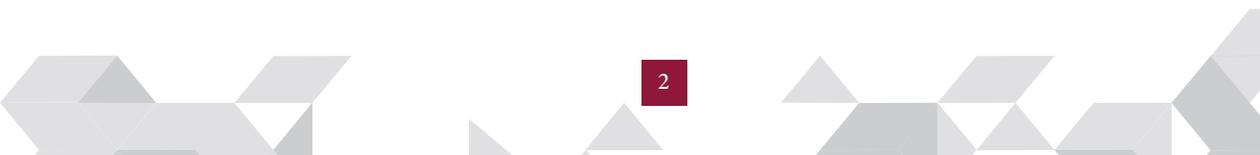


**حقوق العمال الوافدين وأصحاب العمل  
بعد إلغاء نظام الكفالة في دولة قطر من منظور  
العمال الوافدين وأصحاب العمل  
(دراسة ميدانية)**





## فريق إعداد الدراسة

السيد/ عبد الله علي المحمود  
السيد/ عبد الرحمن سليمان الحمادي  
دكتور/ نشأت مفضي المعاسفة  
السيدة/ جميعة مفتاح السليطي  
السيد/ علاء إبراهيم كامل

اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان

الدوحة، ٢٠٢٣

## الشكر والتقدير

يتوجه الباحثون بالشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة، ونخص بالذكر كل من الجهات التالية:

- وزارة الداخلية.
- وزارة العمل.
- جهاز التخطيط والإحصاء.
- الهلال الأحمر القطري.
- جامعة قطر.

## مستخلص الدراسة

## الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس رضا كل من العمالة الوافدة وأصحاب العمل حول التطورات التشريعية التي أسهمت في إلغاء نظام الكفالة في قطر، واعتمدت الدراسة المنهج (الكمي) الوصفي التحليلي والتي تعتمد على جمع البيانات وتحليلها بإحدى طرق جمع البيانات، بالإضافة إلى إجراء المقابلات الميدانية. حيث قام الباحثون بتصميم استبانتين لجمع البيانات من فئتين مختلفتين شكلا سوية مجتمع الدراسة حيث تستهدف إحداها أصحاب الأعمال، والأخرى تستهدف العمالة الوافدة، وجرى تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، كما تم إجراء مقابلات مهيكلة، من خلال أسئلة موجهة لكلا الفئتين وذلك للتعرف بشكل أعمق على الإيجابيات والسلبيات التي تواجههم من جراء إلغاء نظام الكفالة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها ما هو متعلق بالدراسة الميدانية الخاصة بأصحاب العمل حيث تبين وجود رضا عام بين أصحاب العمل عن التحديثات التشريعية والقرارات التي تمت خلال السنوات الماضية والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة بلغ (83%) مقابل فقط 17% غير راضين عن هذه التشريعات والإجراءات. كما أن المتوسط النسبي العام يختلف باختلاف محاور الاستبانة، حيث حصل محور الوعي القانوني بهذه الإجراءات على أعلى نسبة (89%) يليه محور الوصول للعدالة (84%) ثم المحور المتعلق بإجراءات التنقل من شركة إلى أخرى (81%) وفي المرتبة الأخيرة حصل محور الأجور على أقل متوسط نسبي (77%).

أما فيما يتعلق بالدراسة الميدانية الخاصة بالعمال فتبين أن المتوسط النسبي للرضا عن التحديثات التشريعية والقرارات والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة بلغ (82%). وبالنتيجة يظهر وبشكل واضح مدى الرضا العام عن تلك التحديثات التشريعية وعن القرارات المتخذة من قبل دولة قطر. مقابل فقط 18% غير راضين عن هذه التشريعات والإجراءات. كما أن المتوسط النسبي العام يختلف باختلاف محاور الاستبانة، حيث حصل محور حق الأجر على أعلى متوسط نسبي للرضا (88%) يليه محور الحق في الصحة والسلامة (86%)، ثم محور الوصول للعدالة (77%) وفي المرتبة الأخيرة حصل محور حق التنقل من شركة إلى أخرى على أقل متوسط نسبي للرضا بلغ (75%).

**الكلمات المفتاحية: نظام الكفالة، حقوق العمال الوافدين، صاحب العمل، عقد العمل، الحد الأدنى للأجور.**

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الغلاف
4	مستخلص الدراسة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة</b>	
7	المقدمة
8	مشكلة الدراسة وأسئلتها
9	حدود مشكلة الدراسة
9	أهمية الدراسة
10	أهداف الدراسة
10	فرضيات الدراسة
10	صعوبات الدراسة
11	مصطلحات الدراسة
14	الدراسات السابقة
20	ما تتميز به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة
22	محتويات الدراسة
<b>الفصل الثاني: منهجية الدراسة</b>	
24	أولاً: نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالرضا عن التحديثات التشريعية والقرارات المتعلقة بحقوق أصحاب العمل خاصة بعد إلغاء نظام الكفالة في قطر من وجهة نظرهم.
58	ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالرضا عن التحديثات التشريعية والقرارات المتعلقة بحقوق العمال من وجهة نظرهم.
84	الخاتمة
86	التوصيات
<b>الملاحق</b>	
89	استبانة أصحاب العمل
91	استبانة العمال
93	أسئلة المقابلات الخاصة بأصحاب العمل
95	أسئلة المقابلات الخاصة بالعمال
97	قائمة المصادر والمراجع



## الفصل الأوّل

### (الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة)

تعد دولة قطر من أكثر الدول جذباً للعمالة الوافدة إذ أسهم اكتشاف الغاز والبتترول إلى حدوث طفرة اقتصادية كبيرة مما أوجب استغلالها في تحقيق التنمية الشاملة للدولة، وذلك من خلال تنفيذ المشاريع التنموية الكبيرة التي تهدف إلى التطور والتنمية، إلا أن هذه المشاريع تتطلب عدداً كبيراً من الأيدي العاملة ذات الكفاءة العالية من التدريب والتأهيل حتى يتم تنفيذ هذه المشاريع، ومن هنا جاءت الحاجة للاستعانة بالأيدي العاملة الوافدة، كما أن ارتفاع الدخل لمواطني الدولة أدى إلى ارتفاع ظاهرة استقدام العمالة الوافدة للخدمة في المنازل.

وفي سبيل تنظيم استقدام العمالة الوافدة كان نظام الكفالة هو النظام الوحيد المتبع في كل دول الخليج بالإضافة إلى بعض الدول العربية مثل الأردن والعراق ولبنان، ومن خلال هذا النظام لا يمكن لشخص أن يأتي للعمل في هذه الدول بدون أن يتعاقد مع شخص أو مؤسسة حكومية أو خاصة، ويكون كفيله هو المسؤول عنه أمام القانون. فنظام الكفالة كان هدفه الأساس تنظيم العلاقة بين العامل الوافد وصاحب العمل، ومن خلال هذا النظام فإن العامل لحظة وصوله للدولة التي يريد العمل بها يصبح ملتزماً للعمل لدى كفيله، ولا يحق له الانتقال للعمل عند غيره إلا بموافقة، ووفقاً لهذا النظام فإن صاحب العمل يعتبر من الناحية القانونية مسؤولاً عن المكفول اجتماعياً وأمنياً ووظيفياً، فأغلب معاملات المكفول تتم عن طريق الكفيل.

استمر هذا النظام (نظام الكفالة) لعشرات السنين، ثم ما لبثت الأصوات أن تعالت مطالبة بإلغائه تماماً، فهذا النظام لم يعد في مصلحة العمال، على نحو ما كشفت عنه الكثير من الحقائق بمرور الزمن، حقائق تؤكد أن هذا النظام غدا في تطبيقه مجافياً لمعايير حقوق الإنسان الدولية في بيئة العمل التي أقرتها الدساتير والتشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ذات الصلة، إذ أن العلاقة بين الكفيل والمكفول تم استغلالها من البعض حتى باتت نوعاً من الاسترقاق والتبعية للكفيل، كما أوضحت تقارير قامت بإصدارها بعض المنظمات الدولية أن العمال في ظل نظام الكفالة يتعرضون للانتهاكات والاستغلال، حيث أن نظام الكفالة يقوم بربط تصاريح إقامة العمال الوافدين وسفرهم بصاحب العمل، وأن بعض أصحاب العمل يصادرون جوازات السفر للعمال، ولا يدفعون أجورهم، ويجبرونهم على العمل ضد إرادتهم، كما طال هذا النظام الكثير من النقد وصدرت في شأنه عدة بيانات وتقارير مطالبة كل الدول التي تتبع نظام الكفالة بضرورة إلغائه وسن تشريعات حديثة تواكب الأنظمة المعمول بها دولياً ومنسجمة مع المعاهدات والاتفاقيات الدولية.

وقد كانت دولة قطر من أوائل الدول التي بدأت بإلغاء نظام الكفيل وإقرار تشريعات بديلة عنه توفر الحماية القانونية وتحمي حقوق العمال، وقد قامت بذلك بالتشارك مع عدة جهات وطنية ودولية، ومن بين الجهات الدولية منظمة العمل التي تعد أحد أهم المنظمات

المهتمة بشؤون العمال، وإلغاء نظام الكفالة أصبحت العلاقة ما بين صاحب العمل والعمال الوافد علاقة تعاقدية يحكمها عقد العمل الذي ينظم الحقوق والالتزامات المتبادلة ما بين الطرفين، ويخضع هذا العقد للإجراءات الحاكمة له، وتعود المرجعية إذا تم الاختلاف عليها إلى لجان فض المنازعات العمالية حتى يتم البت فيها.

وبالنتيجة فإن إلغاء نظام الكفالة أعطى حقوقاً جديدة للعمالة الوافدة تتمثل في أن الكفيل لم يعد هو صاحب القرار في مغادرة العامل الوافد للدولة فلا يجوز لصاحب العمل تقييد حرية العامل في السفر إلى بلاده وذلك يكون وفق شروط وضوابط حددها القانون، كما تتيح التشريعات الحديثة للعامل أن ينتقل لعمل آخر عند انتهاء عقد عمله دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل، كما تم وضع حد أدنى للأجور، وينطبق هذا الحد على كافة العمال، والجنسيات، والقطاعات، بالإضافة إلى ذلك سنت تشريعات تنص على وجوب دفع أصحاب العمل بدل غذاء للعامل الوافد أو توفير الغذاء المناسب، وتوفير ظروف سكن مناسب أو دفع حد أدنى لبدل السكن.

ويرى بعض الخبراء والاقتصاديين أن هناك مجموعة من الفوائد التي سيجنيها اقتصاد قطر من إلغاء نظام الكفالة، وأبرز تلك الفوائد هي أن خدمة التنقل الوظيفي ستسهم في رفع مستوى نقل مهارات الوافدين، واستقطاب الكفاءات في سوق العمل، وسوف يسهم هذا في زيادة إنتاجية الوافدين، مما ينعكس إيجابياً على اقتصاد الدولة.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

عملت قطر وبشكل تدريجي على إلغاء نظام الكفالة حيث أصدرت سلسلة من القوانين واللوائح والقرارات التي بدورها تسعى إلى توفير العيش الكريم والحماية اللازمة للعمالة الوافدة ضد أي انتهاكات أو مخاطر قد تتعرض لها، وفي ذات الوقت وضعت في حسابها حقوق أصحاب العمل، وهنا تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: هل المنظومة القانونية الحديثة التي حلت مكان نظام الكفالة كفيلة بضمان حقوق أطراف المعادلة (العمالة الوافدة وأصحاب العمل) على حد سواء؟، **وتتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:**

- (1) ما هي أوضاع العمال الوافدين وظروف عملهم ومعيشتهم ومدى تمتعهم بحقوقهم في ضوء التغييرات القانونية بعد إلغاء نظام الكفالة؟
- (2) ما مدى الوعي القانوني للعمال وأصحاب العمل بالقوانين واللوائح والقرارات الجديدة بعد إلغاء نظام الكفالة؟
- (3) ما مدى الرضى لدى العمالة الوافدة وأصحاب العمل عن التعديلات التشريعية التي ألغت نظام الكفالة؟
- (4) هل ثمة مشكلات يعاني منها أصحاب العمل والعمال الوافدين بعد إلغاء نظام الكفالة؟

- 5) ما هي الحقوق العمالية التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من المتابعة لضمان حمايتها؟
- 6) ما هي الأضرار التي لحقت بأصحاب العمل جراء إلغاء نظام الكفيل؟

### حدود مشكلة الدراسة:

تتمثل الحدود المكانية والزمانية في هذه الدراسة فيما يلي:

- 1) الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة في حدودها المكانية على دولة قطر.
- 2) الحدود الزمانية: المدة الزمنية التي يدرس فيها الباحثون هذا الموضوع هي الفترة ما بين العام 2017 والعام 2022.
- 3) الحدود الموضوعية: اعتمدت الدراسة الحدود الموضوعية التالية:
  - الحق في الأجر، الحق في الانتقال إلى وظيفة أخرى ضمن القواعد القانونية، الحق في التنقل، الحق في الرعاية الصحية، الحق في الوصول إلى سبل العدالة والإنتصاف حيث سيتم قياس هذه الحقوق من خلال الاستبانة المعدة للعمال.
  - الالتزام بالواجبات المفروضة على العامل أثناء عمله، الوعي القانوني حول ما جرى من تعديلات تشريعية، سهولة الحصول على العمالة، الوصول إلى العدالة والإنصاف، مدى ملائمة الحد الأدنى للأجور، حيث سيتم قياسها من خلال الاستبانة المعدة لأصحاب العمل.
  - بقية الحقوق العمالية والإشكالات المتعلقة بأصحاب العمل والتي لم تشمل عليها الاستبانتين سوف يتم قياسها من خلال المقابلات الشخصية.

### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة في حقيقة ما أثير من جدل حول نظام الكفالة في منطقة الخليج عموماً ودولة قطر على نحو خاص، في الأوساط الأهمية وغير الحكومية المعنية بحقوق الإنسان، كونه نظاماً لا ينسجم مع معايير حقوق الإنسان الدولية في بيئة العمل، وأنها تتناول موضوعاً مهماً يتعلق بحقوق العمالة الوافدة في دولة قطر وذلك بعد إلغاء نظام الكفالة الذي استمر سنوات طويلة إلى أن تم الاستعاضة عنه بجملة من التشريعات والقرارات، كما تتبع أهمية الدراسة في كونها تبحث في مدى الرضى لكل من أصحاب العمل والعمالة الوافدة عن تلك التشريعات والقرارات التي أنهت نظام الكفالة.

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- (1) التعرف على مدى الرضى لدى العمالة الوافدة وأصحاب العمل عن التعديلات التشريعية التي ألغت نظام الكفالة.
- (2) التعرف على السلبيات والايجابيات التي ترتبت عليها إلغاء نظام الكفالة بالنسبة للعمال الوافدين.
- (3) التعرف على السلبيات والايجابيات لإلغاء نظام الكفالة بالنسبة لأصحاب العمل.
- (4) بيان المشكلات التي يعاني منها أصحاب العمل والعمال الوافدين بعد إلغاء نظام الكفالة.
- (5) بيان أوضاع العمال الوافدين وظروف عملهم ومعيشتهم وما مدى تمتعهم بحقوقهم في ضوء التغييرات القانونية بعد إلغاء نظام الكفالة.

## فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الأولى:** لا يوجد رضى عن إلغاء نظام الكفالة في قطر على حقوق العمال الوافدين الأساسية (مثل حق الأجر، والحق في الصحة والحق في التنقل، والقدرة على النقل من عمل إلى آخر، وحق الوصول إلى العدالة وغيرها من حقوق).
- **الفرضية الثانية:** لا يوجد رضى عن إلغاء نظام الكفالة في قطر من منظور أصحاب الأعمال (مثل ضمان جودة الإنتاج، وضمان الحفاظ على أسرار العمل، والأجور المناسبة التي تراعي تكاليف الاستقدام، وغيرها).
- **الفرضية الثالثة:** إن الجهود الوطنية المبذولة على الصعيد القانوني (من تشريعات ولوائح وقرارات)، وتضافر مساعي الجهات ذات العلاقة لرفع الوعي المجتمعي، بالإضافة إلى التعاون مع المنظمات الدولية ذات العلاقة جميعها كانت ولا تزال ضرورة حتمية لنجاح المنظومة القانونية الحديثة التي حلت مكان نظام الكفالة.

## صعوبات الدراسة:

- (1) قلة المراجع والمصادر الخاصة بموضوع الدراسة.
- (2) الإجراءات الاحترازية الخاصة في منع انتشار فيروس كورونا والتي حدت من سهولة الحركة وتوزيع الاستبانات وجمعها، وكذلك في إجراء المقابلات الميدانية والمكتبية.

## مصطلحات الدراسة (التعريفات الإجرائية والاصلاحية):

### تالياً أهم المفاهيم والمصطلحات التي تمثل نموذج الدراسة:

- **نظام الكفالة لغة:** يرجع أصل كلمة الكفالة إلى الجذر «كَفَلَّ»، وكَفَّلَ أي: يصبح الفاعل هو الوصي القانوني للمفعول به، أو أن يضمنه ويصبح مسؤولاً عنه، ويوفر الطعام والكسوة له.<sup>1</sup>
- **نظام الكفالة اصطلاحاً:** «سلطة لدى الكفيل تفوق قوتها سلطة المكفول»<sup>2</sup>، وهو نظام قانوني كان متبع في اغلب الدول الخليجية وبعض الدول العربية مثل الأردن والعراق ولبنان، ويقوم هذا النظام بتحديد العلاقة بين صاحب العمل والعامل الوافد، قامت بعض الدول بإلغائه ومنها دولة قطر إذ أقرت نظام عقد عمل يحل محل هذا النظام، وتعرف الكفالة على أنها تعهد شخص يُسمّى الكفيل بمسؤوليّة طرف آخر هو المكفول ويضمنه بشكل قانوني مادياً ومعنوياً، أي يتكفل بما عليه من التزامات ومسؤوليات في حال عجز المكفول عن ذلك.<sup>3</sup>
- **حق العمل:** هو حق من حقوق الإنسان الذي أقره المجتمع الدولي من خلال المواثيق والمعاهدات الدولية، وكذلك في التشريعات الوطنية، حيث تتاح من خلاله الفرصة لكل فرد بالحصول على عمل يعتاش منه ويمكّنه من العيش بكرامة، ويترتب بموجبه ضرورة اتخاذ إجراءات تضمن حماية هذا الحق ومن بينها تعديلات تشريعية وإجرائية، وإلغاء نظام الكفالة أو ما يشابهه من أنظمة بغض النظر عن التسمية.
- **العامل:** كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه<sup>4</sup>، كما عرف على أنه: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه<sup>5</sup>.
- **العمل:** هو المهنة، والفعل العامل، والعامل هو ما عمل عملاً ما<sup>6</sup>، وهو: كل ما يبذل من جهد إنساني، فكري أو فني أو جسماني، لقاء أجر<sup>7</sup>.

1 المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، (1960)، الإدارة العامة للمعجمات وإحياء التراث، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر، ط2، تركيا، إسطنبول، 1960م، مادة «كفل» و«أكفل» ص(792-793)

2 البهاوي، شيخة (2016م)، مقال بعنوان العبودية الحديثة: 7 أسئلة تشرح نظام الكفالة المعتمد في دول الخليج، مجلة منشور الإلكتروني، الرياض، بتاريخ 2016/12/2م، وللمزيد انظر: [shorturl.at/bvwzO](http://shorturl.at/bvwzO)، تاريخ الدخول 2021/1/30م

3 الشهابي، عمر (2018)، تاريخ نشوء نظام الكفالة للعاملين الوافدين في دول الخليج العربية مركز الخليج لسياسات التنمية، وأنظر: الشهابي وآخرون، الثابت والمتحول (2018)، التنمية في هامش الخليج (الكويت: مركز الخليج لسياسات التنمية، ص: 140-150

4 انظر: قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004 وتعديلاته.

5 القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل، الدوحة، قطر.

6 ابن منظور، بشر (1994)، لسان العرب، دارصادر، بيروت، لبنان.

7 قانون العمل القطري، المرجع السابق، م 1.

- **العامل المهاجر:** عرفت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم العامل المهاجر بأنه: «الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها»<sup>8</sup>، وعرفت منظمة الهجرة الدولية العمالة الوافدة على أنها: «عبارة عن انتقال مجموعة من الأفراد من مكان ما للإقامة في مكان آخر غير موطنها الأصلي»<sup>9</sup>، أما المعجم الديموغرافي بقسم الشؤون الاقتصادية بالأمم المتحدة فقد عرف العمالة الوافدة على أنها: «شكل من أشكال انتقال السكان من موطنهم الأصلي أو مكان المغادرة إلى نقطة أخرى يطلق عليها بلد المقصد وهو ما يترتب عليه تغيير في محل الإقامة»<sup>10</sup>.
- **المستخدم:** هو الشخص الطبيعي الذي يؤدي الأعمال المنزلية، تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه، مقابل أجر، كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمهم<sup>11</sup>.
- **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر<sup>12</sup>.
- **عقد العمل:** اتفاق بين صاحب عمل وعامل، محدد أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، لقاء أجر.
- **صاحب العمل:** هو شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر ليعمل لحسابه وتحت رقبته وإشرافه بمقابل أجر<sup>13</sup>.
- **المنظمة الدولية:** شخص معنوي من أشخاص القانون الدولي العام ينشأ نتيجة اتحاد إرادة مجموعة من الدول مع بعضها البعض لتحقيق مجموعة من الأهداف والمصالح المشتركة الدائمة والمستمرة فيما بينها ويكون له إرادة ذاتية مستقلة في مواجهة الدول الأعضاء يتم التعبير عنها من خلال أجهزة خاصة دائمة تمكّنها من القيام بعملها»<sup>(14)</sup>.
- **الأجر:** هو مقدار ما يدفع للعامل نتيجة تأديته عملاً معيناً أي كان نوع هذه الأجر نقداً أو عيناً

8 انظر: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 158 اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45، المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990م.

9 كامل، أنور سيد (2015)، الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي، دراسة في الجغرافيا السياسية، حولية كلية الآداب، جامعة بني سويف، مج 4، ص 292.

10 نشأت، حسن أكرم (1989)، هجرة العمالة العربية إلى الدول العربية الخليجية-سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المنامة، مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، ص 198.

11 القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل، المرجع السابق.

12 قانون العمل القطري، المرجع السابق، م 1

13 المعرفة، موقع الكتروني متخصص، مقال بعنوان رب العمل، <https://www.marefa.org>، تمت المشاهدة بتاريخ 2022/1/28.

14 الطراونة، مخلد اريخيس (2018)، المنظمات الدولية، داتروائل للنشر والتوزيع، الاردن، عمان، ص: 37.

مضاف إليه بقية الاستحقاقات الواردة في العقد.

– **الحد الأدنى للأجور:** يقصد به «أدنى مبلغ إجمالي يسمح بدفعه للعامل والمستخدم بموجب هذا القانون عن العمل الذي يؤديه، أيّاً كان مستوى كسب أو مهارة العامل أو المستخدم أو ما يقوم به من مهام»، والتعريف يشمل كل من العامل والمستخدم<sup>15</sup>.

---

15 القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل، الدوحة، قطر.

هناك قلة من الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة الحالية «حقوق العمالة الوافدة بعد إلغاء نظام الكفالة في قطر من منظور أصحاب العمل والعمال الوافدين» (في حدود علم الباحثين) خاصة وأن إلغاء نظام الكفالة وآثاره الإيجابية والسلبية على العمال وأصحاب العمل هو موضوع حديث ولم تتطرق له الدراسات المسحية وتحديداً في منطقة الخليج العربي، مع الأخذ بعين الاعتبار بأن دولة قطر بدأت بعملية إلغاء نظام الكفالة منذ سنوات وعلى مراحل متتالية، إلا أن هنالك مجموعة من الدراسات ذات صلة بموضوع الدراسة، ومن بين أهمها ما يلي:

**(1 دراسة الغانم، كلثم وآخرون (2010) بعنوان «أوضاع العمالة غير المهرة في قطاع الإنشاءات في قطر»، منشورات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، الدوحة، قطر.** وتناولت الدراسة الحديث عن خصائص العمالة غير الوافدة في قطر وعن القوانين القطرية التي تناولت موضوعات العمل والعمالة، كما تناولت نظام الكفالة وتأثيره في قانون العمل القطري. **وخلصت هذه الدراسة إلى ما يلي:**

- إن العمالة الوافدة غير الماهرة تتركز غالبيتها في ثلاث جنسيات هي النيبالية، ثم العربية وبعدها الهندية التي تشكل مجتمعة ما يزيد عن ثلثي العينة في المسح الذي قامت به الدراسة.
  - هنالك انخفاض مستويات الأجور إذ أن النسبة الأكبر من العمال يتقاضون أقل من 800 ريال.
  - هنالك تفاوت في مستويات الأجور بين الجنسيات.
  - إن مستويات التعليم للعمال منخفضة وأوضاعهم المعيشية في بلادهم سيئة.
  - 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.
  - 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 توفر آخر.
- على الرغم من أهمية هذه الدراسة إلا أنها أعدت قبل أن تتخذ دولة قطر العديد من الخطوات التشريعية (مثل إصدار تشريعات حديثة، وتعديلات على قوانين سابقة، والعديد من القرارات الخاصة بحماية حقوق العمال) والتي أسهمت في إلغاء نظام الكفالة والاستعاضة عنه بعقود العمل، حيث لم تبحث الدراسة في حقوق العمالة الوافدة بعد إلغاء نظام الكفالة، كما لم تبحث مدى رضی العمال وأصحاب العمل عنها.

**2) دراسة آل سفران، والمعاسفة، والحمادي (2021) بعنوان «إلغاء نظام الكفالة وحقبة جديدة لتعزيز حماية الوافدين»،** منشورات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، الدوحة، قطر. وتناولت الدراسة، مشكلة وتحديات نظام الكفالة التشريعية والعملية على المستوى الوطني في ظل مصادقة وانضمام دولة قطر للعديد من الاتفاقيات الدولية، حيث بينت المقصود بنظام الكفالة، وكيف نشأ في منطقة الخليج ككل وخاصة في قطر، وذكرت أهم المبررات الداعمة لإلغاء نظام الكفالة، كما تناولت حقوق العمال الأساسية في الاتفاقيات الدولية وفي التشريع الوطني، ثم تناولت جهود دولة قطر في إلغاء هذا النظام ومهاية الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة وتلك التي لم تصادق عليها، بالإضافة إلى أن الدراسة ذكرت أبرز التعديلات التشريعية التي اتخذتها قطر في سبيل إلغاء نظام الكفالة ودور مؤسسات الدولة وخاصة الدور البارز الذي تؤديه اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في متابعة ملف العمالة وحقوق العمال في قطر، كما تناولت الدراسة الفرق بين نظام الكفالة وما هو معمول به حالياً من تشريعات ولوائح وقرارات، كما أشارت إلى سلبيات نظام الكفالة السابق، ولم تغفل بيان إيجابيات وسلبيات التشريعات المعمول بها حالياً. وخالصة هذه الدراسة إلى:

- إن العديد من المواثيق والاتفاقيات الدولية حثت على صون حق العمل وحقوق العمال، يضاف إلى ذلك وجود آليات رقابية لتنفيذ العديد من تلك الاتفاقيات وخاصة ما تقوم به اللجان التعاهدية من رقابة على مدى تطبيق الدولة لما جاء في تلك الاتفاقيات من بنود.
- إن دولة قطر لم تتوان عن المصادقة على العديد من الاتفاقيات الدولية التي تعنى بتوفير الحماية للعمال، بالإضافة إلى إصدارها جملة من التشريعات الوطنية والقرارات والتدابير القاضية إلى إلغاء نظام الكفالة، بالإضافة إلى سعيها الحثيث لتحسين ظروف العمال على أراضها بشكل لا يمكن إنكاره.
- كما خلصت الدراسة إلى القول بأن إغفال الدول النص صراحة على بعض حقوق العمال، لا يعنى أنها لا تأبه بتلك الحقوق، وفي ذات الوقت فإن صدور تلك التشريعات الوطنية المبينة لتلك الحقوق، لا يعنى الالتزام الكامل بها من قبل الدولة التي أصدرتها، ومن هنا فإن الاعتراف بتلك الحقوق والعمل على حمايتها واحترامها والالتزام بها، يفترض نضوج الرأي العام حولها، وهذا يحتم التوعية المستدامة خاصة في القطاعات التي تضم أعداداً كبيرة من العمال.

