

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية  
العدد (٥٩)

التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة  
الوافدة إلى دول مجلس التعاون  
لدول الخليج العربية

حقوق الطبع محفوظة  
يجوز الاقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

الطبعة الأولى

٢٠١٠م

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

المكتب التنفيذي

ص. ب ٢٦٣٠٣ المنامة - مملكة البحرين - هاتف ١٧٥٣٠٢٠٢ - فاكس - ١٧٥٣٠٧٥٣

البريد الإلكتروني: [info@gcclsa.org](mailto:info@gcclsa.org)

العنوان على شبكة الانترنت: [www.gcclsa.org](http://www.gcclsa.org)

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعملية

سلسلة علمية متخصصة  
تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعملية

تصدر عن  
المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الإشراف العام  
سالم بن علي المهيري

هيئة التحرير والإعداد  
جمال السلطان  
محمود حافظ  
حسين الشعلة  
علي فيصل

العدد (٥٩) شوال ١٤٣١هـ الموافق سبتمبر ٢٠١٠م



## المحتويات

### الصفحة

٧	تقديم المدير العام .....
	الفصل الأول - الشروط والضوابط الواجب توافرها
٩	للترخيص بعمل العمالة الوافدة...
	أولاً - المجموعة الأولى: حماية العمالة
١١	الوطنية.....
	ثانياً - المجموعة الثانية: قدرة العامل الوافد
	على ممارسة العمل وفق المعايير
١٤	الوطنية.....
	ثالثاً - المجموعة الثالثة: شروط وضوابط
١٧	تتعلق بصاحب العمل.....
	الفصل الثاني - الإجراءات الواجب اتباعها للحصول
١٩	على تراخيص استقدام العمالة الوافدة
٢١	أولاً - تقديم الطلبات.....
	ثانياً - المعلومات والمستندات الواجب إرفاقها
٢٢	بالطلب.....
٢٥	ثالثاً - الرسوم وحالات الإعفاء.....
٢٧	رابعاً - أحكام إجرائية أخرى.....
	الفصل الثالث - تحويل خدمات العامل الوافد من
٣١	صاحب عمل إلى آخر.....

## الفصل الرابع - مدة الترخيص والقواعد التي تحكم

٤٥	تجديده.....
٤٧	أولاً - مدة الترخيص.....
٤٨	ثانياً - أحكام التجديد.....
٥٣	الفصل الخامس - إنقضاء تراخيص العمل وإنهاؤها.
٥٥	أولاً - الانقضاء الطبيعي.....
٥٧	ثانياً - الانقضاء الاستثنائي.....
٦٣	الفصل السادس - تراخيص العمل المؤقتة.....
٦٥	أولاً - الاتجاه الأول - تطبيق قواعد الاستقدام..
	ثانياً - الاتجاه الثاني - قواعد خاصة لتراخيص
٦٦	العمل المؤقت.....
	الفصل السابع - استقدام العمالة الوافدة عبر مكاتب
٧٧	التوريد.....
	أولاً - الشروط والضوابط الواجب توافرها
٨٠	للحصول على الترخيص.....
	ثانياً - إجراءات تقديم الطلب والمستندات
٨٣	الواجب توافرها.....
٨٦	ثالثاً - مدة الترخيص وتجديده.....
٨٨	رابعاً - انقضاء الترخيص وإنهاؤه.....
٩٣	قائمة المراجع.....

## تقديم المدير العام

تواجه دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وضعاً سكانياً غير مسبق وتركيبة سكانية فريدة من نوعها، ففي ظل ارتفاع معدلات العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لتصل في بعض دولنا إلى أكثر من ٨٠% من إجمالي العمالة، وفي ظل تنامي أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل من المواطنين فقد وتنامت المشكلات التي نتجت عن هذه الزيادة، وبرزت ظاهرة البطالة في صفوف المواطنين.

وابتداءً، فإن الاقبال الشديد من قبل العمالة الوافدة المؤقتة على العمل في دول المجلس بصفة مستمرة ومتواترة، يأتي نتيجة لتوافر فرص العمل ذات الطبيعة المؤقتة حيث يفد إلى دول المجلس العمال ليس بغرض الإقامة الدائمة وإنما للعمل في إطار التعاقد المؤقت وهو الذي يحقق العديد من الفوائد والمزايا لكل من الدول المرسله للعمالة والدول المستقبلة لها على حد سواء. لقد لعبت العمالة الوافدة المؤقتة بدور المجلس دوراً هاماً في إنجاح مشاريع التنمية الاقتصادية وتشبيد البنية التحتية الأساسية، في نفس الوقت الذي ساهمت فيه التحويلات المالية من دول المجلس في رفد التنمية الاقتصادية في دول الارسل.

وفي ظل هذا الوضع الفريد فقد سعت دول المجلس إلى مراجعة تشريعاتها ونظمها في مجال تنظيم دخول العمالة الوافدة، رغبة في ترشيد استخدام هذه العمالة، ولحفظ كيانها الديمغرافي وحماية عمالتها الوطنية، دون أن يعتبر ذلك تمييزاً في الاستخدام، أو انتقاصاً من مبدأ المساواة.

فكثرت الدراسات في واقع الأمر حول مشكلات العمالة الوافدة، والتي ناقشتها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، في حين قلت الدراسات القانونية التي لا يمكن أن تستبعد عند الحديث حول مشكلات هذه العمالة، فالقانون يعكس الظواهر المحيطة بالمجتمع، ويعبر عن الاتجاهات الاقتصادية والفلسفة الاجتماعية السائدة، فهو من ينظم سلوك الأفراد على نحو ملزم، ويترتب على من يخالف أحكامه الجزاء المناسب.

ومن هنا فقد أعد المكتب التنفيذي هذه الدراسة بناءً على تكليف مجلس الوزراء، والتي تتناول التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وقد حاول المكتب أن يبين الأحكام الموضوعية والإجرائية لتنظيم دخول العمالة الوافدة، دون أن يدخل في صميم علاقة العمل الفردية بين العامل الوافد وصاحب العمل باعتبارها محلاً للتنظيم وفق قوانين العمل النافذة بالمساواة مع العمالة الوطنية، فينطبق - ومن ثم - على العمالة الوافدة ما ينطبق على العمالة الوطنية من حقوق والتزامات بموجب عقد العمل.

فقسمت الدراسة إلى سبعة فصول، تحدث الفصل الأول عن الشروط والضوابط الواجب توافرها للترخيص بعمل العمالة الوافدة، وتطرق الفصل الثاني إلى الإجراءات الواجب إتباعها للحصول على تراخيص استقدام العمالة الوافدة، وتناول الفصل الثالث مسألة تحويل خدمات العامل الوافد من صاحب عمل إلى آخر، في حين تحدث الفصل الرابع عن مدة الترخيص والقواعد التي تحكم تجديده. أما الفصل الخامس فقد ناقش إنقضاء تراخيص العمل وإنهاؤها، وبين الفصل السادس قواعد منح تراخيص العمل المؤقتة، وأخيراً تناول الفصل السابع استقدام العمالة الوافدة عن مكاتب التوريد.

والله ولي التوفيق ،،،

سالم بن علي المهيري



## الفصل الأول

الشروط والضوابط الواجب توافرها  
للترخيص بعمل العمالة الوافدة



## الشروط والضوابط الواجب توافرها للترخيص بعمل العمالة الوافدة

وضعت دول مجلس التعاون ضمن قوانينها وأنظمتها جملة من الشروط والضوابط الواجب توافرها لإمكانية استخدام عمال أجانب. وتتوافق قوانين وأنظمة الدول الأعضاء على عدة شروط، وتختلف في شروط أخرى وفقاً لما تراه كل دولة، وبتحليل هذه الشروط والضوابط يتضح بأنها تنقسم إلى ثلاثة مجموعات، يجمع كل مجموعة غرض معين تسعى إلى تحقيقه يمثل أساساً تقوم عليه، وذلك على النحو التالي:

### أولاً - المجموعة الأولى: حماية العمالة الوطنية:

أن تمتع دول المجلس بخصوصية فيما يتعلق بسوق العمل متمثلة في عدم قدرة العمالة الوطنية على منافسة العمالة الوافدة في مستوى انخفاض أجور الأخيرة وفي طبيعة ظروف العمل التي تقبلها العمالة الوافدة، يجعل منها أشد حرصاً على حماية عمالتها الوطنية في مواجهة العمالة الوافدة وضبط سوق العمل وعدم تركه خاضعاً لعوامل المنافسة المفتوحة، لاسيما وأنها - كما هو معلوم - من أكثر دول العالم في نسبة البطالة في الوقت الذي تعد فيه من أكثر الدول التي تستقطب العمالة الوافدة، وقد انعكس هذا الحرص في تضمين تشريعاتها المنظمة لدخول العمالة الوافدة إلى أقاليمها شروط ترى بأنها تحقق مثل هذه الحماية وهي:

١ - اتفقت جميع الدول على شرط عدم منافسة العامل الأجنبي للعامل الوطني، إذ لا تسمح الدول الأعضاء باستخدام عامل أجنبي ليشغل مهنة يستطيع العامل الوطني القيام بها. ودون الخوض في تفاصيل ما أخذت به كل دولة في سبيل الحد من منافسة العمالة

الوطنية بإعتبار أن دراسة هذا الموضوع تتطلب الدخول في تفاصيل معمقه في سوق العمل تبعد هذه الدراسة عن منهجها القانوني، فإن دول المجلس قد أحسنت صنعاً بتقرير مثل هذا القيد تبعاً لما تراه متفقاً مع سياساتها المتعلقة بسوق العمل بشكل عام.

٢ - مع تقرير الدول لشرط عدم المنافسة يصبح من الضروري أن يدعم بقيد آخر يتمثل بتوافر المبرر الحقيقي لصاحب المنشأة في استفادته للعامل الوافد وحاجته إليه، وذلك للحد من العمالة السائبة داخل الدولة واستغلال أصحاب العمل للتراخيص الاستقدام في غير غرضها وجعلها متاجرة مع العمالة الوافدة، ويقع على عاتق الجهات الإدارية التحقق من هذه المبررات بلا شك. وعلى الرغم من عدم النص صراحة على مثل هذا الشرط - أي شرط توافر المبرر - في قوانين بعض دول المجلس، إلا أنها التزمت بتطبيقه من خلال ركونها إليه في ممارسة سلطاتها التقديرية في منح الترخيص ورفض منحه باعتبار أن هذا الشرط هو مسألة بديهية، في الوقت الذي فضلت قوانين كل من دولة الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين النص بشكل صريح على وجوب أن يتوافر مبرر لاحتياج صاحب العمل للعامل الوافد، وذلك وفقاً للنشاط الذي تمارسه المنشأة.

٣ - على الجانب الآخر فقد كان منطقياً أن تشترط كل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان ودولة قطر ودولة الكويت، بأن لا يجوز استصدار ترخيص بالعمل إذا كان ذلك مخالفاً للقيود المفروضة على أصحاب العمل بشأن نسبة العمالة الوطنية في المنشأة، وقد اختلفت كل دولة في القواعد التي تستعين بها في تحديد تلك النسبة والاستثناءات الواردة عليها.

٤ - وقد ذهبت بعض دول المجلس الى أبعد من الشروط السابقة التي لا تتضمن التزاماً على صاحب العمل تجاه العمالة الوطنية وضمنت تشريعاتها شرطاً يلزم صاحب العمل في حال الاستعانة بخبراء أجانب أن يعين مساعدين وطنيين بجانبهم. **فدولة قطر** تشترط بأنه في حال الاستعانة بخبراء أجانب، يجب على صاحب العمل تعيين مواطنين مساعدين له لكسب الخبرة، في حين أوجبت **مملكة البحرين** على من يستعين بالخبراء الأجانب بذل الجهد لتعيين مواطنين مساعدين لتدريبهم. ويلاحظ هنا الاختلاف في الألفاظ التي جاءت بها كلا من **مملكة البحرين** و**دولة قطر**، فقد أوجبت **دولة قطر** (تعيين)، فيما أوجبت **مملكة البحرين** (بذل الجهد لتعيين).

فعلى الرغم من أن الاختلاف اللفظي بسيط إلا أن الأثر القانوني لذلك واضح وجلي، فصاحب العمل في **دولة قطر** ملزم بتعيين مساعدين بشكل قطعي، بينما صاحب العمل في **مملكة البحرين** ملزم ببذل الجهد لتعيين مساعدين، والتزامه هنا يتم وفق معيار الشخص المعتاد في نفس ظروف صاحب العمل والمنشأة وطبيعة العمل. ونشير في هذا الخصوص الى وجوب وضع آليه معينه من قبل الجهات الإدارية لضمان تحقق مثل هذا القيد، لاسيما وإن هذا الشرط يعد شرطاً هاماً وضرورياً بالنسبة لحماية العمالة الوطنية وتتأتى ثماره على المستوى البعيد والمتوسط.

ومن جهة أخرى فإن **الجمهورية اليمنية** قررت حكماً يوجب تعيين نظير يمني للعامل غير اليمني متى توافر النظرير المحلي بالمؤهلات والكفاءة وذلك طول مدة عمله، على أن تكون فترة التدريب ملزمة للعامل غير اليمني ونظيره.

## ثانياً - المجموعة الثانية: قدرة العامل الوافد على ممارسة العمل وفق المعايير الوطنية:

قد لا يكون العامل الوافد قادراً على أداء العمل وفق معايير الدولة بشكل أو بآخر وإن كان قادراً عليه في دولته، لذا فإن التشريعات والأنظمة في دول المجلس قد وضعت ضوابط ومتطلبات يجب توافرها في العامل الوافد، وتختلف هذه الضوابط من نطاقها وحدودها حسبما تراه كل دولة، وهي تتضمن ما يلي:

١ - نظراً إلى أن السن يعتبر عاملاً حاسماً في تحديد مدى صلاحية العامل الوطني أو الوافد للعمل على حد سواء، كان من المنطقي أن يكون هذا الضابط محل إجماع من نظم وقوانين العمل دول المجلس، فقد تضمنت جميعها نصوصاً لتحديد سن العامل وافداً كان أم مواطناً وحظرت تشغيل الأطفال في تلك النصوص. ويتضح من هذه المسألة أن جميع الدول تتفق من حيث المبدأ على ضابط السن، وإن كانت تختلف في نطاقه وحدوده، ففيما يتعلق بالعمالة الوافدة وضعت كل من دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية حداً أدنى وآخر أقصى لسن العامل الأجنبي المطلوب استقدامه، فقد اشترطت دولة الإمارات العربية المتحدة بأن لا يقل سنة عن ١٨ عاماً ولا يزيد عن ٦٠ عاماً، في حين اشترطت المملكة العربية السعودية بأن لا يقل سنة عن ٢١ عاماً ولا يزيد عن ٦٠ عاماً. وكلا الدولتين وضعتا استثناءً على ذلك بحيث يمكن تجاوز الحد الأقصى للسن إذا كان العامل الأجنبي ذو خبرة نادرة أو كبيرة.

هذا وقد اتخذت دولة الإمارات العربية المتحدة بعض القواعد الخاصة التي تتعلق باستصدار تصاريح عمل للعمال الذين بلغوا الستين، إذ أجازت منح تصاريح عمل جديدة للعاملين الذين بلغت أعمارهم (٦٠) عاماً وحتى (٦٥) عاماً وذلك بشرطين: أولهما سداد الرسوم، وثانيهما تقديم الضمان المصرفي أن طلب بالنسبة لأصحاب بعض المهن التي وردت حصراً في الفقرة (ب) من المادة الثانية من القرار الوزاري رقم (٨٥٤) لسنة ٢٠٠٥م.

وتجدر الإشارة إلى أن بقية دول المجلس لم تتضمن نصوصاً تبين الحدود الدنيا أو العليا لسن العامل الاجنبي المطلوب استقدامه وإن كان الحد الأدنى قد حدد بالنسبة للعمالة بشكل عام بما يتفق مع معايير العمل الدولية كما أسلفنا.

٢ - قد تكون عدم صلاحية العامل الوافد تظهر وفق قيد آخر حتى ولو تحقق ضابط السن، إذ تطابقت أنظمة وقوانين جميع الدول أيضاً في النص صراحة على وجوب أن يخضع العامل الأجنبي لفحص طبي للتحقق من لياقته الطبية (أو الصحية) بحيث يكون العامل خالياً من الأمراض المعدية فيما عدا المملكة العربية السعودية، على الرغم من أنه لا يستبعد أن تكون أنظمة الإقامة ودخول المملكة قد عالجت هذه المسألة.

