

تقرير رعاية العمال السنوي الثالث

مارس ٢٠١٧ - يناير ٢٠١٨



اللجنة العليا
للمشاريع والريث
Supreme Committee
for Delivery & Legacy

رعاية العمال
Workers'
Welfare



المحتويات

٣	المقدمة
١٠	الامتثال والتدقيق
٣٠	الصحة والسلامة في إدارة رعاية العمال
٤٠	التواصل والمشاركة
٥٣	التحديات
٥٦	الطريق نحو المستقبل

المقدمة



مسرد المصطلحات

إدارة الحوادث والطوارئ	Accident and Emergency Department	AED
الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب	Building and Wood Workers' International	BWI
سجل المريض الإلكتروني	Electronic Patient Record	ERP
الاستجابة الطبية الطارئة	Emergency Medical Response	EMR
الصحة والسلامة	Health & Safety	H&S
الصحة والسلامة والبيئة	Health, Safety and Environment	HSE
منظمة العمل الدولية	International Labour Organisation	ILO
مجموعة العمل المشتركة	Joint Working Group	JWG
وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية	Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs	MOADLSA
منظمات غير حكومية	Non-governmental Organisation	NGO
غير متعلقة بالعمل	Non-work Related	NWR
منتدى رعاية العمال في المشاريع	Project Workers' Welfare Forum	PWWF
مسؤول رعاية العمال في المشاريع	Project Workers' Welfare Officer	PWWO
أطراف متعاقدة أخرى	Other Contracting Parties	OCP
مجتمع قطر للابتكار	Qatar Innovation Community	QIC
مركز قطر الدولي للأمن	Qatar International safety Centre	QISC
لوائح الإبلاغ عن الإصابات والأمراض والحوادث الخطرة	Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations	RIDDOR
معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية	Social and Economic Survey Research Institute	SESRI
مكتب المشاريع الخاصة	Special Projects Office	SPO
اللجنة العليا للمشاريع والإرث	Supreme Committee for Delivery & Legacy	SC
المكتب الفني للمشاريع	Technical Delivery Office	TDO
بطولة كأس العالم لكرة القدم قطر ٢٠٢٢	2022 FIFA World Cup Qatar™	Tournament
كلية وايل كورنيل للطب - قطر	Weill Cornell Medicine-Qatar	WCM-Q
رعاية العمال	Workers' Welfare	WW
إدارة رعاية العمال	Workers' Welfare Department	WWD
منتديات رعاية العمال	Workers' Welfare Forums	WWF
مسؤول رعاية العمال	Workers' Welfare Officer	WWO
مُمثل عن العمال	Workers' Representative	WR
معايير رعاية العمال	Workers' Welfare Standards	WWS

كلمة الأمين العام

تلتزم اللجنة العليا للمشاريع والإرث التزاماً عميقاً باغتنام بطولة كأس العالم لكرة القدم قطر ٢٠٢٢ باعتبارها منصة تُسهم في دفع عجلة التنمية والتطور في دولة قطر. ونؤمن بأن الجهود التي نبذلها في مجال رعاية العمال هي جزء لا يتجزأ من هذا الالتزام.

لذا فإننا نتطلع من خلال تلك الجهود إلى تحسين حياة العمال في إطار عمل شامل ومستدام نجح بالفعل في تحقيق نتائج على أرض الواقع، وسيسهم هذا النهج على المدى الطويل في ترك إرث اجتماعي ذي قيمة.

لقد كانت الشهور الإثني عشر الماضية بالنسبة لنا هامة وحاسمة وحافلة بالإنجازات الرائدة.

إنني فخور بالإنجازات الكبيرة التي حققناها فيما يتعلق برسوم توظيف العمال، فعلى الرغم من أن معايير رعاية العمال تقتضي منع فرض رسوم توظيف، إلا أننا سعيينا للعمل بجد مع المقاولين والاطراف المتعاقدة الأخرى لضمان سداد رسوم التوظيف التي ربما دفعها العمال (بما في ذلك العمال الخزين تم تعيينهم قبل بدء مشاريع اللجنة العليا). ومن خلال عملنا مع ثلاثة مقاولين محددين،

استطعنا بدء مرحلة التسديد، وتمكّننا من سداد رسوم التوظيف لأكثر من ١٧٠٠ عامل بقيمة مالية تفوق 3 مليون ريال قطري. وقد استطعنا خلال هذا العام تطوير وتعزيز شراكتنا مع شركاء دوليين ذاتي السيط مثل الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، وتمحور شراكتنا مع الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب حول مجموعة العمل المشتركة التي تُعنى بإدارة وإجراء عمليات تفتيش عن معايير الصحة والسلامة وذلك في أماكن إقامة العمال ومواقع البناء. وقد أثبتت خبرة الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب أهمية وفاعلية منتديات رعاية العمال وعملياتها الانتخابية، مع التأكيد على ضرورة تطوير فاعليتها.

وإذ أننا نمضي قدماً في طريقنا نحو إحداث تغيير إيجابي، نرى بأن التأكد من تمكّن العمال من رفع تظلماتهم هو أمر بالغ الأهمية بالنسبة لنا. وتحقيقاً لهذه الغاية، استطعنا حتى نهاية عام ٢٠١٦ إطلاق ١٤ منتدى لرعاية العمال. ويسعدني الإشارة إلى أننا استطعنا منذ شهر يناير ٢٠١٨ زيادة عدد منتديات رعاية العمال ليصل إلى 94 منتدى. وقد شهدت خدمة الخط الساخن لرفع المظالم، والتي أطلقتها اللجنة العليا في إبريل ٢٠١٧ وتدعم لغات متعددة كالعربية والإنجليزية والهندية والمالوية والتاجالو والأوردو، ارتفاعاً ملحوظاً في الشكاوى المرفوعة بنسبة ٣٧٠٪،



المتوقع خلال عام ٢٠١٨ تزويد عمالنا بباقة واسعة من ملحقات التبريد القابلة للارتداء. ونهدف من خلال هذه المبادرة إلى تحقيق الهدف المنشود وهو إطلاق مُنتج وطني مُصمم خصيصاً ليلانم بيئة دولة قطر وفق آراء العمال والمقاولين ومقترحاتهم.

من الأمور التي تحظى بأولوية قصوى بالنسبة لنا التأكد من توافق معايير الصحة والسلامة والإجراءات التي نتخذها في مواقع البناء مع أعلى المعايير، ويجري تطبيقها بشكل صارم. ومنذ أن بدأت أعمال البناء وقعت حالتا وفاة في مواقعنا، أنيل كومار في أكتوبر ٢٠١٦، و زاكاري كوكس في يناير ٢٠١٧. وقد اتخذنا إجراءات تضمن عدم تكرار وقوع مثل هذه الحوادث. ونجحن في تعزيز عملياتنا وإجراءاتنا للتأكد من أن تستحوذ سلامة العامل على الأولوية فوق أية متطلبات أخرى، وذلك من خلال عملنا مع الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب والخبراء التخزين في مجالات الصحة والسلامة.

يعكس تقاطع كافة المجالات في عملنا مدى التزامنا بالشفافية والمصداقية. كما أننا نواصل التعاون مع شركائنا في مجتمع حقوق الإنسان والمنظمات الدولية، انطلاقاً من إيماننا الراسخ بأن الحوار وتبادل المعرفة هما السبيل المُطلق لإحداث التغيير المستدام الذي نسعى لتحقيقه.

إنني على يقين تام بأننا نسهم في التقدم الكبير الذي تشهده دولة قطر، وبأننا قدمنا مثلاً يُحتذى به في المنطقة من خلال التغييرات التي ننقذها. وقد أشادت منظمة العفو الدولية بالتزام حكومتنا بإحداث «تغيير إيجابي حقيقي لجميع العمال».

يسلط هذا التقرير الذي بين أيديكم الضوء على عمق التزام اللجنة العليا بقضية رعاية العمال، والجهود المبذولة في هذا الصدد، والتحول التدريجي في عمل المقاولين عندما يتعلق الأمر برعاية العمال، وحجم التعاون على الصعيدين المحلي والدولي لإيجاد حلول للتحديات التي نواجهها، بالإضافة إلى استعراض النتائج المستخلصة من عملنا الرامي إلى بناء مستقبل أفضل لعمالنا.

وذلك في الفترة الزمنية ما بين سبتمبر ٢٠١٧ وحتى يناير ٢٠١٨. ويعود هذا الإقبال الملحوظ للاستفادة من الخدمة إلى برامج التوعية التي أطلقتها اللجنة العليا لضمان رفع مستوى وعي العمال بآلية التظلم بوضوح تام.

إلى جانب ذلك، قررت اللجنة العليا تعيين شركة إمباكت ليميتد، مراقبنا الخارجي المستقل، لمدة ثلاث سنوات إضافية. وتشمل مهمة الشركة عمليات مراجعة وتقييم فصلية للالتزام بمعايير رعاية العمال، وتنفيذ عمليات التدقيق للجنة العليا ومقاولينا، وتحديد جوانب التطوير المستمر، وتنفيذ عمليات التقييم الأخلاقي وخدمات تصحيح الملاحظات. وأصدرت إمباكت ليميتد [تقريرها السنوي الثاني](#) في مارس ٢٠١٧، ونشرت [أحدث تقاريرها في مارس ٢٠١٨](#).

وفي سياق متصل، تعاوننا مع شركاء محليين جُدد مثل كلية وايل كورنيل للطب - قطر وذلك لإطلاق مشروع يتألف من ثلاث مراحل يهدف إلى تحسين صحة العمال مع التركيز بشكل خاص على جانب التغذية. وتهدف هذه المبادرة، التي تم إبرامها في إبريل ٢٠١٧، إلى إجراء فحوصات طبية شاملة للعمال، والحرص على تثقيف العمال والمقاولين ورفع مستوى وعيهم بأساليب الحياة الصحية، وذلك استناداً إلى نتائج الفحوصات. كما يهدف هذا التعاون مطلع عام ٢٠١٨ إلى العمل مع أخصائيي وخبراء التغذية لتطوير قوائم الطعام من خلال تقديم خيارات غذاء صحية سئسهم في تحسين صحة العمال، وتُشجعهم على تناول وجبات متوازنة في القيمة الغذائية.

وقد شرعنا في العمل مع مركز قطر الدولي للأمن لتقديم دورات تدريبية تهدف إلى تحسين نوعية حياة العمال. وتقدّم هذه الدورات التدريبية لمحة عن الحياة في دولة قطر، وشرحاً عن معايير رعاية العمال وآليات التظلم. وتهدف هذه المبادرة إلى الإسهام في تطوير المهارات الشخصية لدى العمال، وتسهيل انتقالهم للعيش في دولة قطر، بالإضافة إلى إعدادهم لخوض مستقبلهم وتسهيل حياتهم المهنية في دولة قطر.

إنّ تحسين تجربة عمالنا في مواقع البناء هو أمر في غاية الأهمية بالنسبة لنا. وتحقيقاً لذلك، نطوّر التقنيات لتحسين سلامة عمالنا في المواقع. وقد أتاح لنا التطور في مجال تقنية التبريد القابلة للارتداء فرصة تجربة تزويد عمالنا بسترات ومناشف مبردة، وعدد من الملحقات الأخرى القابلة للارتداء، والمصممة لخفض درجة حرارة الجسم. ومن خلال التعاون مع شركائنا في مجتمع قطر للابتكار، من

اللجنة العليا للمشاريع والإرث في سطور

أنشأت دولة قطر اللجنة العليا للمشاريع والإرث في عام ٢٠١١ لتتولى مسؤولية تنفيذ مشاريع البنية التحتية اللازمة لاستضافة نسخة تاريخية مبهرة من بطولة كأس العالم لكرة القدم عام ٢٠٢٢، ووضع المخططات والقيام بالعمليات التشغيلية التي تجريها قطر كدولة مستضيفة للبطولة، لتساهم بذلك في تسريع عجلة التطور وتحقيق الأهداف التنموية للدولة، وترك إرث دائم لقطر، والشرق الأوسط، وآسيا، والعالم أجمع.

ستساهم الاستادات والمنشآت الرياضية الأخرى ومشاريع البنية التحتية التي نشرف على تنفيذها بالتعاون مع شركائنا في استضافة بطولة متقاربة ومتراصة، تركز على مفهوم الاستدامة وسهولة الوصول بشكل شامل. بعد انتهاء البطولة، ستتحول الاستادات والمناطق المحيطة بها إلى مراكز نابضة بالحياة المجتمعية، مشكلة بذلك أحد أهم أعمدة الإرث الذي نعمل على بنائه لتستفيد منه الأجيال القادمة.

تتولى اللجنة العليا للمشاريع والإرث من خلال العمل عن كثب مع اللجنة المحلية المنظمة قطر ٢٠٢٢ مسؤولية الإشراف على العمليات التخطيطية والتشغيلية لبطولة كأس العالم لكرة القدم ٢٠٢٢، ليعيش ضيوفنا من عائلات ومشجعين قادمين من شتى أنحاء العالم أجواء البطولة بكل أمان، مستمتعين بكرم الضيافة الذي تُعرف به دولة قطر والمنطقة.

وتسخر اللجنة العليا التأثير الإيجابي لكرة القدم لتحفيز التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية في جميع أرجاء قطر والمنطقة وآسيا، وذلك من خلال برامج متميزة مثل الجيل المبهّر، وتحدي ٢٢، ورعاية العمال، ومبادرات هادفة مثل التواصل المجتمعي، وتأسيس معهد جسور.

عن إدارة رعاية العمال

لطالما كانت رعاية العمال في مقدمة ما تقوم به اللجنة العليا من عمل، وقد جرى تخصيص فريق عمل للتعامل مع مشكلات رعاية العمال منذ عام ٢٠١٣. وتعمل إدارة رعاية العمال الحالية تحت مظلة مكتب التأمين العام للجنة العليا. وتتمحور رؤية إدارة رعاية العمال-الذي كان وحدة قبل ذلك- في أن تكون بطولة كأس العالم لكرة القدم قطر ٢٠٢٢ بطولة مبهرة تتبنى أفضل الممارسات المتبعة في مجال رعاية العمال، وتدعم جهود التنمية البشرية والاجتماعية في دولة قطر.

يعمل في هذه الإدارة موظفون بدوام كامل يكرّسون جهودهم لضمان تطبيق فعال لمعايير رعاية العمال في كافة مشاريع اللجنة العليا. وقد نما الفريق تناسباً مع تطور مشاريع اللجنة العليا، حيث تضم الإدارة حالياً ١٣ موظفاً يعملون بدوام كامل، بما في ذلك أربعة مدققين/مفتشين خارجيين. ويتسم فريق إدارة رعاية العمال بالتنوع واختلاف اللغات وتعدد التخصصات في خبرات متنوعة منها التدقيق وعلم النفس الصناعي.





الصحة والسلامة

- الإشراف على المسائل المتعلقة بصحة وسلامة العمال، بما في ذلك عمليات التفتيش
- وضع متطلبات الصحة والسلامة الشاملة المتعلقة برعاية العمال
- إجراء زيارات تفتيشية لمتابعة الظروف الصحية وإجراءات السلامة في أماكن سكن العمال
- تقديم التدريب التعريفي للعمال الجدد على الصحة والسلامة
- تنسيق المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة مع فرق الصحة والسلامة والأمين والبيئة في المواقع



الامتثال والتدقيق

- قيادة وإجراء عمليات التفتيش والتدقيق الخاصة برعاية العمال (أماكن سكن العمال ومواقع العمل وممارسات العمل والتوظيف الأخلاقي)
- إجراء عمليات التقييم الفني لمستوى رعاية العمال عند تقديم المناقصات الخاصة بمشاريع اللجنة العليا
- إدارة عملية تحسين معايير رعاية العمال
- الإشراف على تطبيق معايير رعاية العمال وإنفاذها
- إدارة عملية اعتماد الأطراف المتعاقدة الأخرى



المعلومات والتقارير

- إدارة تطوير البحوث والتقييمات الخاصة برعاية العمال
- جمع وإدارة المعلومات والأدوات المتعلقة برعاية العمال
- الحفاظ على قواعد بيانات محدثة تشمل تفاصيل عمليات التدقيق والمقاولين والعمال، إلخ.



التواصل والمشاركة

- المشاركة في مجموعة توجيه على مستوى الدولة للتعاون مع الجهات الحكومية لمناقشة المشاكل الرئيسية المتعلقة برعاية العمال
- إدارة العلاقات مع الأطراف الخارجية، بما في ذلك السفارات والمنظمات غير الحكومية والشركاء
- تطوير وإدارة أنشطة التواصل والمشاركة بشأن رعاية العمال، وتشمل التغذية وأنظمة التبريد، وغيرها
- القيام بأنشطة التدريب وتحسين المهارات للعمال والمقاولين

رحلة رعاية العمال

تؤمن اللجنة العليا إيماناً راسخاً بقدرة بطولة كأس العالم لكرة القدم قطر ٢٠٢٢ على ترك إرث مستدام قيّم في مجال رعاية العمال في جميع أنحاء دولة قطر. وبعد فوز دولة قطر بحق استضافة بطولة كأس العالم لكرة القدم، كان وضع مجموعة من معايير رعاية العمال في عام ٢٠١٤ إحدى الخطوات الهامة نحو الاستضافة. وقد جرى تحديث المعايير في ٢٠١٦ وصولاً إلى النسخة الثالثة من المعايير التي سيتم الإعلان عنها في القريب العاجل. وملتزم جنباً إلى جنب مع المقاولين بتطبيق معايير رعاية العمال.

