



عمل وتنمية

مجلة فصلية تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجالس وزراء الشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية . سبتمبر 2014 «العدد الرابع» - ISSN: 2210-18000



دول المجلس تشارك في
الدورة الـ 41 لمؤتمر العمل العربي



السعودية تبدأ
في تطبيق نظام
«سالك»



تعاون خليجي
عربي لتحديث دليل
مصطلحات الإعاقة

المنطقة العربية تحرز
تقدماً كبيراً في مكافحة
عمل الأطفال

مشاركة خليجية
واسعة في أعمال
«التماسك الأسري»





المكتب التنفيذي

مجلة فصلية تصدر عن:
المكتب التنفيذي لمجلس وزراء
العمل ومجلس وزراء الشؤون
الاجتماعية بدول مجلس التعاون
لحول الخليج العربية

رئيس التحرير:
عقيل أحمد الجاسم

فريق التحرير:
محمود علي حافظ
خليل يعقوب بوهزاع
عدنان رمضان عوض
عيسى خليل الدرازي

هاتف:
+973 17530202

فاكس:
+973 17530753

البريد الإلكتروني:
info@gccls.org

صندوق بريد:
26303 - المنامة
مملكة البحرين

تدقيق وتصحيح لغوي:
عبدالرضا محسن

إخراج وتصميم:
سلفر لاين للإعلانات
+973 33800877



4

الجاسم: ندرك الضغوط
التي تمارسها
بعض الأطراف على
مكتب العمل الدولي



حان الوقت لتمكين
الأسرة الخليجية بنوياً
ووظيفياً

9



10

دورة تدريبية خليجية
حول نظم التلمذة
المهنية



الصبيح: الوزارة
تمدّ يدها للسبّاب
وتدعوهم للاندماج في
سوق العمل

18



24

مبادرات قطرية لحماية
حقوق العمالة الوافدة



تحديات خليجية لإنشاء
منظومة تشريعية
متكاملة لكبار السن

26

طاقات خليجية قادرة على العطاء والتميز

أنهى فريق الرؤى والموجهات المستقبلية حول منظومة المؤهلات والمعايير والاختبارات المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والذي يرأسه معالي الشيخ عبدالله بن ناصر البكري، وزير القوى العاملة في سلطنة عمان، مؤخراً آخر اجتماعاته، بالوصول إلى مشروع صيغة خليجية مشتركة لوضع المؤهلات والاختبارات والمعايير المهنية، ستعرض على مجلس وزراء العمل في دول المجلس في دورتهم (٢١) التي تستضيفها دولة الكويت في نوفمبر المقبل.

لقد بذل الفريق خلال العامين الماضيين، ومن خلال اجتماعات وورش عمل مكثفة جهوداً متميزة لوضع أرضية مشتركة بين دول المجلس لبناء مؤهلات ومعايير خليجية مشتركة، سيكون لها الأثر في تصحيح بعض العقبات التي تعترض تطوير أسواق العمل بدول المجلس، فضلاً عن مساهمتها في تبادل التجارب المتميزة بين دول المجلس وتكاملها.

إن النتائج التي خرج بها الفريق تؤكد على وجود طاقات وخبرات في دول المجلس قادرة على الإسهام بكفاءة واقتدار في وضع سياسات في شتى الموضوعات ذات العلاقة بالعمل، ففهم، فضلاً عن تسلحهم بالعلم والخبرة، أبناء المنطقة وعلى علم بطبيعة الإشكاليات والتحديات التي تواجهنا، الأمر الذي سيجعل من حلولهم ومقترحاتهم نابعة أولاً من حبهم ورغبتهم في خدمة أوطانهم، وثانياً من معرفتهم لطبيعة مجتمعاتنا وما هي الحلول التي ستتناسب معه.

لا يسعني هنا إلا أن أسجل بالغ الشكر والتقدير لمعالي الشيخ عبدالله بن ناصر البكري، وزير القوى العاملة في سلطنة عمان، رئيس الفريق، على متابعته وتوجيهاته المستمرة للفريق والتي كان لها الأثر الكبير في تحقيق الأهداف المتوخاة من الفريق، والشكر موصول لكل أعضاء الفريق من دول مجلس التعاون.



عقيل الجاسم

مدير عام المكتب التنفيذي يجتمع بمدير عام منظمة العمل الدولية الجاسم: ندرك الضغوط التي تمارسها بعض الأطراف على مكتب العمل الدولي



السيد جاي زايدر مستقبلاً مدير عام المكتب التنفيذي

استقبل سعادة السيد جاي زايدر مدير عام منظمة العمل الدولية في مكتبه بمبنى منظمة العمل الدولية في جنيف سعادة الأستاذ عقيل أحمد الجاسم مدير عام المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وذلك مساء يوم الخميس الموافق ١٢ يونيو ٢٠١٤م، وذلك للتباحث حول عدد من الموضوعات والقضايا ذات الاهتمام المشترك.

وقد تناول الاجتماع الذي عقد على هامش أعمال الدورة ١٠٢ لمؤتمر العمل الدولي عدداً من الموضوعات الخاصة بالتعاون المشترك بين المكتب التنفيذي ودول مجلس التعاون وبين منظمة العمل الدولية ومكاتبها الإقليمي ببيروت. حيث إن العمل يجري حالياً على تنفيذ عدد من البرامج الفنية وورش العمل والدورات التدريبية في مجالات العمل. وذلك عبر الاستفادة من الخبرات الدولية في هذا المجال. كما أكد الجاسم على الدور الذي تلعبه دول المجلس في حماية حقوق العمالة الواحدة من خلال التعاون الذي تقيمه دول المجلس مع الدول الآسيوية المرسلة للعمالة المعروف بـ(حوار أبوظبي). والذي يعقد في دورته الثالثة خلال نوفمبر من هذا العام في دولة الكويت. وأكد من جهة أخرى على أهمية معرفة الإجراءات والبرامج التي تتخذها دول المجلس في سبيل حماية العمالة الواحدة، وأن تسليط الضوء على دول المجلس في قضايا العمل يجب أن يأخذ بعين الاعتبار تلك الإجراءات والتطورات الإيجابية التي تتخذها دول المجلس في هذا المجال.

كما شدد مدير عام المكتب التنفيذي على أنه يدرك حجم الضغوط التي تمارسها بعض الأطراف على مكتب العمل الدولي، ولكن من

لوزراء العمل والشؤون الاجتماعية المزمع عقده في دولة الكويت نوفمبر المقبل، وحوار أبوظبي الثالث الذي سيعقد كذلك في الفترة ذاتها. شارك في أعمال الاجتماع سعادة الأستاذة ندى الناشف مديرة المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية ببيروت. والسيد ياسر حسين مستشار المدير العام. إضافة إلى وفد المكتب التنفيذي.

واجب المكتب أن لا يأخذ الشكاوى دون تحقيق أو تدقيق في وقائع الأمور. كما تطلق سعادة الأستاذ عقيل الجاسم إلى أهمية تفعيل مكتب المنظمة في دولة الكويت لتنفيذ برامج تستفيد منها المنطقة. وأثنى سعاداته على تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية المتعلق بالأوضاع العربية المحتلة وما تناوله من إنصاف لأوضاع العمال فيها. كذلك تناول الطرفان بنود الاجتماع الوزاري

ندوة التماسك الأسري الثالثة (حماية الأسرة في التجارب الدولية)



جانب من جلسات عمل الندوة

في ختام ندوة التماسك الأسري الثالثة بصلالة... متشاركون:

تطوير التشريعات الأسرية لمواجهة التحولات العالمية

رعاية المسنين في أسرهم وتعزيز ذلك من قبل الجهات الحكومية والأهلية. بما يساعد على تماسك الأسرة والحفاظ على كيانها، إضافة إلى توصية بتكليف المكتب التنفيذي بإعداد دراسة حول النزعة الاستهلاكية المادية وتأثيرها على قيم وسلوك الأبناء في الأسرة والمجتمع بدول مجلس التعاون، كما دعا المشاركون إلى الاستفادة من موسوعة الصحة النفسية للأسرة الخليجية التي أعدها المكتب التنفيذي في العام ٢٠١٤ م، والعمل على إعداد برامج تترجم هذه الموسوعة.

وفي ختام أعمال الندوة، أدلى معالي الشيخ محمد بن سعيد الكلباني وزير التنمية الاجتماعية بتصريح قال فيه " حظيت الندوة بحضور كبير من السلطنة وخارجها، وهذا الحضور أعطى لها إضافة مميزة وطيبة، انعكست على مستوى الحوار والنقاش في الندوة، وأيضاً في طرح الكثير من المواضيع التي تهم الأسرة العمانية والخليجية عموماً، وما لاحظناه من خلال الدورات الثلاث المتتالية أن المواضيع التي بدأت تظهر بشكل جلي هو مناقشة الكثير من المشكلات التي تعاني منها الأسرة تناقض وطرحها للحوار بشكل جيد. مع تشخيص الأسباب واستعراض الحلول لخدمة الأسرة وتماسكها، ومثل هذه الندوة وموضوع التماسك الأسري ليس قضية أنية للحوار، وإنما هي قضية مصيرية يحتم الأمر أن تكون محل نقاش وحوار لإيجاد الحلول، ومعالجة الكثير من الظواهر الاجتماعية التي تطلأ على المجتمع، المقصود من التجارب الدولية هو الاستفادة من تلك التجارب فيما ينفع مجتمعنا، وليس استقطاب تجارب خارجية غير ملائمة للمجتمع العماني حتى نستفيد من الحلول التي طرحوها في نفس المشكلات الاجتماعية في الأسرة العمانية والخليجية".

وأضاف أن " وسائل التواصل الحديثة أوجدت نوعاً من العزلة بين أفراد الأسرة وبين الأب والأم، مما يحتم أليات جيدة للخروج بتوصيات تقيد تماسك الأسرة مع الاستفادة من التقنية الحديثة الموجودة"، وقال معاليه " إن الندوة مستمرة بمواضيع جديدة، وسنركز على المواضيع التي تهم الأسرة العمانية والظواهر الاجتماعية المستجدة".

اختتمت في ٢١ أغسطس الماضي ندوة التماسك الأسري في نسختها الثالثة التي حملت عنوان (حماية الأسرة في التجارب الدولية)، والتي نظمتها سلطنة عمان ممثلة بوزارة التنمية الاجتماعية، من خلال المديرية العامة للتنمية الاجتماعية بمحافظة ظفار، بالتعاون مع المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية من الفترة ١٩-٢١ أغسطس الماضي، وقد شارك في الندوة نخبة من صنّاع القرار والخبراء والباحثين والأكاديميين والمهتمين بالشؤون الاجتماعية والأسرة، وتناولت الندوة عدداً من أوراق العمل على مدى أيامها، وعدداً من حلقات العمل التحليلية والنقاشية للخروج بتوصيات تعزز من تماسك الأسرة الخليجية والعربية، وتعرّز من دورها في تنشئة الأجيال القادمة، كما عرضت مجموعة تجارب لدول مجلس التعاون الخليجي، بالإضافة إلى تقديم نماذج في مجال الحماية الأسرية في بعض الدول مثل تجربة اليابان وماليزيا والصين واندونيسيا وبريطانيا وأميركا.

وأوصت الندوة في ختام أعمالها بالعمل على تطوير التشريعات الخاصة بالأسرة وتحديثها، بما يحقق المصلحة لجميع مكوناتها، وبما يمكنها من مواجهة التحولات والمتغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم، كما أوصت بتبادل الخبرات والمعلومات في البرامج الموجهة لحماية الأسرة بين دول مجلس التعاون الخليجي، وإنشاء قاعدة بيانات ترصد وتوثق جميع حالات الإساءة التي يتعرض لها الأطفال، هذا فضلاً عن العمل على نوعية المجتمع بدور الحضانات وأهميتها في رعاية الطفل، وتشجيع إنشاء الحضانات في المؤسسات الحكومية، بالإضافة إلى تسهيل التشريعات والإجراءات للقطاع الخاص؛ وذلك للحد من تزايد عاملات المنازل.

وأوصى المشاركون كذلك بضرورة الاستفادة من وسائل الإعلام والاتصال المختلفة في البرامج الموجهة لتماسك الأسرة وحمايتها، على غرار البرامج التلفزيونية السابقة مثل (افتح يا سمسم، وسلامتك، وغيرها...)، وتطويرها بما يتوافق مع وسائل التكنولوجيا الحديثة ووسائل التواصل الاجتماعي، مع التأكيد على أهمية

الصبيح تبحث مع الجاسم استضافة الكويت اجتماع وزراء العمل الخليجي



معالي الوزيرة هند الصبيح خلال لقائها بالسيد مدير عام المكتب التنفيذي

بحثت وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل وزيرة الدولة للتخطيط والتنمية هند الصبيح مع مدير عام المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية الخليجي عقيل أحمد الجاسم الاستعدادات التنفيذية والفنية والعملية للدورة الـ ٣١ للمجلسين في الكويت نوفمبر المقبل.

وقالت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في بيان صحافي إن الوزيرة الصبيح، وهي رئيسة الدورة الحالية لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دول (التعاون)، أشادت خلال اللقاء بالدور الحيوي والبناء للمكتب التنفيذي على أكمل وجه في تحقيق التعاون المتكامل ووضع الخطط والترتيبات وتنظيم الندوات، ما يساهم في تطوير العمل بتلك الوزارات لمصلحة شعوب المنطقة.

وأضافت أن اللقاء تناول بحث الترتيبات والاستعدادات التنفيذية والفنية والعملية للدورة الـ ٣١ للمجلسين التي ستستضيفها دولة الكويت في النصف الثاني من شهر نوفمبر المقبل فضلاً عن الفعاليات والأنشطة التي ستقام على هامشها. وذكرت أن تلك الأنشطة تشمل تكريم المشروعات الاجتماعية الرائدة للمؤسسات والمشاريع الصغيرة

بمجلس التعاون لدول الخليج العربية الذي استضافته الكويت أخيراً. وقد تم خلال اللقاء طرح بعض الموضوعات والفعاليات التي ستقام على هامش الدورة الـ ٣١ لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية في دول التعاون، منها تكريم وزراء الشؤون الاجتماعية السابقين على دورهم المميز في ترسيخ العمل الاجتماعي الخليجي وتطوره.

والمؤسطة بهدف تشجيعها ودعمها في دول مجلس (التعاون)، وتعميم هذه الأفكار لمصلحة تطوير ومساندة أصحاب هذه المشاريع وتوطين العمالة الوطنية وتشجيع القطاع الخاص لتوظيف هذه العمالة. من جانبه، أعرب الجاسم عن الشكر والتقدير للوزيرة الصبيح ومسؤولي الوزارة كافة على حسن الاستقبال، وعلى ما قاموا به من جهود كبيرة ساهمت في إنجاح اجتماع وزراء الشؤون ووزراء العمل

دول المجلس، وما بلغه العمل الخليجي المشترك من تسويق عال وفعال، على اعتبار أن هذا المهرجان المسرحي يشكل مبادرة فنية متميزة، استضافتها مملكة البحرين مشكورة خلال الفترة من ٢ - ١٠ ديسمبر ٢٠١٢م. وبمشاركة جميع الدول الأعضاء بأعمال مسرحية متميزة للأشخاص ذوي الإعاقة، مشيراً إلى أن: "الاستمرارية التي سار بها تنظيم المهرجان المسرحي الخليجي للأشخاص ذوي الإعاقة يساهم في إثراء المشهد الثقافي الخليجي ويؤمن لهم فرصة للتعبير عن طاقاتهم الفنية وإبداعاتهم المسرحية". وأضاف الجاسم: "شهدت فعاليات المهرجان

أصدر المكتب التنفيذي مؤخراً تقريراً شاملاً حول المهرجان المسرحي الخليجي الثالث للأشخاص ذوي الإعاقة الذي استضافته مملكة البحرين في ديسمبر الماضي. وتناول التقرير تفاصيل الإعداد والتحضير للمهرجان، مروراً باستعراض الأعمال المسرحية المشاركة، وصولاً إلى تقييم شامل للمهرجان. من جانبه، قال مدير عام المكتب التنفيذي لمجلسي وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية عقيل الجاسم إن: "الأثر الإيجابي الذي طبعه المهرجان المسرحي الخليجي الثالث للأشخاص ذوي الإعاقة يعطي دلالات واضحة وإشارات لا يمكن إغفالها حول مدى الترابط والتآخي بين

**«التنفيذي» يصدر
تقريراً شاملاً
حول المهرجان
المسرحي الـ 3
للأشخاص ذوي
الإعاقة**

دليل خليجي للمؤهلات والمعايير والاختبارات المهنية

بالنسبة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مشيراً إلى أنه «يعتبر ذلك مقياساً مهماً لقياس مستوى التقدم في مسيرة العمل الخليجي الفني المشترك». وبين أن: «إنشاء منظومة شاملة موحدة بين دول مجلس التعاون هو من المشاريع التي تتطلب عدة خطوات تبدأ من الإيمان بالفكرة وإرادة سياسية تؤدي إلى إنشاء بنية مؤسسية راسخة وتخصيص موازنات كافية لها كما أنها تحتاج إلى بعض الوقت للإنجاز قد تستغرق في ذلك سنوات وعلى مراحل».