على الرغم من أهمية هذه الدراسة إلا أنها استخرجت نتائجها الخاصة بسلبيات وإيجابيات النظم القانونية المتبعة حالياً والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة من خلال استقراء وتحليل تشريعات ولوائح وقرارات وبيانات إحصائية حكومية ولم تتوجه إلى العمالة وأصحاب العمل من خلال استبانات تظهر مدى فعالية التحديثات التي قامت بها الدولة في إلغاء نظام الكفالة والإشكالات المرتبطة بها

وما هو مستوى الرضى لكل من العمالة وأصحاب العمل عن التعديلات التشريعية والقرارات المتخذة والتي ألغت نظام الكفالة.

**3 دراسة سمثانات، (2014) بعنوان «نظام الكفالة؛ من وجهة نظر أصحاب العمل أيضاً»**، منشورات مؤسسة إنسان، بدعم المجلس الدنماركي للاجئين، بيروت، لبنان. وتناولت الدراسة مدى معرفة أصحاب العمل وعمال المنازل المهاجرين في الحقوق الممنوحة لهم بموجب الإطار القانوني للعمل؛ وكيفية الوصول إليها وما هو موقف أصحاب العمل من نظام الكفالة، والبدائل المحتملة. واستندت الدراسة إلى دراسة تجريبية قامت بها منظمة كفى في العام 2010 حول مواقف أصحاب العمل اللبنانيين حيال عمال المنازل المهاجرين، وهو يقوم على استطلاع وجهات نظر أصحاب العمل اللبنانيين حول عمال المنازل المهاجرين، وذلك على الرغم من الجهود التي بذلتها الدولة في تحسين الحقوق الإنسانية وحقوق العمالة وخاصة عمال المنازل المهاجرين، كما تناولت الدراسة مدى دعم أصحاب العمل لبدائل محل نظام الكفالة لكن في ذات الوقت لا تنتقص من حقوقهم، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- إن 77,09 من أرباب العمل أفادوا أن العامل المنزلي المهاجر لديهم لا يملك جواز سفره. وهذا ما يتفق مع نتائج تقرير منظمة العمل الدولية الذي قامت به في العام 2005.
- إن قيام أرباب العمل بمصادرة جوازات سفر عمال المنازل المهاجرين يعود لرغبتهم في مراقبة تحركات العمال للحد من قدرتهم على ترك العمل، لما يتكبدونه من رسوم جديدة يدفعونها لدى استقدامهم واستخدامهم عمال جدد.
- كما أفاد ثلثا عمال المنازل المهاجرين تقريباً ممن قابلهم فريق الدراسة أن أحداً لم يشرح لهم عقد العمل الموحد عندما وقعوا العقد المنصوص عليه باللغة العربية أمام كاتب العدل.
- شريحة كبيرة من أجوبة أصحاب العمل بنسبة 55,8% تؤكد على وجوب تغيير نظام الكفالة. وهذه النتائج تدل بشكل كبير على أن نظام الكفالة يرهق كاهل أصحاب العمل.
- أهمية استهداف أصحاب العمل استراتيجياً، في مسعى لتحسين شروط عمل ومعيشة العمال المنزليين المهاجرين العاملين في لبنان.
- رغبة أصحاب العمل الكبيرة في تلقي الدعم خال فترة الاستخدام الأولى، بحيث يمكن استخدام الرغبة في التعامل مع هذه المرافق كفرصة لزيادة مهارات أصحاب العمل.
- إن أصحاب العمل يدعمون فكرة البديل عن نظام الكفالة والتي تخفف من مسؤولياتهم، لكنهم أبدوا تخوفهم من التغييرات التي يمكن أن تزيد من مداخل المستخدم، والتكاليف، وزيادة حقوق الأجانب.

على الرغم من أهمية هذه الدراسة وتناولها لنظام الكفالة وسليباته إلا أنها بحثت هذا النظام من زاوية واحد فقط وهي نظام الكفالة وتأثيره على حقوق العمالة المنزلية فقط وحقوق

أرباب العمل المتقدمين لتلك العمالة، ولم تبحث الدراسة في إيجابيات وسلبيات نظام الكفالة بشكل عام وسلبيات وإيجابيات إلغائه بشكل خاص كما أنها لم تتناول سوى ملف العمالة المنزلية في لبنان.

#### **4) دراسة كامل، أنور سيد(2015) بعنوان «الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في دول مجلس**

**التعاون الخليجي».** جامعة بني سويف، مصر، وتناولت الدراسة الحديث عن معاناة دول مجلس الخليج من انخفاض عدد سكانها التي أدت إلى الحاجة لاستقدام عمالة وافدة ومتخصصة ومدربة بإعداد كبيرة، وعلى الرغم من الفوائد الإيجابية التي أسفرت عنها مساهمة العمالة الوافدة في كافة المجالات إلا أن هذا الأمر لم يخل من الآثار السلبية حيث ركزت الدراسة على بيان الآثار السلبية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي وذلك من خلال دراسة الخصائص الديموغرافية، والجغرافية لهذه العمالة، وخلصت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- تعدد نسبة السكان غير المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي هي الأعلى عالمياً، ولا يناظرها في ذلك أي دولة عالمياً.
  - تشكل العمالة الوافدة أكثر من ثلثي حجم قوة العمل في دول المجلس، وقد ارتفعت في بعضها لتبلغ نحو 90% من إجمالي قوة العمل بها.
  - يترتب على الإقامة الدائمة للعمالة الوافدة عبر آلية التملك العقاري المطالبة بمنحها المزيد من الحقوق السياسية، والمدنية، والمشاركة في صنع القرار.
- وكما نرى فإن هذه الدراسة لم تبحث في حقوق العمالة الوافدة أو عن إلغاء نظام الكفالة في قطر كما لم تبحث إيجابيات وسلبيات إلغاء نظام الكفالة بل تناولت الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي، وبعض الإيجابيات الخاصة بالعمالة الوافدة.
- إلا أن هذه الدراسة لم تبحث في حقوق العمالة الوافدة وإلغاء نظام الكفالة وإيجابياته وسلبياته، واقتصرت حديثها عن الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها.

#### **5) دراسة بن عيبان، إبراهيم عبد الكريم(2011) بعنوان «العمالة الوافدة في المملكة العربية**

**السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من استقدامها وتلافي آثارها»**، الرياض، المملكة العربية السعودية. وتناولت الدراسة الحديث عن واقع العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية لها في الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والسياسية وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من استقدامها وتلافي آثارها بإتباع منهج التحليل الوصفي، وخلصت هذه الدراسة إلى أن من أسباب انتشاره العمالة الوافدة في المملكة : اكتشاف البترول ورخص أجرة العامل غير السعودي وظهور العديد من المؤسسات الوهمية التي تتاجر بتأشيرات العمالة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن من الآثار السلبية

للعمالة الوافدة : الكسل والالتكالية، وصراع الأدوار والعلاقات الأسرية، وزيادة نسبة التحويلات النقدية للخارج، والبطالة، وتأثيرها على العلاقات السياسية بين المملكة ودولهم، ونشر الأفكار المنحرفة والمواد الممنوعة، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن هناك أدوار عدة ينبغي أن تقوم بها الأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام حتى تقلل الآثار السلبية للعمالة الوافدة. إلا أن هذه الدراسة لم تبحث في حقوق العمالة الوافدة وإلغاء نظام الكفالة وإيجابياته وسلبياته، واقتصرت على بيان والآثار السلبية المترتبة على وجود الأعداد الكبيرة للعمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من آثارها.

### **6 دراسة رشيد، سهاد أحمد (2009) بعنوان: «العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون**

**الخليجي دراسة حالة دولة الإمارات العربية»،** جامعة البصرة، العراق. وتناولت الدراسة الحديث عن الحاجة إلى العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي بعد ارتفاع أسعار النفط منذ سبعينيات القرن العشرين. ونتيجة للخطط الطموحة التي انتهجتها دول المجلس في تلك الفترة، كان لا بد من ضرورة توافر العمالة الوافدة الماهرة والعادية لتوفير حياة عصرية حديثة للمواطنين، وتهيئة الظروف المناسبة للتوسع في مشروعات البنية الهيكلية ومختلف الخدمات الأخرى، ولما كانت العمالة الوطنية غير متاحة في دول مجلس التعاون الخليجي كافة بالكم والكيف الملائمين للقيام بمشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية برزت الحاجة إلى العمالة الوافدة سواءً من مصادرها العربية أو الأجنبية، وأخذت تلك العمالة بالازدياد عاماً بعد آخر، وقد بلغ عدد سكان دول مجلس التعاون الخليجي حوالي 35 مليون شخص تشكل العمالة الوافدة ما نسبته 37% منهم. كما بينت الدراسة أن صعوبة إشكالية ارتفاع نسبة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون تأتي من عدم استطاعت دول مجلس التعاون الاستغناء عن تلك العمالة وذلك لعدم وجود بديل لها من العمالة الوطنية بالإضافة إلى انخفاض أجور العمالة الوافدة مقارنة مع نظرائهم من العمالة الوطنية، وكذلك ما تتميز به من القدرة والمهارة والخبرة في العمل على الرغم من قيام دول مجلس التعاون بالاهتمام ببرامج التأهيل والتدريب للقوى العاملة الوطنية. وخلصت الدراسة إلى أن العمالة الوافدة في دولة الإمارات العربية المتحدة قد أدت في أعقاب ظهور النفط وتدفق عائداته دوراً كبيراً في عملية الإسراع في التنمية الاقتصادية من خلال إقامة الهياكل الأساسية للدولة العصرية وتوفير مرافق الخدمات العامة التي لم تكن متوفرة من قبل، وخلصت الدراسة أيضاً إلى أن هذه العمالة تسهم في إنعاش اقتصاد بلدانها من خلال التحويلات التي تقوم بها على الرغم من أثر هذه التحويلات تؤثر سلباً في اقتصاد الإمارات وكذلك الآثار الثقافية والقيم والأعراف التي تحملها العمالة الأجنبية التي يمكن أن تؤثر بشكل أو بآخر في النسيج الاجتماعي للدولة وفي التركيبة السكانية.

وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسة وبحثها في أهمية العمالة الوافدة في كافة القطاعات، إلا أنها لم تبحث في حقوق العمالة الوافدة وإلغاء نظام الكفالة بل اقتصرت على بيان الدور الذي

تلعبه العمالة في تنمية الدول وعلى أهمية الاهتمام ببرامج التأهيل والتدريب للقوى العاملة الوطنية.

**7) دراسة الجيلاني، علي حسين (2020) بعنوان: «أثر التشريعات العمالية على هجرة العمالة:**

**السودان والمملكة العربية السعودية»،** مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة بليدة، السودان. وتناولت الدراسة الحديث عن الدور الذي تلعبه التشريعات الداخلية للدول والاتفاقات الدولية والإقليمية في أوضاع العمالة المهاجرة بالنسبة للدول المصدرة لهذه الأيدي العاملة أو الدول المستقبلة لهم، وتأثير هذه التشريعات سلباً وإيجاباً على هذه الهجرة، ومدى مساهمتها في دعم الفائدة من الموارد البشرية، كما تناولت الدراسة الآثار السلبية والإيجابية للأحكام القانونية التي تنظم العمالة المهاجرة، وخلصت الدراسة إلى أن هناك تشابه كبير بين الحقوق التي تقرها التشريعات العمالية الداخلية للدول في الوقت التي يظهر تباين كبير بين هذه التشريعات فيما يتعلق بالعمالة المهاجرة، وذلك تبعاً لكون الدول مرسله لهذه العمالة أم هي مستقبلة لهم، وأن الدول غالباً تلجأ إلى عقد اتفاقيات وتفاهات ثنائية فيما بينها سعياً لتحسين أوضاع العمالة المهاجرة والمحافظة على حقوقهم من أي انتهاكات. على الرغم من تناول هذه الدراسة لبعض حقوق العمالة المهاجرة وتناولها أهمية المصادقة على الاتفاقيات الدولية والتفاهات الثنائية التي تعنى بحقوق العمال، إلا أنها لم تبحث في موضوع نظام الكفالة وإلغاءه وما مدى رضى العمال وأصحاب العمل عن التشريعات التي طالت نظام الكفالة.

**8) دراسة Parreñas, R. S., & Silvey (2021) بعنوان "The governance of the Kafala system and**

**the punitive control of migrant domestic workers"**. وتناولت الدراسة الحديث عن نظام الكفالة في الخليج ودولة الإمارات العربية المتحدة خاصة، وركزت الدراسة على تأثير نظام الكفالة في الإمارات على قوانين العمالة الوافدة، وخلصت الدراسة إلى أن نظام الكفالة في دول الخليج يمكن تحسينه وتعديله، وأوصت الدراسة على ضرورة تعديل نظام الكفالة في دول الخليج والإمارات خاصة للحصول على عمالة أفضل وتحسين ظروف العمالة الوافدة حتى يساهم هذا في رفع إنتاجية العمالة الوافدة الماهرة مما سينعكس إيجابياً على اقتصاد الدولة، كما أشارت الدراسة إلى أن إلغاء نظام الكفالة سيؤدي إلى القضاء على نظام بيع التأشيرات وهذا الأمر سيؤدي إلى تخفيض حجم العمالة الوافدة غير الماهرة المستقدمة. على الرغم من تناول الدراسة السابقة نظام الكفالة في دول الخليج وبعض سلبياته وعن أهمية تحسين ظروف العمالة الوافدة إلا أنها لم تبحث في التشريعات الحديثة الخاصة بإلغاء نظام الكفالة ولم تبحث بشكل موسع في الإشكالات التي يعاني منها أصحاب العمل والعمال الوافدين أثناء وبعد إلغاء نظام الكفالة.

**9 دراسة المعاسفة، نشأت، والطراونة، هاني (2021) بعنوان «الإطار القانوني للأجور في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، وقانون العمل القطري: دراسة مقارنة»**، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 5، العدد 12، فلسطين. تناولت الدراسة المقصود بحق العمل وحقوق العمال في الاتفاقيات الدولية وفي التشريعات الوطنية القطرية، وركزت الدراسة على حق الأجر وماهيته وبيان المقصود بالحد الأدنى للأجور وأهميته، كما تناولت أبرز النصوص القانونية الواردة في الاتفاقيات الدولية التي تناولت حق الأجر، ثم استعرضت الدراسة ما ورد في قانون العمل القطري رقم 14 لعام 2004 حول حقوق العمال وتحديد حق الأجر وصوره وطرق تحديده وضمانات أدائه، كما تناولت الدراسة جهود دولة قطر في إقرار حد أدنى للأجور من خلال إصدارها القانون رقم 17 لعام 2020، كذلك إصدارها تعديلات هامة من خلال إصدار المرسوم بقانون رقم 18 لعام 2020 بتعديل أحكام قانون العمل الذي نص على عقوبات على من يخالف نصوص القانون. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها: إن حقوق العمال مكفولة في التشريعات الدولية وكذلك في التشريعات الوطنية في دولة قطر، وأن التشريعات التي استحدثتها الدولة تضمن حق الأجر للعمال وأنه من الضروري أن يتوافق الحد الأدنى للأجور مع مدى قدرة الدولة الاقتصادية وضرورة متابعة تنفيذه على أرض الواقع.

على الرغم من أهمية الدراسة وتناولها حقوق العمال إلا أنها ركزت على حق الأجر ولم تتحدث عن بقية الحقوق، كذلك لم تتطرق الدراسة إلى نظام الكفالة والتشريعات القانونية التي حلت مكانه، وكذلك لم تتناول السلبيات والإيجابيات بالنسبة (للعاملة الوافدة ولأصحاب العمل) التي نتجت عن إلغاء نظام الكفالة.

### **ما تميز به الدراسة الحالية:**

تأتي هذه الدراسة مكملة للدراسات السابقة التي تناولت العمالة الوافدة، ونظام الكفالة، ولكنها تختلف عن الدراسات السابقة في أنها بحثت في أبرز المستجدات التشريعية والإجرائية المرتبطة في إلغاء نظام الكفالة، وبيان مدى الرضا عن إلغاء نظام الكفالة بالنسبة للعمال الوافدين وأصحاب العمل، بالإضافة إلى أنها عرضت الإشكالات التي يعاني منها أطراف المعادلة، كما أظهرت الدراسة أوضاع العمالة الوافدة وظروف عملهم ومعيشتهم ومدى تمتعهم بحقوقهم في ضوء المتغيرات التشريعية والتي حلت مكان نظام الكفالة.

إضافة إلى ما سبق فإن منهجية الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة إذ أنها اعتمدت على المنهج (الكمي) الوصفي التحليلي والتي تعتمد على جمع البيانات وتحليلها بإحدى طرق جمع البيانات، بالإضافة إلى إجراء المقابلات الميدانية. حيث قام الباحثون بتصميم استبانتين لجمع

البيانات من فئتين مختلفتين شكلا سوية مجتمع الدراسة حيث تستهدف إحداهما أصحاب الأعمال،  
والأخرى تستهدف العمالة الوافدة، وجرى تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي  
SPSS.

كما أن الدراسة قامت بإجراء العديد من المقابلات من خلال فريق متخصص وطرح أسئلة على  
كل من أصحاب العمل والعمال وذلك للوصول إلى النتائج التي من خلالها تم الخروج بالتوصيات  
المناسبة.

## محتويات الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين اثنين، وعلى النحو التالي:

### (1) الفصل الأول: الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة ويتكون من:

(المقدمة، مشكلة البحث، حدود البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، فرضيات البحث، صعوبات البحث، مصطلحات البحث، الدراسات السابقة، محتويات البحث).

### (2) الفصل الثاني: منهجية الدراسة، وتتكون من:

(تحليل الاستبانات الخاصة بأصحاب العمل، تحليل الاستبانات الخاصة بالعمال، تحليل أسئلة المقابلات الخاصة بأصحاب العمل والعمال، نتائج التحليل، الخاتمة والتوصيات، الملاحق).



## الفصل الثاني منهجية الدراسة

## الفصل الثاني منهجية الدراسة

تقوم الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والتي تعتمد على جمع البيانات وتحليلها بإحدى طرق جمع البيانات، حيث قام الباحثون بتصميم استبانتين واستخدامهما لجمع البيانات من مصدرين مختلفين وهما العمال وأصحاب العمل في قطر، وسيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

### مجتمع وعينة الدراسة وطريقة تحديد حجمها:

يتكون مجتمع الدراسة من فئتين:

#### 1. مجتمع العينة:

**الفئة الأولى:** أصحاب العمل في الشركات الصغرى والوسطى والبالغ مجموع عددها (72998 ألف شركة) حيث تم توزيع الاستبانات على عينة عشوائية من جميع أصحاب العمل في هذه الشركات. تم ترجمة استبانة أصحاب العمل إلى اللغة الإنجليزية.  
**الفئة الثانية:** العمال في الشركات الصغرى والوسطى والبالغ عددهم (749398) حيث تم توزيع الاستبانات على عينة عشوائية من العمال في هذه الشركات. تم ترجمة استبانة العمال إلى اللغات التالية: (الإنجليزية، الهندية، النيبالية، بنغلادش، الفلبينية، السواحلية، المالايالامية، الأوردو).

#### 2. نوع العينة: عينة متيسرة لكل فئة.

**3. طريقة تحديد حجم العينة:** تم الاعتماد على البرنامج الإلكتروني (Sample Size Calculator) لتحديد حجم العينة المقبولة وتم اعتماد مستوى الثقة على درجة (99%)، حيث بلغت حجم العينة المقبولة للوصول الى درجة 99% وبتحد أدنى (727) صاحب عمل، و (733) من العمال.

وقام الباحثون بتوزيع الاستبانات على أفراد عينة الدراسة من أصحاب العمل، واسترداد (889) استبانة، وتم استبعاد (استبانتين) لعدم اكتمالها، ليتوفر (887) استبانة صالحة للتحليل، وهي مقبولة إحصائياً.

كما قام الباحثون بتوزيع استبانات على أفراد عينة الدراسة من العمال، واسترداد (840) استبانة، وتم استبعاد (14 استبانة) استبانة لعدم اكتمالها، ليتوفر لدى الباحث (826) استبانة صالحة للتحليل، وهي مقبولة إحصائياً.

## طرق جمع البيانات:

### اعتمدت الدراسة على نوعين من طرق جمع البيانات:

- 1. الاستبانة:** تم تطوير استبانتين لجمع البيانات وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة (أنظر الملحق 1).
  - 1. الاستبانة الخاصة بأصحاب العمل:** واشتملت الاستبانة الموجهة للفئة الأولى (أصحاب العمل) على الأجزاء التالية:
    - الجزء الاول: بناء على المعلومات الديموغرافية والشخصية والوظيفية.
    - الجزء الثاني: يتضمن قياس المتغيرات الخاصة باستبانة أصحاب العمل واستبانة العمال.
    - الجزء الثالث: بناء على أهداف الدراسة وأهميتها.
  - 2. الاستبانة الخاصة بالعمال:** اشتملت الاستبانة الموجهة للفئة الثانية (العمال) على الأجزاء الآتية (أنظر الملحق 2):
    - الجزء الاول: بناء على المعلومات الديموغرافية والشخصية والوظيفية.
    - الجزء الثاني: يتضمن قياس المتغيرات الخاصة باستبانة أصحاب العمل واستبانة العمال.
    - الجزء الثالث: بناء على أهداف الدراسة وأهميتها.
- 2. المقابلات الشخصية:** تم إجراء عدد(50) من المقابلات المهيكلة، حيث تم إعداد مجموعة من الأسئلة الموجهة لكلا الفئتين، فئة أصحاب العمل وفئة العمال حيث بلغ عدد الأسئلة لكل فئة (25 سؤالاً)، (أنظر الملحق 3 و4).

## صدق وثبات الاستبانتين:

كنوع من إجراءات ضبط الاستبانتين، تم القيام بمجموعة من الإجراءات للتأكد من صدقهما وثباتهما كما يلي:

- 1. صدق المحتوى:** الاستبانة الصادقة هي التي تقيس ما وضعت لقياسه. وفي هذا الصدد، تم عرض الاستبانتين (استبانة العمال واستبانة أصحاب العمل) في صورتها الأولية على أعضاء اللجنة المشكلة لإعداد الدراسة بالإضافة إلى عرضها على محكمين من جهاز التخطيط والإحصاء الحكومي (والذي يعد من بيوت الخبرة الحكومية في مجال الإحصاء والتحليل الإحصائي)، وذلك للتأكد من صياغة العبارات ومدى ارتباطها بأهداف البحث ومحاوير الدراسة. وقد اقترح المحكمون حذف وتعديل بعض العبارات من كل استبانة، وتم حذف العبارات التي طلب المحكمون حذفها، وتعديل صياغة العبارات التي أشاروا إلى تعديلها، وأصبحت كل استبانة في صورتها النهائية تتكون من 6 أسئلة ديمغرافية

(الجنس والجنسية وسنوات العمل في قطر أو سنوات عمل المنشأة، والمؤهل التعليمي والعمر). كما تكونت كل استبانة من 4 محاور، يحتوي كل محور على 3 عبارات. حيث تكونت استبانة العمال من المحاور التالية: محور الأجور، محور الوعي القانوني، ومحور التنقل، ومحور الوصول للعدالة ومحور حق الصحة والسكن الملائم) أما محاور استبانة أصحاب العمل فتكونت من المحاور التالية: (محور الأجور، محور الوعي القانوني ومحور الوصول للعدالة، ومحور التنقل). وفي هذه المرحلة فإن الاستبانتين من الناحية الظاهرية، ومن ناحية المحتوى تعد صادقتين وتقيسان ما وضعنا لقياسه.

**2. حساب الثبات:** تم حساب معامل ثبات الاستبانتين باستخدام معامل أوميغا من خلال استخدام برنامج حزمة التحليلات الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS27)، وعن طريق البيانات التي تم الحصول عليها بعد تطبيق الاستبانتين، وقد بلغت قيمة معامل ثبات استبانة أصحاب العمل (0.71) كما بلغ معامل الثبات استبانة العمال (72%) وهي قيمة جيدة تعبر عن صلاحية الاستبانتين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

**3. طريقة تحديد حجم العينة:** حيث تم الاعتماد على البرنامج الإلكتروني (Sample Size Calculator) لتحديد حجم العينة المقبولة وتم اعتماد مستوى الثقة على درجة (99%).

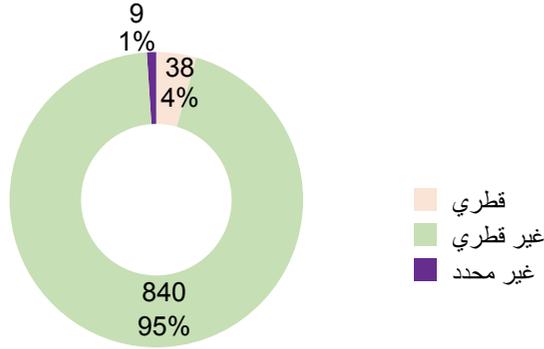
نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالرضا عن التحديثات التشريعية والقرارات المتعلقة  
بحقوق العمال وأصحاب العمل خاصة بعد إلغاء نظام الكفالة في قطر

«من منظور العمال الوافدين وأصحاب العمل»

## الإحصائيات المتعلقة بعينة الدراسة:

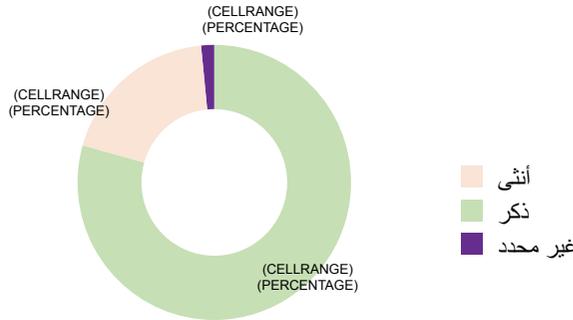
يتكون مجتمع الدراسة من جميع أصحاب العمل في الشركات الصغرى والوسطى والبالغ مجموع عددها (٧٢٩٩٨ شركة). تم اختيار عينة من أصحاب هذه الشركات، مع مراعاة أن تكون العينة ممثلة ومتنوعة بتنوع الجنس والجنسية والعمر والمؤهل التعليمي، وسنوات عمل المنشأة، وطبيعة عمل المنشأة. وقد بلغ حجم العينة الكلي (٨٨٧)، وفيما يلي توزيع العينة حسب المتغيرات الديموغرافية المذكورة. كما هو موضح في الأشكال (٦-١) والجدول (١) أدناه.

