اللائحة النموذجية الاسترشادية للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة و وكالات تقديم العمالة للغير بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

٤٧

اللائحة النموذجية الاسترشادية
للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة
ووكالات تقديم العمالة للغير
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الطبعة الأولى
٢٠١١م

المكتب التنفيذي
ص.ب: ٢٦٣٠٣ – المنامة– مملكة البحرين
هاتف: ١٧٥٣٠٢٠٢ – فاكس: ١٧٥٣٠٧٥٣
البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org
الموقع على شبكة الإنترنت: 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 (٤٧) ذو القعده ١٤٣٢هـ - أكتوبر ٢٠١١م

تقديـــم

في إطار سعي دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لتنظـيم سوق العمل وتعزيز آليات ضبطه، وفي ضوء تزايد العمالـة الوافـدة المؤقتة في دول المجلس، فقد تنامى اهتمـام دول المجلـس بتنظـيم الوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير، وبمـا يضمن توفير الضمانات القانونية لسلامة إجراءات الاستقدام وحمايـة مصالح العمالة الوافدة المؤقتة، والارتقاء باجراءات ضـبط عمليـات الاستقدام.

وفي ضوء دراسة شاملة أعدها المكتب التنفيذي لمجلـس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حول الوكالات الأهلية لإستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير وفي ضوء واقعهـا فـي دول المجلس، وآفاق تطويرها بما يفـي باحتياجـات سـوق العمـل، وتعزيز توجهات دول المجلس بضبط عمل تلك الوكـالات، والوفـاء بالمستويات الدولية في هذا المجال، فقد أصدر مجلس وزراء العمـل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فـي اجتماعـه التنـسيقي الحادي والأربعين الذي اقيم على هامش أعمال الدورة (٣٨) لمـؤتمر العمل العربي (مايو ٢٠١١م) قراره باعتمـاد اللائحـة النموذجيـة الاسترشادية للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالـة للغير بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية التي تم اعدادها فـي ضوء تلك الدراسة.

ويأتي هذا العدد المخصص للائحة النموذجية الاسترشادية للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والذي صيغ من خلال معالجة تشريعية تنشد تحقيق أهداف حماية سوق العمل وضمان حماية العامل وصاحب العمل من الاستغلال، وضمان الوفاء بالالتزامات الدولية، حيث تتضمن اللائحة نصوصاً استرشادية تنظيم عمل الوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير، تناولت شروط وضوابط الترخيص بعمل هذه الوكالات واجراءات تقديم الطلب للترخيص بشأنها، كما تناولت بيان الواجبات الملقاة على عاتق الوكالة وما يجب أن تمتنع عنه من ممارسات، كما حددت اللائحة السجلات والتقارير التي تلتزم الوكالة باعدادها، ثم تتناول الجزاءات القانونية في حال مخالفة أحكامها.

ويأمل المكتب التنفيذي أن تكون هذه اللائحة مرجعاً نموذجاً استرشادياً تستعين به دول المجلس في تطوير تشريعاتها وانظمتها المتعلقة بنشاط استقدام العمالة او نشاط تقديم العمالة للغير.

والله ولي التوفيق،،،

المكتب التنفيذي

اللائحة النموذجية الاسترشادية
للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة
ووكالات تقديم العمالة للغير
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

اللائحة النموذجية الاسترشادية
للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة
ووكالات تقديم العمالة للغير
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

المادة (١)

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

الـــــــــــوزارة: الوزارة المختصة بشؤون العمل في الدولة.

الوزيـــــــــــــر: الوزير المكلف بالوزارة المختصة بشؤون العمل.

الجهة الإدارية المختصة: الإدارة أو الوكالة أو القسم أو الفرع أو المديرية العامة، المختصة وظيفياً أو جغرافياً بحسب أي قانون أو مرسوم أو لائحة، بمتابعة الموضوع الذي منح النص القانوني سلطة لهذه الجهة أو كلفها بإجراء معين بشأنه.

وكالـــــة الاستقـــــدام: أي شخص طبيعي أو اعتباري مستقل عن السلطات العامة، يمارس نشاط التوسط لاستقدام العمال/الموظفين غير المواطنين من خارج الدولة لأصحاب الأعمال، دون أن يكون طرفاً في علاقة العمل التي قد تنشأ فيما بينهما بموجب هذا التوسط.

عقـــد الاستقـــــــدام: العقد المبرم بين وكالة الاستقدام وبين صاحب عمل، تتعهد فيه الوكالة بالتوسط لإستقدام العمالة الوافدة المؤقتة، وتهيئة الظروف لإبرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، وفق ما يحدده صاحب العمل والجهات الإدارية المختصة من شروط تتعلق بذات العامل أو مؤهلاته أو أية مواصفات أخرى.

وكالات تقديم العمالة للغير: أي شخص طبيعي أو اعتباري مستقل عن السلطات العامة، يمارس نشاط تزويد أصحاب الأعمال بعمال تابعين له لمدة مؤقتة للقيام بعمل محدد، بموجب علاقة عقدية يكون محلها الالتزام بتزويد صاحب العمل بعمال لانجاز هذا العمل، أو عنصر جوهري فيه.

عقد تقديم العمالة للغـير: العقد المبرم بين وكالة تقدم عمالة للغير وصاحب عمل، تقوم بموجبه الوكالة بتوفير عمالها للعمل لمصلحة صاحب العمل لممارسة عمل معين بصفة مؤقتة، مع استمرار علاقة العمل بين العمال والوكالة.

وكالة خدمات الاستقـدام : أي من وكالات الاستقدام ووكالات تقديم العمالة للغير.

المادة (٢)

تشرف الوزارة على نشاطي التوسط لاستقدام العمالة من خارج الدولة وتقديم العمالة للغير، وتتولى تنظيمهما والترخيص بمزاولتهما وفقاً لأحكام هذه اللائحة، ولا يجوز لأي شخص مزاولة هذه الأنشطة إلا بعد الحصول على هذا الترخيص.