وأشار المحروقي إلى أن: «إنشاء نظام للمؤهلات والمعايير والاختبارات المهنية سيسهم بالنسبة لدول مجلس التعاون في تيسير انتقال العمالة الخليجية بين الدول الأعضاء في مجلس التعاون دون الحاجة إلى إعادة تقويم مهاراتهم أو التشكك في قيمة الشهادات التي يحملونها، الأمر الذي يقلل من البطالة بين مواطني دول المجلس. علاوة على تحديد مستويات للمؤهلات الأمر الذي يعمل على تجويد التعليم والتدريب بكافة مستوياته وبما يقلل البطالة بين مواطني دول المجلس من خلال نظام واضح بمعايير محددة متعارف عليها بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية».



حارب المحروقي

يعمل على وضع آلية للاختبارات المهنية (النظرية والعملية). ودراسة مدى إمكانية توحيد أماكن الاختبارات الخارجية والداخلية، وبناء بنك أسئلة موحد مترابط تكنولوجياً بين دول المجلس».

وأوضح المحروقي أن: «مشروع إنشاء نظام للمؤهلات والمعايير والاختبارات المهنية يعتبر من أبرز التحديات التي تواجه صناع القرار والجهات المسؤولة في أي دولة من دول العالم، فضلاً عن مجموعة من الدول مترابطة إقليمياً كما هو الحال

أكمل فريق الرؤى والموجهات المستقبلية لمنظومة المؤهلات والمعايير والاختبارات المهنية بدول مجلس التعاون آخر اجتماعاته التحضيرية للوثيقة التي ستعرض على مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في دورته المقبلة التي ستعقد في نوفمبر المقبل بدولة الكويت.

من جانبه، قال عضو الفريق المدير العام المساعد للمعايير المهنية في وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان المهندس حارب المحروقي أن: « الاجتماع انتهى دراسة الدليل الخليجي للمؤهلات والمعايير والاختبارات المهنية بدول المجلس والذي احتوى على جميع النتائج التي خرج بها الفريق الرئيسي والفريق الفرعية في اجتماعاتهم التي عقدت خلال العام الماضي والعام الحالي. وأشار المحروقي إلى أن: « الدليل الخليجي للمؤهلات والمعايير والاختبارات المهنية سيوفر أرضية صلبة لبناء معايير ومؤهلات واختبارات خليجية موحدة يمكن الاعتماد عليها لبناء منظومة تدريبية متكاملة ذات جودة واضحة تدعم الاقتصاد وتعود بالنفع لدول المجلس».

وبين المحروقي أن: « أن فريق الرؤى والموجهات المستقبلية يعمل على وضع آلية واضحة حول تصميم المعايير المهنية بما يتواءم مع السوق الخليجي، كما



لفعاليات هذا المهرجان، رافعين الشاء إلى سمو الشيخ علي بن خليفة آل خليفة نائب رئيس مجلس الوزراء على نفضله برعاية مهرجان، وإلى وزارة التنمية الاجتماعية وفي مقدمتهم سعادة الدكتورة فاطمة محمد البلوشي وزير التنمية الاجتماعية، وإلى السيدة حنان محمد كمال وكيلة وزارة التنمية الاجتماعية رئيسة اللجنة العليا الخليجية المشتركة للمهرجان، وإلى كافة المسؤولين والعاملين بالوزارة، والشكر والتقدير موصول إلى أعضاء اللجنة العليا الخليجية المنظمة للمهرجان وإلى أعضاء لجنة التحكيم، وكذلك جهود كافة الدول الأعضاء وتعاونها مع المكتب التنفيذي والتي لولاها لما خرج المهرجان بهذه الصورة الثقافية الرائعة التي نالت إشادة كل من حضر فعالياته وعروضه المسرحية.

المسرحي للأشخاص ذوي الإعاقة ولادة طلائع إبداعية ومواهب واعدة والتي عززت بلا شك من ثقمتهم بأنفسهم. وأتاحت الفرصة لفضل مواهبهم والاندماج مع فنانيين خليجيين كبار على الساحة الفنية الخليجية، وهو الأمر الذي أمدتهم بالدعم المعنوي الذي هم بأمر الحاجة إليه، كما وفرت لهم مجالاً رحباً للالتقاء والتعارف فيما بين الوفود المشاركة. كما لا يمكن أن لا نتوقف أمام الحضور الواسع الذي شهدته صالات عرض مسرحيات المهرجان والذي كان هو السمة البارزة لهذه التظاهرة الثقافية الخليجية، حيث نالت شهادات الإعجاب والتقدير لها من الجمهور الغفير الذي حضر العروض المسرحية». وتقدم الجاسم بالشكر وبكبير الامتنان إلى مملكة البحرين قيادةً وحكومةً وشعباً على كريم استضافتها



جانب من الاجتماع

من المتوقع تدشينه في 2015

تعاون خليجي - عربي لتحديث «دليل مصطلحات الإعاقة»

التربية الخاصة والتأهيل. مبيّنين أن هذه التطورات تستحق أن يخصص لها فصل مستقل أو أن توزع المصطلحات المرتبطة بها على أبواب الدليل كافة (خاصة باب المناهج والأساليب في التربية الخاصة وباب التأهيل).

وأوضح المشاركون أن السنوات العشر الأخيرة شهدت مصطلحات كثيرة جديدة في سياق جميع الأبواب الـ ١٢ التي يشملها الدليل في طبعته الأولى. ومثل هذه المصطلحات يجب تحديدها. وتعريفها. وإضافتها إلى الدليل ليظل دليلاً محدثاً وشاملاً، فعلى سبيل المثال، لا الحصر، لم يعد مصطلح "التخلف العقلي" مقبولاً، وإنما تم استبداله بمصطلح "الإعاقة العقلية". وقد غيرت الجمعية الأمريكية للتخلف العقلي اسمها ليصبح "الجمعية الأمريكية للإعاقات العقلية والنمائية".

وأكد المشاركون أن المسألة لا تقتصر على التسميات، لكن تغيرات طرأت أيضاً بخصوص التشخيص، والتعليم، والتدريب، وظهر مفهوم مستويات الدعم، ومهارات تقرير المصير، ونوعية الحياة. كما ظهرت توجهات حديثة على مستوى البحث العلمي والدوريات العلمية في مجال الإعاقة العقلية. والشيء ذاته ينطبق على بعض الأبواب التي يشملها الدليل. كالباب الثالث (صعوبات التعلم)، والباب الرابع (الإعاقة السمعية)، والباب التاسع (المناهج والأساليب في التربية الخاصة)، والباب الحادي عشر (تعديل سلوك الأشخاص المعوقين). وأضيفت إلى المصطلحات التي تغطيها كل الأبواب الأخرى مصطلحات جديدة لا ينبغي إغفالها.

ويبين المشاركون أن التحديث سيضم إضافة أبواب جديدة كتخصيص باب حول اضطرابات الطيف التوحيدي. وباب جديد عن اضطرابات ضعف الانتباه والنشاط الزائد. وباب مصطلحات ذات علاقة بخدمات الانتقال والتربية الخاصة في الطفولة المبكرة. وإعداد مصطلحي التربية الخاصة والتكنولوجيا المساعدة والمكيفة. وباب جديد عن التوصيف المهني والتوظيفي لمسميات العاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة. وأخيراً سيكون هناك باب للمفاهيم والمصطلحات الجديدة التي شملتها الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

اجتمعت اللجنة الفنية الخليجية المكلفة بتحديث الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة والتربية الخاصة والتأهيل في مقر المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية، بمشاركة ممثلي من دول مجلس التعاون والخبير الدكتور جمال الخطيب المشرف العلمي على المشروع.

ويسعى المشاركون لوضع اللبنة الأولى لإصدار النسخة الثانية من الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة، التي من المتوقع أن يتم تدشينها في العام ٢٠١٥. بعد مرور أكثر من ١٠ سنوات على إصدار الدليل في نسخته الأولى مطلع الألفية.

وترى اللجنة الفنية أن إصدار طبعة ثانية من الدليل بات أمراً ملحاً؛ لأن العقد الماضي شهد تطورات نوعية وكبيرة في مجالات الإعاقة، والتربية الخاصة، والتأهيل. الأمر الذي يجعل الدليل بوضعه الحالي غير مواكب نهائياً للمستجدات. ويرى المختصون من المشاركين في الاجتماع أن للاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام ٢٠٠٦ أثراً واضحاً على المصطلحات المستخدمة في الأدبيات العالمية ذات العلاقة بالإعاقة، والتربية الخاصة، والتأهيل. خاصة وأن جميع دول الخليج صادقت عليها. فإضافة إلى اهتمام هذه الاتفاقية بسبل مكافحة التمييز، والتحيز، والصور النمطية والاتجاهات السلبية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة. تضمنت هذه الاتفاقية دعوة إلى إعادة النظر في الكثير من المصطلحات والتعاريف المستخدمة في الأدبيات الدولية. ويرى المشاركون أن الاتفاقية (التي صدرت بعد خمس سنوات من إعداد الدليل) أقرت جملة من الحقوق يجب تضمينها في الدليل. ومن الأمثلة على هذه الحقوق، على سبيل المثال لا الحصر: رفع الوعي، وإمكانية الوصول، والحق في الحياة، وحرية الشخص وأمنه وحماية سلامته الشخصية، وعدم التعرض للاستغلال أو العنف أو الاعتداء، والعيش المستقل، والإدماج في المجتمع، والصحة، والمشاركة في الحياة الثقافية وأنشطة الترفيه والرياضة.

وأشار المشاركون إلى التطورات الهائلة التي شهدتها العالم في العقد الأخيرين على مستوى تطبيقات التكنولوجيا المكيفة والمساندة في عمليات

مناقشة واقع المنظمات الأهلية في التشريعات الخليجية

ينظم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وبالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية بمملكة البحرين، ورشة حوارية على مستوى الدول الأعضاء في المجلس في الفترة من ٢-٤ سبتمبر ٢٠١٤، حول واقع المنظمات الأهلية في التشريعات الخليجية.

وتأتي الورشة الحوارية بناء على رغبة مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول الخليج لتعزيز وتطوير أداء منظمات المجتمع المدني في دول الخليج. يشار إلى أن المكتب التنفيذي كان قد أصدر دليلاً استرشادياً لمشروعات قوانين الجمعيات الأهلية التطوعية في دول مجلس التعاون، وهو بمثابة استكمال لتطوير التشريعات الخاصة بمنظمات المجتمع المدني الاجتماعي التطوعي التي تدخل في إشراف وتوجيه وزارات التنمية والشؤون الاجتماعية في الدول الأعضاء.

ويأتي إصدار دليل استرشادي لمشروعات قوانين الجمعيات الأهلية التطوعية في دول مجلس التعاون نظراً لاختلاف القوانين والتشريعات في تنظيم وتيسير العمل الأهلي ومنظّماته بين دول مجلس التعاون والحاجة إلى تطويرها بما يتوافق مع التوجهات الحديثة على الصعيد العالمي، والتي يمكن أن توفر بيئة مناسبة لعمل الجمعيات وزيادة إسهامها الاقتصادي والاجتماعي في التنمية بجانب الجهود الحكومية الرسمية في المجتمع.



المشاركون في الحلقة النقاشية

متشاركون في «السياسة الاجتماعية للأسرة» يؤكدون :

حان الوقت لتمكين الأسرة الخليجية بنويًا ووظيفيًا

اختتم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حلقة نقاشية حول السياسة الاجتماعية للأسرة الخليجية بمشاركة خليجية واسعة ضمّت كبار المسؤولين الخليجيين في شؤون الأسرة بدول المجلس.

وناقش المشاركون خلال جلسات الحلقة النقاشية محاور تتصل بتحديات الأسرة الخليجية ومشكلاتها ومتطلباتها ومحدداتها، وكذلك التحول من الرعاية إلى التمكين في السياسة الاجتماعية للأسرة الخليجية.

ودعا المشاركون في الحلقة النقاشية إلى دراسة وضع سياسة اجتماعية مستقبلية لرعاية الأسرة. تتحول فيها الجهود من تقديم المعونات والصدقات للشرائح المحتاجة إلى وضع برامج تعالج مختلف المشكلات الحياتية التي تعترض الأسرة وتماسكها وتوفر حسن قيامها بوظائفها. وشدد المشاركون على أهمية التحول من فلسفة المعونات وأعمال الخير إلى فلسفة تمكين الأسرة الخليجية بنويًا ووظيفيًا ومشاركة ضمن منظور التنمية المستدامة لمجتمعات الخليج.

من جانبه، قال مدير عام المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية عقيل أحمد الجاسم إن: "الأسرة تشكل اللبنة الأساسية في بناء المجتمع بكل ما تتعرض له من تحولات في بنيتها ووظائفها ومجالها وأدوارها وأنماطها". وتابع: "وفي إطار ما تهدف إليه مبادئ وأهداف مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول الخليج من اهتمام بالأسرة ورعايتها، والعمل على التخطيط لمواجهة مشكلاتها وحلها، وتصميم البرامج والمشروعات الأسرية وتنفيذها. فقد سعى وزراء الشؤون الاجتماعية بدول الخليج في اجتماعهم الوزاري الأخيرة بالمنامة في أكتوبر الماضي لتخصيص جانب من توجهاتها لتطوير السياسات الاجتماعية، ولذلك نظم المكتب التنفيذي بناء على هذا التوجيه حلقة حوارية تعنى بالسياسة الاجتماعية للأسرة الخليجية بمشاركة خليجية".

وقال الجاسم إن: "المشروع الراهن الذي يجب التحول إليه في السياسة الاجتماعية المستقبلية للأسرة الخليجية لا بد أن يتمحور حول غاية التمكين الأسري من ضمن الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة. والإسهام النشط في إنجاحها". مشيراً إلى أنه: "من المهم أن تصب كل جهود السياسة الاجتماعية الجديدة في هذا المصب الوطني الكبير على صعيد التشريع والتنظيم والتمويل وتخطيط البرامج وتنفيذها ومتابعة تقديمها وتقييمها، ضمن إطار التنسيق الوطني بين كل المؤسسات والهيئات والفعاليات المشاركة فيه".



نظمها «المكتب التنفيذي» و«العمل الدولية»

دورة تدريبية خليجية حول نظم التلمذة المهنية

ذلك في توظيف المتخرجين حديثاً، وينظر مجلس وزراء العمل بدول الخليج إلى موضوع التدريب في مواقع العمل بأهمية كبيرة في النظام المطور للتعليم الفني والمهني (التلمذة المهنية). باعتباره أحد المكونات الأساسية للخطة الدراسية التي تساعد الطلبة والطالبات على اكتساب الخبرات الفنية والحياتية المختلفة، حيث يتم سنوياً التعاون مع مؤسسات وشركات سوق العمل لتوفير التدريب الميداني الملائم للطلبة حسب تخصصاتهم، ومن دون شك أن ربط هذا البرنامج مع سوق العمل بشكل منطقي لتحديد مستقبل الطلبة المهني بحيث يكونون قد خاضوا التدريب الميداني وهم في المرحلة الثانوية بما يجعلهم قريبين جداً ومطلعين أيضاً على احتياجات سوق العمل.

يشار إلى أن الدورة التدريبية تهدف إلى البحث في أنظمة التلمذة القائمة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وتحديد خطوات عملية لتحسينها، وسوف تشمل عدداً من المشاركين من أعضاء مجالس التدريب التقني والمهني الوطنية، وموظفي الخدمة المدنية في مناصب صنع القرار لإنشاء وتنفيذ برامج التدريب المهني، والمؤسسات التي تتمتع بخبرة إيجابية على مستوى أنظمة التلمذة المهنية.

كما تسعى الدورة إلى تحقيق رؤية واضحة للخطوات القادمة التي سيتم تنفيذها لإنشاء وتحسين برامج نظم التلمذة المهنية. وتسعى كذلك لإنشاء آلية مراجعة للشراء في دول مجلس التعاون الخليجي وفق نظم التلمذة المنبعا لديها، وتعتبر هذه الدورة التدريبية ثمرة من ثمرات التعاون المتواصل بين دول الخليج ومنظمة العمل الدولية. انطلاقاً من فتاعة مشتركة بأهمية التعاون الفني في العمل والتي تصب في نهاية المطاف في صالح العمل المشترك.

نظم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية، دورة تدريبية حول إعداد وتطوير نظم التلمذة المهنية. وتهدف الدورة التدريبية التي تحظى بحضور ومشاركة خليجية واسعة إلى دراسة نظم التلمذة المهنية لدى دول الخليج والبحث في سبل تطويرها وتعزيز دورها.

من جانبها، ألفت خبيرة التدريب المهني في المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية جمانة كرامة كلمة خلال الافتتاح، رحبت فيها بالمشاركين من دول مجلس التعاون، متمنية التوفيق لهم في الدورة التدريبية، وأمله أن تصل الدورة إلى تحقيق أهدافها المرجوة.

