

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية
العدد (٦٤)

مفهوم وحقوق
العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة
في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية

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

الطبعة الأولى

م ٢٠١١

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@gccls.org
العنوان على شبكة الانترنت: www.gccls.org

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

سلسلة علمية متخصصة
تعني بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية

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 علي حافظ
حسين الشعلة
علي فيصل

العدد (٦٤) شعبان ١٤٣٢ هـ الموافق سبتمبر ٢٠١١ م

المحتويات

الصفحة

٧	تقديم المدير العام
٩	مفهوم العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة.....
١٥	الفصل الأول - حفظ كرامة العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة (مكافحة الاتجار بالبشر):
٢٣	الفصل الثاني - الحقوق ذات الطابع المالي والاقتصادي: ..
٢٥	(١) توفير فرص العمل:
٢٦	(٢) حرية تحويل الأموال:
٢٨	(٣) حماية أجور العمال:
٣١	الفصل الثالث- الحقوق التدريبية والتعليمية:
٣٣	(١) التدريب المهني:
٣٤	(٢) الحق في التعليم:
٣٧	الفصل الرابع - الحقوق القانونية والقضائية:
٣٩	(١) المساواة في الاستخدام والمهنة:
٤٠	(٢) الحق في التقاضي:
٤١	أ- مجانية القضاء:
٤٢	ب- السرعة في إصدار الأحكام:
٤٣	ج- طرق المراجعة:

الصفحة

٤٥	الفصل الخامس- الحماية ذات الطابع الاجتماعي:.....
٤٧	(١) التأمين الاجتماعي:
٤٨	(٢) الحق في الإجازات:
٤٨	(٣) الالتزام بتنظيم ساعات العمل:
٤٩	(٤) حماية المرأة العاملة:
٥١	الفصل السادس- الحقوق الصحية:
٥٣	(١) الحق في الرعاية الصحية:
٥٤	(٢) نظم السلامة والصحة المهنية:
٥٧	الفصل السابع- حقوق أخرى:
٦١	المرفقات:
	مرفق رقم (١) - أعداد ونسب العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون (٢٠٠٦ - ٦٢(٢٠٠٩م)
	مرفق رقم (٢) - تحويلات العاملين في دول مجلس التعاون للسنوات (٢٠٠٦ - ٦٤ (٢٠٠٩) (بالمليار)
	مرفق رقم (٣) - أعداد المدارس للجاليات الأجنبية وجنسياتها في دول مجلس التعاون ٦٦ في عام (٢٠٠٩م)

تقديم المدير العام

منذ أن تم اكتشاف النفط في دول الخليج العربية، شكلت هذه الرقعة الجغرافية هدفاً لبعض الجماعات البشرية التي تسعى للبحث عن الرزق، فتوالت الوفود الأجنبية على دول المنطقة لتدخل سوق العمل المحلية، وساعد في ذلك التحولات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمعات الخليجية التي تزامنت مع بناء الدولة الحديثة في سبعينيات القرن الماضي، وما صاحبها من ارتفاع في أسعار النفط، الأمر الذي أدى إلى زيادة الطلب على العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة.

ولما كان التوافد على هذه المنطقة أمراً لا مفر منه عندما وصل إلى حد اعتباره ظاهرة، كان لا بد من دراستها ومعالجة المشاكل التي تثيرها سواء على الصعيد القانوني أو الاجتماعي أو الاقتصادي، ولا شك أن هذه العمالة الوافدة - كغيرها من العمالة الوطنية - تخضع لسلطة ورقابة أصحاب العمل في العقود التي تبرمها، كما أن هذه العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة - كالعالمية الوطنية - قد تتعرض لإجحاف وتعسف أصحاب العمل باعتبار أن العامل طرف ضعيف اقتصادياً في العلاقة العقدية مع صاحب العمل.

ومن هنا فقد استشعرت دول المجلس الحاجة إلى وجود منظومة قانونية تكفل للعمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة العيش الكريم والحماية اللازمة ضد أي خطر قد تتعرض له، فقررت

لهم مجموعة من الحقوق والامتيازات على كافة المستويات لا تختلف عن تلك التي تتمتع بها العمالة الوطنية، ذلك أن دول المجلس لا تألو جهداً ولا تدخر وسعاً في أن تقدم لهذه العمالة الحماية الاجتماعية والقانونية والأمنية والصحية اللازمة، كما أن التشريعات والأنظمة المعمول بها في دول المجلس تقوم على مبدأ المعاملة الإنسانية العادلة للعمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة، وتؤكد على حقيقة أساسية وهي أن هذه العمالة التي تعمل في دول مجلس التعاون تتمتع بكافة حقوقها وفقاً لهذه النظم والتشريعات وذلك على قدم المساواة مع العمالة الوطنية دون تمييز بينها سواء على أساس الجنس أو الدين أو الجنسية أو اللون أو اللغة أو العقيدة أو الأصل، وتتضمن تشريعات دول المجلس النافذة الإجراءات التي تساعد على معالجة أية حالات فردية قد ينتج عنها مساساً بهذه الحقوق أو انتقاصاً منها، وأن هذه المساواة في المعاملة تأتي منسجمة مع القيم والمبادئ التي أرسيتها الشريعة الإسلامية كما أنها تركز على مبادئ أساسية قررتها دساتير هذه الدول في صلب نصوصها وفصلتها الأحكام الواردة في التشريعات والنظم المختلفة.

ومن جهة أخرى، يلاحظ أن دول المجلس كرست حق ممارسة العمل واختيار نوعه والحصول على شروط عمل عادلة ومرضية، وضمان تنظيم توازن العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال، لتتوافق مع ما نصت عليه اتفاقيات العمل الدولية والعربية.

وبناءً على ما تقدم قام مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون بتكليف المكتب التنفيذي بإعداد هذه الدراسة التي تحمل عنوان (مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية) والتي تتطرق في البداية إلى مفهوم العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة، ومن ثم تنتقل إلى توضيح الحقوق والامتيازات التي تتمتع بها هذه العمالة في دول المجلس، مدعمة بالأرقام والإحصاءات الرسمية، وبالتطبيقات العملية، والمبادئ التي أرستها الأحكام القضائية، كلما أمكن ذلك.

وإذ ينشر المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية هذه الدراسة ليأمل أن يستفيد منها الباحثون لتبيان الصورة الواقعية لأوضاع العمالة الوافدة المتعاقدة في دول المجلس.

والله ولي التوفيق،،،

سالم بن علي المهيري

مفهوم العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة

يثير الحديث عن العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في حقيقة الأمر إشكاليات تتعلق بمفهوم هذه العمالة وتمييز هذا المفهوم عن مشتبهه الرئيسي وهو العمالة المهاجرة. فتحديد مفهوم العمالة المتعاقدة يقوم بدرجة أساسية على نقيض معايير العمالة المهاجرة، إذ أن ثمة معياراً أساسياً يحدد الفرق بين العمالة المهاجرة عن غيرها وهو معيار التأقيت.

حيث أن مصطلح العمالة المهاجرة يشير إلى الذين يقدمون من بلدان أخرى ويستقرون استقراً دائماً في بلد ما. ولا يمكن في حقيقة الأمر التوسع في مفهوم العمالة المهاجرة وشمولة للعمالة المتعاقدة المؤقتة، لأن التوسع في هذا المفهوم من شأنه القضاء على معيار التفرقة بين العامل الدائم والمؤقت، وهو أمر لا يمكن قبوله لسبب أساسي، وهو اختلاف الحماية بين هذين النوعين من العمالة، فإن إضفاء الحماية التي تتمتع بها العمالة المهاجرة على العمالة المتعاقدة من شأنه إلقاء التزامات قانونية تخالف الواقع الموجود في دول المجلس.

