

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية
العدد (٦٥)

التنظيم القانوني للوكالات الأهلية
لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير
في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

المحتويات

الصفحة

٩	تقديم المدير العام
١١	مقدمة
١٣	الفصل الأول - أهم صور وكالات الاستخدام الخاصة
	أولاً - وكالات الاستخدام الخاصة التي تعمل كوسيط ما بين
١٥	أطراف العمل (الوسطاء)
١٥	١ - مكاتب التوظيف بأجر
١٦	٢ - وكالات الاستخدام في الخارج
١٦	٣ - وكالات تعبئة وتوظيف الأجانب
١٧	٤ - وكالات البحث عن الكوادر واختيارهم
١٧	٥ - مكاتب التدريب والتوظيف
	ثانياً - وكالات الاستخدام التي تعمل كمورد للكفاءات لأصحاب
١٧	العمل (موردو الكفاءات)
١٨	١ - وكالات العمل المؤقت
١٨	٢ - وكالات إدارة الحياة المهنية
١٨	٣ - منشآت الاستخدام أو الروابط الوثيقة
	ثالثاً - وكالات الاستخدام التي تعمل مزوداً للخدمات الداعمة
١٩	للعمال وأصحاب العمل
١٩	١ - وكالات المساعدة على إعادة الدمج المهني
١٩	٢ - وكالات المشورة في الدمج
	٣ - الوكالات التي تدير المساحات الاعلانية المخصصة
٢٠	للاستخدام
	٤ - وكالات إدارة بنوك إلكترونية لمعلومات عن
٢٠	الاستخدام

	الفصل الثاني - التنظيم القانوني لوكالات الاستقدام الأهلية ووكالات تقديم العمالة للغير في
٢١	القانون الدولي
	أولاً - الاتفاقيات الدولية المنظمة لنشاط وكالات الاستخدام
٢٣
	١ - اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم (١٨١)
٢٣
	٢ - اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم
٢٥	(١١١)
	٣ - اتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي رقم (٢٩)
٢٥	واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم (١٠٥)
	٤ - اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم
٢٦	(١٨٢)
	٥ - بروتوكول باليرمو "بروتوكول منع وقمع ومعاقبة
	الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال،
	المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة
٢٧	المنظمة عبر الوطنية"
	ثانياً - طبيعة التنظيم القانوني لوكالات الاستخدام في
٢٨	القانون الدولي
	الفصل الثالث - المعالجة التشريعية بدول المجلس
	لوكالات الاستقدام الأهلية ووكالات
٣٣	تقديم العمالة للغير
	أولاً - التشريعات الوطنية المنظمة لوكالات الاستخدام
٣٥	بدول المجلس
٣٥	١ - دولة الإمارات العربية المتحدة

٣٨	٢ - مملكة البحرين
٤٢	٣ - المملكة العربية السعودية
٤٥	٤ - سلطنة عمان
٤٦	٥ - دولة قطر
٤٩	٦ - دولة الكويت
٥١	٧ - الجمهورية اليمنية
	ثانياً - تقييم التشريعات الوطنية المنظمة لوكالات الاستخدام
٥٣	في دول المجلس

الفصل الرابع - المعالجة التشريعية المقترحة لتنظيم وكالات الاستقدام الأهلية ووكالات تقديم العمالة

٥٧	للغير
	أولاً - أهداف المعالجة التشريعية المقترحة لوكالات
	الاستقدام الأهلية ووكالات تقديم العمالة للغير
٥٩
٦٠	١ - ضمان حماية سوق العمل
	٢ - ضمان حماية العامل وصاحب العمل من
٦٠	الاستغلال
٦١	٣ - ضمان الوفاء بالالتزامات الدولية
	ثانياً - لمحة عن بعض نصوص اللائحة النموذجية
	الاسترشادية لتنظيم وكالات الاستقدام الأهلية
٦٣	ووكالات تقديم العمالة للغير

* * *

التنظيم القانوني للكالات الأهلية لاستخدام العمالة وتقديم العمالة للغير في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

المقدمة:

تحتل وكالات الاستخدام اليوم موقعاً أساسياً في انشغالات الجهات المسؤولة عن تنظيم سوق العمل بدول مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لارتباطها الوثيق بسياسات ضبط دخول العمالة الوافدة لسوق العمل الذي تعتبر إحدى ركائزه إنما لم تكن في بعض الأحيان الركيزة الأساسية له، كذلك باتت وكالات تقديم العمالة للغير (وكالة العمل المؤقت) واقعاً قائماً لدى بعض دول المجلس حتى وأن كانت تفتقد للتنظيم وفقاً لإطار قانوني خاص بها، وهو واقع فرضته احتياجات سوق العمل ومتطلبات حمايته من العمالة السائبة والفائضة، ويعبر هذا الواقع عن تغير في موقف دول المجلس في التعامل هذه الوكالات ووكالات الاستخدام على وجه العموم.

وهذا التصاعد في الاهتمام من قبل دول المجلس ببعض أنواع وكالات الاستخدام لا يشكل ظاهرة تنفرد بها، فالمتتبع لمستوى الاهتمام الدولي بتنظيم الأنواع المختلفة من وكالات الاستخدام سواء على مستوى المعايير الدولية أو على مستوى التشريعات الوطنية، سيلحظ تصاعداً في هذا الاهتمام، على نحو قاد هذه الوكالات إلى تغيير جذري في المعايير الدولية المنظمة لها على المستوى الدولي، فقد انتقلت من مرحلة رفضها بموجب اتفاقية العمل الدولية ٣٤ الصادرة في ١٩٣٣ ومن ثم عدم تأييد انتشارها بموجب اتفاقية العمل الدولية ٩٦ الصادرة في ١٩٤٩، وهو

الوضع الذي كانت تتسجم معه بعض التشريعات الوطنية بتقريرها لمثل هذا الحظر أو بتضييقها لمساحات عمل هذه الوكالات، إلى الاعتراف بدور هذه الوكالات في حسن سير سوق العمل وتنظيم نشاطها بموجب اتفاقية العمل الدولية ١٨١ الصادرة في ١٩٩٧.

