



اللائحة النموذجية الاسترشادية بشأن تنظيم  
استخدام العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون  
لدول الخليج العربية ومذكرتها الايضاحية

اللائحة النموذجية الاسترشادية بشأن  
تنظيم استخدام العمالة الوافدة في  
دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

**الطبعة الأولى**  
**٢٠١٠م**

المكتب التنفيذي

ص.ب: ٢٦٣٠٣. المنامة. مملكة البحرين

هاتف: ١٧٥٣٠٢٠٢ - فاكس: ١٧٥٣٠٧٥٣

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

الموقع على شبكة الإنترنت: [www.gcclsa.org](http://www.gcclsa.org)

## سلسلة المطبوعات الوثائقية

تصدر عن

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

مخصصة لنشر

نص  
الوثائق والقرارات  
والسياسات والقوانين  
الاسترشادية والمبادئ  
والأطر والنظم  
واللوائح النموذجية  
التي يعتمدها المجلس

العدد (٤٢) رمضان ١٤٣١هـ - الموافق أغسطس ٢٠١٠م



## تقديم

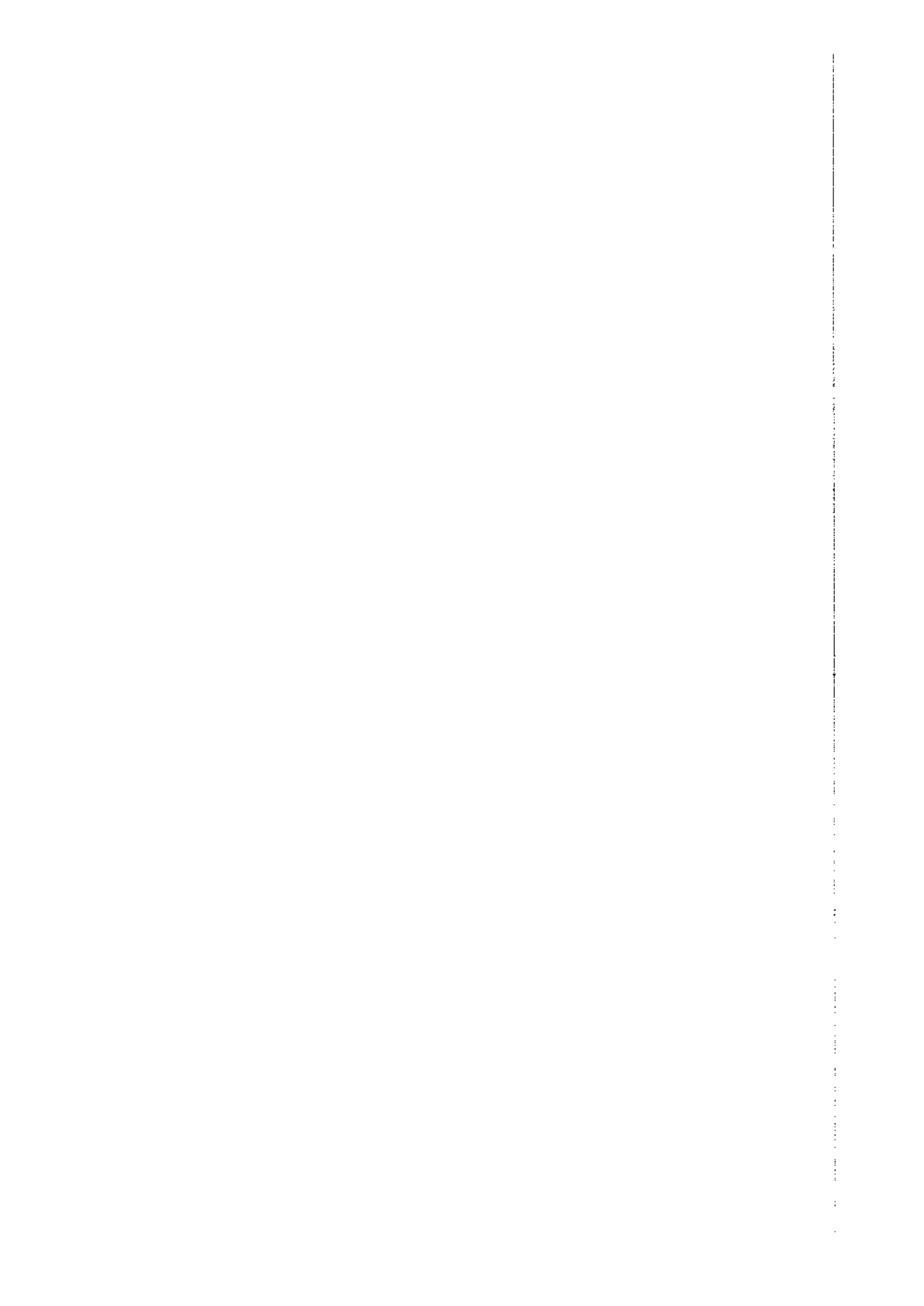
في ظل تنامي الحاجة إلى الخدمات في أسواق العمل المرنة والسريعة النمو، وانفتاح أسواق العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وتزايد أعداد العمالة المتعايدة المؤقتة التي تفد إلى دول المجلس لما توفره من فرص عمل مجزية، وما أفرزته الأوضاع من تطوير مستمر شهدته نظم وقوانين العمل بدول المجلس لتنظيم دخول العمالة الوافدة.

وفي إطار السعي لتقريب وتوحيد الإجراءات المعتمدة في دول المجلس في هذا المجال، فقد اعتمد مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية اللائحة النموذجية الاسترشادية بشأن تنظيم استخدام العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون، بعد دراستها دراسة وافية من قبل لجنة فنية مشكلة من مسؤولي أجهزة الاستقدام في دول المجلس، وذلك لمعالجة الإشكاليات التي تنشأ بشأنها ووضع الحلول القانونية المناسبة، ومن ثم رفع المشروع بصيغته النهائية للمجلس لاعتماده.

وبآتي اعتماد المجلس لللائحة لتشكل مرجعاً استرشادياً للدول الأعضاء عند مراجعة قوانينها وقراراتها النافذة، ويلحق باللائحة مذكرة إيضاحية حول الحدود العامة للاتجاه الذي سلكته اللائحة، وأسس المعالجة التشريعية لبعض الظواهر الحاضرة، وتبين كذلك الحكمة التي تقتضيها القواعد المنصوص عليها وضرورة وجودها.