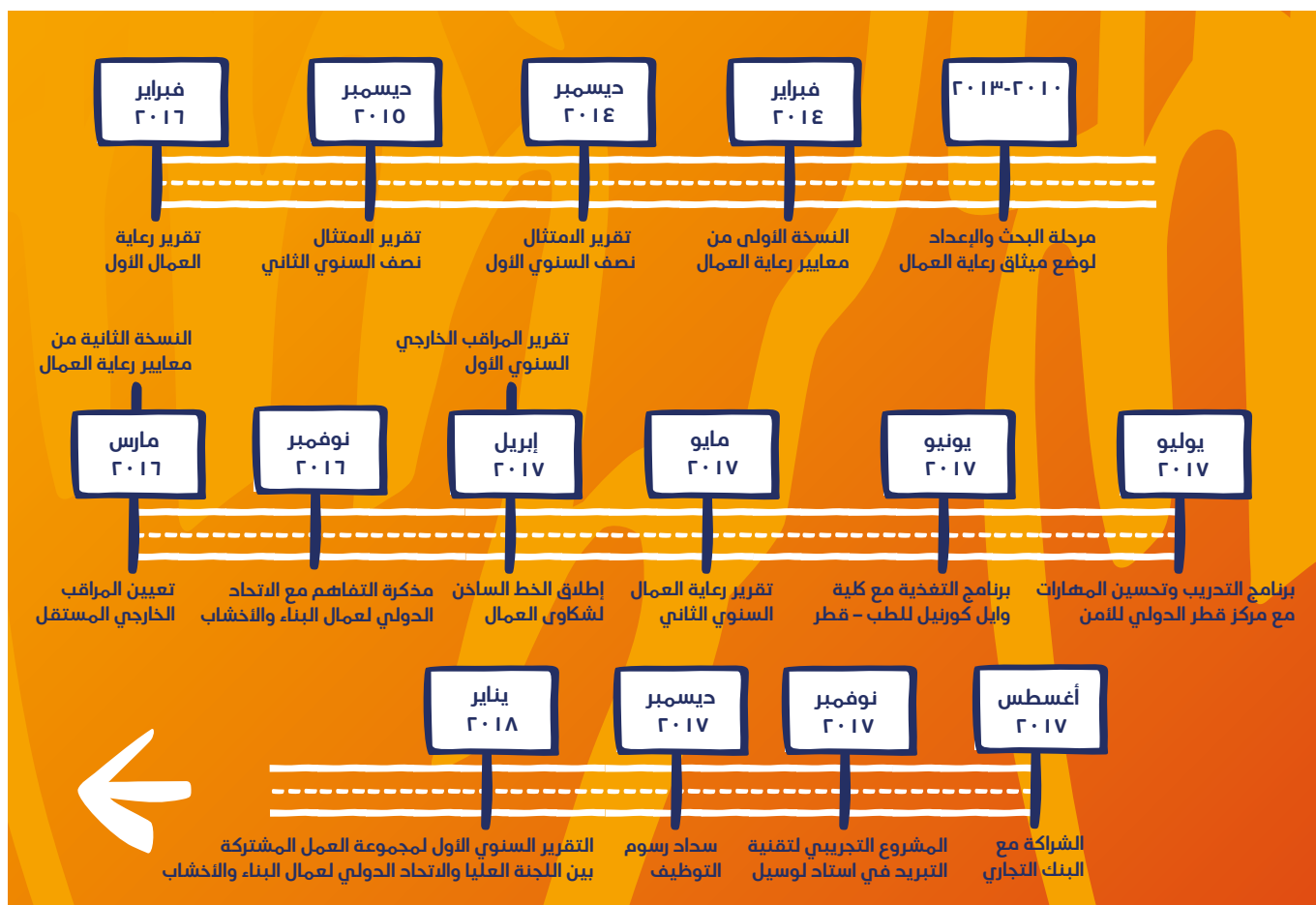
ومن الشروط الملزمة تعاقدياً بأن تتوافق معايير رعاية العمال مع معايير حقوق الإنسان المقبولة عالمياً، والتي تُطالب بأن يُعامل كافة الأفراد المساهمين في مشاريع اللجنة العليا بكرامة واحترام. وطوال فترة عملهم بدءاً من مرحلة التعيين وحتى مغادرة الوطن، يخضع العمال لنظام تدقيق من أربعة مستويات يتضمن مراقبة خارجية مستقلة، واتخاذ إجراءات فورية لمعالجة مواطن الضعف والقصور.

لطالما كانت المشاركة محطة بارزة أخرى في مشوار رعاية العمال. وتتكاثر جهودنا في هذا الصدد لتشمل منتديات رعاية العمال، والخط الساخن لرفع المظالم، وفريق متخصص يعقد اجتماعات

دورية مع العمال في مواقع البناء وأماكن الإقامة. وتساهم فُحرجات هذا النهج المُتبّع في مساعدتنا على تطوير قطاع رعاية العمال، وإطلاق مبادرات جديدة في مجالي الصحة والتغذية، وتحسين مرافق الاستجابة الطبية الطارئة في مواقع البناء، بالإضافة إلى طرح باقة واسعة من فرص التدريب التي تستقطب عمالنا ومقاولينا بهدف تزويدهم بمهارات هامة لمستقبلهم، ومساعدتهم على تطوير أدائهم المهني، والمحافظة على أمنهم وسلامتهم.

وفي إطار مساعيها الرامية لإيجاد شُبل فعالة لحماية العمال، عيّنت اللجنة العليا بالبحث عن حلول مبتكرة منها استخدام تقنية التبريد. واستناداً إلى دراسات أولية أجريت على تقنيات مختلفة، تتوقع في الشهور القليلة المقبلة الإعلان عن تقنية متطورة ستعود بالنفع الكبير على عمالنا في مواقع البناء.

نُدرّك في اللجنة العليا بأنّ الشفافية هي مفتاح التطور في مشوار رعاية العمال. وتدعم تقارير الامتثال السنوية الصادرة عن شركة إمباكت ليميتد للتدقيق الخارجي تقاريرنا السنوية، في حين يعزز اتفاقنا مع الاتحاد الدولي لعمال البناء والنخشب جولات التفتيش في مواقعنا، وهو ما ينعكس أيضاً في تقرير سنوي عام. كما أننا نعوّل



على خبرة الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب من خلال مجموعة العمل المشتركة التي تتألف من ممثلين عن اللجنة العليا والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب لخدمة عمالنا من خلال التدريب، وتقييم آليات التظلم. وقد تم إصدار التقرير السنوي التول لمجموعة العمل المشتركة في يناير ٢٠١٨.

ويعكس إصدار هكذا تقارير محورياً رئيسياً في مسيرة إدارة رعاية العمال مفاده أن مشاركة المعرفة التي تكتسبها اللجنة العليا تعتبر دافعاً هاماً نحو تحقيق تطور مستمر وترك إرث للعمال في جميع أنحاء المنطقة. ونذكر جيداً أنه بالرغم مما نواصل إحرازه من تقدم، يبقى هناك الكثير لإنجازه، ونسترشد بهذه التقارير للوقوف على ما نجزه من تحسينات سنوياً.

خطوات رئيسية



٦ جولات تفتيش
مشتركة بين اللجنة العليا
والاتحاد الدولي لعمال
البناء والأخشاب

دراسة حول التغذية أجرتها كلية
وايل كورنيل للطب - قطر

إعادة تعيين دبلويت
كمفتشين ومراقبين



إصدار تقرير إمباكت
ليمتد للامتثال

إعادة تعيين شركة
إمباكت كمراقب مستقل



إطلاق خدمة
الخط الساخن
المخصصة لرفع
التظلمات



منصة إنتيليكس
لرعاية العمال



إصدار تقرير رعاية
العمال السنوي الثاني

تطبيق البنك
التجاري للعمال



دورات تدريبية
يقدمها مركز قطر
الدولي للأمن

الشراكات



Weill Cornell
Medicine - Qatar



NAVEX GLOBAL
The Ethics and Compliance Experts

البنك التجاري
COMMERCIAL BANK



Deloitte.

impactt



معايير رعاية العمال

إن معايير رعاية العمال هي مجموعة من القواعد الإلزامية التي تضمن سير عمل الشركات في مشاريع اللجنة العليا وفقاً للقيم الخاصة باللجنة العليا. وتحدد هذه المعايير بوضوح متطلبات اللجنة العليا ذات الصلة بالتوظيف والعمالة وظروف المعيشة والعمل بالنسبة لكافة العاملين في مشاريع اللجنة العليا.

ومنذ إصدار النسخة الثانية من معايير رعاية العمال في مارس ٢٠١٦، تراجع اللجنة العليا متطلبات المعايير باستمرار، مع الأخذ بعين الاعتبار ردود الأفعال الواردة بشكل مباشر من العمال والشركاء الآخرين، بما في ذلك المقاولين والمنظمات غير الحكومية، وذلك بالتواصل مع مسؤولي رعاية العمال ومسؤولي رعاية العمال في المشاريع. وعلى ضوء تلك التراء والمقترحات، جرى مؤخراً اعتماد عدد كبير من التحسينات التي من المقرر تميمها على مقاولينا، مع تركيز أساسي على ضمان التطبيق العملي لهذه المعايير على الأرض.

وتهدف هذه التغييرات إلى اتساق وإيضاح معايير رعاية العمال وذلك من خلال تعزيز آلية تنفيذها، وضمان امتثالها مع متطلبات الصحة والسلامة ذات الصلة بالرعاية. والأهم من ذلك، ستضمن هذه التغييرات حق اللجنة العليا في تسريح أطراف متعاقدة أخرى نظير حالات عدم امتثال حرجة ذات صلة بالرعاية، كما أنها ستعزز تمثيل العمال وذلك من خلال تعديل مهام ومسؤوليات مسؤول رعاية العمال ومسؤول رعاية العمال في المشاريع.

التركيز على جانب الصحة يعني أن من بين ٣٧ تحسيناً، تركز الكثير منها على المسائل الصحية، بما في ذلك إجراء فحوصات طبية إلزامية وأساسية، وإجراء فحوصات طبية منتظمة، وتحديد العمال الأكثر عرضة للمخاطر الصحية، وتحسين متطلبات الخدمات الطبية، وجهازية جهاز صدمات القلب الكهربائية الخارجية، وإجراء تدريبات طبية طارئة كل شهرين، وزيادة عدد أفراد الطاقم الطبي في مواقع البناء التي يزيد عدد العمال بها عن ١٠٠٠ عامل، وتخصيص ممرضين اثنين للعمل بدوام كامل في أماكن إقامة العمال التي تضم أكثر من ١٠٠٠ عامل، بالإضافة إلى إلزام المتعاقدين والأطراف المتعاقدة الأخرى بتنفيذ خطط مرافق طبية وعمليات إدارة سجلات.

سيتم إخطار المقاولين بالتعديلات القادمة على معايير رعاية العمال من خلال نشرة رسمية قبل وقت كافٍ من إصدارها بشكل رسمي خلال عام ٢٠١٨، وسيتم تزويدهم بالمشورة والدعم بشأن كيفية الالتزام بها.





موجز تحليلي

يغطي تقرير رعاية العمال السنوي الثالث الفترة الزمنية ما بين مارس ٢٠١٧ ويناير ٢٠١٨.

شهدت هذه الفترة الزمنية تحقيق عدد من الإنجازات، كإجراء تعديلات إضافية على معايير رعاية العمال لضمان تحقيقها الغاية المرجوة منها قدر الإمكان، وضمان تطويرها وتحسينها بما يتلاءم مع البيئة المتغيرة. كما أجريت تحسينات إضافية على نظام إيتيليكس وشملت إدراج وظائف أساسية للعمل على انسيابية وسهولة استقبال ونقل المعلومات، وكذلك تدريب قرابة ٢٠٠ مستخدم على كيفية التعامل مع هذا النظام.

عملت اللجنة العليا على مواجهة التحديات التي واجهتها خلال عام ٢٠١٦ والتي كان من أهمها ضمان سداد رسوم التوظيف للعمال. وقد تم خلال الفترة الزمنية التي يتناولها هذا التقرير اتخاذ خطوة رئيسية ستؤثر على ما يقارب ١٠٪ من إجمالي العمال اعتباراً من نهاية شهر ديسمبر.

وقد استطعنا قطع شوط كبير في مواقع إقامة العمال، حيث تم خلال عام ٢٠١٧ إجراء ٢٣٧ عملية تفتيش على أماكن إقامة العمال، بالإضافة إلى إجراء تحسينات على نظام تفتيش أماكن الإقامة منها تصعيد التدخلات الفورية أثناء عملية التفتيش، والسجلات المصورة. ولعل أهم إنجازات الفترة التي يغطيها التقرير التي عالجت أحد أبرز التحديات التي واجهتها اللجنة العليا خلال عام ٢٠١٦ هي مركزية مواقع إقامة العمال. وفي إطار تعاون مستمر مع المقاولين وتنفيذ آلية موافقة الأطراف المتعاقدة الأخرى، يقيم ٩٥٪ من العمال في مساكن ضمت خصيصاً لإقامتهم وذلك تماشياً مع معايير رعاية العمال.

وفي إطار دعم تمكين العمال، تم وضع سياسة تظلم رسمية تتضمن ثلاث مراحل رئيسية أخرى تسمح للعامل بالتظلم دون الرجوع لمديره أو مشرفه المباشر عبر آلية تحدد مسؤول رعاية العمال، وممثل عن العمال، وتوفر خطأ ساخناً لرفع المظالم. وقد تم في إبريل ٢٠١٧ إطلاق الخط الساخن، وذلك عقب تنظيم جلسات توعوية لتعريف العمال بهذه الخدمة. ونتيجة لذلك، ارتفع عدد الشكاوي المقدمة إلى أكثر من ٣٧٥٪ خلال الفترة من سبتمبر ٢٠١٧ وحتى يناير ٢٠١٨.

وفي سياق جهودها لمواجهة تحد رئيسي آخر خلال عام ٢٠١٦، أرادت اللجنة العليا التركيز على إيصال صوت العمال، حيث شهد عام ٢٠١٧ إجراء انتخابات منتدّى رعاية العمال لخمسة عشر مقاول و١٢ طرف متعاقد آخر في عشرين مكاناً لإقامة العمال. واعتباراً من يناير ٢٠١٨، يوجد ٩٤ منتدّى رعاية عمال نشط يتبع ٢٤ مقاول و٧٠ طرف متعاقد آخر. كما أسفرت جولات التفتيش على أماكن إقامة العمال والتي قامت بها مجموعة العمل المشتركة بين اللجنة العليا والاتحاد الدولي لعمال البناء والنخشب عن إجراء تحسينات جوهرية في آلية عمل منتدّى رعاية العمال.

وفي إطار دورها كمراقب خارجي، أجرت شركة إمباكت ليميتد ١٤ عملية تحقيق أولية و١٩ عملية تحقيق متابعة، وتم نشر نتائج هذه العمليات في تقرير الممتثال الخارجي الصادر في مارس ٢٠١٨. وفي يناير ٢٠١٨، قامت اللجنة العليا في أعقاب مناقصة تنافسية بتعيين شركة إمباكت ليميتد لاستكمال دورها كمحقق خارجي لمدة ثلاثة أعوام أخرى. وقد أشارت شركة إمباكت ليميتد في تقريرها إلى إنجازات اللجنة العليا في سداد رسوم توظيف العمال، وإيصال أصواتهم وأرائهم من خلال منتدّى رعاية العمال، وامتثالها الفعّال في مجال أماكن إقامة العمال، والوثائق الشخصية، وغير ذلك.

من ناحية أخرى، شهد عام ٢٠١٧ توسّع قسم الصحة والسلامة. وجرى منذ يناير ٢٠١٨ إجراء ٥٣٤ جولة تفتيش رعاية في مواقع بناء، و٢٢٧ جولة تفتيش على معايير الصحة والسلامة في أماكن إقامة العمال. كما جرى تطوير المرحلتين الأولى والثانية من إجراءات التحقيق في الحوادث، وهو ما أسهم في وضع منهجية فعّالة ومتسقة لرصد الحوادث والإبلاغ عنها والتحقيق بها في كافة مشاريع اللجنة العليا. وقد تم اتباع هذا التوجه استناداً إلى برنامج تدريبي سيستمر طوال عام ٢٠١٨.

وتتضمن أهداف العام المقبل الذي سيشهد إصدار النسخة الثالثة من معايير رعاية العمال التعاون مع المقاولين لتعزيز فهمهم لمعايير رعاية العمال الجديدة، ورفع مستوى الامتثال لتلك المعايير، بالإضافة إلى بذل مساعيها لتحقيق أهداف محددة في مجالات تهم رعاية العمال بدءاً بالتحقيق والامتثال ووصولاً للصحة وتقنية التبريد وتوعية العمال وتمكينهم.

كما تم وضع خطة تنفيذ واستراتيجية شاملة للاستجابة الطبية الطارئة لمعالجة تحدي عام ٢٠١٦ والمتعلق بتأخر الاستجابة الطبية، وقد جرى تنفيذ أول مرحلتين من الاستراتيجية ذات الست مراحل. وتشتمل المرحلتين الأولى والثانية على إجراء فحص طبي أساسي لـ ٩٨٪ من القوى العاملة، وامتثال ١٠٠٪ من المرافق الطبية في مواقع البناء، وامتثال ٩٦٪ من العيادات الطبية في أماكن إقامة العمال أو ما تزال طلباتها قيد الإجراء. وقد انعكس هذا الاهتمام بالصحة على معايير رعاية العمال، حيث تتضمن الطبعة الأولى من الإصدار الثاني من معايير رعاية العمال عدداً من التدابير الإضافية ذات الصلة بالصحة والرعاية الطبية.

