

مسح أصحاب العمل وتنقل اليد العاملة في أسواق العمل الداخلية: تعزيز مرونة القوى العاملة في الكويت

المخلص التنفيذي

التي تيسر تنقل العمالة الداخلية وتسمح بنقل التأشيرات من دون الحاجة إلى تحصيل العمال شهادة عدم ممانعة من صاحب العمل، مشيرين إلى أن مثل هذه الإصلاحات تشكّل خطوة إيجابية نحو بناء سوق عمل أكثر ديناميكية في الكويت. ومن شأن هذه الإصلاحات أيضاً، التي تعرضها المقدمة والملحق بالتفصيل، أن تساهم في إزالة العوائق الحالية أمام تنقل العمال التي تواجه الشركات العاملة في الكويت.

أشارت النتائج الأخرى المستخلصة من المسح والاجتماع الذي نظّمته غرفة تجارة وصناعة الكويت ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل في ٧ آذار/ مارس ٢٠٢٣، إلى نقاش مهم حول كيفية ضمان تنقل العمال الأجانب، وإلى سوق عمل ديناميكي يمكن لأصحاب العمل الباحثين عن عمال من الاستفادة منه، مع الاعتراف بالاستثمار الذي يقوم به أصحاب العمل في توظيف العمال وتنمية المهارات.

تمت مناقشة عدد من التدابير التي يمكن أن تزيد من تنقل العمالة الأجنبية في الكويت على غرار المنصات عبر الإنترنت التي تمكن العمال الأجانب في الكويت من نشر سيرهم الذاتية، وتمكين أصحاب العمل من استخدام العمال بتأشيرات قصيرة الأجل.



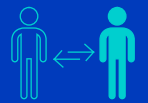
قد تجعل هذه التدابير من الأسرع والأسهل على أصحاب العمل توظيف العمال الأجانب الموجودين في البلاد، دون الحاجة إلى الاعتماد على التوظيف الدولي فقط. وعلى الرغم من أن النتائج لا تمثل القطاع الخاص بأكمله في الكويت، إلا أنها توفر أساساً للتفكير ومزيد من الحوار حول نوع الإصلاحات الذي تطلبه الشركات.

بناءً على نتائج المسح وورش العمل، ومراعاة معايير العمل الدولية، توصي منظمة العمل الدولية بأن تضع غرفة تجارة وصناعة الكويت موضوع التنقل الداخلي في سوق العمل على جدول أعمال المناقشات الثلاثية / الثنائية المستقبلية حول سوق العمل، كوسيلة للدعوة للإصلاحات التنظيمية التي يطلبها الأعضاء. ثانياً، يمكن لغرفة تجارة وصناعة الكويت أن تنظر في جمع مجموعة عمل من الشركات المهمة بالمشاركة في موضوع التنقل هذا، بهدف وضع المزيد من الاقتراحات والأفكار التنظيمية.

واجه أصحاب العمل الكويتيون في العديد من القطاعات بيئة مالية وتنظيمية تنطوي على الكثير من التحديات، وقد أمست أكثر صعوبة بسبب تداعيات جائحة كوفيد-١٩. أظهر هذا المسح الاستكشافي لـ ١٩٨ شركة أجابت على المسح الذي أعدته غرفة تجارة وصناعة الكويت ومنظمة العمل الدولية بين كانون الأول / ديسمبر ٢٠٢٢ وآذار / مارس ٢٠٢٣، أن بعض الشركات واجهت تحديات في القدرة على استخدام العمال الموجودين أصلاً في الكويت، على الرغم من أن ذلك يجب أن يكون، من حيث المبدأ، أقل تكلفة وأسرع من الاستقدام الدولي. ومع ذلك، توجد قيود معقدة على تغيير أصحاب العمل في الكويت، مقارنة بالإصلاحات في دول مجلس التعاون الخليجي التي سهلت هذه العملية على العمال وأصحاب العمل.

عند طرح السؤال: هل تعتبر أن القواعد الخاصة بتنقل العمال الأجانب ' بين أصحاب العمل في الكويت يجب أن تصبح أكثر صرامة أو أقل صرامة أو أن تبقى على حالها،

أشار أكثر من نصف المشاركين في المسح إلى أنهم يرغبون في أن تصبح القواعد أقل صرامة، من أجل تسهيل عمليات تنقل العمال الأجانب بين الشركات العاملة في الكويت.



وهذه نتيجة مهمة للغاية لأنها تبلغ تقريباً ضعف نسبة المشاركين الذين أرادوا إما الحفاظ على النظام كما هو، أو جعل عمليات الانتقال أكثر صرامة. كما أن النتيجة متسقة بين جميع القطاعات تقريباً، وهي مرتفعة بشكل خاص في قطاع الأغذية والمشروبات وقطاع التجزئة / التجارة والقطاع المصرفي والمالي، بالإضافة إلى ذلك، دعمت الشركات من جميع الأحجام، سواء أكانت صغيرة أم متوسطة أم كبيرة، اعتماد قواعد أكثر مرونة / أقل تقييداً في ما يتعلق بالعمال الذين يغيرون أصحاب العمل.

في موازاة ذلك،

وافق حوالي ثلاثة أرباع المشاركين في المسح على الإصلاحات في مجال تنقل اليد العاملة المعتمدة في دول مجلس التعاون الخليجي المجاورة،



١ ومن المهم الإشارة إلى أنه بينما تستخدم بعض الحكومات في الدول العربية مصطلح "العامل المغترب"، فإن المصطلح الذي تستخدمه منظمة العمل الدولية هو "العامل المهاجر"، وذلك وفقاً للمعايير الدولية، ولا سيما المادة ٢ من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠)، التي تعرف "العامل المهاجر" بأنه "الشخص الذي سيزاول أو يزاول برزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها". وتوجد تعريفات مماثلة في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

المقدمة

إلى توازن جديد في الأجور، ما يرفع الحد الأدنى للأجور في القطاعات ذات الأولوية من شأنه أن يدعم المزيد من الكويتيين في سوق العمل.^٢

إن هذه التوصية تتبع التوصيات البحثية والسياساتية السابقة الصادرة عن منظومة الأمم المتحدة في الكويت في العام ٢٠٢١، التي شددت على «ضرورة تغيير نظام الكفالة بهدف إزالة القيود المفروضة على العمال الأجانب في ما يتعلق بتغيير العمل، كي يتمكنوا من تغيير أصحاب العمل عبر تقديم إخطار خطي»^٣، ما قد يساهم في بناء اقتصاد أكثر إنتاجية. كما أوصت الأمم المتحدة بإصلاح نظام الكفالة، في موازاة بذل الجهود المطلوبة لمعالجة نظام «تغيب العامل» عبر إصدار أوامر وزارية من شأنها أن تزيل القيود المفروضة حاليًا على قدرة العمال الأجانب على تغيير الكفلاء، بما في ذلك بين الحكومة والمتعاقدين من القطاع الخاص، وبين القطاعات، ومن دون إذن الكفيل الأول. كما سلط الموجز الضوء على أن تحسين تنقل اليد العاملة في أسواق العمل داخليًا يولد مرونة أكبر للشركات، ومطابقة الوظائف بطريقة استراتيجية (حيث يصبح من الأسهل العثور على العامل المناسب الذي يتمتع بالمهارات والخبرة المناسبة)، زيادة الإنتاجية على مستوى الشركة (تقليل التغيب عن العمل وفجوات التوظيف، وزيادة معدل الاستبقاء) وتحسين الرضا الوظيفي والتحفيز، ما يؤدي بدوره إلى ارتفاع معدل الاستبقاء.