المادة (٣)

تصدر الوزارة التراخيص التالية لمزاولة نشاطي التوسط لاستقدام العمالة من خارج الدولة وتقديم العمالة للغير:

١- ترخيص لمزاولة نشاط استقدام العمالة، ويمنح هذا الترخيص الحق للوكالة في التوسط لاستقدام العمالة.

٢- ترخيص لمزاولة نشاط تقديم العمالة للغير، محدد من حيث الأعمال تباشرها العمالة التي يقدمها المرخص له أو المهن التي تزاولها، ويجوز أن يجمع المرخص له بين أكثر من عمل أو مهنة بموجب ذات الترخيص.

ويجوز الجمع بين كل أو بعض هذه التراخيص، على أن تستوفى الشروط والإجراءات والمتطلبات والضمانات المالية الخاصة بكل منها.

المادة (٤)

يشترط في من يرخص له بمزاولة نشاطي التوسط لاستقدام العمالة من خارج الدولة وتقديم العمالة للغير ما يلي:

١- أن يكون من مواطني الدولة.
٢- أن لا يقل عمره عن ٣٠ سنة.
٣- أن لا يكون قد سبق الحكم عليه في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو أي من الجرائم المتعلقة بمخالفة أحكام القوانين المنظمة لعلاقات العمل أو حماية الطفولة أو مكافحة الاتجار بالبشر والعمل الجبري أو تنظيم دخول وإقامة الأجانب في الدولة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره بالنسبة لها.
٤- أن لا يكون قد سبق له الحصول على ترخيص بمزاولة هذه الأنشطة، ألغي بموجب قرار تأديبي استناداً لهذه اللائحة أو أي قانون أو لائحة أخرى.
٥- أن لا يكون مالكاً أو شريكاً في منشأة تكرر منها عدم سداد أجور العمال وفقاً للشروط والضوابط المقررة، أو ثبت أن لديه منشآت غير قائمة ولديها عمالة مسجلة قانوناً أو ارتكب مخالفة جوهرية لشروط السكن المقررة.

على انه متى كان طالب الترخيص من الأشخاص الاعتبارية وجب أن يكون من يملك ٥١% من أسهمه أو حصصه متى كان شركة أو من يتولى إدارته في الأحوال الأخرى من مواطني الدولة، وإن تتوافر باقي الشروط في جميع ملاكه أو من يتولى إداراته بحسب الأحوال، مضافاً إلى وجوب توافر الشروط الواردة في البنود (١) و (٤) فيه.

ويجب أن يستمر توافر هذه الشروط طوال فترة سريان الترخيص.

المادة (٥)

يتقدم من يرغب في الحصول على أي من التراخيص المنصوص عليها في المادة (٣) بطلب إلى الوزارة وفقاً للنموذج المحدد منها، مرفقاً به المستندات التي تحددها الوزارة المثبتة لاستيفائه الشروط المنصوص عليها في المادة (٤).

المادة (٦)

تصدر الوزارة موافقة مبدئية لإستكمال إجراءات مزاولة النشاط في موعد لا يتجاوز (٣٠) يوماً من تاريخ تقديم الطلب مستوفياً للمستندات المطلوبة أو من تاريخ استيفائها، بعد التأكد من تحقق الشروط اللازم توافرها في من يرخص له بموجب هذا اللائحة، وتكون هذه الموافقة المبدئية سارية لمدة ٦ أشهر، وصالحة فقط لاستيفاء طالب الترخيص المتطلبات اللازمة لمباشرة نشاطه المنصوص عليها في المواد (٧) أو (٨)، ولا يمنحه الحق في ممارسة النشاط.

فإذا لم يستوف طالب الترخيص هذه المتطلبات خلال هذه المدة، اعتبرت الموافقة المبدئية ملغية بانقضائها، ويجوز للوزير تمديد مدة الموافقة المبدئية مرة واحدة لمدة مماثلة بناءً على طلب طالب الترخيص، متى قدر بأن التأخير في استيفاء المتطلبات غير ناتج عن تراخي أو تقصير من قبل طالب الترخيص.

المادة (٧)

١- يلتزم طالب الترخيص بمزاولة نشاط استقدام العمالة ، بأن يستوفي خلال مدة الموافقة المبدئية ما يلي:

أ- تقديم ضمان غير محدد المدة بمبلغ .....[١] صادر من أحد المصارف العاملة في الدولة موضوع تحت تصرف الوزارة.

ب- توفير مقر مؤهل لمزاولة النشاط ومخصص له أو مشترك مع أي نشاط مرخص لطالب الترخيص بمزاولته بموجب هذه اللائحة.

ج- تعيين مدير للوكالة تتوافر فيه ذات الشروط الواجب توافرها في المرخص له وفقاً لأحكام المادة (٤)، ويحمل مؤهلاً

(١) يحدد مبلغ الضمان بما يتوافق وأوضاع كل دولة.

جامعياً ، ويمتلك خبرة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات في مجال الإدارة، وتمكن من اجتياز الدورة التعليمية والتدريبية التي تتولى الوزارة تقديمها بموجب أحكام المادة (٢٩)، ويجوز أن يتولى المرخص له إدارة الوكالة متى كانت تتوافر فيه ذات الشروط الواجب توافرها في المدير.

٢- يلتزم المرخص له بأن يحافظ على توافر هذه المتطلبات طوال مدة الترخيص النهائي، وأن يعيد استيفاءها خلال شهر من فقدانها لأي سبب كان، وفقاً لذات الشروط المقررة بشأنها، بما في ذلك استكمال قيمة الضمان المصرفي بمجرد نقصه.

٣- يلتزم المرخص له بتوفير سكن ملائم يتناسب مع عدد العمالة الممنوحة له.

المادة (٨)

١- يلتزم المرخص له بمزاولة نشاط تقديم العمالة للغير، بأن يستوفي خلال مدة الموافقة المبدئية ما يلي:

أ- تقديم ضمان غير محدد المدة بمبلغ ....[٢] صادر من احد المصارف العاملة في الدولة موضوع تحت تصرف الوزارة، وذلك وفقاً لعدد العمال.

---

(٢) يحدد مبلغ الضمان بما يتوافق وأوضاع كل دولة.