وتتجلى حكمة هذا القيد في أن هذه المسألة تتطلب أن يتم فحص العامل الوافد وتأكيد خلوه من الأمراض التي قد ينقلها هؤلاء العمال من موطنهم، منعاً من إنتشار الأمراض

والأوبئة فيها، ومن جهة أخرى فإن اللياقة الطبية تتطلب ألا يكون العامل معاقاً أيضاً، فدول المجلس وفقاً لسياستها في حماية المعاقين وتشغيلهم تنحو منحى حماية العمالة الوطنية المعاقة، وعدم إستقدام منافس لها.

٣ - قد تعتمد دول أخرى ضوابط أخرى ترى فيها ضرورة ، كما هو الحال بالنسبة لشرط توافر الكفاءة المهنية والخبرة والمؤهل الذي تحتاج إليه البلاد، فقد ورد ذكر هذا الشرط في أنظمة وقوانين دولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان والمملكة العربية السعودية ولم يرد في أنظمة وتشريعات دول المجلس الأخرى.

٤ - أخيراً فقد يكون العامل الوافد مستوفياً لكافة الشروط والضوابط السابقة إلا أنه لا يستطيع ممارسة العمل في داخل الدولة، وذلك عندما تتعلق المسألة بوضعه القانوني داخل البلاد ومشروعية إقامته. فقد اتفقت كل من دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان والجمهورية اليمنية والمملكة العربية السعودية بالنص صراحة على وجوب أن يكون العامل الأجنبي قد دخل أراضي الدولة بطريقة مشروعة وفقاً لقوانين وأنظمة الإقامة المعمول بها، إلا أن دولة الكويت اشترطت أن يكون تصريح العمل مصدقاً عليه من قنصلية الكويت في بلد العامل إن وجدت أو تراعي إجراءات وزارة الداخلية في هذا الصدد وعلى أن يكون مؤشراً عليه من سلطات الحدود.



وعلى الرغم من أن مملكة البحرين لم تنص على هذا الشرط بشكل صريح في قوانينها المنظمة للإستقدام إلا أن الرجوع للقوانين المنظمة لدخول الأجانب في الدولة وإقامتهم فإنه يحظر دخول الأجنبي لأراضي الدولة بغرض العمل دون تصريح بذلك.

### ثالثاً - المجموعة الثالثة: شروط وضوابط تتعلق بصاحب العمل:

ما يجمع هذه المجموعة هو ارتباطها بصاحب العمل طالب الترخيص، وهي تتضمن:

١ - يستلزم الترخيص لصاحب العمل بإستقدام عمالة وافدة أن تتحقق فيه شروط ترى دول المجلس فيها ضرورة لذلك، وأن عدم تحققها يشكل عائقاً يمنع صدور مثل هذا الترخيص. فصاحب العمل يجب أن تكون لديه منشأة تعمل بشكل فعلي لإرتباط ذلك بمبرر الحاجة للعمالة الوافدة من جهة، ومنع العمالة السائبة والمتاجرة بالتراخيص من جهة أخرى. إذ اشترطت كل من مملكة البحرين وسلطنة عمان والمملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت صراحة بأن يكون لدى صاحب العمل منشأة قائمة وتعمل بشكل فعلي ومقيدة في السجل التجاري لدى الجهات المختصة، ولم يرد مثل هذا الشرط لدى الجمهورية اليمنية ودولة قطر على الرغم من بدايته.

٢ - من ناحية أخرى فإن بعض الدول تضع قيوداً آخر يتعلق بالإخلال بحقوق العمال، إذ متى ما ثبت إخلال صاحب العمل

بحقوق العمال فإن ذلك يعد مانعاً من أحقيته في صدور الترخيص وإن توافرت بقية الشروط والضوابط السالفة الذكر، ومنها ما اشترطته **المملكة العربية السعودية** ألا يكون لصاحب العمل تأخير جماعي للأجور، وكذلك ما اشترطته **مملكة البحرين** ألا يثبت إخلال صاحب العمل أو العامل الأجنبي بأي من الالتزامات الجوهرية التي يفرضها قانون تنظيم سوق العمل والأنظمة واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ولم يرد مثل هذا الشرط في أنظمة وقوانين بقية دول المجلس.

٣ - ثمة شرط آخر يجب على صاحب العمل إتيافه للحصول على ترخيص إستقدام العمالة الوافدة، وهو ضرورة سداد الرسوم المستحقة للإدارة، إذ نصت قوانين وقرارات كل من **مملكة البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان والمملكة العربية السعودية** - بشكل صريح - على وجوب سداد الرسوم المستحقة وتحمل نفقات الاستقدام من جانب صاحب العمل، ولم نجد ما يشير الى ذلك صراحة في أنظمة وقوانين بقية دول المجلس على الرغم من وجوب سداد الرسوم وفق الواقع العملي.

ومن نافلة القول أن هذا الشرط يحمل في طياته بُعداً آخر يتمثل في حماية العمالة الوطنية، فدول المجلس تختلف في تحديد مقدار الرسوم وفق لما تراه للحد من الإستقدام. وسوف يأتي الحديث لاحقاً حول هذه الرسوم وحالات الإعفاء منها.

\* \* \*

## الفصل الثاني

الإجراءات الواجب إتباعها  
للحصول على تراخيص استقدام العمالة الوافدة



## الإجراءات الواجب إتباعها للحصول على تراخيص استقدام العمالة الوافدة

### أولاً - تقديم الطلبات:

وضعت كل دولة من دول المجلس نموذجاً محدداً معداً لغرض تقديم طلبات الاستقدام واستخراج ترخيص عمل (بطاقة عمل)، ويجب تقديم الطلب وفق ذلك النموذج. كما نصت كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة على إمكانية تقديم الطلب وفق النموذج الإلكتروني، إذ نظم التعامل الإلكتروني مع جهة الإدارة في هذه الدول، كل دولة بحسب إجراءاتها وضوابطها.

وإذا كان تقديم الطلب يجب أن يتم وفقاً للنموذج المعد، فإن مقدم الطلب بحسب الأصل يجب أن يكون صاحب العمل ذاته، بيد أن ذلك لا يمنع من تحويل شخص آخر للقيام بهذه المهمة. لذا فقد حددت كل من سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية ودولة الكويت ومملكة البحرين - صراحة - الشخص المخول بتقديم الطلب. فحددت سلطنة عمان بصاحب المنشأة أو مندوبها المعتمد لدى وزارة القوى العاملة، بينما اشترطت المملكة العربية السعودية أن يكون الطلب مقدم من صاحب العمل أو وكيله أو من يفوضه أو مدير المنشأة متى كان سعودياً أو مستثمراً غير سعودي أو مكاتب تعقيب حكومية أو استقدام أهلية، كما اشترطت دولة الكويت توقيع صاحب العمل أو من يفوضه. في حين أوجبت مملكة البحرين أن يقدم الطلب من صاحب العمل أو من ينوب

عنه. ولم تحدد بقية دول المجلس الشخص المخول لذا فإنه يستفاد من ذلك تقديم الطلب من قبل صاحب العمل بحسب الأصل مع إمكانية الإيعاز لشخص آخر لهذه المهمة وفق ماتقتضيه القواعد القانونية العامة في الوكالة.

فغرض تحديد الشخص في هذا السياق هو التحقق من شخصية صاحب الطلب وصفته، ومدى أحقيته بذلك وفقاً لسجلاته ونشاطه الذي يمارسه، فضلاً عن قبوله وتعهده بصحة البيانات التي أدلى بها وتحمله المسؤولية عنها.

#### ثانياً - المعلومات والمستندات الواجب إرفاقها بالطلب:

إن منطق الأمور يقتضي أن يرفق بالطلب المقدم من صاحب العمل ما يثبت هويته وشخصيته، فضلاً عن صفته بإعتباره صاحب منشأة له الحق في الإستقدام بشرط التقيد بقوانين الدولة وأنظمتها، فبعض دول المجلس لم تنص صراحة على نوعية المستندات المطلوبة ولعله يستفاد من ذلك أن يترك للجهة الإدارية المختصة حرية تحديد هذه المستندات والمعلومات وفقاً لما تراه محققاً للمصلحة بما يتفق مع السياسة العامة للإستقدام. إلا أن دولاً أخرى إرتأت أن تحدد صراحة ماهي المستندات الواجب إرفاقها مع الطلب، فقد حددت كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت والجمهورية اليمنية ومملكة البحرين - بشكل صريح - المعلومات والمستندات المطلوب تزويد الجهة المختصة بها عند تقديم طلب استصدار ترخيص عمل وذلك على النحو التالي:

## دولة الإمارات العربية المتحدة:

فقد اشترطت دولة الإمارات العربية المتحدة، فضلاً عن الالتزام بالنموذج المعد، أن يقدم صاحب العمل المستندات التي تثبت أن لديه أعمالاً تتطلب استقدام عدد من العمال وعلى الأخص:

- ١- العقود المتعاقد عليها مع المنشأة طالبة الاستقدام للقيام بتنفيذها معتمدة من الجهة المتعاقدة ومصدقاً على التوقيعات فيها وموضحة بها بالتحديد أماكن العمل في المشروعات محل هذه العقود.
- ٢- التقارير التي تحدد في جدول زمني مراحل تنفيذ المشروع أو تفصيلاته والعمالة المطلوبة في كل مرحلة ونوعيتها ومدة كل مرحلة.
- ٣- ما تطلبه إدارة تراخيص العمل إثباتاً لحاجة المنشأة الطالبة لحجم العمالة المطلوبة وإذا كان طلب الاستقدام لعمالة أجنبية لتنفيذ مشروع حكومي فعلى صاحب العمل أن يرفق تقريراً معتمداً من الجهة الحكومية (صاحب المشروع) يثبت فيه حجم العمالة المطلوبة ونوعيتها ومراحل طلبها ومواقع عملها ومدة كل مرحلة وذلك في جدول زمني وللوزارة أن تتأكد من حجم العمالة المطلوبة في مواقع العمل.

## مملكة البحرين:

كما أوجبت مملكة البحرين على صاحب العمل:

- ١- أن يقدم صاحب العمل كافة المستندات والبيانات والمعلومات المطلوبة.

٢- أن يقدم صاحب العمل العقود والاتفاقيات والمستندات الدالة على حاجته الفعلية لاستخدام عمال أجانب متى طلب منه ذلك.

### الجمهورية اليمنية:

على كل صاحب عمل يرغب في استخدام الأجانب أن يقدم طلباً للموافقة على استخدامهم، على أن يتضمن البيانات التالية:

- ١- اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومركز عمله الرئيسي.
- ٢- اسم العامل المطلوب استخدامهم ولقبه وجنسيته وديانته وتاريخ ميلاده ومحل إقامته الأصلي ووضع العائلة.
- ٣- نوع العمل الذي سيقوم العامل بتأديته ونوع عمله السابق.
- ٤- المدة المتوقعة استخدام العامل خلالها.
- ٥- بيان ما إذا كان العامل قد سبق له دخول الجمهورية وسبب وتاريخ ذلك، مع ذكر تاريخ مغادرته وأسبابها.
- ٦- بيان مجموع عدد العمال الأجانب المستخدمين لدى صاحب العمل، مع بيان عدد من يعملون منهم بنفس المهنة التي سيعمل فيها العامل المطلوب استخدامهم، وعدد العمال اليمنيين العاملين لديه.
- ٧- أية بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبها الخاص.

كما أوجبت الجمهورية اليمنية على صاحب العمل أن يقدم الوثائق التالية:

- ١- شهادة من الوزارة أو مكتبها المختص تفيد عدم توافر العنصر اليمني للقيام بالعمل المطلوب استخدام العامل الأجنبي من أجله.



- ٢- شهادة العامل المطلوب استقدامه ومؤهلاته الفنية وخبراته، مرفقة بترجمة معتمدة إلى اللغة العربية إذا كانت محررة بلغة أجنبية.
- ٣- صورة من مشروع عقد العمل المزمع إبرامه مع العامل موضحاً فيه مقدار الأجر والحوافز والمزايا النقدية والعينية التي ستمنح له توضيحاً كافياً.
- ٤- بيان بالمشاريع والأعمال التي يزاولها صاحب العمل وقت تقديم الطلب مدعومة بالوثائق والمستندات اللازمة.
- ٥- أية وثائق أو بيانات أخرى تطلبها الوزارة.

#### دولة الكويت:

بينما ألزمت دولة الكويت صاحب العمل تقديم عدة مستندات للترخيص باستقدامه، هي:

- ١- صورة المؤهلات العلمية أو شهادة الخبرة العملية للعامل المطلوب.
- ٢- بيانات جواز سفر العامل المطلوبة.

#### ثالثاً - الرسوم وحالات الإعفاء:

سبق وأن أشارت الدراسة إلى أن جميع دول المجلس قد إتفقت على ضرورة دفع رسوم محددة لاستخدام العمالة الأجنبية ولإصدار تصاريح العمل، إلا أنها اختلفت في مقدارها، وفقاً لما إرتأته كل دولة على حدة وبما يحقق مصالحها وسياستها في ترشيد الإستقدام.

أما فيما يتعلق بحالات الإعفاء والرد، فإنها بلا شك تختلف هي الأخرى من دولة الى أخرى، فقد وضعت كل من الجمهورية اليمنية وسلطنة

**عمان ومملكة البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية** أحكاماً خاصة بهذه الحالات، إذ قرر القانون اليمني بأن العامل الأجنبي غير ملزم بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تنطبق عليه قاعدة المعاملة بالمثل.

وأعفت **المملكة العربية السعودية** الجهات الحكومية من سداد الرسوم، كما قررت إعادة الرسوم إذا تم إلغاء التصريح من قبل الوزارة أو إذا لم تستخدم هذه التصاريح من قبل صاحب المنشأة.

أما بالنسبة ل**سلطنة عمان** فقد أعفت كل من المعاقين وكبار السن من الرسوم المقررة، وذهبت أيضاً إلى إصدار ترخيص الاستقدام وبطاقة العمل بدون مقابل ولمرة واحدة فقط بناءً على طلب صاحب العمل الذي سدد رسومها في أحد الحالات المنصوص عليها وهي:

- ١- انتهاء الترخيص وعدم الاستفادة منه.
- ٢- عدم اجتياز العامل للفحص الطبي بعد وصوله للسلطنة.
- ٣- إذا اعترضت شرطة عمان السلطانية على دمج الإقامة لأي سبب.

أما **مملكة البحرين** فقد قررت رد رسوم تصاريح العمل كاملة إذا قررت هيئة تنظيم سوق العمل إلغاء تصاريح العمل قبل وصول العامل الأجنبي إلى المملكة، كما ترد رسوم الأشهر المتبقية من صلاحية تصريح العمل عند انتقال الأجنبي إلى صاحب عمل آخر.

كما حددت **دولة الإمارات العربية المتحدة** حالات معينة للإعفاء من الرسوم، من بينها:

- اءفاء المنشآت الاءى ءقوم بءشءلل ءوى الاءاءاءاء الاءاءة الءلن لعانون من إءاءة.
- اءفاء المنشآت من سءاء رسوم طلباء ءصاءلل العمل الءلل مرءءءمة.
- اءفاء المنشأة فى ءالة العامل الءل ءاءر الءولة ومضى عله أكءر من ٦ شهور ءارء الءولة أو انءءء إقامءه وهو ءارء الءول وبطاقله منءهله بعء ءارلء المءاءرة.

#### راءعاً - أءكام إءراءله أءرى:

ءمة ءصوصله ءءعلق بكل ءولة على ءءة ءءعلها ءضع قبلواء وأءكاماً إءراءله إضاءله ءءباللن من ءولة الى أءرى وءءءلف باءءلاف ظروفها ورؤلءها، فعلى سبل المءال فقء ءءءء كل من ءولة الكولء وءولة الإماراء العربله المءءءة لصابب العمل ملعاءاً للءصول على ءرءللص العمل (بطاقة عمل) من ءارلء وصول العامل للبلاء. إذ اشءرءء ءولة الإماراء العربله المءءءة الءصول على بطاقة عمل ءلال ٦٠ لوماً من وصول العامل للبلاء، بللنما ءءءء ءولة الكولء ءلك بمءة لا ءءاءوز شهرأ واءأاً. فى ءلن اعءبرء مملكة البءرلن ءءصرلء كأن لم لىكن فى الأحوال الءل لىكون فىها العامل الأءنبى ءارء المملكة ولم لىقم صابب العمل باسءءامه ءلال سءة أشهر من ءارلء صءور ءرءللص، ولم ءءء بقله الءول ملعاءاً لءلك.

فضلاً عما ءءءم فأن بعض الءول قء فصلء فى بعض المسائل والقلووء الإءراءله وفق منظورها الوطنى، فءولة الإماراء العربله المءءءة ءعلء من طلباء اسءءءام العمال ءلر المواءللن فى ءولة

الامارات العربية المتحدة فردية بحسب الأصل إلا إذا دعت الضرورة لتقديم طلب جماعي بأن أحاطت بظروف استقدام العمال صفة الاستعجال وتقديم مبررات الاستعجال للوزارة التي لها الحق في عدم قبول طلب الاستقدام الجماعي أن لم يكن له ما يبرره.