يواجه أصحاب العمل الكويتيون في القطاع الخاص مهمة صعبة تتمثل في سد الشواغر والنقص في المهارات بغية الحفاظ على استمرارية الأعمال. وبما أن القوى العاملة في القطاع الخاص تضم ٩٦ في المائة من الأجانب و٤ في المائة من الكويتيين، فإن جائحة كوفيد-١٩ سلطت الضوء جهازا على ضعف أصحاب العمل في وجه التغيرات المفاجئة على مستوى الهجرة والعقبات التي تعترض الاستقدام الدولي. أشارت الدراسة المشتركة بين منظمة العمل الدولية وغرفة تجارة وصناعة الكويت بشأن المهارات المطلوبة في سوق العمل (٢٠٢٢) إلى أن تعزيز تنقل اليد العاملة في سوق العمل الداخلية هو من بين العوامل الأساسية لضمان استمرارية الأعمال للشركات في الكويت، ما يسمح للعمال الأجانب بتغيير وظائفهم بسهولة أكبر والبقاء في الكويت.^٤ وقد قدّم هذه التوصية العديد من المؤسسات المتعددة الأطراف و خبراء الاقتصاد والمحامين المتخصصين في قضايا العمل.

تتضمن الاستراتيجية الوطنية للوظائف في الكويت لعام ٢٠٢٢، التي أعدها البنك الدولي، توصية بإصلاح/ توسيع حركة العمالة غير الكويتية. ويؤكد البنك الدولي أن «السماح للعمال غير الكويتيين بتغيير وظائفهم بحرية من شأنه أن يمكّن العمال من البحث عن وظائف أكثر إنتاجية ودفع عملية تخصيص أكثر كفاءة للاستثمارات الجديدة». ويضيف بأن هذه الخطوة تؤثر مباشرة على تحقيق أهداف التوطين، حيث أن التنقل من شأنه أن يؤدي

الإطار التنظيمي للكويت في السياق الإقليمي

لسنة ٢٠١٥ (إعفاء المحترفين الطبيين في وزارة الصحة).^٥ كما صدر مؤخرًا إعفاء جديد غطى العمال الأجانب الذين تجاوزوا سن الـ ٦٠ عامًا.

ليس بإمكان العمال في مناطق التجارة الحرة وقطاعات التصنيع والزراعة والتعاونيات وصيد الأسماك الانتقال إلى خارج قطاع عملهم/ منطقة التجارة الحرة.

لا يمكن للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم أن يتنقلوا بين أصحاب العمل إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات من العمل المستمر.

علوة على ذلك، في حال قرّر العامل الانتقال إلى صاحب عمل جديد على الرغم من هذه القواعد كلّها، فإنه يخضع لنظام الهروب، وبالتالي بإمكان صاحب العمل الأول أن يعلن أنه هارب، وبالتالي يمسي عرضة للتوقيف والترحيل.

وكما هو مبين في الجدول أدناه، فإن قواعد تأشيرات العمل والكفالة في الكويت أكثر تقييدًا بكثير من القواعد المعتمدة في البلدان المجاورة

بالمقارنة مع الدول المجاورة. يُعتبر نظام الكفالة في الكويت من أكثر الأنظمة صرامة في المنطقة. ففي حين يمكن للعمال الأجانب في المملكة العربية السعودية والبحرين أن يقرّروا من جانب واحد تغيير صاحب العمل بعد ١٢ شهرًا من الخدمة، وفي قطر في أي وقت كان وفقًا لفترات الإخطار التعاقدية (الجدول ١ أدناه)، فإن الكويت قد اعتمدت قواعد معقدة تحدّ من قدرة العمال على التنقل بين القطاعات، على الرغم من التخفيف المؤقت للقواعد خلال فترة تفشي كوفيد-١٩. ويعتمد ما إذا كان العامل قادرًا على تغيير صاحب العمل على القطاع حيث يعمل ونوع العقد (مع الحكومة أو مع القطاع الخاص).

وبموجب القواعد المعمول بها في الكويت، لا يجوز لأصحاب العمل استخدام عامل أجنبي موجود أصلاً في الكويت، إلا إذا وافق صاحب العمل الأول، وبعد مرور سنة على الخدمة وإذن من الهيئة العامة للقوى العاملة (القرار الإداري رقم ٣٧٥ لعام ٢٠٢١). في بعض القطاعات، هنالك قيود إضافية يتم تطبيقها، فعلى سبيل المثال:

لا يمكن للعمال نقل تصاريح العمل من القطاع الحكومي إلى القطاع الخاص (ما لم يغادروا البلاد ويتقدموا بطلب للحصول على تأشيرة جديدة): القرار الإداري رقم ٥٢٩ لسنة ٢٠٢٠ لتعديل القرار رقم ٨٤٢

٢. ILO, KCCI ٢٠٢٢. Skills needs in Kuwait following the COVID-19 pandemic.

٣. World Bank ٢٠٢٢. Towards a National Jobs Strategy in Kuwait. وفقاً للتقرير، فإن مثل هذه السياسة من شأنها أن تدعم زيادة تكلفة العمالة غير الكويتية وأن يُرغم أصحاب العمل على النظر في اعتماد المزيد من وظائف الإنتاج (production functions) كثيفة الاستخدام لرأس المال والتكنولوجيا. وهي أولوية أخرى في رؤية ٢٠٣٥.

٤. UN in Kuwait ٢٠٢١. Unlocking Human Capital Potential in Kuwait as a global actor in the knowledge economy. يشير الموجز السياسي إلى أنه من الممكن تخصيص أحكام خاصة بالعمال خلال فترة الاختبار (بما في ذلك مساهمة صاحب العمل الثاني في تكاليف الاستقدام).

٥. لا يسمح لهؤلاء العمال بالانتقال إلا إلى مشاريع متعاقد عليها مع الحكومة بنففس الكفيل فقط بعد انتهاء عقدهم. ويُسمح للعمال أصحاب المهارات التقنية المعنية بالانتقال إلى مشاريع متعاقد عليها مع الحكومة يديرها كفيل آخر، إذا وافقت الجهة الحكومية المنفذة على الانتقال.

◀ الجدول ١: جوانب نظام الكفالة التي تخص العاملين في القطاع الخاص في الكويت وقطر والسعودية والبحرين

البحرين	السعودية	قطر	الكويت	
في أي وقت، بعد العمل ١٢ شهرًا مع صاحب العمل 'الأول'، مع إخطار	في أي وقت، بعد العمل ١٢ شهرًا مع صاحب العمل 'الأول'، مع إخطار	في أي وقت، مع إخطار ^٦	بعد انتهاء فترة العقد	بإمكان العمال الأجانب إنهاء الخدمة من دون الحصول على إذن من صاحب العمل
في أي وقت، بعد العمل ١٢ شهرًا مع صاحب العمل 'الأول'، مع إخطار	في أي وقت، بعد العمل ١٢ شهرًا مع صاحب العمل 'الأول'، مع إخطار	في أي وقت، مع إخطار	بعد انتهاء فترة العقد (حتى لو حصل على إذن من صاحب العمل 'الأول')	بإمكان العمال الأجانب التنقل بين مختلف قطاعات العمل
في أي وقت، بعد العمل ١٢ شهرًا مع صاحب العمل 'الأول'، مع إخطار	في أي وقت، بعد العمل ١٢ شهرًا مع صاحب العمل 'الأول'، مع إخطار	في أي وقت، مع إخطار	بعد انتهاء فترة العقد (حتى بإذن من صاحب العمل 'الأول')	بإمكان العمال الأجانب التنقل بين مختلف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم
في أي وقت، بعد العمل ١٢ شهرًا مع صاحب العمل 'الأول'، مع إخطار	في أي وقت، بعد العمل ١٢ شهرًا مع صاحب العمل 'الأول'، مع إخطار	في أي وقت، مع إخطار	بعد انتهاء فترة العقد (حتى بإذن من صاحب العمل 'الأول')	بإمكان العمال الأجانب التنقل بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص

٦ يتعين على صاحب العمل الجديد أن يسدد لصاحب العمل القديم جزءا من رسوم الاستقدام وتذكر السفر (والتي لا يمكن أن تتجاوز قيمة شهرين من الأجر الأساسي للعمال).

