

Distr.: General
15 July 2021
Arabic
Original: Arabic/English/French and
Spanish only

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز
ضد المرأة

المعلومات الواردة من قطر بشأن متابعة الملاحظات الختامية على تقريرها
الدوري الثاني*

[تاريخ الاستلام: 12 تموز/يوليه 2021]



الرجاء إعادة استعمال الورق

* تصدر هذه الوثيقة من دون تحرير رسمي.

230721 220721 21-09832 (A)



تقرير مرحلي لدولة قطر في إطار متابعة الملاحظات الختامية على تقرير دولة قطر الدوري الثاني للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

مقدمة

نظرت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في التقرير الدوري الثاني لدولة قطر (CEDAW/C/QAT/2) خلال الدورة 73 للجنة، والذي وافق يوم الثلاثاء 2 تموز/يوليه 2019 بجنيف، واعتمدت اللجنة الملاحظات الختامية في 17 تموز/يوليه 2019. وقد طلبت اللجنة من دولة قطر في الفقرة (58) من ملاحظاتها الختامية تقديم معلومات بشأن انفاذ عدد من التوصيات تلك الواردة في الفقرات 14 (أ) و 14 (د) و 46 (أ) و 50 (أ) من وثيقة الملاحظات الختامية في غضون عامين من موعد مناقشة.

ردود الدولة على التوصيات

الفقرة (14-أ) مركز الاتفاقية في القانون الوطني:

- توضيح مركز الاتفاقية في نظامها القانوني الوطني واعتماد تشريع يُدمج أحكام الاتفاقية في قوانينها الوطنية.

التعليق:

إن الاتفاقية لها قوة القانون وفقاً للمادة (68) من الدستور، ودولة قطر تلتزم بتطبيق أحكامها، حيث صادقت عليها بالمرسوم رقم (28) لسنة 2009 بالموافقة على الانضمام لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

أما بالنسبة لاعتماد تشريع يدمج أحكام الاتفاقية في قوانين الدولة الوطنية، فإن دولة قطر تحترم المعايير الدولية المستمدة من المعاهدات والاتفاقيات الدولية، وتعمل على تعديل التشريعات الوطنية لتتواءم معها، وهذا ما أقره الدستور في المادة (6) منه، كما أن للاتفاقيات والمعاهدات التي تبرمها دولة قطر قوة القانون الوطني بحيث يتعين تعديل التشريعات النافذة لتتواءم مع أحكام الاتفاقيات المنظمة لها الدولية، كما يجب أن لا تصدر التشريعات اللاحقة بما يخالف أحكام تلك الاتفاقيات، وفي كل الأحوال تراعى التحفظات والاعلانات الواردة في وثيقة الانضمام.

ومن مظاهر ادماج أحكام الاتفاقية في القوانين الوطنية "جواز الدفع بأحكام الاتفاقية أمام المحاكم الوطنية"، وذلك وفقاً للمادة (33) من القانون المدني، حيث يحق لكل ذي مصلحة التمسك بالقواعد التي أقرتها الاتفاقية.

الفقرة (14-د) إنشاء محكمة دستورية:

- اتخاذ تدابير فورية لتنفيذ القانون رقم (12) لسنة 2008 بهدف انشاء محكمة دستورية تؤدي مهامها على أكمل وجه دون مزيد من التأخير.

التعليق:

تعمل الجهات المختصة بدولة قطر على اتخاذ الإجراءات اللازمة حيال تفعيل القانون المشار إليه.

الفقرة (46-أ) العمال المنزليين:

- اتخاذ مزيد من التدابير التشريعية لضمان منح العمال المنزليين نفس الحماية القانونية التي يتمتع بها العمال الوافدون الآخرون الذين يكفل حقوقهم قانون العمل رقم (14) لسنة 2004. ووضع وتنفيذ تدابير للتفتيش والالتزام وفرض العقوبات في مجال العمل مع إيلاء الاعتبار الواجب للخصائص التي يتميز بها العمل المنزلي.