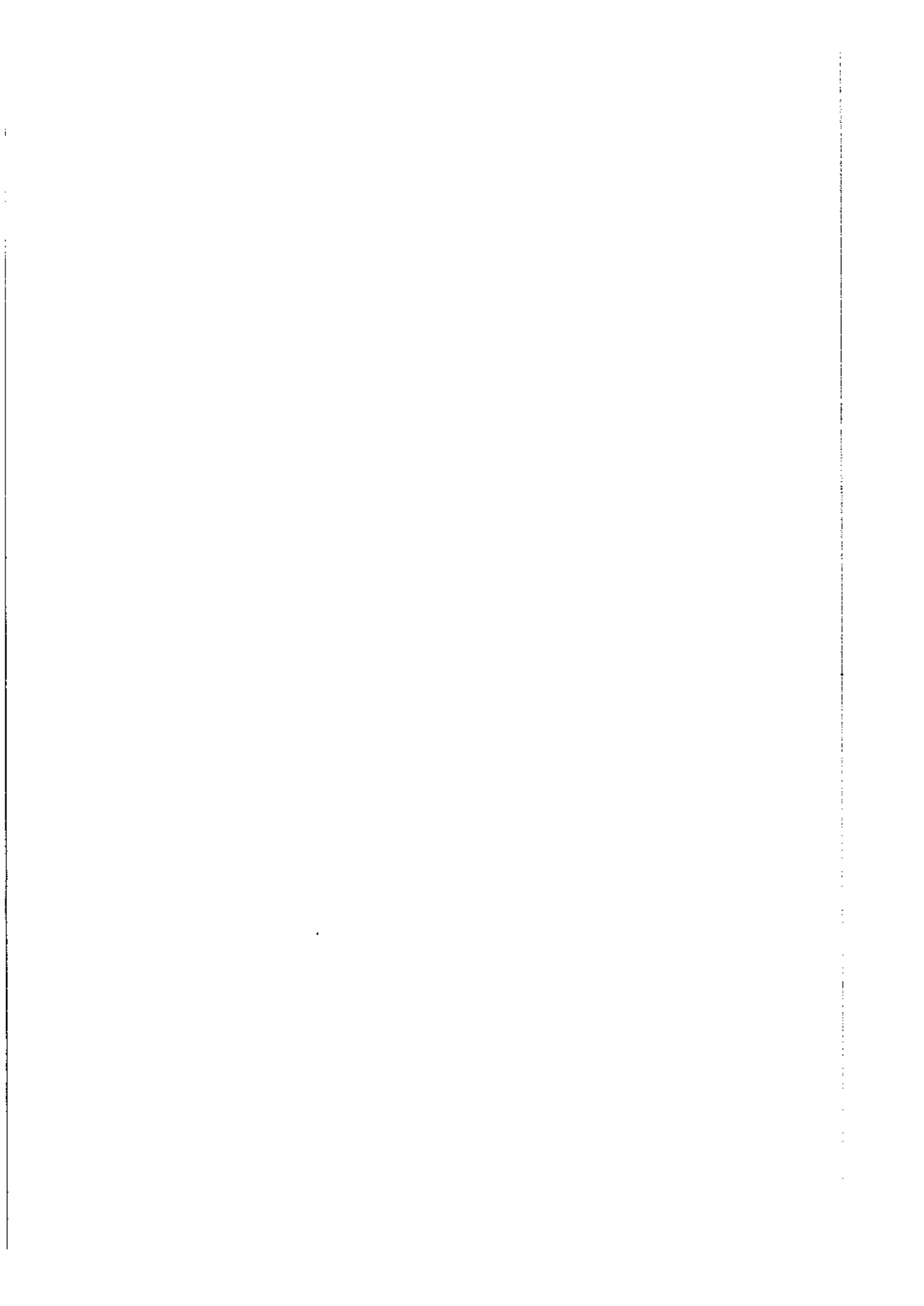
والله ولي التوفيق،،،

**المكتب التنفيذي**



اللائحة النموذجية الاسترشادية بشأن  
تنظيم استخدام العمالة الوافدة في  
دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