ب- توفير مقر مؤهل لمزاولة نشاطه ومخصص له أو مشترك مع أي نشاط مرخص لطالب الترخيص بمزاولته بموجب هذه اللائحة.

ج- اجتياز الدورة التعليمية والتدريبية التي تتولى الوزارة تقديمها بموجب أحكام المادة (٢٩)، أو تعيين مدير للوكالة تتوافر فيه ذات الشروط الواجب توافرها في المرخص له وفقاً لأحكام المادة (٤)، وتمكن من اجتياز الدورة التعليمية والتدريبية المشار إليها فيما سبق.

٢- يلتزم المرخص له بأن يحافظ على توافر هذه المتطلبات طوال مدة الترخيص النهائي، وأن يعيد استيفاءها خلال شهر من فقدانها لأي سبب كان، وفقاً لذات الشروط المقررة بشأنها، بما في ذلك استكمال قيمة الضمان المصرفي بمجرد نقصه.

المادة (٩)

١- تصدر الوزارة لطالب الترخيص ترخيصاً نهائياً في موعد لا يتجاوز ١٥ يوماً من تاريخ تقديمه المستندات المثبتة لاستيفائه المتطلبات اللازمة لمباشرة نشاطه، وتكون مدته سنتين قابلة للتجديد.

٢- يقدم طلب التجديد قبل ٣٠ يوماً من انتهاء مدة الترخيص، ويخضع لذات الشروط والإجراءات المقررة لطلب الترخيص، فيما عدا الأحكام الخاصة بالموافقة المبدئية، فيتوجب أن يقدم

المرخص له مع طلب التجديد المستندات المثبتة لاستيفائه الشروط اللازمة لمباشرة نشاطه بموجب الترخيص النهائي.

٣- إذا انقضت مدة الترخيص دون التقدم بطلب التجديد مستوفياً للشروط والمستندات المطلوبة، سقط حق المرخص له في تجديد الترخيص، دون أن يخل ذلك بحقه في إعادة تقديم طلب جديد للحصول على ترخيص.

المادة (١٠)

لا يجوز للمرخص له أو لورثته التصرف في الترخيص على نحو ناقل لملكيته للغير إلا بعد الحصول على موافقة من الوزارة، ويجب أن تتوافر في المتصرف إليه ذات الشروط المقررة في طالب الترخيص، ويلتزم بذات المتطلبات والإجراءات الخاصة بطلب الترخيص.

المادة (١١)

لا يجوز للمرخص له تأجير الترخيص للغير لمباشرة النشاط، أو منح الغير حق الانتفاع بالترخيص بأي وسيلة كانت حتى ولو لم يكن في مقابل الحصول على مقابل مادي منه.

المادة (١٢)

إذا انقضى وجود الشخص الاعتباري المرخص له لأي سبب قبل انتهاء مدة الترخيص يعتبر الترخيص ملغياً.

وإذا توفي المرخص له قبل انتهاء مدة الترخيص:

١- لورثته تأسيس شركة فيما بينهم أو بين بعضهم والتقدم بطلب نقل الترخيص لهذه الشركة، وينتقل الترخيص لها متى كانت مستوفية لكل الشروط والمتطلبات المقررة بموجب هذا اللائحة لمزاولة النشاط.

٢- لأي من الورثة متى كان يرغب هو فقط في الاستمرار في مزولة النشاط، أن يتقدم بطلب بذلك متى كان مستوفياً لكل الشروط والمتطلبات المقررة بموجب هذه اللائحة لمزاولته.

٣- لورثته التنازل عن الترخيص للغير وفقاً لأحكام المادة (١٠).

ويجب أن تجرى هذه الإجراءات بمراعاة الأحكام الشرعية المنظمة للإرث، وخلال ٦ أشهر من وفاة المرخص له، وإلا اعتبر الترخيص ملغياً من اليوم التالي لانقضاء هذه المدة.

المادة (١٣)

١- تلتزم وكالات خدمات الاستقدام بالنسب الخاصة بالتوطين المقررة في الدولة.
٢- يجب أن يكون العامل في وكالة خدمات الاستقدام ممن لم يسبق الحكم عليه في جريمة متعلقة بمخالفة أحكام القوانين المنظمة لحماية الطفولة أو مكافحة الاتجار بالبشر والعمل الجبري أو تنظيم دخول وإقامة الأجانب في الدولة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره بالنسبة لها.

المادة (١٤)

تلتزم وكالة الاستقدام بواجباتها القانونية والاتفاقية المرتبطة بممارسة نشاطها وعلى الأخص بما يلي:

١- أحكام قانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد، وأحكام لائحة تنظيم دخول العمالة الوافدة الاسترشادية الموحدة، وأحكام القانون الاسترشادي الموحد للأحكام المتعلقة بتنظيم عمل عمال الخدمة المنزلية.
٢- التأكد من أن العمال الذين يتوسط لاستقدامهم مستوفين للشروط المقررة في لائحة تنظيم دخول العمالة الوافدة الاسترشادية الموحدة.

٣- بذل الجهد لاختيار العمالة ذات السمعة والسيرة الحسنة على نحو العموم، والتميز والالتزام في مجال عملها، بما يشكل إضافة لسوق العمل في الدولة.

٤- عدم تقاضي أي عمولة أو مكافأة من العمال مقابل التوسط لاستقدامهم، بما في ذلك تحميلهم أي مصاريف أو رسوم تكبدها المرخص له أو صاحب العمل لاستقدامه.

٥- الالتزام بإتاحة فرص العمل للعمال على نحو مساوي ومتكافئ دون أي سياسة تفضيلية مبنية على تمييز قائم فقط على أساس العرق أو اللون أو الأصل الاجتماعي أو الأصل الوطني، دون أن يشمل ذلك أي تفضيل ناشئ عن أي اتفاقيات دولية أو إقليمية أو ثنائية توقعها الدولة.

٦- الالتزام بتمكين العامل من عدم الالتحاق بالعمل الذي تم استقدامه لأجله متى أعلن عن رغبته في عدم العمل لأي من الاعتبارات الخاصة به، والامتناع عن القيام بأي من الممارسات التي تدفع نحو العمل الجبري وفقاً للمعايير المحددة بموجب التشريعات الوطنية والدولية، دون أن يخل ذلك بأحكام لائحة تنظيم دخول العمالة الوافدة الاسترشادية الموحدة.