التعليق:

من الناحية القضائية تعمل دولة قطر على توفير الحماية القضائية المقدرة للعمال بكافة فئاتها دون تفرقة من حيث التمكين ورفع الدعاوى والإعفاء من الرسوم والحق في الطعن على الأحكام وتنفيذها مع توفير خدمات المساعدة القضائية والترجمة عند الحاجة لذلك.

ومن الناحية العملية لتطبيق التشريعات العمالية، فإن أحكام القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل تتوافق مع معايير العمل الدولية وأحكام الاتفاقية رقم (189) لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وفيما يلي سرد للضمانات التي وفرها القانون لحماية عاملات المنازل فيما يتعلق بالملاحظات التي أشارت إليها اللجنة:

- الحد الأدنى للأجور: صدر القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور الذي يشمل العمال والمستخدمين في المنازل على حد سواء، وتتولى "لجنة الحد الأدنى للأجور" مراجعة الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين مرة واحدة على الأقل كل سنة بمراعاة العوامل الاقتصادية بما في ذلك النمو الاقتصادي والقدرة التنافسية والإنتاجية واحتياجات العمال والمستخدمين وأسرهم، وصدر قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (25) لسنة 2020 بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل بمبلغ قدره (1 000) ريال شهرياً، وفي حالة عدم توفير صاحب العمل السكن الملائم أو الغذاء للعامل أو المستخدم، يكون الحد الأدنى لبدل السكن (500) ريال شهرياً، والحد الأدنى لبدل الغذاء (300) ريال شهرياً، ومن المقرر العمل بهذا القرار بعد (6) أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية. (تم نشر القرار بالجريدة الرسمية عدد (15) الصادرة بتاريخ 2020/9/20).

- ساعات العمل وفترات الاستراحة اليومية: نصت المادة (12) على أن "يكون الحد الأقصى لساعات العمل عشر ساعات يومياً، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، تتخللها فترات للعبادة والراحة وتناول الطعام، ولا تدخل هذه الفترات ضمن حساب ساعات العمل".

وينص البند الرابع من عقد الاستخدام النموذجي المعتمد لدى الدولة "ساعات العمل العادية وفترات الراحة" على أن يلتزم المستخدم بأداء العمل المتفق عليه لمدة (8) ساعات يومياً، كساعات عمل عادية، تتخللها فترات للعبادة والراحة وتناول الطعام، لا يتم احتسابها ضمن ساعات العمل، ويجوز تشغيل المستخدم ساعتين إضافيتين يومية، ليصبح الحد الأقصى لساعات العمل عشر ساعات يومية، والذي يحكم طبيعته العلاقة بين المستخدم وصاحب العمل هو عقد الاستخدام الذي حدد ساعات العمل العادية،

وهي (8) ساعات يومية فقط، أي أن علاقة الاستخدام بين المستخدم المنزلي وصاحب العمل لم تخرج عن العلاقة النظرية بين العامل وصاحب العمل في قانون العمل. وطبيعة العمل في المنازل تختلف كلياً عن طبيعة العمل في المصانع ومواقع العمل، حيث يتخلل العمل في المنزل فترات راحة كبيرة، وبالتالي لم يترأى للمشرع وضع تنظيم محدد لفترات الراحة.

- الاستراحة الأسبوعية: تنص المادة (13) من القانون رقم (15) لسنة 2017 أنه يستحق المستخدم إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية، ويُحدّد موعد الإجازة الأسبوعية وفقاً لما يتفق عليه الطرفان في عقد الاستخدام، وذلك مراعاة لطبيعة العمل المنزلي.