كما أشادت كرامة بالتعاون الوثيق بين المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية والمكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل لدول التعاون، مؤكدة على استمرار مثل هذه الفعاليات المشتركة بين الطرفين. على صعيد متصل، رحب المكتب التنفيذي بالمشاركين من دول مجلس التعاون، داعياً إلى استمرار وتعزيز التعاون بين المنظمة الدولية.

وقد أشرف على تقديم الدورة التدريبية خبراء مختصون من منظمة العمل الدولية، وبأني اهتمام مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بموضوع التلمذة المهنية انطلاقاً من كونها أصبحت من الأدوات الأساسية التي تيسر الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل، بما أنها تربط أولاً بين الخبرة المباشرة في مكان العمل والمعرفة النظرية التي تسمح للمتدرب بأن يفهم المنطق الكامن وراء العمل الذي ينجزه. وأن يتعامل مع أي وضع غير متوقع، وأن يكتسب مهارات زهيفة يمكن نقلها. كما تمنح هذه البرامج المتمرن الفرصة ليبرهن قدراته الإنتاجية أمام المؤسسة التي قد تتردد في حال غياب



المستاركون في «أفاق الحماية الاجتماعية بدول التعاون»:

توسيع مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل العاملين في القطاع غير المنظم

النهج، بل قامت بتطبيق العديد من المبادرات الهادفة إلى توفير تغطية واسعة لتدابير الحماية الاجتماعية.

وناقشت الحلقة النقاشية في يومها الأول ورقة عمل حملت عنوان (أفاق الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون وكيفية تطويرها في إطار سياسات السكان والعمالة)، قدمها الدكتور سامي نجيب، رئيس قسم التأمين بكلية التجارة بجامعة القاهرة وخبير التأمين الاستشاري، حيث تناول فيها مفهوم دولة الضمان الاجتماعي والتدابير والغايات التي تقوم عليها، وناقش إمكانية صياغة نظام متكامل وفعال للتأمينات الاجتماعية، فضلاً عن إدارة أساليب وتدابير الحماية الاجتماعية في عالم تسوده الحركة والتغيرات لتوفير مستويات تكميلية أو بديلة أفضل، وصولاً إلى أفاق التطوير بمراعاة السياسات السكانية وسوق العمل.

وفي اليوم الثاني من أعمال الحلقة النقاشية، استعرضت الحلقة واقع الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون من خلال أوراق عمل وطنية في كل من دول الأعضاء بالمجلس.

تقدماً في أعمالها ودعمها لقدراتها الإنتاجية والتنافسية، هذا إلى جانب الجهود المبذولة لتطوير تفتيش العمل والنهوض بكفاءة العاملين فيه، وتنمية قدراتهم بتوفير التدريب المناسب لهم بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، والسعي الدائم لتوفير متطلبات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل المناسبة والصحية للعاملين بالمنشآت في مختلف مواقعها، وقطاعات عملها.

إلى ذلك، قال مدير إدارة الشؤون العمالية بالمكتب التنفيذي خليل بوهزاع، في كلمة الافتتاح نياحة عن مدير عام المكتب، إن "موضوع الحماية الاجتماعية يحتل مكانة متقدمة في سياسات الدول على مختلف مستوياتها، متقدمة كانت أم نامية. وقد انعكس هذا الاهتمام أيضاً على صعيد منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية، والتين ترجمتا هذا الاهتمام في عدد من معايير العمل الأساسية اللازم تحقيقها لأي عامل؛ لنضمن له حياة مطمئنة ومستقبلاً يخلو من بواعث القلق وجحيم الفاقة".

وأشار إلى أن، دول المجلس لم تتخلف عن هذا

خلص المشاركون في الحلقة النقاشية التي استضافتها وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان والتي كانت بعنوان "أفاق الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون" إلى دعوة دول مجلس التعاون للاستفادة من التجارب المتاحة لتحديث أنظمة الحماية الاجتماعية المختلفة. كما أوصى المشاركون بتطوير التشريعات الاجتماعية على ضوء معايير وإنتاجيات العمل العربية والدولية ذات العلاقة بالحماية الاجتماعية، كما ودعا المشاركون إلى توسيع مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل العاملين في القطاع غير المنظم من خلال استحداث أنظمة ثلاثم أوضاعهم.

من جانبه، قال مدير عام مديرية القوى العاملة بمحافظة ظفار خالد بن حمد الرواحي في افتتاح الحلقة النقاشية التي أقيمت خلال الفترة من ١٣ إلى ١٤ أغسطس ٢٠١٤ إن "معايير العمل الدولية تمثل مرتكزاً يتم الاسترشاد به لإعداد منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية في السلطنة. الأمر الذي تم على إثره إجراء تعديلات أساسية على قانون العمل بما يحفظ للعاملين حقوقهم وللمنشآت



«التشؤون الاجتماعية» تعدّ سياسة وطنية لتشغيل المعاقين

انتهت وزارة الشؤون الاجتماعية من إعداد سياسة وطنية لعمل وتشغيل المعاقين في القطاعين الخاص والحكومي تتضمن إيجاد نظم لتمويل المشاريع الحرة للمعاقين، بتعزيز حظوظهم في التمويل المقدم من الصناديق المعنية في الدولة. كما تتضمن تعزيز حق المعاقين في التشغيل من خلال تشريعات جديدة، ووضع أطر لعمليات تقييم وتهيئة بيئات العمل لذوي الإعاقة، ليصبح قادراً على تلبية احتياجات بيئة العمل. وقالت وفاء بن سليمان، مديرة إدارة رعاية وتأهيل المعاقين بالوزارة، إنه سيتم تشريع هذه السياسة لبدء العمل بها قريباً. بعد عرضها على الجهات المختصة.

وأوضحت وفاء سليمان أن "هذه السياسة بمثابة إطار منظم لتسهيل توظيف المعاقين بما يكفل حقوقهم على قدم المساواة مع غير المعاقين، وتعزيز عدم التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في أي مرحلة أو ميزة من مزايا العمل، وتضمن عدم إحالة المعاق للتقاعد بسبب الإعاقة طالما أنه قادر على العمل ولم يبلغ سن التقاعد"، وأضافت أنها "تشتمل كذلك على تسهيلات خاصة بالمعاق سواء في بيئة العمل أو السكن أو المواصلات". و"تحتوي على آلية واضحة لاستقطاب وتأهيل وتدريب المعاقين، والتدابير التي يجب أن تتضمنها بيئة العمل وتوظيفها في حالة عدم وجودها. إضافة إلى تنظيم الترفيقات والإجازات والدورات التدريبية للمعاقين وعدد ساعات العمل".

أصدره «مجلس دبي الاقتصادي»

تقرير يوصي بتوفير مصادر بديلة عن المصارف لتمويل المشاريع الصغيرة

• دبي - «الخليج»:

أطلق مجلس دبي الاقتصادي تقريراً شاملاً عن آلية تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بالتركيز على قانون الضمان المصرفي المطبق حالياً من قبل المصارف العاملة في مناطق دبي الرئيسية. ويهدف التقرير إلى معرفة ما إذا كانت عملية الحصول على التمويل اللازم عائقاً أساسياً أمام عمل ونمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة في دبي. أما الهدف الآخر فهو فهم الوضع القانوني الحالي فيما يتعلق بالضمانات المصرفية والإجراءات المرتبطة به، وبالتالي توفير خيارات لتخطيط وتقييم السياسات الكفيلة بتقديم التمويل الكافي والمناسب للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، فضلاً عن توفير الحلول الممكنة لتلك التحديات من خلال إجراء تغييرات في الإطار القانوني والتنظيمي الحالي. يستهل التقرير بالإشارة إلى أنه وطبقاً لبيانات دائرة التنمية الاقتصادية بدبي. تشكل المنشآت الصغيرة والمتوسطة نحو ٩٥٪ من مؤسسات الأعمال وتشتأثر بقرابة ٤٢٪ من القوة العاملة في دبي. وبالرغم من أهمية هذه المنشآت لجهة تشكيل الناتج المحلي الإجمالي وفي التوظيف، إضافة إلى التصدير وغيرها من المؤشرات الاقتصادية الكلية والقطاعية، فإنها ما انفكت تواجه صعوبات عدة، خاصة فيما يتعلق بالحصول على التمويل الكافي والملائم لتعزيز رأسمالها والنهوض بإمكاناتها وتعزيز قدراتها التنافسية محلياً وعالمياً.

وتوصل التقرير إلى استخلاص أساسي مفاده أن أكثر الطرق فاعلية والتي تتمكن من خلالها المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحصول على أكبر قدر ممكن من التمويل اللازم تتمثل بتطوير الإطار القانوني والتنظيمي المرتبط بمعاملات الضمان المصرفي.

وفيما يتعلق بموقع الإمارات على خريطة المنشآت الصغيرة والمتوسطة الدولية. يشير التقرير إلى أن دبي ودولة الإمارات قد قامت طوال السنوات الماضية بالتدخل المباشر في السوق من أجل تطوير حركة التمويل لتلك المنشآت، وذلك من خلال إنشاء مؤسسات تعنى بهذه المنشآت مثل "مؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة" إحدى مؤسسات دائرة التنمية الاقتصادية في دبي. مؤكداً أن ذلك قد ساهم في تحقيق قفزة نوعية في أداء تلك المنشآت. كما أن القانون الاتحادي قد دعا إلى إجراء إصلاحات في مجال تمويل المنشآت.

مبادرات نوعية لدعم التلاحم الاجتماعي

إعلان وزارة الشؤون الاجتماعية إطلاق حزمة من المبادرات والبرامج الداعمة للتلاحم الاجتماعي، يأتي ضمن التزامها بتطبيق رؤيتها في "بناء مجتمع متلاحم متماسك مكتسب للتغيرات الإيجابية ومشارك رائد في التنمية"، وتستهدف هذه المبادرات أبعاداً عدة تتلخص في مجملها في الحفاظ على تماسك المجتمع الإماراتي، سواء من خلال دعم الترابط الأسري في الأسرة الإماراتية، أو تفعيل دورها في المشاركة المجتمعية في القضايا الاجتماعية، مع مراعاة التغيرات الاجتماعية الطارئة على المجتمع المحلي.

ووفقاً للقائمين على هذه المبادرات معثلة بإدارة التنمية الأسرية في الوزارة، فإن هذه المبادرات تستهدف محاور عدة يتمثل أولها في دعم التلاحم الاجتماعي من خلال العمل على نشر ثقافة الاحترام والمساواة بين أفراد العائلة، في ظل ما تشهده بعض الأسر الإماراتية من مشكلات تؤثر في تماسكها، فطبقاً لدراسة أعدتها جامعة الشارقة العام الماضي، فإن الأسرة الإماراتية أصبحت تعاني من ظاهرة "الأسرة الصامتة" لافتقارها إلى الحوار بين أعضائها، وتستهدف هذه المبادرات ثانياً المسنين، وذلك من خلال تطوير وتوسعة الخدمات المقدمة لهذه الشريحة العمرية، والعمل على الاستفادة من خبراتها وتجاربها، باعتبار أن هذه الفئة بمنزلة طاقة معطلة في تحسين الحياة الاجتماعية للأسرة الإماراتية.



ينظمها مركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني إطلاق مبادرة «نعم للعمل» لتنشغيل المواطنين

• دبي - «الخليج»

أطلق مركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني المرحلة الثالثة من مبادرة "نعم للعمل" لتنشغيل المواطنين، بمشاركة نحو خمسمئة شاب وفتاة، ويأتي ذلك انسجاماً مع مبادرة "أبشر" لصاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، وتحت رعاية سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة.

وتستهدف المبادرة تشغيل الطلاب والطالبات المواطنين خلال الإجازة الصيفية، بنظام المكافآت والدوام الجزئي في مؤسسات تجارية مختارة في كل من أبوظبي والمنطقة الغربية والعين ودبي، لإكسابهم خبرات عملية متطورة في مختلف التخصصات التي من بينها المبيعات وخدمة العملاء ومراقبة المخازن وذلك خلال الفترة من ١٠ إلى ٢٨ أغسطس ٢٠١٤.

وقال مبارك سعيد الشامسي، نائب مدير عام مركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني، رئيس اللجنة العليا المنظمة لمبادرة "نعم للعمل"، إن المبادرة تعكس ثقة القيادة الرشيدة ممثلة في صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، في تمتع المواطنين بالقدرات اللازمة للعمل المبدع في كافة المجالات وقطاعات العمل بالدولة، لافتاً إلى أن الفريق أول سمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة، يوجه دائماً بتنفيذ توجيهات القيادة الرشيدة في سبيل تمكين كافة مؤسسات الدولة من أداء دورها الوطني المنوط بها على الوجه التام، بما يطور من مستوى الأداء والعمل لدى كل مواطن ومواطنة، وبما يحقق أعلى الطموحات في شباب وفتيات أبناء الدولة.

كما ثمن الشامسي الرعاية الكبيرة التي يوليها سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة، لمبادرة "نعم للعمل" باعتبارها من المبادرات الوطنية الهامة والمؤثرة في صناعة المستقبل، حيث يأتي انطلاق المرحلة الثالثة منها بهدف التأكيد للشباب والفتيات أن حب الوطن يجب أن يرتبط بالعمل والجد والاجتهاد في سبيل رفعة الوطن الذي يحتاج إلى سواعد أبنائه المهرة في كافة المجالات التي تغطي احتياجات الخطة الاستراتيجية للدولة ٢٠٢١-٢٠٣٠ ورؤية أبوظبي ٢٠٣٠.

في اجتماع بحث مستجدات الصندوق الاجتماعي الوطني.. البلوتشي: أهمية توحيد الجهود من أجل تنفيذ اختصاصات الصندوق



الوزيرة هائلة البلوشي خلال الاجتماع

الاجتماعي الوطني". يتبع الوزير ويجوز بقرار من الوزير إضافة محافظ أخرى للصندوق". وجاء في المادة الثالثة من المرسوم أن الصندوق يختص بتدعيم وتمويل كافة المجالات التي أنشئ من أجلها وعلى الأخص كفاءة المشروعات والخدمات الخاصة بتنمية الطفولة. كفاءة رعاية المسنين، كفاءة تأهيل وتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة، كفاءة الخدمات اللازمة لتنمية الأسرة. تدعيم وتمويل كافة المنظمات والمؤسسات الأهلية المعنية بالفئات الواردة بهذا المادة.

كما وصدر عن مجلس الوزراء القرار رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٢ بتشكيل مجلس إدارة الصندوق الاجتماعي الوطني ونظام العمل فيه، حيث ورد في المادة الثانية ما ينص على أن تشكيل المجلس يكون برئاسة وزيرة التنمية الاجتماعية وعضوية ممثلين عن الجهات المعنية المشكلة للجان الوطنية بحيث تضم ممثلاً عن وزارة التنمية الاجتماعية، ممثلاً عن وزارة التربية والتعليم، ممثلاً عن اللجنة الوطنية للطفولة، ممثلاً عن اللجنة الوطنية للمسنين، ممثلاً عن اللجنة العليا لرعاية شؤون ذوي الإعاقة.. وبناء على ذلك أصدرت سعادة وزيرة التنمية الاجتماعية القرار رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٤ بتشكيل مجلس إدارة الصندوق الاجتماعي الوطني برئاسة سعادتها وعضوية كل من: حنان محمد كمال (ممثلاً عن وزارة التنمية الاجتماعية ونائباً للرئيس)، بهيجة محمد الديلمي (ممثلاً عن اللجنة الوطنية للطفولة، حسن إبراهيم كمال (ممثلاً عن اللجنة الوطنية للمسنين)، الشيخ دعيج بن خليفة آل خليفة (ممثلاً عن اللجنة العليا لرعاية شؤون ذوي الإعاقة)، جاسم محمد الحريان (ممثلاً عن وزارة التربية والتعليم).

ناقش مجلس إدارة الصندوق الاجتماعي الوطني في أول اجتماعاته برئاسة سعادة وزيرة التنمية الاجتماعية الدكتورة هائلة البلوشي اللائحة المالية والإدارية للصندوق الاجتماعي الوطني، وحضر الاجتماع أعضاء مجلس الإدارة من ممثلي الوزارة واللجان الوطنية، الممثلة في كل من اللجنة الوطنية للطفولة، واللجنة العليا لشؤون الإعاقة واللجنة الوطنية للمسنين (الشركاء الرئيسيين في الصندوق). مؤكدة أهمية توحيد الجهود من أجل تنفيذ اختصاصات الصندوق المعنية بكفاءة المشروعات والخدمات الخاصة بتنمية الطفولة، ورعاية المسنين، وتأهيل وتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة، وتقديم الخدمات اللازمة لتنمية الأسرة. وذلك في إطار الضوابط والآليات الخاصة بتوزيع الثبات والإعانات والمنح والتبرعات والمساعدات الاجتماعية التي على الصندوق وضعها.

وسيتم إقرار اللائحتين المالية والإدارية للصندوق بعد إبداء الأعضاء ملاحظاتهم والموافقة عليها، بالإضافة إلى ما يتعلق بحملة جمع التبرعات، والحملة الإعلامية. وحملة المسؤولية المجتمعية من خلال مخاطبة الصناديق الإقليمية والدولية والأفراد والوقف، وأيضاً تم الاطلاع على موازات اللجان الوطنية الثلاث المعنية بالإعاقة والطفولة والمسنين. ومجالس الإدارات ومخصصات الإعاقة، وغيرها من الموازات التي تدخل في عمل وإشراف الصندوق.