ونظراً للطابع المؤقت للعمالة الوافدة المتعاقدة التي تعمل في دول المجلس، فإنها - ومن ثم - لا تعد عمالة مهاجرة بالمفهوم المعاصر، حيث لم يغادر العديد من هؤلاء العمال بلادهم رغبة في الاستقرار الدائم في الجزيرة العربية، بل توفقاً في توفير المال لتحسين وضعهم في أوطانهم على أن يتم ذلك في بضع سنين. ويدعم هذا القول عدة حجج، إذ أنه لا يبدو هاماً لهذه العمالة تعلم اللغة العربية واجتزاء وقت من

العمل لتلقي دورات تدريبية، لذا فإن العامل الوافد المتعاقد متى ما أصبح مفيداً ومؤهلاً حتى غادر دول الخليج عائداً إلى موطنه. كما أن هذه العمالة ترغب في توفير المال سريعاً، وعليهم في الوقت ذاته أن يرسلوا المال إلى وطنهم للإنفاق على أسرهم، وهذه الأمور كافية بحد ذاتها للتدليل على الطبيعة المؤقتة للعمالة الوافدة المتعاقدة في دول المجلس، فضلاً عن عدم إمكانياتها اكتساب أي طابع آخر - اندماجياً كان أم إستيطانياً - بشكل مطلق.

إن اختلاف الحماية بين العمالة المهاجرة والمتعاقدة، والطبيعة المؤقتة للأخيرة، جعلت القضاء في بعض دول المجلس يستشعر هذا الأمر محاولاً التخفيف من حدة القواعد القانونية المنظمة لترخيص الاستخدام وطبيعتها الآمرة. فمفهوم العمالة الوافدة المتعاقدة في بعض دول المجلس لا يقتصر على العمالة النظامية، بل حتى تلك التي تعمل بالمخالفة لقواعد الترخيص في قانون العمل والقرارات المنفذة لها، فبعض القوانين وإن فرضت قيوداً على استخدام العمالة الوافدة المتعاقدة، إلا أن مخالفة صاحب العمل لهذه القيود ليس له اثر على حقوق العامل التي تثبت له بمقتضى عقد العمل - كحقه في الأجر والإجازات - أو بعد انقضاء عقد العمل من وجوب تحمله نفقات إعادة العامل إلى موطنه ما لم يعمل لدى صاحب عمل آخر. في حين تمسكت دول أخرى بالطبيعة الآمرة للنصوص المنظمة لهذا الترخيص، الأمر الذي يستنتج بطلان عقد العمل وما يترتب عليه من آثار، ومن ثم الرجوع في تحديد آثار العقد للقواعد العامة في عقد العمل المنصوص عليها في القوانين المدنية.

حقوق العمالة الوافدة المتعاقدة:

لا يمكن في واقع الأمر حصر الحقوق التي تتمتع بها العمالة الوافدة المتعاقدة في دول مجلس التعاون. إذ يصعب جمعها في إطار واحد، حيث تبدأ من الحق في الكرامة الإنسانية مروراً بعدة حقوق اقتصادية واجتماعية وقانونية وصحية، تشكل في مجملها دليلاً على قناعة دول المجلس بأهمية الإنسان بوصفه الثروة الحقيقية والعنصر الأساسي في الإنتاج بصرف النظر عن كونه مواطناً أم أجنبياً. ومن ثم فإن هذا التقرير سوف يعرض صوراً للحقوق التي تتمتع بها العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة.

* * *

الفصل الأول

حفظ كرامة العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة
(مكافحة الاتجار بالبشر)

الفصل الأول

حفظ كرامة العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة (مكافحة الاتجار بالبشر)

على الرغم من أن قضية الاتجار بالبشر - بما يشملها هذا المفهوم من أعمال الرق والعبودية والسخرة والعمل الجبري، بالإضافة إلى تقييد الحرية والاستغلال الجنسي للنساء والأطفال - قد شكلت هاجساً عالمياً يؤرق الدول والمنظمات الدولية، فلا بد من الإشارة إلى أن دول المجلس لم تدخر جهداً في سبيل محاربة هذه الجريمة على كافة المستويات، إيماناً بأنها تشكل خرقاً للعديد من المبادئ والقيم الإنسانية، الأمر الذي يترتب عليه آثار مجتمعية سلبية، فسعت دول المجلس لاتخاذ تدابير وخطوات ملموسة في سبيل الحد منها سواء على المستوى التشريعي أم على المستوى التنفيذي، ويدعم هذا التوجه ما تمليه تعاليم الدين الإسلامي الحنيف الذي يحظر المساس بكرامة الإنسان.

فعلى المستوى التشريعي لم تكن الدساتير والأنظمة الأساسية في دول المجلس في معزل عن حظر شبّهات العمل الجبري والسخرة، وتبع ذلك الدور الهام الذي تضطلع به القوانين العقابية وقوانين العمل في حماية الفرد وصيانة كرامته الإنسانية، إذ لم تتوان هذه القوانين - نظراً لسياستها التشريعية العقابية - في ترتيب الجزاء الذي يحقق الردع الخاص لمن يرتكب هذا الجرم والردع العام للكافة.

أما على المستوى التنفيذي فقد أنشأت دول المجلس لجاناً وهيئات ومؤسسات وطنية خاصة تعنى بمكافحة هذه الجرائم، يكون من صميم وظائفها تنسيق الجهود الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر.

ففي دولة الإمارات العربية المتحدة وقفت الجهات المختصة بشدة وحزم ضد كافة صور استغلال البشر، فأصدرت عام ٢٠٠٧م قانوناً يفرض عقوبات صارمة ضد من يقوم بهذه الممارسات وأنشأت لجنة وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، ومن أبرز ما نتج عن إنشاء هذه اللجنة تسجيلها ١٠ قضايا اتجار بالبشر حتى عام ٢٠٠٧م وفقاً لما ورد في تقريرها الوطني^(١). فعلى سبيل المثال أصدرت المحاكم الجنائية أحكاماً بالسجن لـ (١٣) شخصاً بعد إدانتهم بعدة اتهامات تتعلق بالاتجار بالبشر وتسهيل ممارسة الفجور.^(٢) كما تمت إدانة شخصين بعقوبة السجن (٥) سنوات بتهمة الاتجار بالبشر وممارسة الرذيلة.^(٣) ولم يتوقف الأمر عند صدور القانون الاتحادي (٥١) لسنة ٢٠٠٦ بشأن الاتجار بالبشر أو إنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، بل بذلت الدولة جهوداً حثيثة في هذا المجال حيث عملت الحكومة على تنفيذ خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر من حيث التشريعات وتطبيق الإجراءات الوقائية وتأمين حماية الضحايا وتوسيع آفاق التعاون الدولي، كما تعمل الدولة على دراسة القانون ليتماشى مع التوجهات الدولية. كما تأسست جمعية الإمارات لحقوق الإنسان وهي جمعية نفع عام تسعى لمتابعة الشكاوى والقضايا لدى السلطات العامة.

أما مملكة البحرين فقد استحدثت لجاناً وطنية خاصة ومؤسسات اجتماعية بهدف تتبع هذه الظاهرة والتعامل السياسي والأمني والنفسي مع القائمين بها والمتضررين منها، كما أنشأت هيئة تنظيم سوق العمل بهدف تعديل كفة التوازن بين العمالة البحرينية والأجنبية، كما شاركت في العديد من

(١) التقرير الوطني ٢٠٠٧م - اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر - الإمارات العربية المتحدة -

www.nccht.gov.ae

(٢) صحيفة الوقت البحرينية - العدد ١٤١٣ - ٢١ يناير ٢٠١٠م.

(٣) الإمارات اليوم - الخميس ٣١ ديسمبر ٢٠٠٩م.

المؤتمرات والندوات بغرض تبادل الأفكار والمقترحات، وانضمت إلى العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية التي تهتم بمكافحة الاتجار بالبشر. وقد تكلفت كافة الجهود المبذولة بصدور قانون مكافحة الاتجار بالبشر عام ٢٠٠٨م، والذي وجد له تطبيقاً عملياً حيث تم القبض على شخصين مؤخراً للتحقيق معهم في قضايا تتعلق بالاتجار بالبشر.⁽⁴⁾ وذلك عندما كانا يقومان بخداع الفتيات من خلال إيهامهن بأن الغرض من حضورهن إلى البحرين هو العمل ثم يتم استغلالهن في أعمال الدعارة. وضمن هذا السياق قامت مملكة البحرين بإنشاء المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان مؤخراً بموجب الأمر الملكي رقم ٤٦ لسنة ٢٠١٠م لتتولى تعزيز وتنمية وحماية حقوق الإنسان وتختص بنشر هذه الثقافة، وإيداء الرأي فيما يعرض عليها من الجهات المختصة في المملكة، والتوصية بإصدار التشريعات ذات الصلة بحقوق الإنسان بما يتوافق مع التزامات المملكة الدولية، كما تتلقى المؤسسة الشكاوى المتعلقة بحقوق الإنسان، فضلاً عن تعاونها مع المنظمات الدولية والوطنية ذات الشأن، وتقوم أيضاً بإعداد التقارير التي تلتزم الدولة بتقديمها دورياً، وتعد المؤتمرات وتنظم الدورات وتصدر النشرات المتصلة بأهدافها.