- الإجازات المرضية وإصابات العمل وحماية الأمومة: نصت المادة (7) من ذات القانون على حظر تشغيل المستخدم أثناء إجازته المرضية أو خلال مواعيد الراحة اليومية أو خلال الإجازات الأسبوعية، كما نصت على التزام صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية الملائمة، والأدوية والمستلزمات الطبية حال مرضه أو إصابته أثناء أداء العمل أو بسببه، وذلك دون إلزام المستخدم بأي أعباء مالية. وعملاً بالمادة (19) يكون تعويض المستخدم عن إصابات العمل وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه. كما يتعين الرجوع فيما يتعلق بتحديد شروط وضوابط الإجازات المرضية ومدتها إلى الأحكام الواردة في قانون العمل باعتباره التشريعة العامة المنظمة لعلاقات العمل الفردية، وكذلك الشأن بالنسبة لحماية الأمومة حيث تمنح المرأة العاملة إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسون يوماً وساعة رضاعة لمدة سنة كاملة تبدأ بعد انتهاء اجازة الوضع، ويحظر على صاحب العمل إنهاء عقد عملها بسبب زواجها أو حصولها على إجازة الوضع كما لا يجوز له أن يخطر بها بإنهاء عقد العمل أثناء هذه الإجازة.

هذا وقد أجاز القانون رقم (15) لسنة 2017 للمستخدم إنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته، مع احتفاظه بحقه في مكافأة نهاية الخدمة، في الحالات الآتية، إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب عقد الاستخدام أو أحكام القانون. إذا كان صاحب العمل، أو من يمثله، قد أدخل الغش على المستخدم فيما يتعلق بشروط الاستخدام، إذا اعتدى صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته على المستخدم بما يمس بدنه أو يخل بحياته. إذا علم صاحب العمل أو أحد المقيمين معه، بوجود خطر جسيم يهدد سلامة المستخدم أو صحته ولم يعمل على إزالته.

- التفتيش: الجهات المعنية بالدولة لا تقوم بالتفتيش داخل البيوت على ظروف عمل المستخدمين بالمنازل إلا بناء على أمر من النيابة العامة بالإذن بالدخول للمنزل في حاله وجود شكوى أو انتهاكات، ويتم متابعة مكاتب استقدام العمال والمستخدمين في المنازل من الخارج والتفتيش عليها بصفة دورية ومفاجئة لمراقبة إجراءات استقدام المستخدمين في المنازل والتحقق من ظروف سكنهم، ضمناً لعدم استغلالهم وحفاظاً على حقوقهم.

- تقديم الشكاوى والخوف من الانتقام:

نصت المادة (18) من القانون رقم (15) لسنة 2017 المشار إليه على خضوع المنازعات التي تنشأ بين صاحب العمل والمستخدم لقانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 والقوانين المعدلة له، وهو ما يخول المستخدمات بالمنازل اللجوء إلى لجان فض المنازعات العمالية، وقد أنشأت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية قسماً متخصصاً لتلقي شكاوى العمالة المنزلية وتسويتها، وتستقبل الإدارة

المختصة الشكاوى مباشرة من عمال المنازل أو عن طريق السفارات أو على الموقع الإلكتروني للوزارة أو تطبيق "أمري" للهواتف الذكية ويتم تسجيل الشكاوى في نفس اليوم وتحديد موعد مع صاحب العمل في اليوم التالي لمحاولة تسوية النزاع ودياً، وإذا قبل الطرفان نتيجة التسوية، يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يكون له قوة السند التنفيذي وإذا لم يتوصل الطرفان إلى تسوية تحال الشكاوى إلى لجان فض المنازعات العمالية، بما يضمن سرعة البت في النزاع وحصول المستخدم على حقوقه ومستحقاته على وجه الاستعجال.

وتحرص وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية على تقديم المساعدة القانونية للمستخدمين حيث يتولى الموظف المختص بالتسويات تقديم المشورة القانونية لفائدة العامل أو المستخدم بمساعدة أحد المترجمين بالوزارة، ولا توجد رسوم مرتبطة بالعملية، والمكاتب الحكومية مفتوحة للعمال بما في ذلك اللجان العاملة في فترة ما بعد الظهر، وإذا رغب المستخدم في طلب الرأي القانوني، يمكنه مقابلة أحد الخبراء القانونيين بإدارة علاقات العمل، خلال ساعات العمل الرسمية (دون حاجة لحجز موعد مسبق)، وتقوم وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع ممثلي السفارات في متابعة المنازعات المعروضة على اللجنة لتمكينهم من المثل نيابة عن المستخدم بالمنازل أمام تلك اللجان في حال رغبته في مغادرة البلاد.