وكان الصندوق قد أنشئ بموجب المرسوم الملكي رقم ٨٤ لسنة ٢٠١٤ والذي ينص في المادة الثانية منه على أن "ينشأ بالوزارة صندوق مجمع يتضمن عدة محافظ منفصلة للطفولة والمعاقين والمسنين، يسمى "الصندوق

وزير العمل: لا مخالقات في تطبيق «بحرنة» الوظائف

• الوسط

قال وزير العمل بملكة البحرين جميل حميدان إن "السوق التجارية البحرينية لم تشهد حالات غلق مؤسسات أو شركات خلال السنوات الماضية لمخالفتها نظام البحرنة". وأشار حميدان في تصريح له لصحيفة الوسط البحرينية إلى "وجود صعوبة في تطبيق نظام البحرنة في بعض القطاعات الاقتصادية". وأشار الوزير إلى أن أسلوب الوزارة المتبع هو التدرج والتعاون مع المؤسسات من خلال التدريب "المؤسسات التي تقل لديها نسبة البحرنة عن المطلوب هناك برامج تعاون تدريجي يتم بموجبه سد احتياجاتها متى ما توفر البحرينيون الأكفاء المناسبون للوظائف الشاغرة لدى هذه المنشآت".



الوزير جميل حميدان

وذكر الوزير أن "اعتماد البحرنة لا يقوم على الفرض أو الإلزام القسري من أجل حصول البعض على تراخيص العمل المطلوبة للأجانب، بل هو نظام خيار استراتيجي يقوم على تطوير القدرات والمهارات اللازمة لنجاح المؤسسات وضمان استقرارها ونموها من ناحية، وكمدخل أساسي لتحقيق الرخاء والأمن الاجتماعي والاستدامة في التنمية".

وكان الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم سوق العمل، المسئولة عن الترخيص للعمال الأجانب، أسامة العبسي صرح بأن النظام التجاري "يعاني" من آلية نظام البحرنة التي لم تطوّر منذ أن وضعت قبل 16 عاماً وهي لا تواكب البنية الاقتصادية والتجارية الحالية، إذ يجري "إعداد آلية

جديدة لهذا النظام".

وبحسب آخر بيانات هيئة تنظيم سوق العمل، بلغ إجمالي العمالة الوطنية البحرينية 102,025 عاملاً بنهاية الربع الأول من 2014، في حين بلغ إجمالي عدد العمالة الأجنبية 508,002 عامل مقارنة بـ 499,797 عاملاً في الفترة نفسها من العام الماضي، وذلك بزيادة سنوية بلغت 1,6 في المئة، وارتفع إجمالي العمالة الوطنية ليصل إلى 102,025 عاملاً بحرينياً بنهاية هذا الربع، محققاً بذلك زيادة سنوية قدرها 2,9 في المئة بالمقارنة مع 147,781 عاملاً في الربع الأول من 2012، في حين بلغ عدد تصاريح العمل الجديدة التي تم إصدارها من قبل هيئة تنظيم سوق العمل لفترة العمالة في هذا الربع 27,176 تصريح عمل للعمالة الأجنبية منخفضاً بنسبة سنوية تقدر بـ 10,6 في المئة.

ويعمل في القطاع الخاص نحو 145 ألف عامل، 22 في المئة فقط منهم من البحرينيين يبلغ متوسط أجورهم نحو 511 ديناراً.

وقال حميدان "نسبة كبيرة من المنشآت ملتزمة بنسب البحرنة (...). أغلب المؤسسات ملتزمة بالنسبة، والمؤسسات غير الملتزمة هناك اتفاقيات في الوزارة بحيث تتعاون مع الوزارة لتوظيف البحرينيين الذين ترشحهم الوزارة للارتقاء بالنسبة (البحرنة) تدريجياً".

وعاد الوزير ليؤكد "التعاون القائم الذي نلقاه من المؤسسات مشجع والغالبية العظمى من المؤسسات ملتزمة والمؤسسات غير الملتزمة تعمل ونضمن أن يكون هناك تعامل إيجابي وتدرج في تلبية الاحتياجات".

لتقييم برنامج «خطوة» للمشروعات المنزلية والعمل على تطويره

«التنمية»: دراسة ميدانية لتطوير مشاريع الأسر المنتجة

الصغيرة. بالإضافة إلى بحث إبقاء الأسر المنتجة على مهن معينة دون غيرها من المهن المطروحة من قبل الوزارة. كما وتهدف الدراسة أيضاً إلى تحديد إن كانت تسهيلات وزارة التنمية الاجتماعية هي مساعدة للانطلاق لسوق العمل أو البقاء في طور الأسر المنتجة، مشيراً كذلك إلى دور الدراسة في العمل على تقديم مقترحات لتهيئة مشاريع الأسر المنتجة للانطلاق إلى سوق العمل والتحول إلى أعمال صغيرة معتمدة، إضافة إلى معرفة مدى مشاركة الأسر وبيان مدى نشاط المشروع. وأخيراً تحديد أسباب انسحاب بعض المستفيدين من المشروع.

ضمن برنامج "خطوة" للمشروعات المنزلية والعمل على تطويره وقع الوكيل المساعد لتنمية المجتمع السيد خالد عبدالرحمن إسحاق ممثلاً عن وزارة التنمية الاجتماعية مع الدكتور خالد جاسم بومطيع ممثلاً عن شركة بروأكت عقداً لعمل دراسة ميدانية حول تطوير مشاريع الأسر المنتجة. حيث ستطلق بعمل دراسة ميدانية محايدة تستهدف تطوير مشاريع الأسر المستفيدة من البرنامج لدعم الأسر المنتجة المسجلة لدى الوزارة والتي استفادت من البرنامج على مدى ما يزيد على العام الكامل منذ بدايته.

وأكد إسحاق أن الدراسة تهدف إلى البحث في أسباب بقاء الأسر المستفيدة في برنامج الوزارة في مرحلة الأسر المنتجة وعدم انتقالها إلى مرحلة الأعمال

يعزز الأمان الوظيفي لمليون ونصف سعودي في «الخاص»



«ساند» يسهم بتحسين كفاءة سوق العمل بما يكتله من تأهيل وتدريب للمتطلين



وزير العمل السعودي

• KSA

تدريبية وتأهيلية وخدمات توظيف عبر مراكز "طلاقات" من جانبه. أوضح محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية سليمان بن عبد الرحمن القويض أن صدور الموافقة على نظام "ساند" (التأمين ضد التعتل عن العمل) يأتي امتداداً للدعم والرعاية التي يحظى بها قطاع العمل والعاملين من الدولة، معبرا عن شكره وجميع منسوبي المؤسسة نيابة عن كافة المستفيدين من هذا القرار للقيادة الرشيدة على رعايتها واهتمامها المتواصل.

وقال القويض إن النظام يكفل تقديم التعويض للمشاركين الذين فقدوا عملهم، وسيطبق بصورة إلزامية على جميع الموظفين السعوديين الذين يخضعون لنظام المعاشات المعمول به في التأمينات الاجتماعية دون تمييز في الجنس، بشرط أن يكون سن الموظف عند بدء تطبيق النظام عليه دون التاسعة والخمسين، ويشترط للاستفادة من النظام أن يكون المشترك قد أمضى مدة لا تقل عن ١٢ شهراً في نظام التأمينات وألا يكون قد ترك العمل بإرادته. وألا يكون له دخل من عمل أو نشاط خاص. كما أنه لا يقتصر على موظفي القطاع الخاص فقط بل يشمل العاملين في القطاع الحكومي المشتركين في نظام التأمينات.

وأوضح القويض أن نسبة الاشتراك في النظام هي ٢٪ من الأجر يدفعها صاحب العمل والمشارك مُنصفاً، ويصرف التعويض بواقع ٦٠٪ من متوسط الستين الأخرتين للأجور الشهرية الخاضعة للاشتراك عن كل شهر من الأشهر الثلاثة الأولى بعد أعلى مبلغ التعويض قدره ٩ آلاف ريال. وبواقع ٥٠٪ من هذا المتوسط عن كل شهر يزيد على ذلك. بعد أعلى مبلغ التعويض قدره ٧٥٠٠ ريال. بشرط ألا يقل المبلغ المصروف عن مقدار إعانة الباحث عن العمل والمحددة بالقي ريال. وتبلغ المدة القصوى لصرف التعويض ١٢ شهراً متصلة أو متقطعة عن كل مرة من مرات الاستحقاق. وأكد القويض أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ستعلن لاحقاً كافة تفاصيل نظام "ساند" وشروط الاستحقاق من خلال إعلان اللائحة التنفيذية للنظام.

أكد وزير العمل، رئيس مجلس إدارة التأمينات الاجتماعية المهندس عادل بن محمد فقيه أن إقرار نظام "ساند" (التأمين ضد التعتل عن العمل) يأتي في ظل الدعم المتواصل من القيادة الرشيدة لكل ما من شأنه مصلحة المواطن ونماء اقتصاد الوطن، وأضاف أن هذا النظام يأتي لسد الفجوة الانتقالية بين الوظيفة السابقة وفرصة الحصول على وظيفة جديدة لموظفي القطاع الخاص والقطاع الحكومي المشمولين بنظام التأمينات الاجتماعية الذين فقدوا وظائفهم لأسباب خارجة عن إرادتهم، وذلك وفق شروط استحقاق معينة.

جاء ذلك بعد إقرار مجلس الوزراء السعودي البدء بتطبيق نظام "ساند" للتأمين ضد التعتل عن العمل مطلع شهر سبتمبر ٢٠١٤.

ويعتبر مراقبون أن نظام "ساند" (التأمين ضد التعتل عن العمل) أحد برامج المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الرامية إلى تعزيز الأمان الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص، الذين يبلغ عددهم نحو مليون ونصف المليون موظف، ويضاف إلى منظومة الحماية الاجتماعية، بجانب برامج تأمين المعاشات (التقاعد، العجز غير المهني، الوفاة)، والتأمين ضد الأخطار المهنية (العجز المهني)، الأمر الذي من شأنه تحفيز التوظيف وزيادة معدلات التوظيف.

وقال وزير العمل إن نظام "ساند" يمثل إضافة نوعية متميزة لمنظومة خدمات التأمين الاجتماعي في المملكة العربية السعودية، حيث سيكفل النظام رعاية المشترك خلال فترة تعتله عن العمل، وذلك بتوفير الدخل اللازم لمساعدته على تأمين متطلباته المعيشية وفق أحكام مُحددة، بدلاً من دخوله في دائرة البطالة المُزمنة. كما سيسهم النظام في تحسين كفاءة سوق العمل بما يكتله من تأهيل وتدريب للمتطلين عن العمل وإيجاد فرص العمل التي تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم بالتنسيق مع صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف"، الذي يعدّ الذراع المُنفذة لرفع جاذبية الموظف السعودي بما يقدمه من خدمات

«التثؤون الاجتماعية»: لن نتدخل في عمل الجمعيات الخيرية

• الاقتصادية

رفعت وزارة الشؤون الاجتماعية يدها عن الجمعيات الخيرية في السعودية البالغة نحو ١٤٨ جمعية خيرية، مؤكدة أن الوزارة تتعامل مع الجمعيات من ناحية الإشراف فقط دون أن تتدخل في تفاصيل عملها.

وقال لـ «الاقتصادية» خالد الثبتي المتحدث الرسمي لوزارة الشؤون الاجتماعية إن الوزارة تعلم أن الجمعيات الخيرية تتمتع بشخصية مستقلة ولديها مجالس إدارات منتخبة وجمعية عمومية تمتلك حق المحاسبة والتدقيق "لا نحرص على أن ندخل في التفاصيل الدقيقة بهذه الجمعيات، فالوزارة ليست سلطة اعتبارية أو معنوية حتى تأتينا دراسات أو كشوف دقيقة، أي أنه ليس هناك ربط ما بيننا وبين هذه الجمعيات".

وجزم خالد الثبتي أن الأموال المتبرع بها عن طريق الجمعيات الخيرية تذهب في طريقها السليم حتى مع تزايد حالات التبرع "نحن نعلم أن



خالد الثبتي

الناس يحرصون على التبرعات في شهر رمضان بشكل كبير، وكل هذه الأموال نصب في مصلحة الجمعيات والضمان الاجتماعي، وأكد أن الزكاة والأموال تذهب لمستحقيها بشكل مباشر ولدينا قوائم وإحصائيات تثبت صحة كلامي".

14.9 مليار ريال حاجة السعودية سنوياً لإصلاح سوق العمل

• الاقتصادية

قدرت وزارة العمل حجم الإنفاق السنوي المطلوب لإصلاح سوق العمل عبر استراتيجية التوظيف بنحو ١٤.٩ مليار ريال (٣.٩٧ مليار دولار) وطالبت بسرعة عرض الأمر على مجلس الوزراء خشية أن يؤدي أي تأخر في التنفيذ إلى ارتفاع مستوى البطالة.

وذكرت الوزارة في الكتاب الإحصائي السنوي للعام ٢٠١٣ الذي نشر على موقعها الإلكتروني أن استراتيجية التوظيف التي تتبناها تسعى لتحقيق ثلاثة أهداف عامة هي التوظيف الكامل لقوة العمل وزيادة الاستفادة في مساهمة الموارد البشرية الوطنية والارتقاء بإنتاجية العامل الوطني.

وأوضحت أن الاستراتيجية لديها ثلاثة أهداف

«العمل» تطلق آلية جديدة لاحتساب نسبة التوطين

أصدرت وزارة العمل آلية جديدة لاحتساب نسبة التوطين في منشآت القطاع الخاص، تعكس صورة واقعية لأداء المنشأة في التوطين، وتحفز المنشآت للاحتفاظ بالموظف السعودي، وتحقيق معدلات توطين مستقرة، إذ سيتم احتساب التوطين في المنشأة وفقاً لنسبة التوطين الأسبوعية لآخر (٢٦) أسبوعاً بناءً على قواعد بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فيما يخص السعوديين، ومركز المعلومات الوطني فيما يخص تسجيل العمالة الوافدة (مع مراعاة معادلة حساب متوسط نسبة التوطين) الواردة في دليل نطاقات.

وفي الوقت الذي أعلنت فيه وزارة العمل عن بدء العمل بالقرار غرة ربيع الأول ١٤٣٦هـ، أوضح نائب وزير العمل الدكتور مفرج بن سعد الحقباني أن إصدار الآلية الجديدة لاحتساب نسبة التوطين في المنشأة، جاءت بعد تحسينها من كافة الأطراف ذات العلاقة عبر بوابة المشاركة المجتمعية "معاً نحسن" حيث تم طرحها كمسودة فزاز، وطلبت الوزارة من المهتمين الاطلاع عليها وإبداء الملاحظات أو المقترحات حولها.

وأكد الحقباني أن الآلية الجديدة تستثني الكيانات الصغيرة جداً، وتقوم الآلية على احتساب نسبة التوطين عن طريق قسمة ناتج جمع نسب التوطين لآخر ٢٦ أسبوعاً على عدد الأسابيع (٢٦)، بحيث يكون الناتج هو نسبة التوطين في الكيان.

منتدى ومعرض الـ 1000 مشروع الثاني.. الصبيح: الوزارة تمدّ يدها للتبّاب وتدعوهم للاندماج في سوق العمل

• كونا



جانب من الافتتاح

قالت وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل ووزيرة الدولة لشؤون التخطيط والتنمية، هند الصبيح إن "وزارة الشؤون قامت بإنشاء إدارة خاصة بالمشاريع الصغيرة للشباب والشابات لتسهيل أعمالهم"، معربة عن "الأمل في أن يتجه كل صاحب مشروع إلى هذه الإدارة"، وتابعت "الوزارة تمدّ يدها للشباب بهدف النهوض بأفكارهم ومقترحاتهم"، مشددة على "ضرورة الاندماج في سوق العمل وعدم الخوف من الإجراءات أو البيروقراطية الحكومية".

واعتبرت الصبيح في افتتاح منتدى ومعرض الـ 1000 مشروع الذي نظّمته الوزارة يونيو الماضي أن "إقامة هذا المعرض يعدّ فرصة لتدريب الشباب على الاعتماد على أنفسهم وتدريبهم على العمل تدريجياً، خاصة إدارة أمورهم المالية".

من جانبه، أكد وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء ووزير العدل بالوكالة، الشيخ محمد عبدالله المبارك الصباح، في كلمته الافتتاحية "اهتمام الحكومة بالطاقات الشبابية الكويتية في مختلف المجالات؛ إذ تسخر مؤسسات الدولة كافة الإمكانيات لدعم ومتابعة إبداعاتهم وطاقاتهم ومشاريعهم الصغيرة والمتوسطة وكل ما يسهم في تنمية وتطوير الاقتصاد الوطني".