٧- الامتناع عن القيام بأي من الممارسات التي تشكل اتجاراً بالبشر أو مساعدة للغير في هذا الاتجار، وفقاً للمعايير المحددة بموجب التشريعات الوطنية والدولية.

٨- الامتناع عن القيام بأي من الممارسات التي تشكل تعدياً على العمالة الوافدة أو مساعدة للغير في هذا التعدي، وفقاً للمعايير المحددة بموجب التشريعات الوطنية والدولية.

٩- الامتناع عن التوسط لاستقدام الأطفال للعمل، بما في ذلك الأحوال التي تعلم فيها الوكالة بأن سن الطفل المذكور في المستندات المقدمة لإثبات أهليته للعمل مخالفٌ للحقيقة، ويخضع تحديد الطفل في تطبيق هذا الالتزام إلى المعايير المحددة بموجب التشريعات الوطنية.

١٠- الامتناع عن التعامل مع وكالات التوسط لاستخدام العمالة الموجودة في الخارج المحظور التعامل معها وفقاً لحكم المادة (٢٨)، أو تلك التي تمارس أي من الأعمال التي تشكل أو تساهم أو تسهل، الاتجار بالبشر أو تعدي على العمالة الوافدة أو تشغيل للأطفال، وفقاً للمعايير المحددة بموجب التشريعات الوطنية والدولية، وكذلك التي تمارس أي من الأعمال المجّرمة بموجب القوانين الوطنية.

١١- إخطار العامل عند تقديم عرض الاستقدام له بخصوصيات الدولة الناشئة عن القوانين والأعراف والتقاليد التي تفرض امتناعه عن بعض الأعمال المباح القيام بها في دولته.

١٢- تسليمه عقد العمل الموقع من صاحب العمل يتضمن اسم صاحب العمل والعمل المتفق عليه والأجر والشروط الخاصة وفقاً لأحكام قانون العمل.

١٣- أن تكون عقودها التي تبرمها مع العامل وصاحب العمل مكتوبة، وتحدد فيها التزامات كل طرف بدقة، وفي حال إغفال النص على أي إلتزام فإن الوكالة تتحمل هذا الإلتزام.

١٤- تسليمه الكتيب الذي تصدره الوزارة بموجب المادة (٢٩).

١٥- ضمان توفير رقم هاتف يمكن للعامل التواصل معه في أي وقت من اليوم خلال فترة التجربة المقررة بموجب عقد العمل المبرم مع صاحب العمل المستقدم أو أول ثلاثة أشهر من التحاقه بالعمل لديه، إذا لم يوجد شرط تجربة، للإبلاغ عن أي انتهاكات يتعرض لها من قبل صاحب العمل، ومساعدته ليتمكن من الإبلاغ عن هذه الانتهاكات للوزارة والجهات الإدارية المختصة بضبطها والجهات الممثلة لدولته في الدولة، وتقديم الحماية العاجلة له التي يمكن للوكالة تقديمها متى تطلب الأمر ذلك.

١٦- عدم إفشاء سرية المعلومة والوثائق الخاصة بالعامل أو صاحب العمل بشكل مباشر أو غير مباشر، وتمكين الآخرين من الاطلاع عليها في الحدود اللازمة لإتمام عملية التوسط أو تلك التي توجبها هذه اللائحة أو أي قانون أخر.

١٧- توفير أماكن مؤهلة ومستقلة عن مقر الوكالة للإقامة المؤقتة للعامل الذي يتوسط لاستقدامه ويتعذر على الوكالة إلحاقه بالعمل لدى صاحب العمل عند قدومه للدولة، ويصدر قرار من الوزير بتحديد مواصفات هذه الأماكن.

المادة (١٥)

١- تلتزم وكالة الاستقدام بإعادة العامل إلى بلده أو البلد الذي تم استقدامه منه، وتتحمل تكاليف إعادة العامل في الحالات التالية:

أ- ثبوت تخلف أي من الشروط التي توجبها لائحة تنظيم دخول العمالة الوافدة الاسترشادية الموحدة أو أي قانون أخر على نحو يحول دون تمكنه من الالتحاق بالعمل.

ب- عدم إلتزام الوكالة بشروط عقد الاستقدام مع صاحب العمل.

ج- إبطال أو فسخ عقد الاستقدام بموجب حكم نهائي إذا لم يكن ذلك ناتجاً عن رفض العامل الالتحاق بالعمل.

د- رفض العامل الالتحاق بالعمل لأسباب لا تتعلق بمخالفة العمل للشروط المتفق عليها معه قبل استقدامه، ورفضه الالتحاق بصاحب عمل آخر تتمكن الوكالة من التوسط معه لتشغيل العامل لديه بذات الشروط..

٢- يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إذا رفض العامل الالتحاق بالعمل لمخالفة صاحب العمل للشروط المتفق عليها معه قبل استقدامه، متى لم تتمكن الوكالة من التوسط لتشغيله لدى صاحب عمل آخر وفقاً لذات الشروط خلال مدة شهر، وإذا امتنع صاحب العمل عن تحمل تكاليف الإعادة تحملتها وكالة الاستقدام دون الإخلال بحقها في الرجوع على صاحب العمل.

المادة (١٦)

تلتزم وكالة تقديم العمالة للغير بواجباتها القانونية والاتفاقية المرتبطة بممارسة نشاطها وعلى الأخص بما يلي:

١- الامتناع عن القيام بأي من الممارسات التي تدفع نحو العمل الجبري وفقاً للمعايير المحددة بموجب التشريعات الوطنية والدولية، دون أن يخل ذلك بما للوكالة من سلطة تأديبية تجاه العامل بموجب قانون/نظام العمل الاسترشادي الموحد (المعدل) كصاحب عمل.

٢- الامتناع عن القيام بأي من الممارسات التي تشكل اتجاراً بالبشر أو مساعدة للغير في هذا الاتجار، وفقاً للمعايير المحددة بموجب التشريعات الوطنية والدولية.