كما واصلت إدارة رعاية العمال جهودها في تجويد خطة التواصل والمشاركة من خلال إطلاق مبادرات وبرامج جديدة تهدف بالمقام الأول إلى تلبية احتياجات العمال الفورية ومساعدتهم على تطوير مستقبلهم. وستثمر نتائج دراسة أولية تناولت تقنية التبريد عن تحقيق تطور ملحوظ في ظروف العمل، كما تم إجراء دراسات أولية بشأن التغذية. وقد بدأ عمال بناء استاد بطولة كأس العالم لكرة القدم قطر ٢٠٢٢ بحضور برنامج تدريبي تفصيلي يهدف لتعريفهم بنمط الحياة في دولة قطر، وتحسين مهاراتهم التقنية، وتعزيز أدائهم المهني، ورفع مستوى الإنتاجية، وزيادة الوعي بقواعد الأمن والسلامة.

كما جرى خلال هذا العام مواجهة عدد من التحديات التي تعلق الكثير منها بتفعيل عمليات وتنفيذ استراتيجيات جديدة منها عمليات محسنة في التحقيق، ونظام تظلم جديد، واستراتيجية شاملة للرعاية الطبية. وقد أدت هذه التحديات إلى خلق ثغرات جديدة في آلية التنفيذ أو الفهم، أو أنها تطلبت استجابة سريعة ومعقدة. كما يوجد قضايا أخرى لا تزال مستمرة كتلك المتعلقة بالتأخر في السداد. وبدورنا، فإننا سنواصل خلال عام ٢٠١٨ جهودنا للاستفادة من هذه التحديات والتصدي لها ومعالجتها.

الامتثال والتدقيق



لمحة عامة

وفي الوقت الراهن، دَرَّب فريق الامتثال والنفذ نحو ٤٠٠ مؤسسة/ فرد، كما أطلق الفريق خلال عام ٢٠١٧ خدمة الخط الساخن لرفع المظالم والخاصة باللجنة العليا. بالإضافة إلى ذلك، قام فريق الامتثال والنفذ بالنظر في الموافقة على أكثر من ٢٠٠ سجل لأطراف متعاقدة أخرى، وتسريح ٣٠ طرف متعاقد آخر غير ممثل.

وانطلاقاً من اهتمامنا بحماية رعاية عمالنا، كان ضمان سداد رسوم التوظيف للعمال إحدى أبرز مهامنا. وقد استطعنا سداد ملايين الريالات القطرية لتلاف العمال سنوياً.

وقد شهدت التدخلات المباشرة وإطلاق النسخة الثانية من نظام إيتيليكس المخصص للإبلاغ عن الوقائع والحوادث المرتبطة بالصحة والسلامة، الذي يتضمن بيانات أكثر شمولاً حول أماكن الإقامة ولقاءات مع عمال، تطوراً مستمراً على مختلف النسخة ذات الصلة بالامتثال لمعايير رعاية العمال. كما اتسم التواصل مع المقاولين لمناقشة متطلبات التقرير بالإنسيابية، الأمر الذي أدى إلى تحقيق امتثال أكثر كفاءة وفعالية.

تهدف إدارة رعاية العمال إلى تطبيق معايير رعاية العمال بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال قسم التدقيق والامتثال المعني بإجراء جولات تفتيش وتدريب على أماكن إقامة العمال للتدقيق في مسائل التوظيف الأخلاقي، والتواصل المباشر مع العمال.

بشكل عام، أجرى فريق التفتيش والتدقيق حوالي

٢٣٧ عملية تفتيش خلال
٢٠١٧ في أماكن السكن

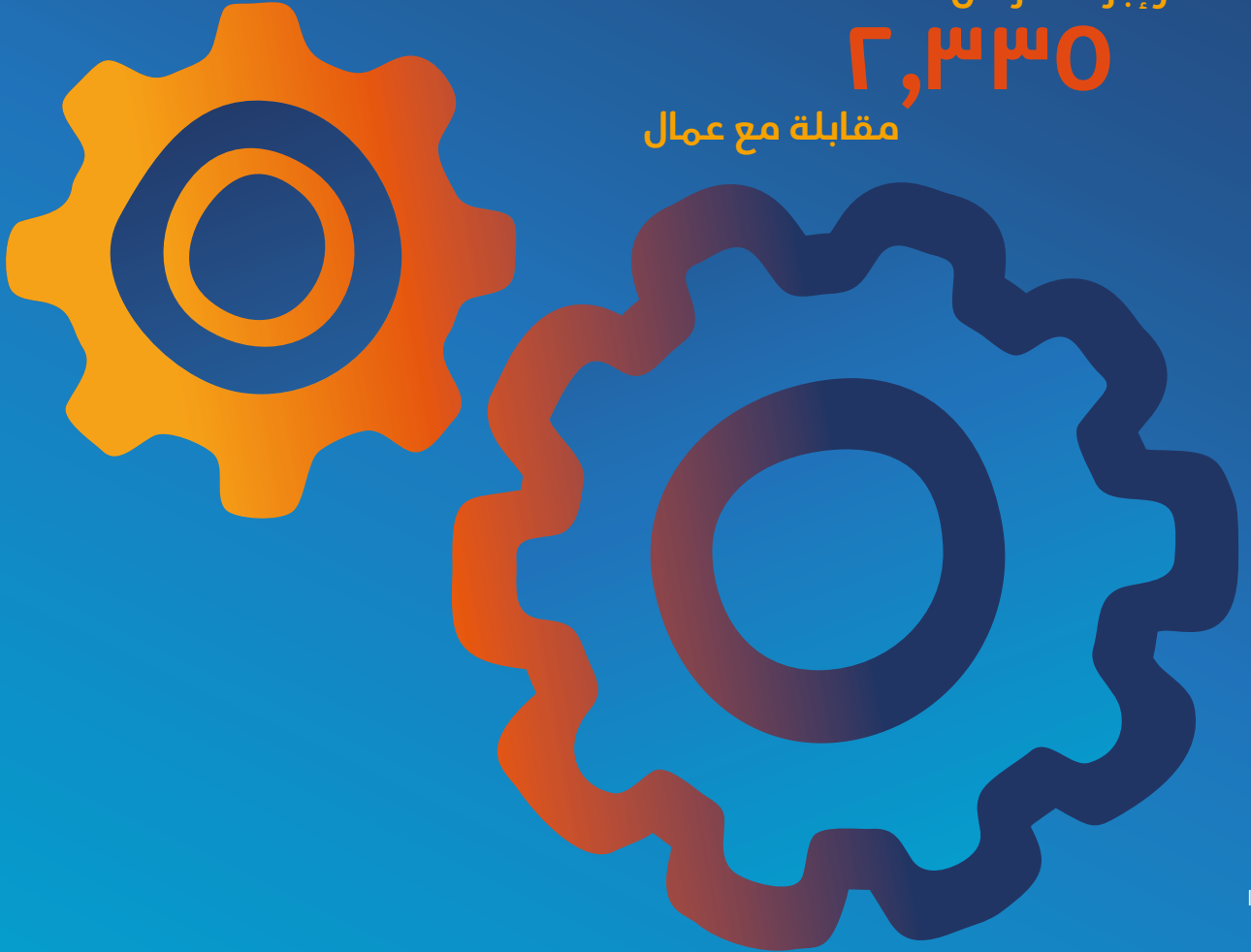
أجرى الفريق خلال الفترة
نفسها أكثر من

٥٦٦ عملية تدقيق في مسائل
التوظيف الأخلاقي

وإجراء أكثر من

٢,٣٣٥

مقابلة مع عمال



التدقيق والتفتيش

وتضمن خطة التدقيق والتفتيش الفعّالة، التي تُخضع كل مقاول وطرف متعاقد آخر لعمليات تدقيق وتفتيش مرة على الأقل كل ٩٠ يوماً، الامتثال لمعايير رعاية العمال.

كان تصميم نظام فعال للتدقيق والتفتيش عاملاً رئيسياً لبلوغ الهدف الرامي إلى تحسين معايير العمال والحوكمة وحماية رعاية العمال. وقد تطلب تنفيذ معايير رعاية العمال على نحو سليم تحسين القدرات، وتعزيز الشفافية، وإدارة المعلومات، إلى جانب وجود برنامج امتثال ملائم ومزود بالموارد على نحو مناسب.

منهجية خطة التدقيق والتفتيش

أدناه الخطة التي ستنتهجها اللجنة العليا للتدقيق والتفتيش على كل مشروع. يخضع كافة المقاولون والأطراف المتعاقدة الأخرى بداية للتفتيش والتدقيق تماشياً مع معايير رعاية العمال، مع إجراء عمليات تدقيق وتفتيش متابعة لضمان تصحيح حالات عدم الامتثال وتطبيق خطط التصحيح وتصحيح الحد الأدنى من مستويات الامتثال.



المؤسسات ذات الصلة	مجالات التدقيق والتفتيش	المنهج والطريقة
المقاول	عمليات تفتيش مواقع سكن العمال	كجزء من عملية تفتيش أماكن سكن العمال، سيتم التفتيش عن المجالات الرئيسية الستة وذلك قبل البدء بإجراء تفتيش شامل.
الطرف المتعاقد الآخر	صحة وسلامة مواقع سكن العمال	في حال تسجيل عدم امتثال في أي من هذه المجالات، سيتم إصدار ٥٠٪ كمعدل امتثال.
	عمليات تفتيش	تتضمن عمليات التفتيش على مواقع سكن العمال قائمة التحقق كاملة التي تتضمن ١٨٨ بنداً للتحقق. وتعتبر عملية تفتيش الصحة والسلامة في أماكن سكن العمال عملية مكثفة على الأماكن التي تتضمن أكثر من ١٠٠ عامل.
	عمليات تدقيق على التوظيف الأخلاقي	اعتباراً من ديسمبر ٢٠١٧، يوجد ٢٤ مكاناً لسكن العمال تتضمن أكثر من ١٠٠ عامل.
		عند جدولة عمليات التدقيق على التوظيف الأخلاقي لأي من المقاولين/ الأطراف المتعاقدة الأخرى، سيكون تحديد نوع قائمة التحقق التي سيتم استخدامها بناءً على معدل الامتثال الذي تم تسجيله في عملية التدقيق السابقة.
		تستخدم قائمة تدقيق مختصرة عندما تكون درجة الامتثال السابقة ٧٥٪ أو أكثر. أما درجات الامتثال السابقة التي تقل عن ٧٥٪، يجب استخدام قائمة التحقق الكاملة للتدقيق.
		كجزء من عمليات التدقيق على التوظيف الأخلاقي، سيتم إجراء تدقيق على المجالات الرئيسية الست، وذلك قبل إجراء عملية التدقيق الشاملة أو المختصرة.
		في حال عدم الامتثال في أي من المجالات الرئيسية، سيتم إصدار ٥٠٪ كنسبة امتثال، وسيتم إجراء التدقيق الثاني وفق قائمة التحقق كاملة.



تفتيش أماكن إقامة العمال

٦٧ مكان سكن

٢٣٧ عملية تفتيش لأماكن سكن العمال

أكثر من ٢,١٢٠ ساعة تفتيش

تدقيق مسائل أخلاقيات التوظيف

إجراء مقابلات مع
٢,٣٣٥ عامل

أكثر من
٧,٦٥٧ ساعة تدقيق

١٠٪ نسبة العمال الذين
تمت مقابلتهم

٢٠٦ مقاول وطرف
متعاقد آخر

٥٦٦ عملية تدقيق مسائل
أخلاقيات التوظيف



التدريب

أكثر من
١٨٠

مقاول وطرف متعاقد آخر
تم تدريبهم للتعامل مع نظام إنتيليكس

أكثر من
٢٠٠

مقاول وطرف متعاقد آخر
أو موظفي رعاية العمال تم تدريبهم

جوانب أماكن السكن الواجب تصويرها ورفعها على نظام إنتيليكس لكل عملية تفتيش جرى استكمالها:

لِفَتَات مَكَان السَّكَنِ عِنْدَ المَدخَل

غرف النوم تتضمن أسرة، وطاولات جانبية، ونوافذ

توفير مساحة تخزين شخصية للعمال في غرف النوم

ستائر تضمن الخصوصية في غرف النوم

ملعب رياضي خارجي متعدد الاستخدامات

صالة داخلية مشتركة للترفيه وممارسة الرياضة

قاعة طعام تتضمن كراسي/ مقاعد

منطقة تقديم الطعام داخل قاعة الطعام

غرفة غسيل/ حوض غسيل/ غسالات كهربائية

مطبخ في الموقع

حنفية لمياه الشرب

مرافق لغسل الأيدي

رفوف أحذية داخل الممرات

غرفة صلاة داخل/ بالقرب من مكان السكن

خزانات مياه

مرحاض، وحوض تغسيل، ودش

أية ملاحظة أو بند آخر هام يعكس عدم الامتثال

تمّ خلال عام ٢٠١٧ إجراء تحسينات إضافية في قطاع تفتيش أماكن الإقامة، منها في مجالات تصعيد التدخلات الفورية أثناء عمليات التفتيش، والاحتفاظ بالسجلات المصورة بعد استكمال التفتيش.

فيما يلي بنود التدخل الفوري المتعلقة بعمليات تفتيش أماكن الإقامة والتي -إن وجدت- يتعين تصعيدها لمدير الامتثال والإنفاذ:

عرقلة المقاول / الطرف المتعاقد الآخر عملية التفتيش

أن يكون المقاول / الطرف المتعاقد الآخر غير ممثل بنسبة تفوق ٥٠٪

استخدام أسرة بطابقين

عدم ربط نظام إنذار الحريق بمحطة الإنذار المركزية

وضع أكثر من أربعة أسرة في غرفة نوم واحدة

المسافة بين الأسرة أقل من ٦ أمتار مربعة

عدم توافر طبيب، ممرض و/ أو محطة طبية داخل مكان السكن

الطهي في مكان السكن

دمج الدش والمراحيض

عدم تزويد العمال بثلاث وجبات في اليوم الواحد

أية قضايا أخرى يحدد المفتش أهميتها وتتطلب تدخلا فوريا

الامتثال والإنفاذ

تتم دمج الامتثال والإنفاذ تحت مظلة إدارة رعاية العمال بهدف مراقبة وإدارة حالات عدم الامتثال، وتقديم الدعم اللازم لمسؤولي رعاية العمال في المشاريع ومسؤولي رعاية العمال. ويتولى فريق الامتثال والإنفاذ مسؤولية إدارة الامتثال بمعايير رعاية العمال في مشاريع اللجنة العليا، بالإضافة إلى العمل مع المقاولين والأنطراف المتعاقدة الأخرى لرصد أية حالات عدم امتثال حرجية يحددها المفتشون والمراقبون ثم تخفيف حدتها.

وتحقيقاً لهذا المقصد، يستند الفريق إلى سجل امتثال وقواعد بيانات تتضمن المقاولين والأنطراف المتعاقدة الأخرى غير الممثلة، مع تنبيه من هم على قائمة المراقبة، ومن تم تسريحهم من مشاريع اللجنة العليا، وأولئك ممن تم الإبلاغ عنهم لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

كما يتولى الفريق مهمة إدارة آليات التظلم بما في ذلك خدمة الخط الساخن المخصص لرفع المظالم ومنتدح رعاية العمال. علاوة على ذلك، يتولى الفريق مهمة إتمام إجراءات الموافقة المسبقة للأنطراف المتعاقدة الأخرى. كما يسهم الفريق في بناء قدرات المقاولين، وتنظيم برامج تدريب يجري خلالها تدريب المقاولين على معايير رعاية العمال بشكل دوري.

وبينما يواجه المقاولون تحديات في تطبيق معايير رعاية العمال، تقدم إدارة رعاية العمال الدعم اللازم من خلال تبادل أفضل الممارسات والأفكار في منتدحات رعاية العمال ربع السنوية، والتي تستقطب كافة مسؤولي رعاية العمال في المشاريع ومسؤولي رعاية العمال من طرف المقاولين.

ولعل أبرز إنجازات هذا العام هو مركزية أماكن إقامة العمال. ففي إطار تعاون مستمر مع المقاولين وتنفيذ آلية موافقة الأنطراف المتعاقدة الأخرى، يقيم ٩٥٪ من العمال في مساكن ضمت خصيصاً لإقامتهم وذلك تماشياً مع معايير رعاية العمال. ويقيم ٨٥٪ من العمال (من إجمالي ١٨ ألف عامل تقريباً) في أماكن الإقامة الستة الأكثر امتثالاً، بينما يعيش في شقق أو فلل ٥٪ من إجمالي القوى البشرية التي تعمل لفترة زمنية مؤقتة في مشاريع تخص اللجنة العليا. وتستند الأرقام المذكورة إلى إجمالي القوى البشرية بدءاً من ديسمبر ٢٠١٧.

كما أطلق فريق الامتثال والإنفاذ مرحلتين جديدتين خلال الفترة الزمنية التي يتناولها هذا التقرير هما: إجراءات الموافقة المسبقة للأنطراف المتعاقدة الأخرى، والتحقيق في القضايا التي يتلقاها الخط الساخن المخصص لاستقبال طلبات التظلم والخاص باللجنة العليا.