هذا وقد أقرت المملكة العربية السعودية نظام مكافحة الاتجار بالبشر إثر جهود حثيثة وتعاون لا محدود بين الجهات الحكومية المختلفة كوزارة الداخلية والخارجية والعدل والشؤون الاجتماعية والعمل، بالإضافة إلى هيئة حقوق الإنسان. وقبل ذلك كانت وزارة العمل السعودية قد اتخذت جملة من الإجراءات الحازمة لحماية هذه العمالة فأصدرت قرارات وزارية تقضي بحظر كافة أشكال المتاجرة بالأشخاص كبيع التأشيرات والحصول على مقابل لتشغيل العامل وتحصيل مبالغ منه مقابل تأشيرة الدخول أو تأشيرة الخروج والعودة أو رخصة العمل والإقامة، والإخلال بالالتزامات التعاقدية والاستخدام غير الإنساني

(4) صحيفة الوسط البحرينية - العدد ٢٧١٩ - الاثنين ١٥ فبراير ٢٠١٠م.

والمعاملة اللاإنسانية وغير الأخلاقية وتشغيل الأطفال⁽⁵⁾، كما تم إقرار تشكيل لجنة في هيئة حقوق الإنسان لمكافحة جرائم الاتجار بالبشر، حيث تأتي هذه الخطوات ضمن جهود المملكة في الحد من استغلال العمالة في الجنس والتسول والعمل الجبري.

وقد أدركت **سلطنة عمان** أهمية معالجة هذه القضية، ليس بسبب خرقها لقانون الجزاء العماني أو قانون العمل فحسب، بل لتعديها مبادئ الشريعة الإسلامية والنظام الأساسي للدولة، بالإضافة إلى الأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع العماني، فقد أصدرت السلطنة قانوناً لمكافحة الاتجار بالبشر عام ٢٠٠٨م، وأنشأت اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر. كما بذلت الجهات المعنية جهوداً حثيثة لمكافحتها من خلال القوانين والنظم والإجراءات مراعية في ذلك الاتفاقيات الدولية والتعاون الإقليمي والدولي، ووضعت خطة لمواجهة هذا التحدي عبر تنسيق الجهود الوطنية، وجمع المعلومات من خلال آلية عمل مناسبة وتحليلها، بغية معرفة اتجاهاتها، بهدف العمل على معالجة جذور المشكلة والسيطرة عليها، وتسليط الضوء على مسؤولية أرباب العمل في حماية العمالة.⁽⁶⁾ كما قامت السلطنة مؤخراً بتشكيل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بموجب المرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٨/١٢٤) والتي تعنى بمتابعة وحماية حقوق الإنسان وحرياته في السلطنة وفقاً للنظام الأساسي للدولة والمواثيق والاتفاقيات الدولية.

كما تؤمن **دولة قطر** بأهمية مكافحة هذا النوع من الجرائم، فأقدمت على إنشاء مؤسسة لمكافحة الاتجار بالبشر، والتي قامت بإنجاز العديد من النشاطات في هذا الخصوص، فقد قامت ببرامج توعوية متنوعة، فضلاً عن إقامة ورش العمل والمؤتمرات وحلقات نقاشية، وعملت على

⁽⁵⁾ جهود وزارة العمل لمكافحة الاتجار بالبشر وضمان حقوق العمالة الوافدة، إصدار: وزارة العمل - وكالة الوزارة للتخطيط والتطوير، المملكة العربية السعودية، ص ٣ وما بعدها.

⁽⁶⁾ اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر - سلطنة عمان - www.nccht.oman.gov.om

إعداد مشروع قانون بشأن المستخدمين في المنازل (العمالة المنزلية). كما ساهمت هذه المؤسسة في تكثيف الجهود التي تقوم بها دولة قطر لمكافحة هذه الجرائم، ويتضح ذلك من خلال توصياتها في إصدار قانون لمكافحة الاتجار بالبشر والتوقيع على بعض الاتفاقيات الدولية، وهذا لا ينفي الدور الهام الذي يضطلع به قانون العقوبات القطري وقانون العمل وقانون حظر تدريب وإشراك الأطفال في سباقات الهجن⁽⁷⁾. وفي إطار السياق ذاته سبق أن قامت دولة قطر بإنشاء اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في نوفمبر ٢٠٠٢م والتي تلتزم بمبادئ باريس التي وضعتها الأمم المتحدة لترسم الأسس الرئيسية الواجب إتباعها على جميع منظمات حقوق الإنسان.⁽⁸⁾

وكذلك الأمر بالنسبة لدولة الكويت حيث بذلت جهوداً في مكافحة هذه الجرائم، إذ أنه وإتساقاً مع حرصها منذ عهد بعيد - شأنها شأن بقية دولة المجلس - على مكافحة أشكال الاتجار بالبشر والعمل الجبري، فقد نص الدستور الكويتي على حظر العمل الجبري والقسري، وتضمن قانون الجزاء تجريم خطف الأشخاص، والسخرة واحتجاز الأجر بغير مبرر، فضلاً عن قانون العمل والقرارات المنفذة له التي جاءت لترفض هذه الممارسات وقانون تنظيم مكاتب تشغيل الخدم المخصصين ومن في حكمهم. هذا وقد وافقت دولة الكويت على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجرائم المنظمة عبر الوطنية والبروتوكولين المقارنين بها، بالإضافة إلى ارتباطها بمجموعة اتفاقيات دولية متعلقة بحماية حقوق الإنسان كاتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، وميثاق منع الاتجار بالأشخاص واستغلالهم في البغاء، والاتفاقية الخاصة بالرق، والاتفاقية الخاصة بالسخرة والعمل الجبري، الأمر الذي جعل من دولة الكويت محل تقدير فيما يخص جهودها في مكافحة الاتجار بالبشر.

(7) المؤسسة القطرية لمكافحة الاتجار بالبشر - دولة قطر - www.gfcht.org.qa

(8) اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان - دولة قطر - www.nhrc-qa.org

كما بدأت الجمهورية اليمنية في مشروع يسعى بشكل محدد إلى دعم جهود الحكومة اليمنية للاستجابة للتحديات الإنسانية والأمنية الناشئة والمتمثلة بالتدفق الكبير للمهاجرين وطالبي اللجوء ذوي الأوضاع الصعبة الذين من ضمنهم عدد كبير ممن هم عرضة للاتجار بهم، ضمن صلة مباشرة بالجريمة المنظمة عبر الوطنية والهجرة غير النظامية (غير الشرعية) إلى ومن خلال اليمن وخصوصاً استغلال البشر والاتجار بهم⁽⁹⁾. ويتم ذلك تفعيلاً للنصوص التشريعية التي تحظر أشكال الاتجار بالبشر الواردة في قانون العقوبات وقانون العمل اليمني. هذا وتجدر الإشارة إلى أن الجمهورية أنشأت المؤسسة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر (أبريل ٢٠٠٩م).

وإذا كان ما تقدم يعبر عن الجهود التشريعية والأمنية التي قامت به الدول الأعضاء، فإن وزارات العمل في دول المجلس لم تقف مكتوفة الأيدي إزاء هذه الظاهرة، حيث أنها تعمل وبشكل مستمر على تطوير أجهزتها الإدارية بشكل عام وأجهزة التفتيش بشكل خاص، ويساندها في ذلك منظمة العمل الدولية من خلال نقل الخبرات والأساليب التي تكفل فاعلية أجهزة التفتيش للرقابة على المنشآت وأصحاب الأعمال في سبيل الوصول للتطبيق الأمثل لقوانين العمل وضبط الخروقات التي قد تحدث، خاصة عندما يتعلق الأمر بالعمل الجبري وكرامة الإنسان.

⁽⁹⁾ وكالة الأنباء اليمنية (سبأ نت) - www.sabanews.net

الفصل الثاني

الحقوق ذات الطابع المالي والاقتصادي

الفصل الثاني الحقوق ذات الطابع المالي والاقتصادي

(١) توفير فرص العمل:

لقد أدت الزيادات في عائدات النفط خلال القرن العشرين في دول مجلس التعاون إلى التوسع في إقامة المشروعات التنموية وتأسيس البنية التحتية وإنشاء المصانع الكبيرة والمشروعات التجارية بثتى أشكالها مما أدى إلى زيادة الطلب على العمالة التي لم يكن في الإمكان أن تفي بها قوة العمل المواطنة.