وأشاد في هذا السياق بالدور الفاعل الذي يقوم به برنامج إعادة الهيكلة في دعم الشباب المبادرين من أصحاب المشاريع الصغيرة، طبقاً لتوجيهات الدولة في خلق مشاريع صغيرة للشباب بهدف القضاء على البطالة، وتوفير فرص وظيفية لهم في العمل الحر والقطاع الخاص. وأضاف أن المستقبل سيكون للشباب الكويت ممن لديهم الرغبة الأكيدة في خلق مشاريع صغيرة بعد أن وقّرت الدولة نحو ملياري دينار لتحقيق طموحاتهم في العمل الحر والمشاريع الصغيرة من خلال الصندوق الوطني لرعاية المشروعات الصغيرة.

وأكّد العبد الله أن الحكومة لا تألو جهداً في دعم مسيرة الشباب الكويتي على كافة الأصعدة لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم. مشيراً إلى أن فكرة

بذوره أعرب المدير العام للمكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بمجلس التعاون لدول الخليج العربي، عقيل أحمد الجاسم، في كلمته عن الأمل في أن تتوسع المناهسة الخليجية نحو تحقيق التطور المنشود عبر تنفيذ الأهداف والبرامج، ولفت إلى أن المنتجات والإمكانات موجودة في الكويت ودول الخليج، ولكن الشباب بحاجة إلى دفعة قوية لمعرفة فائدة المشاركة. وأوضح أن برنامج إعادة الهيكلة يعطي الأفكار والمشاريع للشباب، مؤكداً أن الصندوق المخصص لتلك المشاريع الصغيرة سيجعل من الشباب "أكثر حماساً".

وأشار إلى تجربة خليجية بتخصيص نسبة من المناقصات المركزية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة دعماً لطاقة الشباب وأفكارهم. معرباً عن الأمل بأن يتم تطبيق تلك الأفكار على مستوى دول مجلس التعاون. وتوجّه الجاسم بكلمة للشباب، قائلاً "كل التسهيلات أمامكم فاغتنموا الفرصة وتوجهوا إلى الجهات المختصة، فالتمويل موجود وكل عوامل النجاح موجودة فلا ترددوا". وناقش (منتدى ومعرض الألف مشروع) الثاني مبادرات ومشاريع وأفكاراً واقتراحات لتطوير أعمال المشروعات الصغيرة، إضافة إلى تجارب مميزة لأصحاب تلك المشاريع في الكويت.

المعرض تكمن في تشجيع الشباب الكويتي لتنمية روح العمل التجاري، والاستفادة من تجربة العمل الحر. وشدد على أهمية بلورة الأفكار التي يقوم بها برنامج إعادة الهيكلة ووضعها موضع التنفيذ بهدف غرس القيم الوطنية في تنمية الاقتصاد الكويتي وإدارة العمل بالقطاع الخاص بسواعد كويتية شبابية.

من جهته شدد أمين عام برنامج إعادة الهيكلة، فوزي المجدي، في كلمته على أهمية توجيه الشباب للعمل بالقطاع الخاص، وتوفير الفرص الوظيفية لهم وتحقيق الأهداف التنموية في دعم الشباب ليقوموا بدورهم الوطني في التنمية الاقتصادية. وأشار إلى أن إقامة المعرض للسنة الثانية يؤكد ما حققه المعرض السابق من نجاح غير مسبوق بمشاركة المئات من المشروعات الصغيرة والمتوسطة والأعمال الحرفية واليدوية على مختلف الأصعدة، وتطوّق إلى مشاركات البرنامج في معارض سابقة، وحرصه على دعم مسيرة الشباب من خلال الكرنفالات الشبابية في منطقتي اليرموك والروضة، وإقامة حاضنة السيدات، وكذلك معرض المياريكية، وأوضح المجدي أن برنامج المعرض يشمل إقامة ندوات جماهيرية للشباب بمشاركة خليجية ويمثية لعرض تجاربهم في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

«القوى العاملة»: تتفيل العمالة أكثر من الساعات القانونية.. سخرة

على المنشآت التجارية وشركات أصحاب الاعمال، إلا كل ٦ أشهر كحد أدنى، بدلا من كل ٢ أشهر، لاسيما على شركات النقل. وأرجعت المصادر السبب وراء ذلك إلى كثرة الشكاوى المقدمة من أصحاب الأعمال بشأن المبالغ المدفوعة لاستخراج سجل تاريخي للمركبات المملوكة لديهم، والمقدرة بدينارين لكل مركبة، لاهتة الى أن هناك إدارات عمل تقوم بالتفتيش على شركات النقل كل ثلاثة أشهر، ما يكبد أصحابها خسائر مادية.

وأشارت المصادر إلى أن خروج فرق التفتيش بشكل عشوائي دون تنسيق مسبق أربك الإدارة العامة للمرور في ما يخص استخراج السجل التاريخي، لاسيما أن منح صاحب العمل سجلا تاريخيا دون إذن من النائب العام يعد مخالفة صريحة للقانون، لأنه يعد ملكية خاصة لا يجوز التعدي عليه إلا بإذن من النيابة.



جمال الدوسري

في مجال آخر، كشفت مصادر مطلعة أن الهيئة العامة للقوى العاملة طالبت إدارة تفتيش العمل، بالإيعاز لموظفيها بعدم القيام بجولات تفتيشية

ناشد مدير الهيئة العامة للقوى العاملة جمال الدوسري أصحاب الأعمال عدم استغلال العمالة المقدره على مشروع حكومي وتشغيلهم على مشروع آخر، مهيبا بهم عدم تشغيل العمال أكثر من ساعات العمل القانونية، لأن ذلك يعد من أنواع السخرة التي تحظرها المواثيق والتشريعات الدولية والعمالية. وأوضح الدوسري في تصريح صحافي أن القانون رقم ٩١ لسنة ٢٠١٢، الصادر بشأن مكافحة الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين، صدر لتوفير الحماية لأصحاب العمل والعمال، مطالبا الجميع بالالتزام بعدم تشغيل العمالة المقدره على عقد حكومي على عقود حكومية أخرى، أو تسريبهم داخل سوق العمل لعدم الحاجة الفعلية إليهم. وذكر أن الهيئة لا تعارض أن يستعين صاحب العمل، بعمال مسجلين على عقود لديه، لكن بموافقة العامل وأثناء فترة العمل ذاتها.

وثيقة لتنظيم عمل جمعيات النفع العام في الكويت

• القبس

للآداب أو لا يدخل في الأغراض المنصوص عليها في النظام الأساسي. وشددت الوزارة من خلال الوثيقة على أنه يتعين على جمعيات النفع العام المبادرة فورا إلى تلافي أي مخالفة يتم رصدها من المختصين في الوزارة، وأنه في حال عدم امتثال الجمعية لذلك، فإن الوزارة لن تتردد في اتخاذ الإجراءات اللازمة نحو تفعيل العقوبات المقررة في القانون أو أي قانون آخر.

وحددت في الوثيقة عدداً من المخالفات على أنها جسيمة يحق معها اتخاذ قرار بعل الجمعية حلاً قانونياً أو تعيين مجلس إدارة يتولى إدارة شؤونها، وهي الخروج على الأغراض التي أنشئت من أجلها الجمعية، أو فتح فروع للجمعية تحت أي مسمى دون الحصول على موافقة الوزارة المسبقة، بالإضافة إلى التدخل في السياسة أو المنازعات الدينية أو إثارة العصبية أو الطائفية أو العنصرية.

وحصرت أهداف الجمعية بالأنشطة الاجتماعية والثقافية والدينية والرياضية، وأن الوزارة من خلال طرحها لمشروع الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني بأنشطتها المختلفة، تهدف إلى تعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني في خطة التنمية والتكامل مع الدور والخدمات التي يقدمها القطاع، والحفاظ على سمعة العمل الخيري، وتعزيز ثقة الجمهور في هذا القطاع.

بالإضافة إلى تعزيز مبدأ الشفافية الخاصة بعمل هذه المؤسسات، وتعزيز مبدأ الإدارة السليمة (الحوكمة) لهذه المؤسسات، والتأكيد على حرية تكوين مؤسسات المجتمع المدني في إطار القوانين المنظمة لذلك، وحماية المتعاملين في تلك المؤسسات سواء أعضاء أو متبرعين.

وضعت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وثيقة العمل المدني بين الوزارة وجمعيات النفع العام والجمعيات الخيرية والمبرات. لتكون أساسا لتفعيل الشراكة الاجتماعية بين مؤسسات المجتمع المدني.

وتهدف الوثيقة إلى تنظيم العمل المدني بين وزارة الشؤون وجمعيات النفع العام بمختلف أشكالها وأغراضها. ومن خلالها تؤكد الوزارة أن العمل المدني هو رافد من الروافد الأساسية للتنمية الاجتماعية، وتسعى إلى تطوير وتفعيل مشاركتها في المسيرة التنموية، وتؤكد أن تكوين الجمعيات والانضمام إليها حرية وحق كفلته المواثيق الدولية وكرسها الدستور الكويتي في المادة ٤٢.

ووفقا للوثيقة، فقد حظرت الشؤون على مؤسسات المجتمع المدني، التدخل في السياسة أو المنازعات الدينية أو إثارة العصبية أو الطائفية أو العنصرية، واستهداف الحصول على ربح مادي أو إنفاق أموالها في غير الأغراض التي أنشئت من أجلها، أو الدخول في مضاربات مالية، بالإضافة إلى حظر الانتساب أو الاشتراك أو الانضمام إلى جمعية أو هيئة يكون مقرها خارج الكويت، قبل الحصول على موافقة الوزارة، أو الحصول بشكل مباشر أو بالواسطة أو بأي طريقة كانت على أموال أو منافع أو إعانات من أي شخص أو جمعية أو هيئة يكون مقرها خارج الكويت، ومخالفة أي حكم من أحكام القانون وقراراته التنفيذية.

كما تحظر عليها مزاوله أي نوع من أنواع النشاط قبل إشهار الجمعية وإشهار نظامها الأساسي في الجريدة الرسمية، وفتح فروع للجمعية من دون الحصول على موافقة الوزارة المسبقة، والسعي إلى تحقيق غرض غير مشروع أو متناف

38.6 % عمالة وافدة من إجمالي سكان السلطنة.. البكري:

مهمة إعادة تنظيم سوق العمل ليست مستحيلة

• السببية

أكد وزير القوى العاملة معالي الشيخ عبدالله بن ناصر البكري "دعم الوزارة الكبير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مشدداً على "أهمية هذا القطاع ومكانته في الاقتصاد الوطني ودوره في تشجيع الشباب، ففي الدول المتقدمة تمثل هذا المؤسسات 80% من إجمالي الشركات، بينما تصل نسبتها في الدول النامية إلى 60%". وأضاف أن "الوزارة تشجع الشباب العمانيين الذين يملكون مؤسسات صغيرة متوسطة أن يديروها بأنفسهم فلو نظرنا إلى أرقام المؤسسات الموجودة لدينا لوجدنا أنه يوجد في السوق 106 آلاف شركة من الدرجة الرابعة، ولو كانت كلها تحت إدارة عمانيين لكان لدينا الآن 106 آلاف رجل أعمال عماني يديرون مؤسساتهم".



معالي وزير القوى العاملة

إجمالي عدد سكان السلطنة. وإذا تفحصنا القوى العاملة الوافدة حسب مؤهلها التعليمي فإننا نجد أن هناك 924 ألف عامل وافد مستواهم أقل من دبلوم التعليم العام، في حين تستحوذ محافظة مسقط على أعلى عدد من القوى العاملة الوافدة تصل إلى 621 ألفاً، تليها شمال الباطنة بـ 168 ألف عامل وافد. وفي تصنيف العاملين حسب المهارة فإننا نجد أن العمال الوافدين محدودي المهارة يصل عددهم إلى 423 ألفاً بينما يصل عدد الاختصاصيين إلى 115 ألفاً".

وأكد أن "عدد القوى العاملة الوافدة في منشآت الدرجة الرابعة يصل إلى 431 ألفاً، بينما تصل نسبة العمانيين في هذا النوع من المنشآت إلى 0,8% فقط، أما منشآت الدرجة الثالثة فإن عدد القوى العاملة الوافدة فيها 154 ألفاً، وتصل نسبة العمانيين فيها 1,3%. وتسجل على نسبة لوجود العمانيين في منشآت الدرجة العالمية بنسبة 42,8%. أما في توزيع القوى العاملة حسب القطاعات الاقتصادية فإن أعلى نسبة لوجود العمانيين في الوساطة المالية بنسبة 81,8%. بينما تسجل أدنى نسبة في أنشطة الخدمة المجتمعية والشخصية به، 2,8% فقط".

لا يعرف عنهم شيئاً. هناك من العمانيين من لا يعرف عن مؤسسته إلا ما تحققه من أرباح نهاية السنة ويتركها للقوى العاملة الوافدة تتصرف فيها كما تشاء".

وقال البكري إن "عدد القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص بلغ أكثر من 215 ألفاً إلى نهاية مايو الفائت، بينما وصل عدد القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص إلى أكثر من مليون و552 ألف عامل وافد، مما يمثل 28,6% من

ليست مستحيلة بل بالعزيمة والإخلاص والعمل بروح الشعور بالمسؤولية والواجب نحو الوطن سوف نحقق أهدافنا، وما يهمنا من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن يديروا أصحابها ويتابعوا كل صغيرة وكبيرة فيها، وليس أن يتفرغ صاحب المؤسسة لعمال آخر ويكون لديه عمال في مؤسسته

سلطنة عُمان تفوز بجائزة

مجلس التعاون الخليجي للعمل الإنساني

فازت سلطنة عُمان، ممثلة في وزارة التنمية الاجتماعية، بجائزة العمل الإنساني، على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي، وذلك عن جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.

وأكد الشيخ محمد بن سعيد الكلباني، وزير التنمية الاجتماعية في سلطنة عُمان، أن العمل التطوعي يعتبر واحداً من أهم مرتكزات التنمية الاجتماعية في السلطنة، إذ يسهم في تحقيق التكافل الاجتماعي، وتنمية المجتمع الأهلي، وتفعيل الطاقات الكامنة في أفراد المجتمع، وزيادة مساحة التعاون والتراحم، والتعاطف بين الناس.

وتهدف الجائزة الخليجية إلى تكريم المبادرات الرائدة في دول المجلس، وتسهيل الضوء على مشاريع الخير ودورها في بناء المجتمعات داخل أو خارج حدود المنطقة خاصة، وتسهم في زيادة الروابط بين أفراد دول مجلس التعاون من خلال تعميق التواصل والتعاون لخدمة أصحاب الحاجات في شتى بقاع العالم، إلى جانب التعريف بقصص نجاحات أصحاب المبادرات الإنسانية في دول المجلس للاستفادة من تجاربهم وخبراتهم.



الشيخ محمد بن سعيد الكلباني

وزارة العمل تعتمد نظاماً إلكترونياً للشكاوى العمالية

قنا •



الدكتور عبدالله الخليفي وزير العمل والشؤون الاجتماعية

دشن سعادة الدكتور عبدالله صالح مبارك الخليفي، وزير العمل والشؤون الاجتماعية، خدمة نظام تقديم الشكاوى العمالية من خلال أجهزة الخدمة الذاتية، وهو نظام مبتكر يستخدم التقنيات الحديثة من أجهزة وبرمجيات لتسهيل إجراءات قيام العامل بتسجيل شكواه.

وتهدف هذه الخدمة إلى تسهيل إجراءات العامل في تسجيل شكواه بلغته الأم بصورة مبسطة، حيث يحتاج فقط إلى ٢ خطوات مباشرة، ويتمكن بعدها من طباعة نموذج الشكاوى العمالية بصورة تفصيلية، متضمنة كافة بياناته وبيانات المنشأة التي يعمل لديها، ليقوم بعد ذلك بتوقيعها وتقديمها لقسم المنازعات العمالية بإدارة علاقات العمل، حيث تسعى الإدارة لتسوية النزاعات العمالية بشكل ودي. ويتوفر الجهاز في جميع أفرع إدارة علاقات العمل، ويدعم ست لغات هي: أوردو، هندو، نيبالي، تاميلي، بنغالي، إنجليزي، بالإضافة إلى اللغة العربية. كما يمكن إضافة لغات أخرى في حال تطلب الأمر. وتهدف هذه الخطوة إلى مواجهة أهم التحديات في مجال الشكاوى التي تواجه العمالة في المرحلة القادمة من الدول

المختلفة أثناء تقديم شكواها، متمثلة في حاجز اللغة وعدم معرفتهم بالأسلوب الصحيح لتحديد أسلوب شكواهم. يذكر أن هذه الخطوة تأتي ضمن

اهتمامات الوزارة بالفئة العمالية وحماية حقوق العمال في دولة قطر وتطوير الخدمات المقدمة للجمهور.

