

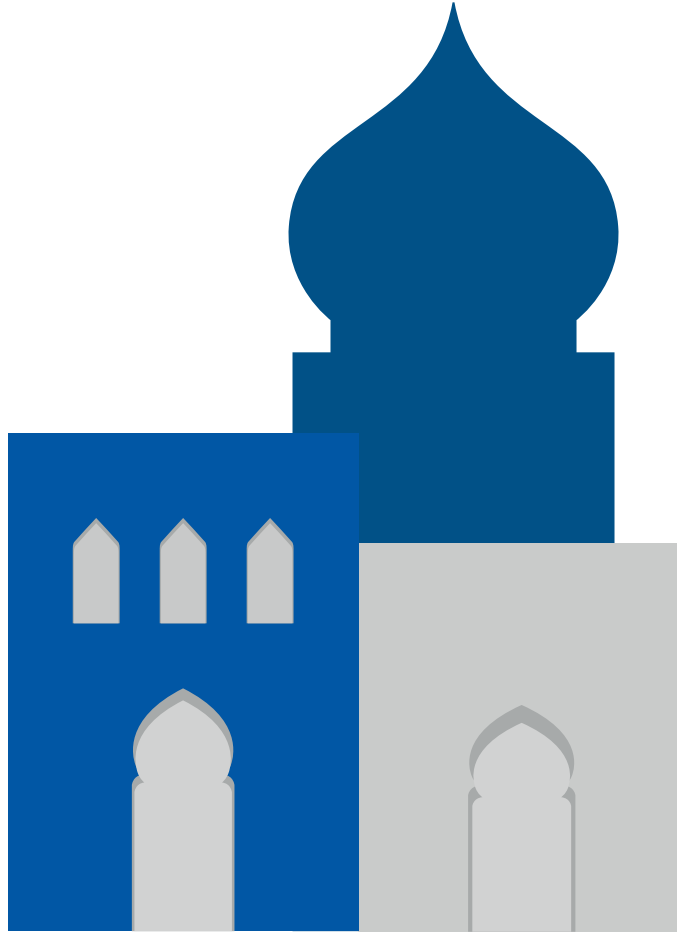
مقارنة بين قانون الكفالة رقم (4) لسنة 2009 والقانون رقم (21) لسنة 2015.





يقوم القانون رقم (21) لسنة 2015 على تنظيم الدخول والخروج والإقامة للوافدين للعمل داخل دولة قطر ("القانون المعروف بقانون الكفالة الجديد") والذي تم نشره باللغة العربية في الجريدة الرسمية. سوف يقوم قانون الكفالة الجديد على إلغاء القانون رقم (4) لسنة 2009 والمعروف بـ ("قانون الكفالة القديم")، ومن ثم القرارات والمقررات الصادرة في وقت سابق لتنفيذها. كما سوف تسري الأحكام الخاصة بقانون الكفالة الجديد اعتباراً من 13 ديسمبر 2016، حيث سيقوم سعادة/ وزير الداخلية، والذي سوف تتم الإشارة إليه لاحقاً بـ ("الوزير") من خلال وزارة الداخلية والتي سوف يتم الإشارة إليها لاحقاً بـ ("الوزارة") وكذا إدارة الهجرة، مسؤولين عن تنفيذ وتفعيل قانون الكفالة الجديد. لقد تم إجراء بعض التعديلات على قانون الكفالة القديم رقم (4) لسنة 2009. تتعلق جميع الملاحظات المنشورة بالمقارنة بين القوانين على النحو التالي.





أ- استثناء مصطلح "الكفيل" وتضمين مصطلح "المستقدم".

المادة 1 من قانون الكفالة القديم والتي قامت بتعريف مصطلح "الكفيل" على النحو التالي:
كفيل الإقامة: تعني صاحب العمل أو رب الأسرة أو مستقدم الزائر على كفالته، وتشمل كفالته منح إذن الخروج للشخص المكفول.

وحيث أنه قد تم إزالة مثل هذا المصطلح في قانون الكفالة الجديد واستبداله في المادة رقم (1) من قانون الكفالة الجديد من خلال إضافة مصطلح جديد وهو "المستقدم" والذي يتم تعريفه على النحو الآتي:
المستقدم: الجهة أو صاحب العمل أو رب الأسرة أو المضيف، الذي يستقدم الوافد الأجنبي، أو الذي تنتقل إليه إقامته، وفقا لأحكام هذا القانون.

ب- رفع حظر السنتين عن الوافدين والخاص بإعادة الدخول

تنص المادة رقم (4) من قانون الكفالة القديم على الآتي:
"حظر منح تأشيرة دخول الوافد الذي سبق له الإقامة في الدولة للعمل، إلا بعد مرور سنتين من تاريخ المغادرة. وللوزير، أو من ينيبه، كما يجوز للجهة التجاوز عن هذه المدة أو استثناء بعض الحالات من تلك المدة، بناءً على موافقة كتابية من الكفيل السابق."

بينما تنص المادة رقم (4) من قانون الكفالة الجديد على الآتي:
تصدر الجهة المختصة، أو أي جهة أخرى يحددها الوزير، تأشيرات الدخول وفقاً لأحكام هذا القانون، ويجوز إلغاء أي من تلك التأشيرات بعد صدور أسباب تتعلق بالصالح العام.
ولا تمنح تأشيرة الدخول للوافد بغرض العمل إلا بموجب عقد عمل مبرم مع مستقدمه وفقاً للشروط والضوابط المقررة قانوناً.



ويحظر التنازل عن التأشيرات للغير أو التصرف فيها بأي وجه أو تداولها من قبل الغير، سواء كان التنازل أو التصرف أو التداول بمقابل أو بدون مقابل. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط وضوابط منح تلك التأشيرات والمدة الخاصة بها."

