بسم الله الرحمن الرحيم

المكتب التنفيذي

سلسلة
الدراسات الإجتماعية والعمالية
(٢١)

التصنيف والتوصيف المهني
ودوره في
تخطيط وتنمية الموارد البشرية

إعداد

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

بسم الله الرحمن الرحيم

المكتب التنفيذي

سلسلة
الدراسات الاجتماعية والعمالية
(٢١)

التصنيف والتوصيف المهني
ودوره في
تخطيط وتنمية الموارد البشرية

إعداد

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الطبعة الأولى
١٩٩٣م

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

المكتب التنفيذي
ص . ب : ٢٦٣٠٣ ـ المنامة ـ البحرين
هاتف : ٥٣٠٢٠٢ ـ فاكسيميلي : ٥٣٠٧٥٣ ـ تلكس : ٩٣٤٨ تنفيذ بي.إن ـ برقياً : تنفيذ

سلسلة الدراسات الإجتماعية والعمالية

سلسلة علمية متخصصة
تعنى بنشر البحوث والدراسات الإجتماعية والعمالية
بدول مجلس التعاون الخليجي

تصدر عن
المكتب التنفيذي
لمسئولي وزارات العمل والشئون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الإشراف العام : كامل صالح الصالح

التحرير والإعداد: خلف أحمد العصفور
جميل حميدان
فهيمة الزيرة

العدد "الحادي والعشرون" شعبان ١٤١٢هـ الموافق شباط / فبراير ١٩٩٢م

الصفحة
من - إلى

الملاحـــــق : ..... ١٤٩ - ١٦٦

- نتائج الاختبـار الميداني لعينات من المهن المشتركة والسائدة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - ملحق رقم (١) .... ١٥١ - ١٥٩

- مذكـرة بشـان اعداد المســودة النهـائية للدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتـــوصيف المهنـي (التعـــديـــلات، الاضافات) - ملحق رقم (٢) ..... ١٦١ - ١٦٦

تقديم الأمين العام

إن الجهود الانمائية الشاملة، التي شهدتها المنطقة خلال العقدين المنصرمين، تطلبت من دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية أن تسعى حثيثا نحو تنمية مواردها البشرية، وتهيئتها للنهوض بدورها الرئيسي في تنفيذ المشاريع والبرامج الاقتصادية والاجتماعية الطموحة.

وفي سياق هذا التوجه، وأمام تعدد الاختصاصات والأعمال، والزيادة المطردة في تنوع المهن وتطور أساليبها ومهاراتها، فقد تأكدت الحاجة إلى بذل المزيد من الجهد من أجل تخطيط القوى العاملة وتطوير فرص تدريبها والارتقاء بمستوى أدائها وتحسين كفاءتها الانتاجية، الأمر الذي استدعى إيجاد ركيزة أساسية وقاعدة معلوماتية واسعة لهيكلة الوظائف والمهن، ودراسة خصائص قوة العمل، وتحديد مواصفاتها التفصيلية، وتقدير حجم العرض منها والطلب عليها، ليتم في ضوء ذلك كله توفير الأيدي العاملة المدربة بمختلف مستوياتها وتخصصاتها ومهاراتها، بحيث تكون قادرة على تلبية احتياجات مختلف القطاعات في سوق العمل المحلية الآنية منها والمستقبلية.

ومن هنا برزت ضرورة وضع أنظمة ومعايير للتصنيف والتوصيف المهني، واعتمادها كلغة مشتركة لجمع ونشر وتبادل البيانات والمعلومات والاحصاءات المتعلقة بالقوى العاملة، تعتمد من الناحية النظرية والتطبيقية على توصيف قياسي نموذجي للواجبات والمهام المطلوبة لكل مهنة، واعتبارها أداة فاعلة لترشيد استخدام الموارد البشرية وتنمية وتخطيط القوى العاملة، وعلى النحو الذي يوفر متطلبات واحتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة كماً ونوعاً وبما يكفل بالتالي الاستقرار والتوازن في العلاقات العمالية.

لقد جاء إقرار مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي للدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني تتويجاً لهذا المنهج العلمي التحليلي الدقيق، وهو في الوقت ذاته بداية لمرحلة عملية من أجل بلوغ الأهداف التي تضمنتها السياسات الاجتماعية والعمالية التي أقرها المؤتمر التأسيسي للمجلس، وخاصة في مجال رسم سياسات مشتركة لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، وتحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية.

لقد سبق عملية إعداد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني جهود كبيرة من البحث العلمي والعمل الفريقي المتواصل، توافرت من خلالها مجموعة من الدراسات والبحوث أسهمت في إنجازها كفاءات متميزة من خيرة الخبرات العربية في مجال التصنيف والتوصيف المهني، كما حظيت هذه الجهود بمشاركة الأجهزة المعنية في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول الأعضاء ودعم ومساندة المسؤولين فيها.

وإذ يخصص المكتب التنفيذي هذا العدد من سلسلة دراساته الاجتماعية والعمالية لنشر وإصدار تلك الدراسات والبحوث، وفي فترة متزامنة مع إصدار وتعميم الدليل، ليأمل أن يأتي ذلك إستثماراً لجهود بحثية سابقة، وبداية لجهود عملية قادمة، تشهد خلالها مؤسسات وأجهزة وقطاعات العمل المختلفة في الدول الأعضاء متابعة تنفيذ الاجراءات المتعلقة بتطبيق وتطوير التصنيف والتوصيف المهني في إطار ما جاء به الدليل، ووفقاً لما يطرأ من مستجدات ومتغيرات في هذا المجال على المستوى المحلي والاقليمي والدولي.