وتأتي هذه الدراسة لتعبر عن انشغال دول المجلس بتنظيم وكالات استقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير (وكالات العمل المؤقت)، وعن طموحها في الوصول إلى إطار قانوني نموذجي ضابط لنشاط هذه الوكالات، وهي أن كانت قد توافرت على أول متطلبات نجاحها في مهمتها هذه، من خلال توجيهها على نحو متطابق واحتياجات سوق العمل في دول المجلس من حيث نوعية وكالات الاستخدام السائدة وابتعادها عن التنظيم العام لوكالات الاستخدام^(١)، إلا أن تمكنها من انجازها لهذه المهمة يبقى مرتبطاً بعوامل خارجية متصلة بواقع كل دولة من دول المجلس، أهمها القدرات والإمكانات الإدارية لكل دولة وقدرتها على توفير الكوادر البشرية المؤهلة للتعامل مع التزامات وواجبات الجهة الإدارية المسؤولة عن هذا القطاع، والمؤمنة بأن ما تمارسه من مهام يتجاوز كونه عبئاً وظيفياً إلى كونه واجب وطني في حماية الدولة من مخاطر خروج نشاط هذه الوكالات من كل سيطرة، وواجب إنساني لحماية الفئة الضعيفة من العمالة التي يتم استغلال حاجتها للعمل وطموحها في توفير قدر متواضع من العيش اللائق لأبنائها من قبل الطامعين في الربح للعصف بإنسانيتها.

(١) دليل وكالات الاستخدام الخاصة، الأنظمة والرصد والإنفاذ، الصادر عن مكتب العمل الدولي ضمن برنامج العمل الخاص للقضاء على العمل الجبري في عام ٢٠٠٧، ص ٦

الفصل الأول

أهم وكالات الاستخدام الخاصة⁽²⁾

يستعرض هذا القسم أهم الأشكال الموجودة في العالم لوكالات الاستخدام، وهي تدرج تحت ثلاثة نماذج رئيسية، تشكلت بموجب سمات رئيسية متشابهة تتصف بها بعض وكالات الاستخدام، من حيث طبيعة نشاطها وغاياتها، وهذه النماذج هي:

أولاً - وكالات الاستخدام الخاصة التي تعمل كوسيط بين أطراف علاقة العمل (الوسطاء):

تلتقي وكالات الاستخدام التي تدرج تحت هذا النموذج في كونها تمارس عملها كوسيط ما بين طرفي العمل من أصحاب أعمال وعمال، يسعى لأن يوصل العروض المتوافرة لديه من أصحاب العمل الذي يبحثون عن عمال لشغل الوظائف الشاغر بمنشأتهم، للعمال الباحثين عن عمل، أو بالعكس، وغايات هذه الوكالات هي الربحية، وأهم صور وكالات الاستخدام التي تدرج تحت هذا النموذج، هي:

١ - مكاتب التوظيف بأجر: تعمل هذه المكاتب كوسيط بين أصحاب العمل الذين تتوافر لديهم وظائف شاغرة والعمال المحليين للعمل

⁽²⁾ هذا القسم يعتمد بشكل أساسي على تطوير استعراض قام به المكتب التنفيذي في عام ١٩٩٦ م لوثيقة مكتب العمل الدولي المعروضة على أعمال الدورة (٨٥) لمؤتمر العمل الدولي بشأن مراجعة اتفاقية ٩٦ والتي صدرت بموجبها اتفاقية ١٨١

داخل الدولة، وهي بموجب ذلك لا تكون طرفاً في عقد العمل الذي يبرم ما بين صاحب العمل والعامل.

وتتوجه معظم التشريعات إلى إلزام هذه الوكالات بالحصول على ترخيص بالعمل وعلى موافقة على فئات المصروفات والرسوم التي تتقاضاها من أصحاب الأعمال، وأن تمتنع عن مطالبة العامل بأي مقابل لقاء ما قدمته له من خدمات، وقد تكون هذه المكاتب عامة، أو متخصصة في مهن محددة أو مناطق محددة أو فئة من العمال أو قطاع صناعي معين.

٢- وكالات الاستخدام في الخارج: تتطابق هذه الوكالات مع مكاتب التوظيف بأجر في جميع أوضاعها، في ما عدا أن الأولى تنحصر مهامها في التوسط ما بين أصحاب الأعمال الأجانب والعمال المحليين للعمل في خارج الدولة، وهذه الوكالات تنتشر في دول جنوب شرق آسيا وشبه القارة الهندية والدول الأفريقية المرسلات للعمالة، وعلى الرغم من أنها تتركز في الدول المرسلات للعمالة المنزلية، إلا أنها في الأصل نشأت في أوروبا الوسطى، من خلال وجود شركات متخصصة في مشورات الإدارة لتقديم التدريب للتقنيين والعلميين وتوظيفهم في البلدان الصناعية.

٣- وكالات تعبئة وتوظيف الأجانب: تختلف هذه الوكالات عن وكالات الاستخدام في الخارج في كونها تتولى اختيار وتوريد العمال الأجانب لحساب أصحاب العمل المحليين للعمل في الدولة، وهي بموجب ذلك تمارس نشاطها في دولة أصحاب الأعمال بخلاف وكالات الاستخدام في الخارج التي تمارس نشاطها في دولة العمال.