وبدخول القرن الواحد والعشرين، لم تغلق دول المجلس أبوابها في وجه العمالة الوافدة المتعاقدة، بل استمر الطلب على هذه العمالة تبعاً لتطور المشروعات التنموية، فضلاً عن سياسة الانفتاح الاقتصادي والتطور العمراني التي تنتهجها بعض دول المجلس التي تؤدي بلا شك إلى زيادة الطلب على هذه القوى العاملة، مما جعل دول مجلس التعاون توفر أعداداً هائلة من فرص العمل لمواطني العديد من الدول المرسلّة للعمالة حيث تم استقبال أعداد ضخمة من العمالة الوافدة لشغل الكثير من الوظائف الشاغرة والمطلوبة. وحسب الإحصاءات الصادرة عن الجهات الرسمية في الدول الأعضاء أو المنظمات الدولية ذات العلاقة، فإن إجمالي العمالة الوطنية والأجنبية في عام ٢٠٠٦ بلغت حوالي ١٤,٥ مليون عامل، تشكل العمالة الوافدة فيها ٧٠,٣%⁽¹⁰⁾.

⁽¹⁰⁾ العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي: تأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية وسياسات مواجهة سلبياتها، اتحاد الغرف الخليجية، مارس ٢٠٠٨م، www.fgccc.org، ص ٥.

وعلى هذا فقد وفرت دول مجلس التعاون فرص عمل كثيرة شغلها الملايين من الوافدين الراغبين في العمل في دول المجلس. حيث توفرت لهم فرص الكسب المادي الجيد الذي حسن من أحوالهم وأحوال أسرهم المعيشية وأدى إلى ارتفاع مداخيلهم وساعد على حل الكثير من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي كانوا يعانون منها. فقد أظهر مسح قامت به شركة (جلف تالنت) أن نسبة القوى العاملة الأجنبية تشكل ٩١% من إجمالي العمالة في الإمارات و٨٩% في قطر و٨١% في الكويت، و٥٩% في البحرين، و٤٧% في السعودية، و٣٣% في سلطنة عمان.⁽¹¹⁾ ويوضح الجدول المشار إليه في المرفق رقم (١) أعداد ونسب العمالة الوافدة في دول المجلس.

(مرفق رقم ١)

(أعداد ونسب العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون)

كما أن توفير مثل هذه الفرص قد انعكس إيجاباً على الدول المرسلّة للعمالة حيث ساهم في تخفيف حدة البطالة لديها بالإضافة إلى ما حققته تلك الدول من دعم لاقتصاديّاتها من خلال التحويلات النقدية والعملات الصعبة التي تردّها من العمالة المشتغلة في دول المجلس.

(٢) حرية تحويل الأموال:

إن السبب الأساسي الذي يدفع العامل الوافد للعمل في دول مجلس التعاون بالدرجة الأولى هو التغلب على المصاعب الاقتصادية التي تواجهه في بلده وبالتالي يصبح العمل في دول مجلس التعاون هو

(11) صحيفة الوسط البحرينية العدد ١٨٥٧ - الأحد ٧ أكتوبر ٢٠٠٧م.

السييل للقضاء على تلك المصاعب، فالعمل يوفر له الأجر المناسب والمغري الذي يستطيع أن يلبي حاجاته الآتية ويدخر منه لمواجهة حاجاته المستقبلية. ولكفالة هذا الحق الإنساني فإن تشريعات دول مجلس التعاون قد سمحت للعامل الوافد أن يقوم بتحويل أجره ومدخراته إلى وطنه، ولم تتضمن هذه التشريعات أي قيد يمنع حرية التحويلات المالية أو العينية، كما سمحت له بأن يصطحب معه عند زيارته لوطنه أو عند انتهاء فترة عمله الأموال التي ادخرها سواء بالعملة المحلية للدولة المصدرة للعمالة أو بالعملات الأجنبية، حيث تشير المصادر المتعددة إلى أن التحويلات المالية للعمالة الوافدة المتعاقدة قد بلغت مستويات كبيرة، ويوضح الجدول المشار إليه في المرفق رقم (٢) تحويلات العاملين للسنوات ٢٠٠٦م ولغاية ٢٠٠٩م في كل دولة من الدول الأعضاء، فضلاً عن إجمالي تحويلات العاملين في كل دول المجلس.⁽¹²⁾

(مرفق رقم ٢)

(تحويلات الأجانب في دول المجلس ٢٠٠٦ - ٢٠٠٩)

ويتوضح من ذلك أن حرية التحويلات المالية للعمالة الوافدة، قد أعطت العامل الوافد الحماية الاقتصادية لمستقبله وعملت على تحسين مستوى معيشتهم. وعلى ذلك فإن هذه الحرية في التحويلات النقدية والعينية ورغم ما تشكله من نزيف لثروات واقتصاديات

(12) لا بد وأن تؤخذ هذه الأرقام بنوع من الحذر حيث أنها تعاني من العديد من القيود أهمها بأنها لا تعبر عن الحجم الحقيقي لتحويلات العمالة الوافدة نظراً لعدم وجود تحليل تفصيلي لأنواع التحويلات غير النقدية التي يتم تحويلها مع العمالة الوافدة أثناء خروجهم من دول المجلس، أو تلك التحويلات التي تتم خلال قنوات التحويل غير الرسمية ولذلك فمن المتوقع أن يكون حجم التحويلات أكبر قليلاً من الأرقام المعتمدة لدى البنوك المركزية في الدول الأعضاء.

دول مجلس التعاون فقد كان لها ولا يزال العديد من الآثار الإيجابية على العامل وعلى بلده من خلال تدفق العملات الصعبة واستثمارها في مختلف أوجه الإنماء.

(٣) حماية أجور العمال:

حرصت تشريعات وأنظمة العمل بدول مجلس التعاون على حماية أجر العامل وكفلت ضمان الوفاء به وأوجبت النص عليه تحديداً في عقود العمل وأسبغت عليه حماية محكمة في مواجهة صاحب العمل وحددت ما يمكن خصمه من أجر العامل لمقابلة حقوق الغير، عملاً بأحكام اتفاقية العمل الدولية رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٩م بشأن حماية الأجور، من ذلك أن يتم تحديد أجر العامل الوافد باتفاق بينه وبين صاحب العمل ويشترط ألا يقل ما تم الاتفاق عليه عن الحد الأدنى المقرر للأجور (إن وجد).

ولم تكتف التشريعات والنظم بتوفير أجر عادل للعامل ولكنها عمدت أيضاً لتمكينه من الاستفادة المثلى من هذا الأجر، حيث أجازت له حرية التصرف فيه وعلى النحو الذي يرغب فيه، وانطلاقاً من هذا المبدأ فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يجبر العامل على شراء بضائع أو سلع من محلات تابعة لصاحب العمل أو من إنتاجه.

كذلك فإن تلك النظم والتشريعات لم تترك لصاحب العمل الحرية المطلقة في أن يقطع من أجر العامل إلا في الحدود والنسب التي

حددتها التشريعات والأنظمة وفي ظل رقابة القضاء. كما استدعت وحدة السياسة التشريعية في كل دولة من دول المجلس أن تتم حماية أجر العامل وطنياً كان أم أجنبياً من الاستقطاع بالنسبة للديون الأخرى التي تنقل كاهل العامل إلا في حدود معينة وبشروط تكفل له ولأفراد أسرته العيش الكريم.

وتضمنت تشريعات العمل في دول المجلس نصوصاً تقضي ببطان أي صلح أو إبراء من شأنه الانتقاص من حقوق العمالة الوطنية والأجنبية على حد سواء، إذا تمت خلال سريان عقد العمل بينهما، رغبة في حماية العامل في مواجهة السلطة التي يمارسها صاحب العمل، وقد تصدى القضاء لذلك في حالات كثيرة.