أكثر من 1200 أسرة منتجة تتعاون مع وزارة العمل

كشفت إدارة تنمية الأسر المنتجة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لـ الشرق عن أن عدد الأسر المنتجة التي تتعاون مع الوزارة قد بلغ ١٢٦١ أسرة، تتضمن عمليات التدريب والأسر التي تقوم بإنشاء مشروعاتها الخاصة والأسر التي تمكنت من فتح مشروعاتها ومازالت تتعاون مع الوزارة حتى الآن. لافتة إلى أن شروط الانضمام إلى الأسر المنتجة والتعاون مع الإدارة تتضمن أنه يجب أن يكون لدى الأسرة مشروع متناه في الصغر أو من المشروعات المتوسطة، وأن يكون المنتج تتم صناعته محلياً في دولة قطر ولا يتم استيراده من الخارج، ولا توجد سن محددة أو مستوى تعليمي محدد. وأكدت الإدارة أن وصول الأسر المنتجة لمرحلة النجاح يجب أن يمر بمجموعة من الضوابط، أهمها إتقان الحرفة، والقدرة على إخراج منتج جيد وفي مستوى عالٍ من الجودة. لذا تمت إقامة دورات في التدريب المهاري على الحرف المختلفة التي تعمل بها الأسر المنتجة والتي يمكنهم أن يستفيدوا منها، وكذلك القيام بدورات التدريب التخصصي وهو الذي يختص بتطوير الأسر المنتجة في مجالات إبداع الفكرة الجديدة والتسويق والتعامل مع الجمهور.

وأوضحت الإدارة أن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تعمل بشكل دائم على توفير المنافذ التسويقية المختلفة التي تساعد وتدعم الأسر المنتجة في تسويق وبيع منتجاتها، وأبرزها مشروع الأسر المنتجة بمجمع بركة التجاري بطريق الوكرة، حيث تم توفير ٦ محلات لدعم الأسر المنتجة، ومعرض الفنة بسوق واقف، وكذلك إقامة منافذ بيع بعدد من فروع مجمعات الميرة الاستهلاكية، واستكمال إنشاء المنافذ في جميع الفروع.

خطة لتنشيط الشباب للمرحلة القادمة.. وكيل «القوى العاملة»: التنسيق مع «دول التعاون» لاستيعاب جزء من العمالة اليمنية

• الثورة

أكد وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لقطاع القوى العاملة بالجمهورية اليمنية نبيل طاهر الصهبي أن "وضع الوظيفة العامة في اليمن سواءً في القطاع العام أو الخاص متدنية، ويعتبر وضع العامل في القطاع الخاص صعباً جداً، نظراً لظروف المرتبات والأجور".

وقال "في الدول المتقدمة، فإن معظم الناس يسعون للتوظيف في القطاع الخاص لأن المزايا والاستحقاقات متساوية في القطاعين الحكومي والخاص وتكون الأجور في القطاع الخاص أكبر من الحكومي"، وتابع "وهناك مفهوم مغلوط شائع بين الأوساط الشعبية وبين المواطنين أن الوظيفة مع الحكومة أفضل من القطاع الخاص، أو كما يقول المثل "شبر مع الدولة ولا ذراع مع القبيلة"؛ لأن الوظيفة مع الدولة تكون كضمان اجتماعي بمعنى إذا توجّه شخص يعمل مع الدولة وهو متزوج ولديه أولاد لا ينقطع المرتب وتستمر عائلته في استلام المرتب طوال الحياة وهذا الشيء يفاقم من حجم المشكلة".

لافتاً إلى أن "ميزانية الدولة شبه خالية وعدد موظفي



نبيل طاهر الصهبي

والمعاهد، وهذا تحدٍ كبير بالنسبة للحكومة في ظل تركيزها على الوضع السياسي أكثر من الجانب الاقتصادي، وهذا يشكل مشكلة حقيقية على الواقع، وإذا لم يتم تفاديها سيكون لها عواقب وخيمة في المستقبل"، وبيّن بأن "هناك معونات من قبل الدول المانحة لمساعدة تشغيل الشباب، ونحن في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ووزارة التخطيط والحكومة اليمنية بشكل عام عملنا خطة لتشغيل الشباب للمرحلة القادمة".

وأشار الصهبي إلى أنه "توجد مشكلة فيما يتعلق بتوفير فرص العمل للشباب اليمني، حيث لا توجد فرص عمل كافية لتشغيلهم، وبالمقابل نعمل جاهدين بالتنسيق مع دول مجلس التعاون الخليجي لاستيعاب جزء من العمالة اليمنية"، لافتاً إلى أن "معالي الوزيرة أمة الرزاق حُمد وقّعت فبراير الماضي على بروتوكول تعاون مع دولة قطر لإرسال جزء من الشباب اليمنيين للعمل في قطر، ومن ضمن الاتفاق طلب عمالة مؤهلة وعمالة غير مؤهلة، وكما هو معروف أن قطر في صدد استضافة كأس العالم لكرة القدم في العام ٢٠٢٠م".

الدولة كبير جداً، وهناك عمالة ميّطنة، والمرتبات لا تكفي، إلى جانب تدهور الوضع السياسي والأمني في البلاد وهذا بدوره يقلص مجال الاستثمار داخل اليمن وينعكس ذلك على الوضع الاقتصادي".

وأوضح الصهبي أن "خريجي الثانوية العامة يصل إلى ٢٥٠ ألف طالب وطالبة، و١٥٪ فقط هم الذين يتم قبولهم في الجامعات الحكومية والخاصة

اليمن يخطط لإنشاء مجلس أعلى للمشاركة مع منظمات المجتمع المدني

• الحياة

تجري الحكومة اليمنية مشاورات مع ٣٠٠ منظمة مجتمع مدني يمنية لإنشاء "مجلس أعلى للشراكة" كإطار مؤسسي لتطبيق الخطة التنفيذية المقترحة لإطار الشراكة بين الطرفين.

وأوضحت "وثيقة الشراكة بين الحكومة اليمنية ومنظمات المجتمع المدني اليمنية" أن الهدف من الشراكة هو "انخراط أطرافها في جهود تكاملية منظمة ومستمرة وملزمة لها، من أجل تحسين صنع السياسات العامة وتنفيذها ومتابعتها وتقويمها، وتحقيق أهداف التنمية الشاملة والعمل الإنساني بكفاءة وفعالية. على أن تقوم الشراكة على أساس توزيع كفاء للأدوار بين أطرافها بما يضمن التوظيف الأمثل للموارد المتاحة".

ومن المقرر أن يتشكل مجلس الشراكة بالانتخاب وفقاً لمعايير وشروط مهنية محددة مسبقاً من ممثلين عن الحكومة بنسبة ٤٠ في المئة من الأعضاء، وعن منظمات المجتمع المدني بنسبة ٦٠ في المئة، ويراعى فيها التمثيل القطاعي والتنوع الجغرافي.

ويتمثل أهم أهداف المجلس في "تطوير منظمات المجتمع المدني من خلال تقديم الدعم الفني والاستشاري وتنظيم جهود بناء قدراتها لتعزيز مقومات

الحكم الجيد لديها، والارتقاء بها لتحقيق متطلبات الشراكة، واقتراح مشاريع القوانين والتشريعات المتعلقة بعمل منظمات المجتمع المدني أو تعديلها وتطويرها، واقتراح مجالات وفرص جديدة للتعاون والشراكة بين الطرفين وتوسيع دائرة المشاركة المجتمعية إلى الأرياف والمناطق النائية".

وقال وزير التخطيط والتعاون الدولي اليمني محمد السعدي في تصريح لـ "الحياة" "الحكومة تؤمن بأن دور المجتمع المدني، كشريك قوي ومستقل، مهم في تعزيز أهداف التنمية وتطويرها، وتحسين مستوى تقديم الخدمات العامة وجعلها أكثر استجابة لحاجات المواطنين وتطلعاتهم". وأوضح أن "بناء شراكة قوية مع المجتمع المدني يمثل أولوية قصوى لدى الحكومة، إذ تعتبر هذه الشراكة حجر الزاوية في إنجاح خطط البلاد لتحقيق التنمية المستدامة، ومن هذا المنطلق جاء التزام الحكومة في مؤتمر المانحين في الرياض في أيلول (سبتمبر) ٢٠١٢، بإعداد إطار الشراكة بين الطرفين".

ووضعت الحكومة خطة عمل لتطبيق الشراكة مع منظمات المجتمع المدني بكلفة تقديرية تبلغ ٢.٠٢ مليون دولار.

وأظهرت إحصاءات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل اليمنية، أن عدد منظمات المجتمع المدني المسجلة رسمياً لديها حتى العام ٢٠١١ بلغ ٨٣١٧ منظمة.



جانب من أعمال المؤتمر السنوية لمنظمة العمل العربية

انطلاق قمة العمل العربية 14 سبتمبر وتنتهد انتخاب مدير عام جديد المؤتمر سيبحث قضايا التدريب المهني وتفتيش العمل والحماية الاجتماعية

ملحة تتعلق بتطوير التدريب والتأهيل المهني، وتفتيش العمل، والحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم. أما البند الثاني عشر وهو الأخير هسيبحث في جدول أعمال الدورة المقبلة ومكان انعقادها خلال أبريل 2015. من جانبه، أوضح المدير العام لمنظمة العمل العربية أحمد لقمان في تقريره المقدم للمؤتمر العام أن «المستجدات الأخيرة أبرزت أنه وبالرغم من كل الجهود المبذولة طيلة السنوات الماضية، فإن القدرات الوطنية لم تكف لمعالجة البطالة في الدول العربية كلفة الموارد البشرية، مشيراً إلى أنه، بالتوازي مع ضرورة إرساء سياسات تشغيل وطنية مجددة، هناك ضرورة ملحة لمزيد من دفع التعاون العربي في المجالات الاقتصادية والاجتماعية بمقررات الاستثمار والتجارة البيئية وتسهيل تنقل العمالة المنظمة ووضع شروط مهنية محددة لها خدمة للمصالح المشتركة بين دول الإرسال ودول الاستقبال».

وقال لقمان إن مكافحة البطالة وتوفير فرص العمل شروط من شروط حفظ الكرامة، وركن زكين من أركان المواطنة والمشاركة القاعلة، ورافعة من رافعات التنمية، وتابع «وكل هذه العوامل مجتمعة تساعد على تأسيس رابطة اجتماعية على مبادئ سليمة كفيلة بمعالجة الفجوة الاجتماعية». وأضاف «ومن متطلبات ذلك جعل التشغيل ومجارية البطالة هدفاً مركزياً لسياسات الاقتصادية والاجتماعية على المستويات الوطنية وعلى المستوى القومي، في إطار مزيد من دعم التعاون العربي وفتح آفاقه خدمة للمصالح الاقتصادية والاجتماعية المشتركة وضوئاً للمصالح الاستراتيجية العليا للأمة العربية».

تتعلق في الرابع عشر من سبتمبر 2014 الدورة الـ 41 للمؤتمر العام لمنظمة العمل العربية. ويناقش المؤتمر الذي يستمر حتى 21 سبتمبر العديد من القضايا الهامة على صعيد قطاع العمل والحماية الاجتماعية، موزعة على 12 بنداً، حيث يناقش المؤتمر في البند الأول تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي، وينظر المؤتمر في البند الثاني قرارات وتوصيات مجلس الإدارة. أما البند الثالث فهو لمتابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل السابق، وخصص البند الرابع للمسائل المالية والخطة والموازنة. أما البند الخامس فيبحث مدى تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، والبند السادس لتشكيل الهيئات النظامية للمنظمة خلال الفترة 2014-2016.

أما البند الثامن فقد يشهد انتخاب مدير عام جديد لمكتب العمل العربي خلفاً للمدير الحالي. وقد ترشح للمنصب 7 مرشحين، هم: عضو مجلس إدارة غرفة الصناعة بالملكة الأردنية الهاشمية عدنان أبو راعب، المهندس رشيد جمالي من وزارة الخارجية وشؤون المغتربين في الجمهورية اللبنانية، ووزير العمل والشؤون الاجتماعية بالجمهورية العراقية نزار الربيعي، ووزير التضامن والتأمينات الاجتماعية السابق بجمهورية مصر العربية الدكتور أحمد البرعي، والوكيل المساعد لشؤون التعاون الدولي والتمويل بوزارة العمل الفلسطينية الدكتور صلاح حمدي الزرو، ورئيس الاتحاد العام لعمال الكويت فايز علي المطيري، وأخيراً ترشح لشغل المنصب وزير التشغيل والتكوين المهني السابق بالملكة المغربية جمال أغماني.

ويناقش المؤتمر العام في البنود التاسع والعاشر والحادي عشر مسائل عمالية

تحقيقاً لرؤيتها الوطنية 2030

مبادرات قطرية لحماية حقوق العمالة الوافدة

• عمل وتنمية - خاص

تبدل وزارة العمل جهوداً حثيئة طبقاً لاختصاصاتها في مجال حماية حقوق العمال. تنفيذاً لقرار أميري رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٩ بتعيين اختصاصات الوزارات، تمكّن هذه الاختصاصات الوزارة من اتخاذ التدابير اللازمة لحماية حقوق العمال، وذلك بالاستناد إلى القوانين والقرارات المنفذة التي تساند الوزارة على القيام بمهامها على أكمل وجه. إن القيام بإصلاح شامل لسوق العمل القطري مسألة أساسية لتحقيق أهداف رؤية قطر الوطنية (٢٠٣٠) وطموحها، وقد صُممت استراتيجية قطاع سوق العمل (٢٠١١-٢٠١٦) بحيث تقدم الزخم اللازم لتحقيق أهداف هذه الرؤية في التنمية البشرية. وهي مشاركة القطريين المتزايدة والمتنوعة في قوة العمل، ومن جانب آخر مشاركة العمالة الوافدة بصورة مدروسة تنسجم مع المسار التنموي المختار للبلاد وتدعم الأهداف التنموية الأخرى لرؤية قطر الوطنية (٢٠٣٠).

وقد عززت استراتيجية قطاع سوق العمل ٢٠١١-٢٠١٦ القدرة على استخدام العمالة الوافدة والاحتفاظ بها. وتحسين بيئة عملها ومعيشتها. وتهدف هذه الاستراتيجية إلى تهيئة الظروف لتوظيف واستبقاء التوليفة المناسبة من العمالة الوافدة، وضمان تأمين بيئة آمنة وجذابة للعمل والمعيشة. ويستفيد من هذه الاستراتيجية أرباب العمل ذوو الكفاءة لأنهم أكثر قدرة على جذب العمالة الماهرة، حيث تنطلق الاستراتيجية إلى تحسين ظروف عمل الأجانب، وتوفير الإقامة الدائمة للعمال الأجانب الذين يستوفون معايير محددة سلفاً، وتعزيز سبل اجتذاب واستبقاء العمال الوافدين، وتأسيس هيئة التنسيق لتلبية احتياجات العمال الأجانب ذوي المهارات العالية وأسراهم.



وكما تم تطوير التشريعات الخاصة بمجال تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية. وذلك ضمن مواد قانون العمل ١٤ لسنة ٢٠٠٤. حيث تضمن نصوصاً تحدد الواجبات والمسؤوليات التي تقع على عاتق صاحب العمل والمشتغلين (مهندسين، موظفين، عمال، ...)، والمهام والأعمال التي تقع تحت مسؤولية صاحب العمل والأشخاص الذين يقومون بتنفيذها من مقاولين وجهات استشارية ومصممين ومصنعين ومستوردين وموردين في مجال التفتيش. وقد أوكلت وزارة العمل مهمة الرقابة على الشركات لتأمين وحماية حقوق العمالة الوارد في مواد قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ إلى إدارة تفتيش العمل، سعياً لتوفير بيئة عمل آمنة من المخاطر ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية. والذي بدوره سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث.

وتقوم إدارة تفتيش العمل على مراقبة تنفيذ التشريعات العمالية والخطة العامة لتفتيش العمالي، والقيام بالتفتيش الدوري والمفاجئ لأماكن العمل للتأكد من تطبيق قانون العمل والقرارات المنقذة له، وتوجيه النصح والإرشاد إلى أصحاب العمل في كيفية إزالة المخالفات، وتوجيه الإنذارات وتحرير محاضر المخالفات ورفعها إلى الجهات المختصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة. وكذلك التأكد من قيام المؤسسات والمنشآت الخاصة باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازم توافرها، وتقييم المخاطر الناشئة عن استخدام المواد الخطرة في العمل، بالتنسيق مع الجهات المعنية في الدولة، إضافة إلى مراقبة التزام أصحاب العمل بصرف أجور العمال بانتظام وفي المواعيد المحددة، ومراقبة ومتابعة اتخاذ إجراءات السلامة والصحة المهنية.

• مساهمة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بدولة قطر



وقد أصدر مجلس الوزراء قراراً بإنشاء اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، وتختص اللجنة باقتراح سياسة وطنية وبرنامج ونظام وطني للسلامة والصحة المهنية،

وتوجيه النصح والإرشاد إلى أصحاب العمل في كيفية إزالة المخالفات، وتوجيه الإنذارات وتحرير محاضر المخالفات ورفعها إلى الجهات المختصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة. وكذلك التأكد من قيام المؤسسات والمنشآت الخاصة باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازم توافرها، وتقييم المخاطر الناشئة عن استخدام المواد الخطرة في العمل، بالتنسيق مع الجهات المعنية في الدولة، إضافة إلى مراقبة التزام أصحاب العمل بصرف أجور العمال بانتظام وفي المواعيد المحددة، ومراقبة ومتابعة اتخاذ إجراءات السلامة والصحة المهنية.