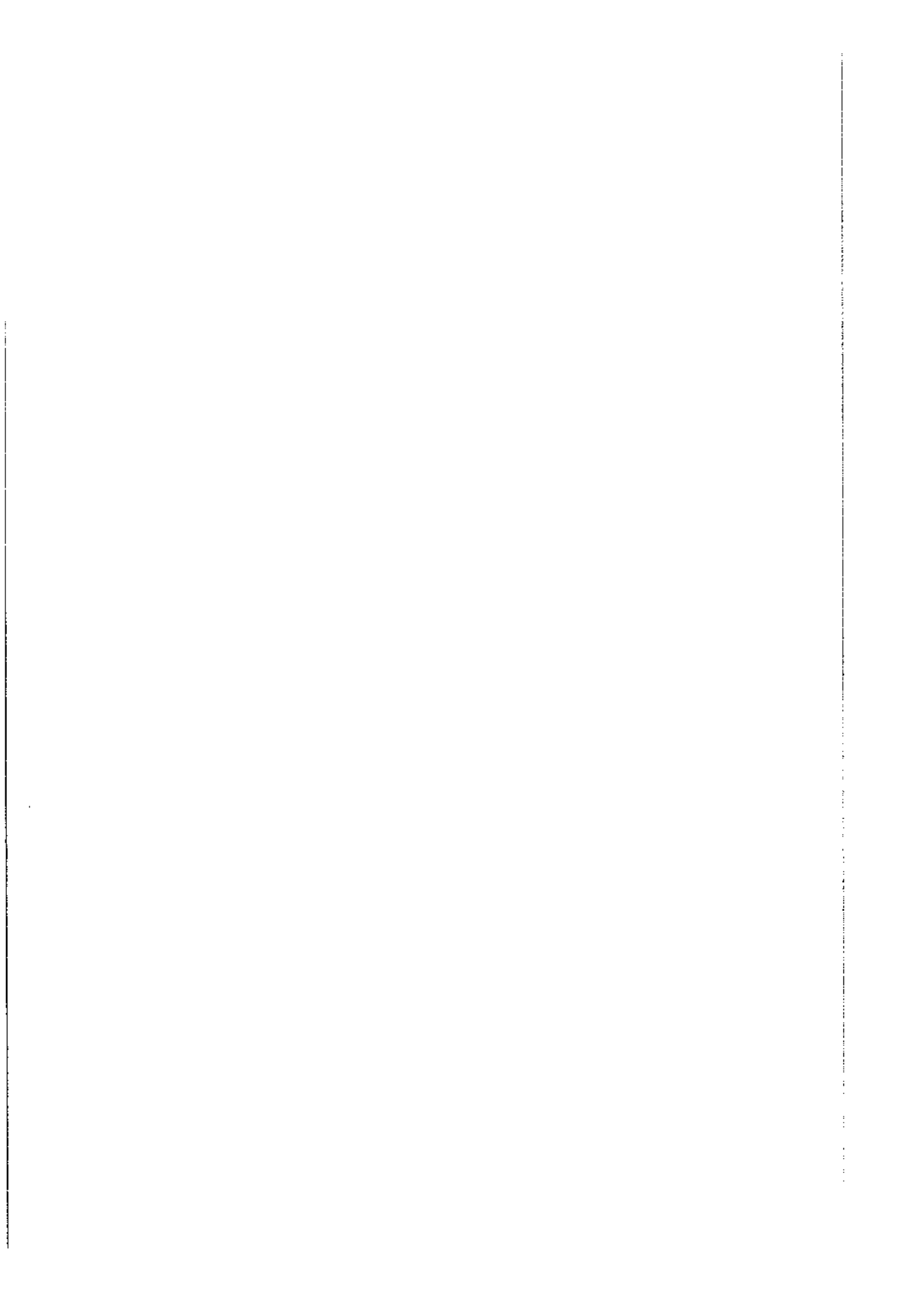




## الصفحة

## المحتويات

- ١٠ ..... - تعاريف
- ١١ ..... - تصريح استخدام العامل الوافد
- ١٤ ..... - الإجراءات الواجب إتباعها للتصريح باستخدام عامل وافد
- ١٧ ..... - تحويل الخدمات
- ٢٠ ..... - التزامات صاحب العمل
- ٢١ ..... - التزامات العامل الوافد
- ٢٢ ..... - إلغاء الترخيص
- ٢٣ ..... - أحكام عامة
- ٢٤ ..... - المذكرة الإيضاحية



اللائحة النموذجية الاسترشادية  
بشأن تنظيم استخدام العمالة الوافدة في  
دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

تعريف

مادة (١)

يقصد بالعبارات التالية، المعاني الواردة إزاء كل منها، ما لم تنص اللائحة على خلاف ذلك:

**تصريح الاستخدام:** تصريح يصدر من الجهة المختصة وفقاً لأحكام هذه اللائحة لصاحب عمل بشأن استخدام عامل وافد.

**بطاقة عمل:** بطاقة تصدر عن الجهة المختصة للعامل الوافد الذي صدر تصريح باستخدامه لصاحب العمل الذي يعمل لديه، بموجب أحكام هذه اللائحة، تتضمن البيانات التي تحددها الجهة المختصة.

**ترخيص مزاولة المهنة:** ترخيص يصدر عن الجهة المختصة بالتصريح بمزاولة المهنة التي يزاولها العامل الوافد، وفقاً لأحكام القانون المنظم لتلك المهنة.

## تصريح استخدام العامل الوافد

### مادة (٢)

يحظر استخدام أي وافد للعمل دون تصريح صادر بموجب هذه اللائحة، ويحظر على أي وافد العمل داخل الدولة دون مراعاة لأحكام هذه اللائحة، ويستثنى من ذلك عمال الخدمة المنزلية.

### مادة (٣)

يشترط للحصول على تصريح باستخدام العامل الوافد:

١- أن توجد حاجة فعلية لاستخدام العامل الوافد من قبل صاحب العمل، وأن لا يكون استخدام العامل الوافد في مهنة أو حرفة أو عمل تقتصر ممارسته على المواطنين، أو في مهنة أو حرفة أو عمل يوجد من المواطنين من يستطيع القيام به بذات المستوى من الكفاءة أو بالمستوى الوافي الذي يحتاجه صاحب العمل. وتصدر الجهة المختصة قراراً بتحديد المهن والحرف والأعمال التي لا يجوز لغير المواطنين ممارستها، وبتحديد إجراءات إثبات توافر البديل الوطني، والإجراءات التي تبين كيفية تحديد نسبة العمالة الوطنية في المنشآت.

٢- أن يكون العامل الوافد لائقاً من الناحية الصحية، وخالٍ من الأمراض المعدية، ويصدر قرار من وزير الصحة بتحديد الأمراض المعدية، والمهن والحرف والأعمال التي تحتاج للياقة صحية خاصة، وطبيعة هذه اللياقة، ما لم تكن منظمة وفقاً لأحكام قانون آخر.

٣- أن يكون العامل الوافد قد دخل البلاد وأقام فيها بطريقة مشروعة وفقاً لأنظمة وقوانين الإقامة المعمول بها في الدولة متى كان موجوداً بها وقت تقديم الطلب، أو لا توجد ممانعة من قبل الجهة المختصة بشؤون الإقامة لمنحه إقامة حال وجوده خارج البلاد.

٤- ألا يكون العامل الوافد قد سبق ترحيله من إحدى دول المجلس لأسباب جنائية أو لمخالفته أحكام هذه اللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً لها.

٥- أن يكون العامل الوافد حاصلًا، وفقاً لمقتضى الحال، على الترخيص اللازم لمزاولة المهنة التي سيزاولها من الجهة المعنية متى كان القانون يوجب الحصول على هذا الترخيص، أو على عدم ممانعة بإصدار هذا الترخيص بعد صدور تصريح لصاحب العمل باستخدامه وفقاً لأحكام هذه اللائحة.

٦- أن يكون لدى صاحب العمل منشأة قائمة وتعمل بشكل فعلي ومقيدة في السجل التجاري لدى الجهات المختصة بموجب قيد ساري المفعول في الأحوال التي يوجب القانون القيد فيه، و/أو مقيدة في أي سجل آخر يوجب القانون القيد فيه، و/أو أن تكون مرخصة من الجهة التابعة لها في الأحوال التي يوجب القانون فيها ذلك.