ورغبة في أن لا يتحمل العامل عناء السعي لتسلم أجره في أماكن متعددة فقد أوجبت تشريعات ونظم العمل في دول المجلس بأن يكون دفع الأجر في المكان المتفق عليه أو مكان العمل، وأن يكون الدفع في يوم العمل حتى لا يضطر العامل للحضور إلى العمل في يوم إجازته، ويجب أن يتم دفع الأجر في موافيت منتظمة بحيث يسهل على العامل معرفة زمان حصوله على أجره، إلى غير ذلك من أوجه الحماية المقررة لأجور العمال في الاتفاقية الدولية رقم (٩٥) بشأن حماية الأجر والاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل.

ومن ناحية أخرى أرسى القضاء في دول المجلس عدة مبادئ لحماية أجر العامل، فقررت محكمة التمييز البحرينية - على سبيل المثال -

في منازعة طرحت أمامها بشأن مطالبات بالأجر أن (صاحب العمل هو المكلف بإثبات الوفاء بالأجر للعامل) ومن ثم أعفى العامل من عبء الإثبات.⁽¹³⁾ إذ يكفي أن يدعي العامل أنه لم يستلم أجره من صاحب العمل، ليقع على الأخير إثبات الوفاء بالأجر، ولاشك أن في ذلك حماية أكيدة للعامل في مواجهة صاحب العمل على الرغم من أن هذا التكاليف يمثل استثناءً واضحاً لمبادئ قانونية مستقرة كمبدأ الأصل براءة الذمة، ومبدأ البينة على من ادعى. ولم تفرق أحكام القضاء في تقريرها للمبادئ الأساسية التي تحمي العمالة بين المواطنين والأجانب، فالحماية القضائية للأجر تجد تطبيقها العملي دون تمييز لأي سبب كان.

وقد وصل الأمر في بعض دول المجلس إلى تقرير التزام على صاحب العمل بأن يقوم بتحويل أجر العامل إلى البنوك المعتمدة التي يحددها، وأوجدت دولة الإمارات العربية المتحدة نظاماً شاملاً لحماية الأجور بالتعاون مع المصرف الاتحادي.⁽¹⁴⁾

(13) الطعن رقم ٣٧٠ لسنة ٢٠٠٥ - مجموعة الأحكام الصادرة من محكمة التمييز ٢٠٠٦ - مملكة البحرين/ وتطبيقاً لذلك اعتبرت المحكمة أن الكشف الذي لا يحمل توقيع العمال باستلام أجورهم ليست له قوة تلبية في هذا الخصوص - الطعن رقم ٢٦٣ لسنة ٢٠٠٥ - مجموعة الأحكام الصادرة من محكمة التمييز ٢٠٠٦ - مملكة البحرين. وهذه الحماية لا تفرق بين مواطن وأجنبي.

(14) خطت دولة الإمارات العربية المتحدة خطوات هامة في حماية أجور العمالة حيث قامت بعدة مبادرات، فقد أنشأت مكتب حماية الأجور الذي يختص بالرقابة والتفتيش وتلقي الشكاوي، فضلاً عن خدمة (راتي) وهي خدمة يستطيع العامل بموجبها التبليغ عن أي تأخير أو عدم استلامه لأجره للإجراء أو وجود استقطاعات غير قانونية.

الفصل الثالث

الحقوق التدريبية والتعليمية

الفصل الثالث الحقوق التدريبية والتعليمية

(١) التدريب المهني:

انطلاقاً من إيمان راسخ يقوم على أساس أن الثروة الحقيقية للأمم والشعوب هي الثروة البشرية وإن التدريب المهني هو الجسر الذي تعبر عليه تلك الثروة البشرية أفق التقدم العلمي ومتابعة التطورات الصناعية والتكنولوجية، فقد أكدت النظم والتشريعات بدول مجلس التعاون على مبادئ المساواة وعدم التمييز بين العمال في الاستفادة من برامج التدريب المهني التي يوفرها صاحب العمل للعمال من أجل تطوير معلوماتهم ومهاراتهم وتنمية مواهبهم وقدراتهم لممارسة الأعمال المختلفة والارتقاء بمستوى كفاءتهم الإنتاجية.

وعلى هذا فإن العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة تتساوى مع العمالة الوطنية من حيث الاستفادة من برامج التدريب التي تتم داخل المؤسسة أو في معاهد ومراكز تدريب متخصصة حيث يكتسب العامل المهارات الفنية من خلال التدريب العملي والنظري على أحدث الوسائل التكنولوجية والصناعية سواء في مجال الحاسب الآلي أو الهندسة الميكانيكية والكهربائية أو في مجال استخراج وتكرير النفط، حيث يوفر له هذا التدريب خبرات تراكمية تتيح له فرص التدرج الوظيفي في عمله أو الانتقال إلى عمل آخر مما ينعكس إيجاباً على ارتفاع دخله وبالتالي على تحسين مستوى معيشتة اقتصادياً واجتماعياً، الأمر الذي يعني أن دول مجلس

التعاون أصبحت بمثابة مراكز تدريب ضخمة لتأهيل وتدريب وصقل خبرات العمالة الوافدة، حيث أن أعداداً هائلة يتم استقدامها لدول المجلس كعمالة غير ماهرة، ثم تتوفر لها فرص تدريب نظرية وتطبيقية جيدة تساعدها على اكتساب مهارات فنية ومهنية متميزة وتؤهلها لشغل وظائف جديدة أفضل عند عودتها إلى موطنها.

(٢) الحق في التعليم:

وإيماناً من دول مجلس التعاون بأن التعليم كان ولا يزال من أكثر المهام خطراً وأوثقها ارتباطاً بمصالح الدول وتقدمها وإن على الدول أن توليه رعايتها وأن توفر لمؤسساته شرايين الحياة الجوهرية التي لا تقوم إلا بها.

وانطلاقاً من الإيمان الراسخ بأن التعليم حق ينبغي أن يوجه للتطوير الكامل للشخصية الإنسانية معززاً الاحترام لحقوق الإنسان وحياته الأساسية مقترناً بضمان حق الناس جميعاً في مجال الإسهام الفعال في بناء مجتمعهم ومؤدياً لتعميق التفاهم والتسامح بين الأمم، فقد كفلت دساتير ونظم دول المجلس الحق في التعليم وعلى أساس من المساواة، وعدم التفريق بين المواطن والوافد وسمحت التشريعات والأنظمة للأفراد والهيئات بإنشاء المدارس الخاصة وبإشراف من الدولة، حيث نجد المدارس الخاصة لمختلف الجاليات الأجنبية منتشرة في كافة أرجاء دول مجلس التعاون وهي تتمتع بأفضل المستويات الدولية وتحظى بدعم وتشجيع الجهات المختصة في هذه الدول.

فبرزت مدارس الجاليات في عموم منطقة الخليج لتلعب دوراً أساسياً في تعليم العمالة الوافدة المتعاقدة وأبناءهم، وهي إما أن تتقاضى رسوماً رمزية (في حالة المدارس الهندية والباكستانية مثلاً) أو تقدم التعليم المجاني (في حالة المدارس الإيرانية)، وحتى لا يتعارض وقت التعليم مع وقت العمل فقد نهجت بعض المدارس على تفادي هذه المشكلة بجعل التدريس صباحاً ومساءً.⁽¹⁵⁾

(مرفق رقم ٣)

(أعداد المدارس للجاليات الأجنبية وجنسياتها)

* * *

⁽¹⁵⁾ د. باقر سلمان النجار، حلم الهجرة للثروة (الهجرة والعمالة المهاجرة في الخليج العربي)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ٢٠٠١م، ص ١٤٩.

الفصل الرابع

الحقوق القانونية والقضائية

الفصل الرابع الحقوق القانونية والقضائية

(١) المساواة في الاستخدام والمهنة:

التزاماً بالمساواة التي أوجبتها شريعتنا الإسلامية السمحاء، واحتراماً للمواثيق والعهود الدولية المعنية بحقوق الإنسان ونزولاً على الأحكام التي قررتها دساتير دول مجلس التعاون وما تتضمنه من نصوص تكفل الحرية الشخصية والمساواة بين العامل وصاحب العمل وفي إطار تشريعات وأنظمة العمل في القطاع الأهلي والأحكام التي تكفل تحقيق المساواة بين جميع العمال أياً كانت جنسيتهم أو ديانتهم أو معتقداتهم السياسية أو غير ذلك من أسباب التمييز، فقد عرفت هذه التشريعات العامل تعريفاً عاماً ومطلقاً شاملاً لجميع العمال دون تمييز بين عامل وآخر.