نتائج مسح أصحاب العمل

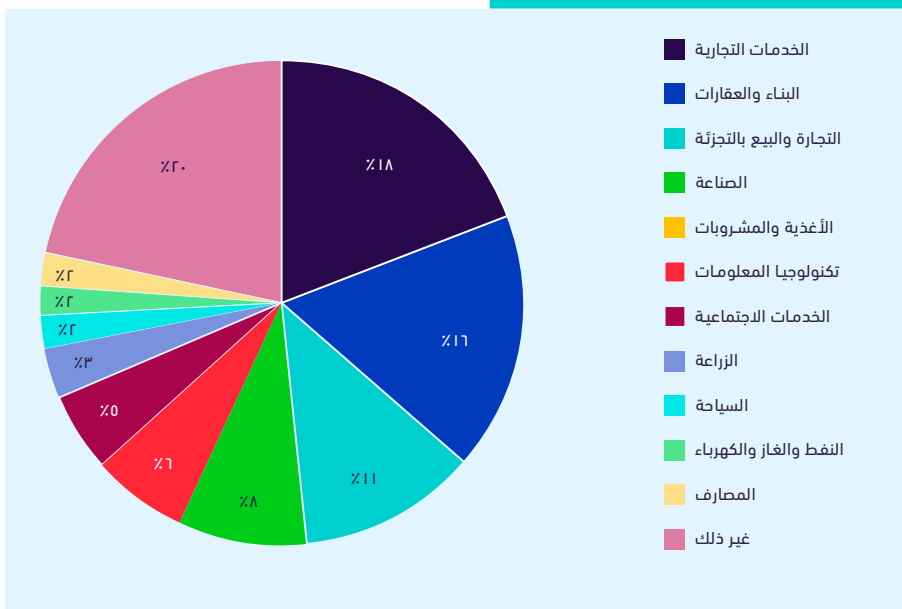
البحث والمشاركة. علوة على ذلك، وعلى الرغم من الجهود المبذولة لجمع أكبر عدد ممكن من العينات عن الشركات القائمة في قطاعات الاقتصاد غير الممثلة تمثيلاً كافياً، بهدف السماح بإجراء تحليل قطاعي للنتائج، لم يكن هذا التحليل ممكناً في نهاية المطاف. إلا أن البيانات المتوفرة تقدّم أفكاراً معمّقة باللغة الأهمية على المستوى الإجمالي وتُستكمل بمصادر البيانات المتاحة الأخرى، بما في ذلك المعلومات النوعية المقدمة خلال الاجتماع الذي نظّمته غرفة تجارة وصناعة الكويت ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل في ٧ آذار/ مارس ٢٠٢٣ في الكويت.

أعدّت منظّمة العمل الدولية بالتعاون مع غرفة تجارة وصناعة الكويت مسحاً وُزع عبر الإنترنت على الشركات الكويتية بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ وآذار/ مارس ٢٠٢٣ (بلغ عدد الشركات في قاعدة بيانات غرفة تجارة وصناعة الكويت ٥٩,٣٥٧ شركة). بهدف فهم موقف أصحاب العمل بشكل أفضل من نظام الهجرة القائم حالياً. تم إعداد تحليل مفصّل للمسح الذي وزعته غرفة تجارة وصناعة الكويت على أعضائها بالتفصيل أدناه. أجابت ١٩٨ مؤسسة على أسئلة المسح. تجدر الإشارة إلى أنها لا تزال عينة صغيرة جداً مقارنة بالنجم الكلي للقطاع الخاص في الكويت، وبالتالي لا يمكن اعتبار النتائج ممثلة. ومع ذلك، فإن التحليل يقدم قاعدة أدلة مفيدة لمزيد من

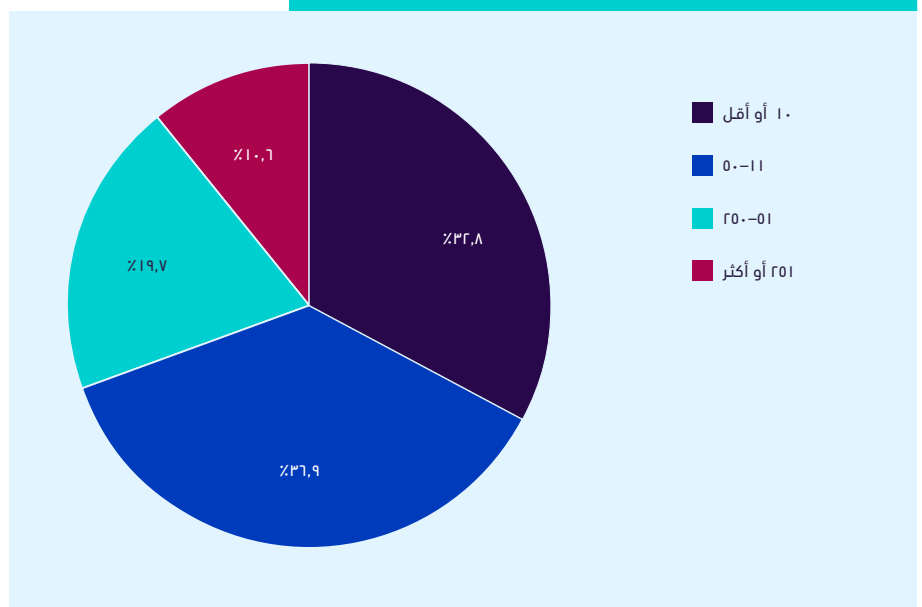
لمحة عن العينة

بالنظر إلى العينة، تمثل الشريحة الأكبر من الشركات قطاع الخدمات التجارية (١٨ في المائة)، الذي يشمل تجارة الجملة والنقل والترفيه والأمن، والخدمات التجارية الأخرى (الرسم ١). يليه قطاع البناء والعقارات (١٦ في المائة)، ثم قطاع تجارة التجزئة (١١ في المائة) فقط قطاع الصناعة (٨ في المائة). وضمت العينة أيضاً نسبة ضئيلة من قطاع صناعة الأغذية والمشروبات وتكنولوجيا المعلومات، أما أدنى نسبة فكانت من قطاع النفط والغاز والقطاع المصرفي. فيما اختار عدد كبير من المشاركين (٢٠ في المائة) كلمة «أخرى».

الرسم ١: عينة المسح بحسب القطاعات



الرسم ٢: عينة المسح بحسب حجم الشركة (عدد الموظفين)