وإذا اعتقد المستخدم بالمنزل (مقدم الشكاوى) بأنه تعرض للانتقام، بإجراء جنائي من قبل صاحب العمل، ينصح الموظف المختص بالشكاوى العمالية، باللجوء إلى جهات الاختصاص (الشرطة/النيابة)، وتتولى إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية تغيير جهة أي عامل فوراً ودون موافقة صاحب العمل في حال ثبت تعسف هذا الأخير ضده بأي شكل من أشكال التعسف.

وتعمل الجهات المعنية بالدولة على التعريف بالأحكام القانونية التي تكفل الحقوق الأساسية للمستخدمين بالمنازل وتضمن وصولهم إلى العدالة والتوعية بسبل التقاضي وآليات الشكاوى، وذلك من خلال تقديم معلومات قانونية مبسطة لفائدة المستخدمين، وأصحاب العمل، ومكاتب الاستقدام، وعن طريق عقد لقاءات مباشرة مع العمال والملحقين العماليين في السفارات وكذلك من خلال وسائل الإعلام المختلفة أو عن طريق الصحف والتلفزيون، ومواقع التواصل الاجتماعي (فيس بوك وتويتر) وإجراء اجتماعات مع الإذاعات الناطقة بلغات العمالة الوافدة والصحافة الموجهة للعمالة الوافدة، فضلاً عن عقد عدة ورشات عمل لإعلام العمال ومستخدمي المنازل بحقوقهم.

وبتاريخ 16 حزيران/يونيه 2020 بمناسبة اليوم العالمي للعمالة المنزلية أصدرت الوزارة كتيبين إرشاديين لصاحب العمل والعامل المنزلي بهدف التعريف بحقوقهم والتزاماتهم وفقاً للدستور والتشريعات الوطنية وخاصة القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، ويتضمن الكتيب الموجه للمستخدمين "أعرف حقوقك" توعيتهم بالأحكام القانونية المتعلقة بساعات العمل القانونية، فترات الراحة، الإجازة الأسبوعية والسنوية، الصحة والسلامة المهنية، التعويض عن إصابات العمل، الراتب، تحجير خصم تكاليف الاستقدام، تحجير حجز جواز السفر، الحق في تذاكر السفر، مستحقات نهاية الخدمة، ويتضمن الكتيب الموجه لأصحاب العمل "دليل لتوظيف عمال منزليين أجنب" عدة نصائح إلى أصحاب العمل لتوعيتهم بحقوق عمال المنازل وإرساء علاقة عمل مثمرة معهم. كما تم إعداد شريط قصير للتوعية بمدى أهمية الدور الذي تضطلع به العمالة المنزلية في رعاية الأسر خلال أزمة كوفيد-19، وبضرورة الاهتمام بصحة العمال المنزليين وصحتهم وحماية حقوقهم وخاصة فترات الاستراحة اليومية والعطلة الأسبوعية

مدفوعة الأجر، ومساعدتهم على فتح حسابات بنكية وإرسال الأموال الى بلدانهم والتواصل مع أسرهم وأصدقائهم.