### العينة بحسب الجنسية



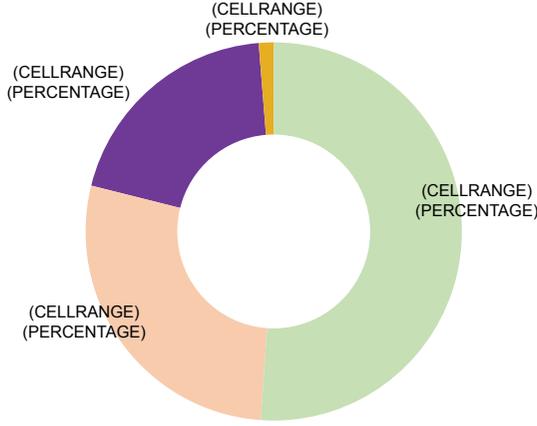
شكل (١) العينة بحسب جنسية أصحاب العمل

### العينة بحسب النوع الاجتماعي



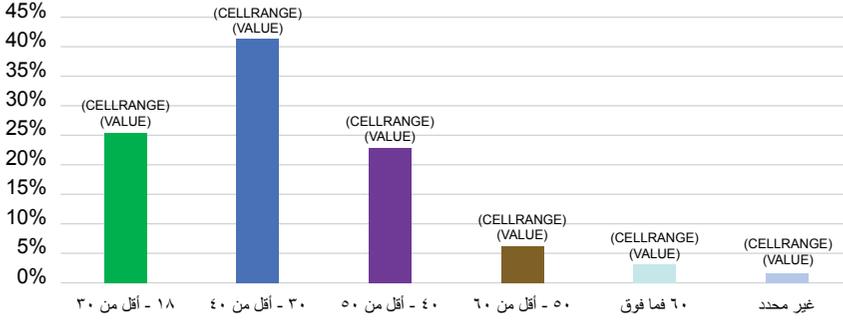
شكل (٢) العينة بحسب النوع الاجتماعي لأصحاب العمل

## العينة بحسب سنوات عمل المنشأة



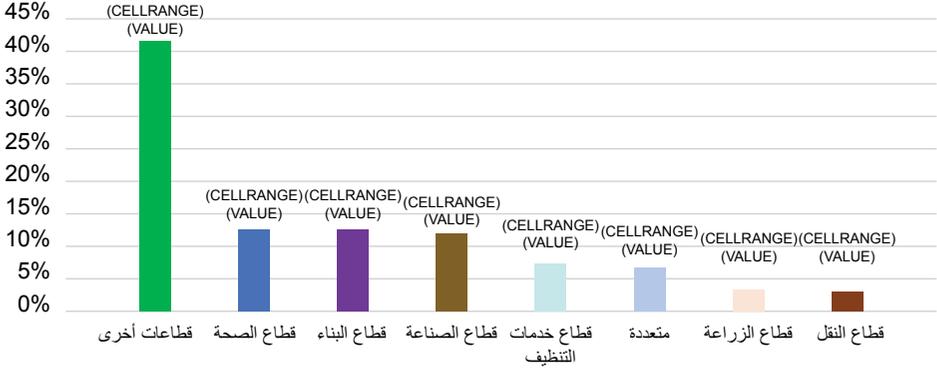
شكل (3) العينة بحسب سنوات عمل المنشأة

## العينة بحسب العمر



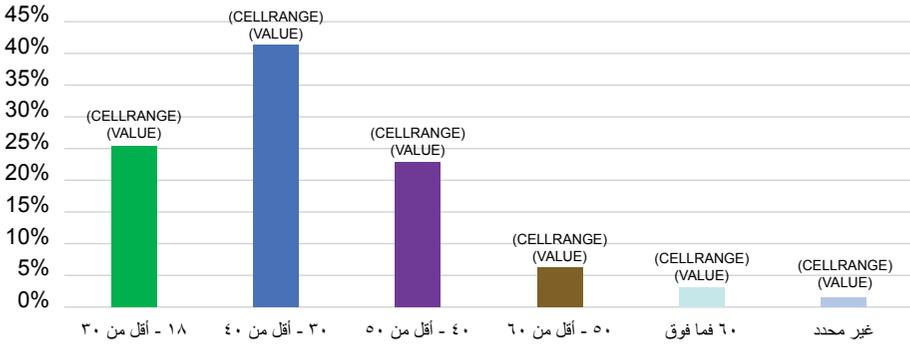
شكل (4) العينة بحسب عمر أصحاب المنشأة

## العينة بحسب القطاع



شكل (5) العينة بحسب قطاع عمل المنشأة

## العينة بحسب العمر



شكل (6) العينة بحسب المؤهل التعليمي لأصحاب المنشأة

جدول (١): عينة الدراسة بحسب الجنسية والنوع الاجتماعي، العمر، سنوات عمل المنشأة في قطر، المؤهل التعليمي، وطبيعة عمل المنشأة.

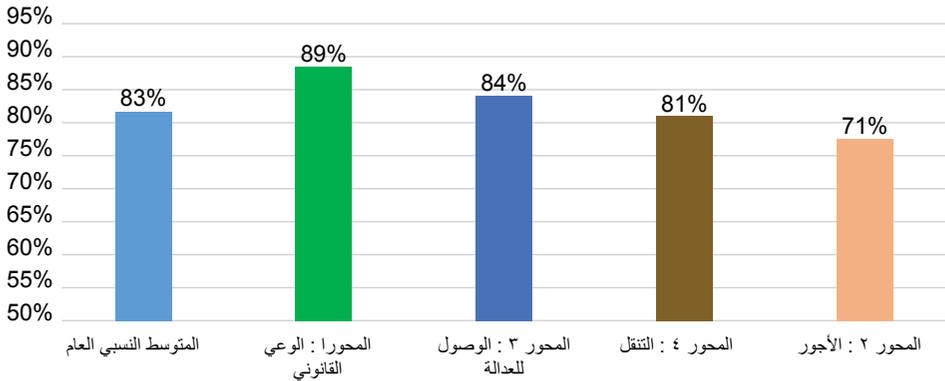
%	ن	
		<b>الجنسية:</b>
4%	38	قطري
95%	840	غير قطري
1%	9	غير محدد
100%	887	المجموع
		<b>النوع الاجتماعي</b>
80%	706	ذكر
19%	170	أنثى
1%	11	غير محدد
		<b>العمر</b>
25%	225	30 أقل من- 18
42%	369	40 أقل من- 30
23%	201	50 أقل من- 40
6%	54	أقل من 60- 50
3%	26	٦٠ فما فوق
1%	12	غير محدد
		<b>سنوات عمل المنشأة</b>
51%	450	أقل من ١٠ سنوات- 5
28%	246	أقل من 0 سنوات
20%	181	أكثر من ١٠ سنوات
1%	10	غير محدد
		<b>المؤهل التعليمي</b>
15%	129	أقل من ثانوي
33%	290	الثانوية
24%	211	دبلوم
24%	211	بكالوريوس
4%	37	دراسات عليا
1%	9	غير محدد
		<b>طبيعة عمل المنشأة</b>
	ن	%
42%	375	قطاعات أخرى
13%	112	قطاع الصحة
12%	107	قطاع البناء
12%	106	قطاع الصناعة
8%	67	قطاع خدمات التنظيف
7%	62	متعددة
3%	31	قطاع الزراعة
3%	27	قطاع النقل
100%	887	المجموع

## نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة برضا أصحاب العمل:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات الاستبانة، كما تم حساب المتوسط النسبي للنتيجة الكلية لعبارات كل محور من محاور الاستبانة. وترتيب المتوسطات النسبية الكلية بحسب المتغيرات من الأعلى إلى الأقل. وفيما يلي تحليل النتائج بشكل عام وبحسب محاور الاستبانة والمتغيرات الديموغرافية.

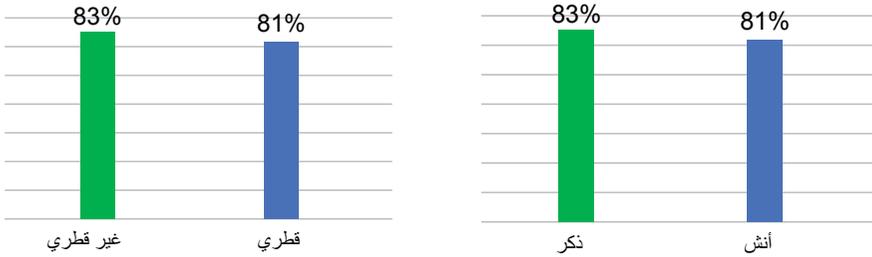
### أولاً: الرضا النسبي عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق أصحاب العمل بشكل عام ولكل محور من محاور الاستبانة:

من الشكل (٧) أدناه، يتضح أن ٨٣٪ تقريباً من أصحاب العمل المستجيبين على الاستبانة موافقون على التحديثات التشريعية والقرارات التي تمت خلال السنوات الماضية والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة، وراضون عنها، مقابل فقط ١٧٪ غير راضين عن هذه التشريعات والإجراءات. كما أن المتوسط النسبي العام يختلف باختلاف محاور الاستبانة، حيث حصل محور الوعي القانوني بهذه الإجراءات على أعلى نسبة (٨٩٪) يليه محور الوصول للعدالة (٨٤٪) ثم المحور المتعلق بإجراءات التنقل من شركة إلى أخرى (٨١٪) وفي المرتبة الأخيرة حصل محور الأجور على أقل متوسط نسبي (٧٧٪).



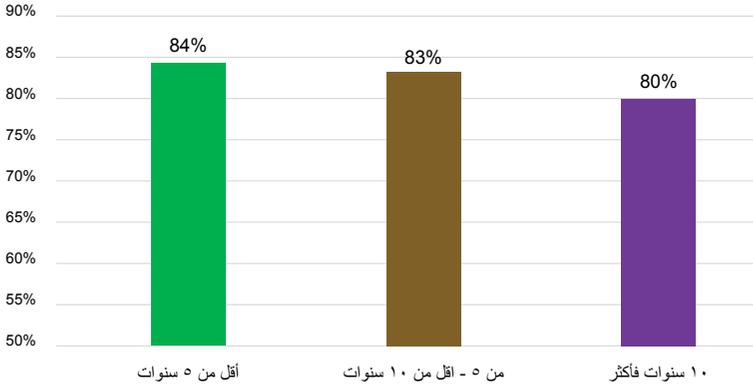
شكل (7): المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل بشكل عام وبحسب محاور الاستبانة

كما تم حساب الرضا العام بحسب متغير الجنسية والنوع الاجتماعي (شكل ٨)، حيث يتضح تقارب المتوسط النسبي لرضا كل من أصحاب العمل القطريين وغير القطريين (٨١٪ مقابل ٨٣٪) على التوالي. نفس النتيجة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (٨١٪ للإناث مقابل ٨٣٪ للذكور). كما أن المتوسط النسبي العام يختلف باختلاف محاور الاستبانة، حيث حصل محور الوعي القانوني بهذه الإجراءات على أعلى نسبة رضا من قبل أصحاب العمل (٨٩٪) يليه محور الوصول للعدالة (٨٤٪) ثم المحور المتعلق بإجراءات التنقل من شركة إلى أخرى (٨١٪ للإناث مقابل ٨٣٪ للذكور).



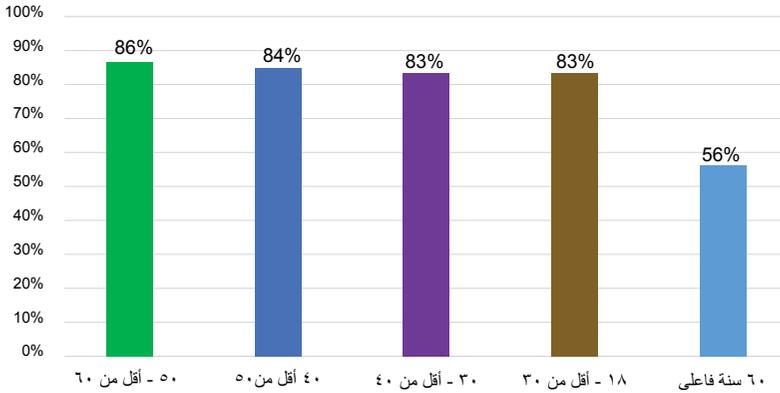
شكل (8) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوقهم بشكل عام بحسب الجنسية والنوع الاجتماعي

كما يوضح (شكل ٩) المتوسط النسبي للرضا العام بحسب متغير سنوات عمل المنشأة. حيث يتضح أن معدل الرضا يقل بزيادة عدد سنوات عمل المنشأة. وهذا يعني أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل الذين تقل سنوات عمل منشأتهم عن خمس سنوات لديهم أعلى رضا (٨٤٪) وقريب من ذلك المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل في الشركات التي تتراوح سنوات عملها من خمس إلى ١٠ سنوات (٨٣٪) بينما المتوسط النسبي لرضا أصحاب المنشآت التي تزيد سنوات عملها عن عشر سنوات أتت في المرتبة الأخيرة (٨٠٪).



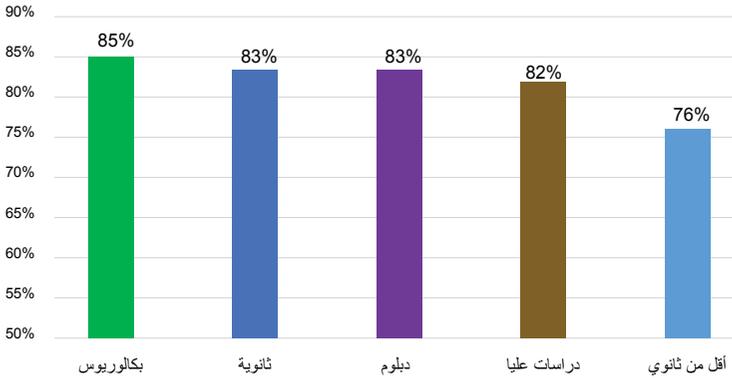
شكل (9) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق أصحاب العمل بشكل عام بحسب سنوات عمل المنشأة

كما يتضح أيضاً من شكل (١٠) أن متوسط الرضا العام بحسب متغير العمر تقريباً متساوي للفئات العمرية ما بين ١٨ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة (من ٨٣%-٨٤٪)، بينما كان المتوسط النسبي للرضا العام للفئة العمرية «من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة» هو الأعلى (٨٦٪)، على عكس من ذلك المتوسط النسبي للرضا العام للفئة العمرية «٦٠ فما فوق» كان متدنياً جداً (٥٦٪).



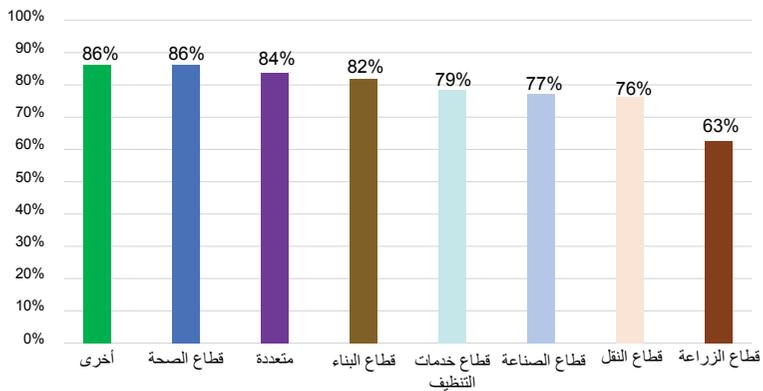
شكل (10) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق أصحاب العمل بشكل عام بحسب أعمارهم

كما أتى متوسط الرضا العام عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق أصحاب العمل بحسب متغير المؤهل التعليمي لأصحاب الشركات متفاوت لحد ما بين جميع الفئات العمرية (شكل ١١). حيث كان أعلى متوسط نسبي للرضا العام لفئة أصحاب العمل الحاصلين على مؤهل بكالوريوس (٨٥٪) مقابل (٧٦٪) لمن يحملون مؤهل أقل من ثانوية. بينما كان المتوسط النسبي للرضا العام لأصحاب الشركات الذين يحملون مؤهلات (ثانوية عامة، ودبلوم ودراسات عليا) تقريباً متساو، ويتراوح بين (٨٢٪) لأصحاب الدراسات العليا مقابل (٨٣٪) لأصحاب الدبلوم والثانوية العامة.



شكل (11) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق أصحاب العمل بشكل عام بحسب المؤهل التعليمي

أما فيما يتعلق بالمتوسط النسبي للرضا العام عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق أصحاب العمل بحسب طبيعة المنشأة، نجد من شكل (١٢) أن المتوسط النسبي العام يختلف باختلاف طبيعة عمل المنشأة، حيث كان المتوسط النسبي لأصحاب العمل في القطاع الزراعي هو الأقل (٦٣٪) وفي المرتبة الأخيرة، يسبقه في المرتبة المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل في قطاعات النقل والصناعة وخدمات التنظيف (٧٦٪، ٧٧٪ و ٧٩٪ على التوالي) كما تراوح المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل في قطاعي البناء والقطاعات المتعددة (٨٢٪، ٨٤٪ على التوالي)، وأتى في المرتبة الأولى المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل في قطاع الصحة والقطاعات الأخرى (٨٦٪ لكل منهما).



شكل (12) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق أصحاب العمل بشكل عام بحسب طبيعة عمل المنشأة

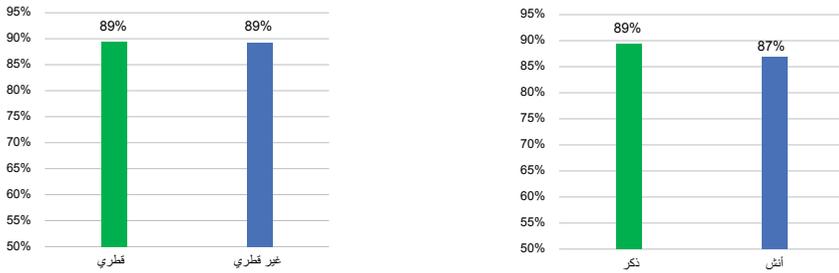
ولمزيد من التفاصيل، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارة الاستبانة كم هو موضح في جدول (٢).

جدول (٢): التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارة الاستبانة تبعا لكل استجابة

لا أعرف	لا	نوعا ما	نعم		
10	63	110	703	ن	تتوفر لدي معلومات كافية عن التشريعات والأنظمة الجديدة البديلة لنظام الكفالة.
1%	7%	12%	79%	%	
18	69	61	738	ن	توفر الجهات الرسمية في الدولة التوعية القانونية لأصحاب العمل.
2%	8%	7%	83%	%	
17	83	61	724	ن	لدي معرفة بالجهات المختصة في النظر بالقضايا العمالية.
2%	9%	7%	82%	%	
14	152	73	643	ن	الحد الأدنى للأجور ساهم في رفع إنتاجية الشركة.
2%	17%	8%	73%	%	
19	170	90	588	ن	الحد الأدنى للأجور لم يؤثر على ارتفاع تكلفة العمل.
2%	20%	10%	68%	%	
29	129	84	636	ن	يسهم الحد الأدنى للأجور باستقطاب الكفاءات إلى سوق العمل.
3%	15%	10%	72%	%	
27	97	88	674	ن	تضمن التشريعات والأنظمة الجديدة حقوق أصحاب العمل في حال ترك العامل عمله دون مبرر قانوني.
3%	11%	10%	76%	%	
21	101	91	670	ن	تضمن التشريعات لأصحاب العمل اتخاذ الإجراءات القانونية الملائمة في حق العمالة المخالفة.
2%	11%	10%	76%	%	
26	87	81	687	ن	تقدم الجهات المختصة في الدولة قنوات تواصل ميسرة لتقديم الشكاوى والوصول للعدالة.
3%	10%	9%	78%	%	
23	96	67	696	ن	السماح للعمال في الانتقال من شركة إلى أخرى- ضمن الأطر القانونية-لن يؤدي إلى إفشاء أسرار العمل.
3%	11%	8%	79%	%	
21	102	61	699	ن	سفر العامل أثناء اجازته إلى خارج البلاد لا يضر في أعمال الشركة.
2%	12%	7%	79%	%	
71	165	120	527	ن	يساهم إلغاء نظام الكفالة في إنهاء تجارة بيع التأشيرات غير القانونية.
8%	19%	14%	60%	%	

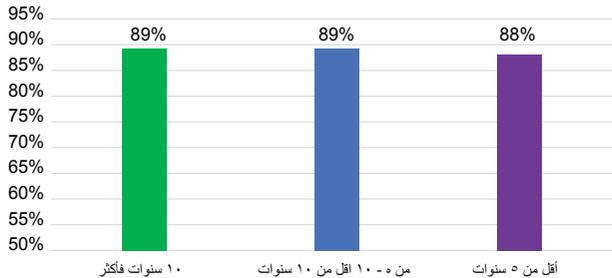
## ثانياً: الرضا العام بحسب كل محور من محاور الاستبانة والمتغيرات الديموغرافية: المحور الأول: الوعي القانوني :

تم حساب المتوسط النسبي للوعي القانوني لأصحاب العمل بحسب متغير الجنسية والنوع الاجتماعي (شكل ١٣). حيث يتضح أن المتوسط النسبي للوعي القانوني لدى أصحاب العمل مرتفع مع عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسط النسبي لكل من أصحاب العمل القطريين وغير القطريين (٨٩٪ لكل منهما). مع ملاحظة وجود اختلاف هامشي بين المتوسط النسبي للوعي القانوني لكل من أصحاب العمل الذكور والإناث (٨٩٪ للذكور مقابل ٨٧٪ للإناث).



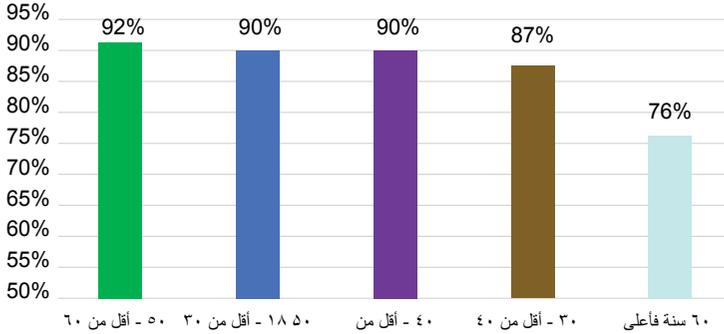
شكل (13) المتوسط النسبي لمدى توفر الوعي القانوني لدى أصحاب العمل حسب الجنسية والنوع الاجتماعي

كما يوضح (شكل ١٤) عدم وجود فروق جوهرية بين المتوسط النسبي لمدى توفر الوعي القانوني بحسب متغير سنوات عمل المنشأة. حيث تراوح معدل الوعي بين ٨٨٪ و ٨٩٪. مما يعني أن الوعي القانوني لدى أصحاب العمل متوفر بشكل عال بغض النظر عن سنوات عمل المنشأة.



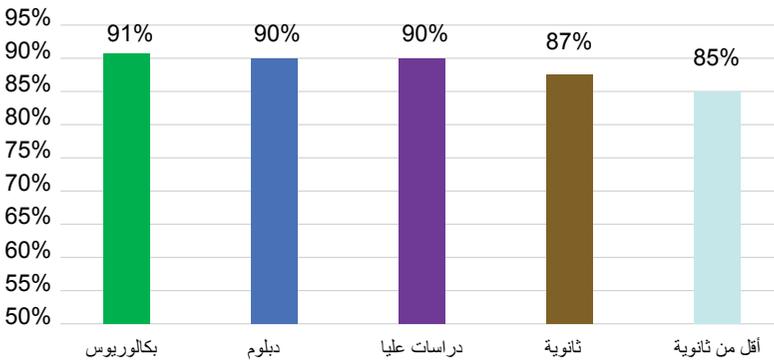
شكل (14) المتوسط النسبي لمدى توفر الوعي القانوني لدى أصحاب العمل بحسب سنوات عمل المنشأة

كما يتضح من شكل (10) أن المتوسط النسبي للوعي القانوني يختلف باختلاف السنوات العمرية لأصحاب العمل. حيث كان أعلى متوسط نسبي للوعي القانوني لدى الفئة العمرية (من 0- إلى أقل من 10 سنة) تلاً ذلك في الترتيب المتوسط النسبي للفئة العمرية «من 10- إلى 30 سنة» و «من 30- إلى 40 سنة» (90% لكل منهما)، ثم أتت في المرحلة قبل الأخيرة الفئة العمرية «من 40- إلى 60 سنة» بمتوسط نسبي للوعي القانوني قدره (76%).



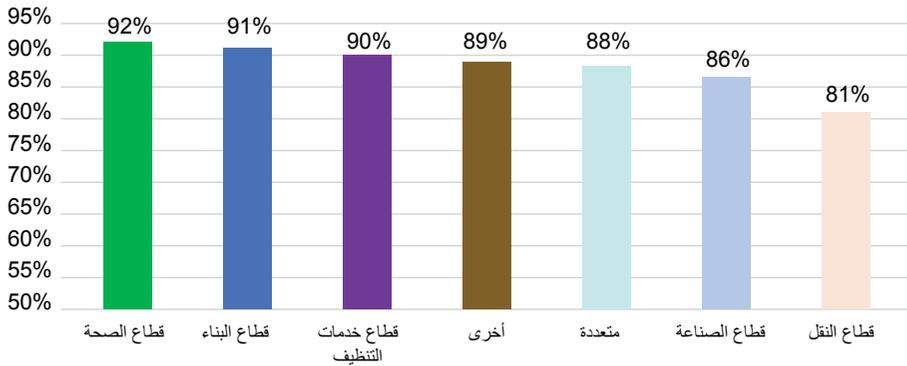
شكل (10) المتوسط النسبي لمدى توفر الوعي القانوني لدى أصحاب العمل بحسب العمر

كما نلاحظ من شكل (11) أن الوعي القانوني لأصحاب الشركات يختلف باختلاف مؤهلاتهم. حيث من يحملون مؤهلات (دراسات عليا أو بكالوريوس أو دبلوم لديهم متوسط نسبي عام للوعي القانوني تقريباً 90% بينما المتوسط النسبي للوعي القانوني لأصحاب الشركات الذين يحملون مؤهلاً تعليمياً ثانوية عامة أو مؤهل أقل من الثانوية أقل من ذلك (87% و 80% على التوالي).