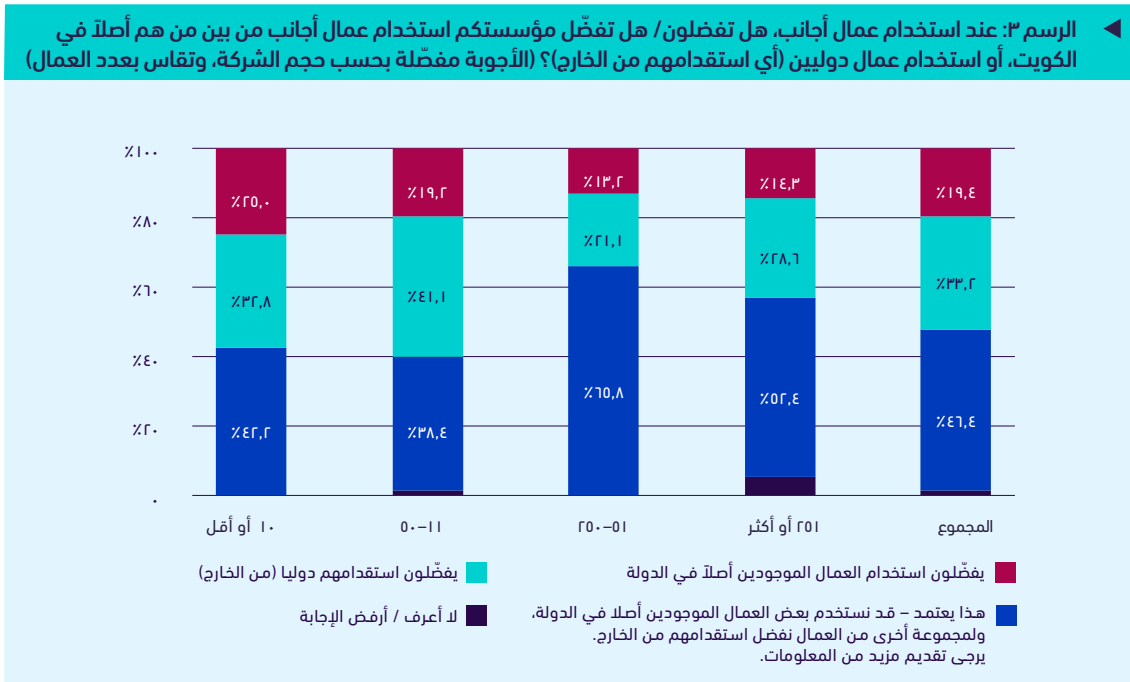


عبر استخدام التعاريف على أساس حجم المؤسسة التي اقترحها الباحثون في معهد الكويت للأبحاث العلمية (٢٠١٨)، تمثل المؤسسات الصغيرة جداً أو البالغة الصغر (١-١٠ موظفين) ٣٢,٨ في المائة من العينة؛ وتمثل المؤسسات الصغيرة (١١-٥٠ موظفًا) ٣٦,٩ في المائة من العينة؛ وتمثل المؤسسات المتوسطة (٥١-٢٥٠ موظفًا) ١٩,٧ في المائة من العينة؛ وتمثل المؤسسات الكبيرة (أكثر من ٢٥٠ موظفًا) ١٠,٦ في المائة من العينة.

تفضيلات أصحاب العمل في ما يتعلّق باستخدام العمال (الاستخدام من الخارج أم استخدام من هم أصلاً في الكويت)

ومن المثير للاهتمام، استناداً إلى الأجوبة على أساس حجم المؤسسة، أن عينة أكبر بقليل من الشركات الصغيرة (١٠ عمالاً أو أقل) مهتمة باستخدام العمال الموجودين في الكويت، على الرغم من أن النتائج قد يكون لها تفسيرات مختلفة. أحد الأسباب التي تجعل الشركات الصغيرة قد تفضل ولو قليلاً توظيف العمال المحليين هو أهمية وجود تطابق وظيفي جيد، أي العثور على شخص يناسب فريق عمل صغير، الأمر الذي يفيد التوظيف المحلي نظراً لفوائد إجراء مقابلة وجهاً لوجه. إن التطابق السيئ قد يكون أكثر كلفة وقد يحمل آثاراً خطيرة تهدد استمرارية الأعمال للشركة الصغيرة

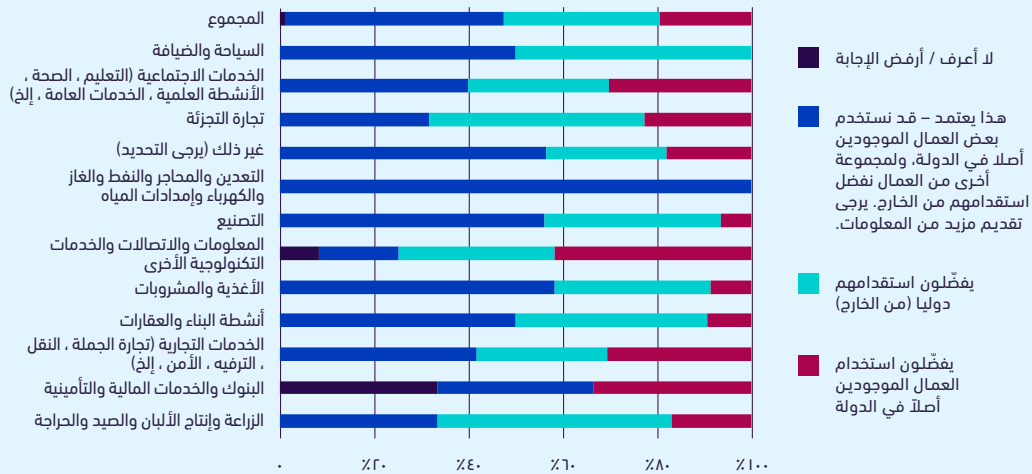
رداً على سؤال بشأن ما إذا كان أصحاب العمل يفضلون استخدام العمال الموجودين أصلاً في الكويت أو استقدامهم من الخارج، أشار نحو نصف المشاركين في المسح (٤٦ في المائة) إلى أن هذا القرار يبقى وفقاً على الظروف، بما في ذلك مواصفات العامل المطلوبة. وأشارت نسبة كبيرة من بقية المشاركين في المسح إلى أنها تفضل استخدام العمال من الخارج (٣٣ في المائة) على استخدام العمال الأجانب الموجودين أصلاً في الكويت (١٩ في المائة). وتتوافق هذه النتائج مع نتائج الدراسة المشتركة بين منظمة العمل الدولية وغرفة تجارة وصناعة الكويت بشأن المهارات المطلوبة، التي أظهرت من جهتها أن ٧٠ في المائة من أصحاب العمل كانوا يخططون في العام ٢٠٢٢ لاستخدام العمال من الخارج. وقد يرتبط ذلك بالقضايا اللاحقة التي تبين التحديات التي ينطوي عليها استخدام العمال الأجانب الموجودين أصلاً في الكويت.



التجارية وتكنولوجيا المعلومات والخدمات الاجتماعية، ربما لأن التحقق من المهارات الشخصية والتقنية أكثر أهمية في هذه القطاعات ومن الأسهل تقييمها إذا كان مقدم الطلب موجوداً أصلاً في الكويت ومن الممكن مقابلته شخصياً.

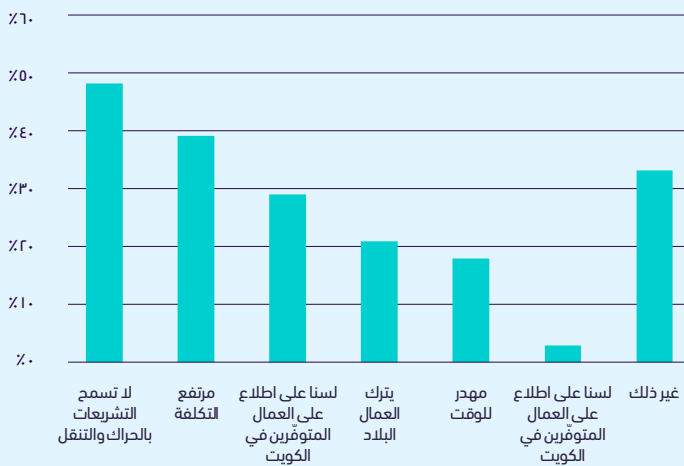
من الناحية القطاعية، نرى أن الشركات أكثر عرضة لاستخدام العمال من الخارج إذا كانت تعمل في مجال البناء والتصنيع، بما أنها تميل إلى الاعتماد على العمال أصحاب الأجور المنخفضة. أمّا القطاعات التي تميل إلى استخدام العمال الموجودين أصلاً في الكويت فتشمل الخدمات

الرسم ٤: عند استخدام عمال أجانب، هل تفضلون / هل تفضل مؤسستكم استخدام عمال أجانب من بين من هم أصلاً في الكويت، أو استخدام عمال دوليين (أي استقدامهم من الخارج)؟ (الأجوبة مفضلة بحسب قطاع العمل)



استخدام العمال الموجودين أصلاً في الكويت

الرسم ٥: ما هي التحديات التي واجهتموها إن وجدت، عند محاولتكم استخدام عمال أجانب من بين الموجودين أصلاً في الكويت؟ (اختيار ثلاث إجابات كحد أقصى)