- حالة المهاجرات المحتجزات في مراكز الاحتجاز والترحيل، بمن فيهن الحوامل والنساء اللاتي لهن أطفال، وضحايا العنف الجنسي:

بذلت دولة قطر جهوداً غير مسبوقه، في التشريع والممارسة، لحماية العمال الوافدين وخاصة المستخدمات بالمنازل من جميع أشكال التعسف والاستغلال أو انتقام أصحاب العمل واتخذت الوسائل الكفيلة لحمايتهم من الوقوع كضحية للعنف أو الاتجار بالبشر. ويكفل القانون رقم (15) لسنة 2011 بشأن مكافحة الاتجار بالبشر، حماية المجني عليهم وإتاحة الفرصة لهم لبيان وضعهم والحصول على المشورة فيما يتعلق بحقوقهم، وتبصيرهم بالإجراءات القانونية والإدارية المتبعة والبقاء في الدولة لحين الانتهاء من إجراءات التحقيق والمحاكمة والحصول على المساعدة القانونية.

وتعمل دولة قطر على التنفيذ الفعلي لهذه الأحكام وحماية الضحايا من خلال توفير مراكز الإيواء وحماية العمال الوافدين من الوقوع كضحية للعمل الجبري، وقد تم في هذا الصدد افتتاح "دار الأمان الشامل" (أمان) التابع لمركز الحماية والتأهيل الاجتماعي التي تمثل إيواءً متكاملًا وبيئة اجتماعية وصحية شاملة لخدمات الحماية والتأهيل للفئات المستهدفة، ومنها ضحايا الاتجار بالبشر (وخاصة المستخدمات المنازل) ويقدم المأوى الرعاية الطبية الأساسية والخدمات الاجتماعية والعلاج النفسي وإعادة التأهيل والإدماج للعاملات اللاتي فررن من أصحاب العمل بالإضافة إلى الإناث والأطفال من ضحايا العنف.

- كما تم حديثاً تدشين "دار الرعاية الإنسانية" بهدف توفير الحماية والرعاية الاجتماعية لفئة العمال والمستخدمين بالمنازل ممن هم بحاجة إليها وتختص بتقديم المساعدة والحماية المطلوبة لضحايا الاتجار بالبشر، والعمل على إعادة تأهيلهم وإدماجهم في المجتمع، وكذلك الإيواء المؤقت للعماله لرعايتهم حتى يتم تأمين مغادرتهم للدولة. وتم وضع الآلية المناسبة بالتنسيق مع الجهات المعنية بالدولة لاستقبال العامل في حالة تقديمه للشكوى وكيفية تسكينه والإجراءات التي يتم اتخاذها معه منذ وصوله لدار الإيواء وحتى انتهاء مشكلته، ويستطيع المستخدم تقديم الشكوى عبر الموقع الإلكتروني للجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، أو من خلال الإدارة الأمنية التي يقدم فيها الشكوى الجنائية العادية.

كما يوجد تنسيق مع الإدارات الأمنية لعرض أي حالة ترقى لجريمة الاتجار بالبشر إلى اللجنة الوطنية حتى يتم اتخاذ الإجراءات القانونية حيالها على الفور. وتصل الطاقة الاستيعابية للدار إلى ما يقارب (200) حالة من الحالات المتضررة، ويتم استقبال المتضررين وفقاً لتقييمات أوضاعهم من عدة جهات بالدولة، أهمها: وزارة الداخلية، والنيابة العامة، واللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

- وتم توقيع مذكرة تفاهم مع الولايات المتحدة الأمريكية في مجال الاتجار بالبشر واتخاذ عدة تدابير في مجال الوقاية من الاتجار بالبشر بالتعاون مع سفارة الولايات المتحدة الأمريكية ومكتب التحقيقات الفدرالية (FBI) والمكتب الإقليمي للأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة، وتنظيم العديد من الحملات للتوعية من أشكال ومظاهر الاتجار بالبشر، وتم نشر وتوزيع أدلة وكتيبات للوافدين لتوعيتهم بحقوقهم تجنباً لوقوعهم ضحية ممارسات الاتجار بالبشر.