شكل (11) المتوسط النسبي لمدى توفر الوعي القانوني لدى أصحاب العمل بحسب المؤهل

أما فيما يتعلق بالمتوسط النسبي العام للوعي القانوني لأصحاب العمل بحسب طبيعة المنشأة، فنجد من شكل (١٧) أن المتوسط النسبي العام لهذا الوعي يختلف باختلاف طبيعة عمل المنشأة، وقد تراوح (بين ٨١٪ و ٩٢٪). حيث كان المتوسط النسبي للوعي القانوني لأصحاب العمل في القطاع الصحي هو الأعلى (٩٢٪)، يليه مباشرة المتوسط النسبي للوعي القانوني لأصحاب العمل في قطاعي البناء وخدمات التنظيف (٩١٪ و ٩٠٪ على التوالي) وأتى في المرتبة قبل الأخيرة المتوسط النسبي العام للوعي القانوني لأصحاب الشركات في قطاع الصناعة (٨٦٪) وفي المرتبة الأخيرة المتوسط النسبي العام للوعي القانوني لأصحاب الشركات في قطاع النقل (٨١٪).



شكل (17) المتوسط النسبي لمدى توفر الوعي القانوني لدى أصحاب العمل بحسب طبيعة عمل المنشأة

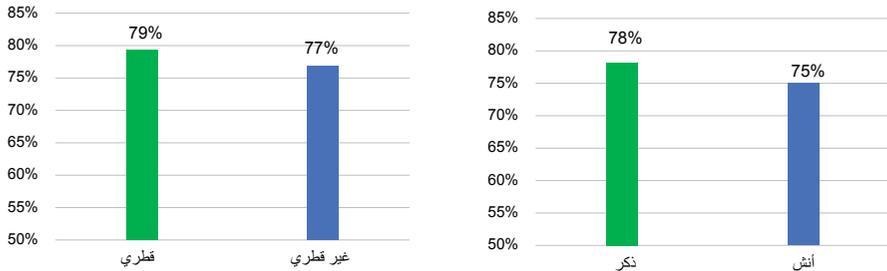
ولمزيد من التفاصيل حول نتائج محور الوعي القانوني، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارة محور الوعي القانوني بحسب كل متغير من المتغيرات الديموغرافية، كما هو موضح في جدول (٣).

جدول (3): التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات محور الوعي القانوني بحسب كل متغير من المتغيرات الديموغرافية

يتم تطبيق الإجراءات الاحترازية الخاصة بمواجهة وباء كورونا في أماكن العمل.	يتوفر لدي تأمين صحي داخل دولة قطر، استخدمه عند الحاجة.				احصل على راتبتي الشهري في وقته دون تأخير.								
	لا أعرف	لا	أحياناً	نعم	لا أعرف	لا	أحياناً	نعم	لا أعرف	لا	أحياناً	نعم	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
<b>الجنسية:</b>													
													قطري
0%	11%	5%	84%	0%	11%	5%	84%	0%	5%	3%	92%		
													غير قطري
2%	9%	7%	82%	2%	8%	7%	83%	1%	7%	13%	79%		
													غير محدد
0%	11%	0%	89%	0%	22%	0%	78%	0%	0%	11%	89%		
<b>النوع</b>													
													ذكر
2%	9%	7%	82%	2%	8%	7%	84%	1%	7%	13%	79%		
													أنثى
1%	13%	7%	79%	4%	8%	7%	82%	1%	8%	9%	81%		
													غير محدد
0%	0%	0%	100%	0%	18%	9%	73%	0%	0%	9%	91%		
<b>العمر:</b>													
													30 أقل من - 18
2%	12%	4%	82%	2%	7%	5%	86%	1%	7%	8%	84%		
													40 أقل من - 30
2%	11%	7%	80%	2%	9%	7%	82%	1%	8%	12%	79%		
													50 أقل من - 40
0%	5%	9%	86%	3%	5%	8%	84%	0%	6%	20%	74%		
													أقل من 50 - 60
7%	7%	4%	81%	4%	7%	4%	85%	2%	8%	4%	87%		
													10 فما فوق
0%	12%	23%	65%	0%	12%	23%	65%	0%	15%	19%	65%		
<b>سنوات عمل المنشأة في قطر:</b>													
													أقل من 0 سنوات
3%	8%	7%	83%	2%	8%	9%	82%	0%	8%	10%	82%		
													أقل من 10 سنوات - 5
0%	11%	6%	83%	2%	8%	5%	85%	1%	7%	11%	82%		
													أكثر من 10 سنوات
4%	9%	10%	77%	3%	7%	10%	81%	3%	8%	20%	70%		
<b>المؤهل التعليمي .</b>													
													أقل من ثانوي
1%	10%	9%	80%	2%	11%	9%	78%	0%	7%	12%	81%		
													الثانوية
1%	11%	6%	81%	2%	8%	8%	82%	1%	8%	12%	79%		
													دبلوم
1%	9%	5%	85%	0%	8%	5%	86%	1%	6%	9%	84%		
													بكالوريوس
4%	6%	6%	84%	2%	5%	6%	87%	2%	8%	17%	74%		
													دراسات عليا
3%	19%	19%	59%	11%	5%	5%	78%	3%	11%	8%	78%		
<b>طبيعة عمل المنشأة</b>													
													قطاع البناء
3%	10%	7%	80%	4%	7%	7%	82%	2%	3%	6%	90%		
													قطاع الصناعة
2%	16%	8%	74%	3%	10%	5%	82%	2%	8%	7%	84%		
													قطاع الصحة
0%	6%	4%	89%	2%	7%	4%	87%	1%	4%	6%	88%		
													قطاع خدمات التنظيف
3%	12%	3%	82%	3%	15%	1%	81%	1%	7%	1%	90%		
													قطاع النقل
0%	15%	12%	73%	0%	11%	11%	78%	0%	7%	15%	78%		
													قطاع الزراعة
0%	6%	16%	77%	0%	16%	16%	68%	0%	13%	16%	71%		
													أخرى
3%	8%	7%	83%	2%	6%	7%	85%	1%	9%	20%	71%		
													غير محدد
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		

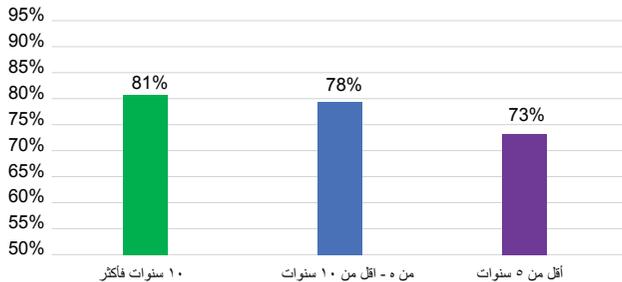
## المحور الثاني: الرضا العام عن أثر الأجور على إنتاجية الشركة وكلفة العمل واستقطاب الكفاءات:

تم حساب متوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن أثر الأجور على الشركة بحسب متغير الجنسية والنوع الاجتماعي (شكل ١٨). حيث يتضح أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل الذكور عن أثر الأجور على الشركة أعلى من المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل الإناث (٧٨٪ للذكور مقابل ٧٥٪)، كما بلغ المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل القطريين (٧٩٪) وبمقارن قدره ٢٪ عن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل غير القطريين (٧٧٪).



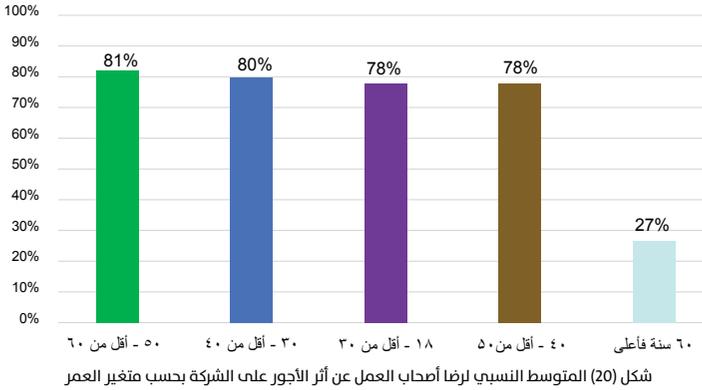
شكل (١٨) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن أثر الأجور على الشركة بحسب متغير الجنسية والنوع الاجتماعي

كما يوضح (شكل ١٩) المتوسط النسبي للرضا لأصحاب العمل عن أثر الأجور على الشركة بحسب متغير سنوات عمل المنشأة. حيث يتضح أن معدل الرضا هذا يقل بزيادة عدد سنوات عمل المنشأة. وهذا يعني أن رضا أصحاب العمل الذين تقل سنوات عمل منشأتهم عن خمس سنوات لديهم أعلى رضا (٨٤٪) يلي ذلك المتوسط النسبي لرضا أصحاب الشركات التي تتراوح سنوات عملها من خمس إلى ١٠ سنوات (٧٨٪) بينما المتوسط النسبي لرضا أصحاب المنشآت التي تزيد سنوات عملها عن عشر سنوات أتت في المرتبة الأخيرة (٧٣٪).

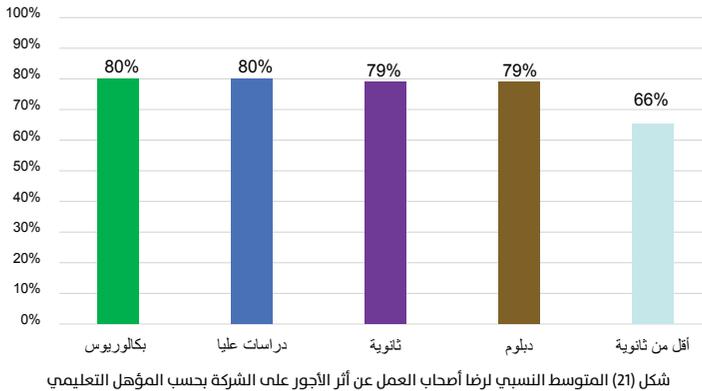


شكل (١٩) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن أثر الأجور على الشركة بحسب سنوات عمل المنشأة

كما يتضح أيضا من شكل (٢٠) أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن أثر الأجور على الشركة يختلف باختلاف السنوات العمرية لأصحاب العمل. حيث بلغ أعلى متوسط نسبي للرضا عن الأجور لدى الفئة العمرية ٨١٪ للفئة العمرية "من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة" تلا ذلك في الترتيب المتوسط النسبي للفئة العمرية من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (٨٠٪) ثم المتوسط النسبي للفئتين العمريتين «من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة» و«من ١٨ - أقل من ٣٠ سنة» (٩٠٪ لكل منهما)، ثم أتت في المرحلة الأخيرة الفئة العمرية (٦٠ فما فوق) بمتوسط نسبي (٢٧٪).

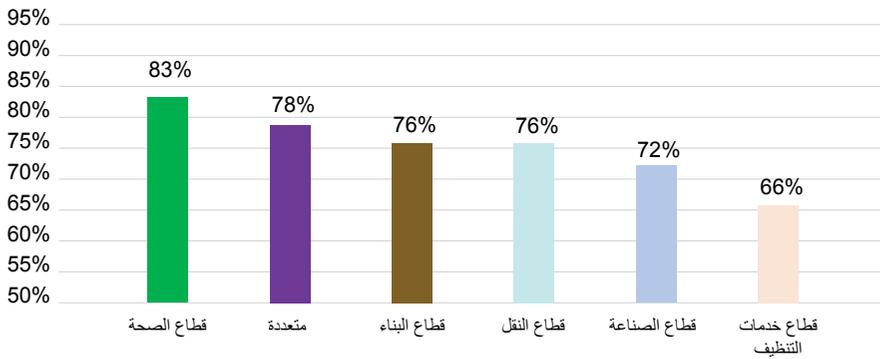


كما نلاحظ من شكل (٢١) أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن أثر الأجور على الشركة يختلف باختلاف مؤهلاتهم التعليمية. حيث من يحملون مؤهلات (دراسات عليا أو بكالوريوس لديهم أعلى متوسط نسبي للرضا عن الأجور (٨٠٪ لكل منهما) وربما ذلك لأن من يحملون مؤهلات عالية يحصلون على رواتب أعلى. يأتي بعد ذلك المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الأجور ممن يحملون شهادة الدبلوم أو الثانوية العامة (٧٩٪ لكل منهما) بينما المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الأجور ممن يحملون مؤهلات أقل من ثانوية هو الأقل (٦٦٪).



أما فيما يتعلق بالمتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن أثر الأجور على الشركة بحسب طبيعة المنشأة، نجد من شكل (٢٢) أن المتوسط النسبي لهذا المحور يختلف باختلاف طبيعة عمل المنشأة، وقد تراوح (بين ٦٦٪ و ٨٣٪). حيث كان المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الأجور في قطاع الصحة هو الأعلى (٨٣٪)، يليه مباشرة المتوسط النسبي المتوسط لرضا أصحاب العمل عن الأجور في القطاعات المتعددة (٧٨٪)، ثم قطاعي البناء والنقل (٧٦٪ لكل منهما)، وأتى في المرتبة قبل الأخيرة المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الأجور في قطاع الصناعة (٧٢٪)، وفي المرتبة الأخيرة المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الأجور في قطاع خدمات التنظيف (٦٦٪).

المتوسط النسبي للمحور ٢ : الأجور بحسب طبيعة عمل المنشأة



شكل (22) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن أثر الأجور بحسب طبيعة عمل المنشأة

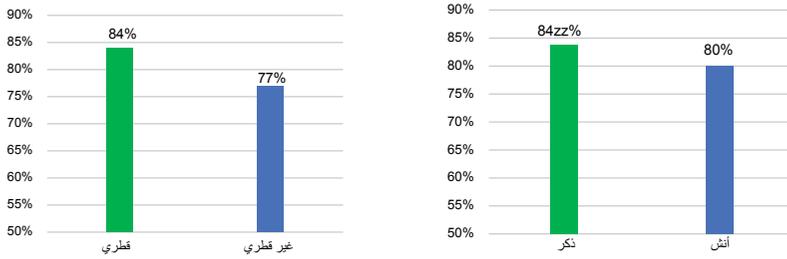
ولمزيد من التفاصيل، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارة محور الأجور بحسب كل متغير من المتغيرات الديموغرافية، كما هو موضح في جدول (٤).

جدول (٤): التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات محور الأجور بحسب كل متغير من المتغيرات الديموغرافية

يسهم الحد الأدنى للأجور باستقطاب الكفاءات إلى سوق العمل.				الحد الأدنى للأجور لم يؤثر على ارتفاع تكلفة العمل.				الحد الأدنى للأجور ساهم في رفع إنتاجية الشركة.				
لا أعرف	لا	نوعا ما	نعم	لا أعرف	لا	نوعا ما	نعم	لا أعرف	لا	نوعا ما	نعم	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
<b>الجنسية:</b>												
0%	16%	5%	78%	0%	18%	8%	74%	0%	19%	8%	73%	قطري
3%	15%	10%	72%	2%	20%	10%	68%	2%	17%	8%	73%	غير قطري
11%	0%	22%	67%	11%	22%	22%	44%	11%	0%	22%	67%	غير محدد
<b>النوع</b>												
3%	15%	9%	73%	2%	20%	9%	69%	1%	17%	7%	74%	ذكر
4%	14%	13%	69%	4%	17%	15%	64%	4%	18%	11%	67%	أنثى
0%	0%	18%	82%	0%	18%	18%	64%	0%	0%	18%	82%	غير محدد
<b>العمر:</b>												
4%	11%	12%	73%	3%	21%	12%	64%	1%	15%	10%	74%	30 أقل من - 18
4%	13%	10%	74%	2%	17%	10%	72%	2%	16%	8%	75%	40 أقل من - 30
3%	16%	8%	75%	3%	18%	10%	69%	2%	17%	8%	74%	50 أقل من - 40
4%	13%	7%	76%	2%	13%	8%	77%	2%	17%	7%	74%	أقل من 50 - 60
0%	69%	8%	23%	0%	72%	8%	20%	0%	69%	8%	23%	10 فما فوق
<b>سنوات عمل المنشأة في قطر:</b>												
2%	10%	12%	75%	1%	19%	12%	69%	0%	11%	11%	78%	أقل من 0 سنوات
3%	15%	8%	73%	2%	17%	10%	71%	2%	19%	6%	73%	أقل من 10 سنوات - 5
6%	19%	8%	67%	5%	26%	9%	60%	3%	23%	8%	66%	أكثر من 10 سنوات
<b>المؤهل التعليمي .</b>												
2%	29%	8%	61%	1%	33%	3%	63%	0%	31%	5%	64%	أقل من ثانوي
5%	13%	9%	73%	3%	19%	9%	69%	2%	15%	7%	76%	الثانوية
3%	12%	9%	76%	3%	18%	11%	68%	2%	19%	7%	72%	دبلوم
1%	11%	13%	75%	1%	15%	14%	70%	1%	13%	11%	74%	بكالوريوس
6%	19%	6%	69%	3%	11%	20%	66%	0%	5%	19%	76%	دراسات عليا
<b>طبيعة عمل المنشأة</b>												
3%	11%	11%	75%	2%	20%	13%	65%	1%	22%	10%	67%	قطاع البناء
7%	24%	8%	62%	6%	19%	10%	65%	4%	22%	5%	70%	قطاع الصناعة
1%	7%	10%	82%	3%	15%	8%	74%	1%	13%	4%	81%	قطاع الصحة
3%	28%	7%	61%	5%	35%	6%	54%	1%	28%	6%	64%	قطاع خدمات التنظيف
0%	15%	7%	78%	0%	22%	7%	70%	0%	22%	11%	67%	قطاع النقل
3%	50%	3%	43%	0%	47%	10%	43%	0%	55%	3%	42%	قطاع الزراعة
3%	10%	13%	74%	3%	19%	11%	66%	3%	16%	8%	73%	متعددة
4%	11%	10%	76%	1%	16%	11%	72%	1%	10%	10%	78%	أخرى

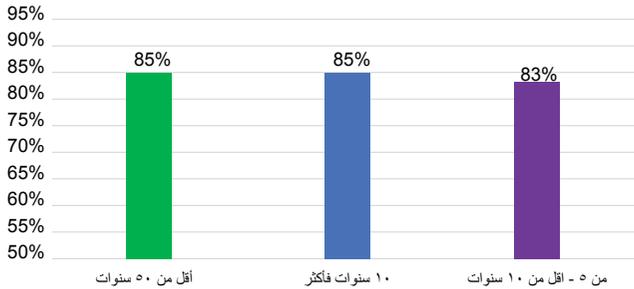
### المحور الثالث: الوصول للعدالة وضمن التشريعات والأنظمة الجديدة حقوق أصحاب العمل:

تم حساب متوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن محور الوصول للعدالة وضمن التشريعات والأنظمة الجديدة حقوق أصحاب العمل بحسب متغير الجنسية والنوع الاجتماعي (شكل ٢٣). حيث يتضح أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل الذكور عن الوصول للعدالة أعلى من المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل الإناث (٨٤٪ للذكور مقابل ٨٠٪)، كما أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل القطريين عن الوصول للعدالة أقل من المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل غير القطريين (٧٧٪ للقطريين مقابل ٨٤٪ لغير القطريين).



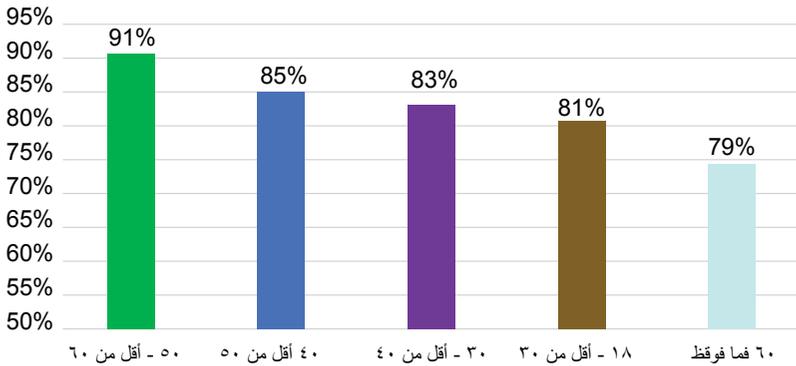
شكل (23) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الوصول للعدالة بحسب متغير الجنس والنوع الاجتماعي

كما يوضح (شكل ٢٤) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن محور الوصول للعدالة بحسب متغير سنوات عمل المنشأة. حيث يتضح ان المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الوصول للعدالة لا يختلف كثيرا باختلاف سنوات عمل المنشأة، حيث تراوح بين (٨٣٪) لأصحاب العمل الذين سنوات عمل منشأتهم تمتد « من ٥ إلى ١٠ سنوات» و(٨٥٪) لبقية الفئات من سنوات عمل المنشآت (أقل من ٥ سنوات و١٠ سنوات فأكثر).



شكل (24) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الوصول للعدالة بحسب سنوات عمل المنشأة

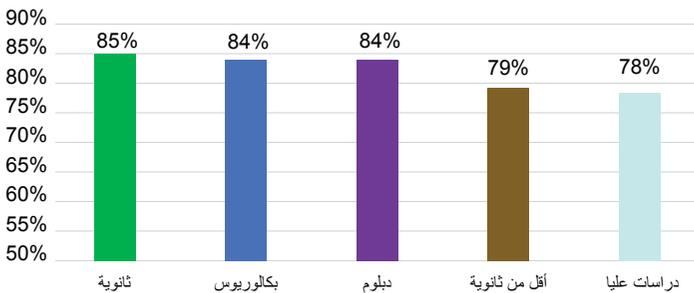
كما يتضح أيضا من شكل (٢٥) أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن محور الوصول للعدالة يختلف باختلاف السنوات العمرية لأصحاب العمل. حيث بلغ أعلى متوسط نسبي للرضا عن هذا المحور (٩١٪) لدى الفئة العمرية (من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة) تلا ذلك في الترتيب المتوسط النسبي للفئة العمرية من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة (٨٥٪) ثم المتوسط النسبي للفئة العمرية من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (٨٣٪) وأتى في المرحلة قبل الأخيرة المتوسط النسبي للفئة العمرية من ١٨ إلى أقل من ٣٠ سنة (٨١٪)، ثم أتى في المرحلة الأخيرة المتوسط النسبي للفئة العمرية ٦٠ فما فوق، بمتوسط نسبي (٧٩٪).



شكل (25) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الوصول للعدالة بحسب العمر

كما نلاحظ من شكل (٢٦) أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن محور الوصول للعدالة يختلف باختلاف مؤهلاتهم التعليمية، حيث من يحملون مؤهلات (ثانوية ودبلوم و بكالوريوس) لديهم أعلى متوسط نسبي للرضا عن الوصول للعدالة (تراوحت بين ٨٤٪ و ٨٥٪) مقارنة بأصحاب العمل ممن يحملون مؤهلات أقل من ثانوية أو دراسات عليا (٧٩٪ و ٧٨٪ على التوالي).

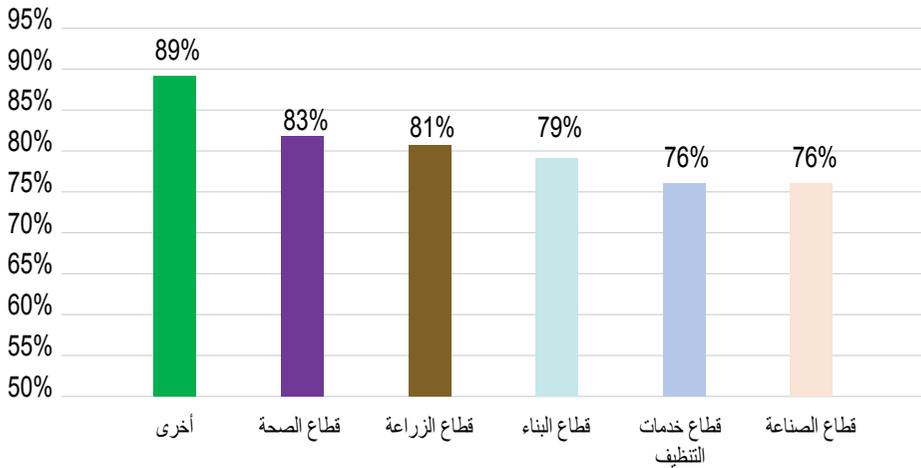
المتوسط النسبي للمحور ٣ : الوصول للعدالة بحسب المؤهل



شكل (26) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الوصول للعدالة بحسب المؤهل التعليمي

أما فيما يتعلق بالمتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن محور الوصول للعدالة بحسب طبيعة المنشأة، نجد من شكل (٢٧) أن المتوسط النسبي للرضا عن هذا المحور يختلف باختلاف طبيعة عمل المنشأة، وتراوح (بين ٧٦٪ و٨٩٪). وقد بلغ المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الوصول للعدالة في قطاع الصحة (٨٣٪)، يليه مباشرة المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الوصول للعدالة في قطاع الزراعة (٨١٪) ثم قطاعي البناء (٧٩٪) وأتى في المرتبة الأخيرة المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الوصول للعدالة في قطاعي خدمات التنظيف والصناعة (٧٦٪) لكل منهما.

المتوسط النسبي للمحور ٣ : الوصول للعدالة بحسب طبيعة عمل المنشأة



شكل (27) المتوسط النسبي للرضا أصحاب العمل عن الوصول للعدالة بحسب طبيعة عمل المنشأة

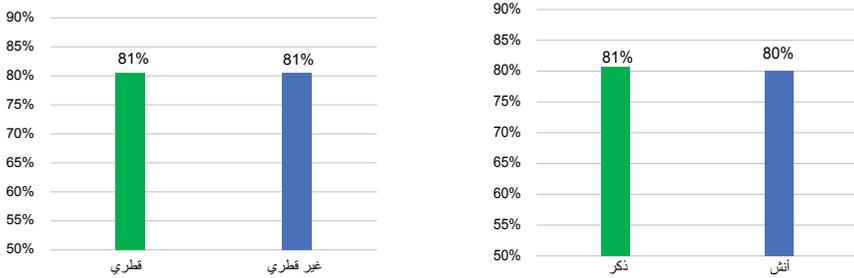
ولمزيد من التفاصيل حول نتائج هذا المحور، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارة محور الوصول للعدالة وضمن التشريعات والأنظمة الجديدة حقوق أصحاب العمل بحسب كل متغير من المتغيرات الديموغرافية، كما هو موضح في جدول (0).