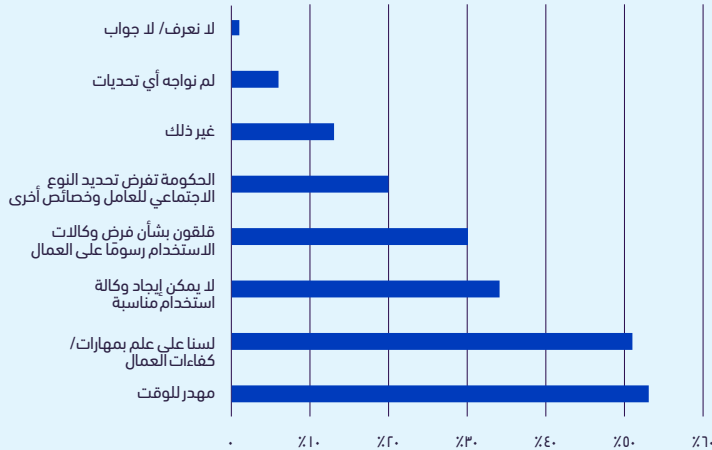


أشارت جميع الشركات تقريباً إلى أنها حاولت استخدام عمال من بين الموجودين أصلاً في الكويت، غير أن ٩٢ في المائة منها أجابت بأنها واجهت تحديات في مساعيها هذه (ما قد يفسر الوضع الراهن، بحسب ما بيّنه الرسم ١ أعلى بقليل). وكما هو مبين في الرسم ٥ أدناه، فإن السبب الأساسي الذي اختاره نصف المشاركين في المسح تقريباً، هو أن اللوائح التنظيمية لا تسمح حالياً بالتنقل بين أصحاب العمل. وبيّن التفصيل القطاعي أيضاً أن جميع القطاعات وّجّدت هذا الجانب إشكالياً بشكل خاص. أمّا الجواب الثاني الأكثر شيوعاً فهو أن استخدام العمال الموجودين أصلاً في الكويت مكلف، وقد يعود سبب ذلك إلى الشرط المفروض على أصحاب العمل بتغطية رسوم تجاوز فترة الإقامة المسموح بها غير المدفوعة إذا وقع العامل الذي يتم استخدامه في وضع غير نظامي.. شملت الأجوبة الأخرى عدم معرفة ما هي مجموعة العمال المتوفّرين للعمل أصلاً في الكويت، بسبب عدم وجود قاعدة بيانات عامة أو خدمة التوظيف (٢٩ في المائة)، وعدم القدرة على العثور على عمال لأنهم غالباً ما يغادرون البلاد بمجرد إنهاء عقدهم أو ترك صاحب العمل (٢١ في المائة) وأن الحصول على موافقة على نقل عامل موجود أصلاً في الكويت يستغرق وقتاً طويلاً (١٨ في المائة).

استقدام العمال من الخارج

من أبرز العقبات التي تعيق الشركات عند استقدام العمال من الخارج، الوقت الذي تستغرقه هذه العملية وعدم التأكد من القدرة على العثور على العامل المناسب. وفي الإجابات (حيث يمكن اختيار ثلاثة أسباب كحد أقصى) أكد أكثر من نصف المشاركين في المسح (٥٣ في المائة) أن عملية الحصول على إذن من الحكومة من أجل استقدام عامل من الخارج تستغرق وقتاً طويلاً للغاية. كما أشار أكثر من نصف المشاركين (٥١ في المائة) إلى أنهم لا يملكون معلومات عن المهارات والكفاءات التي يتمتع بها العمال المتقدمون حتى وصولهم إلى الكويت، ما يعني أنهم مضطرون على الاعتماد بالكامل على وكالات الاستخدام الخاصة أو الوسطاء الآخرين. وأفادت نسبة أقل بأن عملية الاستقدام نفسها تنطوي على الصعوبات (مثلًا التحديات في العثور على المرشح المناسب، أو المخاوف من أن وكالة الاستخدام قد تفرض رسوماً على العمال مقابل استقدامهم، على الرغم من معايير العمل الدولية التي تحظر هذه الممارسة).^٧

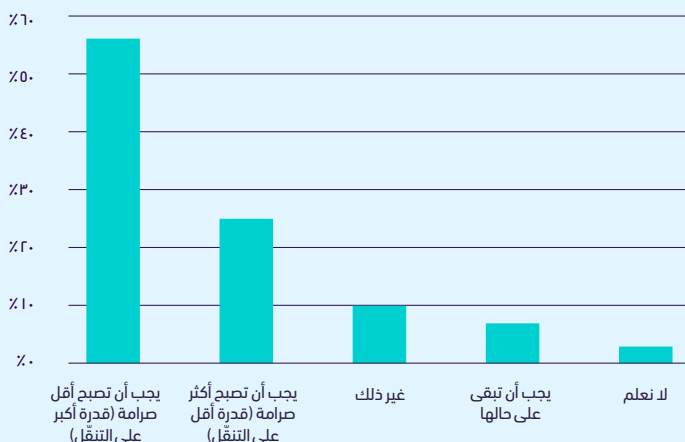
الرسم ٦: ما هي التحديات التي واجهتموها، إن وجدت، عند محاولتكم استخدام عمال أجانب من خارج الكويت؟ الرجاء اختيار ثلاث إجابات كحد أقصى.



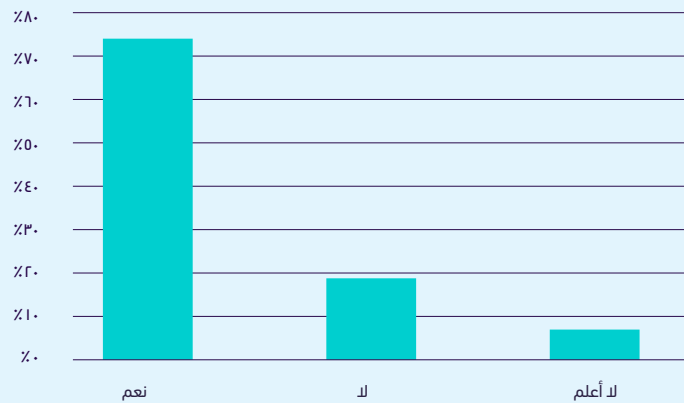
قواعد تنقل اليد العاملة في أسواق العمل الداخلية

عند طرح السؤال: هل تعتبر أن القواعد الخاصة بتنقل العمال الأجانب بين أصحاب العمل في الكويت يجب أن تصبح أكثر صرامة أو أقل صرامة أو أن تبقى على حالها، أشار أكثر من نصف المشاركين في المسح إلى أنهم يرغبون في أن تصبح القواعد أقل صرامة، من أجل تسهيل عمليات انتقال العمال الأجانب. وهذه نتيجة مهمة للغاية لأنها تبلغ تقريباً ضعف نسبة المشاركين الذين أرادوا إما الحفاظ على النظام كما هو، إما جعل عمليات الانتقال أكثر صرامة. كما أن الرغبة في اعتماد قواعد أكثر تساهلاً بشأن تنقل العمال الأجانب متسقة بين جميع القطاعات تقريباً، وهي مرتفعة بشكل خاص في قطاع الأغذية والمشروبات وقطاع التجزئة / التجارة والقطاع المصرفي والمالي. بالإضافة إلى ذلك، أتت النسبة مرتفعة بشكل متسق أيضاً بين الشركات من جميع الأحجام، سواء أكانت صغيرة أم متوسطة أم كبيرة. وفي كل فئة من الفئات المختلفة، أعرب أكثر من نصف المشاركين في المسح عن تفضيلهم القواعد الأقل صرامة في ما يتعلق بتنقل العمال بين أصحاب العمل.