نحج فريق الامتثال والإنفاذ في تحقيق الإنجازات التالية:

١٣٢ طرف متعاقد آخر تم اعتمادهم أثناء عملية اعتماد الأطراف المتعاقدة التي جرى تنفيذها في يناير ٢٠١٧

١٧ طلباً رفضتها إدارة رعاية العمال

٢٨٪ نسبة الإخفاق في عمليات تفتيش ما قبل المناقصة في ٢٠١٧: ٣٥ من إجمالي ١٢٦

٦٠٪ نسبة إغلاق حالات التدخل الفوري في ٢٠١٧ مع وضع خطة عمل لمعالجتها

٢٨ طرف متعاقد آخر تم تسريحهم بسبب تدخلات امتثال وإنفاذ

٦٧ طرف متعاقد آخر تم إدراجهم في القائمة المرجعية نظراً لعدم امتثالهم بشكل كافٍ بمعايير امتثال رعاية العمال

١ طرف متعاقد آخر أُدرج في القائمة السوداء منذ عام ٢٠١٤ ومُنِع من المشاركة في مناقصات اللجنة العليا، وتم إلغاء اسمه من القائمة السوداء في ديسمبر ٢٠١٧ نظير تحقيقه إنجازات ملحوظة

٣٠ طرف متعاقد تم إبلاغ وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية عنهم لعدم امتثالهم

تحظر معاير رعاية العمال فرض رسوم توظيف وتكاليف استقدام، ويتم إخطار المقاولين بذلك لضمان سريان عملية التوظيف وفق معاير رعاية العمال. وخلال هذا العام، حققت اللجنة العليا قفزة كبرى من خلال تعاونها مع المقاولين والأطراف المتعاقدة الأخرى لضمان امتثالها لهذا البند الهام. ونتيجة لذلك، تمّ تسديد بعض من المبالغ والرسوم المدفوعة آنفاً.

وقد تكفّلت شركة لارسن وتوبرو -المقاول الرئيسي لاستاد الريان- من خلال وكيل التوظيف بضمان تسديد الرسوم الطبية وغيرها من تكاليف الاستقدام التي فرضها وكلاء فرعيون في البلدان الأصلية على ٣٤ عامل عند توظيفهم. وقد تمّ إعادة ٢٣ ألف و ٤٠٠ ريال قطري للعمال.

وقد سدد طرف متعاقد آخر من المستوى الأول في استاد الريان (مان فورس) رسوم التوظيف لأربعة عمال وفق أدلة تثبت ذلك. وعلى هذا النحو، تمّ إعادة ٢٩٠٠ ريالاً قطرياً لكل عامل.

كما أعاد المقاول الرئيسي في استاد الثمامة (الجابر) مبلغ ٧١٥ ريالاً قطرياً لعمالين وذلك نظير نفقات طبية فُرضت عليهما.

كما وافق المقاول الرئيسي لمشروع ميناء الدوحة (بيتروسيرف) على تسديد رسوم توظيف ربما فُرضت على ١٦٠ عامل خلال فترة تعيينهم. وقد تم تفعيل عملية تسديد الرسوم تحت مسمى (بدل مشروع) بقيمة ١٢٥ ريال قطري كل شهر (اعتباراً من يناير ٢٠١٨)، وسيستمر هذا الإجراء حتى سداد مبلغ ١٥٠٠ ريال قطري لكل عامل. ويُقدر إجمالي مبلغ السداد بحوالي ٢٤٠ ألف ريال قطري سنوياً. وينطبق ذلك أيضاً على أكثر من ٤٠٠ عامل إضافي سوف ينضمون للعمل في المشروع خلال الشهور المقبلة.

وقد التزم المقاول الرئيسي في استاد لوسيل (إتش بي كيه) بتعويض أكثر من ١٥٠٠ عامل عن المتاعب التي ربما تعرّضوا لها أثناء مرحلة انتقالهم إلى قطر من بلدانهم الأصلية.. ويجري تسديد المبلغ تحت مسمى (بدل مشروع خاص) بقيمة ١٥٠ ريال قطري شهرياً (اعتباراً من يناير ٢٠١٨) لفترة غير محدودة. وسوف يصل إجمالي مبلغ السداد لأكثر من ١٥٠٠ عامل حوالي ٢,٧ مليون ريال قطري سنوياً. ويتوقع أن تقفز هذه الفوائد إلى الضعف نتيجة للزيادة في أعداد العمال، والتي يتوقع أن تصل ذروتها في ديسمبر ٢٠١٨ لتصل إلى ٢٨٠٠ عامل.

كما وافق طرف متعاقد آخر من المستوى الأول في استاد لوسيل (تويلفرز) على تسديد رسوم التوظيف التي من المحتمل أنها فُرضت على ٤٣ عامل أثناء فترة تعيينهم. وتم تفعيل عملية تسديد الرسوم تحت مسمى (بدل مشروع) بقيمة ١٥٠ ريال قطري شهرياً (اعتباراً من ديسمبر ٢٠١٧). وسيستمر هذا الإجراء حتى تسديد مبلغ ٣٦٠٠ ريال قطري لكل عامل. وسوف يصل إجمالي مبلغ السداد للعمال لقراءة ١٠٣ ألف ريال قطري سنوياً.

وتعكس هذه الخطوة الهامة التي اتخذها مقاولو اللجنة العليا التزاماً فريداً، لاسيما وأن المقاولين الثلاثة (إتش بي كيه وبيتروسيرف وتويلفرز) قرروا اتباع هذا النهج دون السعي للحصول على أي أدلة من العمال. ومن المتوقع أن يؤثر هذا النهج العالمي الفريد في السداد على أكثر من ١٧٠٠ عامل، وهو ما يعادل ١٠٪ من إجمالي القوى العاملة في مواقع اللجنة العليا، وبإجمالي ٣ مليون ريال قطري سنوياً.



آليات التظلم

خلال الفترة الزمنية التي يشملها التقرير، تم وضع سياسة تظلم رسمية تتضمن العمليات والإجراءات ذات الصلة وذلك لتنسيق آلية التظلم. وصارت آلية التظلم بمستوياتها الأربعة تُحدد مسؤول رعاية العمال وممثل عن العمال والخط الساخن الخاص بالتظلم باعتبارها مراحل رئيسية ثلاث أخرى تُتيح للعامل رفع تظلمه دون الرجوع لمشرفه أو رئيسه المباشر.

الخط الساخن لتلقي الشكاوى

أطلقت اللجنة العليا في إبريل ٢٠١٧ خدمة الخط الساخن والموقع الإلكتروني الخاص بالتظلم في اللجنة العليا. وفي الفترة من أغسطس وحتى ديسمبر ٢٠١٧، نظمت إدارة رعاية العمال عدداً من الدورات التوعوية لمختلف برامج اللجنة العليا للتعريف بآلية معالجة طلبات التظلم (مسؤول رعاية العمال وخدمة الخط الساخن للتظلم في اللجنة العليا). وجرى تنظيم هذه الجلسات التوعوية للعمال على شكل دفعات، إذ تتضمن الدفعة الواحدة ٥٠ إلى ١٠٠ عامل. وتتمحور كل جلسة ومحدثها ٢٠ دقيقة حول هيكلية التظلم ذات المستويات الأربعة هي: المشرف / المدير، مسؤول رعاية العمال / مسؤول رعاية العمال في المشاريع، ممثل عن العمال، وخدمة الخط الساخن لتلقي الشكاوى والخاصة باللجنة العليا.

ومن أجل تعزيز هذه الجهود شهدت جميع مواقع البناء وأماكن إقامة العمال توزيع نشرات ووسائل توعوية كالمصقات والبطاقات وملصقات حقوق العمال بلغات متعددة.

ونتيجة لهذه الجلسات التوعوية، ارتفع عدد الشكاوى التي قدمها العمال بنسبة تتجاوز ٣٧٥٪ في الفترة ما بين سبتمبر ٢٠١٧ وحتى يناير 2018. وقد تمّ النظر بشأن ما يقارب ٦٠٪ من طلبات التظلم التي قدمها العمال من خلال خدمة الخط الساخن لرفع التظلم. وفي أكتوبر ٢٠١٧، أجرت شركة إمباكت ليميتد للتدقيق الخارجي مقابلات مع 178 عامل يعملون لدى سبعة مقاولين. وخُصصت نتائج اللقاءات إلى أن ٧٨٪ من العمال على علم بخدمة الخط الساخن لرفع التظلم، وعبر ٨٧٪ منهم عن ثقتهم بهذه الخدمة*.

*المصدر: تقرير إمباكت ليميتد للامتثال ٢٠١٨

الخط الساخن لتلقي الشكاوى: طريقة العمل

تدعم خدمة الخط الساخن لتلقي الشكاوى عدة لغات كالعربية والإنجليزية والصينية والمالوية والتاجالو والأوردو، وقد أتاحت اللجنة العليا هذه الخدمة على مدار الساعة وطوال أيام الأسبوع، وذلك ل إتاحة الفرصة أمام العمال لتقديم شكاويهم بسرية تامة أو للتعبير عن آرائهم للمعنيين في اللجنة العليا بشكل مباشر.

ويستقبل مسؤولون في إدارة رعاية العمال كافة طلبات التظلم وفقاً لطبيعة الشكاوى المقدمة. ويتم التعامل مع الشكاوى بأكبر قدر ممكن من الفاعلية. وتُتيح خدمة التظلم للعمال إمكانية متابعة حالت التظلم وصولاً إلى اتخاذ قرار يلقي استحسانهم.

لمحة عن آليات التظلم الخاصة باللجنة العليا:

٧٤ شكوى استقبلتها اللجنة العليا
عبر الخط الساخن لرفع التظلم

٤٧ شكوى تم
معالجتها وإغلاقها

٢٧ شكوى قيد
التحقيق والتنفيذ

١٠ شكوى لا يمكن التحقيق فيها لعدم توافر
معلومات لازمة لإجراء مزيد من التحقيقات*

٩٤ منتدى رعاية عمال تم إطلاقها
بالتعاون مع مقاولين

٢٤ مقاول
رئيسي

٧٠ طرف متعاقد آخر (تم إطلاق
١٤ منتدى رعاية عمال منذ
ديسمبر ٢٠١٦)

٤ منتديات رعاية عمال
مركزية تم إطلاقها

٣٠ أكثر من
عضو من فريق الرعاية من طرف المقاولين
حضرُوا هذه المنتديات. ناقشت هذه
المنتديات مواضيع رئيسية منها فاعلية
منتدى رعاية العمال، والخط الساخن لتلقي
الشكاوى وغيره من آليات التظلم المتاحة في
اللجنة العليا، وتقييم الاستجابة الطبية
الطارئة، وعملية الموافقة على الأطراف
المتعاقدة الأخرى

* تم تزويد كافة موظفي مركز الاتصال بقائمة تضم أسئلة مُحددة لضمان الحصول على كافة المعلومات الأساسية اللازمة للتحقيق في القضايا المثارة. وقد تم إخطار موظفي مركز الاتصال بالحاجة لجمع معلومات ناقصة حول الحالات العشر الأصلية في حال عاود العمال الاتصال مُجدداً.

منتدى رعاية العمال

منتدى رعاية العمال ٩٤

إجمالي مسؤولي
رعاية العمال ٢٠٥

٢٥
عملية انتخابية أجريت لاختيار
ممثلي العمال

%٨٦
نسبة مشاركة الناخبين في
انتخابات ممثلي العمال

يعتبر منتدى رعاية العمال منصة تمكن العمال، من خلال ممثل عنهم، من طرح الشؤون والقضايا التي تثير قلقهم دون أي خوف أو توجس. ويقوم مسؤول رعاية العمال برئاسة كافة المجتمعات التي يحضرها مسؤولو رعاية العمال وممثلو رعاية العمال فقط.

وورد في تقرير شركة إمبراكت للتدقيق الخارجي السنوي لعام ٢٠١٨ بأن تعزيز منتدى رعاية العمال ورفع مستوى كفاءته يأتي في صلب اهتمام اللجنة العليا. وقد تم الانتهاء من وضع معايير الانتخابات في سبتمبر ٢٠١٧، متضمنة ردود أفعال من الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، وتتضمن هذه المعايير تمثيل العمال تمثيلاً ملائماً في منتدى رعاية العمال، ومعايير مختصرة، وتشكيل لجنة انتخابات، وإجراء الانتخابات، وتنظيم منتدى رعاية العمال.

وخلال الفترة الزمنية من يناير ٢٠١٧ وحتى يناير ٢٠١٨، تم إجراء انتخابات منتدى رعاية العمال لـ ١٥ مقاولاً و ١٢ طرفاً متعاقداً آخر في ٢٠ مكان إقامة، وذلك بمشاركة ٨٠٧٨ عامل. وقد وصلت نسبة مشاركة الناخبين في هذه الانتخابات حوالي ٨٦٪، حيث احتلت شركة جي أند بي المركز الأول بنسبة ٩٦٪، يليها شركة إتش بي كيه بنسبة ٩٢٪.



وشارك فريق الامتثال والنفذ في عملية رصد الانتخابات، وشهدت غالبية الانتخابات حضور ممثل آخر على الأقل عن إدارة رعاية العمال. وقد تم دعوة ممثل عن الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب كمراقب لحضور انتخابات منتدى رعاية العمال، ومنتدى رعاية العمال في المشاريع في مكان إقامة سيكسكو في أكتوبر ٢٠١٧، ومكان إقامة شركة إيه بي أل تي جي في شالانجر سيتي في ديسمبر ٢٠١٧. وقد عيّن الممثل عن رضاه عن آلية إجراء الانتخابات، وتقديره لتفاعل العمال في قرية سيكسكو للعمال بنسبة ١٠٠٪ وتفاعلهم بنسبة ٨١٪ في موقع إقامة شركة إيه بي أل تي جي في شالانجر سيتي.

وقد زاد عدد منتديات رعاية العمال من ١٤ إلى ٩٤ بحلول يناير ٢٠١٨.

ويهدف دعم مفهوم الرعاية في مواقع البناء، تمّ في الوقت الراهن إطلاق منتدى رعاية العمال في المشاريع في ثلاث مواقع بناء.



المراقبة الخارجية

وقد أشارت شركة إمباكت ليميتد في **تقرير المراقبة الخارجية السنوي الصادر في ٢٠١٨** إلى «التغييرات الكبيرة التي طرأت في مشهد حقوق الإنسان في قطر»، إذ أعلنت الحكومة القطرية عن تحسينات لتطوير ظروف العمل بما في ذلك فرض حد أدنى للأجور، وتشكيل لجان عمل مشتركة في أماكن العمل التي تضم أكثر من ٣٠ عاملاً، وتشكيل لجنة وطنية لمكافحة الاتجار في البشر، وإطلاق صندوق لتأمين ودعم العمال، وإصدار عقود العمال قبل مغادرة بلدانهم لمنع استبدال العقود.

وأشادت منظمة العمل الدولية في نوفمبر ٢٠١٧ بالتقدم الذي أحرزته دولة قطر في هذا السياق، وهو ما أدى إلى إطلاق برنامج تعاوني تقني لمدة ثلاث سنوات بين حكومة دولة قطر ومنظمة العمل الدولية.

كما أشار التقرير أيضاً إلى إجراءات محددة اتخذتها إدارة رعاية العمال في عام ٢٠١٧ وأثرها الإيجابي على العمال منها تحقيق إنجاز كبير في قضية رسوم التوظيف، ومواصلة تسجيل معدلات تمثيل عالية في أماكن الإقامة والوثائق الشخصية، وتحسينات في العناية الواجبة، والتدريب التعريفي والتوجيهي، والإجراءات التأديبية، وتمثيل العمال.

تلتزم اللجنة العليا بإصدار تقارير عامة تتسم بالشفافية، إذ أصدرت اللجنة العليا عام ٢٠١٤ أول **تقرير نصف سنوي لمراقبة تطبيق معايير التمثيل لرعاية العمال**، تلى ذلك إصدار **تقرير امتثال نصف سنوي آخر عام ٢٠١٥**، بالإضافة إلى إصدار **تقرير سنوي عام ٢٠١٦**. وفي خطوة هامة أخرى تعكس التزام اللجنة العليا بالشفافية، قامت اللجنة العليا في إبريل ٢٠١٦ بتعيين شركة إمباكت ليميتد كمراقب خارجي لمراقبة جميع مستويات المقاولين في كافة مشاريع اللجنة العليا. وباعتبارها شركة عالمية مستقلة متخصصة في مجال تحسين ظروف العمال، تجري شركة إمباكت تحقيق امتثال يتسم بالاستقلالية والشفافية، كما أنها تجري مراجعة وتقييماً على نحو ربع سنوي بما يتماشى مع معايير رعاية العمال، بالإضافة إلى إصدار تقارير سنوية.

قامت اللجنة العليا في يناير ٢٠١٨ وبعد مناقشة تنافسية بتعيين شركة إمباكت ليميتد لإكمال دورها كمراقب خارجي لثلاث سنوات قادمة حتى عام ٢٠٢٢.

نتائج تقرير مراقب الامتثال الخارجي:

أجرت شركة إمباكت ليميتد في الفترة الزمنية من مايو ٢٠١٧ وحتى يناير ٢٠١٨ أربع عشرة عملية تدقيق أولية، و١٩ عملية تدقيق متابعة على المقاولين، كما أجرت الشركة لقاءات مع ٦٧٩ عامل وذلك بزيادة واضحة عن أرقام العام الماضي.

ونتيجة لعمليات التدقيق الأولية، دوّنت شركة إمباكت كافة المجالات التي سجلت نسبة امتثال تفوق ٥٠٪، مع تحقيق نسبة عالية في الوثائق الشخصية، وإجراءات نهاية الخدمة، والصحة والسلامة في مواقع البناء، ووسائل النقل، وأماكن الإقامة، والغذاء.

وقد حققت بعض المجالات معدلات امتثال بأكثر من خمس نقاط مئوية، بما في ذلك عمليات مراقبة المقاول الذاتية، والتفتيش، والإجراءات التأديبية. وسلّطت إمباكت الضوء بوجه خاص على العمل الجاد الذي بذلته إدارة رعاية العمال لدعم المقاولين في سعيهم لتعزيز عمليات التدقيق الذاتية والإجراءات التعريفية والتنظيمية، وتلك الخاصة بتظلمات العمال.