٧- أن لا يكون صاحب العمل قد اعتاد الإخلال بحقوق العمال إخلالاً جسيماً، واتخذت ضده إجراءات قضائية أو إدارية مقررّة بموجب القانون بسبب ذلك.

٨- أن لا يكون صاحب العمل مخالفاً بأي التزام قانوني مستحق للخزانة العامة يتعلّق بنشاطه، على أنه في الأحوال التي يتوجب صدور حكم قضائي بشأن هذا الالتزام لتثبيت استحقاقه على صاحب العمل لا يجوز تطبيق هذا الشرط قبل صدور حكم بات.

٩- أن لا يقل سن العامل الوافد المطلوب استخدامه عن ١٨ عاماً، ولا يزيد عن ٦٠ عاماً. ويجوز استثناءً رفع الحد الأدنى بالنسبة لبعض المهن أو متى اقتضت المصلحة العامة ذلك، وتجاوز الحد الأقصى للسن المحدد إذا كان العامل الوافد ذو خبرة كبيرة أو نادرة أو يعمل في مهن تخصصية، وذلك بموجب قرار من الجهة المختصة.

١٠- أن يسدد صاحب العمل الرسوم المستحقة وفقاً لهذه اللائحة.

وعلى الرغم من كل ما سبق، فإن للجهة المختصة حرمان صاحب العمل الذي ألغي تصريح استخدام عامل وافد صادر له، بموجب أحكام المادة (١٥) لمخالفته أحكام هذه اللائحة، لمدة مؤقتة أو بشكل نهائي.

## الإجراءات الواجب اتباعها للتصريح باستخدام عامل وافد

### مادة (٤)

على صاحب العمل الذي يريد استخدام عامل وافد أن يحصل على تصريح استخدام وفقاً للإجراءات التالية:

١- أن يقدم طلباً وفق النموذج المعد من قبل الجهة المختصة، ويجب أن يوقع هذا النموذج من صاحب العمل ذاته أو وكيله أو ممثله القانوني أو الشخص المخول حسب الأحوال النظامية/القانونية. كما يجوز أن يقدم الطلب بطريقة إلكترونية، ويصدر قرار من الجهة المختصة بتنظيم بيانات وإجراءات تقديم الطلب الإلكتروني.

٢- أن يرفق صاحب العمل مع الطلب المستندات التالية:

- أ- تقديم ما يثبت هوية مقدم الطلب وصلته بصاحب العمل.
- ب- ما يفيد دخول العامل الوافد البلاد بطريقة مشروعة متى كان موجوداً بها وقت تقديم الطلب، أو صدور عدم ممانعة بدخوله للبلاد من الجهة المختصة بشؤون الإقامة متى كان موجوداً خارجها عند تقديم الطلب.
- ج- ما يفيد حاجة صاحب العمل لاستخدام العامل الوافد.



- د- ما يفيد التزامه بنسب العمالة الوطنية، وعدم منافسة العامل الوافد للمواطنين وفقاً للقرارات الصادرة بهذا الشأن.
- هـ- أي مستند آخر ترى الجهة المختصة ضرورة تقديمه لإثبات البيانات الواردة في الطلب.

#### مادة (٥)

تبت الجهة المختصة في الطلب في موعد لا يتجاوز سبعة أيام من تاريخ تقديم الطلب مستوفياً البيانات المطلوبة ومرفقاتها، ويجب أن يكون أي قرار برفض طلب التصريح مسيئاً.

ويعتبر التصريح كأن لم يكن إذا لم يقم صاحب العمل بسداد الرسوم المقررة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدوره.

#### مادة (٦)

في الأحوال التي يكون فيها العامل الوافد خارج البلاد ولم يقم صاحب العمل باستقدامه خلال ستة أشهر من تاريخ صدور تصريح استخدام العامل فإن التصريح يعتبر كأن لم يكن .

#### مادة (٧)

تكون مدة بطاقة العمل سنتان من تاريخ وصول العامل الوافد الموجود وقت صدور التصريح في الخارج، ومن تاريخ سداد الرسوم المقررة للتصريح بالنسبة للعامل الموجود في البلاد وقت صدور التصريح، قابلة للتجديد وفق أحكام هذا النظام / القانون.

## مادة (٨)

- ١- يشترط أن يقدم طلب تجديد بطاقة العمل وفق النموذج المعد من قبل الجهة المختصة، ويجب أن يوقع هذا النموذج من صاحب العمل ذاته أو وكيله أو ممثله القانوني أو الشخص المخول حسب الأحوال النظامية/القانونية.
- ٢- يجب أن يرفق مع طلب التجديد كافة الأوراق والمستندات اللازمة لإصدار التصريح.
- ٣- يجب أن يرفق مع طلب التجديد ما يفيد اجتياز العامل الفحص الطبي من الجهات الصحية المعتمدة.
- ٤- يخضع التجديد للقواعد المقررة لإصدار التصريح، فيما يتعلق بشروطه وإجراءاته بما لا يتعارض مع الأحكام الخاصة بالتجديد.

## مادة (٩)

يقدم طلب التجديد قبل ٣٠ يوماً من تاريخ انتهاء صلاحية بطاقة العمل، وعلى الجهة المختصة إكمال معاملة طلب التجديد خلال ١٥ يوماً من تاريخ انتهاء التصريح كحد أقصى. ويجب على صاحب العمل أن يسدد رسم التجديد المقرر.

ولا يحق للعامل أن يباشر العمل لدى صاحب العمل الجديد إلا بعد صدور تصريح للأخير بذلك وفقاً للإجراءات المقررة في المادة (٢) والمادة (٣) من هذه اللائحة، ويلغى تصريح الاستخدام الصادر لصاحب العمل فور صدور تصريح استخدام العامل لصاحب العمل الجديد، ويتم تحويل خدمات العامل دون الإخلال بمستحقاته قبل صاحب العمل السابق عن الفترة السابقة على التحويل.

#### مادة (١٢)

يتحول تصريح استخدام العامل الوافد في الأحوال التالية:

- ١- إذا انتقلت ملكية منشأة صاحب العمل إلى مالك جديد، ما لم يتفق على خلاف ذلك.
- ٢- إذا انتقل العامل من منشأة إلى أخرى مملوكة لصاحب العمل ذاته.