الرسم ٧: هل تعتبر أن القواعد الخاصة بتنقل العمال الأجانب بين أصحاب العمل في الكويت يجب أن تصبح أكثر صرامة أو أقل صرامة أو أن تبقى على حالها؟



الرسم ٨: هل تشكّل عمليات الإصلاح المُعتمَدة في دول مجلس التعاون الخليجي المجاورة في مجال تنقل اليد العاملة في الأسواق الداخلية، خطوة إيجابية نحو بناء سوق عمل أكثر ديناميكية في الكويت؟



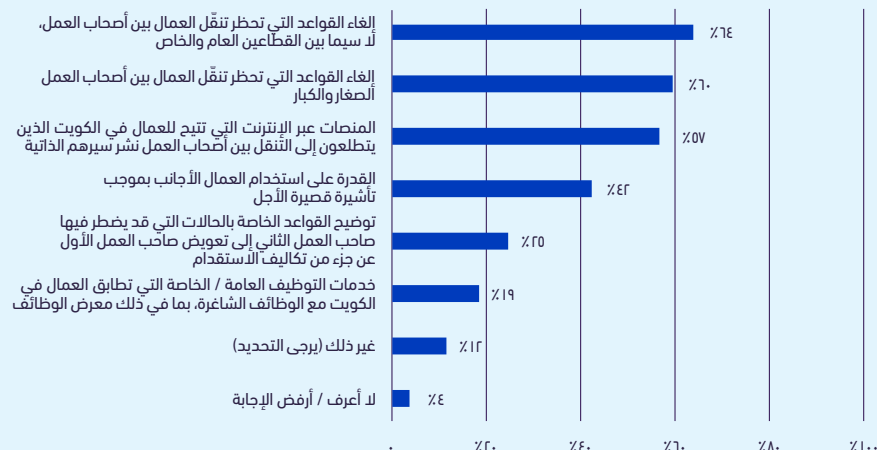
في موازاة ذلك، وافق حوالي ثلاثة أرباع المشاركين في المسح على اعتماد إصلاحات في مجال تنقل اليد العاملة مماثلة لتلك المُعتمَدة في دول مجلس التعاون الخليجي المجاورة (التي تيسّر تنقل العمالة الداخلية وتسمح بنقل التأشيرات من دون الحاجة إلى تحصيل شهادة عدم ممانعة للعمال) وأشاروا إلى أنّ مثل هذه الإصلاحات تشكّل خطوة إيجابية نحو بناء سوق عمل أكثر ديناميكية في الكويت. ويعرض الملحق بالتفصيل عمليات الإصلاح هذه.

التوصيات بشأن عمليات الإصلاح

الزراعي هو القطاع الوحيد الذي من غير المرجح أن يختار هذه الخيارات، ما يشير إلى أن أصحاب العمل في هذا القطاع قد يستفيدون من الدعم التكميلي لاستخدام العمال بطريقة تلبّي احتياجات القطاع. فعلى سبيل المثال، كان من المحتمل أن يختار المشاركون من القطاع الزراعي التوصية 'القدرة على استخدام العمال الأجانب بموجب تأشيرة قصيرة الأجل'. ومن الواضح أيضًا أنّ جميع الشركات، سواء أكانت كبيرة أم متوسطة أم صغيرة، دعمت بصورة متّسقة التوصيات بشأن إلغاء القواعد التي تحظر تنقل العمال بين أصحاب العمل.

ردًا على السؤال حول الإصلاحات التي من شأنها أن تيسّر استخدام العمال الأجانب الموجودين أصلًا في الكويت أو أن تجعلها أقلّ تكلفة بالنسبة إلى الشركات (إمكانية اختيار أكثر من إجابة واحدة)، سلّطت غالبية المشاركين في المسح الضوء من جديد على أهمية إلغاء القواعد التي تحظر تنقل العمال بين أصحاب العمل، لا سيما بين القطاعين العام والخاص (٦٤ في المائة) وبين أصحاب العمل الصغار والكبار (٦٠ في المائة). أما على مستوى القطاعات المختلفة فقد أتت نسبة الإجابات التي تدعم عمليات الإصلاح في هذا المجال مرتفعة بصورة متّسقة بين جميع القطاعات تقريبًا، لا سيما في قطاع الأغذية والمشروبات والخدمات الاجتماعية. والقطاع

الرسم ٩: ما هي الإصلاحات التي يمكن أن تجعل استخدام العمال الأجانب الموجودين أصلًا في الكويت أسهل أو أقلّ تكلفة بالنسبة إلى شركتكم؟



المعلومات النوعية المستقاة من أصحاب العمل

عُقد اجتماع في ٧ آذار/ مارس ٢٠٢٣ شارك فيه ممثلون عن أكثر من ٣٠ شركة، غطت مجموعة من القطاعات المختلفة، وركزت المداولات على ما يلي:

القواعد التي تدير حاليًا تنقل العمال الأجانب العاملين أصلاً في الكويت

الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص

أثر جائحة كوفيد-١٩ على سوق العمل، لا سيما كيف عرّضت الشركات لتحديات في مجال الاستخدام في الكويت و

الإصلاحات السياسية والتشريعات المقترحة.

خلال الاجتماع، أعرب بعض ممثلي الشركات عن رأي مفاده أن القيود المفروضة على تنقل اليد العاملة غير ضرورية، وأن الشركات التي تعامل العمال معاملةً لائقة، لا تحتاج إلى 'التمسك' بعمالها عبر الحواجز التنظيمية المفروضة وأن تحفيز العمال من خلال الحوافز المالية والمزايا وفرص التدريب على المهارات تعتبر آلية أكثر موثوقية للاحتفاظ بالعمال. وبالتالي، قال ممثلو الشركات أنه ينبغي دعم الشركات كي توفر ظروف عمل ملائمة لعمالها كاستراتيجية لتعزيز الولاء والاستبقاء. وأشار أحد ممثلي شركة إلى أن الشركة قدمت «شهادة عدم ممانعة» لأي عامل يرغب في تغيير صاحب العمل، لكنه وجد أن نسبة كبيرة من العمال الذين غادروا عادوا لاحقاً إلى الشركة، لأنها توفر ظروفًا أفضل من المنافسين. كما أشار بعض ممثلي الشركات إلى أهمية الحفاظ على السمعة الدولية الجيدة للقطاع الخاص في الكويت، مما يمكن الشركات من جذب العمالة الماهرة.

كان قطاع الأغذية والمشروبات قطاعاً مزدهراً قبل كوفيد-١٩. لكن بعد تفشي الجائحة، صُدمنا لأننا لم نتمكن من توظيف أشخاص يعملون في مطاعم أخرى، لأنهم دخلوا البلاد 'بتأشيرة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة'. كان من الغريب ألا نتمكن من شغل الوظائف الشاغرة فيما العديد من الأشخاص ينتظرون في صفوف طويلة بحثاً عن عمل [لأن مطاعمهم مغلقة] ولم نتمكن نحن من استخدامهم.

ممثل سابق لشركة تعمل في قطاع الأغذية والمشروبات

والمتعاقدين من القطاع الخاص؛ وبين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والشركات الكبيرة) مسألة تخص الشركات بصرف النظر عن حجمها وقطاع العمل. على سبيل المثال، ذكر ممثل رسمي عن قطاع الأغذية والمشروبات التحديات التي ينطوي عليها الاستخدام ضمن القطاع، على الرغم من وجود بعض الجدل حول ما إذا كانت القيود المفروضة على التغيير بين القطاعات قد تم تخفيفها خلال جائحة كوفيد-١٩.