٣- الامتناع عن القيام بأي من الممارسات التي تشكل تعدياً على العمالة الوافدة أو مساعدة للغير في هذا التعدي، وفقاً للمعايير المحددة بموجب التشريعات الوطنية والدولية.

٤- الامتناع عن القيام بأي من الممارسات التي تشكل انتهاكاً لحظر تشغيل الأطفال، بما في ذلك الأحوال التي تعلم فيها الوكالة بأن سن الطفل المذكور في المستندات المقدمة لإثبات أهليته للعمل مخالف للحقيقة، ويخضع تحديد الطفل في تطبيق هذا الالتزام إلى المعايير المحددة بموجب التشريعات الوطنية.

٥- الامتناع عن التعامل مع أي صاحب عمل يمارس أي من الأعمال التي تشكل أو تساهم أو تسهل، الاتجار بالبشر أو تعدياً على العمالة الوافدة أو تشغيل للأطفال، وفقاً للمعايير المحددة بموجب التشريعات الوطنية والدولية، وكذلك الذي يمارس أي من الأعمال المجرّمة بموجب القوانين الوطنية.

٦- الامتناع عن تقديم عمالة لصاحب عمل ملزم بتشغيل عمالة وطنية بنسبة معينة من إجمالي عمالته أو بعضها، بموجب أي تشريع، متى كانت العمالة التي سيزود بها تتضمن عمالة وافدة

بمقدار يخل بالنسبة المحددة للعمالة الوطنية الواجب توافرها لديه إذا تم احتسابها ضمن مجموع العمالة التابعة لصاحب العمل.

٧- إخطار العامل قبل مباشرته للعمل المكلف بأدائه لصاحب العمل المتعاقد مع الوكالة بحدود العمل المكلف به وواجباته ومسئوليته وحقوقه تجاه صاحب العمل، والأحوال التي يجوز له فيها التوقف عن العمل، دون أن يشكل ذلك إخلالاً بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل المرتبط به مع الوكالة.

٨- التأكد من ضمان اشتراطات السلامة والصحة المهنية المقررة بموجب اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية (المعدلة) عند مباشرة العامل للعمل المكلف بأدائه لصاحب العمل المتعاقد مع الوكالة، وعلى وجه الخصوص توافر اشتراطات السلامة في الموقع التابع لصاحب العمل الذي سيؤدى فيه العمل.

٩- استيفاء أي متطلبات وتراخيص لازمة لتمكن عمال الوكالة طوال مدة الترخيص من مباشرة العمل أو المهن المرخص للوكالة بتقديم العمالة للغير لمباشرتها.

١٠- استيفاء الشروط القانونية الخاصة بتشغيل العمالة الوطنية بالنسبة لعمالته التي يقدمها للغير، التي تحصر ممارسة بعض المهن والأعمال في العمالة الوطنية أو توجب أن تكون العمالة الوطنية الممارسة لها بنسبة محددة من إجمالي عمالة صاحب العمل.

١١- الإمتناع عن الدخول مع صاحب العمل في أي علاقة عقدية، يكون محلها أو عنصرها الجوهري إنجاز أعمال تتطلب تكليف عمال تابعين للوكالة لتنفيذها في منشأة صاحب العمل، بحيث تكون الوكالة في مركز مقاول البناء والتشييد أو ما شابه.

المادة (١٧)

١- يجب أن يكون العمال الذين تقدمهم وكالة تقديم العمالة للغير مرتبطين معها بعقد عمل وفقاً لأحكام قانون/نظام العمل الاسترشادي الموحد.

٢- استثناءً مما سبق يجوز لها تقديم عمال تابعين لوكالة تقديم عمالة للغير أخرى، بموجب اتفاق محدد بما لا يزيد عن ٣ أشهر، فيما بين الوكالتين لمواجهة ظروف طارئ مرتبطة بعجز الوكالة عن الوفاء بالتزاماتها المسبقة مع صاحب عمل. على أن يشترط في هذه الحالة موافقة العامل.

٣- لا يرتبط العامل التابع للوكالة أثناء مباشرته للعمل لدى صاحب العمل المتعاقد مع الوكالة بأي علاقة عمل مع صاحب العمل، وتكون واجبات ومسئوليات كل طرف اتجاه الآخر مرتبطة بعلاقة كل منهما مع الوكالة.

٤- لا يجوز لوكالة تقديم العمالة للغير أن تقوم بممارسة عملها بتزويد صاحب العمل بالعمالة، أو استبدال العمال المستخدمين من قبله بعمال آخرين في الوقت الذي يواجه فيه صاحب العمل منازعات عمالية جماعية أو كان قد صدر قرار بوقف منشأته.

٥- تلتزم الوكالة بتضمين عقد العمل فقرة تنص على حق الوكالة في تكليف العامل بتقديم خدماته أو أداء مهمة أو بالعمل لفترة محدودة لدى الغير، على أن تظل علاقة العمل بين الوكالة والعامل مستمرة.

المادة (١٨)

١- يخصص الضمان المصرفي الذي تلتزم بتقديمه وكالات خدمات الاستقدام لإنفاق الوزارة على ما يلي:

أ- حقوق العمال أو مصاريف ترحيلهم الملتزمة بها الوكالة عند عجزها أو امتناعها عن الوفاء بها.

ب- أي مستحقات في ذمة الوكالة لأصحاب الأعمال المتعاقدين معها عند عجز الوكالة أو امتناعها عن الوفاء بها.

٢- للوزارة القيام بتخصيص كل أو بعض مبلغ الضمان المقرر لسداد أية مبالغ تكون مستحقة على الوكالة نتيجة عدم قيامها بتنفيذ الالتزامات المترتبة عليها بموجب أحكام هذه اللائحة، وعدم التقيد بالتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها.

٣- تحتفظ الوزارة بالضمان المصرفي لمدة ٣ أشهر بعد انتهاء الترخيص لأي سبب كان ما لم تنص اللائحة أو قرار صادر من الوزير على خلاف ذلك.

المادة (١٩)

١- تلتزم وكالة الاستقدام بأن تمسك سجلاً يثبت فيه بيانات جميع عمليات الاستقدام التي قامت بها أو التي باشرت إجراءاتها دون أن تكتمل، بحيث تشتمل على:

أ- اسم وعنوان صاحب العمل.