كما ينبغي وفقاً لقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي أن تحال طلبات الاستقدام التي تمت الموافقة عليها إلى إدارة الجنسية والإقامة بعد أداء الرسوم، ويلاحظ أن القانون الإماراتي قد افترض في هذا الخصوص أن العامل الأجنبي لا يزال خارج الأراضي الإماراتية لذا فقد استلزم الإحالة بعد موافقه، أما إذا كان العامل الأجنبي داخل أراضي الدول فيجب أيضاً أن تكون إقامته مشروعه حسب ما تم التطرق إليه سلفاً.

ومن ناحية أخرى فقد ألزمت مملكة البحرين صاحب العمل الذي حصل على الترخيص استعماله خلال ٣ شهور من تاريخ إصداره. ولم تحدد المملكة الجزاء المترتب على فوات الميعاد المشار إليه، خاصة وإن اردنا التوفيق بين هذه الحالة والحالة التي تحدثنا عنها سابقاً بأن يعد التصريح كأن لم يكن في الأحوال التي يكون فيها العامل الأجنبي خارج المملكة ولم يقم صاحب العمل باستقدامه خلال ستة أشهر من تاريخ صدور الترخيص، نجد أن هذه الحالة تتعلق بالعامل الأجنبي خارج المملكة ولأجل الإستقدام، أما الحالة الأخرى فتتعلق باستعمال الترخيص الذي يجب أن يتم خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

ومن جهة أخرى فإن من المسائل التي درجت على إتباعها دول المجلس هي مسألة إنشاء قاعدة بيانات تتعلق بعدد العمال ونوعياتهم

وجنسياتهم، وإن الإلتزام بتحديث البيانات أمر جوهري لامحالة في جميع هذه الدول وفقاً للقوانين المنظمة لعلاقات العمل بشكل عام.

ويبدو أن **مملكة البحرين** فضلت التأكيد على هذه المسألة عندما يتعلق الأمر بالعمالة الوافدة فقررت أن على صاحب العمل الإلتزام بتسجيل وتحديث بيانات منشأته بشكل مستمر ومنتظم في قاعدة بيانات الهيئة وفقاً لأنظمة الهيئة المعمول بها في هذا الشأن. كما أوجبت **المملكة العربية السعودية** ذات المسألة بأن يجب على المنشأة قبل تقديم الطلب أن تتأكد من تحديث ما يلزم تحديثه من سجلات وبيانات ومعلومات التي تؤثر في البت في الطلب وهذه المعلومات تشمل (تراخيص الأنشطة - تقديرات وتأثيرات الاحتياج للعمالة - شهادات الزكاة والتأمين الاجتماعي والضمان الصحي).

وألزمت **المملكة العربية السعودية** - بإعتبارها ذات مساحة جغرافية كبيرة - صاحب العمل بأن تقدم الطلبات مستوفاة الشروط إلى مكتب العمل الذي يقع في دائرة اختصاصه المكاني المقر الرئيسي للمنشأة مع استثناء طلبات استقدام الفروع. فضلاً عن إلزامها صاحب العمل بالتقيد بأمر بديهي وهو التقيد بالرموز والمسميات المهنية وفق دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي.

وفي إطار حماية العمالة الوطنية فإن **المملكة العربية السعودية** وضعت مسألة إجرائية هامة، وهي أن يجب قبل الاستقدام عرض المهن المطلوبة على طالبي العمل السعوديين المسجلين في قاعدة المعلومات بالوزارة ولمدة أسبوعين ويحدد في الطلب رقم المهنة الشاغرة المراد الاستقدام لشغلها ويستثنى من ذلك:

أ- المنشآت التي بها نسبة السعوديين تجاوز النسبة المستهدفة في جميع أنشطتها في حال تنوع الأنشطة في مجمل الفروع إذا كانت هذه الفروع تمارس نشاطاً واحداً.

ب- المهن العالية التأهيل والخبرات والتي تتطلبها طبيعة النشاط وأن يكون من الأنشطة الضرورية للبلاد كالمهن الطبية والخبراء أو الذي لا يتوافر من بين طالبي العمل السعوديين المسجلين.

ويتم البت في الطلبات - وفقاً للنظام السعودي - من قبل مكاتب العمل والوزارة وفق معايير موضوعية وكمية واضحة تحددها أو تحدد مرجعيتها هذه الشروط وتستعين على ذلك بتقديرات الاحتياج من جهات الاختصاص وعلى المعاينة الميدانية.

ولم تخلُ قوانين دول المجلس الأخرى من قواعد ونصوص إضافية، **فدولة الكويت** تؤكد على إلزام منطقي بأن لا يجوز لصاحب عمل أن يستقدم عمالاً من الخارج ثم يعتمد إلى عدم تسليمهم العمل لديه أو السماح لهم بالعمل لدى الغير. وهذا الحكم يجسد مسألتين أولهما حماية العمالة الوطنية إذ أن من يستقدم عمالاً ويعتمد إلى عدم تسليمهم العمل أو يسمح لهم بالعمل لدى صاحب عمل آخر، فإنه بلاشك ليس له مبرر في حاجته للعمالة الوافدة، أما المسألة الثانية فهي محاربة التلاعب بترخيص العمل والمتاجرة بها.

وتجدر الإشارة بأن **قانون العمل اليمني** ألزم الإدارة بأن تسلم العامل غير اليمني حال تسجيله بطاقة عمل برسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومحل إقامته في الجمهورية.

\* \* \*

## الفصل الثالث

تحويل خدمات العامل الوافد  
من صاحب عمل إلى آخر





## تحويل خدمات العامل الوافد من صاحب عمل إلى آخر

نشير ابتداءً الى أن دول المجلس تختلف حول التسمية التي تتعلق بتحويل خدمات العامل الوافد من صاحب عمل إلى آخر، حيث تطلق **مملكة البحرين** على ذلك تسمية (انتقال العامل الأجنبي إلى صاحب عمل آخر)، وتطلق عليه **دولة الكويت** (تحويل إذن العمل لصاحب عمل آخر)، وتطلق عليه **المملكة العربية السعودية** (نقل خدمات العامل الوافد من صاحب عمل إلى آخر)، وتطلق عليه **دولة الإمارات العربية المتحدة** (نقل كفالة العمال غير المواطنين من صاحب عمل إلى آخر)، وتطلق عليه **سلطنة عمان** (نقل كفالة عامل غير عماني).

وبعد الإطلاع على القوانين والأنظمة المتعلقة بالموضوع لدى دول المجلس، نجد أن كل من **دولة الكويت** و**دولة الإمارات العربية المتحدة** و**المملكة العربية السعودية** و**مملكة البحرين** قد نظمت المسألة بشيء من التفصيل، وإن كانت تختلف في حدودها ومقدراتها، إذ أن موضوعاً كهذا لا يخلو من الجدل لدى الأوساط العمالية ومنظمات العمل، لذا فإننا سوف نتطرق إليه وفقاً لما يلي:

### دولة الكويت:

تجيز دولة الكويت تحويل إذن العمل في الأحوال التالية:

- ١- تحويل إذن العمل في حال حل المنشأة أو تصفيتها أو إفلاسها أو إنهاؤها أو انتقال ملكيتها.

- ٢- تحويل إذن العمل للعاملين في القطاع الأهلي إلى القطاع الحكومي وبالعكس.
- ٣- تحويل إذن العمل للعاملين في القطاع الأهلي إلى التحاق بعائل أو العكس شريطة موافقة العائل وصاحب العمل.
- ٤- تحويل إذن العمل لأصحاب المهن والحرف المرخصة والشركاء غير الكويتيين في الشركات إلى القطاع الأهلي.
- ٥- من أقام في البلاد إقامة متصلة لمدة عشر سنوات إذا انتهى عقده بمعرفة صاحب العمل.
- ٦- الحالات الخاصة التي يقدرها الوزير لاعتبارات إنسانية.

وتجدر الإشارة الى أن دولة الكويت أصدرت القرار رقم (١٧٩) لسنة ٢٠٠٩م، والذي تضمن جواز تحويل إذن العمل للعامل الوافد دون الرجوع لصاحب العمل عند انتهاء مدة عقد عمله المسجل لدى الوزارة شريطة ألا يقل عن ثلاث سنوات متصلة لدى آخر صاحب عمل.

#### دولة الإمارات العربية المتحدة:

أما بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة فقد أجازت تحويل خدمات العامل في حال حل المنشأة أو تصنيفها أو إنهاءها أو انتقال ملكيتها، ويشترط للموافقة على نقل كفالة العامل توفر الشروط التالية:

- ١ - أن يكون للعامل أو الموظف إقامة سارية المفعول مثبتة في جواز سفره.
- ٢ - أن يكون للعامل أو الموظف بطاقة عمل سارية المفعول.

٣ - ألا يوجد من بين المواطنين وأبناء دول مجلس التعاون من طالبي العمل المسجلين لدى الجهات المختصة بالدولة من يشغل الوظيفة المطلوب نقل الكفالة إليها.

٤ - أن يكون العامل أو الموظف قد أمضى مدة زمنية معينة لدى صاحب العمل الحالي وتختلف هذه المدة بحسب المؤهل العلمي للعامل على النحو التالي:

- أ- مدة سنة على الأقل للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه.
- ب- مدة سنتين على الأقل للحاصلين على البكالوريوس أو ما يعادلها.
- ج- مدة ثلاث سنوات على الأقل لباقي الفئات الأخرى.
- د- أن تكون المهنة التي سيعمل بها العامل لدى صاحب العمل الجديد تتفق مع مؤهلاته وخبراته ونشاط المنشأة.

٥ - أن يحصل العامل على موافقة صاحب العمل الحالي وصاحب العمل الجديد.

وتجيز دولة الإمارات العربية المتحدة نقل كفالة العامل استثناءً من الشرط (٣) و(٤) سالف الذكر - وفي جميع فئات العمال شريطة سداد رسم (٥٠٠ درهم) عن كل عامل إذا توافرت إحدى الحالات التالية:

- ١ - النقل بين المنشآت وفروعها في ذات الإمارة بشرط أن تكون مملوكة لنفس صاحب العمل سواء كانت مؤسسة فردية أو شركة تحققت فيها وحدة الكاملة للشركاء.
- ٢ - النقل بين المنشآت وفروعها في ذات الإمارة إذا كانت مملوكة لنفس الشخص الأجنبي وإن اختلف فيها وكيل الخدمات في كل منها.

كما اجازت في حال عدم استيفاء المدة الزمنية المنصوص عليها الشرط رقم (٤)، وبناء على رغبة صاحب المنشأة الجديدة، يجوز بالنسبة لغير الحاصلين على الدكتوراة أو الماجستير الاستثناء من شرط المدة الزمنية شريطة سداد رسم وقدره (٣٠٠٠) درهم لكل عامل بالإضافة إلى الرسوم المقررة، وذلك إذا أمضى مدة سنة على الأقل لدى صاحب العمل للحاصلين على البكالوريوس أو ما يعادله ولباقي الفئات الأخرى.

كما اجازت أيضاً عدم التقيد بشرط المدة الزمنية، شريطة سداد رسم قدره (٣٠٠٠) ثلاثة ألف درهم بالنسبة لجميع الفئات بالإضافة إلى رسوم الموافقة ودون التقيد بمدة السنة المنصوص عليها أعلاه وذلك في الحالات الآتية:

- ١- إذا صدر حكم قضائي أو قرار بإفلاس أو تصفية أو حل أو إنهاء المنشأة.
- ٢- إذا قامت الوزارة بإلغاء ترخيص الاستخدام الممنوح للمنشأة (بطاقة المنشأة).
- ٣- إذا انتقلت ملكية المنشأة إلى ملكية منشأة أخرى.
- ٤- إذا اندمجت أو أدمجت المنشأة في منشأة أخرى سواء عن طريق الضم أو المزج.
- ٥- في حالة تقسيم المنشأة سواء بسبب الوفاة أو غير ذلك.
- ٦- في حالة بيع قسم أو جزء معين من منشأة إلى أخرى وفي حدود العمالة المستخدمة في القسم أو الجزء المباع.
- ٧- إذا توفي صاحب العمل وترتب على ذلك غلق المنشأة.

وتجيز دولة الإمارات العربية المتحدة، بناء على طلب صاحب العمل الجديد ودون اشتراط موافقة صاحب العمل الأصلي نقل كفالة جميع فئات العمال بعد سداد الرسوم المستحقة مع الاستثناء من شرط المدة وذلك في الحالات الآتية:

- ١- حالة عدم قيام صاحب العمل بدفع أجور العمال لمدة شهرين على الأقل، وأن يثبت ذلك بناء على تقرير مكتوب من إدارة تفتيش العمل أو إدارة علاقات العمل أو من يكتب العمل.
- ٢- حالة الشكوى المرفوعة من العامل ضد المنشأة التي هو على كفالتها بسبب عدم الحاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة، ويشترط - في هذه الحالة - وجود تقرير من إدارة تفتيش العمل يثبت عدم مزاولة المنشأة لنشاطها لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ويثبت تعطل العامل أو عدم الحاقه بالعمل لذات المدة.
- ٣- حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة، ويشترط في هذه الحالة ما يأتي:

- أ. صدور حكم لصالح العامل بأحقّيته في رواتب شهرين على الأقل، مع بدل الإنذار، أو التعويض عن الفصل التعسفي، على ألا يتضمن الحكم ما يفيد ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه، أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة.
- ب. أن يكون الحكم نهائياً.
- ج. أن يتم استدعاء صاحب العمل وإعلامه بالحكم.
- د. أن يثبت أن العامل غير متعطل عن العمل لإحدى المدد الآتية:

- ١ - أكثر من ثلاثة أشهر متتالية من تاريخ عدم إلحاقه بالعمل.
- ٢ - أكثر من ثلاثة أشهر متتالية من تاريخ إنهاء أو انتهاء علاقة العمل وحتى تاريخ تقدمه بالشكوى للوزارة.
- ٣ - أكثر من ستة أشهر متتالية من تاريخ إحالة النزاع من الوزارة للمحكمة.
- ٤ - أي حالات أخرى يوافق عليها الوزير، أو من يفوضه، طبقاً للضوابط والإجراءات التي يقررها الوزير في مثل هذه الحالات.

وجدير بالذكر أن العمال الذين بلغوا (٦٠) عاماً وحتى (٦٥) عاماً يجوز نقل كفالتهم بعد سداد الرسوم المستحقة وتقديم الضمان البنكي بالنسبة لجميع فئات العمل، أما الذين تزيد أعمارهم عن (٦٥) عاماً وحتى (٧٠) عاماً فيجوز بذات الشروط، إلا أنه قد أقتصر على فئات محددة في القرار الوزاري رقم (٨٥٤) لسنة ٢٠٠٥م.

#### **المملكة العربية السعودية:**

حددت اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي شروطاً وضوابط لنقل خدمات العمالة الوافدة، إذ تشترط لنقل خدمات العامل الوافد من صاحب عمل إلى آخر أن يكون لديه ترخيص بالإقامة وترخيص بالعمل وأن يكون قد أمضى خدمة لا تقل مدتها عن سنة عمل لدى صاحب العمل المتنازل ويتم حساب ذلك من تاريخ ختم الدخول على الجواز بالنسبة للمستقدمين وبالنسبة لغير المستقدمين من تاريخ تدوين نقل الخدمات على الجواز أو الإقامة ولوزير العمل خفض هذه المدة أو زيادتها كلما طرأ ما يستوجب ذلك.

غير أن اللائحة ذاتها إستثنت من تطبيق المدة المذكورة:

- أ. بعض الفئات أو الجنسيات (من العمال) ممن لهم تعليمات خاصة تنظم أوضاعهم.
- ب. من يتم تغيير مبدأ إقاماتهم لغرض العمل كالمحارم ممن تستمر صفتهم كمحارم.
- ج. نقل الخدمات للعامل في المنشأة التي تم بيعها إلى المشتري شريطة توثيق المبايعة من الجهات المختصة وحصول المشتري على الترخيص اللازم لاستمرار النشاط.
- د. نقل الخدمات إلى مقاول حل محل مقاول آخر في تنفيذ أعمال لجهة حكومية أو مؤسسة عامة.
- هـ. نقل الخدمات للعمل لدى مقاول من الباطن عند قيام المقاول بتنفيذ عقد لجهة حكومية أو مؤسسة عامة لمقاول رئيس، أو العكس مما يتطلب معه نقل خدمات العمال أو بعضهم من المقاول من الباطن إلى المقاول الرئيس أو العكس.
- و. وفاة صاحب العمل وعدم استمرار الورثة أو بعضهم أو أحدهم في مزاولة النشاط وتقديم صاحب عمل بطلب نقل خدمات العامل.
- ز. نقل خدمة العامل من صاحب عمل أفلس أو عجز عن الوفاء بالتزاماته.
- ح. في حال تأجير صاحب المزرعة مزرعته لآخر وفي حال انتهاء عقد المستأجر للمزرعة.
- ط. المنشأة التي تم تصنيفها بشكل نهائي وتبين ذلك من وزارة التجارة والصناعة.