- وينص القانون رقم (15) لسنة 2011 بشأن مكافحة الإتجار بالبشر، على عقوبات مشددة لمركب جريمة الإتجار بالبشر تتراوح بين الحبس سبع سنوات وغرامة لا تزيد عن (250 ألف ريال قطري)، والحبس خمسة عشر سنة وغرامة لا تزيد عن (300 ألف ريال قطري)، وهذه العقوبات فعالة ورادعة في الممارسة العملية على الأشخاص الذين يفرضون ممارسات العمل الجبري.
- أما بشأن مواصلة التعاون مع منظمة العمل الدولية من خلال برنامج التعاون التقني لإلغاء نظام الكفالة، فإن دولة قطر ملتزمة بمواصلة برنامج التعاون التقني المتفق عليه مع منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والاستمرار في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والمباشرة للبرنامج من خلال التركيز على خمسة محاور أساسية: (حماية الأجور - تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية - نظام توظيف تعاقدى يحل محل نظام الكفالة - العمل الجبري - تعزيز صوت العمال).
- ويتعين التأكيد في هذا المجال بأنه تم إلغاء نظام الكفالة، حيث ألغت التشريعات الصادرة في 2020/8/30 الشرط المفروض على العمال الوافدين بالحصول على إذن من صاحب العمل في حال أرادوا تغيير جهة عملهم كما أصبحت دولة قطر الدولة الأولى في المنطقة التي تعتمد حذاً أدنى للأجور غير تمييزي، علماً بأن سبق لدولة قطر إقرار حق العمال الوافدين بجميع فئاتهم في مغادرة الدولة بحرية من خلال إلغاء مأذونية الخروج وتم بذلك تفكيك نظام الكفالة وإلغائه نهائياً، بفضل التعديلات الأخيرة والتشريعات السابقة المشار إليها.
- كما يجدر التذكير، فيما يتعلق بالمساواة في توفير الحماية القانونية للمستخدمين بالمنزل والعمال الخاضعين لقانون العمل، بالتشريعات الصادرة أخيراً التي تشمل جميع العمال والمستخدمين بالمنزل على حد سواء وذلك وفقاً لما يلي:
- o الغاء مأذونية الخروج: بموجب القانون رقم (13) لسنة 2018 الذي أقر حق العامل الوافد الخاضع لقانون العمل في الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية للبلاد خلال سريان عقد العمل. وصدور قرار وزير الداخلية رقم (95) لسنة 2019 المتضمن توسيع نطاق إلغاء تصاريح الخروج لجميع العاملين غير الخاضعين لقانون العمل وكذلك للمستخدمين بالمنزل الذين أصبح بإمكانهم الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية للبلاد خلال سريان عقد العمل. ويجب على المستخدم بالمنزل إبلاغ صاحب العمل قبل رغبته في المغادرة باثنتين وسبعين ساعة على الأقل.
- o علماً بأنه سبق لدولة قطر إلغاء شرط بقاء العامل أو المستخدم لمدة سنتين خارج البلاد للحصول على سمة إقامة جديدة، منذ تطبيق القانون الخاص بـ "تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم" في 13 كانون الأول/ديسمبر 2016، وعملاً بذلك يتمتع العمال والمستخدمون بكامل حريتهم في الانتقال والسفر دون أية قيود.
- o كما تم إنشاء صندوق دعم وتأمين العمال بموجب القانون رقم (17) لسنة 2018، ويهدف الصندوق إلى صرف مستحقات العمال والمستخدمين بالمنزل التي تقصل فيها لجان فض المنازعات العمالية، تجنباً للإجراءات التي قد تستغرق وقتاً بما يضمن السرعة في سداد المستحقات المالية عند انتهاء الخدمة، وتسهيل إجراءات عودة العامل

أو المستخدم إلى بلده، ومنذ انشاء الصندوق فقد تم صرف المستحقات المالية لما مجموعه (5 744) عامل بقيمة 13 917 484 ريال قطري.

0 إلغاء شرط "عدم ممانعة صاحب العمل" لتغيير العامل أو المستخدم بالمنازل لجهة عمله: صدر المرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، وبموجب المادة (21) المعدلة من القانون الجديد أصبح بإمكان "الوافد للعمل (بما في ذلك المستخدم بالمنازل) أن ينتقل للعمل لدى صاحب عمل آخر، وفقاً للقواعد والإجراءات التي تُحددها وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية".