وعلى الرغم من ذلك، لاحظت شركة إمباكت انخفاض معدلات الامتثال في بعض المجالات، مع ملاحظة إمكانية تحسين رسوم التوظيف والعقود والإدارة والعلاج والأجور والبدلات. ومن بين الجوانب التي ألقى التقرير الضوء عليها وتحتاج إلى إجراء تحسينات، رفع مستوى الوعي، وإنفاذ الحقوق والالتزامات التعاقدية، والاستعانة بوكلاء التوظيف المعتمدين لدى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وتعزيز فرض نظام حماية الأجور، ووضع وتنفيذ الإجراءات ذات الصلة بالتعامل بشكل لائق مع العمال.

وفيما يلي بعض النتائج:

- أبرز إنجاز حققته اللجنة العليا هو حصولها على موافقة ٣ مقاولين لسداد رسوم تعيين ١٧٤٠ عامل بقيمة مالية تقدر بحوالي ٣ مليون ريال قطري.
- إجراء تحسينات على منتدى رعاية العمال، ووجود ٩٤ منتدى رعاية عمال نشط في البرنامج. علوة على ذلك، أجرى ٢٥ مقاول / أطراف متعاقدة أخرى انتخابات منتدى رعاية العمال (جرت الانتخابات في ٢١ مكان لإقامة العمال) من خلال تصويت سري يمثل ٩٥٠٠ عامل. وبلغت نسبة مشاركة الناخبين ٨٦٪.
- استمرار تحقيق معدلات امتثال عالية في مجالي أماكن الإقامة والوثائق الشخصية.
- إجراء تحسين في العناية الواجبة، والتدريب التعريفي والتوجيهي، والإجراءات التأديبية، وتمثيل العمال.
- تعزيز عملية الموافقة على المقاولين الفرعيين والأطراف المتعاقدة الأخرى قبل الاستعانة بها.
- حددت اللجنة العليا عدداً من أماكن إقامة العمال التي تتوافق مع معظم متطلبات معايير رعاية العمال، وقد وجهت المقاولين بنقل العمال إلى تلك المرافق. ومنذ ديسمبر ٢٠١٧، تم نقل ٨٥٪ من عمال مشاريع اللجنة العليا للإقامة في أكثر ستة أماكن إقامة امتثالاً.

وفي سياق عمليات المتابعة، تمكّن المقاولون من معالجة أو إحراز تقدم في ٥٨٪ من الحالات، في حين تجاوز معدل معالجة حالات عدم الامتثال نسبة ٥٠٪ في عمليات التدقيق الذاتية للمقاولين، والوثائق الشخصية، والعلاج، والصحة والسلامة في مواقع البناء، ووسائل النقل، وتمثيل العمال. إلا أن معدلات معالجة حالات عدم الامتثال كانت منخفضة فيما يتعلق برسوم التوظيف، وساعات العمل، وأوقات الراحة والإجازات، والأجور والبدلات. ونوّهت شركة إمباكت إلى ضرورة تحسين معدلات المعالجة واعتبار ذلك أولوية في السنة القادمة.

وتزداد عدد حالات الامتثال وشدها أكثر وأكثر في سلسلة الموردين، كما أشارت شركة إمباكت إلى أن «اللجنة العليا تضع هذا التوجه في اعتبارها، كنتيجة التحسين الذي طرأ على عمليات التدقيق الذاتية الخاصة بالمقاول، وعملية الموافقة على المقاولين الفرعيين قبل الاستعانة بهم، فقد ألغت إلى حد ما المقاولين من المستوى الثالث في مشاريعها».

وتستند توصيات شركة إمباكت للعام المقبل إلى خارطة الطريق التي تقدمت بها العام الماضي والمعمدة بشكل كامل من قبل اللجنة العليا. وتجمع التوصيات بين الاستمرار في بذل الجهود بشأن الإجراءات والمبادرات القائمة، مع تحديد أهداف جديدة في المجالات الرئيسية الثلاث المذكورة في خارطة الطريق وهي تحسين الامتثال لمعايير اللجنة العليا، وتعزيز التغيير السلوكي في التواصل بين العمال والمدراء، والتعاون لتعزيز التواصل والتأثير. وستقوم اللجنة العليا وإدارة رعاية العمال بأخذ هذه التوصيات بعين الاعتبار خلال عام ٢٠١٨.

٣

الصحة والسلامة في إدارة رعاية العمال



الصحة والسلامة في إدارة رعاية العمال

لمحة عامة

في ظل منهج اللجنة العليا الرامي إلى «اعمل بأمان لنبهر العالم معاً»، تركز جهود الصحة والسلامة على ضمان نشر ثقافة مستدامة حول الصحة والسلامة والرعاية في كافة مشاريع اللجنة العليا. نؤمن بأن الحوادث لا ينبغي أبداً أن تعيق جهود تحقيق ما نتطلع إليه من أهداف استراتيجية، وجاهزية تشغيلية، والحفاظ على المعنويات والموارد، ولذلك يجب مواصلة العمل على منع وقوعها. ويستفيد صناع القرار على كافة المستويات في اللجنة العليا من أساليب إدارة المخاطر، للسيطرة الفعالة على المخاطر غير المقبولة التي قد تتعرض لها صحة وسلامة ورفاه جميع العمال في مشاريع اللجنة العليا، والتي يلتزم كل فرد مشارك فيها، بما في ذلك شركائنا، باتباع أعلى معايير الصحة والسلامة.

تأسس قسم الصحة والسلامة في النصف الثاني من ٢٠١٦، وقد واصل دوره ومسؤولياته في التوشع على مدار عام ٢٠١٧.

اتسمت عمليات التفتيش على تطبيق معايير رعاية العمال في مواقع البناء بأنها موحدة وصارمة وشاملة، كما ركزت على الجوانب الحيوية المرتبطة بالصحة والسلامة والرعاية، مثل مرافق تناول الطعام، وسلامة الأغذية، والمرافق الطبية، ومياه الشرب النظيفة، والوسائل الصحية. وكما هو الحال في عمليات التفتيش على معايير رعاية العمال في مواقع البناء، تركز عمليات التفتيش على معايير الصحة والسلامة في أماكن الإقامة على عناصر جوهرية تشمل منع وقوع الحرائق والحماية منها، وإدارة البنية التحتية والمرافق، والرعاية الطبية المقدمة للعمال، وسلامة الغذاء، وخدمات النقل الآمنة للعمال.

يتولى فريق الصحة والسلامة والبيئة التابع للمكتب الفني للمشاريع في اللجنة العليا تنفيذ عمليات تفتيش عامة ومحددة حول الصحة والسلامة، في مواعيد مجدولة وأخرى غير معلنة. وقد أجرى فريق العمل ٦٠٧ عملية تفتيش على تطبيق معايير رعاية العمال في مواقع البناء، و٢٢٧ عملية تفتيش على الصحة والسلامة في أماكن الإقامة، حتى شهر يناير ٢٠١٨.

يستفيد فريق الصحة والسلامة والبيئة في المكتب الفني للمشاريع من نظام إبتلييكس المخصص للإبلاغ عن الوقائع والحوادث المرتبطة بالصحة والسلامة، وفق المتطلبات القانونية للإبلاغ عن حوادث الصحة والسلامة والبيئة في قطر. ويضمن النظام، الذي يستند إلى لوائح الإبلاغ عن الإصابات والأمراض والحوادث الخطرة في المملكة المتحدة، أن تتمكن اللجنة العليا من تسجيل جميع الحوادث والوقائع والتحقيق فيها وتوثيقها من خلال تقارير الحوادث أو نماذج معالجة القضية.

عمليات تفتيش على تطبيق معايير رعاية العمال في مواقع البناء

٢٠ موقع بناء



٥٣٤ عملية تفتيش في مواقع الإنشاء



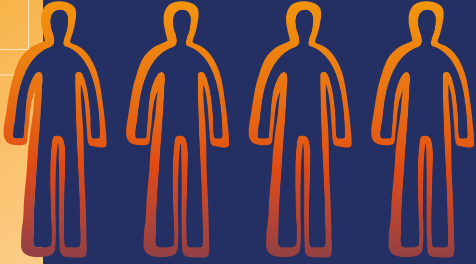
٢,٤٢٨ ساعة تفتيش



خلال فترة التقرير، جرى في اللجنة العليا تسجيل هذه الإحصائيات عالية المستوى:

أكثر من

٨,٠٠٠ عامل



٨ استادات
قيد الإنشاء



أكثر من

٤٩ مليون

ساعة عمل



صفر

هو عدد حالات
الوفاة المرتبطة بالعمل



وفي الفترة ذاتها استطاع فريق الصحة والسلامة والبيئة
في المكتب الفني جمع عدد من الإحصائيات الإيجابية عالية
المستوى شملت:

• ٠,٣٠ معدل تكرار الإصابة.

• ٢٧ حادثة وفق لوائح الإبلاغ عن الإصابات والأمراض والحوادث
الخطرة.

• ٦٣ جولة لمسؤولين من القيادة العليا.

• تحديد ٢٥٩٥ حالة لممارسات جيدة أو من بين أفضل الممارسات.

• توزيع ما يزيد عن ٦٠٠ من جوائز السلامة على العمال ضمن
مبادرة اللجنة العليا للجوائز والتكريم.

• استضافة ٦ فعاليات ليوم السلامة في مواقع بناء استادات البيت
والوكرة والريان ومؤسسة قطر.

إلى جانب ذلك، خضع نظام إنتيليكس لمزيد من التطوير
لإستخدامه في الإبلاغ عن الحوادث غير المرتبطة بالعمل، والتي
جرى تسجيل ٦٥ منها إلى الآن، وهي في معظمها حالات
اعتلال طبي، وقد جرى الإبلاغ عنها إلى اللجنة العليا عبر منصة
إنتيليكس.

شهدت فترة التقرير إعداد إجراء من مستويين وثلاثة للتحقيق في
الحوادث، وقد وضع هذا الإجراء منهجاً فعالاً ومنتظماً للإبلاغ عن
الحوادث والتحقيق فيها وإعداد التقارير عنها في كافة مشاريع
اللجنة العليا، وقد جرى اختبار الإجراء ميدانياً وحقق نجاحاً مبهرًا،
ثم أعقب ذلك إعداد برنامج تدريبي بالشراكة مع فريق توكيد
الصحة والسلامة والأمن والبيئة، وشهد مشاركة أكثر من ٨٠ من
العاملين لدى الشركات الاستشارية والمقاولين وموظفي اللجنة
العليا، وذلك للتدريب على إجراءات التحقيق في الحوادث، وسوف
يستمر هذا التدريب على مدار عام ٢٠١٨.

وفيات مرتبطة بالعمل

يسر اللجنة العليا أنها لم تسجل أي وفيات مرتبطة بالعمل خلال فترة التقرير.

حالات وفاة غير مرتبطة بالعمل

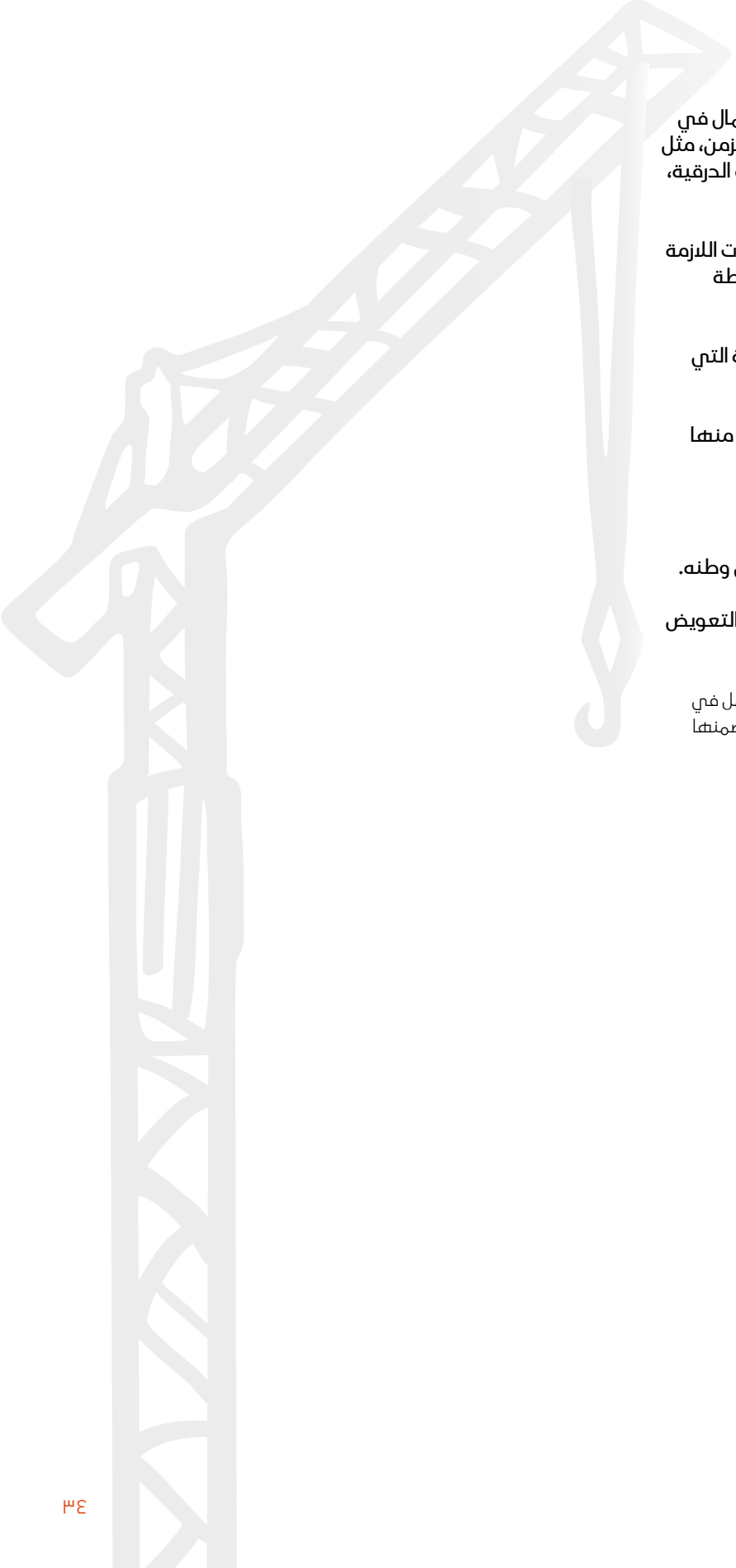
تأسف اللجنة العليا لتسجيل خمس حالات وفاة غير مرتبطة بالعمل بين العاملين في مشاريع اللجنة العليا خلال فترة التقرير.*
في ٤ مايو ٢٠١٧، استقل نجار هندي، يبلغ من العمر ٥٤ عاماً، الحافلة إلى خارج موقع العمل، وبعيد وصوله إلى وجهته سقط مغشياً عليه. اتصل بعض المارة بخدمة الطوارئ، وتلقى العامل العلاجات الطبية الطارئة على أيدي طاقم الإسعاف، ليجري بعد ذلك نقل العامل إلى مستشفى قريب، لكنه فارق الحياة نتيجة سكتة قلبية لأسباب طبيعية.

في ١٧ يوليو ٢٠١٧، شعر عامل رافعات هندي، ٥٧ عاماً، في أول أيام عمله بالموقع، باعتلال صحته، فقرر أن يأخذ قسطاً من الراحة في المنطقة المخصصة لذلك، وبعد ساعة توجه سيراً على قدميه إلى مركز صحي على بعد مسافة قصيرة، حيث حصل على علاج طبي فوري على يد الممرض المناوب، ليجري بعدها نقله إلى مستشفى قريب، لكنه فارق الحياة في سيارة الإسعاف نتيجة لإصابته بمرض الشريان التاجي بسبب فرط شحوم الدم (الكوليسترول).

في ١٥ أغسطس ٢٠١٧، سقط مساعد هندي، 56 عاماً، مغشياً عليه، مباشرة بعد عودته إلى مكان سكنه. طلب زميله في الحجرة المساعدة العاجلة ليتوجه الممرض المناوب مباشرة إلى حجرة العامل. وبعد أن أجرى الممرض العلاج الطبي اللازم، جرى نقل العامل إلى مستشفى قريب، حيث فارق الحياة بسبب سكتة قلبية.

في ٣ أكتوبر ٢٠١٧، وأثناء نوم حداد تسليح من بنجلاديش، ٢٧ عاماً، سمعه زميله في الحجرة يصدر أصواتاً غير معتادة، وعندما فشل في محاولة إيقافه طلب المساعدة، ليحصل العامل على الفور على العلاج الطبي اللازم على يد الممرض المناوب، لكن العامل ما لبث أن فارق الحياة في المستشفى إثر سكتة قلبية حادة نتيجة قصور في الشريان التاجي، بسبب ضيق الشريان التاجي النازل التيسر، والنتاج عن تصلب في الشرايين.

في ٢٥ يناير ٢٠١٨، وجد أحد العمال زميله في الحجرة، وهو عامل سقالات هندي، يبلغ من العمر ٤٢ عاماً، فاقد الوعي في فراشه في الصباح الباكر. انتقل الممرض فوراً من العيادة الطبية المتواجدة في مكان الإقامة إلى حجرة العامل، وقدم له العلاج الطبي اللازم. وأثناء نقل العامل إلى مستشفى قريب، فارق الحياة قبل أن يصل إليها نتيجة سكتة قلبية، بسبب فرط نشاط الغدة الدرقية.



نجحت تحقيقات فريق الصحة والسلامة في إدارة رعاية العمال في التوصل إلى أن هؤلاء العمال إما كان لديهم تاريخ مرضي مزمن، مثل السكري أو ارتفاع ضغط الدم أو اختلال في هرمونات الغدة الدرقية، أو لم يتوفر سجل بخضوع العمال لفحوصات طبية شاملة.

