

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية
العدد (٥٩)

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

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.....

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 وتأكد 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.