كما رأى ممثل عن اتحاد لشركات بناء أن القيود الحالية المفروضة على الانتقال من صاحب عمل إلى آخر تطرح تحدياً بالنسبة إلى الشركات الكبيرة التي لديها عقود متعددة (على سبيل المثال عقود حكومية وعقود مع القطاع الخاص) وعبر عن رغبة في أن تتاح الفرصة أمام هذه الشركات كي تنقل الموظفين بين هذه العقود/ فروع الشركة عند انتهاء مشروع وبدء مشروع آخر. إن فقدان المهارات والمواهب الذي تؤدي إليه القيود المفروضة على هذا النوع من الانتقال، بالإضافة إلى التكاليف الإضافية للاستقدام الدولي، من الاعتبارات الجدية للعديد من الشركات. وسلط مشارك آخر الضوء على أهمية الانتقال من القطاع الحكومي إلى القطاع الخاص، بما أن الحكومة تستبدل العديد من الأجانب العاملين في القطاع العام بالكويتيين، وأن العديد من الشركات في القطاع الخاص يمكن أن تستفيد من القدرة على استخدام هؤلاء العمال المؤهلين والمهرة.

وأشار ممثل آخر من اتحاد كبير للشركات، إلى أن قدرة العمال على التنقل بين القطاعات أمر بالغ الأهمية بالنسبة إلى الشركات التي تشبه شركتهم.

ومن الجوانب الأخرى المثيرة للاهتمام التي برزت أثناء المناقشة، التوصية باستعراض الحد الأدنى للأجور. يجب في الواقع استعراض الحد الأدنى للأجور كل خمس سنوات بحسب ما ينص عليه قانون العمل (رقم ٢٠١٠/٦)، مع الإشارة إلى أن الحد الأدنى الحالي للأجور حُدّد في العام ٢٠١٧ (٧٥ ديناراً كويتياً، أي ما يعادل حوالي ٢٤٣ دولار أمريكي). وبالتالي، فإن هذا الاستعراض من أولويات غرفة تجارة وصناعة الكويت والحكومة، مع الأمل بأن تتم المبادرة إلى تناول هذا الجانب بمجرد تشكيل حكومة جديدة.

إن فلسفة شركتنا هي كالتالي: 'نعتني بكم كي تعتنوا بالمؤسسة'.
بمعنى أننا إذا احترمنا حقوق العمال نصبح شركة يرغب الناس في البقاء فيها.

الرئيس التنفيذي السابق لبنك تجاري

من ناحية أخرى، أعرب بعض ممثلي الشركات عن قلقهم من أنهم سيتكبدون خسائر اقتصادية عند استقدام عامل من الخارج في حال انتقل إلى صاحب عمل آخر بسرعة بعد وصوله إلى الكويت. وتمت مناقشة عدد من الممارسات الواعدة في هذا السياق، بما في ذلك التشريعات في قطر التي تسمح للعمال بتغيير أصحاب العمل من دون ضرورة الحصول على شهادة عدم ممانعة، ولكن في حال جرى الانتقال خلال فترة التجربة (والتي لا يمكن أن تتجاوز ستة أشهر بموجب القانون) ، يعوّض صاحب العمل 'الثاني' جزئياً صاحب العمل 'الأول'، فيسدد جزءاً من تكاليف الاستقدام وتذكرة السفر (إن وجدت) شريطة أن لا يتجاوز المبلغ أجرة شهرين من الأجر الأساسي للعمال.

واعتبر المشاركون في الاجتماع أن القيود المفروضة على العمال نتيجة القرار الإداري رقم ٣٧٥ لسنة ٢٠٢١ (تقييد انتقال العمال بين الحكومة

التائج والتوصيات

في الختام، من المهم التفكير في حقيقة أن الكويت احتفظت بالعديد من القيود على التنقل الداخلي في سوق العمل والتي تم إلزائها في دول مجلس التعاون الخليجي المجاورة. لذلك، من المهم النظر فيما إذا كانت الكويت ستستفيد أيضاً من إصلاحات مماثلة.

تحمل الإصلاحات التي تسهل النقل بين الوظائف خلال فترة العقد العديد من المزايا. من شأن هذه الإصلاحات أن تعزز الإنتاجية والقدرة التنافسية الشاملة للاقتصاد الكويتي من خلال ضمان وجود قوة عاملة أكثر مهارة وتحفيزاً. تدعم المرونة الأكبر للشركات مطابقة الوظائف الإستراتيجية (يسهل العثور على العامل المناسب الذي يتمتع بالخبرة والمهارات المناسبة) ويمكن أن يؤدي أيضاً إلى زيادة الإنتاجية على مستوى الشركة (تقليل التغيب عن العمل وفجوات التوظيف، وزيادة معدل الاستبقاء). ومن شأن الإصلاحات أيضاً أن تعزز سوق العمل الكويتي باعتباره وسيلة جذابة للعمال، بما في ذلك العمالة الماهرة والمستثمرين. ومن شأن النزاعات العمالية المرتبطة بتغيير العمال لأصحاب العمل أن تنقل، مما يخفف العبء على الهيئة العامة للقوى العاملة والمؤسسات الحكومية الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساهم تعزيز تنقل العمالة في تحقيق التماسك الاجتماعي والشمول، مما يعزز بيئة عمل متناغمة تعود بالنفع على جميع أصحاب المصلحة. ويمكن للإصلاحات أن تساعد في حماية الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين وكرامتهم من خلال الحد من تعرضهم للاستغلال وسوء المعاملة.

لدعم تنفيذ هذه الإصلاحات، من الضروري مراعاة احتياجات أصحاب العمل أيضاً. ومن خلال إشراك أصحاب العمل والعمال بطريقة بناءة، يمكن للحكومة والشركاء الاجتماعيين خلق بيئة مواتية للتغيير الإيجابي.

استناداً إلى نتائج مسح أصحاب العمل، والممارسات من الدول المجاورة التي قامت بإصلاحات تشريعية لتعزيز التنقل في سوق العمل الداخلي، فإن التوصيات التالية موجهة إلى الحكومة الكويتية والشركاء الاجتماعيين.

الإصلاح التشريعي لجعل تغيير الوظائف والقطاعات أكثر بساطة

من خلال إزالة شهادة عدم الممانعة، والقيود الحالية المفروضة على العمال المهاجرين في تغيير الوظائف بين القطاع الخاص والعام أو بين الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبرى، سيجد العمال فرصاً جديدة وأفضل تتناسب مع مهاراتهم وسيتمكن أصحاب العمل من توظيف العمال الذين يتناسبون مع احتياجاتهم داخل سوق العمل المحلي. علاوة على ذلك، ستبقى المهارات والمعرفة في البلاد، وتتراكم، وتعود بالنفع على الاقتصاد. ويمكن إجراء مثل هذه الإصلاحات التشريعية من خلال مراجعة واستبدال سلسلة من القرارات الإدارية، وهي القرار الإداري رقم ٤٥١ لسنة ٢٠١٦، والقرار الإداري رقم ٨٤٢ لسنة ٢٠١٥، والقرار الإداري رقم ٧١٢ لسنة ٢٠١٧ بشأن تنقل العمالة في الشركات الصغيرة والمتوسطة. وينبغي النظر في كيفية تعويض أصحاب العمل الذين دفعوا رسوم التوظيف الدولية للعامل الذي يغير عمله بسرعة، على سبيل المثال خلال السنة الأولى. ويمكن القيام بذلك، على سبيل المثال، من خلال إشراف الهيئة العامة للقوى العاملة على خطة يقوم فيها صاحب العمل الثاني بتعويض الأول على أساس تناسبي.

الحد من مخاطر انتقام صاحب العمل لنقل الوظيفة

حتى عندما يكون نقل تصريح العمل مسموحاً به حالياً بموجب التشريع الكويتي، قد يتردد العمال في الاستفادة من هذا الحق بسبب خطر الانتقام من قبل صاحب العمل عديم الضمير من خلال استخدام إخطار «تغيب» كاذب ضد العامل الذي قدم طلباً إلى تغيير وظائف. ولمعالجة هذه المشكلة، حاولت الحكومة الكويتية ربط الأنظمة الإلكترونية للهيئة العامة للقوى العاملة ووزارة الداخلية لمنع أصحاب العمل من اتخاذ مثل هذا الإجراء بعد أن قدم العامل طلبه من خلال النظام الإلكتروني للهيئة. ومع ذلك، لن يتمكن العمال من الاستفادة من نظام أكثر شفافية وإنصافاً لإنهاء العقود إلا من خلال إزالة المخالفة الإدارية المتمثلة في «التغيب» ومعاملتها كسبب لإنهاء العقد فقط.