ويجب على صاحب العمل إخطار الجهة المختصة بهذه الانتقالات وإثبات تحول التصريح لصاحب العمل الجديد. ولا يخل تطبيق هذه الفقرة بمدة التصريح الساري وقت الانتقال.

## التزامات صاحب العمل

### مادة (١٣)

يلتزم صاحب العمل الذي صدر له تصريح باستخدام عامل وافد بما يلي:

- ١- استخدام العامل الوافد في الأحوال التي يكون فيها موجوداً خارج البلاد، وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ صدور التصريح.
- ٢- استخدام العامل الوافد في ذات العمل والمنشأة الوارد ذكرها في التصريح، ويجوز استثناءً تغيير مهنة العامل بشرط التقيد بالإجراءات والشروط التي يصدر بتحديدتها قرار من الجهة المختصة.
- ٣- إخطار الجهة المختصة بترك العامل العمل لديه أو بارتكابه أي مخالفة لأحكام هذه اللائحة وصلت لعلمه.
- ٤- إخطار الجهة المختصة بتحقيق أي حالة من حالات إلغاء التصريح المنصوص عليها في المادة (١٥) من هذه اللائحة.
- ٥- أن يعين مساعدين وطنيين ممن ترشحهم الجهة المختصة في حال استخدامه لخبراء وافدين، أو لعمال وافدين عاملين في مهن نوعية وأن يبذل الجهد الكافي لتلقيهم التدريب من هؤلاء الخبراء أو العمال لإكسابهم الخبرة. وتصدر الجهة المختصة قراراً بتحديد المهن والحرف والأعمال التي تخضع لهذا الحكم.

٦- ترتيب إجراءات مغادرة العامل فور انتهاء التصريح أو إلغاءه ما لم يكن هنالك سند قانوني لاستمرار بقاءه، وتحمل مصاريف مغادرة العامل إلى الجهة التي يحددها عقد العمل، فإذا لم يحدد العقد تحمل مصاريف مغادرة العامل إلى الجهة التي قدم منها، فإذا تعذر ذلك تحمل مصاريف مغادرة العامل إلى البلد الذي ينتمي بجنسيته إليه، وينتقل هذا الالتزام في حال انتقال العامل الوافد إلى صاحب عمل جديد، وفي حال وفاة العامل فإن هذا الالتزام يتمثل في ترحيل جثمان العامل.

### التزامات العامل الوافد

#### مادة (١٤)

يلتزم العامل المصرح له بالعمل في البلاد بما يلي:

- ١- مزاولة العمل المنصوص عليه في التصريح الصادر له، ولحساب صاحب العمل الذي رخص له باستخدامه.
- ٢- إخطار الجهة المختصة بتحقيق أي حالة من حالات إلغاء التصريح المنصوص عليها في المادة (١٥) من هذه اللائحة.
- ٣- إذا كان العامل الوافد ذو خبرة أو عامل في مهن نوعية، يلتزم بتقديم التدريب والتعليم المناسب للمواطنين الذين عينهم صاحب العمل للعمل تحت إشرافه.
- ٤- مغادرة البلاد فور انتهاء التصريح أو إلغاءه ما لم يكن هنالك سند قانوني لاستمرار بقاءه.

## إلغاء التصريح

### مادة (١٥)

يجوز للجهة المختصة إلغاء التصريح قبل مدته أو عدم تجديد بطاقة العمل في الحالات التالية:

- ١- إذا فقد العامل شرطاً أو أكثر من شروط التصريح الذي منح له.
- ٢- إذا تبين أن من بين المواطنين من يستطيع إثبات العمل الذي يزاوله العامل بذات المستوى من الكفاءة أو بالمستوى الوافي الذي يحتاجه صاحب العمل، وفقاً لقرارات الجهة المختصة الصادرة بهذا الشأن. وفي هذه الحالة يستمر العامل الوافد بعمله لحين نهاية العقد أو التصريح أيهما أقرب أجلاً.
- ٣- إذا تبين صدور التصريح بناءً على وثائق أو معلومات ثبت بعد ذلك عدم صحتها.
- ٤- إذا صدر حكم جنائي نهائي ضد العامل بعقوبة جنائية أو في جنحة مخلة بالشرف والأمانة.
- ٥- إذا تمت تصفية نشاط صاحب العمل أو إشهار إفلاسه أو شطب قيده في السجل التجاري، ولم يتمكن العامل من الانتقال إلى صاحب عمل جديد خلال ثلاثة أشهر من تصفية نشاط صاحب العمل أو إشهار إفلاسه أو شطب قيده في السجل التجاري.
- ٦- إذا توفي صاحب العمل ولم يقم أحد الورثة بالاستمرار في إدارة المنشأة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوفاة، ولم يتمكن العامل من الانتقال إلى صاحب عمل جديد خلال ثلاثة أشهر من انقضاء الثلاثة أشهر التالية لتاريخ الوفاة.
- ٧- إذا أصيب العامل بأحد الأمراض المعدية التي تستوجب ترحيله.

- ٨- إذا ثبت عدم حاجة صاحب العمل للعامل الوافد، أو ثبت اشتغاله لدى صاحب عمل آخر بالمخالفة لأحكام هذه اللائحة أو العمل لحسابه الخاص.
- ٩- إذا انتهت خدمة العامل بالفصل التأديبي بشرط ألا يكون الفصل تعسفياً وأن لا تكون هناك منازعة قضائية قائمة بشأنه.
- ١٠- إذا رفض العامل استلام العمل أو الاستمرار فيه، إخلالاً بالعقد، أو إذا أنهى العامل عقد العمل بشكل مخالف لأحكام القوانين والأنظمة المعمول بها، ويشترط في هذه الحالة أن يكون إلغاء التصريح بطلب كتابي من صاحب العمل.
- ١١- إذا كان سينتقل إلى القطاع الحكومي بسبب حاجة ماسة.
- ١٢- إذا خالف العامل التزاماته المنصوص عليها في القانون.

### أحكام عامة

#### مادة (١٦)

يستحق رسم عن إصدار تصريح استخدام عامل وافد وتجديده، يصدر بتجديده وأحوال الإعفاء منه ورده قرار عن الجهة المختصة. ويكون الرسم واجب السداد بعد صدور قرار بالموافقة على صدور التصريح ولا يكون التصريح ساري إلا بعد سداده.