في دراسة أصدرها «التنفيذي»: تحديات خليجية لإنشاء منظومة تشريعية متكاملة لكبار السن

توفير آليات الحماية القانونية اللازمة للمسنين
أهمية دور المسن في خدمة قضايا مجتمعه

أصدر المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية دراسة حول الحماية القانونية لكبار السن في دول مجلس التعاون لاستاذ القانون الاجتماعي الدكتور يوسف الياس، وتشير الدراسة إلى أن الطريق لا زال أمام دول الخليج لإعداد منظومة تشريعية متكاملة لتوفير الحماية القانونية لكبار السن، على عكس العديد من التشريعات الدولية التي خُصت على مدار سنوات لسن القواعد الموضوعية والإجرائية التي تدعم حماية المسنين وتضامن كرامتهم وتوفير الأمن الاقتصادي والنفسي والصحي والجسدي والعقلي لهم.

عن النظر بعين العطف لفئة كبار السن، ولكن لم تتوقف نظرة المجتمعات المعاصرة إلى المسنين عند هذه الحدود الضيقة، وإنما تعدتها بنظرة واسعة تنطلق من أهمية دور المسن في خدمة قضايا مجتمعه. إذ رأت هذه المجتمعات أن للمسنين خبرات وتجارب واسعة ينبغي الاستفادة منها، بما يتناسب مع قدراتهم البدنية والذهنية. كما أدركت أن نشاط كبار السن وفعاليتهم في مجتمعاتهم يجنبهم العديد من المشكلات الاجتماعية التي يعانون منها، كالتهميش والإهمال وإساءة المعاملة وغيرها من المظاهر المؤسفة. بما يحقق فائدة مزدوجة لهم ولمجتمعهم.

وتؤكد أن نظرة إدماج كبار السن انعكست بدورها

برعاية حقوق المسنين من خلال عدد محدود من النصوص الواردة بتشريعات متناثرة، كقوانين الضمان الاجتماعي وقوانين الأحوال الشخصية في شأن الإعانات ونفقات الوالدين والأقارب، وكأن المشرع في كل دولة من هذه الدول يتنظر إلى الحاجة إلى المال على أنها إشكالية المسن الوحيدة. هذا بالإضافة إلى بعض اللوائح والقرارات الصادرة عن وزارات الشؤون الاجتماعية في شأن أوجه الرعاية والتي لا تجد حظها من التطبيق على أرض الواقع.

توقف نظرة العطف

ويشير الدراسة إلى أن المجتمع الخليجي توقف

وتوضح الدراسة إلى، أن دولتين فقد من منظومة دول مجلس التعاون اهتما بتقنين حقوق المسنين، هما دولة الكويت ومملكة البحرين. حيث أصدرت دولة الكويت في ٢٠٠٧ قانون رقم ١١ بشأن الرعاية الاجتماعية للمسنين، ومملكة البحرين بالقانون الصادر برقم ٥٨ لسنة ٢٠٠٩م بشأن حقوق المسنين، وحتى هذه القوانين خرجت بعدد محدود للغاية من النصوص التشريعية وفي عبارات مقتضبة بعيدة عن شمولها بصفة الإلزام التي ينبغي أن تتحلل بها القواعد القانونية. لتبقى - من وجهة نظرنا - فقيرة في تحقيق غايتها بتوفير آليات الحماية القانونية اللازمة للمسنين، وفي الوقت ذاته اكتفت باقي دول مجلس التعاون

على التشريعات ذات الصلة. وخصوصاً قوانين العمل التي أكدت على حق المسن في الاستمرار بالعمل وألغت القيود القانونية المرتبطة بالسن والتي تحول دون ممارسته لهذا الحق، إذ سمحت هذه القوانين للمسن بالعمل لمدة أطول إذا رغب في ذلك، كما سمحت له بالعمل لبعض الوقت بدلاً من كل الوقت، كذلك فتحت أمامه الباب في التحول إلى عمل آخر غير عمله الأصلي الذي اعتاد عليه بما يتناسب مع إمكانياته وقدراته الجسدية والذهنية، هذا بالإضافة إلى إنشاء كيانات قانونية متخصصة تتولى تشغيل كبار السن، فتتعرف أولاً على احتياجات سوق العمل، ثم تعمل على تأهيلهم بما يتناسب مع هذه الاحتياجات، لتصبح في النهاية هي حلقة الوصل بينهم وبين قطاعات الأعمال، فضلاً عن وضع القواعد التي تنص على امتيازات مالية وإعفاءات ضريبية تحفز شركات القطاع الخاص على إلحاق عمالة كبار السن بها.

التشريعات العقابية

وتشير الدراسة إلى أن التشريعات العقابية في دول مجلس التعاون خلت من نصوص تشدد العقوبات على مرتكبي الجرائم التي تقع بحق المسنين، في الوقت الذي نظرت فيه العديد من التشريعات العقابية المقارنة إلى التقدم في عمر المجني عليه باعتباره ظرفاً مشدداً للعقوبات المقررة بحق الجناة. كذلك افتقدت تشريعات دول مجلس التعاون لبعض صور التجريم التي ترتكب بحق كبار السن والتي أوردتها التشريعات المقارنة، ومنها على سبيل المثال: جرائم العنف المعنوي الذي يمس بكرامة المسن بعيداً عن الإطار التقليدي لجريمتي السب والقذف. وجرائم ترك المسنين أو تعريضهم للخطر. وجرائم الامتناع عن الوفاء بالنفقات المقررة للمسنين في مواعيدها، وجرائم استغلال المسنين أو المؤسسات والهياكل القانونية الخاصة بهم لأغراض تنافس مع القيم الحضارية والوطنية، وفي السياق ذاته، يلفت إلى أنه غاب عن التشريعات العقابية في دول مجلس التعاون فرض الواجب العام الذي فرضته العديد من التشريعات المقارنة بحق كل من يكتشف واقعة لإساءة معاملة كبار السن بوجوب الإسراع بإبلاغ السلطات المختصة، بحيث يعاقب كل من يمتنع عمداً عن الإبلاغ، كما يعاقب كل من يقصر في متابعة البلاغ المقدم أو التحقيق فيه، بعقوبات رادعة تصل إلى الحبس والغرامة أو إحدى هاتين العقوبتين.

وتبين الدراسة أن الولايات المتحدة الأمريكية ودول الاتحاد الأوروبي اهتموا بتأهيل المسنين ثقافياً وتعليمياً إدراكاً منها بالتأثير البالغ الذي يتركه

هذا التأهيل في تمكين المسنين من التعايش مع مجتمعاتهم وممارسة حياتهم بشكل طبيعي.

التأهيل الثقافي والتعليمي

وفي المقابل تجاهلت دول مجلس التعاون فكرة التأهيل الثقافي والتعليمي للمسنين، فلم نجد في التشريعات الخليجية ما يقر بهذا الحق أو يحميه، في حين وجدنا هذا الأمر في تشريعات حماية حقوق الملكية الفكرية في العديد من الدول المقارنة، تحت ما يسمى بحق المسن في الانتفاع المشروع بالمصنفات المحمية، بحيث يسمح للمكتبات العامة ودور رعاية المسنين والجهات القائمة على تأهيلهم بإعداد نسخ خاصة من المصنفات المشمولة بالحماية دون الحصول على إذن من مؤلفيها أو خلفهم، وذلك لتلبية لاحتياجات المسنين من ضعاف السمع أو البصر، وإعداد النسخ الخاصة من هذه المصنفات يكون بإعادة طباعتها مع تضخيم حروف الكتابة أو بإخراجها بطريق التصوير التمثيلي أو تسجيل هذه المصنفات تسجيلاً صوتياً، ولا شك في أن تبريراً منطقياً يستند على أساسه إقرار هذا الحق للمسنين، وهو إتاحة الفرصة أمامهم للانتفاع بالمصنفات للمشاركة من جانبهم في الحياة الثقافية التي تعيشها بلادهم، بإطلاعهم على مختلف صنوف الإبداع، ومراجعة لحقهم في التأهيل الثقافي والتعليمي.

تحديث في المنظور القانوني

وتتلخص الدراسة إلى مجموعة من المبادئ الأساسية لتنظيم القانون لحقوق كبار السن في

دول المجلس، ويأتي في مقدمة هذه المبادئ إعادة تأسيس المنظور القانوني الوطني بشأن حقوق كبار السن ويكون ذلك على أسس جديدة أهمها، تحديث شامل في المنظور القانوني الوطني يؤدي به إلى التخلي عن النهج الرعائي في معالجة القضايا الخاصة بكبار السن.

وحماية وكفالة تمتع الأشخاص من كبار السن تمتعاً كاملاً على قدم المساواة مع الأشخاص الآخرين، كما أن أي تغير موضوعي في النهج القانوني المتبع في التعامل مع القضايا الخاصة بكبار السن يجب أن يقترن بالأحكام الإجرائية المتضمنة لإنفاذ نصوص القانون.

ومن المبادئ الأساسية التي جاءت بها الدراسة هو مراجعة النصوص الدستورية بشأن حق كبار السن في المساواة وعدم التمييز، وكذلك الحق في بيئة معيشية ملائمة متمثلة في الحق في الرعاية الأسرية وبدائلها، الإقرار للمسن في الحق بالحصول على سكن ملائم لاحتياجاته، والإقرار للمسن بالحق في استعمال وسائل النقل بكلفة مناسبة، والإقرار للمسن بالحق في الاستفادة من تقنيات الاتصال الحديثة.

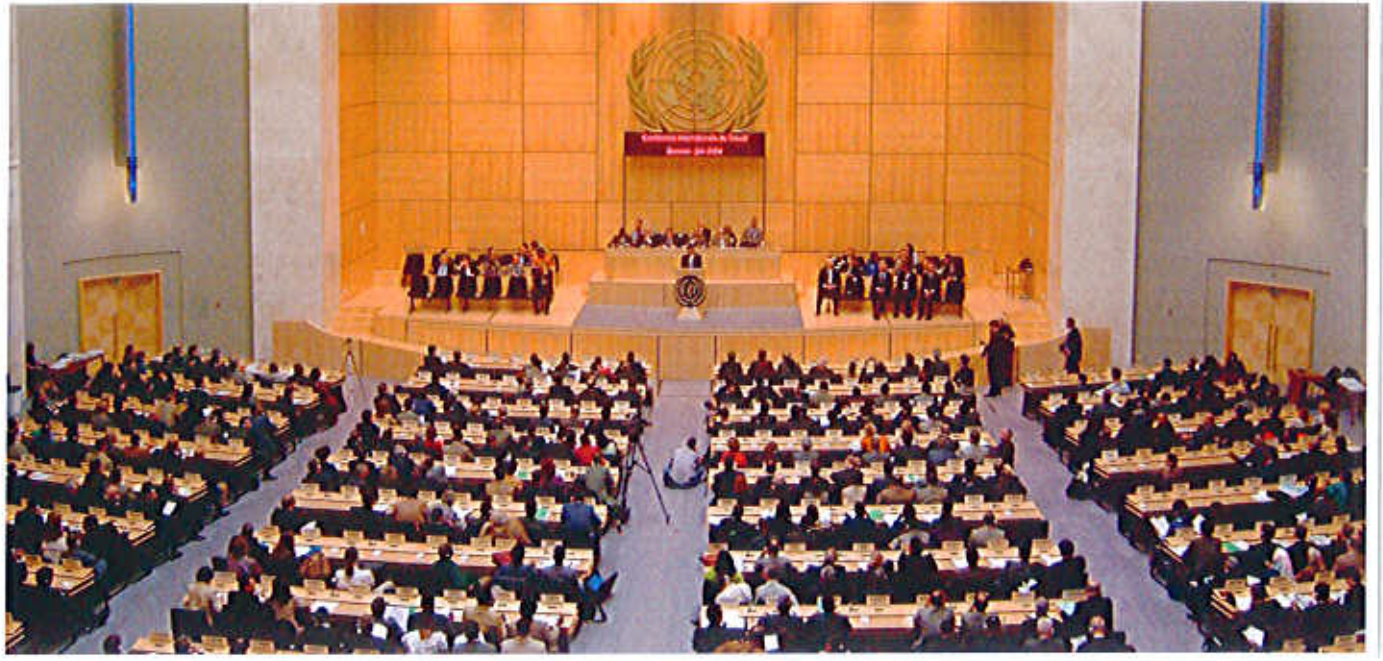
كما أن من أهم المبادئ الأساسية التي جاءت بها الدراسة هو مبدأ حق كبار السن في العمل وإنهاء القيود القانونية التي تحول دون ممارسة المسن للعمل بعد بلوغه سنًا معينة، وكذلك مبدأ حق كبار السن في التعليم والتدريب، وحقهم في تأمين الدخل والرعاية الصحية، والحماية من الإهمال وسوء المعاملة والعنف.

• إعادة تأسيس المنظور القانوني الوطني بشأن حقوق كبار السن ويكون ذلك على أسس جديدة



في اختتام الدورة (103) لقمة العمل الدولية:

تعزيز العمل اللائق كهدف واضح لأجندة الأمم المتحدة للتنمية العالمية لما بعد 2015



المنظم نحو 40 في المئة من إجمالي القوى العاملة في العالم. ودعا رايدر للإجماع "إطاراً لمنظمة العمل الدولية لتقديم مساهمتها في التغلب على آفة عصرنا، أي أزمة البطالة الجماعية". واتفق المندوبون أيضاً على تعزيز العمل اللائق كهدف واضح لأجندة الأمم المتحدة للتنمية العالمية لما بعد العام 2015. ونظرت لجنة المؤتمر لتطبيق المعايير في حالات فردية تغطي باقة واسعة من القضايا التي تعالجها منظمة العمل الدولية. ومنها منح عام عن تحديد الحد الأدنى للأجور.

كما تبنى المندوبون تعديلات على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل البحري للعام 2006، تتعلق باتخاذ تدابير تحمي البحارة المهجورين وتقدم ضمانات مالية كتعويض في حالات الموت والعجز طويل الأمد. وتناول وزراء العمل وممثلو الحكومات والعمال وأصحاب العمل في كلماتهم العامة قضية هجرة اليد العاملة. وهو موضوع تقرير المدير العام لمنظمة العمل إلى مؤتمر هذا العام.

وقال رايدر "لقد لاقت قضية هجرة اليد العاملة صدى لديكم جميعاً... ويعتمد تحقيق الإمكانات الاقتصادية الأكيدة للهجرة اعتماداً كبيراً على جعلها عادلة. وهذا يعني اعتماد نهج قائم على الحقوق لم ينفذ حتى الآن رغم الحديث الذي كثر عنه".

اختتمت الدورة 103 لمؤتمر العمل الدولي أعمالها بعد أكثر من أسبوعين من المداولات بشأن قضايا رئيسية في عالم العمل. ومنها العمل الجبري. والهجرة. والاقتصاد غير المنظم. والاستثمار في فرص عمل ذات نوعية جيدة.

وقال غاي رايدر المدير العام لمنظمة العمل الدولية في ملاحظاته الختامية للمؤتمر "اعتقد بأن دورة المؤتمر... ستبقى محفورة في ذاكرتنا جزءاً أمور عدة. أبرزها الاعتماد الساحق لبروتوكول الاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري. فهو ثمرة إصرارنا الجماعي على وضع حد لرجس ما يزال يصيب عالم العمل وعلى تحرير ضحاياها الواحد والعشرين مليون".

وكان مندوبو الحكومات وأصحاب العمل والعمال في المؤتمر والذي فاق عددهم 1700 قد اعتمدوا بروتوكولاً جديداً لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري ملزماً قانونياً. ويهدف إلى تعزيز تدابير الوقاية والحماية والتعويض. فضلاً عن مضاعفة الجهود الرامية إلى القضاء على أشكال الرق المعاصرة.

كما ناقش المندوبون عوائق الانتقال من العمل غير المنظم إلى المنظم واتفقوا على إجراء نقاش ثانٍ العام المقبل بهدف اعتماد توصية.

وقال رايدر "هذا الانتقال يهمنا جميعاً. وقد منحني ما سمعته أثناء الجلسة العامة البارحة الثقة بأن البذور التي زرناها هذا العام ستتمكننا من حصاد توصية قيمة وضرورية جداً في مؤتمر العام القادم". ويعمل في الاقتصاد غير

بحسب منظمة العمل الدولية

المنطقة العربية تحرز تقدماً كبيراً في مكافحة عمل الأطفال



RED
CARD
TO CHILD
LABOUR

إعداد - عمل وتنمية •

يوجد ٢٦٤ مليون طفل عامل في العالم. يعمل كثير منهم بدوام كامل وفي ظروف بائسة وخطيرة غالباً. وأكثر من نصفهم يعمل في بيئات خطيرة أو يعاني من الاستعباد وغيره من أشكال العمل الجبري والأنشطة غير المشروعة بما في ذلك تهريب المخدرات والدعارة. وكذلك التورط في النزاعات المسلحة.

وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، يوجد اليوم قرابة ٩.٢ مليون طفل عامل (٨.٤٪ من الإجمالي العالمي). تحاصرهم ظروف الفقر وانتشار البطالة وتدني جودة التعليم مما يؤدي إلى تسربهم المبكر من المدرسة. ومعظم هؤلاء الأطفال يعمل في الزراعة. ونحو ٥٧٪ منهم في أعمال خطيرة.