وبموجب المادة المذكورة في قانون الكفالة القديم، فإنه لن يجوز للوافد العودة إلى العمل مع صاحب عمل آخر بعد إبرام عقد عمل في قطر عقب مغادرة الدولة إلا بعد مرور سنتين. فبينما نلاحظ بأن قانون الكفالة الجديد لم يذكر مثل هذه القيود، ومن ثم فإن حظر السنتين الحالي المفروض على الوافدين للعمل الذين يسعون إلى العودة مجدداً إلى البلاد بتأشيرة عمل جديدة، لم يعد معمولاً به.

ج- تصريح الخروج

لقد قامت المادة رقم (18) من قانون الكفالة القديم بإرساء ذلك، بأنه في حال أراد الموظف الخروج من البلاد، فإنه يتعين عليه الحصول على تصريح خروج من "كفيل الإقامة" وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة رقم (1) المذكورة أعلاه. كما تنص المادة رقم (18) على الآتي:

"يجب على كل وافد منحت له سمة دخول الدولة أن يكون له كفيل. ولا يصح للوافدين، فيما عدا النساء اللاتي على كفالة رب الأسرة والقصر والزوار الذين لا تتجاوز مدة زيارتهم للدولة ثلاثين يوماً، مغادرة البلاد بصفة مؤقتة أو نهائية إلا بعد تقديم إذن بالخروج من كفيل الإقامة".

وفي حالة اعتراض المستقدم على خروج الوافد، يكون للوافد حق اللجوء إلى لجنة تظلمات خروج الوافدين، التي يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها والإجراءات التي تتبع أمامها ونظام عملها قرار من الوزير. واستثناء من ذلك،

يجوز للوافد للعمل، الخروج من الدولة فور إخطار المستقدم الجهة المختصة بموافقتة على قيام العامل بالإجازة. وعلى اللجنة فور حدوث ظرف طارئ للوافد للعمل، وبناء على الطلب الذي يقدمه لذلك، أن تبت في طلب الخروج خلال ثلاثة أيام عمل".

وعلى نحو مشابه، فإن قانون الكفالة الجديد يجبر الموظف على إفادة صاحب العمل قبل قيامه بمغادرة دولة قطر. وعلى الرغم من أن مثل هذا الاجبار منصوص عليه في القانون المذكور، إلا أنه يمكن للموظف اللجوء إلى لجنة تظلمات خروج الوافدين، وهذا في حال رفض صاحب العمل منح تصريح الخروج له بناء على طلب الموظف الوافد، ومن ثم ينبغي على مجلس تظلمات خروج الرعايا الأجانب اتخاذ إجراء خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ تقديم الطلب.



د- شهادة عدم ممانعة

وفقاً لما تمت الإشارة إليه في الفقرة السابقة الخاصة بقانون الكفالة القديم، فإنه قد تم النص على أنه لا يجوز للوافد العودة إلى العمل في دولة قطر لمدة سنتين عقب انتهاء عقده، لو لم يحصل على موافقة الكفيل.

وفي هذا الصدد، فقد أوردت المادة رقم (22) من قانون الكفالة القديم الآتي:

"للجهة المختصة نقل كفالة الموظف الوافد إلى صاحب عمل آخر، باتفاق كتابي بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل السابق، وبعد موافقة الجهة المختصة بوزارة العمل، بالنسبة للفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل."

وإنحرفاً عن هذا الموقف، فإن قانون الكفالة الجديد قد أورد أحكاماً جديدة تتعلق بالمفهوم السابق لشهادة عدم الممانعة، حيث نصت المادة رقم (21) من قانون الكفالة الجديد على الآتي:

"يجوز بموافقة صاحب العمل والجهة المختصة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، انتقال الوافد للعمل إلى صاحب عمل آخر قبل انتهاء عقد العمل. ويجوز للوافد للعمل، بعد موافقة الجهة المختصة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الانتقال إلى صاحب عمل آخر فور انتهاء مدة عقد العمل محدد المدة، أو بعد مضي خمس سنوات على اشتغاله مع صاحب العمل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

كما يجوز للوافد للعمل، بعد موافقة الجهة المختصة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الانتقال إلى صاحب عمل آخر، في حالة وفاة المستقدم أو انقضاء الشخص المعنوي لأي سبب.

وفي جميع الأحوال، لا يجوز الإخلال بالحقوق المقررة لصاحب العمل المستقدم، بموجب أحكام قانون العمل المشار إليه، أو عقد العمل المبرم مع الوافد للعمل."

وإعمالاً لقانون الكفالة الجديد، فإن المفهوم السابق لشهادة عدم الممانعة قد تغير.

يستطيع الوافد للعمل بموجب عقد عمل محدد المدة، أو ما يطلق عليه عقد ثابت الأجل، أن يغير عمله وينتقل إلى صاحب عمل آخر وهذا في حال كانت مدة عقد العمل قد انقضت من خلال السعي للحصول على موافقة من وزارة الداخلية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

وإكمالاً لما سبق ذكره أعلاه، فإن الوافد للعمل بعقد عمل محدد المدة؟، يستطيع تغيير عمله حتى قبل انتهاء مدة العقد من خلال الحصول على تصريح من صاحب العمل التابع له ووزارة الداخلية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

وبالنسبة للوافد للعمل بعقد عمل غير محدد المدة، أو ما يطلق عليه عقد مفتوح المدة، فإنه يستطيع تغيير وظيفته عقب استكمال خمس سنوات من الخدمة لدى نفس صاحب العمل من خلال تقديم إخطار قبل ترك العمل بشهرين، كما يسعى للحصول على موافقة من وزارة الداخلية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.



Connect with Us..