#### مادة (١٧)

تسري على تراخيص العمل المؤقتة الأحكام الواردة في هذه اللائحة، ما لم يصدر الوزير المختص قرارات خاصة تنظم هذا النوع من التراخيص.

\* \* \*

المذكرة الإيضاحية للائحة النموذجية الاسترشادية  
بشأن تنظيم استخدام العمالة الوافدة في  
دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

- تقوم اللائحة النموذجية الاسترشادية بشأن تنظيم استخدام العمالة الوافدة على ركيزة أساسية متمثلة في مساس موضوع استخدام العمالة الوافدة بمصالح أطراف متعددة هم أصحاب الأعمال والعمال الوافدين والعمال المواطنين، لذلك فقد اهتمت بضمان تحقيق تلك المصالح بالقدر المتوازن الذي لا يسمح لأي مصلحة بأن تطغى على الأخرى.
- وعليه، فإن اللائحة قد استتنت تراخيص العمالة المنزلية من نطاقه، إذ أن هذا النوع من التراخيص قد سبق تنظيمه من قبل المكتب التنفيذي وصدر بشأنه القانون الاسترشادي الموحد للأحكام المتعلقة بتنظيم عمل عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون. ومن ثم فإن استثنائها من نطاق هذه اللائحة يعد حرصاً على اتساق المجموعة التشريعية الاسترشادية للمكتب وضمان عدم تعارض الأحكام وتناقضها.
- تتبنى اللائحة مصطلح تصريح باستخدام العامل الوافد على الرغم من تعدد المصطلحات التي تبناها واضعو أنظمة وقوانين الدول الأعضاء في هذا الشأن، وذلك لكونه المصطلح الذي يشمل معناه لحالي العمالة الوافدة الموجودة في الدولة مسبقاً لأي سبب، وتلك التي سيتم استقدامها من خارج الدولة للعمل، واللذان يوجد تفرقة بسيطة في بعض الأحكام بشأنهما.



- تهتم اللائحة بالنص على الضمانات الكفيلة بعدم منافسة العمالة الوافدة للعمالة الوطنية نظراً لما تمتلكه العمالة الوافدة من مميزات تنافسية في أجورها والتكلفة المالية الواقعة على صاحب العمل نظير استخدامها، والتي يصعب على العمالة الوطنية منافستها فيها، ولذلك نص المشروع على:

١ - حظر استخدام العامل الوافد في بعض المهن والحرف والأعمال التي ترتأي الدولة قصر ممارستها على مواطنيها، وقد تبنت اللائحة جعل الأصل هو الإطلاق في الأعمال التي يجوز تشغيل العامل الوافد فيها والاستثناء هو الحظر خلافاً لما تبنته بعض دول المجلس، وذلك نظراً إلى أن المهن والحرف والأعمال التي يكون هنالك توجه من الدولة لقصرها على المواطنين تكون محدودة ويسهل حصرها، بينما حصر المهن والحرف والأعمال التي يجوز استخدام العامل الوافد فيها أمر صعب لتعددتها، وسيطلب جهود دائمة لتحديث قوائم هذه المهن والحرف والأعمال مع ما يستجد من تطورات.

٢ - أن المهن والحرف والأعمال غير المحظور استخدام العامل الوافد فيها لا يسمح باستخدام العامل الوافد فيها إلا في حال عدم توافر عمالة وطنية قادرة على تأدية ذات العمل بذات مستوى الكفاءة، وقد حظرت اللائحة استخدام عامل وافد في حال توافر عمالة وطنية بمستوى يفي بحاجة صاحب العمل من الكفاءة والمهارة، نظراً إلى أن مبرر استخدام العمالة الوافدة لا بد أن يكون قائماً على اعتبار المهارة التي تملكها هذه العمالة وليس اعتبارات أخرى قد تتصل بالأجر وأي اعتبارات أخرى.

- تعالج اللائحة وضع العامل الوافد الموجود وقت تقديم طلب التصريح داخل الدولة لأي سبب من خلال النص على أن يكون دخل البلاد وأقام فيها بطريقة مشروعة، وعالجت وضع العامل الوافد الموجود خارج الدولة وقت تقديم طلب التصريح من خلال النص على عدم وجود ممانعة أولية من الجهة المختصة بشؤون تأشيرات الدخول والإقامة على دخوله الدولة والإقامة فيها، وذلك لضمان تفادي الإشكاليات التي قد تنتج عن رفض الجهات المختصة، بعد صدور التصريح، منح العامل تأشيرة دخول وترخيص بالإقامة في الدولة.

- تعالج اللائحة موضوع انتقال العامل الوافد من صاحب عمل لآخر قبل انتهاء مدة التصريح الذي عمل بموجبه في الدولة نظراً لأهمية هذا الموضوع وما يثيره من إشكاليات كثيرة في الوقت الحالي لمساسه بمصالح أصحاب العمل والعمال الوافدين، وقد تركزت هذه المعالجة التي يقدمها على التفرقة بين ثلاثة حالات هي:

١ - انتقال العامل لصاحب عمل جديد بموافقة صاحب العمل الصادر له تصريح استخدام العامل، وقد وضعت ضوابط تحول دون استخدام أصحاب العمل لمثل هذا التصريح على نحو غير مبرر ومضرب بضوابط استخدام العمال الوافدين أو بغرض الالتفاف على شروط استصدار تصاريح العمل.

٢ - انتقال العامل لصاحب عمل جديد دون موافقة صاحب العمل الصادر له تصريح استخدام العامل، وقد تبني المشروع الإحالة لقانون العمل بحسبان أنه هو القانون الذي ينظم العلاقة العمالية ما بين العامل الوافد وصاحب العمل ويحدد أحوال إنهاء هذه العلاقة بإرادة العامل المنفردة قبل وصولها لنهايتها المنفق عليها، ومن ثم أوردت اللائحة أهم هذه الحالات للتأكيد عليها، بما يتفق وأن تكون جميعها من المتعذر تحصيل الموافقة فيها وانتفاء إمكانية استمرار العامل الوافد في العمل لدى صاحب العمل الجديد أو تسبب ذلك في الإضرار به.