وشهد العقد الماضي تقدماً كبيراً في مكافحة عمل الأطفال في المنطقة العربية. إذ صادقت جميع الدول العربية تقريباً على أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال. وأبدت التزاماً بمواجهة عمل الأطفال. وطبق كثير منها تدابير لحماية الأطفال كرفع الحد الأدنى لسن العمل. وتشير تقديرات عالمية حديثة. إلى أن عدد الأطفال العاملين في العالم بلغ ١٦٨ مليوناً. منخفضاً بمقدار ٧٨ مليوناً عن تقديرات العام ٢٠٠٠.

يعمل برنامج منظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال (أبيك) مسترشداً بمبادئ الاتفاقيتين رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام. ورقم ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال. لتحقيق القضاء الفعلي على عمل الأطفال من خلال تعزيز قدرات البلدان على التعامل مع هذه المشكلة وتشجيع حركة عالمية لمكافحة عمل الأطفال.

وعلاوة على الالتزام بالهدف العام المتمثل

بالقضاء على عمل الأطفال ككل. يعطي البرنامج الدولي أولوية لمعالجة أسوأ أشكال عمل الأطفال. مسترشداً باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ للعام ١٩٩٩ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال التي تهدف إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول العام ٢٠١٦، والتي تشمل: جميع أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق. كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدّين والفنائة (عبودية الأرض) والعمل القسري والجبري. بما في ذلك تجنيد الأطفال في النزاعات المسلحة: استخدام أو تشغيل أو تقديم الأطفال لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية. واستخدام أو تشغيل أو تقديم الأطفال لأنشطة غير مشروعة. ولاسيما إنتاج المخدرات والاتجار بها. والأعمال التي يروج. بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها. أن تضر بصحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال.

وعمل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال مع الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية. في عدد من الدول العربية. على اعتماد وتنفيذ سياسات واضحة بشأن عمل الأطفال وهي. المساهمة في منع أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء التام عليها من خلال إيجاد أدوات سياسية كخطوط العمل الوطنية والمسوحات الوطنية لعمل الأطفال: تقديم المشورة الفنية والتدريب وتخطيط السياسات وبناء القدرات: تحسين التنسيق الشامل وتعزيز التكامل والترابط بين أنظمة الرصد لدى مختلف الأطراف المعنية: الجوانب البحثية والاتجاهات المتعلقة بعمل الأطفال التي تساعد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات وتوجيه الإجراءات المباشرة.

• من موقع منظمة العمل الدولية



الضمان الاجتماعي في التجربة اليابانية

والتي تنطبق على الشخص الذي لا يمكن أن يحافظ على الحد الأدنى للمعيشة بسبب الفقر، ويتم توفير التالي له: خدمات الرعاية في المنزل وتوفير معدات الرعاية، تجديد المنزل. خدمات الرعاية في المرافق والنقل، خدمات الرعاية والوقاية وتوفير معدات الرعاية من أجل الوقاية، وهذه الفقرة تعني: السماح لشخص بطلب الدعم لحياته في المنزل عبر توفير خدمات الوقاية والرعاية مع أي احتياجات صحية أخرى، وتوفير الخدمات الطبية وخدمات الرعاية الاجتماعية التي تسهم في تخفيف أو منع تفاقم الظروف التي يكون فيها الشخص، وذلك بسبب الإعاقة الجسدية أو العقلية. وهذه الخدمات تتوفر للشخص الذي يحتاج إلى رعاية مستمرة فيما يتعلق بجميع أو جزء من الأنشطة الأساسية للحياة اليومية مثل الاستحمام، استخدام دورات المياه والأكل أو يعاني من متاعب في قيادة حياته اليومية.

وتشمل هذه الخدمات: المساعدة على الاستحمام، زيارة التمريض في المنزل، زيارة التأهيل في المنزل، تقديم المشورة الطبية، خدمات الرعاية النهارية، خدمات الرعاية المقدمة في المرافق المحددة، الإقراض لمعدات الرعاية الطبية، زيارة خدمات الرعاية الليلية للمنزل، وخدمات الرعاية النهارية للمسنين المصابين بأمراض معينة، وخدمات الرعاية المقدمة في المنازل لمجموعة المسنين المصابين بأمراض معينة، وغيرها من الخدمات.

تقديم مساعدة الأمومة: مساعدة الأمومة التي تدخل في نطاق المسائل التالية لشخص غير قادر على الحفاظ على الحد الأدنى للمعيشة بسبب الفقر: تقديم المساعدة في الولادة، وتوفير العلاج ما قبل وبعد الولادة، توفير المعدات واللوازم الصحية للأم والطفل.

تقديم المساعدة المهنية: وتقدم المساعدة المهنية لشخص غير قادر أو من المرجح أن يصبح غير قادر على الحفاظ على الحد الأدنى للمعيشة بسبب الفقر؛ ولكن بشرط أن يقتصر ذلك على حالة الشخص حيث إنه من المرجح أن يكون قادراً على زيادة دخل الشخص المذكور أو تعزيز الدعم الذاتي للشخص، وذلك عن طريق التالي: الأموال، والأدوات أو المواد اللازمة للعمل، إكساب المهارات اللازمة للعمل وتوفير الأشياء الضرورية للعمل.

مساعدة الجنائز: لأهمية موضوع الجنائز في اليابان، فإن المساعدة في الجنائز تقدم لشخص غير قادر على الحفاظ على الحد الأدنى للمعيشة بسبب الفقر. وذلك في نطاق من المسائل التالية: تشريح الجثة ونقلها، ومراسيم الحرق أو الدفن للجثة، أية أشياء أخرى لحضور مراسيم حرق أو دفن الجثة.

ثانياً- إجراءات صرف الاستحقاق:

القانون الياباني للمساعدات العامة يشترط أن يتقدم الشخص المستفيد من القانون بطلب للحصول على المساعدة، ويستثنى من ذلك الحالات العاجلة، كما أن جميع الطلبات تبحث ويتم دراستها وقياسها وفقاً للمعايير التي يحددها وزير الصحة والعمل والرعاية الاجتماعية، وإلى الحد الذي يجعل من تغطية العجز لا يمكن أن يكون ممكناً عن طريق المال أو البضائع التي يملكها هذا الشخص. ومع الأخذ في الاعتبار العمر والجنس وتكوين الأسرة، وموقع الشخص الذي يحتاج إلى مساعدة وأي ظرف من الظروف الأخرى

إن دراسة تجارب الدول الأخرى يأتي في إطار البحث عن أفضل الوسائل وأكثرها تنمية. وعليه فإن النظر في تجربة الدول العربية أو تجارب الدول الإسلامية سيضيف جانباً هاماً، خصوصاً أنها تجارب قريبة ثقافياً وحضارياً مع دول مجلس التعاون الخليجي، إلا أنه وعلى سبيل التوسع والبحث، فإن تجارب الدول الأوروبية أو دول شرق آسيا أو الأمريكيتين ستضيف عناصر أخرى مضيئة في التنمية البشرية. وليس من الصحيح أننا ننسخ التجارب الدولية، إنما الصحيح أننا نتعلم منها وننقل التجديد بالنقل بعد إضافة التعديلات الملائمة للبيئة العربية الخليجية.

إن اختيار تجربة اليابان باعتبارها حضارة متأصلة في التاريخ، وتتميز بالاستقلالية في التنمية، وتعتمد على العنصر البشري كمورد رئيسي في البناء، يمكن النظر في التجربة اليابانية في موضوع الضمان الاجتماعي عند صدور قانون المساعدات العامة في العام 1٩٥٠م، وهو قانون ناقش في الفصل الأول منه الغاية من إصداره، وجاء في نص المادة الأولى منه "الغرض من هذا القانون بالنسبة للدولة هو ضمان الحد الأدنى من مستوى المعيشة، وكذلك تعزيز الدعم الذاتي لجميع المواطنين الذين يعيشون حالة فقر. وذلك عن طريق تقديم المساعدة الضرورية العامة لهم، وفقاً لمستوى الفقر، وعلى أساس المبادئ المنصوص عليها في المادة ٢٥ من دستور اليابان".

ويبحث القانون أيضاً معنى الحد الأدنى للمعيشة، حيث يذكر بأن الحد الأدنى للمعيشة هو أن يكون فيها الشخص قادراً على الحفاظ على مستوى صحي وثقافي لائق.

ويمكن تقسيم الفئات المستفيدة من الرعاية الاجتماعية إلى ثماني فئات، تقسم حسب نوع المساعدة المقدمة وذلك كالتالي:

المساعدة المعيشية: يتم تقديم مساعدة المعيشية للشخص غير القادر على الحفاظ على الحد الأدنى للمعيشة بسبب الفقر، ويوفر له: الغذاء والكساء، وأية أشياء أخرى ضرورية لتلبية متطلبات الحياة اليومية، وكذلك يتم توفير النقل، مساعدة التعليم: وتقدم المساعدة في مجال التعليم لشخص غير قادر على الحفاظ على الحد الأدنى للمعيشة بسبب الفقر، وذلك في نطاق المسائل التالية: الكتب واللوازم المدرسية الأخرى اللازمة تمشياً مع التعليم الإلزامي، واللوازم الضرورية للانتقال المدرسي تمشياً مع التعليم الإلزامي، واللوجيات المدرسية وأية أشياء أخرى ضرورية تمشياً مع التعليم الإلزامي.

مساعدة الإسكان: يتم تقديم المساعدة في الإسكان، لشخص غير قادر على الحفاظ على الحد الأدنى للمعيشة بسبب الفقر، وذلك في نطاق المسائل التالية: الإقامة، عمليات الإصلاح وغيرها من الأمور الضرورية للحفاظ على السكن.

المساعدة الطبية: تقديم المساعدة الطبية لشخص غير قادر على الحفاظ على الحد الأدنى للمعيشة بسبب الفقر، وذلك في نطاق المسائل التالية: الفحوص الطبية والأدوية أو المواد العلاجية، النقل، العلاج الطبي والجراحي وغيرها من العلاجات، إدارة الرعاية الطبية في داخل المنزل، الإقامة في المستشفى أو العيادة والرعاية الطبية وكل ما يتصل بها.

المساعدة في الرعاية طويلة الأجل: تقدم المساعدة في الرعاية الطويلة الأجل



إعادة توجيه دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة

تثبت العديد من الدراسات أهمية الدور الاقتصادي والاجتماعي الذي تلعبه المشاريع الصغيرة والمتوسطة. وكيف استلزمات هذه المشاريع نقل اقتصاديات دول إلى مراتب متقدمة، وتقليص نسبة البطالة إلى مستويات متدنية. وتشير إحدى الدراسات الحديثة إلى أن مساهمة المشاريع الصغيرة في الناتج المحلي الإجمالي في أمريكا بلغت ٨٥٪، وبريطانياً ٥١٪، فيما تسهم تلك المشاريع في التشغيل بما نسبته ٨٨٪ في اليابان، و٥١٪ في أمريكا.

وما كان لتلك النتائج أن تتحقق لولا الرؤى والاستراتيجيات الطويلة والمتوسطة وقصيرة المدى التي مكنت رواد الأعمال من تأسيس مشاريعهم التنموية، وتقديم كافة أوجه الدعم، التشريعي والفني والمادي، وتطويرها وفقاً لما تستهدفه تلك الدول من رؤى اقتصادية.

وقد انطلقت العديد من المبادرات في دول مجلس التعاون لتعزيز دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات الوطنية، وخصصت لها موازنات ضخمة كجزء من الدعم المالي الذي يقدم لهذا النوع من المشاريع.

ولكن من خلال القراءة السريعة لطبيعة ونوع المشاريع الصغيرة التي تؤسس في دول المجلس، فإنه يغلب عليها الطابع الاستهلاكي غير المنتج، والمعتمدة بالدرجة الأولى على العمالة الوافدة، فضلاً عن مساهمتها المحدودة في الاقتصاد الوطني. الأمر الذي لا يحقق الأهداف الأساسية التي دعت دول

العالم لتخصيص مؤسسات وأموال لدعم هذه المشاريع. وقد يتطلب التعامل مع هذه الإشكالية إعادة صياغة الدعم المادي والفني الذي يقدم للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، بأن يوجه الدعم الأكبر للمشاريع المتوجهة نحو الصناعة والابتكار والمعتمدة على اليد العاملة الوطنية من جهة، ومن جهة أخرى أن تبادر الدول بالاستثمار في المشاريع التي تحقق غاياتها الاقتصادية، والتي غالباً لا يتوجه إليها أصحاب رؤوس الأموال الوطنية. إماما لخوف المستثمرين من الدخول في قطاعات جديدة غير مضمونة الربح، أو أن الأرباح تتحقق بعد مدة طويلة نسبياً، أو أن حجم الأرباح لا يرضي طموح المستثمر، على أن تُدار تلك المشاريع من قبل رواد أعمال جادين تحت إشراف الدولة لفترة محددة، لحين ضمان استقرار المشروع، ويتم لاحقاً تمليك تلك المشاريع للعاملين فيه من المواطنين.

إن الاستمرار في توجيه الدعم المالي والفني لمشاريع غير ذات جدوى اقتصادية، أو اقتصارها على بيع بعض المنتجات الاستهلاكية، لن يؤدي إلى تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة ولن يحقق الأهداف المتوخاة منها.

هامش

- الدكتور إيهاب خاند- البيئة الاستثمارية والانشآت الصغيرة والمتوسطة، حائة دولة الكويت- المعهد العربي للتخطيط- أبريل ٢٠١٤م



على هامش ندوة التماسك الأسري

المشاركون في ندوة التماسك الأسري الثالثة التي استضافتها وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان مؤخراً دعوا إلى تطوير التشريعات الخاصة بالأسرة وتحديثها بما يحقق المصلحة لجميع مكوناتها وبما يمكنها من مواجهة التحولات والمتغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم. مؤكداً على أهمية تبادل الخبرات والمعلومات في البرامج الموجهة لحماية الأسرة بين دول مجلس التعاون الخليجي وإنشاء قاعدة بيانات ترصد وتوثق جميع حالات الإساءة التي يتعرض لها الأطفال. هذا فضلاً عن العمل على توعية المجتمع بدور الحضانات وأهميتها في رعاية الطفل وتشجيع إنشاء الحضانات في المؤسسات الحكومية بالإضافة إلى تسهيل التشريعات والإجراءات للقطاع الخاص وذلك للحد من تزايد عاملات المنازل.

وأوصى المشاركون كذلك إلى ضرورة الاستفادة من وسائل الإعلام والاتصال المختلفة في البرامج الموجهة لتماسك الأسرة وحمايتها، على غرار البرامج التلفزيونية السابقة مثل (افتح يا سمسم وسلامتك وغيرها) وتطويرها بما يتوافق مع وسائل التكنولوجيا الحديثة ووسائل التواصل الاجتماعي مع التأكيد على أهمية رعاية المسنين في أسرهم وتعزيز ذلك من قبل الجهات الحكومية والأهلية بما يساعد على تماسك الأسرة والحفاظ على كيانها وتكليف المكتب التنفيذي بإعداد دراسة حول النزعة الاستهلاكية المادية وتأثيرها على قيم

وسلوك الأبناء في الأسرة والمجتمع بدول مجلس التعاون و دعا المشاركون كذلك إلى الاستفادة من موسوعة الصحة النفسية للأسرة الخليجية التي أعدها المكتب التنفيذي والعمل على إعداد برامج تترجم هذه الموسوعة.

ويأتي اهتمام سلطنة عمان باستمرارية انعقاد ندوة التماسك الأسري على ضوء التوجهات الخليجية الراسخة في دعم وتعزيز مكانة الأسرة كلبنة بناء أساسية في المجتمع الخليجي وصمام امان لا غنى عنه في دعم مسيرة التنمية الاجتماعية على كافة الأصعدة.

وخلص المشاركون في الندوة إلى خلاصة مفادها ان الأسرة بتماسكها وتحديدها للمعوقات التي باتت تواجهها على مختلف الأصعدة تجد نفسها أمام مفترق طرق إما أن تتعايش مع المتغيرات العالمية الجديدة وتركب موجة التطوير والتقدم وإنما ان تنسك الأسرة بثوابتها دون مراعاة للمتغيرات والمستجدات العالمية وهي بذلك تحكم على نفسها لان تكون عنصر جامد في المجتمع لا تتفاعل مع ما حولها ولا تتعاظم ايجابيا مع المجتمع فتكون كما الكتل الصماء. واما - وهو الخيار الذي ساد في المناقشة- أن تتعامل الأسرة بمرونة مع ما حولها من معطيات وتأخذ ما هو في صالحها وتتجنب ما يعكر صفو تماسكها، وبذلك تكون الأسرة نواة متحركة في المجتمع وتسهم ايجابياً في التنمية وبذلك تكون لبنة بناء للمجتمع أساسه صلب لا يتأثر بالعوامل الخارجية مهما كانت عاصفة.

35 Years من التعاون الخليجي المشترك عالمياً Of Collaborative Gulf Cooperation