ومن جهة أخرى فقد أطلقت اللائحة لفظ (تعديل مسمى) على بعض الحالات التي تنقل فيها خدمات العامل لصاحب عمل آخر، وهي:

- أ. رغبة أحد الورثة أو بعضهم باستمرار نشاط مورثهم بشرط وجود وكالة من الورثة للوريث الذي سيستمر النشاط باسمه أو تحويل المنشأة إلى شركة بين الورثة أو بعضهم وصدور موافقة وزارة التجارة والصناعة على ذلك.
- ب. تغيير اسم المنشأة أو أغراضها أو تغيير الشركاء كلهم أو بعضهم أو نوع الشركة مع بقاء سجلها التجاري وصدور موافقة وزارة التجارة والصناعة.
- ج. الاندماج بين منشأتين أو أكثر سواء تغير الكيان القانوني أو لم يتغير على أن يبين هذا في عقد التأسيس وصدور موافقة وزارة التجارة والصناعة.
- د. الانفصال واستقلال أحد الشركاء أو بعضهم أو كل منهم بحصة من أنشطة الشركة كنشاط فردي على أن يوضح ذلك في عقد الشركة وتوافق عليه وزارة التجارة والصناعة.
- هـ. تحول المنشأة الفردية إلى شركة بدخول شريك أو أكثر فيها.

وتأكيداً لمبدأ حماية العمالة الوطنية فإن اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي أوجبت التأكيد من عدم توافر طالبي العمل السعوديين للمهن المطلوب نقل الخدمات للعمل بها وتجانسها مع النشاط وتحقيق المنشأة لنسبة السعودة المطلوب للنشاط وكونها مسجلة، فضلاً عن إحضار خطابات تأييد بالحاجة للأنشطة والمرفقات والمستندات المؤيدة شأنها في ذلك شأن طلبات الاستقدام الجديدة.



ومن ناحية أخرى فقد أوجبت اللائحة تنازل مصادق عليه من جهة رسمية عن خدمات العامل من صاحب العمل ويكون موجهاً لطالب نقل الخدمات وذلك خلال شهر من تحريره.

وإذا كانت اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي قد أوجبت وفقاً لما سلف موافقة صاحب العمل وتنازله الصريح المصادق عليه من جهة رسمية، فإنها أعطت في بعض الحالات لوزير العمل دون موافقة صاحب العمل - ان يقرر نقل خدمات العامل، وهي كالتالي:

أ. وجود دعوى بين العامل وصاحب العمل وتسبب صاحب العمل في إطالة أمد النظر بالدعوى وبشرط أن يثبت ذلك من خلال الجهة التي تنظرها.

ب. وجود مبررات إنسانية للمحافظة على شمل العائلة بوجود الزوج والزوجة معاً أو نحو ذلك من المبررات.

ج. غير ذلك من الحالات التي يقررها الوزير.

وأياً كان الأمر فإن المملكة العربية السعودية ومن منطق منع التحايل على السياسة العامة للإستقدام قد منعت نقل الخدمات إلى صاحب عمل آخر إذا تبين أن لدى صاحب العمل تأخير جماعي في دفع الأجور أو ثبوت التستر أو ترك عماله أو بعضهم يعملون لدى الغير بطريقة غير نظامية أو يعملون لحسابهم، كما حظرت نقل الخدمات لعامل ثبت مخالفته للنظام أو عدم توفر سعودي لإدارة النشاط أو أن النشاط يحوى مهناً تم قصر مزاولتها على السعوديين ولم يعين عليها سعوديين.

## مملكة البحرين:

أن اشتراطات مملكة البحرين أخف وطأة على العامل من بقية دول المجلس كما بينا آنفاً، حيث تقر بحق العامل الأجنبي في الانتقال لدى صاحب عمل آخر ودون موافقة صاحب العمل الأصلي من حيث المبدأ شريطة عدم إخلاله بحقوقه المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

غير أن المملكة جعلت حرمان العامل الأجنبي من حق الانتقال يمثل استثناءً محدداً في إحدى الحالات التالية:

- ١- إذا فقد شرطاً أو أكثر من شروط الترخيص.
- ٢- إذا صدر ضده حكم جنائي نهائي بعقوبة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة.
- ٣- إذا خالف شروط تصريح العمل الصادرة بشأنه.

وبهذا فقد جسدت مملكة البحرين حق العامل في الانتقال من صاحب عمل إلى آخر دون أن يشترط موافقة صاحب العمل الأصلي، على أن يكون ذلك مقيداً بعدم الإخلال بالحقوق المقررة لصاحب العمل الواردة في القانون أو في عقد العمل.

وقد صدر قرار وزير العمل رقم (٧٩) لسنة ٢٠٠٩ مؤكداً الحق ذاته، والذي تضمن جملة من الأحكام الإجرائية وفقاً لما يلي:

ففي إطار حماية صاحب العمل الأول يجب على العامل في حالة رغبته في الانتقال قبل انتهاء أو إلغاء تصريح العمل الصادر بشأنه أن يخطر صاحب العمل الأول بخطاب مسجل بعلم الوصول خلال

المدة المحددة للإخطار بإنهاء عقد العمل طبقاً لأحكام القانون أو عقد العمل المبرم بين الطرفين، على ألا تتجاوز ثلاثة أشهر من التاريخ المحدد للانتقال.

وعلى صاحب العمل الآخر أن يتقدم بطلب إلى الهيئة لاستصدار تصريح عمل بشأن استخدام العامل الراغب في الانتقال وذلك طبقاً للقواعد والإجراءات المعمول بها في شأن الاستقدام، منعاً للتحايل على قواعد الإستقدام، وأن يرفق بالطلب صورة من الإخطار المشار إليه وما يفيد إرساله بعلم الوصول.

تفحص الهيئة طلب صاحب العمل الآخر لاستصدار تصريح العمل بشأن استخدام العامل الراغب في الانتقال للتحقق من توافر البيانات والمعلومات المطلوبة، ويجوز للهيئة تكليف صاحب العمل الآخر باستيفاء ما يكون لازماً للبت في الطلب من بيانات أو معلومات أو مستندات وذلك خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ تقديم الطلب.

وتصدر الهيئة قراراً بالبت في الطلب خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ استيفاء كافة البيانات والمعلومات والمستندات المطلوبة وموافقة الجهات المعنية، وإذا صدر القرار برفض الطلب وجب بيان أسباب الرفض.

هذا ويسرى تصريح العمل الصادر لصاحب العمل الآخر باستخدام العامل من تاريخ سداد الرسوم المقررة.

ويشير القرار المذكور إلى أنه يجب على العامل الذي يرغب في الانتقال بعد انتهاء أو إلغاء تصريح العمل الصادر بشأنه لأسباب

ترجع إلى صاحب العمل، أن يخطر الهيئة بذلك على النموذج الذي تعده لهذا الغرض قبل انتهاء مدة التصريح بفترة لا تقل عن ثلاثين يوماً أو خلال خمسة أيام عمل من تاريخ إخطاره بإلغائه، ويجوز توجيه هذا الإخطار بشكل إلكتروني، ويمنح العامل في هذه الحالة مهلة مقدارها ثلاثون يوماً لتمكينه من الانتقال، ويحظر عليه خلاله مزاولة أي عمل.

ولا يكون للعامل الأجنبي حق الانتقال أو في المهلة المشار إليهما آنفاً، في أي من الحالات التي يجب فيها إلغاء تصريح العمل قبل انتهاءه، والمنصوص عليها في قانون تنظيم سوق العمل. وهذا القيد يجسد رغبة المملكة في عدم التحايل والإلتفاف على أحكام إلغاء تراخيص العمل.

\* \* \*

## الفصل الرابع

مدة الترخيص والقواعد  
التي تحكم تجديده



## مدة الترخيص والقواعد التي تحكم تجديده

أن مراجعة تشريعات دول المجلس يكشف عن أنها مجمعة على جعل ترخيص استخدام العمالة الوافدة ترخيص محدد المدة، وإن كانت تختلف في تقدير هذه المدة وأحكام تجديدها، ولا ريب أن تقييداً كهذا يحقق فوائد تتسق مع سياسة الإستقدام، فمن ناحية يضمن تحديد مدة الترخيص ووضع قواعد إجرائية لتجديده للجهة الإدارية إمكانية تجديد بياناتها وإحصاءاتها والإلمام بوضع سوق العمل، كما أن هذه القيود تمثل من جهة أخرى حماية للعمالة الوطنية في مواجهة العمالة الوافدة من خلال مراجعة تحقق الشروط المقررة لحماية العمالة الوطنية بشكل دوري.

ومن هنا سوف نقسم هذا المحور الى قسمين، نتناول في الأول مدة الترخيص، في حين نتناول قواعد التجديد في الثاني، وذلك وفقاً لما يلي:

### أولاً - مدة الترخيص:

حددت كل دولة من دول المجلس مدة سريان صلاحية الترخيص، وفقاً لما يتواءم مع سياستها في الإستقدام وخصوصيتها، ونبين هنا موقف القوانين والأنظمة والقرارات التي صدرت بهذا الشأن على النحو التالي:

- حددت كل من مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية وسلطنة عمان مدة ترخيص العمل بسنتين.
- حددت كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت مدة الترخيص بثلاث سنوات.

- مدة صلاحية الترخيص في دولة قطر تتحدد بمدة الإقامة، بحيث لا تزيد على خمس سنوات إلا بموافقة الإدارة.
- أما فيما يتعلق بالجمهورية اليمنية فإنه على الرغم من أن قانون العمل والقرارات الصادرة لم تتضمن إشارة صريحة إلى ذلك، إلا أنه وبإستقراء النصوص المنظمة للتجديد فإنه يستشف منها تقييد الترخيص الصادر بمدة معينة، فضلاً عن أنه إذا لم يتكفل قانون العمل اليمني أو القرارات التنظيمية بوضع حد أقصى للترخيص فإن تحديد ذلك يكون بالنظر الى القواعد والأحكام التي تنظم دخول الأجانب وفق القوانين المنظمة لمركز الاجانب في الجمهورية اليمنية.

#### ثانياً - أحكام التجديد:

تتفق جميع دول المجلس - فيما عدا المملكة العربية السعودية - بالنص صراحة على قابلية الترخيص للتجديد من حيث المبدأ، إلا أنه وبالرجوع إلى الواقع العملي وما هو متبع في المملكة العربية السعودية نجد أنه من الجائز فيها أيضاً تجديد تصاريح العمل، ومن ثم تكون جميع الدول قد اتفقت على قابلية الترخيص للتجديد.

وعلى الرغم من اتفاق دول المجلس على المبدأ إلا أنها تختلف حول الشروط الواجب توافرها لإمكانية تجديد الترخيص وكذلك في الإجراءات الواجبة الإلتباع، ونبين موقف الدول على النحو التالي:

#### مملكة البحرين:

أكدت البحرين قابلية الترخيص للتجديد بتوافر عدة شروط، هي:



- ١- تقديم شهادة اللياقة الصحية للعمال الأجانب.
- ٢- عدم مخالفة صاحب العمل للشروط الواجب توافرها في مقدم طلب الحصول على ترخيص وهي:

- أ- أن يكون لديه قيد في السجل التجاري ساري المفعول أو ما يقوم مقامه.
- ب- أن يقدم العقود والاتفاقيات والمستندات الدالة على حاجته الفعلية لاستخدام عمال أجانب متى ما طلب ذلك.
- ج- أن يقدم ما يثبت أنه قد سدد جميع الرسوم المستحقة عليه عن العمالة التي يستخدمها.

- ٣- طلب يقدم من صاحب العمل أو من ينوب عنه إلى الهيئة على النموذج الذي تعده لهذا الغرض أو بشكل إلكتروني قبل انتهاء مدة تصريح العامل بفترة لا تزيد على تسعين يوماً.

#### دولة الإمارات العربية المتحدة:

تؤكد دولة الإمارات العربية المتحدة على قابلية بطاقة العمل للتجديد لمدة مماثلة - أي ثلاث سنوات كما أشرنا آنفاً -، ويجوز لصاحب العمل طلب التجديد قبل انتهاء صلاحيتها.

ويجب على صاحب العمل تجديدها خلال (٦٠) يوماً من تاريخ انتهاء صلاحيتها دون رسوم إذا ما أراد استمرار العامل في العمل لديه، كما أنه لا يجوز تجديدها بعد فوات الميعاد ما لم يقدم عذراً تقبله الوزارة وفي هذه الحالة تتقاضى الوزارة الرسوم كغرامات تأخير تجديد البطاقة على النحو التالي:

- ١- التأخير لمدة أكثر من (٦٠) يوم وحتى ٦ شهور - غرامة ٣٠٠ درهم.
- ٢- التأخير لمدة أكثر من ٦ شهور وحتى ١٢ شهراً - غرامة ٦٠٠ درهم.
- ٣- التأخير لمدة تزيد عن ١٢ شهراً غرامة ١٠٠٠ درهم.

ولا يجوز استخدام العامل بعد انتهاء صلاحية البطاقة الخاصة به وتحرر البطاقة على النموذج المعد لها، ويكون الحصول عليها مع استمرار صلاحيتها شرطاً لاستكمال إجراءات الحصول على الإقامة أو تجديدها بإدارة الجنسية والهجرة.

هذا وقد نظمت دولة الإمارات العربية المتحدة مسألة تجديد بطاقات العمل بالنسبة للعمال الذين بلغوا (٦٠) عاماً بموجب القرار الوزاري رقم (٨٥٤) لسنة ٢٠٠٥م، حيث أجازت تجديد بطاقات العمل لمن بلغ (٦٠) عاماً وحتى (٦٥) عاماً بشكل سنوي بعد سداد الرسوم ويشمل ذلك جميع فئات العمال، وأجازت أيضاً العاملين الذين تزيد أعمارهم عن (٦٥) عاماً وحتى (٧٠) عاماً بذات الشروط إلا أنها مقتصرة على بعض المهن التي ذكرها القرار.

#### سلطنة عمان:

أكدت أيضاً سلطنة عمان على إمكانية تجديد الترخيص، وأوجبت تقديم طلب التجديد من صاحب المنشأة أو مندوبها المعتمد لدى وزارة القوى العاملة. وإزاء خلو قانون العمل والقرارات التنظيمية العمانية من معالجة هذا الموضوع، فإنه يستفاد من هذه الوضعيه أن الجهات الإدارية في سلطنة عمان لها أن تقرر أحكام التجديد وشروطه، كأن تشترط في التجديد ذات الشروط المقررة لإستصدار تصريح عمل

والتي أشارت إليها الدراسة آنفاً، فتشترط ذات الشروط المتعلقة بحماية العمالة الوطنية وبصلاحية العامل الوافد للعمل وفق المعايير العمالية، فضلاً عن وجوب تحقق الشروط الواجب توافرها في صاحب العمل.

### المملكة العربية السعودية:

حددت المملكة العربية السعودية مدة التأشيرة سنتان من تاريخ صدورهما إلى وزارة الخارجية غير قابلة للتديد والتجديد. وإزاء هذا الوضع فيتمبين كما أسلفنا أن المملكة لم تشترط صراحة على مبدأ إمكانية التجديد إلا أنه أمر مستقر في الواقع العملي. ولعله يستفاد من ذلك أن على صاحب العمل الذي يريد التجديد أن يقدم طلباً جديداً إذا ما أراد الإبقاء على العامل لفترات أخرى، ومن ثم فإن التجديد في هذه الحالة يخضع لذات الأحكام المنظمة للإستقدام والحصول على الترخيص ابتداءً.

### دولة الكويت:

اشتراطت دولة الكويت لتجديد الترخيص أن يتقدم صاحب الشأن بطلب التجديد قبل ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء أذن العمل.

كما أوجبت أن يتقدم صاحب الشأن بطلب وفقاً للنموذج المعد لهذا الغرض على أن يرفق المستندات التالية:

- ١- وثيقة سفر صالحة.
- ٢- النسخة الثانية من إذن العمل السابق.
- ٣- صورة من البطاقة المدنية.

- ٤- صورة من عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل أو ما يفيد تجديده.
- ٥- نموذج التوقيع المعتمد لدى الوزارة لصاحب العمل أو من يفوضه في التوقيع.