ب- اسم وعنوان العامل في البلد المستقدم منه وذلك الذي أقام فيه بعد قدومه للدولة.

ج- العمل المستقدم لأجله العامل.

د- مؤهلات العامل العلمية والعملية.

ه- اسم وعنوان وكالة الاستخدام الذي تمت عملية الاستقدام بواسطتها في الدولة المستقدم منها العامل ورقم الترخيص الصادر له من الجهات المعنية في تلك الدولة بممارسة هذا النشاط.

و- تاريخ وصول العامل إلى الدولة.

٢- ترفق وكالة الاستقدام بالسجل المذكور في البند السابق المستندات التالية:

أ- المستندات المثبتة للبيانات الواردة في السجل وفقاً لما تحدده الوزارة.

ب- نسخة من عقد الاستقدام المبرم فيما بين الوكالة وصاحب العمل.

ج- نسخة من العقد المبرم فيما بين الوكالة ووكالة الاستخدام الذي تمت عملية الاستقدام بواسطته في الدولة المستقدم منها العامل.

د- نسخة من العقد المبرم فيما بين صاحب العمل والعامل المبرم وفقاً للأحكام المنظمة لهذه العقود بموجب قانون/نظام العمل الاسترشادي الموحد (المعدل) ولائحة تنظيم دخول العمالة الوافدة الاسترشادية الموحدة.

المادة (٢٠)

١- تلتزم وكالة الاستقدام بتزويد الوزارة بتقرير دوري عن نشاطها خلال ٣ أشهر، وتلتزم بإرسال أول تقرير في الأيام العشر التالية لانقضاء ٣ أشهر من منحه الترخيص النهائي، ومن ثم يقدم كل تقرير خلال العشر الأيام التالية لانقضاء مدة التقرير، ويثبت فيه ما يلي :

أ- بيانات عمليات الاستقدام التي قام بها أو التي باشر إجراءاتها دون أن تكتمل، التي دونها في السجل المذكور في المادة (١٩).

ب- بيانات أي مطالبات أو شكوى أو منازعات متعلقة بأي عملية استقدام قامت بها سواء كانت من جهة العامل أو صاحب العمل أو وكالة الاستخدام الذي تمت عملية الاستقدام بواسطتها في الدولة المستقدم منها العامل.

ج- البيانات المتعلقة بأي تغييرات في الكادر البشري للوكالة.

٢- ترفق الوكالة بالتقرير المستندات المثبتة للبيانات المدونة فيه وفقاً لما تحدده الوزارة.

المادة (٢١)

١- تلتزم وكالة تقديم العمالة للغير بأن تمسك سجلاً تثبت فيه بيانات جميع عمالها، بحيث تشتمل على:

أ- اسم العامل وجنسيته ومحل إقامته والتغيرات التي تطرأ عليه طوال فترة خدمته لدى الوكالة، ومحل إقامته الدائم في الدولة المستقدم منها متى كان عاملاً وافداً.
ب- العمل الذي يزاوله.
ج- مؤهلات العامل العلمية وخبراته العملية.

٢- تلتزم وكالة تقديم العمالة للغير بأن تمسك سجلاً يثبت فيه جميع عمليات تقديم العمالة التي قام بها، بحيث تشتمل على:

أ- اسم وعنوان صاحب العمل.
ب- اسم العامل الذي باشر العمل.
ج- العمل الذي باشره العامل وموقعه.

٣- ترفق وكالة تقديم العمالة للغير بكل سجل المستندات المثبتة للبيانات المدونة فيه وفقاً لما تحدده الوزارة، بما في ذلك العقود المتعلقة بكل سجل.

المادة (٢٢)

١- تلتزم وكالة تقديم العمالة للغير بتزويد الوزارة بتقرير دوري عن نشاطه خلال ٣ أشهر، ويلتزم بإرسال أول تقرير في الأيام العشر التالية لانقضاء ٣ أشهر من منحه الترخيص النهائي، ومن ثم يقدم كل تقرير خلال العشر الأيام التالية لانقضاء المدة محله، ويثبت فيه ما يلي :

أ- بيانات عمليات تقديم العمالة التي قام بها المدونة في السجل المذكور في المادة (٢١).
ب- بيانات أي مطالبات أو شكوى أو منازعات متعلقة بأي عملية تقديم للعمالة قام بها سواء كانت من جهة العامل أو صاحب العمل.
ج- أي تغييرات في الكادر البشري للوكالة.

٢- ترفق الوكالة بالتقرير المستندات المثبتة للبيانات المدونة فيه وفقاً لما تحدده الوزارة.

المادة (٢٣)

١- إذا أخلت الوكالة بأي من الالتزامات المقررة عليها بموجب اللائحة، توجه الوزارة إنذاراً كتابياً للوكالة بإزالة المخالفة، وتحدد الوزارة في الإنذار المخالفة وذلك دون الإخلال بما نصت عليه اللائحة بشأن بعض المخالفات.

٢- لا تخل الجزاءات الإدارية المقررة بالمساءلة الجنائية للمرخص له أو أي من موظفيه عن ذات الأعمال التي تشكل جرائم مقررة بموجب أي قانون.

المادة (٢٤)

١- إذ استمرت المخالفة بعد انذار الوكالة، أو ثبت تكرار ارتكاب الوكالة لمخالفتين جسيمتين خلال ٦ أشهر، سواء تم إنذارها أو وقفها بسبب المخالفة الأولى، يصدر الوزير قراراً بإلغاء الترخيص، ويحدد القرار إجراءات تسوية أوضاع الوكالة متى وجدت حاجة لذلك، وعلى الأخص أوضاع عمال وكالة تقديم العمالة.