وفي كل الحالات تحرص اللجنة العليا على اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة عند حدوث وفيات مرتبطة بالعمل، أو حالات وفاة غير مرتبطة بالعمل، بحيث تضمن:

- التواصل على الفور مع عائلة المتوفى عن طريق الشركة التي يعمل بها.
- إبلاغ الجهات الحكومية المحلية وسفارة البلد التي ينحدر منها العامل.
- تقديم الاستشارات لجميع العمال الذين تأثروا بالحادثة.
- اتباع كافة الإجراءات لضمان إعادة المتوفى على الفور إلى وطنه.
- تحويل كافة المستحقات المتبقية للعامل والحوافز و/أو التعويض بشكل عاجل إلى عائلة المتوفى.

* وقعت خلال فترة صياغة التقرير ثلاث حالات وفاة غير مرتبطة بالعمل في مشاريع اللجنة العليا، وما تزال التحقيقات جارية بشأنها، وسوف يتضمنها تقرير العام القادم.

عمليات تفتيش مواقع البناء مجموعة العمل المشتركة بين اللجنة العليا والاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب

أعدت مجموعة العمل المشتركة خطة ترسم الجدول الزمني لعمليات التفتيش ومواعيدها، وتوزّع المسؤوليات على أعضاء المجموعة، أو على ممثلين آخرين عن اللجنة العليا و/أو الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب، إذا تطلب الأمر. وبدأت كل عملية تفتيش باجتماع تسلّم خلاله المجموعة تقريراً يستعرض التقدم بشأن عمليات التصحيح للمسائل التي أثّرت خلال عمليات التفتيش السابقة، ثم أعقب ذلك عرضاً قدّم لمحة عامة حول موقع البناء وأماكن الإقامة موضوع عملية التفتيش.

تجول المفتشون في موقع البناء وأماكن الإقامة، وحددوا حالات عدم الامتثال لمتطلبات اللجنة العليا المتعلقة بالصحة والسلامة في مواقع البناء، ومعايير رعاية العمال. إضافة إلى ذلك، دوّن المفتشون أية ملاحظات أخرى، إيجابية كانت أو سلبية، كما أجريت مقابلات مع العمال خلال عمليات التفتيش، ثم جرت نقل آراء فريق العمل إلى المسؤولين عن إدارة الموقع لدى المقاول، وفريق إدارة مكان الإقامة بالنسبة لعمليات التفتيش على سكن العمال.

حددت مجموعة العمل المشتركة حالات عدم الامتثال والملاحظات خلال الزيارات الأولية، وعقب كل عملية تفتيش جرى إعداد تقرير وافق ووقع عليه كلا الطرفين، ثم تقديم التقرير بعد ذلك إلى المقاول أو إدارة مكان الإقامة لإتاحة الفرصة لتصحيح أية مسائل قائمة، وتحققت مجموعة العمل المشتركة، خلال عمليات المتابعة اللاحقة، من قيام المقاولين المعنيين بالتعامل مع هذه المسائل.

كانت غالبية المسائل التي حددتها مجموعة العمل المشتركة عبارة عن ملاحظات، بينما كانت حالات عدم الامتثال محدودة، ولم يتجاوز عددها أربع حالات (خلال التفتيش على استاد البيت). وقد تركت الملاحظات المفيدة المتعلقة بموضوعات مثل منتديات رعاية العمال

تأسست مجموعة العمل المشتركة في يناير ٢٠١٧ عقب الإعلان عن الشراكة مع الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب في نوفمبر ٢٠١٦، وتتألف هذه اللجنة من ممثلين عن الاتحاد واللجنة العليا، وتتولى مسؤولية إدارة وتنسيق سلسلة من عمليات التفتيش على مواقع البناء وأماكن الإقامة خلال العام. وركّزت عمليات التفتيش على المشاريع التي يشارك فيها مقاولون تقع مقراتهم الرئيسية في دول بها تمثيل للاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب، وتشمل أستراليا وبلجيكا وقبرص وإيطاليا والهند وتركيا، وتغطي ٧٤٪ من العاملين في مشاريع اللجنة العليا عبر المقاولين أو الأطراف المتعاقدة الأخرى.

إلى جانب ذلك، أُسندت إلى مجموعة العمل المشتركة مسؤولية تقييم مدى فعالية منتديات رعاية العمال وآليات التظلم المتاحة للعمال، كما عمل الأعضاء الممثلين للاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب في مجموعة العمل المشتركة، بشكل مستقل، في تقييم مناهج التدريب المتبعة في مجالات الصحة والسلامة باللجنة العليا، وقدموا بعض التوصيات، كما وجدوا ذلك ملائماً، لإجراء مزيد من التحسين في هذا المجال.

وخلال عام ٢٠١٧، أجرت مجموعة العمل المشتركة عمليات تفتيش في ست مناسبات منفصلة (خلال فبراير وإبريل ويونيو وأغسطس وأكتوبر ونوفمبر)، وتتألف من ثماني عمليات تفتيش أولية (في أربع من أماكن الإقامة ومواقع البناء)، وخمس عمليات تفتيش للمتابعة. وشملت مشاريع الاستادات التي خضعت لعمليات تفتيش مجموعة العمل المشتركة: الوكرة والريان والبيت ومؤسسة قطر.

واجهت عمليات التفتيش الدولية لمواقع البناء عدداً من المشاكل المؤقتة التي تظهر عادة بالمراحل الأولى من هذه العمليات، وتشمل مسائل الترجمة، والاحتفاظ بفريق متجانس من المفتشين، وإرساء معايير للتفتيش، وضمان الوصول دون معوقات إلى العمال. وعلى مشارف النصف الثاني من العام، وبعد أن اكتسب فريق العمل خبرة عبر تنفيذ العديد من عمليات التفتيش، نجحت مجموعة العمل المشتركة، ومع المقاولين في بعض الحالات، في التغلب على هذه المشاكل، ووصلت إلى فهم مشترك أتاح لها القدرة على العمل كوحدة مترابطة.

سوف نواصل البناء على نتائج عمليات التفتيش التي نفذتها مجموعة العمل المشتركة، والاستمرار في عملنا لنضمن تصحيح المقاولين لثية ملاحظات قائمة. وقد تقرر تمديد اتفاقية التعاون في ٢٠١٨، بهدف مواصلة البناء على الخطوات الإيجابية التي أنجزتها مجموعة العمل المشتركة، كما توسع نطاق العمل، وسوف يستمر في التوسع، حيث سيضاف إلى المواقع التي خضعت لعمليات تفتيش في ٢٠١٧، استاد لوسيل واثنين من مشاريع مواقع التدريب، وأماكن الإقامة للمستوى الأول من الأطراف المتعاقدة الأخرى. وبموازاة ذلك، سوف يركز الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب التزامه تجاه اللجنة العليا بتقديم برنامج «تدريب المدربين» لفرق العمل في إدارة رعاية العمال والمكتب الفني للمشاريع. ومع دخول الشراكة بين اللجنة العليا والاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب عامها الثاني، سوف تتاح الفرصة أمام مجموعة العمل المشتركة لتحديد الجوانب التي حققت نجاحاً، والأخرى التي يمكن أن تخضع لمزيد من التحسين، من أجل إحراز التقدم.

والعمل على ارتفاعات أثراً إيجابياً في مشاريع اللجنة العليا. فعلى سبيل المثال شهدت جميع مواقع البناء تحسين منظومة متسقة لتسليم وتخزين تجهيزات الحماية من خطر السقوط، وذلك بالتوازي مع تدريب الأفراد الذين يعملون على ارتفاعات في جميع مواقع البناء. وجاءت عملية التفتيش الأولى لمجموعة العمل المشتركة بين اللجنة العليا والاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب بعيد الحادث الأساسي الذي شهده استاذ خليفة الدولي في يناير ٢٠١٧، وقد جرى بعدها توجيه اهتمام خاص لمراجعة وتحسين ممارسات تخزين تجهيزات الحماية من السقوط، وإجراءات أداء مهام العمل على ارتفاعات، وكذلك اقتراح تقديم الدورات التدريبية للزمرة لجميع المعنيين.

أنجزت تحسينات كبرى في سبيل رفع الوعي لدى العمال حول منتديات رعاية العمال، ووظيفتها، وكيف يستطيع العمال التحدث عن مشكلاتهم بكل صراحة وأريحية. إضافة إلى ذلك، وخلال زيارات التفتيش تناولت أنشطة مجموعة العمل المشتركة أيضاً مسألة الصحة المهنية، وحددت عدداً من الجوانب التي تتطلب إجراء تحسينات إضافية، مثل الاحتفاظ بسجلات طبية منظمة ويسهل الرجوع إليها، وتقديم دورات تدريبية متواصلة للطواقم الطبية للتعرف على المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل، واتخاذ الخطوات اللازمة للتخفيف من تداعياتها.

يحتوي تقرير مجموعة العمل المشتركة بين اللجنة العليا والاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب، الصادر في يناير ٢٠١٨، على تفاصيل كاملة. ويستعرض بالتفصيل النتائج التي توصلت إليها المجموعة.







نموذج لمقاول متميز



سجل العديد من المقاولين قفزات هائلة في إعداد وتطبيق معاييرهم الخاصة المتعلقة بالصحة والسلامة، وتسلط اللجنة العليا الضوء على الإجراءات الاستثنائية التي اتخذها أحد المقاولين في سبيل تطبيق أعلى مستويات معايير الرعاية للعمال.

يبلغ إجمالي العاملين لدى شركة إتش بي كيه للمقاولات في قطر ١١,٠٠٠ عاملاً، من بينهم ١,٩٤٠ يعملون في مشروع اللجنة العليا لبناء استاد لوسيل. وتمت الإشادة بمرافق رعاية العمال لدى إتش بي كيه باعتبارها تمثل المعايير الذهبية في جميع مشاريع اللجنة العليا. فقد نجحت الشركة في تصميم تصوّر وطبقته في موقع البناء عبر نشره في خمسة مواقع متميزة يستطيع العمال الوصول إليها بسهولة، ويشمل هذا التصور الوسائل الصحية، وقاعات تناول الطعام، ومحطات مياه الشرب النظيفة، والاستراحات.

وإضافة إلى هذا العمل المتميز، سجلت إتش بي كيه نسبة امتثال بلغت ٨٧٪ في جميع عمليات التفتيش على معايير رعاية العمال في موقع البناء التابع للجنة العليا، خلال الفترة التي شملها التقرير. كما خضعت الشركة أيضاً إلى عملية تحقيق من شركة إمباكت في أكتوبر ٢٠١٧، وحصلت على معدل امتثال مبدئي بلغ ٨٣٪ في عمليات التفتيش على سكن العمال، والتفتيش على معايير رعاية العمال في موقع البناء، وعمليات التحقيق على التوظيف الأخلاقي. وقد أعقب ذلك تسجيل إتش بي كيه معدل امتثال بلغ ٨٧٪ في يناير ٢٠١٨.

علوة على ذلك، لم تتجاوز نسبة العمال المصابين بأمراض مزمنة ٢٪ مقارنة بالعدد الإجمالي للعاملين لدى إتش بي كيه، وهي نسبة منخفضة للغاية بالمقارنة مع مشاريع أخرى.

شهد موقع بناء استاد لوسيل كذلك اختبار مبادرات تقنيات التبريد، ودورة التدريب التجريبية حول المتطلبات الطبية في اللجنة العليا. كما حظيت عناصر سلامة وجودة الغذاء بإشادة فريق الإدارة، والتي شملت قيام الشركة بإنشاء مقصف في موقع البناء يستفيد منه العمال في شراء المأكولات الخفيفة وأصناف الشاي والقهوة بأسعار رمزية.

تصدّرت شركة إتش بي كيه للمقاولات جهود رعاية العمال، وصارت نموذجاً يحتذى من المقاولين الآخرين.



الاستجابة الطبية الطارئة

أنجز فريق الصحة والسلامة في إدارة رعاية العمال في مارس ٢٠١٧ تقييماً لمستوى الاستجابة الطبية الطارئة في كافة مشاريع اللجنة العليا، وذلك بهدف جمع معلومات محددة حول صحة العمال والمرافق الصحية، ومستوى جاهزية المقاولين للتعامل مع حالات الطوارئ. وكان الهدف من عملية التقييم توفير بيانات أساسية، وتحديد تحديات وفرص إجراء التحسينات، لتصبح مواقع البناء التابعة للجنة العليا وأماكن الإقامة في وضعية أفضل تمكّنها من الاستجابة المناسبة عند وقوع أي حادث.

وانطلاقاً من ذلك، جرى إعداد استراتيجية وخطة تنفيذ الاستجابة الطبية الطارئة، ثم تفعيلها مع الوضع في الاعتبار تحسين إمكانات الاستجابة الطبية الطارئة في كافة مشاريع اللجنة العليا.

شمل نطاق تقييم الاستجابة الطبية الطارئة أبرز العناصر المتعلقة بها، وهي:

ترخيص المرافق الصحية

تصاريح طواقم العمل

العمليات

الإجراءات

التدريب والتوعية

تدريبات الطوارئ

الاستجابة الطبية والتواصل

التجهيزات الطبية

إدارة السجلات الطبية

الفحوصات الطبية

مراحل الاستجابة الطبية الطارئة

المرحلة الأولى:

الامتثال والتطبيق

المرحلة الثانية:

التقييم الطبي/ إدارة حالات العمال الخطرة

المرحلة الثالثة:

التدريب وتحسين مستوى كفاءة الطاقم الطبي

المرحلة الرابعة:

التواصل والاستجابة الطبية الطارئة

المرحلة الخامسة:

تعديل معايير رعاية العمال لتحسين مستوى الخدمة الطبية

المرحلة السادسة:

إدارة السجلات الطبية إلكترونياً

تركز المرحلة الرابعة على تحسين مستوى الاستجابة الطبية الطارئة عبر الشراكة مع مقاولينا، لعقد دورات تدريبية وإجراء تقييمات حول الاستجابة الطبية الطارئة، والبحث في سبل تحسين وسائل التواصل للإبلاغ عن الحالات الطارئة، وإعداد الخطط لإدارة المرافق الطبية. تهدف المرحلة الخامسة للبناء على معايير رعاية العمال القائمة، لتحسين مستوى المرافق الطبية والرعاية الصحية المقدمة للعمال. وتعد التحسينات التي سوف تظهر في النسخة الثالثة من معايير رعاية العمال، نتائج فرعية لما توصل إليه تقرير تقييم الاستجابة الطبية الطارئة.

جرى تصميم المرحلة السادسة بهدف تقييم التغطية الحالية لإدارة سجلات المرضى، وتقييم استخدام نظام إلكتروني لإدارة السجلات الطبية، والذي سوف يتسم بمركزية معلومات المرافق الطبية في مواقع البناء وأماكن الإقامة، والاتصال بأنظمة السجلات الطبية الحكومية.

ركزت المرحلة الأولى من استراتيجية الاستجابة الطبية الطارئة حصرياً على ضمان امتثال المرافق الطبية في مواقع البناء وأماكن الإقامة للقانون القطري، ومزوّدة بالتجهيزات المناسبة، ومرخصة من وزارة الصحة العامة.

أكدت المرحلة الثانية من الاستراتيجية على إنجاز الفحوصات الطبية الأساسية لجميع العمال في مشاريع اللجنة العليا، واعتماد المقاولين إجراءات للتعامل بشكل ملائم مع حالات العمال الذين تُكتشف لديهم أمراض مزمنة.

تتناول المرحلة الثالثة تحسين مستوى كفاءة طواقم الإسعافات الأولية في الميدان، والطواقم الطبية، وموظفي إدارة المشروع. وتستفيد هذه الجهود من الموارد الداخلية والخارجية لتحسين إمكانيات الاستجابة الطبية الطارئة، وأساسيات الحفاظ على الحياة، وتعزيز إجراء الفحوصات الطبية للعمال وإدارة الحالة، والعمل على مزيد من التطوير لجهود التواصل ومشاركة المعلومات بين الطاقم الطبي وإدارة موقع البناء والمشروع.

شهدت الفترة التي شملها التقرير تنفيذ المرحلتين الأولى والثانية وفق ما يلي

الصحة والسلامة

نسبة التزام
العيادات الطبية
في أماكن السكن **96%**

من القوى العاملة خضعوا
لفحوصات طبية أساسية **98%**

إعداد وتنفيذ البرنامج التدريبي
للجنة العليا حول المتطلبات الطبية

امتثال تراخيص المرافق
الطبية وطواقم العمل **100%**



إجراء تحسينات على معايير
رعاية العمال في مجالات المرافق
الطبية والرعاية الصحية

إطلاق عيادة طبية في مستشفى حمد
تم تخصيصها لحصول عمال اللجنة العليا
على رعاية طبية سريعة

نرى تقدماً يحدث الآن في المرحلة الرابعة، حيث جرى إعداد نموذج لخطة موحدة لإدارة المرافق الطبية من قبل أحد المقاولين الرئيسيين لدى اللجنة العليا، وهي شركة جلفار المسند، في محطة الطاقة باستاد خليفة الدولي، واليوم تعتبر على نطاق واسع معياراً يمكن اعتماده في جميع مشاريع اللجنة العليا. وقد جرى اعتماد خطط إدارة المرافق الطبية وأصبحت جاهزة للاستخدام، في حين ما تزال سبع خطط أخرى في مرحلة الصياغة. وتلتزم اللجنة العليا بأن يصبح لدى جميع المرافق الطبية في مشاريعها خططاً معتمدة في ٢٠١٨.