### دولة قطر:

لم يتضمن قانون العمل القطري أو القرارات التنفيذية الصادرة ما يشير إلى شروط وإجراءات تجديد الترخيص في دولة قطر، ومن ثم فإن قواعد الإستقدام في دولة قطر التي أشرنا إليها سلفاً، والتي تنظم الحصول على التراخيص من حيث الشروط والضوابط هي التي يجب إعمالها في هذا الشأن، وفق تقدير الجهات الإدارية المعنية بهذا الأمر.

### الجمهورية اليمنية:

بالرغم من أن قانون العمل اليمني أو القرارات التنظيمية لم تتضمن مايشير الى مدة ترخيص العمل، إلا أنه - أي القانون اليمني - قد أوجب على صاحب العمل أن يتقدم إلى الوزارة أو مكتبها المختص بطلب تجديد بطاقة العمل لغير اليمني قبل انتهاء صلاحيتها بمدة لا تقل عن شهر. وأوجب كذلك على الوزارة أو مكاتبها إكمال معاملة التجديد خلال فترة أسبوعين من تاريخ انتهاء الترخيص كحد أقصى.

أما بالنسبة لرسوم التجديد، فإن دول المجلس تختلف في تحديد قيمتها وفقاً لما تراه كل دولة على حدة.

\* \* \*

## الفصل الخامس

إنقضاء تراخيص العمل وإنهاؤها



## إنقضاء تراخيص العمل وإنهاءها

إن إنقضاء الترخيص الصادر لاستقدام العامل الوافد وتشغيله، يكون عبر طريقتين. فإما أن يكون هذا الإنقضاء بطريق عادي أو طبيعي وإما أن يكون عبر طريق غير عادي أو إستثنائي. ومن هنا سوف نقسم دراسة هذا المحور الى قسمين وفق مايلي:

### أولاً - الانقضاء الطبيعي:

ينقضي الترخيص طبيعياً إما بإنقضاء المدة المحددة له دون تجديده وإما باتفاق صاحب العمل والعامل الوافد، ويمكن تفصيل ذلك كما يلي:

١ - إذا حدد ترخيص العمل بمدة سنتين على سبيل المثال فإن انقضاء هذه المدة ودون الشروع في إجراءات التجديد يشكل إنقضاءً طبيعياً للترخيص، ويترتب على ذلك أن من أراد الإستمرار بالعمل بالترخيص فيجب عليه أن يقوم بتجديده وفق الأوضاع التي يقررها القانون أو القرارات المنظمة في هذا الشأن والتي سبق وأن ناقشناها آنفاً، ومن ثم فإن التأخير في المواعيد المحددة وإن كان يعد من حيث المبدأ إنقضاءً للترخيص يستدعي ترخيصاً جديداً، إلا أن ذلك لا يمنع من اعتبار المواعيد الإجرائية مواعيد تنظيمية يجوز تجاوزها بشروط، مع فرض غرامات معينة كما فعلت دولة الإمارات العربية المتحدة.

هذا وقد وضعت دولة الكويت ومملكة البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة نصاً - صراحياً - على إلغاء الترخيص (التصريح) بانتهاء مدته وفق ما نتحدث عنه، ولم يرد ذكر مثل تلك الشروط - بشكل صريح - في بقية دول المجلس. ولكن كما أشرنا فإن إنتهاء المدة يرتب من حيث المبدأ إنقضاءً حتمياً طبيعياً، مالم يتدخل القانون أو القرارات التنظيمية بتقرير إستثناءات تخفف من حدة هذا الطريق وتجزئ التأخير.

٢ - الوسيلة الأخرى للإنقضاء الطبيعي هي الاتفاق، إذ لاشك أن العلاقة بين صاحب العمل والعامل الوافد نشأت عبر إتفاق، وبموجب عقد عمل مكتوباً كان أم غير مكتوب، ومن ثم فإن منطق القانون يقتضي أن يسمح للطرفين الذين إتفقا على علاقة العمل أن يتفقا مرة أخرى على إنهاء هذه العلاقة، ورغم بداهة هذا الطريق بإعتباره مجسداً لحق أطراف العلاقة في تحقيق إرادتهم بالإبقاء أو بإنهاء العلاقة بينهم، فإن دولة الإمارات العربية المتحدة قد فضلت النص على هذا الطريق بشكل صريح، فأجازت الإلغاء إذا اتفق الطرفان على إنهائه شريطة أن تكون موافقة العامل كتابية، وإشتراط الكتابة في موافقة العامل لاشك أنها تجسد حماية للعامل الوافد وصيانة لحقه.



## ثانياً - الانقضاء الاستثنائي:

تتمحور أسباب هذا النوع من الإنقضاء على وجود خلل طارئ في شروط منح الترخيص في أغلب الأحيان، إذ أن منح تصريح الإستقدام بشروط معينه وبضوابط تكفل حماية العمالة الوطنية وصلاحيه العامل للعمل وفق المعايير الوطنية والتزام صاحب العمل بالتزاماته القانونية، لا شك وأن يترتب عليه نتيجة منطقية بأن تخلف هذه الشروط والضوابط أو أحدها على أقل تقدير يمثل خللاً في الوضع القانوني للترخيص، الأمر الذي يستوجب تدخل الجهات الإدارية لتصحيح الأوضاع. بيد أن ذلك لا يعني عدم وجود أسباب خارجية أخرى تجعل من حق الإدارة إصدار قرارها بإلغاء الترخيص وإنهاءه.

وعلى أي حال، فإن الأسباب الأساسية كما ذكرنا تتمحور حول خلل في شروط وضوابط الترخيص، فقد توافقت كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين على إلغاء تصريح العمل وإنهاءه إذا فقد العامل شرطاً أو أكثر من شروط التصريح الذي منح له، أما بقية دول المجلس فلم تنص على مثل هذا السبب إلا أنها مسألة منطقية حتى لو لم ينص القانون أو القرارات التنظيمية عليها، وذلك وفقاً لما ذكرنا آنفاً.

وقد ترى بعض الدول التوسع في هذه الحالات فتنص على حالات محددة تعتبر من حيث الأصل شروطاً وضوابط لمنح الترخيص، فمثلاً توافقت دولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين على إلغائه إذا تبين توافر العامل الوطني القادر على إثبات ذات العمل

الذي يأتيه العامل الأجنبي، فقد أعطى القانون البحريني للجهة المختصة صلاحية وقف التجديد أو سحبه، بينما أعطى القانون الإماراتي الوزارة الإلغاء شريطة أن يستمر العامل بعمله لحين نهاية العقد أو بطاقة العمل أيهما أقرب أجلاً. ويلاحظ هنا أن موقف قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي قد قرر الموازنة بين مسألة حماية العمالة الوطنية، وبين حماية حقوق العمالة الوافدة، فقرر استمرار العمال بعمله لحين نهاية العقد أو بطاقة العمل أيهما أقرب أجلاً.

فالتوسع في ذكر الحالات أمر إن دل على شيء فإنه يدل على حرص القانون والقرارات التنظيمية على تأكيد مبدأ التقيد بالشروط والضوابط التي تكفل تنفيذ السياسة العامة في الاستقدام على وجه سليم، فضلاً عن أن هذه الحالات كما ذكرنا سابقاً قد تكون خارجية لا تتعلق بترخيص العمل ذاته، أي أن الحالة التي تستوجب الإلغاء والإنهاء مسألة بوجود خلل في شروط الترخيص. وعليه فإننا سوف نبين موقف دول المجلس من تلك الحالات على الشكل التالي:

### **مملكة البحرين:**

تفرق مملكة البحرين بين حالات الإلغاء وبين حالات عدم التجديد أو السحب، ولكن نشير هنا أن جميع هذه الحالات تعتبر حالات استثنائية وليست إنقضاءً طبيعياً لترخيص (تصريح) العمل في البحرين، فقد جاءت القرارات التنظيمية في البحرين لتؤكد بأنه يتم إلغاء التصريح قبل مدته إذا تحققت إحدى الحالات التالية:

- ١- كان حصوله على التصريح بناء على وثائق أو معلومات غير صحيحة.
- ٢- صدور حكم جنائي نهائي ضد العامل بعقوبة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة.
- ٣- مخالفة العامل لشروط تصريح العمل.
- ٤- تصفية نشاط صاحب العمل أو إشهار إفلاسه أو شطب قيده في السجل التجاري أو إلغاء ترخيص ممارسة نشاطه.
- ٥- وفاة صاحب العمل إلا إذا تقدم أحد الورثة بطلب تجديده خلال (٦) شهور.
- ٦- طلب صاحب العمل كتابة إلغاء التصريح.
- ٧- تخلف صاحب العمل عن سداد رسوم ومستحقات الهيئة المتعلقة بالتصاريح مدة تزيد على ثلاثة أشهر دون عذر مقبول.
- ٨- إصابة العامل بأحد الأمراض المعدية التي تستوجب ترحيلة.

ويلاحظ أن هناك حالات تتعلق بالترخيص الصادر بأن يعترى أحد شروطه وضوابطه خلل ما يستدعي التدخل لإصلاحه، كحالة عدم صحة الوثائق والمعلومات ، ومخالفة العامل لشروط التصريح، وتخلف صاحب العمل عن سداد الرسوم، وإصابة العامل بمرض معدٍ. في الوقت الذي تكون لدينا حالات أخرى خارجية كصدور حكم جنائي نهائي ضد العامل ووفاء صاحب العمل، بالإضافة إلى طلب صاحب العمل وإرادته.

أما بالنسبة لعدم التجديد أو السحب فإن للجهة المختصة وقف تجديده أو سحبه إذا:

- ١- ثبت عدم حاجة صاحب العمل لاستخدام عمال أجانب أو ثبت اشتغالهم لدى صاحب عمل آخر دون موافقة السلطات المختصة أو عملوا لحسابهم الخاص.
- ٢- تلاعب صاحب العمل في توظيف العمالة الوطنية أو عدم تنفيذ خطط الدولة فيما يتعلق بالبحرنة.

#### دولة الإمارات العربية المتحدة:

حددت دولة الإمارات العربية المتحدة الحالات التي يتم فيها إلغاء الكفالة بناءً على طلب ذوي الشأن ودون موافقة الكفيل أو العامل حسب الحال وهي:

- ١- إذا تقدم العامل بطلب إلغاء كفالته.
- ٢- إذا تم ضبط العامل متعطلاً أو ثبت أنه متعطل عن العمل لأكثر من ثلاثة أشهر وليست لديه شكوى أو دعوى بشأن مستحقاته العمالية قيد النظر أمام دائرة العمل أو المحكمة المختصة.
- ٣- إذا ثبت أن العامل متعطل عن العمل لأكثر من ستة أشهر لم يتم خلالها بمراجعة الوزارة وسواء كانت له شكوى أو دعوى قيد النظر أمام دائرة العمل أو المحكمة المختصة أم لم يكن.
- ٤- إذا انتهت علاقة العمل قبل إكمال فترة الاختبار.

كما حددت الحالات التي يتم فيها إلغاء الكفالة بناء على طلب الجهة المختصة دون موافقة صاحب العمل أو العامل ودون حاجة لسماعهما وذلك في الحالات الآتية:

- ١- إذا تم ضبط العامل متلبساً في مخالفة لشروط تصريح عمله أو قواعد أو إجراءات مزاولة العمل بالدولة وفقاً للقانون والقرارات التنفيذية.
- ٢- ثبوت إصابة العامل بمرض معد أو إبعاده بأمر من السلطة المختصة أو بحكم قضائي أو وفقاً لقواعد وإجراءات إدارة التفقيش العمالي.

كما نصت على إلغاء بطاقة عمل العامل الذي غادر الدولة ومضى على مغادرته ستة أشهر.

ونصت على أن يتم إلغاء تصريح العمل والكفالة دون الاعتداد برفض الكفيل حال عدم حضوره بعد سبعة أيام من تاريخ إخطاره أو إذا حضر ولم يقدم سبباً مقبولاً لاعتراضه على طلب الإلغاء، وأن يتم إلغاء كفالة العامل غير المواطن المتواجد خارج الدولة والذي يقوم بإرسال جواز سفره لصاحب العمل لإلغاء الكفالة.

ومن جهة أخرى فإن تصريح العمل يعتبر لاغياً حكماً عند انتهاء الصلاحية (٦٠ يوم) ولم يتم تجديده دون سداد الرسوم المستحقة، وقد حدد القرار رقم (٨٧) لسنة ٢٠٠٦م ضوابط تحديد الصلاحية ومقدار الرسوم المستحقة منه.

ويلاحظ مما تقدم أن دولة الإمارات العربية المتحدة تتخذ ذات المنحى بأن هناك شروط وضوابط تتعلق بترخيص العمل ذاته ويعتريها الخل، فضلاً عن وجود حالات أخرى خارجية لا تتعلق بشروط منح الترخيص.

### دولة الكويت:

يتم إلغاء ترخيص العمل (إذن العمل) في دولة الكويت أيضاً بتوافر إحدى الحالات التالية:

- ١ - إذا انتهت خدمة العامل بالفصل التأديبي طبقاً لأحكام القانون.
- ٢ - إذا رفض العامل استلام العمل أو الاستمرار فيه لدى صاحب العمل خلال فترة التعاقد دون وجه حق.
- ٣ - إذا قام العامل بإنهاء عقد العمل بالمخالفة لشروط أو لأحكام قانون العمل.

أما بالنسبة لبقية الدول، فلم تتضمن الأنظمة والقرارات النافذة بيان الحالات التي يجوز معها إلغاء تراخيص العمل، ويستفاد من ذلك تطبيق الحكم الذي تحدثنا عنه سابقاً، فلو تخلف أحد شروط الترخيص، فإن للجنة الإدارية المختصة أن تتدخل لإلغاء الترخيص وإنهاءه.

\* \* \*

## الفصل السادس

### تراخيص العمل المؤقتة





## تراخيص العمل المؤقتة

تستدعى بعض الأعمال التي يتم إنجازها في أجل معين تنظيمًا خاصاً يتوافق مع طبيعتها المؤقتة، فجميع دول المجلس لا تمنع العمل المؤقت من حيث المبدأ، إلا أنها تختلف في تنظيم استقدام العمالة الوافدة بشأنها، وفقاً لاتجاهين سوف نبينهم تباعاً في دراسة هذا المحور:

### أولاً - الاتجاه الأول - تطبيق قواعد الاستقدام:

ويطبق هذا الإتجاه عموم القواعد المشار إليها سلفاً، والتي تنظم الاستقدام على جميع الأعمال حتى وإن كانت مؤقتة كما هو الحال بالنسبة للقانون القطري والكويتي والعماني.

فقانون العمل الكويتي والقرارات التنظيمية الصادرة بشأنه خلت من نصوص وأحكام خاصة بترخيص العمل المؤقتة، ومن ثم فإن القواعد الواردة بشأن تنظيم استقدام العمالة الوافدة تسري على العمالة الوافدة دون تمييز بين المؤقتة منها والمستمرة.

وكذلك الأمر بالنسبة لدولة قطر، فقانون العمل القطري عرف العمل المؤقت بأنه العمل الذي تقتضي طبيعته، أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بإنتهائه. وعلى الرغم من تبني القانون القطري لتعريف العمل المؤقت إلا أنه لم يتضمن نصوصاً وأحكاماً خاصة بترخيص العمالة الوافدة المؤقتة، لذا فإن الشروط والإجراءات

الواجبة الأتباع وبقية الأحكام التي سبق الإشارة إليها بشأن تراخيص العمالة الوافدة في دولة قطر هي ذاتها التي تطبق في حال ما إذا كان صاحب العمل يريد استقدام عمالة مؤقتة.

وجاء القانون العماني في ذات الاتجاه، حيث عرف العمل المؤقت بأنه العمل الذين تقتضي طبيعته تنفيذه وإنهاءه مدة محددة، إلا أن القوانين والقرارات الصادرة لم تتضمن ما يفيد تنظيم تراخيص العمل المؤقتة بالنسبة للعمالة الوافدة، لذا فإن ذلك يقتضي الرجوع للقواعد العامة في منح التراخيص وفقاً للقانون العماني والتي أشارت إليها الدراسة فيما سبق.

#### ثانياً - الإتجاه الثاني - قواعد خاصة لتراخيص العمل المؤقت :

أما الإتجاه الثاني فإنه يضع لتراخيص العمل المؤقت أحكاماً خاصة تختلف عن عموم الأحكام المنظمة للاستقدام مع الرجوع للأحكام العامة للاستقدام فيما لم يرد به نص خاص بشرط إلا يتعارض ذلك مع طبيعة تراخيص العمل المؤقت، كما هو الحال بالنسبة لمملكة البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية. وهذا ما سوف نتناوله فيما يلي:

##### مملكة البحرين:

تجيز مملكة البحرين منح تصاريح عمل مؤقتة لمدة ستة شهور من تاريخ وصول العامل الأجنبي إلى المملكة، كما يجوز تجديدها لمدة

مماثلة ولمدة واحدة فقط. ويجب في هذا الشأن أن يقدم الطلب من صاحب العمل على النموذج المعد لهذا الغرض (أو بالطريق الإلكتروني) قبل انتهاء مدة تصريح العمل بفترة لا تزيد على تسعين يوماً.