إن عدم التمييز لم يقف عند حد إطلاق وتعميم التعاريف بل امتد ليشمل كافة الآثار المترتبة على عقد العمل سواء تعلقت بحقوق العامل أو تعلقت بالتزاماته تجاه صاحب العمل. كما امتدت آثار عدم التمييز المترتب على عقد العمل إلى التزامات صاحب العمل تجاه العامل بالزامه بالوفاء بمستحقاته وتوفير بيئة عمل صالحة وتوفير عوامل الأمن والسلامة والصحة المهنية والخدمات الاجتماعية وغيرها من الالتزامات التي ترتبها تشريعات ونظم العمل على عاتقه.

حيث تكفل قوانين العمل عموماً المساواة بين العمال الوطنيين وغيرهم في الحقوق الناشئة عن العمل حتى لو لم تصرح بذلك،

بالاستناد إلى مبدأ إقليمية القانون الذي يفيد بخضوع جميع العلاقات القانونية التي تقوم على إقليم الدولة لأحكام قانونها الوطني.⁽¹⁶⁾

(٢) الحق في التقاضي:

إن الحق في التقاضي من الحقوق الأصلية للإنسان، وعلى ذلك فإن دول مجلس التعاون تفخر بأن تشريعاتها ونظمها قد نظمت كيفية تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية للجميع دون استثناء على أساس التفاوض والتوسط والتوفيق والتحكيم.

وانطلاقاً من الخلفية التاريخية والثقافية والحضارية لمجتمعات دول مجلس التعاون وقيمها وعاداتها وتقاليدها فإن آلية حل المنازعات العمالية تتركز في المقام الأول على المصالحة وتقريب وجهات النظر بين طرفي العمل وصولاً إلى تسوية ودية بحيث أنه إذا لم تتم التسوية الودية في مكاتب ودوائر العمل يتم إحالة الخلاف إلى القضاء لحسمه سواء ما يتعلق منها بشكوى الفصل أو تلك المتعلقة بشروط وظروف العمل فردية أو جماعية.

فحق اللجوء للقضاء مكفول للجميع سواء كانوا مواطنين أم أجانب إذ أن حقاً كهذا أكدته الدساتير والقوانين المعمول بها، وجاءت أحكام القضاء لتحميه. وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة الدستورية في مملكة البحرين،⁽¹⁷⁾ قد أكدت على هذا الحق بصيغته العامة في منازعة طرحت أمامها، حيث أشار حكمها إلى أن (الحقوق التي

(16) الدراسة التحليلية لأحكام الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد (٥٠)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى ٢٠٠٨م، ص ٥٥

(17) تعتبر المحكمة الدستورية في مملكة البحرين هيئة قضائية مهمتها الفصل في النزاعات المتعلقة بدستورية القوانين واللوائح، فهي تراقب مدى موافقة القوانين وتطابقها مع النصوص الدستورية.

تستمد وجودها من النصوص القانونية يلزمها بالضرورة - ومن أجل اقتضاءها - تمتعها بالحماية التي يكفلها الدستور أو المشرع لها، وتلقى على عاتق الدولة التزاماً قانونياً بتوفير الوسائل الإجرائية والقواعد الموضوعية التي تمكن أصحاب الحقوق، ووطنيين كانوا أو أجانب، من خلالها من رد العدوان الداهم على حقوقهم الثابتة وفقاً لنظمها القائمة. ويتمثل المدخل الطبيعي لتلك الحماية في مبدأ حق التقاضي المقرر في المادة (٢٠/و) من الدستور التي تنص على "حق التقاضي مكفول" إذ وردت عباراتها بصيغة العموم والإطلاق، بما يشمل حكمه المواطنين والأجانب على السواء، وبما يشمل الحقوق جميعها سواء وردت في الدستور أو في القوانين⁽¹⁸⁾.

وعلى هذا وتأكيداً للحماية التي قررتها نظم وتشريعات دول المجلس للعمال، وأخذاً بيدهم لاقتضاء حقوقهم، وتيسيراً لبلوغ هذا الهدف كان لابد من إضفاء بعض الامتيازات الخاصة بالدعاوى التي يرفعها العمال.

فمن المزايا التي تتمتع بها الدعاوى العمالية ما يلي:

أ. مجانية القضاء:

إن المبدأ الذي نصت عليه تشريعات وأنظمة العمل بدول مجلس التعاون في التقاضي هو الإعفاء من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ في الدعاوى التي يتم رفعها من قبل

⁽¹⁸⁾ نشر في الجريدة الرسمية بمملكة البحرين بتاريخ ٣ يوليو ٢٠٠٨م في العدد رقم ٢٨٥٠/ الدعوى المقيدة بجدول المحكمة الدستورية برقم د/٦٠/١ لسنة ٤ قضائية www.constitutional-court.org.bh

العمال أو المستحقين عنهم، مما يؤكد على أن هذه التشريعات تنظر بعين التعاطف إلى العامل الذي ترى فيه دائماً بأنه الطرف الذي يجب إنصافه وحمايته، في حين أن هذه التشريعات لم تمد هذه الحماية وهذه الإفادة لأصحاب العمل وإنما تطبق عليهم القواعد العامة في التقاضي، وهذا دليل على الحماية التي أسبغتها النظم والتشريعات على العامل، كما أن الإعفاء من الرسوم القضائية أمتد ليشمل ورثة العامل من بعده إذا توفى أثناء العمل أو بسببه وذلك عند مطالبتهم بالحقوق التي تثبت لمورثهم.

ب. السرعة في إصدار الأحكام:

إن العملية القضائية هي عملية بطيئة في ذاتها نظراً لما يقتضيه التحقيق من تأن لإصدار الأحكام ولكن دعاوي العمال قد أحيطت بالسرعة في الفصل حتى لا يضطر العامل للانتظار طويلاً، وهذا المبدأ قد قرره دول مجلس التعاون وهي تضع تشريعاتها العمالية مراعية في ذلك الظروف التي يمر بها العامل نتيجة لتوقفه عن العمل، حيث يفقد مصدر قوته وقوت أسرته، لذلك فقد استتنتت تشريعات العمل تطبيق المهل المقررة وأوجبت مبدأ الاستعجال في نظر تلك الدعاوي والبت فيها.

إضافة إلى ذلك فإن النظم والتشريعات قد أعطت لحقوق العامل والمستحقين عنه امتيازاً على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والأولاد.

ج. طرق المراجعة:

حرصاً على ضمان سير العدالة وحسن تطبيق القانون، وتأكيداً للثقة والاطمئنان في نفوس المتقاضين، فإن القانون أفسح أمام العامل المتضرر أن يلجأ إلى طرق المراجعة سواء منها العادي أو غير العادي ليحصل على حكم آخر من محكمة بإلغاء أو تعديل الحكم الأول، ولاشك بأن طرق المراجعة هي الضمانات التي وفرتها النظم والتشريعات للعامل ليواصل في دعواه إلى أن يحصل على حقه بقوة القانون.⁽¹⁹⁾

* * *

⁽¹⁹⁾ تجدر الإشارة إلى أن جميع دول المجلس أخذت بنظام التقاضي على درجتين في الدعاوى التي ترفع أمامها بما فيها الدعاوى العمالية، نظراً لما يتمتع به هذا النظام من مزايا تتعلق بإمكانية مراجعة الأحكام وإعطاء فرصة لصاحب الحق في إثبات حقوقه.

الفصل الخامس

الحماية ذات الطابع الاجتماعي

الفصل الخامس الحماية ذات الطابع الاجتماعي

(١) التأمين الاجتماعي:

إن دول مجلس التعاون تدرك بأن التأمينات الاجتماعية تعد من أهم عناصر التكافل والحماية الاجتماعيين وهي حجر الزاوية في تحقيق الاستقرار المعيشي والنفسي للعامل وتحقيق الحماية للأسرة والمجتمع.

ووفقاً لمبدأ المساواة الذي أكدت عليه التشريعات والنظم المعمول بها في دول مجلس التعاون، وما وفرتة من حقوق للعامل الوافد والمواطن على حد سواء، فقد شملته بحق الحماية الاجتماعية. هذا الحق الذي أرست دعائمه دساتير دول المجلس التي كفلت للعامل الخضوع للتأمين الاجتماعي وخاصة لفرع العجز المهني والوفاة كما منحتة الحق في الحصول على التأمين ضد الأمراض المهنية وإصابات العمل، وطبقاً للقانون فإن من حق المصاب في حالات محددة الحصول على تعويض من دفعة واحدة وإذا حال المرض بين العامل وأداء عمله يصرف له تعويض عن أجره خلال فترة مرضه ويستمر الصرف طوال مدة المرض حتى الشفاء أو بثبوت العجز الكامل أو الوفاة وهناك بعض الأمراض تكون فيها نسبة التعويض الذي يصرف معادلة لكامل الأجر.