٣ - انتقال التصريح ذاته بحكم القانون عند تحقق واقعة محددة، وذلك لمواجهة تغير ملكية المؤسسات الفردية التي لا تمتلك شخصية اعتبارية مستقلة عن مالكيها ويسجل تصريح استخدام العامل الوافد باسم مالكيها، وكذلك انتقال العامل من منشأة لأخرى مملوكة لذات صاحب العمل، على أن الانتقال في الحالة الأخيرة يجب أن لا يخل بالمهنة أو الحرفة أو العمل المنصوص عليه في التصريح.

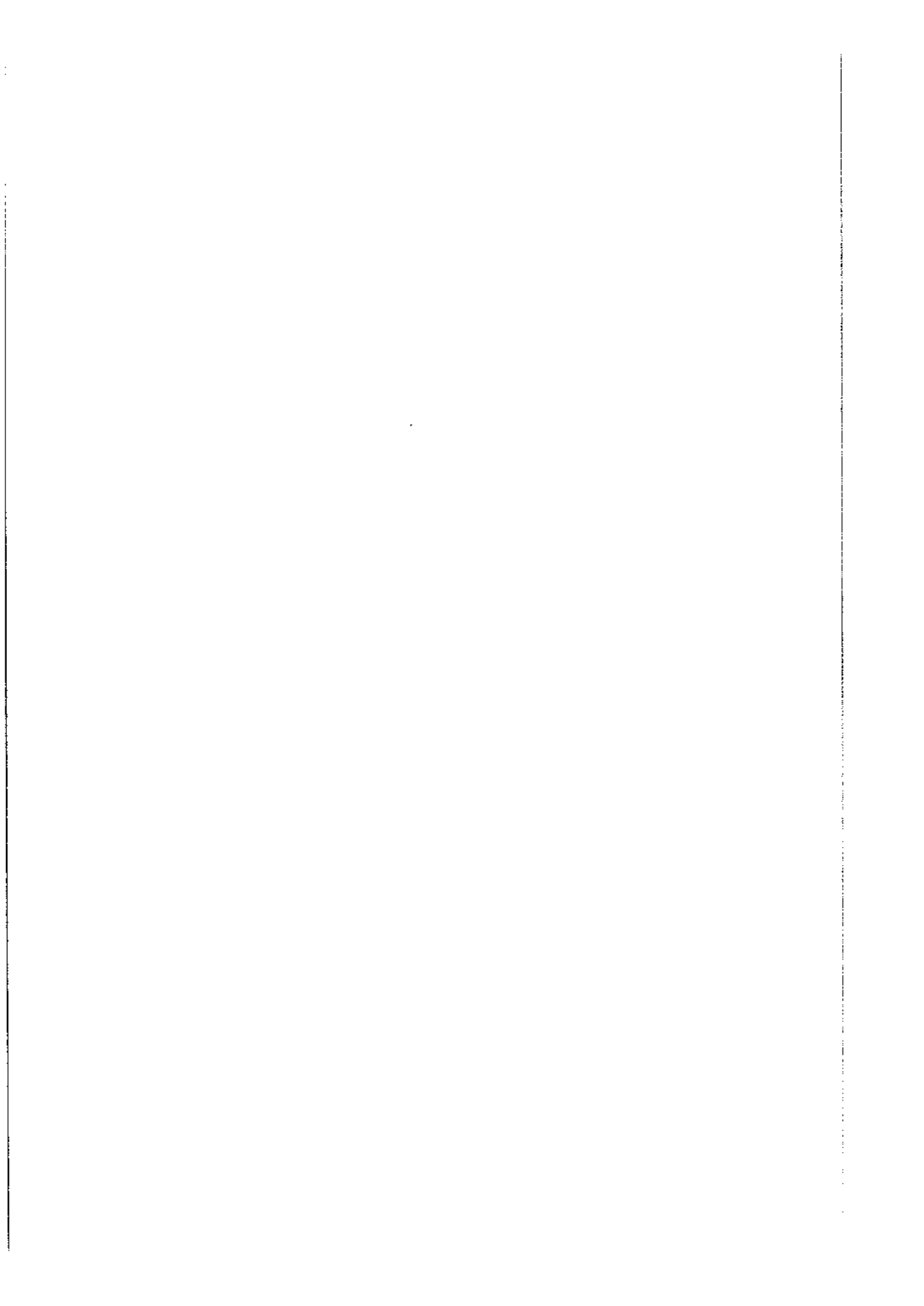
- تهتم اللائحة بالنص على التزام صاحب العمل في حال صدر له تصريح باستخدام خبراء وافدين أو عمال وافدين في مهن نوعية بالسعي وبذل الجهد لتعيين مساعدين لهم من المواطنين لتمكينهم من اكتساب الخبرة، ولمنح هذا الالتزام صرامة في التطبيق وإبعاده عن تقديرات صاحب العمل، تم النص على أن الجهة المختصة تصدر

قراراً بتحديد المهن والحرف والأعمال التي تخضع لهذا الحكم وإجراءات تطبيقه، كذلك اهتم بالنص على التزام العامل الوافد الذي يعمل في مهنة نوعية أو من يكون من ذوي الخبرة بتدريب المواطنين الذين يعينهم صاحب العمل للعمل تحت إشرافه.

- نتيجة لارتباط الرسوم بتقديرات كل دولة وفقاً لاعتباراتها الخاصة وكذلك أوضاعها التشريعية، تركت اللائحة معالجتها إلى قرارات تصدر من الجهة المختصة بكل دولة، والاكفاء بالنص على أن يتم نقاضي رسم نظير إصدار تصريح استخدام العامل الوافد وتجديده.

- أما فيما يتعلق بتراخيص العمل المؤقتة، فإن الاتجاهات التشريعية الحالية لدول المجلس تنقسم إلى اتجاهين، اتجاه لم يتبن تنظيمياً خاصاً لهذا النوع من التراخيص، ومن ثم فإنها تخضع لذات الأحكام المنظمة للاستخدام بشكل عام، واتجاه آخر يضع لتراخيص العمل المؤقتة أحكاماً خاصة تختلف عن عموم الأحكام المنظمة للاستخدام. وعلى هذا الأساس فإن اللائحة قد أخذت بعين الاعتبار خصوصية كل دولة من دول المجلس، فوضعت حكمها بسريان قواعد هذه اللائحة على تراخيص العمل المؤقتة من حيث المبدأ، ما لم ترّ الدولة تنظيمها بشكل آخر يتفق مع خصوصيتها، فأجازت لها الخروج على هذه الأحكام وأعطت الحق للوزير المختص بإصدار القرارات التنظيمية اللازمة لهذا النوع من التراخيص.