وفي الوقت ذاته، نجح مقاول آخر، شركة جيه أتد بي، في استناد مؤسسة قطر، في تطوير نموذج مبدئي لنظام إنذار في مكان سكن العمال، والذين يمكنهم بسهولة الوصول إلى زر الطوارئ في ممر المبنى، والضغط عليه للتنبيه الفوري لمدير السكن وفريق الخدمات الطبية بشأن موقف طارئ، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستوى الاستجابة الطبية.

ركّزت اجتماعات المناطق المحيطة بالاستادات على صحة ورفاه العمال في مواقع البناء، كما قادت أيضاً إلى تعزيز مستوى الوعي لدى الإدارة حول المشاكل المرتبطة بالصحة.

شهدت المرحلة الثالثة من الخطة عقد دورات تدريبية في الإسعافات الأولية على أيدي مدربين مؤهلين في ضمان الجودة الداخلية من المستويين الثالث والرابع. (مُعتمدين ومسجلين في المملكة المتحدة)، وشملت الدورات التدريب على ما يلي:

- أساسيات الحفاظ على الحياة - تدريب ١٥١ فرداً.
- الإسعافات الأولية الطارئة في العمل - تدريب ٢١ فرداً.
- الإسعافات الأولية في العمل - تدريب ٧٩ فرداً.





بدأت اللجنة العليا في فبراير ٢٠١٨ عقد دورات تدريبية مشتركة حول الخدمات الطبية الطارئة مع المقاولين، بهدف تحسين مستوى الوقت المستغرق في الاستجابة للطوارئ في كافة مشاريع اللجنة العليا.

وبالتزامن مع ذلك، سوف تبدأ اللجنة العليا في برنامج تجريبي بالشراكة مع ذا فونكس بارتنرشب، وهي شركة خاصة تعمل في تقنية المعلومات ومقرها المملكة المتحدة، وتخصصت على مدى أكثر من ٢٠ عاماً في تصميم برمجيات عالمية المستوى في مجال الرعاية الصحية. ومن المقرر تعميم المبادرة التجريبية في أوائل عام ٢٠١٨، وسوف يُستخدم النظام الإلكتروني لسجلات المرضى على منصة سيسستم وان من شركة ذا فونكس بارتنرشب، والذي يهدف إلى تسليط الضوء على جوانب الكفاءة ومزايا الجودة التي يوفرها نظام واحد متكامل لإدارة سجلات المرضى في الوقت الفعلي.

٣

التواصل والمشاركة



التواصل والمشاركة

لمحة عامة

تتسم مشاريعنا بالتنوع والابتكار، وتركز على تلبية الاحتياجات التنية للعمال، وكذلك مساعدتهم في المستقبل. فمن بين هذه المشاريع مبادرة تستكشف العمل مع استخدام تقنيات التبريد بهدف تحديد أفضل المنتجات فاعلية في بيئة الإنشاءات في قطر، وأخرى تعمل على شراكة مع المؤسسة العالمية المرموقة، كلية وايل كورنيل للطب - قطر، في مشروع تجريبي لمنح العمال مستوى أفضل من الفهم والتوعية حول أهمية التغذية، وتحسين صحتهم، في حين تستهدف الشراكة مع مركز قطر الدولي للسلامة تقديم برنامج تدريبي على المهارات الشخصية والتقنية، يتاح لجميع العاملين في مشاريع اللجنة العليا، ليتمكنوا من تحسين مهاراتهم المرتبطة بأداء مهام العمل، وكذلك تطوير المهارات الشخصية في جوانب أخرى خارج نطاق العمل الحالي.

لدى اللجنة العليا إيمان راسخ بأن بطولة كأس العالم لكرة القدم قطر ٢٠٢٢ تمثل محفزاً لتسريع وتيرة إنجاز المبادرات الإيجابية التي تنفذها قطر، ما يترك إرثاً من التقدم المستدام والبناء في البلاد. وفي سبيل تحقيق هذا الهدف، أعدت إدارة رعاية العمال عام ٢٠١٦ خطة التواصل والمشاركة، والتي ترسم نهجاً للتواصل يركز على الشركاء في تصميم وتنفيذ كافة مشاريع اللجنة العليا.

تؤكد خطة التواصل والمشاركة على الأثر الإيجابي والنتائج المستدامة طويلة الأجل لصالح العاملين في مشاريع اللجنة العليا، وتجمع الخطة بين عدد من الأنشطة في مراحل متنوعة من التخطيط والتنفيذ، وتستهدف الخطة عمال اللجنة العليا الذين تجاوز عددهم ١٨,٠٠٠ عامل مع نهاية يناير ٢٠١٨.

وتتولى اللجنة العليا مسؤولية ضمان صحة ورفاه العاملين في مشاريع بطولة كأس العالم لكرة القدم قطر ٢٠٢٢، كما تؤشر مبادرات التواصل والمشاركة، التي جرى تنفيذها بموجب الخطة، على التزامنا ببناء إرث مستدام لما بعد ٢٠٢٢.



تقنية التبريد

نضع على رأس أولوياتنا ضمان أفضل قدر ممكن من الراحة والسلامة لعمالنا في جميع ظروف الطقس. وقد نجح مكتب المشاريع الخاصة وإدارة رعاية العمال في تنفيذ مجموعة متنوعة من المشاريع التجريبية واستخدام تقنيات التبريد في مواقع مشاريع اللجنة العليا منذ صيف ٢٠١٦ من أجل تحديد أكثر المنتجات فاعلية وملاءمة لبيئة قطر، خاصة التبريد على العمال خلال فترات الحرارة المرتفعة.

أتاحت لنا آليات التقييم، التي وفرناها للعمال وفرق الإدارة لدى المقاولين، خلال هذه المشاريع التجريبية، استقبال آراء نوعية، ومن ثم قياس الفوائد الفعلية التي قدمها كل منتج، الأمر الذي استطعنا من خلاله تحديد الخيارات التي يمكننا توفيرها لتلائم احتياجاتنا.

كان ٢٠١٧ عاماً هاماً لمشروع تقنية التبريد القابلة للارتداء، فقد شهد شهر مايو توزيع سترات التبريد على العمال في استاد الوكرة، وتعتمد هذه السترات على مكونات تبريد يجري تجميدها أو إعادة شحنها في وحدات تجميد مخصصة لهذا الغرض. وفي الشهر ذاته، جرى توزيع مناشف التبريد في خمسة من مواقع البناء، بإجمالي ٩,٧١٣ منشفة تبريد، والتي أشاد بها العمال في كافة المواقع. ويجري حالياً تصنيع أكثر من ٨٠٠٠ خوذة تبريد مبتكرة، والتي صممها وطوّرها باحثون رواد في جامعة قطر، ومن المقرر توزيع ٤٠٠٠ خوذة مبردة على العمال في مشاريع اللجنة العليا خلال الربع الأول من ٢٠١٨.

شهد شهر نوفمبر اختبار منتج تك - نش في استاد لوسيل، حيث انتقل خبراء شركة تك - نش، المتخصصة في صناعة الملابس لأغراض التبريد والتدفئة، خصيصاً إلى قطر، للعمل مع مكتب المشاريع



عمالنا، ومنحهم شعوراً بالراحة في درجات الحرارة المرتفعة، لكنه في الوقت ذاته يبرز قدرة الدولة على تحديد فرصة للتحسين، ومن ثم تطوير حلول محلية للتعاطي مع هذه الحاجة.

نجحت مشاريع اللجنة العليا بوجه عام في تقديم فرص تعلّم هامة تتصل بالحرارة والرطوبة وأنواع منتجات بعينها، وكذلك الاعتبارات اللوجستية للمقاولين. وقد جرى تحديد شركاء جدد من الحقل الأكاديمي والقطاع الخاص في ٢٠١٧ للمساعدة في مزيد من الاستكشاف للتقنية النّمث التي تعود بالفائدة على العمال، وتوفير ذلك آخرين يعملون في أجواء مماثلة في أنحاء العالم.

الخاصة وإدارة رعاية العمال، في مشروع تجريبي يشمل ثلاثة أنواع جديدة من السترات، إضافة إلى مستلزمات أخرى مثل لفافات الرقبة والمعصم. وشملت المبادرة عينة ضمت ١٥٠ عاملاً من شركة إنش بي كيه، المقاول الرئيسي في مشروع استاد لوسيل، بهدف قياس مجمل الأثر الناتج عن استخدام تقنيات مواد التبريد القابلة للتبخّر والمواد متغيرة الطور. وفي درجة حرارة بلغت نحو 40 درجة مئوية، سجّلت كاميرات القياس الحرارية انخفاضاً بنسبة وصلت إلى ١٠ درجات مئوية في درجات حرارة أجسام جميع العمال الذين ارتدوا هذه المنتجات. وقد أكد ١٠٠٪ من العمال على الفائدة التي تحملها هذه المنتجات.

استفدنا أيضاً من مجتمع قطر للابتكار بهدف تعظيم إمكانات التعاون على المستوى الوطني لدعم هذا المشروع، ويتمثل الهدف الأساسي في ابتكار منتج تبريد يمثل إرثاً لا تقتصر فائدته على خدمة



التغذية

اشتملت المرحلة الثانية على تثقيف هؤلاء العمال حول فوائد اتباع أساليب حياة صحية، وأنظمة غذائية متوازنة، عبر حملات توعوية ودورات تدريبية، تركز على المكونات الغذائية في الطعام (مثل نسب الصوديوم المنخفضة، وتقليل الدهون، والتحكم في نسبة السكر، ومن بينها يوم التوعية والتدريب في مدينة الخور بمشاركة ١,٠٠٠ عامل، والذي شهد أنشطة تعليمية وترفيهية. علاوة على ذلك، جرى تنظيم دورات توعية وتدريب لفرق الإدارة لدى المقاولين، وكذلك المسؤولين عن توريد النطعمة، بهدف تحسين خيارات الأغذية التي يقدمونها للعمال.

وفي المرحلة الثالثة، والتي من المقرر تنفيذها أوائل ٢٠١٨، سوف تتيح اللجنة العليا الفرصة للمتخصصين في وضع النظم الغذائية وأخصائيي التغذية، لإعداد خيارات صحية لقائمة الطعام من أجل نظام غذائي متوازن للعمال، بحيث تبقى هذه الخيارات، قدر الإمكان، قريبة من أصناف الطعام التقليدية.

من أولوياتنا في اللجنة العليا ضمان أن يعيش العمال في أفضل صحة، عبر إجراء الفحوصات الطبية، واتباع النظم الغذائية المتوازنة، وتقديم النصائح حول التغذية السليمة.

بدأت الشراكة بين إدارة رعاية العمال وكلية وايل كورنيل للطب - قطر لتنفيذ مشروع تجريبي من ثلاث مراحل بمشاركة أكثر من ١,٠٠٠ من عمال اللجنة العليا يمثلون خلفيات ثقافية وعرقية متنوعة، وذلك بهدف زيادة ما لديهم من وعي حول التغذية وتحسين صحتهم. شملت المرحلة الأولى من المشروع إجراء فحوصات طبية شاملة، وتقييم واسع لصحة العمال، وما لديهم من معرفة حول التغذية والنظم الغذائية. وقد جرى تنفيذ الفحوصات الطبية في أكتوبر، وعندما أثبتت عملية تقييم نتائج الفحوصات أن هناك عمالاً لديهم مشكلات صحية تتطلب إجراء فحوصات إضافية، جرى تخصيص منطقة في المركز الصحي التابع لمؤسسة حمد الطبية، لضمان حصول العمال على الرعاية الطبية السريعة والفعالة، ومتابعة العلاجات الطبية اللازمة.





التدريب وتحسين المهارات

وفي وقت لاحق من ٢٠١٧، عقدنا دورات تدريبية حول المتطلبات الطبية بمشاركة أفراد النطقم الطبية الرئيسيين لدى المقاولين والأطراف المتعاقدة الأخرى، وذلك بهدف تنفيذ المرحلة الثالثة من خطة الاستجابة الطبية الطارئة. وقد تدرّب أفراد النطقم الطبية على جوانب أساسية جرت تحديد ثغرات بها خلال عملية تقييم الاستجابة الطبية الطارئة، وكذلك المتطلبات الطبية والصحية في معايير رعاية العمال، حتى يتمكّن جميع المقاولين والأطراف المتعاقدة الأخرى من الوفاء بالتزاماتهم في هذه الجوانب. ومن المقرر أن تتواصل الدورات التدريبية على مدار عام ٢٠١٨، لتغطي جميع أفراد النطقم الطبية.

بدأنا في أوائل عام ٢٠١٨ في إعداد وعقد دورة تدريبية في الصحة والسلامة المهنية، حيث عمل فريق الصحة والسلامة في إدارة رعاية العمال مع خبراء مركز قطر الدولي للصحة، لإعداد برنامج يصمم خصيصاً بحيث يتلاءم مع متطلبات اللجنة العليا ويتوافق في الوقت ذاته مع أفضل الممارسات الدولية. وجرى تنفيذ مشروع تجريبي للدورة أثناء صياغة هذا التقرير، بهدف تقييم محتوى الدورة، واستقبال آراء ممثلي المقاولين والأطراف المتعاقدة الأخرى، على أن يجري بعد ذلك عقد الدورة التدريبية على نطاق أوسع في كافة مشاريع اللجنة العليا. وشمل المشروع التدريبي مهندسين وموظفين من فرق الإدارة، يمثلون عدداً من أهم مقاولي اللجنة العليا.

بدأ العاملون في مشاريع بطولة كأس العالم لكرة القدم قطر ٢٠٢٢ في المشاركة ببرنامج تدريبي جرى تصميمه خصيصاً لإطلاعهم على طبيعة الحياة في قطر، وتحسين إمكاناتهم الفنية، وتعزيز أدائهم الوظيفي، مع زيادة الإنتاجية ومستوى السلامة في العمل.

يجري تنفيذ هذا البرنامج التدريبي بالشراكة مع مركز قطر الدولي للسلامة، والذي يضم نخبة من المتخصصين في التدريب والسلامة. وفي إطار تنفيذ المرحلة الأولى من البرنامج، يجري تمكين العمال من الانتقال بسلسلة إلى أجواء العمل والحياة في قطر. وقد بدأت الدورات التدريبية في نوفمبر ٢٠١٧ بتعليم العمال معارف أساسية، مثل كيفية التجوّل في قطر، والحصول على الخدمات، وكذلك التوعية الثقافية، وتزويدهم بلوحة عامة عن حقوق العمال. كما تشمل هذه الدورات تحديد معلومات العامل حول معايير الصحة والسلامة، ومعايير رعاية العمال، وآليات التظلم، ومبادرات أخرى تنفذها اللجنة العليا تعود بالفائدة على العمال.

تهدف الدورات التدريبية إلى تحسين مستوى الإنتاجية، وتعزيز المهارات التي يحتاجها العامل لأداء مهام وظيفته، وإعداده بشكل أفضل لمسيرته المهنية في المستقبل، وتقديم الدورات بلغات تشمل الإنجليزية والعربية والمالوية والتاجالو والنورديو، مستهدفة مجموعة متنوعة من الجنسيات العاملة في مشاريع اللجنة العليا. كما تتاح خيارات متعددة لمواعيد الدورات، سواء أثناء ساعات النهار أو في المساء، وخلال أيام العمل الأسبوعية، أو في نهاية الأسبوع، بحيث تتوافق الدورات مع ساعات العمل.





ويشارك الحضور في استطلاعات للرأي قبل عقد الدورات التدريبية وبعدها، وذلك بهدف تعزيز مستوى المعرفة والفهم خلال المراحل الأولى من هذا البرنامج.

تأسس مركز قطر الدولي للسلامة في الأساس لتقديم خدمات التدريب في مجالات الصحة والسلامة لقطاع النفط والغاز في قطر، والتدريب على السلامة في التعامل مع الحرائق لخدمات الطوارئ، وما لبث أن أصبح التّن مصدراً مرموقاً للخبرة في مجالات الصحة والسلامة، ومركز تدريب عصري يلبي متطلبات كافة القطاعات في قطر. وتُعقد الدورات التدريبية في مقر المركز، وفي مواقع البناء وأماكن الإقامة، وأحياناً في مقرات اللجنة العليا.



التحديات



التحديات

الامتثال والإنفاذ

- يحتاج نظام الإنفاذ الصارم إلى فرض عقوبات، كما يتطلب في بعض الحالات، الاستناد إلى تشريع. وتشمل أبرز التحديات نقص التليات المعتمدة لإنفاذ حصول العمال على إجازاتهم السنوية وتذاكر السفر، وضمان عدم زيادة ساعات العمل عما هو مقرر، والحد من الوقت المستغرق في انتقال العمال من أماكن الإقامة إلى مواقع البناء.

- شكّل تنفيذ عملية اعتماد الأطراف المتعاقدة النخر تحدياً بسبب حجم المهمة، والتي بدأت في يناير ٢٠١٧ واستغرقت صياغتها قدراً كبيراً من الوقت. وقد تسارعت وتيرة تنفيذ المشروع، في ظل مواعيد نهائية صارمة، والحاجة إلى سرعة تجميع العمال. وقد تفاقم حجم التحدي في ظل عدم مشاركة فرق رعاية العمال لدى المقاولين بشكل كامل في عملية الموافقة على التأهيل المسبق، وكذلك نقص المعرفة بشأن متطلبات رعاية العمال على مستوى الإدارة لدى الأطراف المتعاقدة النخر.

- ظلّ النقص في أماكن الإقامة المتوافقة مع المعايير، بالقرب من مواقع البناء، تحدياً على مدار العام، لكن جرى التغلب على هذا التحدي في الربع الأخير من عام ٢٠١٧.