0 وعملاً بالتعديلات الجديدة لقانون العمل الصادرة بالمرسوم بقانون رقم (18) لسنة 2020 يجوز للعامل إنهاء عقد العمل خلال مدة الاختبار للانتقال لصاحب عمل آخر بشرط إخطار صاحب العمل كتابة قبل شهر على الأقل من تاريخ إنهاء العقد، ويلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل المتعاقد معه بقيمة التذكرة ورسوم الاستقدام على ألا يزيد التعويض عن الأجر الأساسي لشهرين. كما يجوز للعامل بعد انتهاء فترة الاختبار إنهاء العقد دون إبداء أسباب، بشرط إخطار صاحب العمل قبل شهر على الأقل إذا كانت مدة العمل لا تزيد عن سنتين، وتكون مدة الإخطار شهرين إذا عمل لدى صاحب العمل أكثر من سنتين.

ويبلغ العامل عن رغبته في تغيير جهة العمل عبر نظام التبليغ الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

0 وقد تم تعديل اللائحة التنفيذية للقانون رقم (21) لسنة 2015 المشار إليه بموجب قرار وزير الداخلية الصادر بتاريخ 2020/9/14، وتتص المادة (65) من اللائحة المعدلة أنه "يكون تغيير جهة عمل الوافد طبقاً للقوانين والأنظمة ذات الصلة، ووفقاً للضوابط التالية:

1 - إخطار الوحدة الإدارية المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة.

2 - أن تكون رخصة إقامة الوافد سارية المفعول، أو خلال مدة (90) يوماً من تاريخ انتهاء الصلاحية، ما لم تكن قد انتهت لأسباب خارجة عن إرادته.

0 إمكانية العمل لدى جهة عمل أخرى خارج ساعات العمل الأصلي: ينص المرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2020 المشار إليه أنه يجوز للعامل أو المستخدم بالمنازل أن يعمل لدى جهة عمل أخرى خارج ساعات عمله الأصلي، بشرط الحصول على إذن من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وبموافقة متبادلة من طرفي عقد العمل أو الاستخدام.

الفقرة (50-أ) سن زواج الفتيات:

• رفع السن الأدنى لزواج الفتيات إلى (18) عام، وإزالة جميع الاستثناءات القانونية، وضمان حق المرأة في الزواج دون إذن من ولي أمرها.

التعليق:

تحفظت دولة قطر على البند (2) من المادة (16) من الاتفاقية لمخالفتها أحكام الشريعة الإسلامية في مسألة تحديد سن أدنى للزواج، حيث تضمنت المادة (17) من قانون الأسرة الصادر بالقانون (22) لسنة 2006 ضوابط معينة لزواج الفتاة تتمثل في بلوغ السن القانوني والحصول على موافقة الولي، والتأكد من رضاء طرفي العقد (الزوج والزوجة) ثم صدور إذن من القاضي المختص، ولذلك لا نجد في الواقع العملي ومن خلال إحصاءات المحاكم ما يسمى بزواج القاصرات في دولة قطر.

بالنسبة لحق المرأة في الزواج دون إذن من ولي أمرها، فإن ولاية (ولي الزوجة) تتمثل في مباشرة عقد الزواج حفاظاً على حقوقها للمطالبة بها ومعاونتها في الاختيار المناسب لما يتمتع به الولي من خبرة وحرص عليها، لأنه أما (والدها) أو (عصبتها الأقربين)، وأما ولاية القبول والرضا فهي للزوجة فلها الحرية في القبول أو الرفض لمن تقدم للزواج منها، فلا يجوز للولي إجبارها أو الامتناع عن إتمام الزواج ممن ترغبه، حيث أعطى قانون الأسرة في مادته (29) الحق للقاضي للتدخل وإتمام ذلك الزواج.