وقد اشترطت مملكة البحرين شرطاً أساسياً بأن توجد لدى صاحب العمل حاجة فعلية تقتضي استخدام عامل أجنبي بالإضافة إلى ضرورة تحقق الشروط العامة في الاستقدام وفقاً لما سلف بيانه في هذه الدراسة.

ويقع على الهيئة قبل منح التصريح المؤقت التحقق من وجود حاجة فعلية لاستخدام العامل الأجنبي وذلك بمراعاة المهن المطلوبة ومقارنتها بطبيعة النشاط وحجم المنشأة والأعمال المسندة إليها وظروف تنفيذ الأعمال، ولعل هذا التشدد يجد مبررة في أن هذا النوع من التصاريح لا يخضع لنظم إدارة تصاريح العمل فيما يتعلق بنسب البحرنة. ومن جهة أخرى فإن أنظمة المملكة تقرر عدم جواز تغيير مهنة العامل الأجنبي في هذا النوع من التصاريح.

وفيما عدا الأحكام السابقة، فإن تنظيم تصاريح العمل المؤقتة في مملكة البحرين يخضع للأحكام العامة بشأن تصاريح العمل فيما يتعلق بإجراءات تقديم الطلب والتحقق من البيانات والمدد، بالإضافة إلى التزامات كل من العامل وصاحب العمل، وكذلك الأمر بالنسبة لحالات إنهاء التصريح وإلغاءه.

## دولة الإمارات العربية المتحدة:

وضعت دولة الإمارات العربية المتحدة أحكاماً تفصيلية فيما يتعلق بتراخيص العمالة المؤقتة، وذلك بخلاف مملكة البحرين. فقد أصدرت الدولة قرارات تتضمن أحكاماً تعالج تراخيص العمالة المؤقتة من جهة صاحب العمل - أي المنشأة، وأحكام أخرى تتعلق بالتعاقد المؤقت مع العامل الموجود داخل الدولة، وهذا ما سيتم عرضه.

**فالنسبة لمعالجة تراخيص العمالة المؤقتة من جهة صاحب العمل،** فإن صاحب العمل - المنشأة - قد يحتاج إلى بعض العمال الأجانب للعمل بشكل مؤقت وفق ما تقتضيه ظروف المنشأة، لذا فإن دولة الإمارات العربية المتحدة اجازت للوزارة أن تمنح تصاريح مهنة عمل مؤقتة بصلاحيه لا تتجاوز (٩٠) يوماً للمنشأة التي تتطلب ظروف عملها الحصول على مثل هذه التصاريح.

وبينت القرارات التنظيمية الإماراتية عدة التزامات على المنشأة، لا تختلف بعضها عن تلك الالتزامات التي تفرضها القواعد العامة للاستقدام من حيث لياقة العامل وسداد الرسوم والالتزام بإعادة العامل إلى موطنه، ومع ذلك فقد وضعت أحكام مغايرة لما سبق مناقشته في هذه الدراسة، فقد تم استحداث أحكام جديدة وفق ما يلي:

١ - ان تلتزم المؤسسة بمستويات العناية المطلوب توفيرها وفقاً للأنظمة المعمول بها وأن تقدم تأميناً صحياً من أحد المنشآت العاملة في هذا المجال.

- ٢ - الالتزام بإعادة العامل إلى موطنه أو إلى أي جهة أخرى يكون قد تم الاتفاق عليها وذلك بمجرد انتهاء عمل العامل أو خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ انتهاء صلاحية التصريح. إذ تم وضع حدود زمنية في الترخيص المؤقت بسبعة أيام.
- ٣ - الالتزام بالشروط الأخرى التي يتضمنها طلب استقدام عمال لمهمة عمل مؤقتة الذي تصدره الوزارة في هذا الشأن أو أية شروط أخرى تحددها الوزارة مستقبلاً.

على المنشأة التي ترغب في الحصول على تصاريح عمل مؤقتة أن تقدم لوحدة شؤون المنشآت بطلب قيد المنشأة ضمن المنشآت المرخص لها بالحصول على هذه التصاريح وفي حالة استيفاء المستندات المطلوبة في هذا الشأن يتم إحالة الطلب للجنة الالكترونية.

وللوزارة الحق في تجديد مدة صلاحية تصاريح مهمة العمل المؤقتة لمدة أخرى وذلك وفقاً للشروط التي تقررها الوزارة في هذا الشأن.

وفي حالة مخالفة المنشأة لأي من الشروط المطلوبة لمنح تصاريح مهمة العمل المؤقتة أو تقدمت بأية بيانات أو مستندات إتضح عدم صحتها في سبيل الحصول على موافقة الوزارة أو مخالفة أية من أحكام قانون تنظيم علاقات العمل والقوانين المعدلة له والقرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له، يتم وقف ملف المنشأة الالكترونية إضافة إلى اتخاذ الإجراءات القانونية ضدها وفقاً لأحكام الباب الحادي عشر من قانون تنظيم علاقات العمل والقرارات الوزارية الأخرى الصادرة في هذا الشأن.

ويلاحظ أن جميع الأحكام السابقة تتعلق بالعامل الموجود خارج الدولة، إلا أن القرارات التنظيمية الصادرة في دولة الإمارات العربية المتحدة تضمنت أحكاماً أخرى خاصة بالعامل الموجود داخل الأراضي الإماراتية ويعمل لدى صاحب عمل ويطلب العمل المؤقت لدى صاحب عمل آخر.

فالعمل المؤقت الذي يعنيه النظام الإماراتي في هذا الخصوص هو كل عمل تقتضي طبيعته تنفيذه أو إنجازه مدة محددة لا تزيد عن ستة أشهر. إذ يجوز وفقاً للقرارات الصادرة في الدولة منح تصريح العمل المؤقت لكل فترة تعاقدية مع صاحب العمل (لا تقل عن ثلاث سنوات) لجميع المهن، على أن تتوافر الشروط التالية:

- ١ - أن تكون للعامل إقامة عمل سارية المفعول إلى تاريخ انتهاء مدة التصريح المؤقت.
- ٢ - أن يكون العامل قد أمضى مدة سنة على الأقل في الخدمة لدى صاحب العمل (الكفيل).
- ٣ - أن يقدم ما يثبت الموافقة الخطية من صاحب العمل (الكفيل).
- ٤ - أن يقدم طلب التصريح المؤقت وفقاً للقواعد والإجراءات المتبعة بعد سداد الرسوم المقررة لذلك.

ويكون صاحب العمل (الكفيل) مسؤولاً عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة للعامل وفقاً لشروط العقد وأحكام القانون، كما يكون مسؤولاً عن مراعاة صلاحية إقامة العامل وتصريح عمله والرسوم والغرامات المرتبطة بذلك.

إلا أنه واستثناءً مما سبق، يجوز للوزارة ودون الرجوع لصاحب العمل منح تصريح عمل مؤقت للعامل في حالتين:

- ١ - إذا كان لدى العامل قضية عمالية محالة من الوزارة للمحكمة.
- ٢ - إذا لم يقيم صاحب العمل بدفع أجور العامل لمدة شهرين بناءً على تقرير مكتوب من إدارة تفتيش العمل أو إدارة علاقات العمل بالوزارة.

ويصدر التصريح في الحالتين المذكورتين بموافقة مدير إدارة علاقات العمل أو مدير مكتب العمل المختص.

ويجوز لوكيل الوزارة أو وكيل الوزارة المساعد استثناء أي حالات أخرى وعلى وكيل الوزارة وضع النماذج وإصدار التوجيهات اللازمة لتطبيق الأحكام السابقة، ويعرض أي طلب عمل لبعض الوقت على مكتب الوزير للنظر فيه حسب ظروف كل حالة على حدة.

#### المملكة العربية السعودية:

وضعت المملكة العربية السعودية أحكاماً وإجراءات خاصة بالأعمال المؤقتة والموسمية، تختلف عن تلك الأحكام التي سبق وأشارت إليها الدراسة بشأن التراخيص الدائمة. فقد حددت اللائحة التنظيمية لتأشيرات الأعمال المؤقتة والموسمية الصادرة بموجب قرار مجلس الوزارة رقم ٣٢٥ مدة تأشيرة العمل المؤقت ستة أشهر

كحد أعلى غير قابلة للتمديد، أو التجديد، أو تحويلها إلى تأشيرة عمل دائم، على الرغم من جواز منحها لعدة سفرات خلال الأشهر الستة.

وتختص وزارة العمل بدراسة طلب تأشيرات العمالة الموسمية والمؤقتة، وتحديد أعدادها وأنواع المهن وشروطها.

ويكون الحصول على هذه التأشيرات بناءً على خطاب تأييد من الجهة المشرفة على النشاط أو المشروع. وتصدر هذه التأشيرة من قبل وزارة العمل، وفق الضوابط والشروط التي تراها الوزارة. كما يلتزم صاحب الطلب بتقديم نسخة من عقد العمل للجهة التي أيدت طلب التأشيرات.

كما نظمت المملكة العربية العمل الموسمي الذي يختص بفترة الحج وذلك باعتبارها أرضاً للحرمين الشريفين، لذا فإن مدة تأشيرة العمل الموسمي أربعة أشهر كحد أعلى، وتنتهي تأشيرة العمل الموسمي للحج بنهاية اليوم الخامس عشر من شهر محرم.

ويقدم طالب تأشيرة العمل الموسمي للحج تأميناً بقيمة تذكرة العودة لا يقل عن ألف ريال عن كل عام، لمواجهة تكاليف إعادة العامل إلى بلده، ويسترجع هذا التأمين إذا زودت وزارة المالية بما يثبت مغادرة العامل إلى بلده، وعلى وزارة العمل ألا تمنح أي تأشيرة للعامل الموسمي للحج إلا بعد أن يقدم طالب التأشيرة - أو من ينوبه - شهادة من وزارة المالية تثبت قيامه بدفع التأمين المشار إليه. كما



يقدم صاحب العمل الذي صدرت له تأشيرات موسمية بيانات العمالة للجهات الحكومية المختصة.

وتشترط اللائحة عدم التركيز على دولة معينة فيما يخص التأشيرات الموسمية للحج، بحيث يجب تنويع مصادر الاستقدام من الدول الإسلامية كلما أمكن، وذلك وفقاً للضوابط الآتية:

١ - أ . اشتراط تقديم عقد عمل لممثليات المملكة في الخارج ضمن مسوغات طلب التأشير للعمالة الموسمية للحج موقع من طرفي العقد، على أن يمثل صاحب العمل وكيل سعودي يتحمل - بالتضامن مع موكله - مسؤولية ما ينتج عن ذلك، واشتراط إقرار من العامل بأنه قادم للعمل وليس للحج، وأن لم يدفع أي مبلغ مالي مقابل حصوله على هذه التأشيرة.

ب . تعد وزارة الخارجية بيانات بأعداد التأشيرات الموسمية الصادرة للعمل في الحج وجهات عملها، وتوضح فيها عدد التأشيرات التي لم تستخدم، وأسماء الجهات التي صدرت إليها، مع تزويد وزارة الداخلية بها لمتابعة مغادرة القادمين، وتزويد وزارة العمل بها لتقويم طلبات المواسم اللاحقة من هذا النوع من التأشيرات.

ج . تدون السفارات عبارة (غير صالحة للحج) بجانب التأشيرة باللغة العربية أو اللغة المحلية للدولة أو الإنجليزية في الدول غير الناطقة بالعربية، وتعلن السفارات عن ذلك بالوسائل المتاحة.

- ٢ - على صاحب الطلب تقديم نسخة من عقد العمل للجهة التي أيدت طلب التأشيرات (طالبة الخدمة) للاستفادة منها في الطلبات اللاحقة أو تقويم هذه المنشأة، ويحتفظ صاحب العمل أو وكيله بأصل العقد لتقديمه وقت الحاجة.
- ٣ - يقدم صاحب العمل الذي صدرت له تأشيرات موسمية للحج بيانات من أربع نسخ باسماء العمالة المستقدمة، ومهنيهم، وأرقام جوازات سفرهم على النحو الآتي:
- نسخة لجوازات المنفذة الجوي أو البري أو البحري.
  - نسخة للجهة المؤيدة لطلبه (طالبة الخدمة).
  - نسخة لمكتب العمل المختص.
  - نسخة تبقى لدى صاحب العمل، لمتابعة مغادرة عماله.
- ٤ - على صاحب العمل مراعاة إعطاء العامل نسخة من عقد العمل، لكي تتأكد وزارة الداخلية (المديرية العامة للجوازات) من ذلك عند قدوم العامل للمنافذ للإطلاع عليها.
- ٥ - على الجهات التي يصدر منها التقويم والتأييد لتأشيرات العمل الموسمية للحج في موسم الحج، تحري الدقة في تحديد الحاجة الفعلية، والإبلاغ عن لتأييد قبل نهاية شهر جمادى الآخرة، ويشمل ذلك التواريخ المحددة للإعلانات عن الوظائف الموسمية، ومدى ملاءمتها لقواعد تنفيذ الميزانية.

٦ - تصدر تأشيرات العمل الموسمية للحج، وترسل إلى وزارة الخارجية في موعد أقصاه الخامس عشر من شهر شوال من كل عام، وتوقع عقود التشغيل مع المقاولين في وقت مبكر يتيح دراسة طلبات منح التأشيرات المطلوبة واختيار العمالة اللازمة حتى تفد إلى المملكة في الوقت المحدد.

أما بالنسبة لطلبات المجازر، فإن الجهة المسؤولة عن الإفادة من لحوم الهدي والأضاحي هي من تقوم بتقويم التأشيرات المطلوبة وتأييدها.

هذا وقد منعت المملكة العربية السعودية إصدار تأشيرات دخول للعمل المؤقت لمصلحة إقامة المعارض في مكة المكرمة والمدينة المنورة خلال موسم الحج. كما ألزمت الجهات الحكومية وغيرها التي تتعاقد مع أصحاب عمل لإنجاز مشروعات، أو برامج معينة خاصة بالأعمال الموسمية للمشاعر أن تأخذ في الاعتبار النص في عقودها على ما يأتي:

أ . استقطاب نسبة من العمالة الوطنية لا تقل عن (٢٥%) سنوياً بأجور مناسبة، والمبادرة بالإعلان المتكرر عن ذلك حال توقيعها للعقود.

ب . الاستفادة من العمالة المقيمة بصفة نظامية، وبموجب تعليمات الإعارة لموسم الحج.

ويجب على وزارة العمل - بالتنسيق مع وزارة الداخلية - متابعة العمالة المؤقتة والموسمية، والتأكد من عملها فيما استقدمت له، وتبادل المعلومات عن الشركات والمؤسسات التي لا يعمل مستقدموها في العمل الذي استقدموا من أجله.

ويمنع من دخول المناقصات الخاصة بالأعمال الموسمية للحج مدة لا تزيد على سنتين من حكم عليه بعقوبة بموجب المادة (٦٠) من نظام الإقامة لبيعه تأشيرات عمل موسمية للحج، وفي حال العود تضاعف العقوبة.

\* \* \*

## الفصل السابع

استخدام العمالة الوافدة  
عبر مكاتب التوريد



## استقدام العمالة الوافدة

### عبر مكاتب التوريد

بادئ ذي بدء، لابد من الإشارة إلى أن الدول تختلف حول التسمية التي تطلق على تلك المكاتب، فـدولة الإمارات العربية المتحدة تسميها (التوسط لاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين) وتسميها **مملكة البحرين** (وكالات لتوريد عمال غير بحرينيين) وتسميها **دولة قطر** (استقدام عمال من الخارج لحساب الغير) وتسميها **سلطنة عمان** (توريد عمال أجانب) وتطلق عليها **المملكة العربية السعودية** اسم (مكاتب الاستقدام الأهلية) وتسميها **دولة الكويت** (مكاتب أهلية بغرض استقدام العمالة الوافدة) وتسميها **الجمهورية اليمنية** (مكاتب التشغيل الخاصة) والاختلاف في التسمية لا يعد اختلافاً جوهرياً، حيث أن النشاط الذي تمارسه هذه المكاتب هو نشاط واحد والأحكام التي يخضعون لها من حيث الحقوق والالتزامات تكاد تكون واحدة في جميع دول المجلس. **وذلك فيما عدا الجمهورية اليمنية**، إذ أن مكاتب التشغيل الخاصة تمارس بالإضافة إلى ما سبق نشاط تشغيل العمالة اليمنية أو التوسط في تصديرها للخارج.