٢- للوزير سحب الترخيص أو وقفه لمدة ٦ أشهر إذا تبين بعد صدور الترخيص عدم صحة المعلومات والبيانات التي قدمها المرخص له وحصل بموجبها على الترخيص أو تجديده، ويجب على المرخص له استيفاء البيانات والمعلومات الصحيحة خلال هذه المدة، فإذا انقضت المدة دون قيامه بذلك اعتبر الترخيص ملغياً من اليوم التالي لانقضاء هذه المدة، ويحدد القرار إجراءات حماية أوضاع عمال وكالة تقديم العمالة في فترة الوقف، وتسوية أوضاع الوكالة إذا تحقق الإلغاء.

٣- يحدد قرار السحب إجراءات تسوية أوضاع الوكالة متى وجدت حاجة لذلك، وعلى الأخص أوضاع عمال وكالة تقديم العمالة.

المادة (٢٥)

١- إذا أدين المرخص له بالاتجار بالبشر أو بانتهاك حظر العمل الجبري بحكم نهائي، يصدر الوزير، خلال شهر من صيرورة الحكم نهائياً، قراراً بإلغاء الترخيص يحدد فيه إجراءات تسوية أوضاع الوكالة متى وجدت حاجة لذلك، وعلى الأخص أوضاع عمال وكالة تقديم العمالة.

٢- إذ أدين مدير أو أحد موظفي وكالة خدمات الاستقدام بسبب ممارسته لأعمال الوكالة بالاتجار بالبشر أو بانتهاك حظر العمل الجبري بحكم نهائي، يصدر الوزير، خلال شهر من صيرورة الحكم نهائياً، قراراً بوقف الترخيص لمدة ٦ أشهر، ويحدد القرار الإجراءات اللازمة لحماية عمال وكالة تقديم العمالة خلال فترة الإيقاف.

المادة (٢٦)

١- تجري الوزارة تدقيقاً على أعمال وكالات خدمات الاستقدام بشكل مستمر، من خلال مراجعة التقارير الدورية التي ترد إليها من الوكالات.

٢- تجرى الوزارة تفتيشاً دورياً على مقار وكالات خدمات الاستقدام، وبعض مواقع العمل التي يمارس فيها عمال وكالة تقديم العمال للغير عملهم لدى صاحب العمل المتعاقد مع الوكالة، على أن يجرى هذا التفتيش بصفة دورية خلال مدة لا تتجاوز ٦ أشهر.

٣- تقوم الوزارة بالتواصل مع العمال الذين تتوسط وكالات استقدام العمالة لتشغيلهم في مقرها أو المكان الذي تحدده بعيداً عن مقار عملهم، لتتأكد من عدم تعرضهم لأي انتهاكات وبالأخص تلك المتعلقة بالاتجار بالبشر والعمل الجبري، وتوافق العمل مع الشروط التي بموجبها تم التعاقد معهم قبل قدومهم للدولة، ومن كونهم فعلاً قد التحقوا بالعمل المستقدمين لأجله.

٤- تقوم الوزارة بالتواصل مع عمال وكالات تقديم العمالة للغير في مقرها أو المكان الذي تحدده بعيداً عن مقر الوكالة، لتتأكد من عدم تعرضهم لأي انتهاكات وبالأخص تلك المتعلقة بالاتجار بالبشر والعمل الجبري، ومن كونهم يعملون لصالح الوكالة وليس لحسابهم الخاص.

٥- تقوم الوزارة بعمل زيارات تفتيش للتحقق من المساكن التي توفرها وكالات خدمات الاستقدام للعمال الذين تم استقدامهم، وما اذا كانت متوافقة مع اشتراطات القوانين المنظمة لذلك.

المادة (٢٧)

١- تجري الوزارة خلال سنة من سريان هذه اللائحة تقييماً شاملاً لوكالات خدمات الاستقدام، وتصنفها على نحو مستقل بالنسبة لكل نشاط، إلى قائمتين، أحداهما للوكالات المتميزة والثانية للوكالات ذات المستوى العادي، اعتماداً على المعايير ذات الصلة بالنشاط التي يصدر قرار من الوزير بتحديدها، على أن يكون من بينها عدم ارتكاب أي مخالفات، وتميز العمالة التي تتوسط لتشغيلها أو تقدمها من حيث الإمكانيات العلمية والعملية، والتزامها بالمواعيد المقررة بموجب القانون أو الاتفاق في تعاملها مع الوزارة أو أصحاب الأعمال.

٢- تعيد الوزارة التصنيف بشكل سنوي على الأقل.

٣- تنشر قوائم التصنيف في الجريدة الرسمية، وفي مقر الوزارة وفروعها يمكن للجمهور الإطلاع عليها، وفي الصحف بالقدر الذي يضمن إحاطة الجمهور بها.

٤- للوكالة التظلم للوزير من التصنيف الذي حصلت عليه، والطعن أمام المحكمة المختصة وفقاً للإجراءات والمواعيد المقررة في شأن الطعن على القرارات الإدارية.

المادة (٢٨)

١- تجري الوزارة خلال سنة من سريان هذه اللائحة تقييماً لوكالات توريد العمالة في الدول المرسلة للعمالة، وتصدر قائمة بالوكالات المحظور التعامل معها اعتماداً على ما يثبت قيام هذه الوكالات بممارسة تشكل انتهاكاً لحظر الاتجار بالبشر أو حظر تشغيل الأطفال والحماية المقررة للعمالة الوافدة، أو تكرار تزويدها وكالات الاستقدام بعمالة غير متوافقة مع الشروط المتفق عليها على نحو يكشف عن أنه سلوك متعمد، وذلك اعتماداً على ما تتوصل إليه الوزارة من معلومات من خلال سفارات وقنصليات الدولة في الخارج والجهات المعنية في دول المجلس وتقارير المنظمات الدولية والتقارير الدورية التي تقدمها الوكالات للوزارة.

٢- تعيد الوزارة التصنيف بشكل سنوي على الأقل.

٣- تنشر قوائم التصنيف في الجريدة الرسمية، وتسلم إلى كل وكالة بالطريقة التي تحددها الوزارة.

المادة (٢٩)

١- تتولى الوزارة تقديم دورة تعليمية وتدريبية لمن يتولى إدارة وكالة الاستخدام تتضمن التعريف بالالتزامات المتعلقة بمزاولة هذا النشاط المرتبطة بهذه اللائحة والاتفاقيات الدولية ذات الصلة، والتدريب على كيفية انجاز السجلات والتقارير المطلوب

تزويد الوزارة بها بموجب أحكام هذا اللائحة، ولها أن تكلف المعاهد والكليات المتخصصة بتقديمها.