جدول (0): التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات محور الوصول للعدالة بحسب كل متغير من المتغيرات الديموغرافية

تقدم الجهات المختصة في الدولة قنوات تواصل ميسرة لتقديم الشكاوى والوصول للعدالة.				تضمن التشريعات لأصحاب العمل اتخاذ الإجراءات القانونية الملائمة في حق العمالة المخالفة.				تضمن التشريعات والأنظمة الجديدة حقوق أصحاب العمل في حال ترك العامل عمله دون مبرر قانوني.				
لا أعرف	لا	نوعا ما	نعم	لا أعرف	لا	نوعا ما	نعم	لا أعرف	لا	نوعا ما	نعم	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
<b>الجنسية:</b>												
0%	13%	18%	68%	0%	24%	8%	68%	0%	16%	8%	76%	قطري
3%	10%	9%	79%	2%	11%	10%	76%	3%	11%	10%	76%	غير قطري
11%	0%	33%	56%	11%	22%	11%	56%	0%	11%	11%	78%	غير محدد
<b>النوع</b>												
3%	9%	9%	79%	2%	10%	11%	77%	3%	10%	10%	77%	ذكر
4%	13%	8%	75%	4%	16%	7%	73%	3%	15%	9%	73%	أنثى
0%	0%	18%	82%	0%	18%	9%	73%	0%	9%	0%	91%	غير محدد
<b>العمر:</b>												
3%	11%	10%	76%	3%	17%	7%	73%	4%	12%	9%	75%	30 أقل من - 17
3%	11%	8%	78%	2%	11%	11%	75%	4%	11%	10%	75%	39 أقل من - 30
3%	9%	10%	79%	1%	8%	13%	78%	1%	8%	11%	80%	50 أقل من - 39
6%	4%	4%	87%	7%	4%	2%	87%	6%	13%	4%	78%	أقل من 49 - 60
0%	12%	12%	76%	0%	12%	19%	69%	0%	12%	19%	69%	09 فما فوق
0%	0%	17%	83%	0%	17%	8%	75%	0%	8%	0%	92%	غير محدد
<b>سنوات عمل المنشأة في قطر:</b>												
3%	11%	7%	80%	2%	11%	12%	76%	3%	9%	10%	78%	أقل من 0 سنوات
3%	10%	10%	76%	2%	12%	11%	75%	2%	11%	11%	75%	أقل من 1-4 سنوات
4%	7%	9%	80%	5%	10%	7%	78%	5%	11%	8%	76%	أكثر من 10 سنوات
0%	10%	20%	70%	0%	30%	10%	60%	0%	40%	0%	60%	غير محدد
<b>المؤهل التعليمي .</b>												
3%	12%	12%	72%	0%	12%	19%	69%	1%	12%	16%	71%	أقل من ثانوي
3%	8%	10%	79%	4%	10%	8%	77%	4%	9%	9%	78%	الثانوية
2%	12%	8%	79%	2%	12%	6%	79%	2%	12%	5%	81%	دبلوم
3%	8%	6%	83%	2%	11%	12%	75%	3%	10%	13%	74%	بكالوريوس
6%	17%	14%	64%	3%	14%	5%	78%	3%	16%	8%	73%	دراسات عليا
0%	0%	33%	67%	0%	25%	25%	50%	11%	11%	11%	67%	غير محدد
<b>طبيعة عمل المنشأة</b>												
5%	11%	12%	72%	4%	19%	7%	70%	3%	14%	8%	75%	قطاع البناء
6%	22%	10%	62%	3%	14%	7%	76%	6%	16%	11%	67%	قطاع الصناعة
3%	10%	6%	81%	5%	14%	9%	71%	2%	15%	5%	78%	قطاع الصحة
3%	18%	9%	70%	0%	18%	7%	75%	6%	18%	9%	67%	قطاع خدمات التنظيف
0%	19%	15%	67%	0%	15%	19%	67%	4%	19%	11%	67%	قطاع النقل
0%	13%	10%	77%	0%	16%	16%	68%	0%	10%	13%	77%	قطاع الزراعة
2%	4%	9%	85%	2%	6%	12%	80%	3%	6%	11%	80%	أخرى

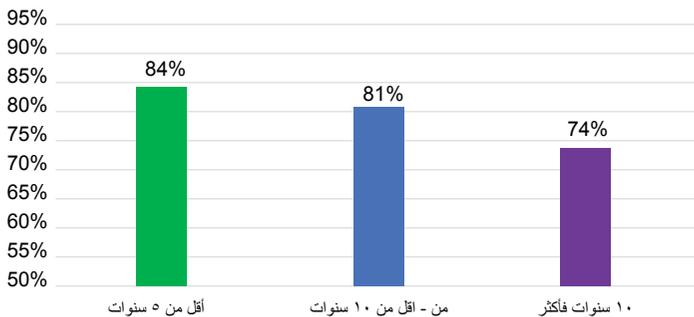
## المحور الرابع: الإجراءات المتعلقة بانتقال العمال وأثره على الشركات:

تم حساب متوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن محور التنقل بحسب متغير الجنسية والنوع الاجتماعي (شكل ٢٨). حيث يتضح أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل الذكور عن إجراءات التنقل وأثرها على الشركات لا يختلف كثيرا عن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل الإناث (٨١٪ للذكور مقابل ٨٠٪ للإناث)، كما أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل القطريين لا يختلف عن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل غير القطريين (٨١٪ لكل منهما).



شكل (28) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل بحسب الجنس والنوع الاجتماعي

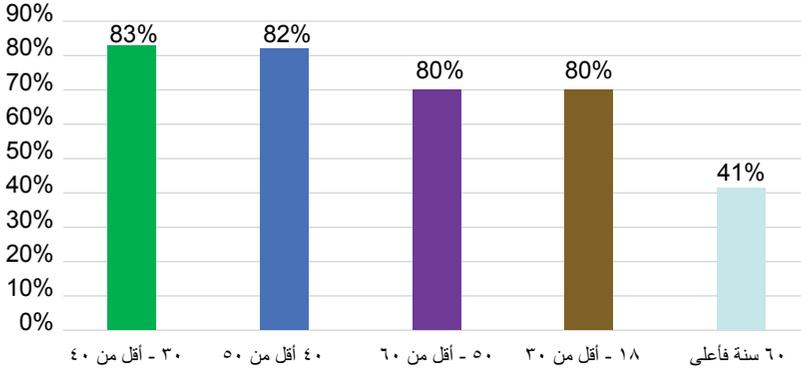
كما يوضح (شكل ٢٩) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن محور إجراءات تنقل العمال وأثر ذلك على الشركات بحسب متغير سنوات عمل المنشأة. حيث يتضح أن معدل الرضا عن إجراءات التنقل يقل بزيادة عدد سنوات عمل المنشأة. وهذا يعني أن رضا أصحاب العمل الذين تقل سنوات عمل منشأتهم عن خمس سنوات لديهم أعلى رضا (٨٤٪) يلي ذلك المتوسط النسبي لرضا أصحاب الشركات التي تتراوح سنوات عملها من خمس إلى ١٠ سنوات (٨١٪) بينما المتوسط النسبي لرضا أصحاب المنشآت التي تزيد سنوات عملها عن عشر سنوات أتت في المرتبة الأخيرة (٧٤٪).



شكل (29) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل بحسب سنوات عمل المنشأة

كما يتضح أيضاً من شكل (٣٠) أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل لا يختلف كثيراً باختلاف السنوات العمرية لأصحاب العمل. حيث تراوح المتوسط نسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل لجميع الفئات العمرية (بين ٨٠٪ و ٨٣٪) باستثناء أصحاب العمل الذين تتراوح أعمارهم ٦٠ سنة فأعلى فقد كان المتوسط النسبي للرضا لهذه الفئة (٤١٪).

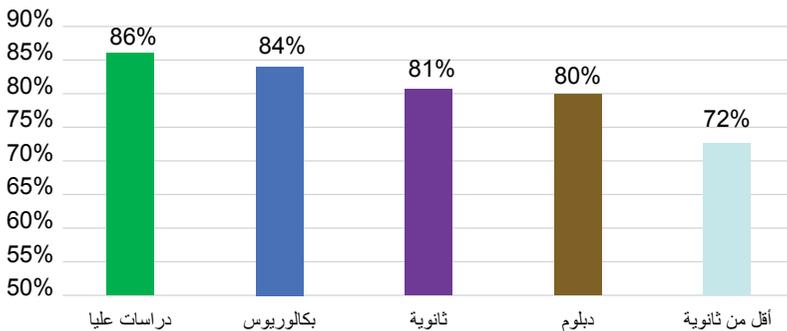
المتوسط النسبي للمحور ٤ : التنقل بحسب العمر



شكل (30) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل بحسب العمر

كما نلاحظ من شكل (٣١) أن المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل تختلف باختلاف مؤهلاتهم التعليمية. حيث من يحملون مؤهلات (دراسات عليا أو بكالوريوس لديهم أعلى متوسط نسبي للرضا عن إجراءات التنقل (٨٦٪) لحملة شهادات الدراسات العليا و ٨٤٪ لحملة شهادة البكالوريوس)، يأتي بعد ذلك المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل لمن يحملون شهادة الدبلوم أو الثانوية العامة (٨٠٪ و ٨١٪ على التوالي) بينما أتى في المرتبة الأخيرة رضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل لمن مؤهلاتهم أقل من ثانوية (٧٢٪).

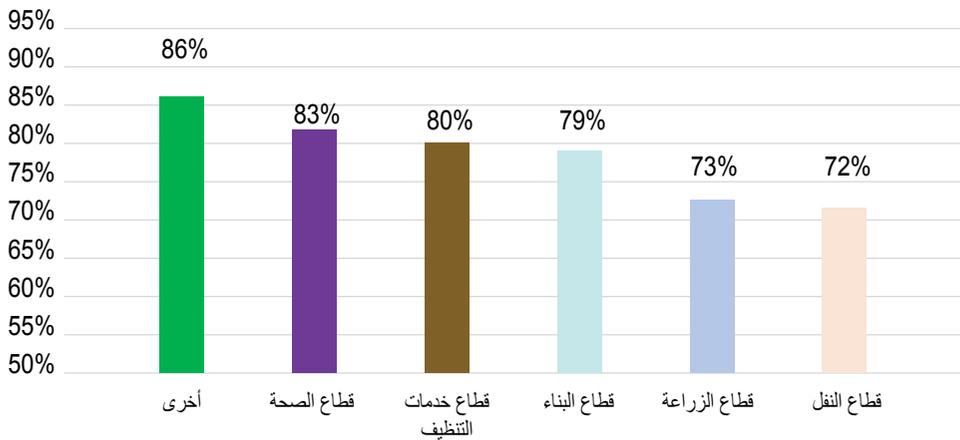
المتوسط النسبي للمحور ٤ : التنقل بحسب المؤهل



شكل (31) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل بحسب المؤهل العلمي

أما فيما يتعلق بالمتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل بحسب طبيعة المنشأة، نجد من شكل (٣٢) أن المتوسط النسبي لهذا الرضا يختلف باختلاف طبيعة عمل المنشأة، وتراوح (بين ٧٢٪ و٨٦٪). حيث كان المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل في قطاع الصحة (٨٣٪)، يليه مباشرة المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل في قطاع خدمات التنظيف (٨٠٪) ثم قطاعي البناء (٧٩٪) يليه قطاع الصناعة (٧٣٪) وأتى في المرتبة قبل الأخيرة المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل في قطاع الصناعة (٧٢٪)، كما أتى في المرتبة الأخيرة المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل في قطاع النقل (٧٢٪)، بينما كان المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل في القطاعات الأخرى الغير محددة هي الأعلى (٨٦٪).

المتوسط النسبي للمحور ٣ : الوصول للعدالة بحسب طبيعة عمل المنشأة



شكل (32) المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن إجراءات التنقل بحسب طبيعة عمل المنشأة

ولمزيد من التفاصيل حول نتائج محور إجراءات التنقل وأثرها على الشركة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات هذا المحور بحسب كل متغير من المتغيرات الديموغرافية، كما هو موضح في جدول (٦).

جدول (٦): التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات محور إجراءات التنقل بحسب كل متغير من المتغيرات الديموغرافية

يساهم إلغاء نظام الكفالة في إنهاء تجارة بيع التأشيرات غير القانونية.				سفر العامل أثناء اجازته إلى خارج البلاد لا يضر في أعمال الشركة.				السماح للعمال في الانتقال من شركة إلى أخرى-ضمن الأطر القانونية-لن يؤدي إلى إفشاء أسرار العمل.				
لا أعرف	لا	نوعا ما	نعم	لا أعرف	لا	نوعا ما	نعم	لا أعرف	لا	نوعا ما	نعم	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
<b>الجنسية:</b>												
8%	19%	14%	59%	2%	11%	6%	80%	3%	11%	7%	79%	غير قطري
33%	22%	22%	22%	11%	11%	22%	56%	11%	0%	11%	78%	غير محدد
<b>النوع:</b>												
6%	19%	14%	60%	2%	12%	7%	80%	2%	10%	7%	80%	ذكر
15%	17%	10%	59%	3%	12%	7%	78%	5%	14%	9%	72%	أنثى
9%	27%	18%	45%	9%	0%	18%	73%	9%	0%	0%	91%	غير محدد
<b>العمر:</b>												
8%	13%	8%	71%	4%	15%	9%	72%	3%	13%	8%	75%	30 أقل من- 17
9%	16%	13%	62%	2%	10%	6%	82%	3%	10%	8%	80%	39 أقل من- 30
6%	25%	15%	53%	0%	7%	3%	89%	2%	8%	5%	87%	50 أقل من- 39
9%	19%	20%	52%	4%	11%	2%	83%	4%	11%	4%	81%	أقل من- 60 - 49
0%	42%	38%	19%	0%	42%	31%	27%	0%	42%	31%	27%	09 فما فوق
8%	33%	25%	33%	8%	0%	17%	75%	8%	0%	8%	83%	غير محدد
<b>سنوات عمل المنشأة في قطر:</b>												
9%	12%	11%	68%	2%	13%	5%	80%	2%	8%	7%	83%	أقل من 0 سنوات
6%	20%	12%	62%	2%	10%	7%	81%	3%	10%	8%	79%	أقل من 10 سنوات- 4
12%	24%	19%	45%	3%	14%	9%	74%	2%	16%	9%	73%	أكثر من 10 سنوات
10%	40%	20%	30%	10%	10%	20%	60%	11%	11%	0%	78%	غير محدد
<b>المؤهل التعليمي:</b>												
2%	24%	19%	56%	2%	19%	11%	69%	2%	20%	10%	69%	أقل من ثانوي
9%	15%	14%	62%	4%	13%	5%	78%	4%	11%	7%	78%	الثانوية
8%	18%	11%	63%	1%	14%	9%	76%	2%	12%	9%	78%	دبلوم
8%	21%	13%	58%	2%	6%	4%	88%	0%	6%	5%	89%	بكالوريوس
27%	22%	5%	46%	0%	0%	3%	97%	5%	8%	14%	73%	دراسات عليا
11%	22%	22%	44%	11%	0%	22%	67%	22%	0%	0%	78%	غير محدد
<b>طبيعة عمل المنشأة:</b>												
5%	17%	10%	68%	5%	9%	10%	75%	5%	16%	7%	72%	قطاع البناء
5%	18%	5%	73%	5%	28%	5%	63%	3%	18%	13%	66%	قطاع الصناعة
5%	14%	13%	68%	1%	10%	7%	82%	1%	12%	9%	79%	قطاع الصحة
1%	15%	12%	72%	3%	12%	9%	76%	3%	13%	10%	73%	قطاع خدمات التنظيف
0%	33%	19%	48%	0%	19%	15%	67%	0%	11%	11%	78%	قطاع النقل
3%	48%	26%	23%	6%	45%	23%	26%	3%	39%	23%	35%	قطاع الزراعة
5%	16%	10%	69%	2%	10%	8%	81%	0%	11%	2%	87%	متعددة
13%	18%	17%	51%	1%	5%	4%	90%	3%	4%	5%	88%	أخرى

## ملخص لأهم نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة برضا أصحاب العمل:

- يوجد رضا بين أصحاب العمل عن التحديثات التشريعية والقرارات التي تمت خلال السنوات الماضية والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة بلغ (٨٣٪)، وعند الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديمغرافية (الجنسية والنوع الاجتماعي وسنوات عمل المنشأة والقطاع الذي تعمل فيه وعمر صاحب العمل) نجد أن هذا الرضا يزيد عن ٧٥٪ باستثناء أصحاب العمل الذين أعمارهم ٦٠ سنة فأكثر (٥٦٪) أو الذين يعملون في القطاع الزراعي (٦٣٪).
- المتوسط النسبي العام للوعي القانوني لدى أصحاب العمل كان مرتفعاً (٨٩٪). وهذا الرضا يتراوح بين (٨١٪ و ٨٩٪) لجميع أصحاب العمل بغض النظر عن جنسهم أو جنسياتهم أو أعمارهم أو مؤهلاتهم أو القطاع الذين يعملون به باستثناء أصحاب العمل من الفئة العمرية ٦٠ سنة فأعلى (٧٦٪).
- بشكل عام بلغ المتوسط النسبي لمعدل الرضا عن إجراءات الوصول للعدالة و ضمان التشريعات والأنظمة الجديدة لحقوق أصحاب العمل (٨٤٪). وعند الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديمغرافية (الجنسية والنوع الاجتماعي وسنوات عمل المنشأة والقطاع الذي تعمل فيه وعمر صاحب العمل) نجد أن هذا الرضا يزيد عن ٧٥٪ لجميع الفئات.
- المتوسط النسبي لرضا أصحاب العمل عن الإجراءات المتعلقة بالتنقل داخليا أو خارجيا وآثارها على الشركات كان أيضاً مرتفع (٨١٪). وعند الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديمغرافية (الجنسية والنوع الاجتماعي وسنوات عمل المنشأة والقطاع الذي تعمل فيه وعمر صاحب العمل) نجد أن هذا الرضا يزيد عن ٧٥٪ باستثناء أصحاب العمل الذين تتراوح سنوات عمل منشأتهم ١٠ سنوات فأكثر (٧٤٪) والذين أعمارهم ٦٠ سنة فأكثر (٤١٪) أو الذين مؤهلهم العلمي أقل من ثانوية (٧٢٪)، وكذلك الذين يعملون في قطاع الصناعة (٧٣٪) وقطاع النقل (٧٢٪).
- رضا أصحاب العمل عن الإجراءات المتعلقة بالأجور (٧٧٪). ويقع في فترة الرضا العال وعند الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديمغرافية: (الجنسية والنوع الاجتماعي وسنوات عمل المنشأة والقطاع الذي تعمل فيه وعمر صاحب العمل) نجد أن هذا الرضا يزيد عن ٧٥٪ باستثناء أصحاب العمل الذين تتراوح سنوات عمل منشأتهم ١٠ سنوات فأكثر (٧٣٪) والذين أعمارهم ٦٠ سنة فأكثر (٢٧٪) أو الذين مؤهلهم العلمي أقل من ثانوية، وكذلك الذين يعملون في قطاع الصناعة (٧٢٪) وقطاع خدمات التنظيف (٦٦٪).

### ثالثاً: تحليل نتائج أسئلة المقابلات الشخصية مع أصحاب العمل

تم تطبيق المقابلات على عدد ٢٥ فرداً من أصحاب العمل مع مراعاة أن تكون العينة ممثلة للجنسية (قطري، غير قطري) وممثلة للنوع (ذكور وإناث) وممثلة بحسب الفئات العمرية وسنوات عمل المنشأة والمؤهلات التعليمية وبحسب طبيعة المنشأة؟ كما هو موضح في الجدول التالي

المتغير الديمغرافي	%	
قطري	2	الجنسية
غير قطري	23	
ذكر	24	النوع الاجتماعي
أنثى	1	
٣٠-أقل من ٤٠	11	العمر
٤٠-أقل من ٥٠	9	
٥٠-أقل من ٦٠	5	
أقل من ٥ سنوات	2	سنوات عمل المنشأة في قطر
٥-أقل من ١٠ سنوات	8	
أكثر من ١٠ سنوات	15	
الثانوية	3	المؤهل التعليمي
دبلوم	1	
بكالوريوس	18	
قطاع البناء	13	طبيعة عمل المنشأة
قطاع الصناعة	4	
قطاع الزراعة	1	
أخرى	6	

كما تم ترميز الاستجابات وتصنيفها بحسب تشابه الأفكار ومن ثم حساب تكرار الاستجابات ونسبها المئوية لكل سؤال من أسئلة المقابلة. كما موضح ادناه.

### السؤال الأول: ما الإيجابيات التي تحققت لديكم من جراء إلغاء نظام الكفالة؟

تم تلخيص نتائج الإجابة عن هذا السؤال، وتم الحصول على الإجابات التالية:

- لا توجد ايجابيات (ن=١١، ٣٥٪)
- من أهم الإيجابيات التي أشار لها أصحاب العمل هي:
  - الحصول على الخبرات بشكل أسرع وأقل تكلفة من جلبها من الخارج (ن=٧، ٢٣٪)
  - البحث عن فرص عمل أفضل تضمن العيش الكريم (ن=٢، ٦٪)
  - السماح للكفاءات بإيجاد فرص عمل تناسب تحصيلهم العلمي (ن=٢، ٦٪)
  - سهولة انتقال العامل من عمل إلى آخر (ن=٢، ٦٪)
  - إعطاء الفرص بشكل أكبر للعمال من أجل إبراز خبراتها للحصول على راتب

أحسن (ن=١، ٣٪)

- الحيلولة دون استغلال أرباب العمل للقوانين السابقة (ن=١، ٣٪)
- رواتب أفضل في حالة الحصول على عرض عمل ثاني (ن=١، ٣٪)
- المرونة في التعامل مع صاحب العمل (ن=١، ٣٪)
- توفر العمالة بشكل سريع في سوق العمل (ن=١، ٣٪)
- شعور موظفينا بحرية اختيار البقاء والمغادرة وبشكل مستمر (ن=١، ٣٪)

### السؤال الثاني: ما السلبيات التي واجهتكم بعد إلغاء نظام الكفالة؟

تم تلخيص نتائج الإجابة على هذا السؤال، وتم الحصول على السلبيات التالية:

- انتقال العمال بشكل سريع في بداية الفرار (ن=٨، ٢٨٪)
- خسارة الخبرات بشكل سريع وذلك لتوفر فرص عمل مع مقابل مادي أكبر لا تستطيع الشركة تقديمه (ن=٨، ٢٨٪)
- هروب بعض العمال (ن=٤، ١٤٪)
- التأخر في الموافقة على الرد في تغيير جهة العمل (ن=١، ٣٪)
- تفشي أسرار الشركة (ن=١، ٣٪)
- لا يوجد سلبيات (ن=٧، ٢٤٪)

### السؤال الثالث: هل لحقت بكم أية أضرار نتيجة إلغاء نظام الكفالة، وما هي تلك الأضرار؟

تم تلخيص نتائج الإجابة على هذا السؤال، وتم حصر الأضرار الآتية:

- لا يوجد أضرار (ن=١٤، ٥٢٪)
- انتقال الخبرات (ن=٤، ١٥٪)
- انتقال العمال بشكل سريع يربك العمل (ن=٣، ١١٪)
- تكاليف الإقامة وجلب العمالة بعد ذهابها (ن=٣، ١١٪)
- غرامات وأضرار مادية بسبب التأخير الناتج عن الانتقال (ن=٣، ١١٪)

### السؤال الرابع: ما الحقوق التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من المتابعة لضمان حمايتها؟

تم تلخيص نتائج الإجابة على هذا السؤال، وتم تلخيص الحقوق التالية:

- لا يوجد (ن=١٢، ٥٠٪)
- جميع حقوق الكفيل (ن=٤، ١٧٪)
- إعطاء الحق للشركة بالموافقة على انتقال عامل لديها مقدماً (ن=١، ٤٪)
- إبقاء الحق لصاحب العمل بالموافقة على خروج العامل من البلاد (ن=١، ٤٪)

- التأمين الصحي (ن=١، ٤٪)
- وضع قانون يحدد الحد الأدنى للرواتب للعمال (ن=١، ٤٪)
- التقيد بمدة عقد العمل حتى نهايته حسب الاتفاق (ن=١، ٤٪)
- وضع قانون للحد من مماطلة الشركات في السماح بنقل موظف من موظفيها إلى لشركات المنافسة (ن=١، ٤٪)
- حماية الشركة من أي أضرار ناتج عن انتقال الموظف (ن=١، ٤٪)
- يجب أن يكون هنالك سقف لعدد مرات نقل الكفالة (ن=١، ٤٪)

### السؤال الخامس: هل لديكم أية مقترحات حول موضوع الدراسة؟

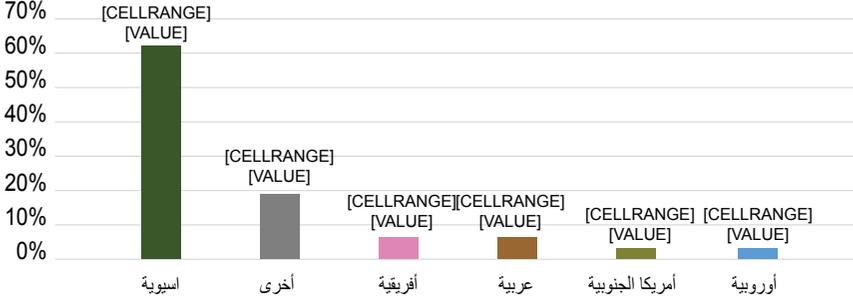
تم تلخيص نتائج الإجابة على هذا السؤال، وتم تقديم المقترحات التالية:

- لا يوجد (ن=٩، ٣٣٪)
- أهمية وجود نسبة من الموظفين لا يتم تغيير عملهم إلا بموافقة الشركة (ن=٥، ١٩٪)
- إعطاء الحق للشركة بالموافقة على انتقال العامل لديها مقدماً (ن=٢، ٧٪)
- ارجاع نظام الكفالة السابق من أجل السيطرة على سوق العمل (ن=٢، ٧٪)
- تخفيف الرسوم على جلب العمالة (ن=٢، ٧٪)
- زيادة مدة الإخطار لتغيير جهة العمل حتى يتسنى للشركة إيجاد بديل مناسب (ن=٢، ٧٪)
- وضع قوانين تحمي الشركات القطرية من المستثمرين الأجانب ووضع مزيد من الضمانات (ن=١، ٤٪)
- حماية الكفيل (صاحب العمل) من العمالة (ن=١، ٤٪)
- عدم تحديد فترة لتغيير جهة العمل (ن=١، ٤٪)
- عمل تحديد لعدد الموظفين الذي ينقلون الكفالة مثل نظام الخروجية (ن=١، ٤٪)
- وجود قانون لحماية الكفيل مثل قوانين حماية حق العامل (ن=١، ٤٪)

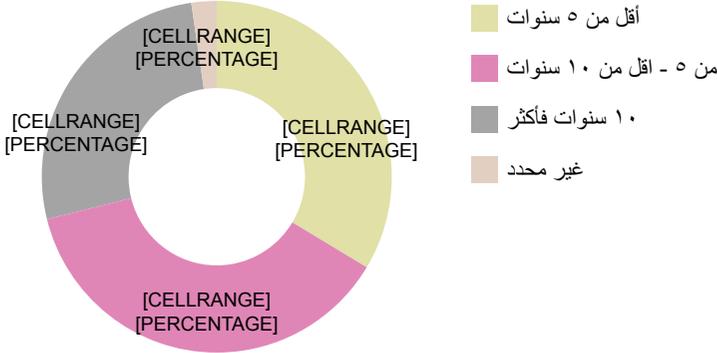
ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالرضا عن التحديثات التشريعية  
والقرارات المتعلقة بحقوق العمال من وجهة نظرهم.