وإزاء إتفاق جميع دول المجلس على ضرورة الحصول على ترخيص بشأن مزاولة نشاط توريد العمال، لمن يريد ممارسة هذا النوع من النشاط. فإن هذه الدارسة سوف تتناول الشروط والضوابط الواجب توافرها للحصول على ترخيص ممارسة هذا النشاط والقواعد الإجرائية المنظمة لذلك، وكيفية تجديد الترخيص وأحكام إنقضاءه، وذلك وفقاً لما يلي:

## أولاً - الشروط والضوابط الواجب توافرها للحصول على ترخيص:

تتباين مواقف تشريعات ونظم دول المجلس من كيفية وضع هذه الشروط، إلا أنها وبسبب تقارب الخلفيات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية تجدها تتشابه في بعض هذه الشروط من حيث نوعيتها، لذا نرى إن هذه الشروط والضوابط ترتكز بشكل أساسي حول عدة نقاط، نذكرها فيما يلي:

### ١. أن يكون مقدم الطلب مواطناً:

تتفق كل من دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية ودولة الكويت ودولة قطر على أن يكون طالب الترخيص مواطناً. ومن ثم فإنه لا يجوز للأجنبي أن يتقدم للحصول على ترخيص لمزاولة مهنة التوريد هذه. أما قانون العمل اليمني فقد فرق بشكل صريح بين اليمني وغير اليمني في ضوابط استصدار ترخيص مزاول مهنة، كما أن نصوص قانون العمل البحريني خلت من بيان الحكم في هذه المسألة، وقد يستفاد من ذلك المساواة بين المواطن وغير المواطن في مزاولة نشاط التوريد متى كانت القوانين الأخرى السارية تجيز لغير المواطنين ممارسة الأعمال الخاصة بهم.

ومن جهة أخرى فإن قوانين الدول لم تشر الى قصر حق تقديم الطلب للشخص الطبيعي فقط دون الاعتباري، ومن ثم فإن الإطلاق في هذا الشأن يوحي بأحقية الشخص الاعتباري في ممارسة النشاط المذكور شأنه في ذلك شأن الشخص الطبيعي. حيث نعتقد أن حرمان الشخص الاعتباري يستدعي تدخل نص



صريح بذلك. وعليه يجب أن يكون الشخص الاعتباري مقدم الطلب شركة أسست في الدولة وتتمتع بجنسيتها، تحقيقاً لشرط المواطنة الذي نتحدث عنه.

## ٢. أن يقدم مقدم الطلب ضمانات مالية:

وتشترط كل من دولة الإمارات العربية المتحدة، ودولة الكويت والمملكة العربية السعودية والجمهورية اليمنية ودولة قطر على أن يكون لممارس النشاط مكتب مستقل وعلى أن يقدم ضماناً (كفالة) بنكية معينة، وإن اختلفت في مقدار الكفالة، فدولة قطر تشترط كفالة مقدارها مائتان وخمسون ألف ريال قطري، وتشترط دولة الإمارات العربية المتحدة كفالة مصرفية قدرها خمسون ألف درهم إماراتي، بينما تشترط المملكة العربية السعودية كفالة بنكية قدرها ثلاثمائة ألف ريال، كل ذلك ليكون تحت تصرف الجهة المختصة. فيما اشترطت دولة الكويت تقديم خطاب ضمان من أحد البنوك بمبلغ ثلاثين ألف دينار كويتي ساري المفعول لمدة لا تقل عن ستة أشهر على تاريخ انتهاء مدة الترخيص. وضمن ذات السياق ألزمت الجمهورية اليمنية صاحب المكتب بتقديم ضمان بنكي غير محدد المدة بمبلغ وقدره مليون ريال يودع في أحد البنوك المعترف بها والمرخص لها.

## ٣. أن يتمتع مقدم الطلب بحسن السيرة والسلوك:

حيث تشترط كل من دولة قطر ودولة الكويت والمملكة العربية السعودية في طالب الترخيص ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جناية أو جرائم مخلة بالشرف والأمانة.

#### ٤. أن يجتاز مقدم الطلب سن معين:

إذ حددت كل من دولة قطر ودولة الكويت والمملكة العربية السعودية سناً معيناً - بشكل صريح - يجب توافره في طالب الترخيص، إذ تشترط دولة قطر ألا يقل عمره عن إحدى وعشرين (٢١) سنة في حين تشترط المملكة العربية السعودية ألا يقل عمره عن خمس وعشرين (٢٥) سنة وقت تقديم الطلب. بينما تشترط دولة الكويت ألا يقل عمره عن (٣٠) سنة. ولم تتضمن القوانين والأنظمة لدى بقية دول المجلس ما يشير صراحة إلى ذلك، وقد يستفاد منه ترك المسألة للقوانين المنظمة للأنشطة التجارية طالما تم إعتبار نشاط التوريد نشاطاً تجارياً.

#### ٥. أن يتوافر لدى مقدم الطلب مؤهل علمي معين :

فقد اشترطت المملكة العربية السعودية شرطاً لا يوجد له نظير بين بقية الدول، إذ أوجبت في طالب الترخيص أن يكون جامعياً، ويجوز بالنسبة لمن يتقدم من المناطق البعيدة والمدن الصغيرة الاكتفاء بمؤهل دراسي لا يقل من الثانوية العامة في حال عدم تقدم من يحمل الشهادة الجامعية وذلك وفقاً لما تقدره وزارة العمل. كما اشترطت أيضاً أن يكون جميع العاملين في المكتب سعوديين ما لم تدعو الضرورة القصوى لاستخدام غيرهم. وننوه في هذا الصدد إلى أن دولة الكويت تشترط أن يكون طالب الترخيص يجيد القراءة والكتابة.

ونشير أخيراً إلى أن الشخص الإعتباري لا يخضع لبعض الشروط، حيث أن بعضاً من هذه الشروط يتعلق بالشخص الطبيعي دون الإعتباري كشرط إجتياز سن معين وتوافر مؤهل علمي، فهذه الشروط تتعلق بالأشخاص الطبيعية دون الأشخاص الاعتبارية.

#### ثانياً - إجراءات تقديم الطلب والمستندات الواجب إرفاقها:

إن قوانين وأنظمة كل من دولة قطر ودولة الإمارات والمملكة العربية السعودية والجمهورية اليمنية تشترط تقديم الطلب وفق النموذج الذي تعده كل دولة لهذا الغرض.

ومن جهة أخرى فقد اختلفت هذه الدول بشأن المستندات والأوراق المطلوب إرفاقها مع الطلب، ونبين موقف كل دولة على حدة وفقاً لما يأتي:

#### دولة قطر:

يجب أن يقدم الطلب من الطالب شخصياً أو ممن يمثلته مرفقاً:

- ١- صورة من البطاقة الشخصية.
- ٢- صحيفة الحالة الجنائية.
- ٣- صورة طبق الأصل من السجل التجاري.

وبالنسبة للأشخاص المعنوية:

- ١- صورة من عقد التأسيس أو النظام الأساسي والسجل التجاري.
- ٢- صورة البطاقة الشخصية للمدير المسؤول المتفرغ لمزاولة هذا النشاط.
- ٣- صورة من عقد إيجار المكتب المزمع مزاولة النشاط فيه أو سند ملكية العقار الكائن به.
- ٤- تعهد بإيداع الكفالة المصرفية بعد الموافقة على إصدار الترخيص.

#### دولة الكويت:

يقدم طلب الترخيص للإدارة المختصة على النموذج المعد لذلك مشفوعاً بالمستندات الآتية:

- ١ - صورة للبطاقة المدنية أو عقد تأسيس الشركة.
- ٢ - صفحة الحالة الجنائية الصادرة من وزارة الداخلية.
- ٣ - شهادة دراسية تثبت إجادة طالب الترخيص للقراءة والكتابة.

#### دولة الإمارات العربية المتحدة:

يجب أن يقدم الطلب مشفوعاً بالمستندات التالية:

- ١ - نسخة من خلاصة الغير (الجنسية).
- ٢ - نسخة من رخصة البلدية بنشاط المكتب.
- ٣ - تعهد وإقرار بالالتزام بجميع الأحكام الواردة وقانون العمل والقرارات المنفذة له.
- ٤ - شهادة حسن سير وسلوك.

## المملكة العربية السعودية:

يقدم الطلب مرفقاً به الوثائق والمستندات اللازمة لمكتب العمل المختص وعليه رفع الطلب والمستندات المقدمة لوكالة الوزارة للشؤون العمالية.

## الجمهورية اليمنية:

يرفق بالطلب الوثائق والمستندات التالية:

- ١ - صورة من عقد إيجار مقر المكتب أو ما يثبت ملكيته لمبنى المكتب.
- ٢ - البيانات الشخصية لصاحب المكتب وشركاؤه إن وجدوا.
- ٣ - صورة طبق الأصل من بطاقة أثبات الشخصية لصاحب وشركاؤه إن وجدوا.

وإذا تم تقديم الطلب بهذا المنوال مستوفياً للشروط والضوابط التي تراها كل دولة على حدة، فإن الجهة المختصة تصدر قرارها بمنح الترخيص. وإذا ما قوبل الطلب بالرفض، فإن قوانين وأنظمة كل من دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت بينت بأنه يجوز لمن تقدم بطلب وتم رفضه أن يرفع تظلاً، ففي دولة الإمارات العربية المتحدة للطالب أن يرفع تظلاً أو التماساً للوزير خلال أسبوعين من تاريخ إبلاغه برفض الطلب، بينما في دولة قطر فإن لصاحب الشأن في حال رفض الطلب أو انقضاء ثلاثين يوماً من تاريخ التقديم دون البت فيه، أن يتظلم إلى الوزير خلال خمسة عشرة يوماً من تاريخ أخطاره بالرفض أو انقضاء المدة المشار

إليها ويتم البت في التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه ويكون قرار الوزير بالبت في التظلم نهائياً، ويعتبر انقضاء هذا الميعاد دون البت فيه رفضاً له. أما بالنسبة لدولة الكويت فإن الإدارة ملزمة بإخطار مقدم الطلب خلال ١٠ أيام من تقديمه بقبوله أو رفضه ويجوز لمن يرفض طلبه أن يتظلم أمام الوزير المختص خلال مدة أقصاها ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بقرار الرفض.

وعلى أي حال فإن على مقدم الطلب أن يسدد الرسوم المستحقة عن استصدار الترخيص، وقد اختلفت الدول حول مقدارها، وفقاً لما تراه كل دولة على حدة.

### ثالثاً - مدة الترخيص وتجديده:

أما بالنسبة لمدة الترخيص فإن دولة قطر ودولة الكويت والمملكة العربية السعودية تتفقان في أنها لمدة سنتين قابلة للتجديد، بينما حددت الإمارات العربية المتحدة والجمهورية اليمنية ذلك بسنة واحدة قابلة للتجديد.

وفيما يتعلق بتجديد الرخصة بعد انقضاء مدته، فقد اتفقت كل من دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة على وجوب تقديم طلب التجديد وفقاً للنموذج المعد لذلك في حين لم تشترط المملكة العربية السعودية ودولة الكويت والجمهورية اليمنية في الطلب أن يكون وفق نموذج.

وقد اختلفت هذه الدول حول وقت تقديم الطلب، حيث اشترطت دولة الإمارات العربية المتحدة والجمهورية اليمنية أن يقدم الطلب

قبل انتهاء صلاحية الترخيص بشهر على الأقل، في حين أن دولة قطر اشترطت أن يقدم الطلب خلال ثلاثين يوماً قبل التاريخ المحدد لانتهاء مدته، وقد تطلبت كل من المملكة العربية السعودية ودولة الكويت أن يقدم الطلب قبل انتهاء مدة الترخيص بشهرين على الأقل.

وحول الشروط الواجب توافرها لتقديم طلب التجديد فإن المنطق يقتضي أن تتوافر جميع الشروط الواجبة للترخيص بممارسة هذا النشاط من حيث المبدأ، وهو ما أخذت به فعلاً دولة قطر حيث أوجبت عند التجديد أن تتوافر جميع الشروط اللازمة للحصول على الترخيص ابتداءً، وسداد رسم التجديد المقرر. وكذلك الأمر بالنسبة لدولة الكويت حيث يسري على طلب التجديد ذات الشروط الخاصة بطلب الترخيص لأول مرة. وفي ذات المنحى ذهبت الجمهورية اليمنية. ولم تحدد بقية دول المجلس هذه الشروط بما يستفاد معه اشتراط توافر شروط الترخيص ذاتها.

هذا وقد حددت كل من دولة قطر ودولة الكويت والجمهورية اليمنية والمملكة العربية السعودية المستندات الواجب إرفاقها مع طلب التجديد، فجميعها كما قلنا سابقاً تشترط وتعالج مسألة التجديد بذات الأحكام المنظمة لاستصدار الترخيص لأول مرة، على أن بعضاً منها يضع بعضاً من الشروط الإضافية، وهذا ما نبينه على النحو التالي:

**فنظام العمل بالمملكة العربية السعودية** أوجب أن يتم أرفاق تجديد الضمان البنكي مع تقرير عن أعمال المكتب خلال الفترة السابقة وأي مستندات قد تكون مطلوبة تصدر بين تعليمات من الوزارة.

وكذلك الأمر بالنسبة للجمهورية اليمنية إذ توجب أن يرفق بطلب التجديد إضافة إلى ما يتطلبه طلب الترخيص ما يلي:

- ١ - أصل الترخيص المراد تجديده مع سند الرسوم.
- ٢ - صورة رخصة فتح محل من الجهة المختصة.
- ٣ - صورة طبق الأصل من الكشوفات الدورية التي يتطلبها القانون.
- ٤ - صورة طبق الأصل من البطاقة الضريبية.
- ٥ - صورة الضمان البنكي المحدد في متطلبات إصدار الترخيص.
- ٦ - أي وثائق ومستندات أخرى تشترط توافرها القوانين والأنظمة النافذة.

أما فيما يتعلق برسم التجديد لتلك المكاتب، فقد اختلفت الدول حول مقدارها، وفقاً لما تراه كل دولة على حدة.

#### رابعاً - إنقضاء الترخيص وإنهاؤه:

ينقضي الترخيص الصادر بشأن مزاولة هذا النشاط بطريقتين، فإما أن يكون إنقضاءً طبيعياً وإما أن يكون إستثنائياً، لذا فإننا سوف نتناول أحوال انقضاء الترخيص على ثلاثة نقاط، تعالج الأولى الإنقضاء الطبيعي، والثانية الإنقضاء الإستثنائي، أما الثالثة فخصصناها لمبدأ التدرج في توقيع الجزاء الذي أخذ به نظام العمل السعودي:



## ١. الإنقضاء الطبيعي:

يقصد بالإنقضاء الطبيعي للترخيص، إنقضاء مدته المحددة له بموجب القانون دون تجديده لسبب يرجع للمرخص له ذاته وليس للجهة المختصة بمنح الترخيص، أو إلغائه بناءً على طلب المرخص له، إذ أن عدم رغبة صاحب الشأن بالإستمرار في ممارسة نشاطه كفيل بأن يعد سبباً طبيعياً لإنقضاء الترخيص، بل وحتى قبل إنتهاء مدة الترخيص، فإن كف صاحب الشأن عن ممارسة النشاط وطلب من الجهات المختصة إلغائه فإنه بلا شك يعد طريقاً طبيعياً، يبتعد عن الطابع الإستثنائي الذي عادةً ما ينطوي على الطابع الجزائي أو التأديبي.

## ٢. الإنقضاء الإستثنائي:

يقصد بالإنقضاء الاستثنائي للترخيص، إنقضائه قبل انقضاء مدة صلاحيته المقدره في القانون لأسباب غير راجعة لقرار وإرادة المرخص له، فلا شك بأن صدور الترخيص وفقاً للشروط والضوابط التي أشرنا إليها آنفاً، يستدعي بقاء هذه الشروط والضوابط على حالها، وإن أي خلل أو نقص في أحد هذه الشروط يؤدي الى خلل ونقص آخر في بنية الترخيص من الناحية القانونية، الأمر الذي يستدعي تدخل الجهات المختصة لتصحيح الأوضاع. ومن ثم يعد طريقاً إستثنائياً لإلغاء الترخيص أن يفقد صاحب الشأن شرطاً من شروطه، وهذا ما أكدت عليه دولة الكويت ودولة قطر في تشريعاتها. ويرتبط بذلك بالضرورة وجوب إلغاء الترخيص إذا تبين عدم صحة البيانات والمعلومات

التي أدلى بها صاحب الشأن، وهو ما أخذت به دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة والجمهورية اليمنية.