\* \* \*



**صدر من**  
**سلسلة المطبوعات الوثائقية**

العدد (١): مبادئ وأهداف السياسات العمالية والاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٨٧ . (( نافذ ))

العدد (٢): المبادئ الأساسية للخدمات الاجتماعية العمالية بالدول العربية الخليجية - ١٩٨٧ . (( نافذ ))

العدد (٣): المبادئ العامة لسياسة عربية خليجية مشتركة لرعاية الطفولة - مايو ١٩٨٧ . (( نافذ ))

العدد (٤): الإطار العام لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية في الدول العربية الخليجية - يونيو ١٩٨٧ . (( نافذ ))

العدد (٥): اللوائح النموذجية لدور الرعاية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - فبراير ١٩٨٨ . (( نافذ ))

العدد (٦): اللائحة النموذجية لمراكز التنمية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٨٨ . (( نافذ ))

العدد (٧): المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل بالدول العربية الخليجية - أبريل ١٩٨٨ . (( نافذ ))

العدد (٨): Principles and Objectives of Labour and Social Policies and Internal Rules and Regulations - August 1988.

العدد (٩): برنامج العمل المستقبلي لتطوير إحصاءات العمل بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٩٠ . (( نافذ ))

العدد (١٠): الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني ( مقدمة الدليل وإجراءات التطبيق والتطوير ) - مارس ١٩٩٠ . (( نافذ ))

العدد (١١): الإطار العام للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٩٠ . (( نافذ ))

العدد (١٢): المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - الدورة التأسيسية- الدورة العاشرة ١٣٩٨-١٤١٠ هـ / ١٩٧٨ - ١٩٩٠ م - (عدد خاص) يوليو ١٩٩٠ . (( نافذ ))

العدد (١٣): مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة والصحة المهنية والإطار العام لتطوير التعليم والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية - أكتوبر ١٩٩٣ . (( نافذ ))

العدد (١٤): اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر  
١٩٩٣. (( نافذ ))

العدد (١٥): مبادئ وأسس السياسة الخليجية المشتركة في مجال  
التدريب المهني - أكتوبر ١٩٩٣. (( نافذ ))

العدد (١٦): الخطة الخمسية الأولى للبحوث العمالية والاجتماعية  
- يناير ١٩٩٤.

العدد (١٧): الإطار العام لبرنامج الزيارات الاستطلاعية للمسؤولين  
والعاملين في المجالات العمالية والاجتماعية - مارس  
١٩٩٤.

العدد (١٨): الإعلان الإعلامي العربي الخليجي للتنشئة الاجتماعية  
- مايو ١٩٩٧. (( نافذ ))

العدد (١٩): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة  
لرعاية الطفولة (المعدلة) - مايو ١٩٩٧.

العدد (٢٠): الإطار العام لرصد ودراسة الظواهر والمشكلات  
الاجتماعية - يونيو ١٩٩٧.



العدد (٢١): الإطار العام للمفاهيم والأسس والضوابط النموذجية  
لزيادة معدلات إنتاجية العمل - يوليو ١٩٩٧.

العدد (٢٢): الاستمارة الإحصائية النموذجية الموحدة لمسوح القوى  
العاملة بالعينة - أغسطس ١٩٩٧.

العدد (٢٣): برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف وتسهيل  
انتقال العمالة الوطنية بين دول مجلس التعاون لدول  
الخليج العربية - أغسطس ١٩٩٨.

العدد (٢٤): القرارات التنفيذية النموذجية الموحدة للصحة والسلامة والصحة  
المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (عدد  
خاص) - سبتمبر ١٩٩٨.

العدد (٢٥): الدليل العربي الخليجي الموحد لمصطلحات التأمينات  
الاجتماعية - يونيو ١٩٩٩.

العدد (٢٦): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة  
لرعاية ومشاركة كبار السن - أكتوبر ١٩٩٩.

العدد (٢٧): قانون / نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس  
التعاون لدول الخليج العربية ومذكرته الإيضاحية -  
أكتوبر ١٩٩٩.

العدد (٢٨): إطار ومعايير تكريم شركات ومؤسسات القطاع الخاص المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر ١٩٩٩.

العدد (٢٩): المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدورة الاستثنائية - الدورة السادسة عشرة - نوفمبر ١٩٩٩ .

العدد (٣٠): الإطار الاسترشادي للمنشآت الصغيرة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - سبتمبر ٢٠٠٦م.

العدد (٣١): برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية بدول مجلس التعاون - سبتمبر ٢٠٠٦م.

العدد (٣٢): الإطار العام لنظم وسياسات الأجور وحوافز التوظيف في القطاع الخاص في دول المجلس - سبتمبر ٢٠٠٦م.

العدد (٣٣): الإطار العام للأسس والمنطلقات الموحدة للتوجيه والإرشاد المهني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر ٢٠٠٦م.

العدد (٣٤): اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون (المعدلة)، ابريل ٢٠٠٧م.

العدد(٣٥): اللائحة الاسترشادية بشأن تسهيل استخدام الأشخاص المعوقين لوسائل النقل والمواصلات العامة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - مارس ٢٠٠٧م.

العدد(٣٦): مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة والصحة المهنية (المعدلة)، يوليو ٢٠٠٧م.

العدد(٣٧): القانون الاسترشادي الموحد للأحكام المتعلقة بتنظيم عمل عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون، سبتمبر ٢٠٠٨م.

العدد(٣٨): النظام الاسترشادي الموحد للتأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر ٢٠٠٨م.

العدد(٣٩): الإطار العام للزيارات الاستطلاعية للمسؤولين والعاملين في المجال الاجتماعي بدول مجلس التعاون، مارس ٢٠٠٩م.

العدد(٤٠): الإطار العام للمهرجان المسرحي للأشخاص ذوي الإعاقة بدول مجلس التعاون، مارس ٢٠٠٩م.

العدد (٤١): القرارات التنفيذية للائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المعدلة)، سبتمبر ٢٠٠٩م.

رقم الإيداع في المكتبة العامة  
د.ع. 2010/8390م

رقم الناشر الدولي  
ISBN 978-99901-30-53-9