### الاحصائيات المتعلقة بعينة الدراسة المتعلقة بحقوق العمال:

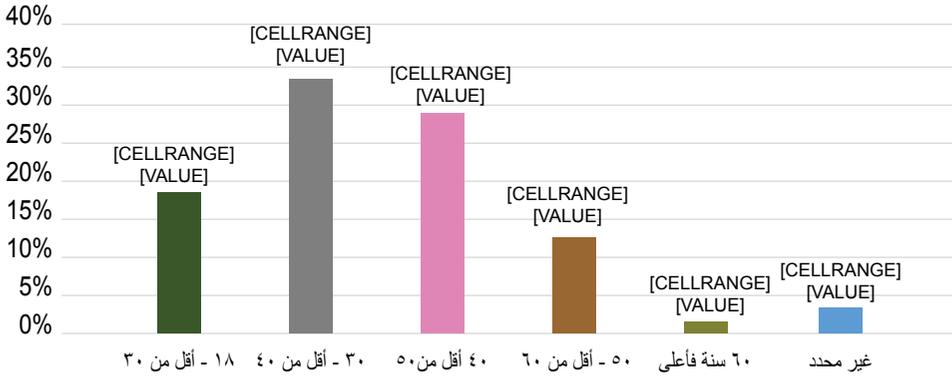
يتكون مجتمع الدراسة من: العمال في الشركات الصغرى والوسطى والبالغ عددهم (٧٤٩٣٩٨) حيث تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من العمال في هذه الشركات روعي فيها أن تكون ممثلة ومتنوعة بتنوع الجنس والجنسية والعمر والمؤهل التعليمي، وسنوات العمل في قطر وقد بلغ حجم العينة الكلي (٨٢٦) وفيما يلي توزيع العينة بحسب المتغيرات الديموغرافية المذكورة. كما هو موضح في الأشكال (٣٣-٣٦) والجدول (٧) أدناه.



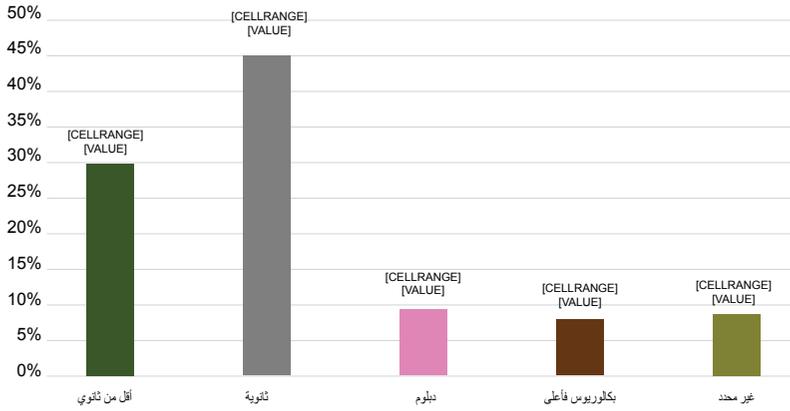
شكل (33) العينة بحسب جنسية أصحاب العمل



شكل (34) العينة بحسب سنوات العمل في قطر



شكل (35) العينة بحسب الفئة العمرية للعمال



شكل (36) العينة بحسب المؤهل التعليمي للعمال

جدول (٧): عينة الدراسة بحسب الجنسية والنوع الاجتماعي، العمر، سنوات العمل في قطر، المؤهل التعليمي،

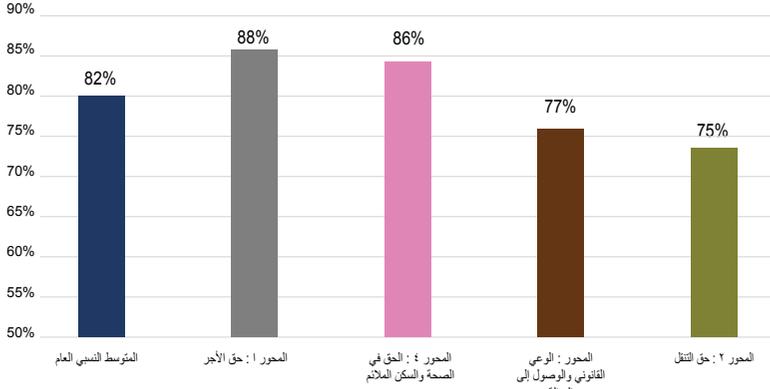
%	ن	
<b>الجنسية</b>		
7.6%	63	أفريقية
61.5%	508	آسيوية
6.7%	55	عربية
2.5%	21	أوروبية
2.7%	22	أمريكا الجنوبية
19%	157	أخرى
100.0%	826	المجموع
<b>النوع الاجتماعي</b>		
96.0%	793	ذكر
1.9%	16	أنثى
2.1%	17	غير محدد
100.0%	826	المجموع
<b>العمر</b>		
18.6%	154	30 أقل من - 18
33.8%	279	40 أقل من- 30
29.2%	241	50 أقل من- 40
12.5%	103	أقل من 60-50
1.7%	14	فما فوق-61
4.2%	35	غير محدد
100.0%	826	المجموع
<b>سنوات العمل في قطر</b>		
33.7%	278	أقل من 0 سنوات
37.3%	308	من 0 - أقل من ١٠ سنوات
27.0%	223	١٠ سنوات فأكثر
2.1%	17	غير محدد
100.0%	826	المجموع
<b>المؤهل التعليمي</b>		
30.5%	252	أقل من ثانوي
46.5%	384	ثانوية
9.1%	75	دبلوم
6.7%	55	بكالوريوس فأعلى
7.3%	60	غير محدد
<b>100.0%</b>	<b>826</b>	<b>المجموع</b>

## نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة برضا العمال:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات الاستبانة، كما تم حساب المتوسط النسبي للنتيجة الكلية لعبارات كل محور من محاورها. مع ترتيب المتوسطات النسبية الكلية للرضا بحسب المتغيرات من الأعلى إلى الأقل. وفيما يلي تحليل النتائج بشكل عام وبحسب محاور الاستبانة والمتغيرات الديموغرافية.

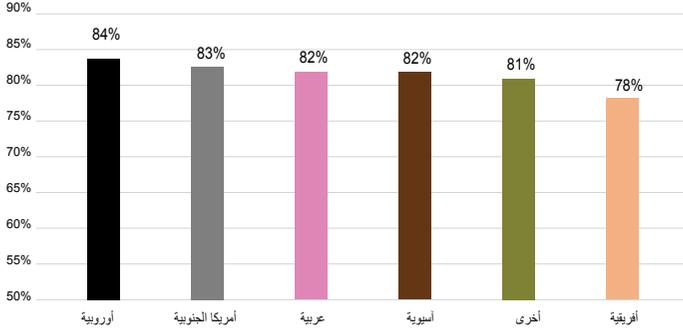
### أولاً: الرضا النسبي عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق العمال بشكل عام ولكل محور من محاور الاستبانة:

من الشكل (٣٧) أدناه، يتضح أن ٨٢٪ تقريباً من العمال المستجيبين عن الاستبانة موافقون على التحديثات التشريعية والقرارات التي تمت خلال السنوات الماضية والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة، وراضون عنها، مقابل فقط ١٨٪ غير راضين عن هذه التشريعات والإجراءات. كما أن المتوسط النسبي العام يختلف باختلاف محاور الاستبانة، حيث حصل محور حق الأجر على أعلى متوسط نسبي للرضا (٨٨٪) يليه محور الحق في الصحة والسلامة (٨١٪)، ثم محور الوصول للعدالة (٧٧٪) وفي المرتبة الأخيرة حصل محور حق التنقل من شركة إلى أخرى على أقل متوسط نسبي للرضا بلغ (٧٥٪).



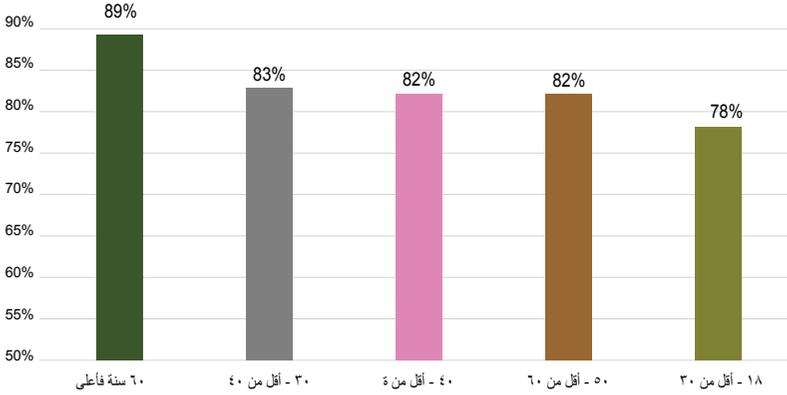
شكل (37) المتوسط النسبي لرضا العمال بشكل عام وبحسب محاور الاستبانة

كما تم حساب الرضا العام للعمال بحسب متغير الجنسية (شكل ٣٨)، حيث يتضح أن المتوسط النسبي لرضا العمال من الجنسيات الأوروبية كان هو الأعلى (٨٤٪) يليه مباشرة رضا العمال من جنسيات دول أمريكا الجنوبية (٨٣٪) ثم رضا العمال من الجنسيات العربية والآسيوية (٨٢٪) لكل منهما. بينما كان رضا العمال من الجنسيات الأفريقية (٧٨٪). بشكل عام يمكن القول إن جميع الجنسيات لديها رضا عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوقهم حيث بلغ مستوى الرضا جميع الجنسيات أعلى من ٧٥٪.



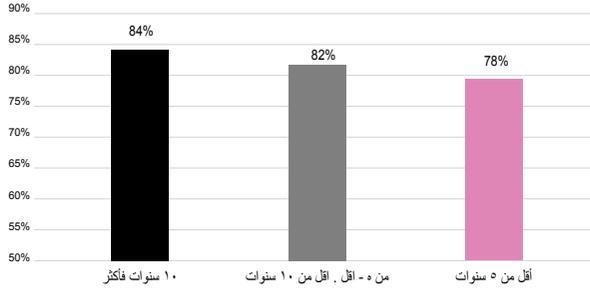
شكل (38) المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوقهم بحسب الجنسية

كما يتضح أيضا من شكل (39) أن متوسط الرضا العام للعمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوقهم يختلف باختلاف الفئات العمرية. فقد وجد أن المتوسط النسبي لرضا العمال الذين أعمارهم 10 سنة فأعلى (89٪). يأتي بعد ذلك المتوسط النسبي لرضا العمال ذو الفئة العمرية « من 30 إلى أقل من 40 سنة» (83٪)، يليها في الترتيب الفئات العمرية «من 0 إلى أقل من 10» ومن «40 إلى أقل من 50 سنة» (82٪ لكل منهما). بينما كان المتوسط النسبي للرضا العام للفئة العمرية «أقل من 30 سنة» هو الأقل مقارنة بباقي الفئات العمرية (78٪).



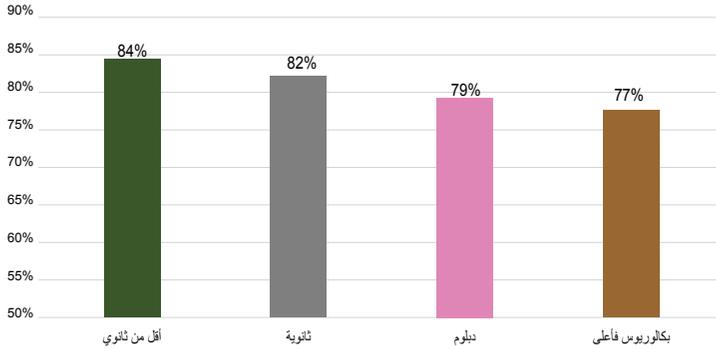
شكل (39) المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق العمال بشكل عام بحسب أعمارهم

كما يوضح (شكل 40) المتوسط النسبي للرضا العام عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق العمال بحسب متغير سنوات الإقامة. حيث يتضح أن معدل الرضا عن هذه الإجراءات يزداد مع زيادة سنوات الإقامة بقطر ويتراوح بين (79٪) للعمال الذين مدة إقامتهم بقطر أقل من خمس سنوات و (84٪) للعمال الذين تبلغ مدة إقامتهم بقطر عشر سنوات فأكثر. وتقع قيمة متوسط الرضا عن هذه الإجراءات للفئة العمالية التي لها فترة إقامة في قطر بين 0 سنوات وأقل من 10 سنوات، حيث تبلغ (82٪).



شكل (40) المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوقهم بشكل عام بحسب سنوات الإقامة في قطر

كما وجد أن المتوسط النسبي للرضا العام عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق العمال يختلف باختلاف نوع المؤهل التعليمي (شكل ٤١). حيث يلاحظ أن العمال من ذوي الشهادات العليا لديهم معدل رضا أقل من بقية العمال من ذوي المؤهلات الأخرى. فقد أتى المتوسط النسبي للرضا العام للعمال الحاصلين على مؤهل أقل من ثانوية مرتفعاً (٨٤٪)، يلي ذلك المتوسط النسبي لرضا العمال من حاملي الثانوية العامة (٨٢٪)، ثم المتوسط النسبي لرضا العاملين من حملة الدبلوم (٧٩٪). بينما كان أقل معدل رضا للعاملين الحاصلين على مؤهل علمي بكالوريوس فأعلى (٧٧٪).



شكل (41) المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوقهم بشكل عام بحسب المؤهل التعليمي

ولمزيد من التفاصيل حول نتائج رضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوقهم بشكل عام، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارة الاستبانة كم هو موضح في جدول (٨).

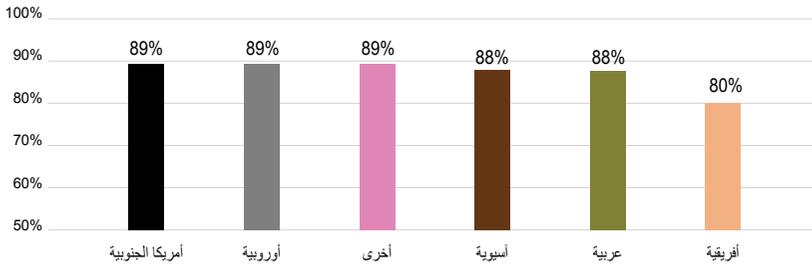
جدول (أ): التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارة الاستبانة تبعا لكل استجابة

لا اعرف	لا	أحيانا	نعم		
4	62	20	726	ن	احصل على راتبي الشهري في وقته دون تأخير.
0%	8%	2%	89%	%	
7	154	11	603	ن	يتوفر لدي تأمين صحي داخل دولة قطر، استخدمه عند الحاجة.
1%	20%	1%	78%	%	
8	62	5	737	ن	يتم تطبيق الإجراءات الاحترازية الخاصة بمواجهة وباء كورونا في أماكن العمل.
1%	8%	1%	91%	%	
41	253	8	476	ن	توفر الشركة مسكن مناسب ومرافق صحية ملائمة.
5%	33%	1%	61%	%	
1	196	5	577	ن	لا تقوم الشركة التي أعمل بها بحجز وثيقة سفرني.
0%	25%	1%	74%	%	
26	105	7	627	ن	أستطيع التنقل في داخل دولة قطر دون أي قيود.
3%	14%	1%	82%	%	
85	203	10	488	ن	لدي معلومات كافية حول وسائل الاتصال بالجهات المختصة في استقبال الشكاوى العمالية.
11%	26%	1%	62%	%	
48	79	8	666	ن	أستطيع تقديم الشكوى لدى الجهات المختصة في حال تعرضت لأي انتهاك لحقوقي.
6%	10%	1%	83%	%	
117	181	4	458	ن	لدي معلومات حول التشريعات والأنظمة الحديثة التي جاءت كبديل لنظام الكفالة.
15%	24%	1%	60%	%	
59	175	5	555	ن	يتوفر لدي تأمين صحي داخل دولة قطر، استخدمه عند الحاجة.
7%	22%	1%	70%	%	
14	62	12	722	ن	يتم تطبيق الإجراءات الاحترازية الخاصة بمواجهة وباء كورونا في أماكن العمل.
2%	8%	1%	89%	%	
17	84	5	708	ن	توفر الشركة مسكن مناسب ومرافق صحية ملائمة.
2%	10%	1%	87%	%	

## ثانياً: الرضا العام للعمال بحسب كل محور من محاور الاستبانة والمتغيرات الديموغرافية:

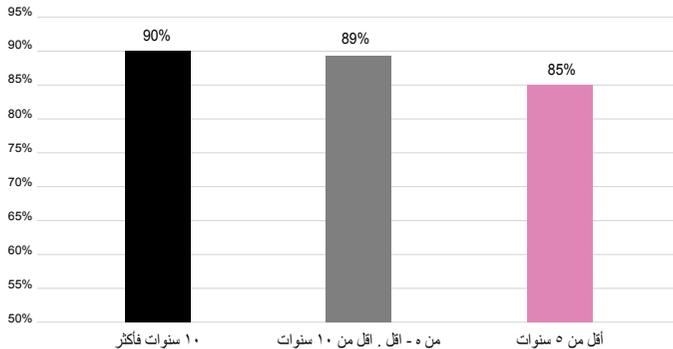
### المحور الأول: محور الرضا عن حق الأجر:

تم حساب المتوسط النسبي لرضا العمال عن حصولهم على الأجور بحسب متغير الجنسية (شكل ٤٢). حيث يتضح أن متوسط الرضا للعمال من جنسيات أمريكا الجنوبية والجنسيات الأوروبية هو الأعلى (٨٩٪ لكل منها)، يلي ذلك مباشرة رضا العمال من الجنسيات الآسيوية والعربية (٨٨٪ لكل منها)، بينما كان رضا العمال من الجنسيات الأفريقية (٨٠٪). بشكل عام يمكن القول أن جميع الجنسيات لديها رضا عال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بمحور حق الأجر، حيث أن مستوى الرضا لجميع الجنسيات تراوح بين (٨٠٪ و ٨٩٪).



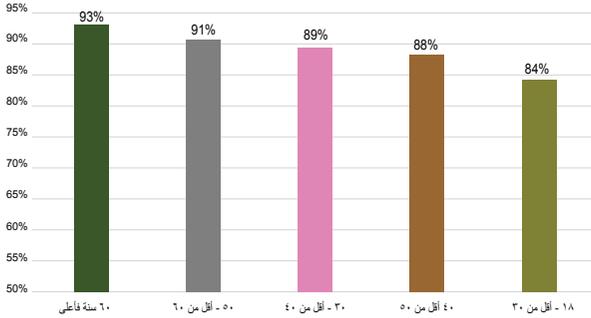
شكل (42) المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحصولهم على أجورهم بحسب الجنسية

أيضاً يوضح (شكل ٤٣) المتوسط النسبي للرضا العام عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحصولهم على أجورهم بحسب متغير سنوات الإقامة. حيث يتضح أن المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات المتعلقة بهذا المحور يزداد مع زيادة سنوات الإقامة بقطر. حيث بلغ معدل الرضا للعمال الذين يقيمون بقطر لمدة تقل عن خمس سنوات (٨٥٪) وبلغ معدل الرضا عن الأجور للعمال الذين تتراوح مدة إقاماتهم بين « ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات » (٨٩٪). كما بلغ معدل الرضا عن الأجور للعمال الذين تبلغ مدة إقاماتهم بقطر ١٠ سنوات فأكثر (٩٠٪).



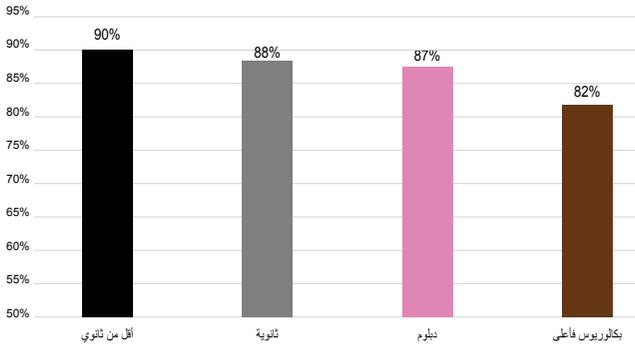
شكل (43) المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحصولهم على أجورهم بحسب سنوات الإقامة بقطر

الشكل (٤٤) أذناه يوضح كذلك أن متوسط رضا العمال عن حصولهم على الأجر يختلف باختلاف فئاتهم العمرية، حيث يزداد هذا الرضا مع زيادة العمر تقريباً. حيث يتضح أن المتوسط النسبي للرضا عن الأجور من قبل العمال الذين أعمارهم ٦٠ سنة فأعلى (٩٣٪)، ويأتي في المرتبة الثانية المتوسط النسبي لرضا العمال ذو الفئة العمرية «من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة» (٩١٪)، يليها في الترتيب رضا الفئات العمرية «من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة» ومن «٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة» (٨٨٪ و٨٩٪ على التوالي)، بينما أتى في المرتبة الأخيرة المتوسط النسبي للرضا عن الأجور للفئة العمرية «أقل من ٣٠ سنة» (٨٤٪). بشكل عام يمكن القول أن جميع العمال بغض النظر عن أعمارهم لديهم رضا عام عن الأجور والذي يتراوح بين (٨٤٪ و ٩٣٪).



شكل (44) المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحصولهم على أجورهم بحسب العمر

كما نلاحظ أيضاً من شكل (٤٥) أن هناك تغير في المتوسط النسبي العام لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بالأجور تبعاً لتغير المؤهل التعليمي (شكل ٤٤). حيث يلاحظ أن العمال من ذوي الشهادات العليا لديهم معدل رضا أقل من بقية العمال من ذوي المؤهلات الأخرى. فقد أتى المتوسط النسبي للرضا العام للعمال الحاصلين على مؤهل أقل من ثانوية مرتفعاً (٩٠٪)، يليه في المرتبة المتوسط النسبي لرضا العمال من حاملي الثانوية العامة (٨٨٪)، ثم المتوسط النسبي لرضا العاملين من حملة الدبلوم (٨٧٪). وكان أقل معدل رضا من نصيب العاملين الحاصلين على مؤهل علمي بكالوريوس فأعلى (٨٢٪).



شكل (45) المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحصولهم على أجورهم بحسب المؤهل التعليمي

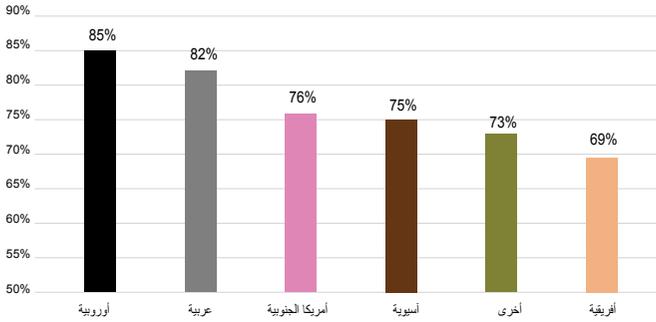
ولمزيد من التفاصيل حول نتائج رضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بمحور الأجور، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات هذا المحور بحسب المتغيرات الديموغرافية كما هو موضح في جدول (٩).

جدول (٩): التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات محور الأجور بحسب المتغيرات الديموغرافية

أستطيع التنقل في داخل دولة قطر دون أي قيود.				لا تقوم الشركة التي أعمل بها بحجز وثيقة سفرني.				توفر الشركة مسكن مناسب ومرافق صحية ملائمة.				
لا اعرف	لا	أحيانا	نعم	لا اعرف	لا	أحيانا	نعم	لا اعرف	لا	أحيانا	نعم	
N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	
<b>الجنسية:</b>												
0%	16%	3%	81%	0%	28%	0%	72%	2%	45%	0%	53%	أفريقية
5%	14%	1%	80%	0%	24%	1%	76%	6%	33%	1%	60%	آسيوية
0%	10%	0%	90%	0%	21%	2%	77%	2%	21%	2%	75%	عربية
0%	10%	0%	90%	0%	24%	0%	76%	0%	10%	5%	86%	أوروبية
0%	11%	5%	84%	0%	25%	5%	70%	5%	32%	0%	63%	أمريكا الجنوبية
2%	15%	0%	83%	1%	30%	0%	69%	6%	34%	0%	60%	أخرى
<b>العمر:</b>												
3%	15%	1%	81%	0%	32%	1%	67%	9%	38%	1%	52%	١٨ - أقل من ٣٠
2%	15%	1%	82%	0%	27%	0%	73%	6%	25%	0%	69%	٣٠- أقل من ٤٠
4%	11%	1%	84%	0%	22%	0%	77%	4%	36%	1%	59%	٤٠- أقل من ٥٠
8%	19%	0%	73%	0%	19%	1%	80%	5%	36%	2%	57%	٥٠- أقل من ٦٠
0%	0%	0%	100%	0%	21%	0%	79%	0%	17%	8%	75%	٦١- فما فوق
<b>سنوات العمل في قطر:</b>												
3%	16%	2%	80%	0%	26%	1%	73%	7%	36%	0%	57%	أقل من ٥ سنوات
4%	14%	1%	80%	0%	28%	1%	71%	5%	34%	1%	60%	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات
3%	10%	0%	86%	0%	21%	0%	79%	4%	27%	1%	67%	١٠ سنوات فأكثر
<b>المؤهل التعليمي:</b>												
0%	12%	0%	87%	0%	24%	0%	75%	5%	22%	1%	72%	أقل من ثانوي
4%	12%	1%	83%	0%	26%	1%	73%	6%	34%	1%	58%	ثانوية
1%	19%	0%	79%	0%	21%	3%	76%	4%	39%	3%	54%	دبلوم
8%	12%	2%	79%	0%	26%	0%	74%	2%	49%	0%	49%	بكالوريوس

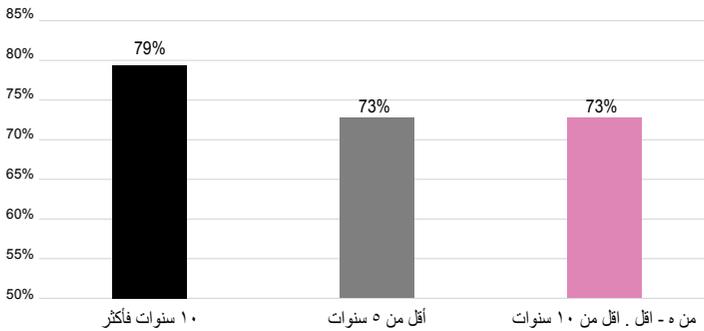
## المحور الثاني: رضا العمال عن الإجراءات المتعلقة بحق التنقل داخل وخارج قطر

تم حساب المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات المتعلقة بحق التنقل بحسب متغير الجنسية (شكل ٤٦). حيث يتضح أن متوسط الرضا للعمال من الجنسيات الأوروبية كان هو الأعلى (٨٥٪) يلي ذلك مباشرة رضا العمال من الجنسيات العربية (٨٢٪) ثم رضا العمال من جنسيات أمريكا الجنوبية (٧٦٪) ثم رضا الجنسيات الآسيوية (٧٥٪). بينما كان رضا العمال من الجنسيات الأفريقية (٦٩٪).



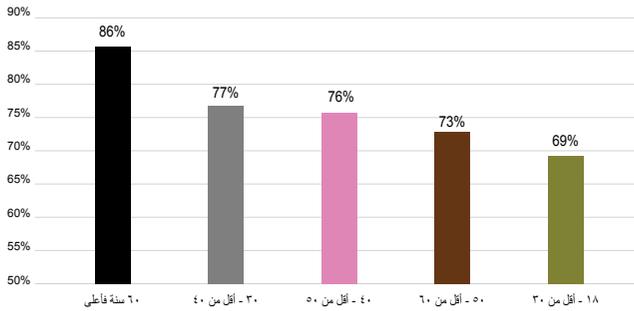
شكل (٤٦): المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحق التنقل بحسب الجنسية

كما يوضح (شكل ٤٧) المتوسط النسبي للرضا العام عن إجراءات التنقل بحسب متغير سنوات الإقامة. حيث يتضح أن معدل الرضا عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحقوق العمال في التنقل يزداد مع زيادة سنوات الإقامة بقطر ويتراوح بين (٧٣٪) للفئات العمالية التي تتراوح مدة إقامتهم بقطر أقل من ١٠ سنوات و (٧٩٪) للعمال الذين تتراوح مدة إقاماتهم بقطر عشر سنوات فأكثر.