ولا يخفى أن صاحب الشأن الذي يمارس هذا النوع من النشاط يحظر عليه تقاضي مبالغ مالية من العمالة الوافدة جراء تشغيلهم لمنع استغلالهم، ومن ثم فإن بعض الدول كدولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة قد جعلت من مخالفة هذا الإلتزام أمراً يؤدي الى إلغاء الترخيص من قبل الجهة المختصة التي تمنح الترخيص. وتجدر الإشارة إلى أن القانون الكويتي حظر أيضاً على المكاتب أو صاحب العمل إلزام العامل بأية مبالغ سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة في مقابل التوسط في استقدامه أو تشغيله أو الإبقاء على عمله لدى صاحب العمل.

وقد وضعت تشريعات بعض الدول حالات أخرى بعضها يتسم بالعموم والمرونة، فدولة الإمارات العربية المتحدة أجازت إلغاء الترخيص إذا خالف المرخص له أحكام قانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له. أما دول الكويت فقد أكدت بأنه يلغى الترخيص الصادر للمكتب في حالات أخرى كعدم إكمال الضمان المالي المتطلب. وكذلك الأمر بالنسبة للجمهورية اليمنية فقد أقرت بحق الجهة الإدارية المختصة بالإلغاء إذا أخل المكتب بأي من الإلتزامات المقررة عليه، أو إذا خالف المكتب أي بند من بنود المحظورات المنصوص عليها قانوناً. في حين قررت دولة قطر إلغاء الترخيص في حالة الاعتياذ على مخالفة العقود المبرمة بينه وبين أصحاب العمل.

وتجدر الإشارة الى أن دولة الكويت وضعت حالة أخرى أسمتها بمسمى الإنتهاء، ذلك بأنه ينتهي الترخيص بوفاء المرخص له، ومع ذلك يجوز أن ينتقل للورثة الذين تنطبق عليهم ذات الشروط إذا قدم طلب خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوفاة. والشاهد أن مثل هذه الحالة يمكن تحققها في تشريعات بقية دول المجلس، إذ لا ننسى أن النشاط الذي يزاوله صاحب الشأن يعد نشاطاً تجارياً في نهاية الأمر وإن كانت له علاقة بالسياسة العمالية وسوق العمل ويعد بموجب ذلك جزءاً من تركه المرخص له وجزءاً من ملكيته ويخضع لأحكام الملكية التي يعد الميراث سبباً من أسباب إنتقالها.

### ٣. مبدأ التدرج في توقيع الجزاء وفق نظام العمل السعودي:

تسجل هذه الدراسة بأن المملكة العربية السعودية قد إنتهجت نهجاً مخالفاً لما إنتهجته تشريعات باقي دول المجلس، حيث وضعت بعض الأحكام الواجب تطبيقها على المكتب الذي تثبت مخالفته للالتزامات المفروضة عليه الواردة في القرارات والتعليمات التي تصدرها الوزارة أو الجهة المختصة وفقاً لنظام تدرج الجزاءات، وذلك على الوجه التالي:

أ - عند ارتكاب مكتب الاستقدام الأهلي مخالفة للمرة الأولى تتخذ الإجراءات الآتية:

- ينذر بإزالة المخالفة خلال شهر.
- إذا مضت المدة ولم يتم إزالة المخالفة يوجه له إنذار بإيقاف النشاط وسحب الترخيص ويعطي مهلة لمدة شهر.

■ إذا انتهت المهلة ولم يتم إزالة المخالفة يكتب عنه للوزارة لإيقاف نشاطه وسحب ترخيصه ويعطي مهلة لمدة ثلاثة أشهر لتصفية أعماله القائمة.

ب - إذا ارتكب المكتب المخالفة للمرة الثانية خلال ستة أشهر من إزالة المخالفة الأولى يتخذ الإجراء الثاني ثم الإجراء الثالث.

ج - إذا ارتكب المكتب المخالفة للمرة الثالثة خلال ستة أشهر من إزالة المخالفة الثانية يتخذ الإجراء الثالث.

د - المكتب الذي يرتكب مخالفتين خلال مدة الترخيص لا يجدد ترخيصه.

هـ - يحظر عليه مزاولة النشاط لمدة خمس سنوات ويجوز اللجوء مباشرة لسحب الترخيص أو عدم تجديده وذلك حسب نوع المخالفة أو تكرارها وذلك بالإضافة إلى أي عقوبات أخرى يكون منصوصاً عليها في نظام أو قرارات أو تعليمات. ولا يجوز في حالة سحب الترخيص أو عدم الموافقة على تجديده الترخيص للمكتب من جديد السابق ما لم يكن عدم التجديد أو السحب نتيجة رغبة صاحب المكتب في ذلك.

وإزاء خلو قوانين وأنظمة بعض دول المجلس من معالجة تنظيم مكاتب الاستقدام، فإن الأمر يرجع إلى القوانين المنظمة للنشاط التجاري في كل دولة باعتبار أن نشاط الاستقدام يعد نشاطاً تجارياً يخضع للأنظمة المقررة بالنسبة له.

\* \* \*

## قائمة المراجع

### ١ - دولة الإمارات العربية المتحدة:

- القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل.
- قرار وزاري رقم (٥٧) لسنة ١٩٨٧ في شأن قواعد الترخيص للتوسط لاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين.
- القرار الوزاري رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٩ في شأن تحديد القواعد والاجراءات الواجب اتباعها في اقسام تراخيص العمل بالنسبة لاستقدام العمال غير المواطنين لاستخدامهم في الدولة.
- قرار وزاري رقم (١٣) لسنة ١٩٩١ في شأن تنظيم عملية انتقال العمال غير المواطنين وقواعد نقل كفالتهم.
- قرار مجلس الوزراء رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٥ في شأن نقل كفالة واعارة المكفولين والرسوم المقررة لذلك.
- قرار وزاري رقم (٧٠٧) لسنة ٢٠٠٦ في شأن قواعد واجراءات مزاولة العمل بالدولة لغير المواطنين
- قرار وزاري رقم (٨٢٦) لسنة ٢٠٠٥ في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة.
- قرار وزاري رقم (٨٦) لسنة ٢٠٠٦ في شأن تعديل اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة.
- قرار وزاري رقم (٤٤٤) لسنة ٢٠٠٦ بشأن قواعد واجراءات الاعفاء من الرسوم

- قرار وزاري رقم (٦٠٤) لسنة ٢٠٠٧ في شأن اضافة حالة لقواعد واجراءات الاعفاء من الرسوم.
- قرار وزاري رقم (٧٣١) لسنة ٢٠٠٦ في شأن اعفاء المنشآت التي تقوم بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يعانون من اعاقاة التوحد من رسوم اصدار بطاقات عمل من الوزارة.
- قرار وزاري رقم (٨٤٩) لسنة ٢٠٠٦ م.

## ٢ - مملكة البحرين:

- قانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تنظيم سوق العمل.
- قرار رقم (٨) لسنة ١٩٩٤ بشأن الحصول على تصاريح عمل للعمال غير البحرينيين.
- قرار رقم (٩) لسنة ١٩٩٤ بشأن مدة تصاريح العمل للعمال غير البحرينيين واجراءات تجديدها والرسوم المستحقة عنها.
- قرار رقم (١٠) لسنة ١٩٩٥ بتعديل القرار رقم (٩) لسنة ١٩٩٤ بشأن مدة تصاريح العمل للعمال غير البحرينيين واجراءات تجديدها والرسوم المستحقة عنها.
- قرار رقم (١٤) لسنة ١٩٩٤ بشأن احوال وقف تجديد وسحب تصريح عمل العمال غير البحرينيين واحوال الاعفاء منه.
- قرار رقم (٢١) لسنة ١٩٩٤ بشأن الشروط والاوزاع التي تتبع عند تعاقد صاحب العمل مع متعهد لتوريد عمال غير بحرينيين.

- قرار رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠٨ بشأن رد رسوم تصاريح العمل وتخفيض رسم طلب تغيير المهنة وفرض غرامة عن التأخير في سداد الرسم الشهري بالنسبة للعامل الأجنبي.
- قرار رقم (٧٧) لسنة ٢٠٠٨ بشأن التزامات صاحب العمل في حالة ترك العامل الأجنبي للعمل لديه بالمخالفة لشروط تصريح العمل.
- قرار رقم (٧٦) لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم تصاريح عمل الاجانب من غير فئة خدم المنازل.
- قرار رقم (٧٩) لسنة ٢٠٠٩ بشأن إجراءات انتقال العامل الأجنبي إلى صاحب عمل آخر.

### ٣ - المملكة العربية السعودية:

- اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي.
- القرار الصادر تنفيذاً للمادة (٤١) من نظام العمل السعودي.

### ٤ - سلطنة عمان:

- قرار وزاري رقم (٢٠٠٥/٤٨) بشأن رسوم اصدار تراخيص استقدام العمال غير العمانيين وبطاقات عملهم وتجديدها.
- المواد ١٨ / ١٩ / ٢٠ من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥).
- دليل الخدمات الصادر عن وزارة القوى العاملة.

## ٥ - دولة قطر:

- قانون العمل الصادر بقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤.
- قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والاسكان رقم (٨) لسنة ٢٠٠٥ بشأن تنظيم شروط واجراءات الترخيص باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير

## ٦ - دولة الكويت:

- قرار وزاري رقم (١٠٦) لسنة ١٩٩٤ بشأن تنظيم العمل في القطاع الأهلي.
- قرار وزاري رقم (١١٥) لسنة ١٩٩٦ بشأن لائحة تنظيم مكاتب الاستقدام.
- قرار وزاري رقم (١٧٩) لسنة ٢٠٠٩ الذي ينظم تحويل إذن العمل.

## ٧ - الجمهورية اليمنية:

- الباب الثاني من قانون العمل الخاص بتنظيم واستقدام العمالة الاجنبية.
- القرار الوزاري رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٢ الذي ينظم أعمال مكاتب التشغيل الخاصة.

\* \* \*



## صدر من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

- العدد (١) : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي، ديسمبر ١٩٨٣. "نافد"
- العدد (٢) : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية "دراسة مقارنة"، يناير ١٩٨٤. "نافد"
- العدد (٣) : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، يوليو ١٩٨٤. "نافد"
- العدد (٤) : نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، يناير ١٩٨٥. "نافد"
- العدد (٥) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولى للبحث الاجتماعي"، يوليو ١٩٨٥. "نافد"
- العدد (٦) : حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية - المفاهيم - الأجهزة - التطوير، يناير ١٩٨٦. "نافد"
- العدد (٧) : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة "دراسات مختارة" يونيو ١٩٨٦. "نافد"
- العدد (٨) : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها، يناير ١٩٨٧. "نافد"
- العدد (٩) : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج "تأخر سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات" "الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث الاجتماعي"، مارس ١٩٨٧. "نافد"
- العدد (١٠) : ظاهرة المربيّات الأجنيبيّات "الأسباب والآثار"، أغسطس ١٩٨٧. "نافد"
- العدد (١١) : العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية - مقوماته - دوره - أبعاده، يناير ١٩٨٨. "نافد"

- العدد (١٢): الحركة التعاونية في الخليج العربي "الواقع والآفاق"، يونيو ١٩٨٨. "نافذ"
- العدد (١٣): إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية، مايو ١٩٨٩.
- العدد (١٤): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الثالثة للبحث الاجتماعي" الجزء الثالث، أكتوبر ١٩٨٩.
- العدد (١٥): مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، يناير ١٩٩٠.
- العدد (١٦): القيم والتحويلات الاجتماعية المعاصرة "دراسة في الإرشاد الاجتماعي في أقطار الخليج العربية" أغسطس ١٩٩٠.
- العدد (١٧): الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربية، أبريل ١٩٩١.
- العدد (١٨): رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة "قضايا واتجاهات"، يناير ١٩٩٢.
- العدد (١٩): السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد البشرية، أبريل ١٩٩٢.
- العدد (٢٠): أزمة الخليج.. البعد الآخر - الآثار والتداعيات الاجتماعية، أغسطس ١٩٩٢.
- العدد (٢١): التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، فبراير ١٩٩٣.
- العدد (٢٢): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي" الجزء الرابع، يوليو ١٩٩٣.
- العدد (٢٣): واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر ١٩٩٣.
- العدد (٢٤): رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات، يناير ١٩٩٤.
- العدد (٢٥): التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ودور الأسرة، مارس ١٩٩٤.

- العدد (٢٦): واقع ومتطلبات التنقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني، يونيو ١٩٩٤.
- العدد (٢٧): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر ١٩٩٤.
- العدد (٢٨): دعم دور الأسرة في مجتمع متغير - عدد خاص بمناسبة اختتام فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر ١٩٩٤.
- العدد (٢٩): تطوير إنتاجية العمل وزيادة معدلاتها - المفاهيم والقياس والمؤشرات، يونيو ١٩٩٥.
- العدد (٣٠): اختبار قياس المهارات المعيارية للمهن ودورها في تنظيم وتنمية القوى العاملة الوطنية، ديسمبر ١٩٩٥.
- العدد (٣١): الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو ١٩٩٦.
- العدد (٣٢): نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك، ديسمبر ١٩٩٦.
- العدد (٣٣): وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة، مارس ١٩٩٧.
- العدد (٣٤): رعاية الطفولة من أجل القرن الحادي والعشرين، سبتمبر ١٩٩٧.
- العدد (٣٥): نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية، يونيو ١٩٩٨.
- العدد (٣٦): الأسرة والمدينة والتحويلات الاجتماعية بين التنمية والتحديث، نوفمبر ١٩٩٨.
- العدد (٣٧): كبار السن.. عطاء بلا حدود - دور للرعاية.. ودور للتواصل والمشاركة، مايو ١٩٩٩.
- العدد (٣٨): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات كبار السن... مبادئ وموجهات، سبتمبر ١٩٩٩.

- العدد (٣٩): قضايا المسنين بين متطلبات العصر ومسؤوليات المجتمع، نوفمبر ١٩٩٩.
- العدد (٤٠): نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "دراسة مقارنة" نوفمبر ٢٠٠٢.
- العدد (٤١): تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠٠٤.
- العدد (٤٢): الأطفال مجهولو الهوية في دول مجلس التعاون الإشكاليات وطرق التعامل والعلاج، يناير ٢٠٠٥م.
- العدد (٤٣): المجتمع المدني في دول مجلس التعاون - مفاهيمه ومؤسسات وأدواره المنتظرة، يوليو ٢٠٠٦م.
- العدد (٤٤): دليل رعاية الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، يونيو ٢٠٠٥م.
- العدد (٤٥): تطوير السياسات الاجتماعية القطاعية في ظل العولمة (مقاربة اجتماعية لوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون)، نوفمبر ٢٠٠٦م.
- العدد (٤٦): الشراكة الاجتماعية ومسؤولية الجمعيات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون - دراسة تحليلية ميدانية، يناير ٢٠٠٨م.
- العدد (٤٧): الفقر وآثاره الاجتماعية وبرامج وآليات مكافحته في دول مجلس التعاون، مايو ٢٠٠٨م.
- العدد (٤٨): تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، يونيو ٢٠٠٨م.
- العدد (٤٩): دليل استرشادي في فن الإدارة والإشراف على الجمعيات الأهلية التطوعية بدول مجلس التعاون الخليجي، أغسطس ٢٠٠٨م.

- العدد (٥٠): الدراسة التحليلية لاحكام الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سبتمبر ٢٠٠٨م.
- العدد (٥١): الفقر ومقاييسه المختلفة - محاولة في توطيد الاهداف التنموية للألفية بدول مجلس التعاون الخليجي، يناير ٢٠٠٩م.
- العدد (٥٢): تقييم قوانين الإعاقة في دول مجلس التعاون في ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ( دراسة قانونية تحليلية مقارنة )، مايو ٢٠٠٩م.
- العدد (٥٣): دراسة حماية الطفولة: قضاياها ومشكلاتها في دول مجلس التعاون، يوليو ٢٠٠٩م.
- العدد (٥٤): تقييم واقع المراكز الاجتماعية وبرامجها في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠٠٩م.
- العدد (٥٥): دراسة مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في دول مجلس التعاون، يناير ٢٠١٠م.
- العدد (٥٦): دراسة المسؤولية الاجتماعية ودورها في التنمية بدول مجلس التعاون الخليجي، أبريل ٢٠١٠م.
- العدد (٥٧): الأحداث الجانحون ومشكلاتهم ومتطلبات التحديث والجهات الإدارية المعنية بهم في الدول الاعضاء، يوليو ٢٠١٠م.
- العدد (٥٨): التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أغسطس ٢٠١٠م.

رقم الإيداع بالمكتبة العامة  
د.ع 2010/8451

رقم الناشر الدولي: 3 - 55 - 30 - 99901 - 978 ISBN

عمالية/سلسلة دراسة حول تنظيم دخول القوى العاملة ٢٠١٠م/بدرية