- أكثر من ٨٠٪ من العمال كان قد جرى توظيفهم منذ عامين إلى ١٠ أعوام، وقد شكّل إقناع المقاولين بالامتثال لمعايير رعاية العمال تحدياً رئيسياً يتطلب العديد من المداولات على مختلف مستويات الإدارة. أحرزنا بعض النجاحات في الحصول على تأكيد بشأن إعادة رسوم التوظيف، والتي كان قد دفعها أكثر من ١,٧٠٠ عامل.

- ألقت عملية التحقق الضوء على المشاكل المستمرة والمتعلقة بخطابات عروض العمل التي لا تتطابق مع عقود التوظيف وكشوف الرواتب، والتأخر في سداد مستحقات العمال، وجميعها تعمل على إيجاد حلول لها.

عملت اللجنة العليا جاهدة للتعاطي مع التحديات التي تضرّنها **التقرير السنوي التأخير** حول رعاية العمال، ونجحت في تحقيق إنجازات بارزة فيما يتصل برسوم التوظيف، لكن هناك بعض التحديات ما تزال قائمة، مثل تأخر عمليات السداد. وشملت التطورات الأهم التي شهدتها العام تحسين العمليات في التحقق، وطرح نظام جديد للتظلم، واستراتيجية شاملة للرعاية الطبية ألفت الضوء على مزيد من التحديات، وسوف نواصل التعامل مع كل هذه التحديات على مدار العام الجاري.

التحقيق والتفتيش

- بالرغم من أن إطلاق عملية تحقيق متكاملة في ٢٠١٧ شكّل إنجازاً هاماً، إلا أنه أفرز تحديات جديدة. فمن أجل أن يعمل النظام بكامل طاقته، فإنه يتطلب مستوى أفضل من مصادر المعلومات في أنحاء الدولة. وقد أتاح نظام إنتيليكس مراقبة وإدارة أكثر فاعلية على صعيد رعاية العمال، إلا أنه لا تتوفر في الوقت الحالي قاعدة بيانات أو لائحة سوداء تغطي كافة أنحاء البلاد، والتي من شأنها تسهيل وتعزيز أنشطة الامتثال والتحقق على المستوى الوطني.

- واجهت عمليات التفتيش التي نفذتها مجموعة العمل المشتركة بين اللجنة العليا والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، عدداً من المشاكل المؤقتة التي تظهر عادة بالمراحل الأولى من هذه العمليات، وشملت مسائل الترجمة، والاحتفاظ بفريق متجانس من المفتشين، وإرساء معايير للتفتيش، وضمان الوصول دون معوقات إلى العمال. ونجحت مجموعة العمل المشتركة في التغلب على هذه المشاكل في النصف الثاني من العام بالشراكة مع المقاولين، وأصبح هناك الآن فهم مشترك، ووحدة عمل مترابطة لإجراء عمليات التفتيش.

الصحة والسلامة

التواصل مع العمال

- كان مستوى الوعي محدوداً بشأن آليات التظلم المتاحة للعمال، مثل مسؤول رعاية العمال، ومنتجات رعاية العمال، والخط الساخن لتلقي الشكاوى. وقد بدأ برنامج في منتصف العام لبناء الوعي، وشهد دورات توعوية بين شهري أغسطس وديسمبر ٢٠١٧. وتسلم العمال ملصقات للخوذ، وبطاقات حقوق العمال تحمل رقم الخط الساخن، إلى جانب تثبيت ملصقات بست لغات في مواضع بارزة في أماكن الإقامة ومواقع البناء.

- واجهت محاولة إيجاد الوقت لوضع جدول زمني للتدريب في برنامج التدريب وتحسين المهارات، دون التدخل في جداول مواعيد العمال، تحدياً تطلب متسعاً من الوقت وقنوات تواصل وتعاون فعالة مع مسؤول رعاية العمال، ما أنتج سلسلة في تنفيذ خطة التدريب.

- أفرزت عملية تنفيذ استراتيجية الاستجابة الطبية الطارئة العديد من التحديات، أولها الصعوبات التي واجهها المقاولون في الحصول على التراخيص الطبية، وهي عملية تستغرق في الغالب وقتاً طويلاً. إضافة إلى ذلك، وبالرغم من نجاح اللجنة العليا في إجراء فحوصات طبية شملت ٩٨٪ من العاملين في مشاريعها، إلا أن جودة عمليات التقييم الطبية كانت رديئة في كثير من الحالات. وأخيراً، لم يحصل أفراد الطواقم الطبية لدى المقاولين على التدريب أو الخبرة الملائمة في مجال الاستجابة الطبية الطارئة، أو في حلول السجلات الطبية الإلكترونية لإدارة حالات العمال الذين يعانون من مخاطر صحية عالية.

- كان من بين التحديات ضمان اتباع عملية متكاملة لتوفير الغذاء الآمن عالي الجودة لجميع العمال. وتشمل المشاكل المتعلقة بذلك الافتقار إلى تأكيد موثوق النظم والمشتريات بالتوافق مع متطلبات المنظمة الدولية للمعايير، ونظام تحليل المخاطر وتحديد النقاط الحرجة (HACCP)، والتصميم والبناء غير المناسب للمطابخ، وضمان تقديم الوجبات المغذية التي تراعي الخلفيات الثقافية والعرقية للعمال، وضمان نقل وتوصيل الوجبات إلى مواقع البناء، وإدارة بقايا الطعام. وسوف يتم تخصيص مبادرة كبرى في ٢٠١٨ لسلامة وجودة الغذاء.

- شكّلت عملية وضع جدول زمني لإجراء الفحوصات الطبية للعمال ضمن برنامج التغذية، دون التدخل في عملهم اليومي، تحدياً بالنسبة لنا، فقد واجه العمال في مستهل البرنامج مشكلة الانتظار طويلاً في المركز الطبي التابع لمؤسسة حمد الطبية لمتابعة المواعيد، ومع ذلك استطاعت كلية وايل كورنيل للطب - قطر منح العمال الأولوية من خلال منطقة مخصصة لعمال اللجنة العليا، من أجل فاعلية المتابعة والعلاج. وقد برزت تحديات أخرى ارتبطت أساساً بضمان الفهم الواضح للرسائل الأساسية حول الصحة والتغذية على جميع مستويات سلسلة الموردين، بدءاً من العمال إلى المقاولين ومنتجعي النظم والمشتريات، وأطلقنا منذ ذلك الحين حملة تدريب وتوعية لتعزيز جهود نشر هذه الرسالة.

الطريق نحو المستقبل



الطريق نحو المستقبل

مجموعة العمل المشتركة بين اللجنة العليا والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب

سوف نواصل بناء علاقة الشراكة مع الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، عبر تنفيذ الجدول الزمني المقرر لعمليات التفتيش على معايير الصحة والسلامة على مدار العام، مع العمل في الوقت ذاته على تصحيح ملاحظات مجموعة العمل المشتركة في ٢٠١٧. سوف نركز قدرًا أكبر من جهودنا على مزيد من التحسين لمستوى منتديات رعاية العمال، ورفع مهارات مسؤولي رعاية العمال، وممثلي العمال، لضمان تحقيق الفائدة القصوى من آليات التظلم التي أتاحتها اللجنة العليا.

كان قد جرى تمديد اتفاقية التعاون لعام ٢٠١٨ بهدف البناء على الخطوات الإيجابية التي أنجزتها مجموعة العمل المشتركة، وقد توسّع نطاق العمل ليشمل مشروع استاد لوسيل، وموقعي تدريب، وأماكن سكن لعمال لدى أطراف متعاقدة أخرى من المستوى ١، إضافة إلى المواقع التي خضعت لعمليات تفتيش في ٢٠١٧.

التحقيق والتفتيش

- سوف تستمر عمليات التحقيق والتفتيش وفق الخطة المقررة، مع هدف إنجاز ١٠٠٪ من الأنشطة المخطط لها.
- سوف يتواصل تركيز الجهود على ضمان إقامة العمال بالقرب من مواقع البناء، وفي أماكن سكن تمثّل لمعايير رعاية العمال.

- قدّمت اللجنة العليا توصية إلى الحكومة القطرية تقترح فيها إنشاء وتطبيق نظام إتيليكس على مستوى الدولة، بحيث يجري العمل بالنظام على مدار العام، بهدف تسهيل وتعزيز جهود التحقيق.

الامتثال والإنفاذ

- سوف يجري تنفيذ مشروع جديد سبق التخطيط له خلال عام ٢٠١٧، مع مراعاة توصيات شركة إمباكت ليمتد، الخاصة بتطبيق نظام لإدارة القوى العاملة، بهدف دعم المقاولين لإنشاء نظام مراقبة صارم، لمتابعة الأجور وساعات العمل.
- التطبيق الصارم لنظام حماية الأجور وفق كشوف الحضور والانصراف المعتمدة.
- سوف تُنفذ عملية اعتماد وآلية مفصلة تضمن تمكّن المقاولين، والأطراف المتعاقدة الأخرى من المستوى ١، من حشد ٧٥٪ إلى ٧٠٪ من العمال، وبالتالي الحد من المشاكل التي تتسبب فيها المستويات الأقل من الأطراف المتعاقدة الأخرى، والتي تخفّض من مستوى سلسلة الموردين.

أكدنا في ٢٠١٧ أننا سنواصل تركيز جهودنا على الامتثال للمعايير، والتعاون والعمل الوثيق مع المقاولين لرفع مستويات الوعي والامتثال، وأنها سوف نولي قدرًا أكبر من الأهمية للمبادرات التي تعزز صحة وسلامة ورفع العمال في مشاريع اللجنة العليا.

وفي رحلتنا المستمرة نحو بطولة كأس العالم لكرة القدم ٢٠٢٢، وخلال عام ٢٠١٨، سوف نبقي ملتزمين تجاه هذه الجوانب، حيث سنعزز من مستوى إنفاذ معايير رعاية العمال ودورها المحوري في حماية العمال ورعايتهم. تتطلب النشرة الخاصة بمعايير رعاية العمال والتي تتضمن ٣٧ تحسينًا العمل بشكل وثيق مع المقاولين، والأطراف المتعاقدة الأخرى، والشركاء الآخرين.

إلى جانب ذلك، وضعنا في الربع الأول من ٢٠١٨ عددًا من الأهداف المحددة في مجالات تتراوح بين الامتثال والتدقيق، والصحة والسلامة، وتقنيات التبريد، ومشاركة وتمكين العمال. ونخطط للتركيز بوجه خاص على الجوانب التالية خلال هذا العام:

المراقبة الخارجية

سوف نمضي قدمًا في الالتزام بالتوصيات الواردة في تقرير شركة إمباكت ليمتد السنوي لعام ٢٠١٨، والتي تمحورت حول ثلاثة ركائز من خارطة الطريق، وتشمل دفع جهود الامتثال لمعايير رعاية العمال، والتشجيع على تغيير السلوك في التعاملات بين المدير والعمال، والتعاون من أجل نطاق أوسع وأثر أكبر لما نقوم به من عمل.

وإلى جانب التوصية بمواصلة الأنشطة القائمة التي تنفذها إدارة رعاية العمال، أوصت إمباكت ليمتد باتخاذ إجراءات لتقديم مزيد من المساعدة للمقاولين لتحسين التواصل مع العمال، بهدف التعرّف أكثر على حقوقهم، والاستفادة من بيانات إدارة القوى العاملة لتجنّب ساعات العمل الإضافية، وبناء المهارات لممثلي العمال، والاستفادة من المنتديات متعددة الشركاء في إيجاد الحلول للتعامل مع عمليات التوظيف في بلدان العمال، والمشاركة دوليًا على مستوى القيادة والممارسة. وهذه هي الجوانب التي نعتزم التعامل معها على مدار العام بالتعاون مع المقاولين والشركاء.

وفي الوقت ذاته، جرى التوقيع على الاتفاقية الجديدة مع إمباكت ليمتد في يناير ٢٠١٨، والتي ستشهد أنشطة مراقبة خارجية سنوية تشمل ٢٤ عملية تدقيق أولي للمقاولين والأطراف المتعاقدة الأخرى، و٢٤ عملية متابعة.

التواصل مع العمال

- سوف يشارك جميع العاملين في اللجنة العليا في دورة تدريب تعريفية حول رعاية العمال، وذلك في إطار برنامج التدريب وتحسين المهارات. وسوف يتواصل تجميع التدريب على المتطلبات الطبية للطواقم الطبية التابعة للمقاولين، في حين سينطلق التدريب على الصحة والسلامة المهنية في كافة مشاريع اللجنة العليا.
- فيما يتصل بآليات التظلم، سوف نواصل العمل على التحسينات المستدامة، ومن بينها تلك المقترحة من شركة إمباكت ليمتد للاستماع إلى صوت العمال. وسوف نتعاون مع المقاولين والقطاعات المتعاقدة النخري في إجراء الانتخابات وتعزيز منظمات رعاية العمال في المشاريع، وذلك بهدف رفع مستوى التمكين لممثلي رعاية العمال، كما سيحصلون على التدريب الذي يمكنهم من تعزيز مهاراتهم في التواصل والقيادة.
- سوف تطلق اللجنة العليا خلال عام ٢٠١٨ استبيانها الأول للعمال، والذي سيجري تنفيذه بالشراكة مع خبراء بالبحوث من معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية التابع لجامعة قطر، وذلك عبر مقابلات مباشرة أو إلكترونية. وسوف يغطي الاستبيان نحو ١٠٪ من القوى العاملة، ويستهدف مستويات الرضا والشعور السائد لدى العمال حول جوانب مثل ظروف العمل والحوار مع الإدارة والتعويضات.
- سوف تواصل إدارة رعاية العمال في ٢٠١٨ التعامل مع قضايا الصحة والسلامة في مشاريع اللجنة العليا، من أجل ترسيخ آليات تحقيق وامتثال وإنفاذ صارمة، اعتماداً على معايير رعاية العمال، بهدف تنفيذ حلول مبتكرة لرعاية العمال، وإقامة أنشطة فعالة للتواصل والمشاركة.
- لن نستطيع إنجاز ما نطمح إليه دون مساعدة شركائنا، ونفخر بما أقمناه من علاقات شراكة. وسوف نواصل العمل على الارتقاء بالثقة الذي تتركه إسهامات هؤلاء الشركاء، في سبيل تحسين حقيقي وهادف لظروف العمال في مشاريع اللجنة العليا.

- سوف يتم الانتهاء من وضع معايير تقييم لتحديد ما إذا كان المقاولون والقطاعات المتعاقدة النخري ضمن القائمة المتوافقة أو المفضلة فيما يتعلق بمعايير رعاية العمال، وذلك بناء على مستويات الامتثال للمعايير، وسجل التحسن في الالتزام بها.
- سوف يجري تجميع مشاركة مجموعات الشركاء في اجتماعات نصف شهرية، تجمع بين المقاولين الرئيسيين وفرق رعاية العمال لدى القطاعات المتعاقدة النخري، في كافة مشاريع اللجنة العليا، بهدف الكشف عن التحديات، ومشكلات التنفيذ، ومشاركة أفضل الممارسات.
- سوف تُجرى دراسة مسحية مع القطاعات المتعاقدة النخري، لتحديد مستوى ما يقدمه لها المقاولون الرئيسيون من دعم، إضافة إلى ما تواجهه من تحديات في تطبيق معايير رعاية العمال.

الصحة والسلامة

- سوف تتواصل أنشطة التدريب خلال عام ٢٠١٨ لتزويد الأفراد المعنيين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتنفيذ عمليات التحقيق في الحوادث، وفق إجراءات التحقيق في الحوادث باللجنة العليا.
- سوف يجري إعداد استراتيجية على مستوى كافة مشاريع اللجنة العليا لضمان تخزين الأغذية وتحضيرها وتوصيلها لجميع العمال بطريقة آمنة ومناسبة.
- سوف تواصل الاستجابة الطبية الطارئة في الاستحواذ على أولويتنا القصوى، مع التركيز على جوانب الاستجابة الطبية الطارئة والتواصل، وإعداد خطط إدارة المرافق الطبية، وأنشطة التدريب، وإدارة السجلات الطبية الإلكترونية، مع الحفاظ على الإجراء الجديد الخاص بالفحوصات الطبية الأساسية، والتعامل مع حالات العمال الذين يعانون من مخاطر صحية عالية.
- البدء في تنفيذ دورات تدريبية مشتركة، مع المقاولين في أماكن الإقامة ومواقع البناء، حول الممارسات الطبية الطارئة.
- تقييم مدى الاستفادة من أنظمة إدارة السجلات الطبية الإلكترونية، بهدف العمل على مركزية المعلومات الطبية للعمال، وذلك من خلال تطبيق نظام فونكس بارترنر شب في كافة مشاريع اللجنة العليا.
- تزويد عدد أكبر من عمال اللجنة العليا بمنتجات تبريد مثبتت كفاءتها، والاستفادة من شبكة مجتمع قطر للابتكار، لتصنيع واختبار نموذج أولي في قطر من منتج للتبريد قابل للارتداء، ومصمم حسب المتطلبات الخاصة، وباستخدام أحدث التقنيات المتطورة.
- تنفيذ المرحلة الثالثة من برنامج التغذية، والعمل مع موردي الأطعمة والمشروبات لمراجعة قوائم الطعام وتسهيل إمكانية الاستفادة من دعم خبراء التغذية. وسوف نتطلع أيضاً لإطلاق العام الثاني من البرنامج، ليغطي عدداً أكبر من العمال.

A large, stylized graphic of a hand in orange and blue, with a grid pattern in the background. The hand is positioned on the left side of the page, with the fingers spread. The background is a gradient of orange and blue, with a grid pattern. The hand is made of thick, rounded lines. The fingers are spread out, and the palm is facing towards the right. The background is a gradient of orange and blue, with a grid pattern. The hand is positioned on the left side of the page, with the fingers spread.

f t i @roadto2022

www.workerswelfare.qa/ar