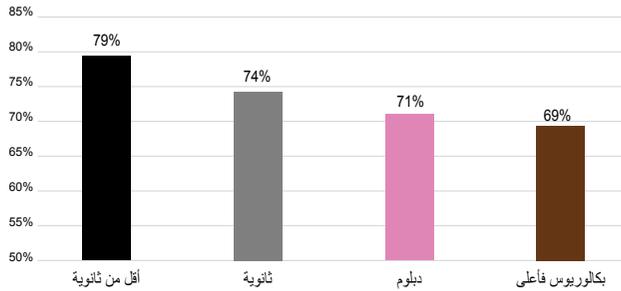
شكل (٤٧): المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحق التنقل بحسب سنوات الإقامة بقطر

كما يتضح أيضا من شكل (٤٧) أن متوسط الرضا العام للعمال عن إجراءات التنقل يختلف باختلاف الفئات العمرية. فقد وجد أن المتوسط النسبي لرضا العمال الذين أعمارهم ٦٠ سنة فأعلى (٨٦٪). يأتي بعد ذلك المتوسط النسبي لرضا العمال ذو الفئة العمرية « من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة» (٧٧٪)، يليه في الترتيب الفئات العمرية «من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة» (٧٦٪). وهذه النسب تمثل رضا عال أكثر من ٧٥٪. ثم الرضا النسبي عن إجراءات التنقل للفئة العمرية « من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة» (٧٣٪). بينما كان المتوسط النسبي للرضا عن إجراءات التنقل للعمال ذوي الفئة العمرية «أقل من ٣٠ سنة» (٦٩٪).



شكل (47): المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحق التنقل بحسب العمر

شكل (٤٨) يوضح أيضا التفاوت الكبير للمتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحق تنقلهم بحسب متغير المؤهل التعليمي، حيث تراوح بين (٦٩٪ و٧٩٪) (شكل ٤٨). ومن الملاحظ أن معدل الرضا عن إجراءات تنقل العمال تقل مع ارتفاع نوع المؤهل العلمي. فقد اتى أعلى متوسط نسبي للرضا العام للعمال الحاصلين على مؤهل أقل من ثانوية (٧٩٪) يلي ذلك المتوسط النسبي لرضا العمال من حاملي الثانوية العامة (٧٤٪)، ثم المتوسط النسبي لرضا العمال من حملة الدبلوم (٧١٪). وأقل معدل رضا كان للعمال الحاصلين على مؤهل علمي بكالوريوس فأعلى (٦٩٪).



شكل (48): المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بحق التنقل بحسب المؤهل العلمي

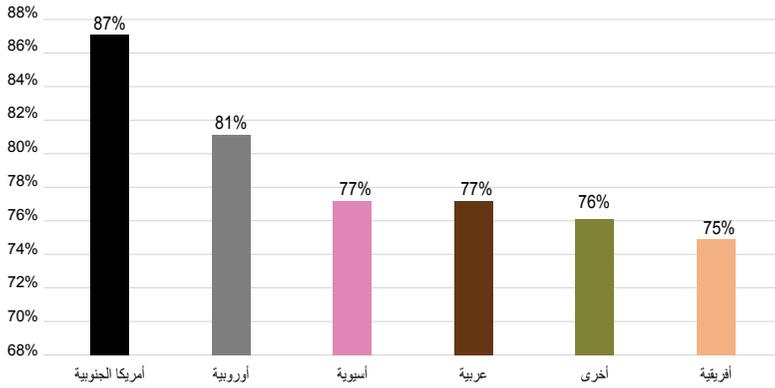
ولمزيد من التفاصيل حول نتائج رضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بمحور إجراءات التنقل، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات هذا المحور بحسب المتغيرات الديموغرافية كما هو موضح في جدول (١٠).

جدول (١٠): التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات محور إجراءات التنقل بحسب المتغيرات الديموغرافية

توفر الشركة مسكن مناسب ومرافق صحية ملائمة.		لا تقوم الشركة التي أعمل بها بحجز وثيقة سفرني.				أستطيع التنقل في داخل دولة قطر دون أي قيود.					
نعم	لا	لا أعرف	نعم	لا	لا أعرف	نعم	لا	لا أعرف	نعم	لا	لا أعرف
N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %
<b>الجنسية:</b>											
أفريقية	53%	0%	45%	2%	72%	0%	28%	0%	81%	3%	16%
أسيوية	60%	1%	33%	6%	76%	1%	24%	0%	80%	1%	14%
عربية	75%	2%	21%	2%	77%	2%	21%	0%	90%	0%	10%
أوروبية	86%	5%	10%	0%	76%	0%	24%	0%	90%	0%	10%
أمريكا الجنوبية	63%	0%	32%	5%	70%	5%	25%	0%	84%	5%	11%
أخرى	60%	0%	34%	6%	69%	0%	30%	1%	83%	0%	15%
<b>العمر:</b>											
١٨ - أقل من ٣٠	52%	1%	38%	9%	67%	1%	32%	0%	81%	1%	15%
٣٠- أقل من ٤٠	69%	0%	25%	6%	73%	0%	27%	0%	82%	1%	15%
٤٠- أقل من ٥٠	59%	1%	36%	4%	77%	0%	22%	0%	84%	1%	11%
٥٠- أقل من ٦٠	57%	2%	36%	5%	80%	1%	19%	0%	73%	0%	19%
٦١- فما فوق	75%	8%	17%	0%	79%	0%	21%	0%	100%	0%	0%
<b>سنوات العمل في قطر:</b>											
أقل من ٥ سنوات	57%	0%	36%	7%	73%	1%	26%	0%	80%	2%	16%
من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	60%	1%	34%	5%	71%	1%	28%	0%	80%	1%	14%
١٠ سنوات فأكثر	67%	1%	27%	4%	79%	0%	21%	0%	86%	0%	10%
<b>المؤهل التعليمي:</b>											
أقل من ثانوي	72%	1%	22%	5%	75%	0%	24%	0%	87%	0%	12%
ثانوية	58%	1%	34%	6%	73%	1%	26%	0%	83%	1%	12%
دبلوم	54%	3%	39%	4%	76%	3%	21%	0%	79%	0%	19%
بكالوريوس	49%	0%	49%	2%	74%	0%	26%	0%	79%	0%	12%

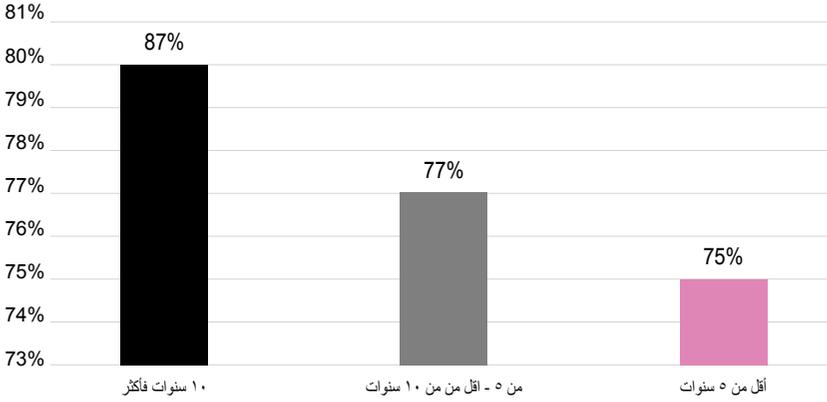
### المحور الثالث: الوعي القانوني والوصول إلى العدالة:

تم حساب المتوسط النسبي للوعي القانوني للعمال والوصول إلى العدالة بحسب متغير الجنسية (شكل ٤٩). حيث يتضح أن المتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة للعمال من جنسيات أمريكا الجنوبية هو الأعلى (٨٧٪) يلي ذلك مباشرة المتوسط النسبي للعمال من الجنسيات الأوروبية (٨١٪) ثم الجنسيات الآسيوية والعربية (٧٧٪ لكل منها). ويأتي المتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة للعمال من القارة الأفريقية في المرتبة الأخيرة (٧٥٪).



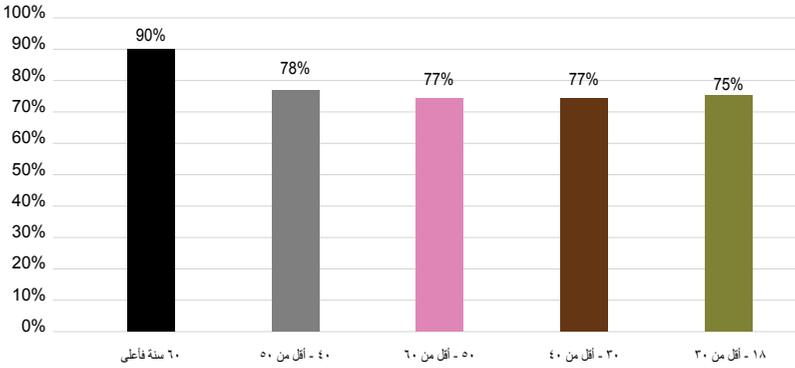
شكل (49): المتوسط النسبي للوعي القانوني للعمال والوصول إلى العدالة بحسب الجنسية

كما يوضح (شكل ٥٠) المتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة للعمال بحسب متغير سنوات الإقامة. فمن الواضح جداً أن المتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة للعمال يزداد مع زيادة سنوات الإقامة بقطر ويتراوح بين (٧٥٪) للعمال المقيمين بقطر لمدة تقل عن خمس سنوات و(٨٠٪) للعمال الذين بلغت مدة إقاماتهم بقطر عشر سنوات فأكثر. وتقع قيمة المتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة للفئة العمالية التي لها فترة إقامة في قطر بين ٥ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، حيث تبلغ (٧٧٪).



شكل (50): المتوسط النسبي للوعي القانوني للعمال والوصول إلى العدالة بحسب سنوات الإقامة بقطر

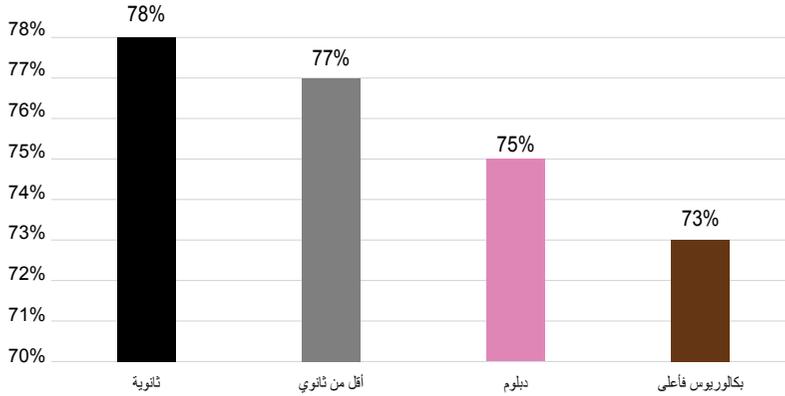
كما يتضح أيضا من شكل (01) أن المتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة للعمال بحسب متغير العمر متقارب للفئات العمرية من ١٨ إلى أقل من ٥٠ سنة، ويتراوح بين (٧٥ ٪ و ٧٨ ٪) إلا أنه في المقابل نجد المتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة للعمال الذين أعمارهم وصلت ٦٠ سنة فأعلى كان هو الأعلى مقارنة بباقي الفئات العمرية (٨٠ ٪).



شكل (51): المتوسط النسبي للوعي القانوني للعمال والوصول إلى العدالة بحسب العمر

كما يتضح من شكل (0٢) أدناه، أن المتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة للعمال يختلف باختلاف المؤهلات العلمية، حيث يلاحظ أن المتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة للعمال من ذوي الشهادات العليا هو الأقل مقارنة بالمتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة للعمال من ذوي الشهادات الأخرى (٧٣ ٪). يليه في الارتفاع

المتوسط النسبي للعمال الذين يحملون شهادة الدبلوم (70٪)، ثم المتوسط النسبي للعمال الذين يحملون شهادة ثانوية عامة (77٪). وأتى المتوسط النسبي للعمال الذين يحملون مؤهلاً علمياً أقل من ثانوية عامة (78٪).



شكل (52): المتوسط النسبي للوعي القانوني للعمال والوصول إلى العدالة بحسب المؤهل العلمي

ولمزيد من التفاصيل حول نتائج رضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بمحور الوعي القانوني والوصول إلى العدالة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات هذا المحور بحسب المتغيرات الديموغرافية كما هو موضح في جدول (١١).

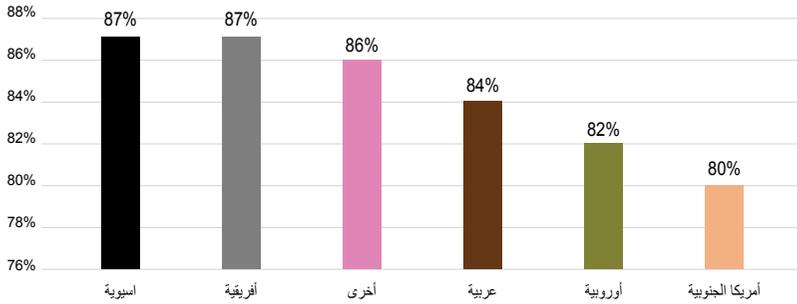
جدول (11): التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات محور الوعي القانوني للعمال

والوصول إلى العدالة بحسب المتغيرات الديموغرافية:

لدي معلومات كافية حول وسائل الاتصال بالجهات المختصة في استقبال الشكاوى العمالية.				أستطيع تقديم الشكوى لدى الجهات المختصة في حال تعرضت لأي انتهاك لحقوقي.				لدي معلومات حول التشريعات والأنظمة الحديثة التي جاءت كبديل لنظام الكفالة.				
نعم	أحياناً	لا	لا اعرف	نعم	أحياناً	لا	لا اعرف	نعم	أحياناً	لا	لا اعرف	
N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	
<b>الجنسية:</b>												
67%	2%	23%	8%	77%	5%	10%	8%	67%	0%	32%	7%	أفريقية
62%	1%	26%	10%	85%	1%	8%	10%	62%	1%	25%	16%	أسيوية
56%	2%	31%	12%	85%	2%	11%	2%	56%	2%	22%	8%	عربية
67%	0%	14%	19%	86%	0%	14%	0%	67%	0%	24%	19%	أوروبية
62%	0%	19%	19%	73%	0%	14%	14%	62%	0%	0%	19%	أمريكا الجنوبية
62%	1%	26%	10%	81%	0%	13%	6%	62%	0%	21%	17%	أخرى
<b>العمر:</b>												
58%	2%	29%	11%	79%	2%	12%	7%	58%	1%	21%	15%	١٨ - أقل من ٣٠
61%	2%	24%	14%	81%	2%	11%	7%	61%	0%	24%	16%	٣٠- أقل من ٤٠
63%	1%	26%	10%	85%	0%	8%	7%	63%	1%	26%	16%	٤٠- أقل من ٥٠
61%	0%	29%	10%	87%	0%	9%	4%	61%	0%	24%	15%	٥٠- أقل من ٦٠
79%	7%	7%	7%	92%	0%	8%	0%	79%	7%	8%	8%	٦١- فما فوق
<b>سنوات العمل في قطر:</b>												
57%	1%	29%	13%	82%	1%	9%	8%	57%	0%	24%	17%	١. أقل من ٥ سنوات
63%	2%	26%	9%	83%	1%	11%	5%	63%	0%	25%	14%	٥ - أقل من ١٠ سنوات
67%	1%	23%	10%	86%	1%	8%	6%	67%	1%	22%	16%	١٠ سنوات فأكثر
<b>المؤهل التعليمي:</b>												
65%	0%	23%	11%	79%	1%	12%	9%	65%	1%	25%	15%	أقل من ثانوي
59%	1%	27%	13%	87%	1%	7%	6%	59%	0%	25%	17%	ثانوية
63%	3%	33%	1%	86%	1%	10%	3%	63%	0%	23%	9%	دبلوم
55%	4%	28%	13%	71%	4%	19%	6%	55%	2%	19%	15%	بكالوريوس فأعلى

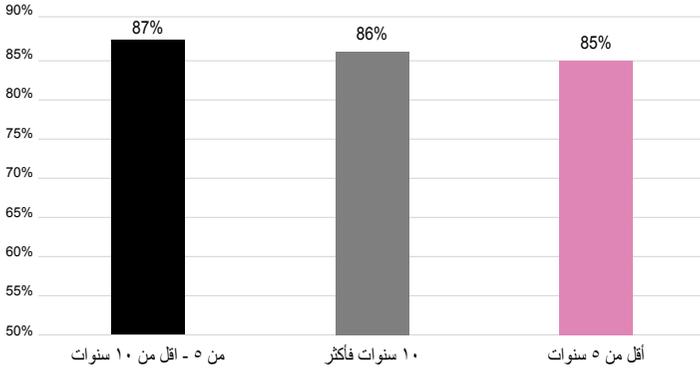
## المحور الرابع: رضا العمال عن الحق في الصحة والسكن الملائم بحسب المتغيرات الديموغرافية:

تم حساب رضا العمال عن الإجراءات المتعلقة بالحق في الصحة والسكن الملائم بحسب متغير الجنسية (شكل 03). بشكل عام نجد أن العمال من جميع الجنسيات لديهم رضا عال (يتراوح بين 80% و 87%). إلا أنه مما يجدر الإشارة إليه أن رضا العمال من الجنسيات الآسيوية والأفريقية كان هو الأعلى (87% لكل منهما)، يأتي بعد ذلك معدل رضا العمال من الجنسيات العربية (84%)، فمعدل رضا العمال من الجنسيات الأوروبية (82%)، بينما رضا العمال من جنسيات أمريكا الجنوبية كان هو الأقل (80%).



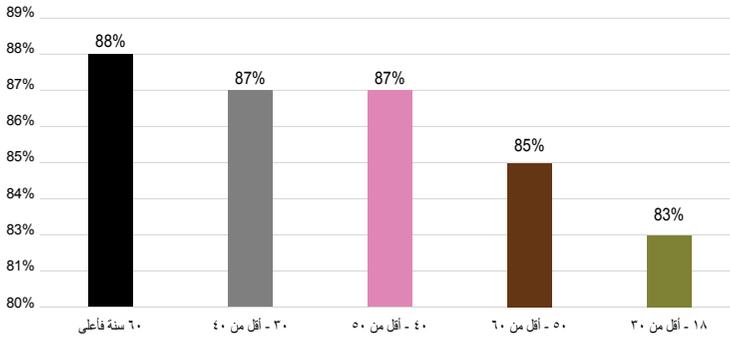
شكل(53): المتوسط النسبي لرضا العمال عن الحق في الصحة والسكن الملائم بحسب الجنسية

كما يوضح (شكل 04) المتوسط النسبي لرضا العمال عن الحق في الصحة والسكن الملائم بحسب متغير سنوات الإقامة. وقد لوحظ أن المتوسط النسبي للرضا عن هذا المحور لا يختلف كثيرا باختلاف سنوات الإقامة بقطر، ويتراوح بين (80%) للعمال المقيمين بقطر لمدة تقل عن خمس سنوات و (87%) للعمال الذين تتراوح مدة إقاماتهم بقطر عشر سنوات فأكثر. وتقع بين القيمتين السابقتين قيمة المتوسط النسبي لرضا الفئة العمالية التي لها فترة إقامة في قطر تمتد بين 0 سنوات وأقل من 10 سنوات، وتبلغ (81%).



شكل (0٤): المتوسط النسبي لرضا العمال عن الحق في الصحة والسكن الملائم بحسب سنوات الإقامة في قطر

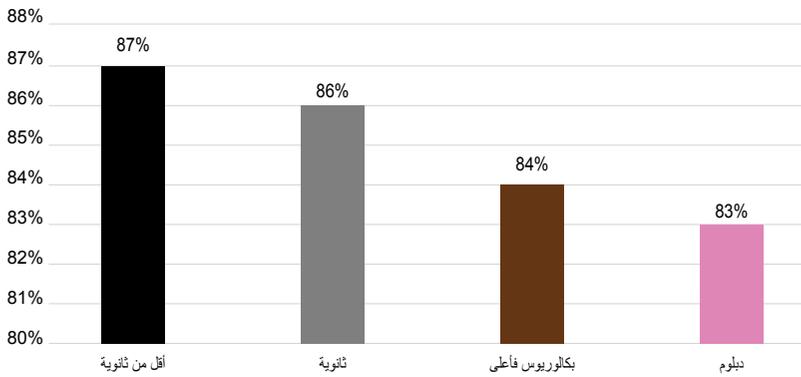
كما يتضح أيضا من شكل (00) أن المتوسط النسبي للرضا العام للعمال عن الحق في الصحة والسكن الملائم بشكل عام عال (أكبر من ٨٠٪)، إلا أنه يختلف باختلاف الفئات العمرية. فقد وجد أن المتوسط النسبي لرضا العمال الذين أعمارهم ٦٠ سنة فأعلى (٨٨٪). يأتي بعد ذلك المتوسط النسبي لرضا العمال ذو الفئة العمرية « من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة» (٨٧٪)، يليها في الترتيب الفئات العمرية «من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة» (٨٧٪). ثم المتوسط النسبي لرضا الفئة العمرية «من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة» (٨٥٪). بينما كان المتوسط النسبي لرضا عن هذا المحور للعمال ذوي الفئة العمرية «أقل من ٣٠ سنة» (٨٣٪).



شكل (00): المتوسط النسبي لرضا العمال عن الحق في الصحة والسكن الملائم بحسب العمر

وفي الشكل (01) أدناه نجد أن المتوسط النسبي لرضا العمال عن حقهم في الصحة والسكن الملائم عال لجميع العمال بغض النظر عن مؤهلاتهم، إذ يتراوح بين (٨٣٪ و ٨٧٪)، إلا أن قيم المتوسطات النسبية لهذا الرضا تختلف باختلاف ما يحمله العمال من مؤهلات علمية. حيث يتضح أن

العمال الذين يحملون مؤهلات أقل من ثانوية معدل رضاهم هو الأعلى (٨٧٪)، ويأتي في المرتبة الثانية معدل الرضا للعمال الذين يحملون مؤهل ثانوية عامة، كما أتى في المرتبتين الأخيرتين كل من العمال الذين يحملون شهادات عليا (٨٤٪) ثم العمال الذين لديهم مؤهل دبلوم (٨٣٪).



شكل (0٦): المتوسط النسبي لرضا العمال عن الحق في الصحة والسكن الملائم بحسب المؤهل العلمي

ولمزيد من التفاصيل حول نتائج رضا العمال عن الإجراءات والتشريعات المتعلقة بمحور الرضا عن الحق في الصحة والسكن الملائم، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات هذا المحور بحسب المتغيرات الديموغرافية كما هو موضح في جدول (١٢).

جدول (١٢): التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات محور الرضا عن الحق في الصحة والسكن اللائم بحسب المتغيرات الديموغرافية:

توفر الشركة مسكن مناسب ومرافق صحية ملائمة				يتم تطبيق الإجراءات الاحترازية الخاصة بمواجهة وباء كورونا في أماكن العمل				يتوفر لدي تأمين صحي داخل دولة قطر، استخدمه عند الحاجة				
لا اعرف	لا	أحياناً	نعم	لا اعرف	لا	أحياناً	نعم	لا اعرف	لا	أحياناً	نعم	
N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	
<b>الجنسية:</b>												
0%	13%	2%	85%	0%	10%	3%	87%	0%	15%	2%	84%	افريقية
2%	9%	0%	88%	1%	6%	1%	91%	9%	23%	1%	68%	أسيوية
4%	11%	0%	85%	0%	11%	2%	87%	5%	24%	2%	69%	عربية
0%	10%	0%	90%	5%	14%	5%	76%	15%	25%	0%	60%	أوروبية
14%	18%	0%	68%	9%	9%	0%	82%	14%	32%	0%	55%	أمريكا الجنوبية
1%	12%	1%	86%	4%	9%	1%	86%	5%	19%	0%	75%	أخرى
<b>العمر:</b>												
2%	17%	1%	80%	1%	7%	1%	90%	6%	23%	1%	69%	١٨ - أقل من ٣٠
3%	9%	1%	88%	2%	7%	2%	89%	9%	20%	1%	70%	٣٠ - أقل من ٤٠
2%	9%	1%	88%	2%	8%	1%	89%	6%	22%	0%	71%	٤٠ - أقل من ٥٠
2%	10%	0%	88%	0%	9%	2%	89%	9%	24%	1%	67%	٥٠ - أقل من ٦٠
0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	38%	0%	62%	٦١ - فما فوق
<b>سنوات العمل في قطر:</b>												
3%	14%	1%	81%	1%	7%	2%	90%	8%	20%	1%	71%	أقل من ٥ سنوات
2%	9%	1%	89%	2%	8%	2%	89%	6%	21%	1%	72%	٥ - أقل من ١٠ سنوات
1%	8%	0%	91%	2%	7%	1%	90%	9%	26%	0%	65%	١٠ سنوات فأكثر
<b>المؤهل التعليمي:</b>												
2%	9%	1%	88%	3%	9%	0%	88%	6%	19%	1%	74%	أقل من ثانوي
2%	9%	1%	88%	1%	6%	1%	91%	8%	24%	1%	67%	ثانوية
0%	13%	0%	88%	1%	13%	1%	85%	6%	27%	0%	68%	دبلوم
2%	15%	2%	81%	0%	4%	5%	91%	11%	24%	2%	64%	بكالوريوس فأعلى

## ملخص لأهم نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة برضا العمال:

- المتوسط النسبي للرضا عن التحديثات التشريعية والقرارات التي تمت خلال السنوات الماضية والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة بلغ (٨٢٪) وهذه القيمة مساوية تقريباً لمعدل رضا أصحاب العمل (٨٣٪)، وعند الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديمغرافية: (الجنسية وسنوات الإقامة في قطر، وعمر العامل والمؤهل التعليمي) نجد أن هذا الرضا يزيد عن ٧٥٪ لجميع الفئات.
- المتوسط النسبي لرضا العمال عن الإجراءات المتعلقة بالأجور (٨٨٪)، ويقع في فترة الرضا العام. وعند الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديمغرافية: (الجنسية وسنوات الإقامة في قطر، وعمر العامل والمؤهل التعليمي) نجد أن هذا الرضا يقع (بين ٨٠٪ و ٩٣٪).
- بشكل عام بلغ المتوسط النسبي لمعدل رضا العمال عن الإجراءات المتعلقة بحق الصحة والسكن الملائم (٨٦٪). وعند الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديمغرافية: (الجنسية وسنوات الإقامة في قطر، وعمر العامل والمؤهل التعليمي) نجد أن هذا الرضا يزيد عن ٨٠٪ لجميع الفئات.
- المتوسط النسبي للوعي القانوني والرضا عن الوصول للعدالة لدى العمال كان مرتفعاً نوعاً ما (٧٧٪). وعند الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديمغرافية: (الجنسية وسنوات الإقامة في قطر، وعمر العامل والمؤهل التعليمي) نجد هذا الرضا متفاوت بدرجة كبيرة بين الجنسيات، إذ يتراوح بين ٧٦ تقريباً للجنسيات الأفريقية والعربية والآسيوية % و (٨١٪ و ٨٧٨٩٪) للجنسيات الأوروبية و جنسيات أمريكا الجنوبية على التوالي). كما نجد أن أعلى مستوى رضا كان للعمال من المستويات العمرية ٦٠ سنة فأكثر وأقل رضا للعمال الذين يحملون مؤهل بكالوريوس فأعلى.
- المتوسط النسبي لرضا العمال بشكل عام عن الإجراءات المتعلقة بالتنقل داخليا أو خارجيا كان هو الأقل مقارنة ببقية المحاور، إذ يبلغ (٧٥٪)، ويختلف هذا الرضا كثيراً باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنسية وسنوات الإقامة في قطر، وعمر العامل) إذ حصل العمال أصحاب الفئة العمرية «٦٠ سنة فما فوق» على أعلى متوسط نسبي للرضا (٨٦٪) ثم العمال من الجنسيات الأوروبية (٨٥٪) فالجنسيات العربية (٨٢٪). بينما نجد المتوسط النسبي لرضا العمال عن التنقل من قبل الجنسيات الأفريقية وكذلك الذين تتراوح أعمارهم بين «١٨ إلى أقل من ٣٠ سنة أو يحملون مؤهلات علمية بكالوريوس فأعلى (٦٩٪ لكل منهم).