وقد وصل الأمر في بعض دول المجلس إلى إيجاد تأمين للعامل ضد البطالة شأنه في ذلك شأن المواطنين، كما هو الحال في مملكة

البحرين حيث أعطى المرسوم بقانون رقم (٧٨) لسنة ٢٠٠٦م بشأن التأمين ضد التعطل للعامل الأجنبي فرصة الحصول على تعويض ضد خطر البطالة متى ما تحققت شروط ذلك.

(٢) الحق في الإجازات:

حيث إن العمل المتواصل ينهك الجسم ويعطل الفكر، وإن الراحة لا بد منها لكي يستعيد الجسم نشاطه ويجدد عزمه وهمته، فقد أولت نظم وتشريعات دول مجلس التعاون اهتماماً بالإجازات ودون تفرقه بين المواطن والوافد ومنحت إجازة سنوية بأجر يتمتع بها العامل وهي حق إنساني مشروع وملزم.⁽²⁰⁾ كما أن العمال يتمتعون بقوة القانون بالراحة الأسبوعية المأجورة فضلاً عن حق العامل في الإجازة المرضية والمناسبات الرسمية والدينية.⁽²¹⁾

(٣) الالتزام بتنظيم ساعات العمل:

إن لصاحب العمل وبحكم سلطته في الإدارة والإشراف حرية تنظيم وقت العمل بما يحقق صالح العمل، بيد أن النظم والتشريعات في دول المجلس لم تترك لصاحب العمل مطلق الحرية في ذلك ضماناً

(20) وتؤكد أحكام القضاء ذلك، ففي منازعة طرحت أمام القضاء البحريني، أكدت محكمة التمييز (إن الإجازة السنوية أوجبها المشرع حقاً للعامل وحددها بأيام معدودات لكل سنة من سنوات عمله لاعتبارات تتعلق بالنظام العام)- الطعن رقم ٢٨٠ لسنة ٢٠٠٥- مجموعة الأحكام الصادرة من محكمة التمييز ٢٠٠٦- مملكة البحرين.

(21) وتأكيداً لذلك قضت محكمة التمييز البحرينية بأن: (الإجازات الأسبوعية والرسمية أوجبها المشرع حقاً للعامل وحدد أيامها لاعتبارات تتعلق بالنظام العام وأوجب على صاحب العمل أن يقرر للعامل أجراً إضافياً في حال تشغيله يوم راحته الأسبوعية أو الرسمية أو منحه أياماً أخرى عوضاً عنها)- الطعن رقم ١٤٦/١٢٣ لسنة ٢٠٠٦- مجموعة الأحكام الصادرة من محكمة التمييز ٢٠٠٦- مملكة البحرين.

لعدم استغلال العامل، بل وضعت قواعد أمره تنظم الإجازات التي يستحقها العامل حتى يسترجع فيها قوته ويستعيد طاقته ويكون له الوقت الكافي ليزور أسرته ويصل رحمه وأصدقائه، وعلى ذلك فألزمت النظم والتشريعات صاحب العمل أن يغلق المنشأة يوماً في الأسبوع أو أعطاء العامل يوم راحة في الأسبوع كما أنها حددت ساعات العمل بحيث لا تزيد على ثمان ساعات في اليوم أو (٤٨) ساعة في الأسبوع. كما أوجبت النظم والتشريعات أن تتخلل ساعات العمل فترات راحة لتناول الطعام وليستعيد فيها العامل حيويته، كل هذه الإجراءات التي اتخذتها نظم وتشريعات دول مجلس التعاون تتفق ومعايير العمل الدولية وخصوصاً الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩١٩م بشأن ساعات العمل في الصناعة والاتفاقية رقم (٣٠) لسنة ١٩٣٠م بشأن ساعات العمل في التجارة والمكاتب.

(٤) حماية المرأة العاملة:

إن المساواة بين المرأة والرجل مبدأ من المبادئ التي أكدت عليها الديانات السماوية وعززتها الأعراف الدولية ونصت عليها وثائق حقوق الإنسان، ولم تنشذ تشريعات ونظم العمل بدول مجلس التعاون عن هذه القاعدة حيث ساوت بين المرأة والرجل أيا كانت جنسيتها في جميع الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل ولم يفرق المشرع عند إيراده لهذه الأحكام بين المرأة والرجل بل ساوى بينهما.

بيد أن النظم والتشريعات لم تغفل أن المرأة بحكم تكوينها الجسماني اضعف من الرجل وأن هناك من الأعمال مالا تستطيع القيام بها

ويشكل خطراً على صحتها ويتعارض مع وظيفة الأمومة، فقد نصت تشريعات وأنظمة العمل في دول مجلس التعاون للمرأة العاملة أحكام متعلقة بظروف العمل والأحكام المنظمة لرعاية الأمومة وأحكام تحدد نطاق الأعمال الخاصة بالنساء وبما يكفل حمايتها من المخاطر والمؤثرات الضارة بها ويمكنها من القيام بالتزاماتها الوظيفية ومسؤولياتها تجاه أسرتها.

* * *

الفصل السادس

الحقوق الصحية

الفصل السادس الحقوق الصحية

(١) الحق في الرعاية الصحية:

إن من الحقوق الأساسية التي تكفلها دول مجلس التعاون وتحرص على القيام بها هو حق العامل في الرعاية الصحية والحصول على خدماتها وتمكين المواطن والوافد على قدم المساواة من الاستفادة من كافة الخدمات العلاجية، وتتجه دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لتطبيق نظم التأمين الصحي للعمالة الوافدة وإخضاعها له بصورة ملزمة خلال المرحلة القادمة كإحدى الالتزامات المقررة على أصحاب العمل تجاه العاملين لديهم.

كما أوردت تشريعات ونظم العمل بدول المجلس نصوصاً ألزمت بموجبها صاحب العمل في حالة إصابة العامل بالأمراض المهنية أو إصابة العمل بدفع جميع نفقات العلاج إلى أن يشفى أو يثبت عجزه وتشمل نفقات العلاج هذه:

- أ. خدمة الأطباء الأخصائيين.
- ب. الإقامة في المستشفيات والرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء.
- ج. إجراء العمليات الجراحية والأشعة وغيرها من التحاليل الطبية.
- د. صرف الأدوية اللازمة للعلاج.

- هـ . مباشرة توفير الخدمات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية والعلاج الطبيعي طبقاً لما تقره لجنة طبية.
- و . نفقات الانتقال التي يتطلبها انتقال المصاب وكذلك نفقات انتقال الطبيب الذي يعينه لمعالجة العامل المصاب.

وعلاوة على ذلك فإن المصاب لا يفقد أجره بسبب الإصابة وإنما يتم صرف أجره عن فترة التعطل بسبب الإصابة، وقد أجمعت نظم التأمينات الاجتماعية في دول المنطقة على إخضاع العامل الوافد للتأمين في فرع الأخطار المهنية.

(٢) نظم السلامة والصحة المهنية:

إن النظم والتشريعات في دول مجلس التعاون لم تدخر وسعاً في وضع القواعد والاشتراطات والوسائل التي تكفل السلامة والصحة المهنية للعامل وتوفر الحماية اللازمة له بشكل خاص، ولبينة العمل والبيئة العامة بشكل عام، وعلى ذلك فقد ألزمت أصحاب العمل أن يوفروا وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية وأن يتبعوا كافة أساليب الوقاية الأخرى، وأن يوفروا وسائل العناية الطبية، وفي الوقت نفسه ألزمت النظم والتشريعات العمال أن يخضعوا للفحص الطبي الدوري حرصاً على سلامتهم. وعلى هذا تيرهن دول مجلس التعاون على أن العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل هي رابطة إنسانية في المقام الأول، مستلهمة كل ذلك من مبادئ الشريعة الإسلامية الغراء. فنظراً لطبيعة الأجواء في الخليج سعت دول المجلس على

سبيل المثال إلى إصدار قرارات تنظيمية تحدد ساعات العمل في فصل الصيف للأعمال التي تؤدي تحت أشعة الشمس لتمنح العمال استراحة من العمل أوقات الظهيرة وألزم صاحب العمل بها ورتبت جزاءً على مخالفتها.