٢- تصدر الوزارة كتيباً مخصصاً لتعريف العُمالة الوافدة بحُقوقها المقررة لها بموجب اللائحة والقوانين والاتفاقيات الدولية ذات الصلة وعلى الأخص قانون/نظام العمل الاسترشادي الموحد، ولائحة تنظيم دخول العمالة الوافدة الاسترشادية الموحدة، وتوضيح مفاهيم الاتجار بالبشر والعمل الجبري والتمييز المحظور، والجهات التي يمكن له اللجوء إليها لحماية نفسه من الانتهاكات المتعلقة به وكيفية التواصل معها عند وصوله للدولة، وتراعي الوزارة أن يكون محرراً باللغة العربية واللغة الانجليزية واللغات التي تستخدمها العمالة التي تستقدم بإعداد كبيرة للدولة.

المادة (٣٠)

يعتبر انقضاء المدد اللازمة للبت في أي من الطلبات المتعلقة بالترخيص دون صدور قرار من الوزارة رفضاً لطلب الترخيص، وتسري أي مواعيد مقررة للطعن على هذا القرار من اليوم التالي لانقضاء المدة.

المادة (٣١)

لا يخل صدور التراخيص المنظمة بموجب هذه اللائحة بالتزام المرخص له قبل مباشرته للنشاط بالقيد في أي سجل أو استيفاء أي ترخيص، مقرر بموجب أي قانون أو لائحة.

المادة (٣٢)

١- يصدر الوزير قراراً بالنماذج المعتمدة من الوزارة للسجلات والتقارير المكلفة بإمساكها وإعدادها الوكالات خلال شهر من سريان اللائحة.

٢- يصدر الوزير القرارات التنفيذية للائحة خلال ٣ أشهر من نفاذها ما لم ينص على خلاف ذلك.

المادة (٣٣)

على جميع وكالات خدمات الاستقدام التي سبق الترخيص لها من قبل الوزارة توفيق أوضاعها خلال مدة أقصاها سته أشهر من تاريخ العمل بهذه اللائحة بما يتفق مع الشروط والضوابط الواردة بها والقرارات التي تصدر تنفيذاً لها .

* * *

صدر من
سلسلة المطبوعات الوثائقية

العدد (١): مبـــادئ وأهداف السياسات العماليّة والاجتماعيةْ بالدول العربية الخليجية – مارس ١٩٨٧ . ((نافد))

العدد (٢): المبادئ الأساسية للخدمات الاجتماعية العمالية بالدول العربية الخليجية –١٩٨٧ . ((نافد))

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

العدد (٤): الإطار العام لإعداد الدراسات الإحصائية العماليـــــة في الدول العربية الخليجية – يونيو ١٩٨٧. ((نافد))

العدد (٥): اللوائح النموذجية لـــدور الرعـــاية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية – فبراير ١٩٨٨. ((نافد))

العدد (٦): اللائحة النموذجية لمراكز التنمية الاجتمـــــاعية بالـــدول
العربية الخليجية – مارس ١٩٨٨ . ((نافد))

العدد (٧): المشروع الاسترشـــــادي الموحـــد للأحكـــام المتماثلة في قوانين وأنظمـــة العمـــل بالـــدول العـــربية الخليجيـــة – أبريـــل ١٩٨٨. ((نافد))

العدد (٨): Principles and Objectives of Labour and Social Policies and Internal Rules and Regulations - August ١٩٨٨.

العدد (٩): برنامج العمل المستقبلي لتطـوير إحصاءات العمـل بالدول العربية الخليجية – مارس ١٩٩٠. ((نافد))

العدد(١٠): الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني (مقدمة الدليل وإجراءات التطبيق والتطويـر) – مارس ١٩٩٠ . ((نافد))

العدد(١١): الإطار العام للبرامج والأنشطة التدريبية المشـتركة للكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشـؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية – مارس ١٩٩٠. ((نافد))

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 . ((نافد))

العدد (١٣): مبادئ السياسة العربية الخليجية المشـتركة للسـلامة والصحة المهنية والإطار العام لتطوير التعليم والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية – أكتوبر ١٩٩٣. ((نافد))

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

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

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. ((نافد))

العدد(١٩): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة لرعاية الطفولة (المعدّلة) – 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 لـدول الخليج العربية – أغسطس ١٩٩٨.

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

العدد(٢٥): الدليل العربي الخليجي الموحد لمصطلحات التأمينـات الاجتماعية – يونيو ١٩٩٩.

العدد(٢٦): المبادئ العامة للسياسة العربيـة الخليجية المشـتركة لرعاية ومشاركة كبار السن – أكتوبر ١٩٩٩.

العدد(٢٧): قانون / نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومذكرته الإيضـاحية – 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 التعـاون لدول الخليج العربيـة، الدورة الاستثنائية – الدورة السـادسة عشـرة – نوفمبر ١٩٩٩م.

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 قي 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.

العدد(٤٢): اللائحة النموذجية الاسترشادية بشأن تنظيم استخدام العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يونيو ٢٠١٠م.

العدد(٤٣): الإطار العام للمهرجان الخليجي للعمل الاجتماعي، سبتمبر ٢٠١٠م.

العدد(٤٤): القرارات التنفيذية النموذجية للائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المرحلة الثانية)، يناير ٢٠١١م.

العدد(٤٥): قانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون لدول الخليج العرية (المعدل)، يناير ٢٠١١م.

العدد(٤٦): الإطار العام لتكريم المشروعات الرائدة في مجال العمل الاجتماعي ومعاييره في القطاعين الأهلي التطوعي والتجاري الخاص على مستوى دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠١١م.

* * *

رقم الإيداع في المكتبة العامة
د.ع. ٢٠١١/٩٣٦٣م

رقم الناشر الدولي
ISBN ٩٧٨-٩٩٩٠١-٣٠-٦٥-٢

المكتب التنفيذي - مطبوعات وثائقية ٤٧