### ثالثاً: تحليل نتائج أسئلة المقابلات الشخصية مع أصحاب العمل:

تم تطبيق المقابلات على عدد ٢٥ فرداً من أصحاب العمل مع مراعاة أن تكون العينة ممثلة للجنسية (قطري، غير قطري) وممثلة بحسب الفئات العمرية وسنوات الإقامة في قطر والمؤهلات التعليمية، كما هو موضح في الجدول التالي:

%	ن		
32.0%	8	أفريقية	الجنسية
8.0%	2	آسيوية	
60.0%	15	عربية	
72.0%	18	ذكر	الجنس
28.0%	7	أنثى	
8.0%	2	١٨ - أقل من ٣٠	العمر
32.0%	8	٣٠-أقل من ٤٠	
32.0%	8	٤٠-أقل من ٥٠	
28.0%	7	٥٠-أقل من ٦٠	
16.0%	4	أقل من ٥ سنوات	سنوات العمل بقطر
44.0%	11	من ٥ -أقل من ١٠ سنوات	
40.0%	10	١٠ سنوات فأكثر	
8.0%	2	ثانوية	المؤهل
16.0%	4	دبلوم	
68.0%	17	بكالوريوس	
8.0%	2	دراسات عليا	
4.0%	1	قطاع الصناعة	طبيعة عمل المنشأة
12.0%	3	قطاع الصحة	
24.0%	6	متعددة	
60.0%	15	أخرى	
100%	25	المجموع	

كما تم ترميز الاستجابات وتصنيفها بحسب تشابه الأفكار ومن ثم حساب تكرار الاستجابات ونسبها المئوية لكل سؤال من أسئلة المقابلة المتعلقة بالعمال كما موضح ادناه.

#### السؤال الأول: ما الإيجابيات التي تحققت لديكم من جراء إلغاء نظام الكفالة؟

تم تلخيص نتائج الإجابة عن هذا السؤال، وتم الحصول على الإجابات التالية:

- إمكانية تغير العمل (ن=٤، ٤٨%)
- الشعور بالأمان والحرية والراحة النفسية (ن=٥، ١٧%)

- تطور الدولة ورغبتها في تحسين أوضاع العمال (ن=٢، ٧٪)
- إيجابيات إعلامية (ن=١، ٣٪)
- التحلل من قيود الكفيل (ن=١، ٣٪)
- التجربة في حد ذاتها إيجابية (ن=١، ٣٪)
- القدرة على التفاوض مع أرباب العمل لتحسين الرواتب أو الأجور (ن=١، ٣٪)
- عدم التعدي على الحرية الشخصية للعمال الوافدة (ن=١، ٣٪)
- لا يوجد إيجابيات (ن=٣، ١٠٪)

### السؤال الثاني: ما السلبيات التي واجهتكم بعد إلغاء نظام الكفالة؟

تم تلخيص نتائج الإجابة على هذا السؤال، وتم الحصول على السلبيات التالية:

- القانون لم يطبق بشكل فعلي (ن=٤، ١٧٪) ٤
- الفهم العام للكفالة متغير نتيجة عدم التوعية بالقوانين الجديدة (ن=٣، ١٢٪)
- صعوبة إجراءات نقل الكفالة (ن=٢، ٨٪)
- عدم رض الكفيل بتغيير العمل رغم وجود القانون (ن=٢، ٨٪)
- القانون فيه ثغرات ويحتاج لتعديل (ن=١، ٤٪)
- ليس من السهل توفر العمل الذي يتناسب مع المؤهل (ن=١، ٤٪)
- يتم تقييد النقل بوضع شروط أخرى (ن=١، ٤٪)
- لا توجد سلبيات (ن=١٠، ٤٢٪)

### السؤال الثالث: هل لحقت بكم أية أضرار نتيجة إلغاء نظام الكفالة، وما هي تلك الأضرار؟

تم تلخيص نتائج الإجابة على هذا السؤال، وتم حصر الأضرار الآتية:

- تعقيد وتأخير الإجراءات (ن=٣، ١٣٪)
- رفض الشركات نقل الكفالة (ن=٢، ٨٪)
- إيجاد العمل المناسب للمؤهل الجامعي (ن=١، ٤٪)
- عدم فهم الكفلاء لطبيعة القانون يؤثر سلبا على الكفيل والعامل (ن=١، ٤٪)
- لا يوجد أي أضرار (ن=١٧، ٦١٪)

### السؤال الرابع: ما الحقوق العمالية التي لا تزال بحاجة إلى مزيدٍ من المتابعة لضمان حمايتها؟

تم تلخيص نتائج الإجابة على هذا السؤال، وتم تلخيص الحقوق التالية:

- الامتيازات الوظيفية (ن=٣، ١٣٪)
- انتظام مواعيد الرواتب وعدم تأخيرها (ن=٣، ١٣٪)
- زيادة الأجور (ن=٣، ١٣٪)
- استقدام العائلة وذوي القربى (ن=٢، ٨٪)
- مناسبة الرواتب لمتطلبات الحياة في قطر (ن=٢، ٨٪)
- إلغاء عدم الممانعة (ن=٢، ٨٪)
- تسهيل إجراءات نقل الكفالة (ن=٢، ٨٪)
- حق العامل في الأمان الوظيفي (ن=٢، ٨٪)
- عدم التمييز في إجراءات النقل بناء على الجنسية (ن=١، ٤٪)
- عدم ربط العمل بالإقامة (ن=١، ٤٪)
- مجانية التعليم لأبناء العاملين في القطاع الخاص (ن=١، ٤٪)

### السؤال الخامس: هل لديكم أية مقترحات حول موضوع الدراسة؟

تم تلخيص نتائج الإجابة على هذا السؤال، وتم تقديم المقترحات التالية:

- تخفيف وتسهيل معاناة العمال في القطاع الخاص وتوفير المزيد من الخدمات (ن=٤، ٢٠٪)
- الكفاءة والشركات والعاملين بحاجة لتوعية بتغيير وإلغاء نظام الكفالة (ن=٢، ١٠٪)
- الاستمرار في التقييم المستمر خلال فترات زمنية محددة ودورية لتطبيق قانون العمل على العمال من خلال دراسة رأيهم بتوابع القرار (ن=٢، ١٠٪)
- من يخدم البلاد أكثر من ٣ عام يمنح امتيازات أكثر (ن=١، ٥٪)
- العامل النفسي مهم لذلك لابد من توفير وتسهيل تأشيرات الزيارة العائلية (ن=١، ٥٪)
- أن تكون الكفالة على الدولة وليس على الأشخاص (ن=١، ٥٪)
- زيادة رواتب العمال (ن=١، ٥٪)

## الخاتمة التوصيات

## الخاتمة

عملت دولة قطر وبشكل تدريجي على إلغاء نظام الكفالة حيث أصدرت سلسلة من القوانين واللوائح والقرارات التي ساهمت بإلغاء هذا النظام الذي دام سنوات طوال. وكان الهدف من إلغاء هذا النظام توفير العيش الكريم والحماية اللازمة للعمالة الوافدة ضد أي انتهاكات أو مخاطر قد تتعرض لها، وفي ذات الوقت وضعت في حسابها حقوق أصحاب العمل، وقد جاءت هذه الدراسة لبيان مدى الرضا لدى طرفي المعادلة (العمالة الوافدة وأصحاب العمل) على حد سواء وذلك من خلال بناء استبانات خاصة لكل من أصحاب العمل والعمال تضمنت محاور رئيسية متصلة اتصالاً مباشراً بحقوق الطرفين وكذلك مرتبطة بالتعديلات التشريعية والقرارات التي اتخذتها دولة قطر في سبيل إلغاء نظام الكفالة. وحرصاً على تغطية كافة أهداف الدراسة تم إجراء مقابلات مباشرة مع أصحاب العمل والعمال للاستماع بشكل مباشر إلى ما يواجهونه من تحديات أو إشكالات.

**هذا وخرجت الدراسة بعدة توصيات، وعلى النحو التالي:**

## التوصيات

- (١) أهمية الخروج عن النمطية المعتادة في أساليب التوعية التقليدية واستخدام أساليب أكثر قدرة على الوصول إلى كافة العمال وأصحاب العمل من أجل رفع درجة الوعي بحقوق كلا الطرفين وكذلك رفع درجة الوعي بالتعديلات التشريعية الخاصة بقوانين العمل.
- (٢) مساندة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، من خلال تقديم تسهيلات مالية كتخفيض الرسوم المتعلقة بجلب العمالة، بالإضافة إلى ضرورة إنشاء صناديق مالية لمواجهة الحالات الطارئة والأزمات مثل أزمة كورونا وما رافقها من ظروف اقتصادية خطيرة أدت إلى إغلاق العديد من المنشآت وكذلك أدت إلى خسائر مالية للعديد منها.
- (٣) أهمية مراعاة مصلحة الطرفين (صاحب العمل والعامل) عند إصدار أية تشريعات أو قرارات أو تعديلات تشريعية.
- (٤) تمكين العمال وأصحاب العمل من إيصال ما يواجهونه من إشكالات قانونية خاصة مع التعديلات الأخيرة التي طرأت على بعض تلك التشريعات، وذلك من خلال وسائل وطرق متعددة لاستقبال الشكاوى.
- (٥) ضرورة متابعة تأهيل وتطوير العاملين في مجالات الرقابة العمالية على ظروف وواقع العمالة وعلى كافة أساليب الإكراه المستحدثة في السيطرة على العمالة والتي تؤدي إلى امتناعهم عن تقديم الشكاوى بحق أصحاب العمل رغم ما يتعرضون له من انتهاكات لحقوق الإنسان.
- (٦) عقد الندوات وورش العمل المتخصصة حول حقوق العمال وأصحاب العمل على أن يحضرها أطراف المعادلة (أصحاب العمل والعمال)، وذلك للاستماع بشكل مباشر إلى ما يواجهونه من معوقات، ووضع الحلول المناسبة لها.
- (٧) ضرورة متابعة مقدار الحد الأدنى من الأجور وتعديله بشكل دوري بما يتناسب مع ظروف الحياة ومتطلباتها الأساسية وذلك لضمان الحياة الكريمة للعمال.
- (٨) أهمية مواصلة الجهود الخاصة في حماية حقوق العمال من خلال التفتيش الميداني الدوري والمفاجئ من قبل المؤسسات المعنية (الحكومية وغير الحكومية) وذلك لضمان تنفيذ القوانين على أكمل وجه.

(٩) ضرورة الاستمرار في إجراء الدراسات المسحية لمتابعة أوضاع العمال وأصحاب العمل وذلك للاطلاع على المتغيرات وعلى مدى الرضا العام عن التعديلات التي أدت إلى إلغاء نظام الكفالة.

(١٠) أهمية إضافة مقررات أكاديمية لطلبة المدارس والجامعات حول ما تم من إجراءات تشريعية وإجرائية خاصة في إلغاء نظام الكفالة وذلك لخلق جيل واع والمساهمة في بناء ثقافة قانونية للأجيال القادمة.

(١١) ضرورة الاستمرار في عملية الإصلاحات التشريعية التي انتهجتها دولة قطر في ملف حقوق العمال، وذلك من خلال مراجعة دورية لنتائج التعديلات التشريعية والقرارات المتخذة في سبيل إلغاء نظام الكفالة.

**الملاحق**  
**(الاستبانات، وأسئلة المقابلات)**

## ملحق (ا) استبانة أصحاب العمل

### استبانة

#### مقدمة:

يقوم فريق من اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بعمل دراسة بعنوان «حقوق العمالة الوافدة في دولة قطر من منظور أصحاب العمل والعمال الوافدين». حيث يهدف هذا الاستبيان إلى استطلاع آرائكم حول التحديات التشريعية والقرارات التي تمت خلال السنوات الماضية والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة، وتحديد مستوى الرضى حولها. علماً بأن المعلومات سرية والمشاركة تطوعية، وتستخدم لأغراض بحثية، شاكرين لكم حسن تعاونكم.

#### • المعلومات الشخصية:

##### (١) الجنسية:

١. قطري      ب. غير قطري

##### (٢) النوع الاجتماعي:

١. ذكر      ب. أنثى

##### (٣) العمر:

١. ١٨-أقل من ٣٠ / ب. ٣٠-أقل من ٤٠ / ج. ٤٠-أقل من ٥٠ / د. ٥٠-أقل من ٦٠ / هـ. ٦١- فما فوق

##### (٤) طبيعة عمل المنشأة:

١. قطاع البناء / ب. قطاع الصناعة / ج. قطاع الصحة / د. قطاع خدمات التنظيف / هـ. قطاع النقل / و. قطاع الزراعة / ز. متعددة / ح. أخرى.

##### (٥) سنوات عمل المنشأة في قطر:

١. أقل من ٥ سنوات      ب. ٥-أقل من ١٠ سنوات      ج. أكثر من ١٠ سنوات

##### (٦) المؤهل التعليمي:

١. أقل من ثانوي / ب. الثانوية / ج. دبلوم / د. بكالوريوس / هـ. دراسات عليا

## تباينة (أصحاب العمل)

رقم السؤال	السؤال	نعم	لا	نوعاً ما
<b>الوعي القانوني</b>				
1	تتوفر لدي معلومات كافية عن التشريعات والأنظمة الجديدة البديلة لنظام الكفالة.			
2	توفر الجهات الرسمية في الدولة التوعية القانونية لأصحاب العمل.			
3	لدي معرفة بالجهات المختصة في النظر بالقضايا العمالية.			
<b>الأجور</b>				
4	الحد الأدنى للأجور ساهم في رفع إنتاجية الشركة.			
5	الحد الأدنى للأجور لم يؤثر على ارتفاع تكلفة العمل.			
6	يسهم الحد الأدنى للأجور باستقطاب الكفاءات إلى سوق العمل.			
<b>الوصول للعدالة</b>				
7	تضمن التشريعات والأنظمة الجديدة حقوق أصحاب العمل في حال ترك العامل عمله دون مبرر قانوني.			
8	تضمن التشريعات لأصحاب العمل اتخاذ الإجراءات القانونية الملائمة في حق العمالة المخالفة.			
9	تقدم الجهات المختصة في الدولة قنوات تواصل ميسرة لتقديم الشكاوى والوصول للعدالة.			
<b>التنقل</b>				
10	السماح للعمال في الانتقال من شركة إلى أخرى-ضمن الأطر القانونية-لن يؤدي إلى إفشاء أسرار العمل.			
11	سفر العامل اثناء اجازته إلى خارج البلاد لا يضر في أعمال الشركة.			
12	يساهم إلغاء نظام الكفالة في إنهاء تجارة بيع التأشيرات غير القانونية.			

## ملحق (٢) استبانة العمال

### استبانة

#### مقدمة:

يقوم فريق من اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بعمل دراسة بعنوان «حقوق العمالة الوافدة في دولة قطر من منظور أصحاب العمل والعمال الوافدين». حيث يهدف هذا الاستبيان إلى استطلاع آرائكم حول التحديات التشريعية والقرارات التي تمت خلال السنوات الماضية والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة، وتحديد مستوى الرضى حولها. علماً بأن المعلومات سرية والمشاركة تطوعية، وتستخدم لأغراض بحثية، شاكرين لكم حسن تعاونكم.

#### • المعلومات الشخصية: السابق ذكرها

##### (١) الجنسية:

١. أفريقية/ ب. آسيوية/ ج. عربية/ د. أوروبية/ هـ. أمريكا الجنوبية، / و. أخرى

##### (٢) النوع الاجتماعي:

(١) ذكر ب. أنثى

##### (٣) العمر:

١. ١٨- أقل من ٣٠ / ب. ٣٠- أقل من ٤٠ / ج. ٤٠- أقل من ٥٠ / د. ٥٠- أقل من ٦٠ / هـ. ٦١- فما فوق

##### (٤) سنوات العمل في قطر:

١. أقل من ٥ سنوات ب. ٥- أقل من ١٠ سنوات ج. أكثر من ١٠ سنوات

#### ٢. المؤهل التعليمي:

١. أقل من ثانوي. / ب. الثانوية / ج. دبلوم / د. بكالوريوس/ هـ. دراسات عليا

## الاستبانة الخاصة بـ (العمال)

لا اعرف	أحيانا	لا	نعم	السؤال	
<b>حق الأجر</b>					
				احصل على راتبي الشهري في وقته دون تأخير.	1
				احصل على بدل نقدي في حال عملي لساعات إضافية.	2
				احصل على أجر يزيد على الحد الأدنى للأجور / أكثر من 1000 ريال.	3
<b>حق التنقل</b>					
				أستطيع السفر لتمضية اجازتي خارج البلاد، دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل.	4
				لا تقوم الشركة التي أعمل بها بحجز وثيقة سفرني.	5
				أستطيع التنقل في داخل دولة قطر دون أي قيود.	6
<b>الوعي القانوني والوصول إلى العدالة</b>					
				لدي معلومات كافية حول وسائل الاتصال بالجهات المختصة في استقبال الشكاوى العمالية.	7
				أستطيع تقديم الشكوى لدى الجهات المختصة في حال تعرضت لأي انتهاك لحقوقي.	8
				لدي معلومات حول التشريعات والأنظمة الحديثة التي جاءت كبدل لنظام الكفالة.	9
<b>الحق في الصحة والسكن الملائم</b>					
				يتوفر لدي تأمين صحي داخل دولة قطر، استخدمه عند الحاجة.	10
				يتم تطبيق الإجراءات الاحترازية الخاصة بمواجهة وباء كورونا في أماكن العمل.	11
				توفر الشركة مسكن مناسب ومرافق صحية ملائمة.	12

### ملحق (٣) الأسئلة الموجهة لفئة أصحاب العمل

مقدمة: يقوم فريق من اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بعمل دراسة بعنوان «حقوق العمالة الوافدة في دولة قطر من منظور أصحاب العمل والعمال الوافدين». حيث تهدف هذه المقابلة إلى استطلاع آرائكم حول التحديات التشريعية والقرارات التي تمت خلال السنوات الماضية والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة، وتحديد مستوى الرضى حولها. علماً بأن المعلومات سرية والمشاركة تطوعية، وتستخدم لأغراض بحثية، شاكرين لكم حسن تعاونكم.

#### • المعلومات الشخصية: السابق ذكرها

##### (١) الجنسية:

١. قطري  
ب. غير قطري

##### (٢) النوع الاجتماعي:

١. ذكر  
ب. أنثى

##### (٣) العمر:

١٨ - أقل من ٣٠ / ب. ٣٠ - أقل من ٤٠ / ج. ٤٠ - أقل من ٥٠ / د. ٥٠ - أقل من ٦٠ / هـ. ٦١ - فما فوق

##### (٤) طبيعة عمل المنشأة:

١. قطاع البناء. / ب. قطاع الصناعة/ ج. قطاع الصحة/ د. قطاع خدمات التنظيف/  
هـ. قطاع النقل/ و. قطاع الزراعة/ ز. متعددة/ ح. أخرى.

##### (٥) سنوات عمل المنشأة في قطر:

١. أقل من ٥ سنوات  
ب. ٥ - أقل من ١٠ سنوات  
ج. أكثر من ١٠ سنوات

##### (٦) المؤهل التعليمي:

١. أقل من ثانوي. / ب. الثانوية / ج. دبلوم / د. بكالوريوس / هـ. دراسات  
عليا

## أسئلة المقابلة الرئيسية:

١. ما الإيجابيات التي تحققت لديكم من جراء إلغاء نظام الكفالة؟

---

---

---

---

٢. ما السلبيات التي واجهتكم بعد إلغاء نظام الكفالة؟

---

---

---

---

٣. هل لحقت بكم أية أضرار نتيجة إلغاء نظام الكفالة، وما هي تلك الأضرار؟

---

---

---

---

٤. ما الحقوق العمالية التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من المتابعة لضمان حمايتها؟

---

---

---

---

٥. هل لديكم أية مقترحات حول موضوع الدراسة؟

---

---

---

---

## ملحق (٤) الأسئلة الموجهة لفئة العمال

### مقدمة:

يقوم فريق من اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بعمل دراسة بعنوان «حقوق العمالة الوافدة في دولة قطر من منظور أصحاب العمل والعمال الوافدين». حيث تهدف هذه المقابلة إلى استطلاع آرائكم حول التحديثات التشريعية والقرارات التي تمت خلال السنوات الماضية والمتعلقة بإلغاء نظام الكفالة، وتحديد مستوى الرضى حولها، علماً بأن المعلومات سرية والمشاركة تطوعية، وتستخدم لأغراض بحثية، شاكرين لكم حسن تعاونكم.

### • المعلومات الشخصية: السابق ذكرها

#### (١) الجنسية:

١. أفريقية/ ب. آسيوية/ ج. عربية/ د. أوروبية/ ه. أمريكا الجنوبية، / و. أخرى

#### (٢) النوع الاجتماعي:

(٢) ذكر ب. أنثى

#### (٣) العمر:

١. ١٨- أقل من ٣٠ / ب. ٣٠- أقل من ٤٠ / ج. ٤٠- أقل من ٥٠ / د. ٥٠- أقل من ٦٠ / هـ. ٦١- فما فوق

#### (٤) سنوات العمل في قطر:

١. أقل من ٥ سنوات ب. ٥- أقل من ١٠ سنوات ج. أكثر من ١٠ سنوات

#### (٥) المؤهل التعليمي:

١. أقل من ثانوي / ب. الثانوية / ج. دبلوم / د. بكالوريوس / هـ. دراسات عليا

١. ما الإيجابيات التي تحققت لديكم من إجراء إلغاء نظام الكفالة؟

.....  
.....  
.....  
.....

٢. ما السلبيات التي واجهتكم بعد إلغاء نظام الكفالة؟

.....  
.....  
.....  
.....

٣. هل لحقت بكم أية أضرار نتيجة إلغاء نظام الكفالة، وما هي تلك الأضرار؟

.....  
.....  
.....  
.....

٤. ما الحقوق العمالية التي لا تزال بحاجة إلى مزيدٍ من المتابعة لضمان حمايتها؟

.....  
.....  
.....  
.....

٥. هل لديكم أية مقترحات حول موضوع الدراسة؟

.....  
.....  
.....  
.....

## قائمة المصادر والمراجع

- ابن منظور، بشر (١٩٩٤)، لسان العرب، دار صادر، بيروت، لبنان.
- المعجم الوسيط، مجمه اللغة العربية، (١٩٦٠)، الإدارة العامة للمعجمات وإحياء التراث، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر، ط٢، تركيا، إسطنبول.

## المراجع العربية:

- آل سفران، والمعاسفة نشأت، والحمادي عبدالرحمن (٢٠٢١). بعنوان «إلغاء نظام الكفالة وحقبة جديدة لتعزيز حماية الوافدين»، منشورات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، الدوحة، قطر.
- بن عيبان، إبراهيم عبد الكريم (٢٠١١)، بعنوان «العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من استقدامها وتلافي آثارها»، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الجيلاني، علي حسين (٢٠٢٠). بعنوان: «أثر التشريعات العمالية على هجرة العمالة: السودان والمملكة العربية السعودية»، مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة بليدة، السودان.
- رشيد، سهاد أحمد (٢٠٠٩). بعنوان: «العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي دراسة حالة دولة الإمارات العربية»، جامعة البصرة، العراق.
- سمنتاهات، (٢٠١٤). بعنوان «نظام الكفالة؛ من وجهة نظر أصحاب العمل أيضاً»، منشورات مؤسسة إنسان، بدعم المجلس الدنماركي للاجئين، بيروت، لبنان.
- الشهابي، عمر (٢٠١٨)، تاريخ نشوء نظام الكفالة للعاملين الوافدين في دول الخليج العربيّة مركز الخليج لسياسات التنمية. وأنظر: الشهابي وآخرون، الثابت والمتحول (٢٠١٨)، التنمية في هامش الخليج)، مركز الخليج لسياسات التنمية، الكويت.
- الطراونة، مخلد اريخ (٢٠١٨)، المنظمات الدولية، دائل وائل للنشر والتوزيع، الاردن، عمان.
- الغانم، كلثم وآخرون (٢٠١٠) «أوضاع العمالة غير المهرة في قطاع الإنشاءات في قطر»، منشورات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، الدوحة، قطر.
- كامل، أنور سيد (٢٠١٥)، الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي، دراسة في الجغرافيا السياسية، حوالية كلية الآداب، جامعة بني سويف، مح.
- كامل، أنور سيد (٢٠١٥). بعنوان «الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي»، جامعة بني سويف، مصر.
- المعاسفة، نشأت، والطراونة، هاني (٢٠٢١) بعنوان «الإطار القانوني للأجور في الاتفاقيات

- والمعاهدات الدولية، وقانون العمل القطري: دراسة مقارنة»، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 5، العدد 12، فلسطين.
- نشأت، حسن أكرم(1989)، هجرة العمالة العربية إلى الدول العربية الخليجية-سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المنامة، مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية.

### اتفاقيات دولية وتشريعات وطنية:

- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 108 اعتمدت بقرار الجمعية العامة 40، المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990م.
- قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004 وتعديلاته.
- القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمُستخدَمين في المنازل، الدوحة، قطر.

### المراجع الأجنبية:

- Parreñas, R. S., & Silvey (2021), The governance of the Kafala system and the punitive control of migrant domestic workers.

### مواقع الكترونية:

- المعرفة، موقع الكتروني متخصص، مقال بعنوان رب العمل، <https://www.marefa.org>، تمت المشاهدة بتاريخ 28/1/2022.
- البهاوي، شيخة (2016م)، مقال بعنوان العبودية الحديثة: 7 أسئلة تشرح نظام الكفالة المعتمد في دول الخليج، مجلة منشور الإلكترونية، الرياض، بتاريخ 2/12/2016م، وللمزيد انظر: [shorturl.at/bvwzO](http://shorturl.at/bvwzO)، تاريخ الدخول 30/1/2021م.



رقم الإيداع بدار الكتب القطرية: 2023/535م  
رقم الترفيم الدولي للكتاب ISBN: 9789927407321