* * *

الفصل السابع

حقوق أخرى

الفصل السابع حقوق أخرى

لقد قررت تشريعات دول مجلس التعاون إضافة إلى الحماية والحقوق التي تم ذكرها آنفاً حقوق أخرى على النحو التالي:

١. بقاء عقد العمل صحيحاً مرتباً لآثاره حتى لو توفي صاحب العمل، إذ أن وفاته لا ترتب انقضاء العقد، كما أن تغيير صاحب العمل أو نقل ملكية المنشأة إلى صاحب عمل آخر لا يترتب عليه انقضاء عقد العمل المبرم مع صاحب العمل السابق.
٢. إلزام صاحب العمل وبقوة القانون تحمل نفقات نقل العامل الوافد من الجهة التي تم التعاقد فيها إلى مكان العمل على أساس أن صاحب العمل هو الذي استقدم العامل وعند انتهاء العقد يتحمل صاحب العمل أيضاً نفقات إعادة العامل إلى الجهة التي تعاقد فيها.
٣. صرف منحة لتغطية نفقات جنازة العامل المتوفى، ونفقات تجهيز ونقل جثمان العامل إلى بلده.
٤. منح العامل شهادة نهاية الخدمة.

* * *

المرفقات

مرفق رقم (١)

أعداد ونسب العمالة الوافدة المتعاقدة
المؤقتة في دول مجلس التعاون
(٢٠٠٦ - ٢٠٠٩م)

مرفق رقم (١)
أعداد ونسب العمالة الوافدة المتعاقدة
المؤقتة في دول مجلس التعاون
(٢٠٠٦ - ٢٠٠٩ م)

٢٠٠٩			٢٠٠٨			٢٠٠٧			٢٠٠٦			
نسبة العمالة الأجنبية	العمالة الأجنبية	إجمالي العمالة	نسبة العمالة الأجنبية	العمالة الأجنبية	إجمالي العمالة	نسبة العمالة الأجنبية	العمالة الأجنبية	إجمالي العمالة	نسبة العمالة الأجنبية	العمالة الأجنبية	إجمالي العمالة	
%٩٩,٥	٤,٠٨٠,٥٦٧	٤,٠٩٧,٠٣١	%٩٩,٦	٤,٠٧٩,٤٥٣	٤,٠٩٤,٢٠٥	%٩٩,٦	٣,١٠١,٧٨٩	٣,١١٣,٠٢٢	%٩٩,٧	٢,٥٦٠,٨٢١	٢,٥٦٧,٣٤٩	الإمارات
%٧٧	٤٦١,٩٥٩	٥٩٨,٤٩١	%٧٦	٤٣٥,٧٠٢	٥٧٥,٧٩٨	%٧٤	٣٧٣,٦٥٥	٥٠٣,٧٨٤	%٧٢	٣٣١,٠٥٥	٤٦٠,٢٦٥	البحرين
-	٦,٢١٤,٠٦٧	-	-	٥,٣٩٢,٨٩٠	-	-	٥,٠٦١,٢٣٥	-	-	٤,٨٦٦,٩٨٩	-	السعودية
% ٧٧,١	١,٠٧٥,٧١٢	١,٣٩٤,٧٤٩	% ٧٧,١	٩٨٦,٥٦٠	١,٣٧٨,٧٧٣	% ٧٦	٨٢٢,٢٥٧	١,٠٨٣,١٣٩	% ٧٥	٦٨٩,٩٣٨	٩٢٠,٣٠٣	عمان
-	١,١٩١,٣٩٠	١,٢٦٢,٢٦٣	-	١,١٠٠,٣٧٣	١,١٦٨,٠٨١	-	٧٦٦,٠٩٥	٨٢٧,٨٠٢	-	-	-	قطر
-	-	-	-	١,٠٨٨,٦٨١	١,١٢١,٥٢٦	-	١,٠٩٩,٩١٣	١,١٢٩,٤٢١	-	١,٠٣٤,٨٣١	١,٠٥٩,٨٢٨	الكويت
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	اليمن
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	المجموع

مرفق رقم (٢)

تحويلات العاملين في دول مجلس التعاون
للسنوات ٢٠٠٦ - ٢٠٠٩ م
(بالمليار)

مرفق رقم (٢)
تحويلات العاملين في دول مجلس التعاون
للسنوات ٢٠٠٦ - ٢٠٠٩ م
(بالمليار)

الرقم	الدولة	سعر التحويل	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩
١	الإمارات	٣,٦ درهم إماراتي	-	-	١٣,٨٢٠٤	١٠,٩٢٦
٢	البحرين ^(*)	٠,٣٧٥ دينار بحريني	٥٧٥,٦٠٠	٥٥٧,٥٠٠	٦٦٧,٢٠٠	٥٢٣,٠٠٠
٣	السعودية	٣,٧٥ ريال سعودي	٥٨,٤٦٤,٠٠٠	٦٠,٢١٣,٠٠٠	٦٩,٠٠٠,٠٠٠	٨٤,٣٧٥,٠٠٠
٤	عمان ^(*)	٠,٣٨٤٥ ريال عماني	٤١٢,١٨٤	٥٤٢,٥٢٩	٧٦٥,٩٢٤	٧٨٥,٥٣٣
٥	قطر	٣,٦٤ ريال قطري	٤,٧٣٣,٦٧١	٥,١٢٩,٣٦٠	٧,٣٧٣,٨٩٧	٨,٩٨١,٩٩٦
٦	الكويت	دينار كويتي	-	-	-	-
٧	اليمن	ريال يمني	-	-	-	-
	المجموع					

(*) بالمليون

مرفق رقم (٣)

أعداد المدارس للجاليات الأجنبية وجنسياتها
في دول مجلس التعاون
في عام ٢٠٠٩م

أعداد المدارس للجانبات الأجنبية وجنسياتها
في دول مجلس التعاون
في عام ٢٠٠٩م

الرقم	الدولة	هنديّة	باكستانيّة	فلبينيّة	أخرى
١	الإمارات	٧٤	١٩	٥	٥٥٩
٢	البحرين	٢	٢	١	٢ (فرنسيّة/يابانيّة)
٣	السعوديّة	٥	٦	٤	٤٢
٤	عمان	١٥	٥	١	١٢
٥	قطر	٨	٢	٢	٣١
٦	الكويت	-	-	-	-
٧	اليمن	-	-	-	-
	المجموع				

صدر من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

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

- العدد (١١): العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية - مقوماته
- دوره - أبعاده، يناير ١٩٨٨.
- "نافذ"
- 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 والتحولات 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 التثقيف 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، أبريل 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 لأحكام الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سبتمبر ٢٠٠٨م.
- العدد (٥١): الفقر ومقاييسه المختلفة - محاولة في توطین الأهداف 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، مايو ٢٠٠٩م.
- العدد (٥٣): دراسة حماية الطفولة: قضاياها ومشكلاتها في دول مجلس التعاون، سبتمبر ٢٠٠٩م.
- العدد (٥٤): دراسة تقييم مراكز التنمية الاجتماعية وبرامجها في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠٠٩م.
- العدد (٥٥): دراسة مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في دول مجلس التعاون الخليجي، يناير ٢٠١٠م.
- العدد (٥٦): دراسة المسؤولية الاجتماعية ودورها في التنمية بدول مجلس التعاون الخليجي، أبريل ٢٠١٠م.

- العدد (٥٧): دراسة الأحداث الجانحون ومشكلاتهم ومتطلبات التحديث والتطوير في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠١٠م.
- العدد (٥٨) التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أغسطس ٢٠١٠م.
- العدد (٥٩) التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر ٢٠١٠م.
- العدد (٦٠) قراءة تحليلية في أنظمة المساعدات والضمان الاجتماعي بدول مجلس التعاون، مايو ٢٠١١م.
- العدد (٦١) مشروعات الأسر المنتجة وكيفية تطويرها في دول مجلس التعاون، يونيو ٢٠١١م.
- العدد (٦٢) قوانين التعاونيات في دول مجلس التعاون (دراسة تحليلية قانونية مقارنة)، يوليو ٢٠١١م.
- العدد (٦٣) الإعلام الاجتماعي وتأثيراته على الناشئة في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠١١م.

* * *

رقم الإيداع بالمكتبة العامة
د.ع

رقم الناشر الدولي :