إدخال آليات تكميلية يمكنها تسهيل سوق عمل أكثر ديناميكية

إن ضمان قدرة العمال - في الممارسة العملية وليس فقط في القانون - على تغيير أصحاب العمل، يتطلب وساطة نشطة من الدولة لدعم الباحثين عن عمل وأصحاب العمل للتعرف على الفرص ذات الصلة. نظراً لأن التوظيف موجه نحو التوظيف الدولي، لم تكن هناك، قبل فيروس كوفيد-١٩، بوابات أو خدمات عمل وطنية يمكن أن تساعد في الربط بين العمال المهاجرين وأصحاب العمل. ومع إنشاء منصات افتراضية في قطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة والبحرين، يبدو أن هذا قد تغير. ومع ذلك، فإن ضمان فعالية الإصلاحات يتطلب المتابعة وجمع البيانات بشكل منتظم، فضلاً عن التحليل لتعديل السياسات عند الضرورة. في الوقت الحالي، هناك فرصة محدودة لدراسة كيفية تنفيذ الإصلاحات، وما تأثيرها على مقاييس مثل رفاهية العمال، والإنتاجية، والأجور، وعدد ونوع النزاعات العمالية. وما إلى ذلك. المزيد من الدراسات الاستقصائية مباشرة مع العمال وأصحاب العمل، والحوار الاجتماعي يمكن أن يساعد في ضمان أن تكون السياسات فعالة ومستجيبة، ويمكن أن يساعد أيضاً في توجيه تطوير الإصلاحات المستقبلية في الكويت.

◀ الملحق: موجز عن عمليات الإصلاح في مجال تنقل اليد العاملة في قطر والمملكة العربية السعودية

لم يكن الأساس المنطقي للإصلاحات المُتَّخذة في قطر والبحرين والمملكة العربية السعودية مدفوعاً بالمخاوف المتعلقة بالسمعة فحسب، بل وبالفوائد الاقتصادية لتنقل اليد العاملة. ففي المملكة العربية السعودية، قدمت الحكومة مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية في العام ٢٠٢٠، التي دخلت حيز التنفيذ في ١٤ آذار/ مارس ٢٠٢١، وذلك ضمن إطار برنامج التحول الوطني بهدف «زيادة إنتاجية العامل [المهاجر]، وتعزيز حماية حقوق العمال وزيادة المنافسة». وبإمكان جميع العمال المشمولين بقانون العمل تغيير أصحاب العمل بعد سنة واحدة من الخدمة لدى صاحب العمل الأول، من دون ضرورة الحصول على إذن منه. ويخضع هذا الحق لشروط معينة يجري استيفائها، منها أن يقدم صاحب العمل الجديد عرض عمل للعامل وأن يتم الامتثال لفترة الإخطار. وبالنسبة إلى العمال المشمولين بقانون العمل، تم استبدال تصريح الخروج «بتأشيرة خروج آلية» يمكن أن يحصل عليها العامل عبر بوابة أبشر. وتبقى الموافقة على تأشيرة الخروج الآلية مشروطة بعدم تعرض العامل لأي غرامات غير مدفوعة أو مخالفات حكومية، بدلاً من الاضطرار إلى الحصول على موافقة صاحب العمل. غير أن العمال المنزليين وغيرهم ممن لا يغطيهم قانون العمل، غير مشمولين بعد بهذه الإصلاحات.

في قطر، تم إلغاء القيود القانونية المفروضة على قدرة العمال الأجانب على تغيير صاحب العمل من خلال قانونين يعدلان قانون العمل (رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤) والقانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم^٨. ودخل القانونان حيز التنفيذ في ٨ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٠. كما ألغى تشريع سابق تم اعتماده في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٨ (وتمديده لاحقاً في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠) متطلبات تصريح الخروج لجميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون والعاملون في المؤسسات الحكومية والعاملة والعاملون في الزراعة والرعي، مع الإبقاء على عدد ضئيل من الاستثناءات^٩. بينما تم إلغاء المطلب القانوني للعمال المهاجرين بالحصول أولاً على شهادة عدم ممانعة لتغيير الوظائف لجميع العمال، قدم القانون رقم ١٨ لعام ٢٠٢٠ أحكاماً لإنهاء التوظيف لجميع العمال في القطاع الخاص. وبالتالي يمكن للعمال تغيير أصحاب العمل: (أ) في نهاية فترة اختبارهم التي تمتد على ستة أشهر، وبعد تقديم إخطار خطي (شهر أو شهرين، بحسب مدة خدمتهم)؛ أو (ب) خلال فترة الاختبار (إخطار لمدة شهر)، وفي هذه الحالة على صاحب العمل الجديد أن يعرض صاحب العمل الحالي جزءاً من رسوم الاستقدام وثمن تذكرة السفر باتجاه واحد، إن وجدت، على ألا يتجاوز التعويض أجر شهرين من أجر العامل الأساسي. بالإضافة إلى ذلك، في حال لم يفي صاحب العمل بالتزاماته القانونية، لن يكون العامل ملزماً بمراجعة فترة الإخطار قبل تغيير العمل. وبموجب القرار الوزاري رقم ٥١ لسنة ٢٠٢٠، يُمنح العمال مهلة تمتد على ٩٠ يوماً كحد أقصى من تاريخ انتهاء صلاحية رخصة الإقامة للعثور على عمل آخر وتغيير صاحب العمل.

يتطلب ضمان قدرة العمال على تغيير أصحاب العمل عملياً وليس بحكم القانون فحسب، أن يدرك العمال وأصحاب العمل على حد سواء الفرص التي ذات الصلة. وبما أن الحجم الأكبر من الاستقدام يجري عبر الاستقدام الدولي، لم يتم إنشاء، قبل تفشي جائحة كوفيد-١٩، بوابات أو خدمات استخدام وطنية تساهم في المطابقة بين العمال الأجانب الموجودين في السوق وأصحاب العمل. إلا أن عدداً من الدول، منها البحرين والإمارات العربية المتحدة وقطر، اعتمد منذ العام ٢٠٢٠، منصات خاصة بتنقل اليد العاملة تساهم في مطابقة الوظائف بين العمال الذين تم إنهاء استخدامهم في ظل تفشي الجائحة وأصحاب العمل الذين يبحثون عن عمال. وفي حين تم تطوير هذه المنصات لمعالجة السياق المحدد الذي تسببت به جائحة كوفيد-١٩، يبدو أن المنصة تتطور كي توفر خدمة قيمة بعد انحسار الجائحة كبديل عن الاستقدام الدولي.

٨ أدى القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٠ إلى تعديل القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ باعتماد أحكام جديدة بشأن إنهاء عقد العمل؛ وألغى القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٢٠ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ شرط حصول العمال على "شهادة عدم ممانعة" من أصحاب العمل من أجل تغيير العمل.

٩ تم إلغاء تصاريح الخروج للعمال المشمولين بقانون العمل في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٨. وفي كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠، وسع قرار وزاري نطاق هذا التشريع ليشمل العمال غير المشمولين بقانون العمل، بمن فيهم العمال المنزليون والعاملون في المؤسسات الحكومية والعاملة، والعاملون في قطاع النفط والغاز، والعاملون في البحر والزراعة والرعي. تنطبق الاستثناءات على أفراد القوات المسلحة وما يصل إلى ٥ في المائة من الموظفين في المناصب الرئيسية.

Contact details

International Labour Organization
Regional Office for the Arab States
Aresco Center, Justinien Street, Kantari
P.O.Box 11-4088 Riad El Solh 1107-2150
Beirut – Lebanon

Tel: +961-1-752400
Fax: +961-1-752405
Email: beirut@ilo.org