ولا يسع المكتب، وهو يضع هذا المطبوع بين يدي القارىء الكريم، إلا أن يزجي كلمة شكر واجبة لكل من أسهم في إعداد مادة هذا العدد، خاصاً بالذكر السادة حبيب الأسدي ومحمد عجيل الدفاعي والمرحوم الأستاذ أحمد زكي بدوي وغيرهم من الخبراء والمختصين الذين بفضل علمهم وخبراتهم القيمة وتعاونهم مع المسؤولين والعاملين في المكتب التنفيذي أمكن إنجاز وإصدار هذه الدراسات التي نرجو أن تعم فائدتها، وتكون خطوة أخرى على طريق تعزيز المنهجية العلمية والنظرة الموضوعية الجادة في مجال دراسة وتحليل مختلف جوانب القضايا العمالية وأبعاد شؤون العمل في إطارها الجماعي المشترك.

والله نسأل للجميع دوام التوفيق والسداد ...

أمين عام المكتب التنفيذي

كامل صالح الصالح

البحث الأول

مدخل تعريفي حول
الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني

محتويات البحث

	الصفحة من - إلى
تمهيـــد :	١٣ - ١٥
الفصل الأول : الملامح الأساسية للدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني	١٦ - ٢٥
الفصل الثاني : مجالات إستخدام التصنيف والتوصيف المهني .	٢٦ - ٣٢
الفصل الثالث : آفاق المستقبل	٣٣ - ٤٣

☆☆☆☆☆

تمهيد

امتازت منطقة الجزيرة والخليج العربي منذ أزمنة موغلة في القدم بخصائص تاريخية وجغرافية وسكانية واقتصادية متماثلة، أفرزت من خلالها صروحا شامخة للحضارة، استمرت تزخر بعطائها وتسهم في بناء الحضارة الإنسانية الشاملة. ومع النهوض المتجدد والجهود المتضافرة نحو تنفيذ البرامج الإنمائية الطموحة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والسعي الحثيث لتوظيف كافة الإمكانات المادية والطاقات البشرية وتنظيمها للحاق بركب الحضارة المتطورة وصولاً إلى تنمية حقيقية قوامها الموارد البشرية وهدفها الإنسان المنتج، ولكي لا يكون الرخاء الإقتصادي القائم اليوم مثار خدر وإتكاء على ما تفرزه مصانع وأفكار وطاقات الآخرين. وهذا لا يتم إلا من خلال عملية بناء متكاملة لقوة العمل المتاحة والمستقبلية بدول مجلس التعاون وتهيئتها للنهوض بدورها المتميز في مختلف الأنشطة الإقتصادية من خلال دراسة خصائصها والتعرف على مواصفاتها بشكل تفصيلي دقيق وتوزيعها أو إعادة توزيعها على مختلف قطاعات العمل سواء أكانت زراعية أم صناعية أم تجارية أم خدمية ومن ثم تحديد الإختصاصات والمهارات الفنية المطلوبة لإدارة آلة الإنتاج وتقديم المزيد على طريق نمو الناتج القومي ورفع الإنتاجية وتطويرها.

ذلك أن تحليل قوة العمل من حيث حجمها قياسا بعدد السكان ونسبة الوافدين وتركزهم في مهن أو مشاريع معينة دون غيرها ثم التدرج إلى استخلاص المؤشرات الإحصائية سوف يعيننا على معرفة مدى التطور الحاصل في حجم قوة العمل نسبة إلى السكان والتغيرات التي طرأت وتطرأ على هذه النسبة والتأثيرات التي تتركها تلك التغيرات. لنصل من خلال ذلك إلى الكشف عن المهنة العربية الخليجية أولا والمهنة العربية عموما والعمل على الإرتقاء بمستوى هذه المهنة وتدارس مدى الحاجة لتنميتها كماً وكيفاً. ويبرز في هذا المجال ضرورة وأهمية إعداد تصنيف مهني خليجي موحد يلعب دورا فاعلا في التخطيط لقوة العمل العربية الخليجية وتنمية قدراتها وتعزيز مواقعها في مجمل حركة التنمية الإقتصادية.

وفي الوقت الذي تنادت فيه العديد من الجهات والمنظمات، مستشعرة الحاجة لاعداد دليل تصنيف وتوصيف مهني متجدد ومتطور يوفر وصفا قياسيا للمهن. نجد أن مجلس وزراء العمل

والشؤون الإجتماعية بـدول مجلس التعاون لدول الخليج العـربية قد إتجه بمبادرتـه المبكرة منذ عام ١٩٨١ لـدراسة التصنيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية القـوى العاملة، ومنـذ ذلك الوقت والجهود تتـوالى مشكلة حلقـات متصلة ومثمرة لإعـداد مشروع الدليل العـربي الخليجي الموحد للتصنيف والتـوصيف المهني، لا بوصفـه أداة حيويـة وفاعلـة لتيسير لغة مشتركـة لجمع ونشر وتبـادل معلومـات القوى العـاملة فحسب، وإنما لتمتـد وظائفـه لتشمل مجالات تخطيط الموارد البشرية بشكل عام وتنظيم تشغيل القوى العاملـة وتطوير وتنسيق برامج التدريب المهني ورسم سياسات الإستخدام والأجور وتجميع البيانات والمعلـومات الإحصائية في مجال العمل وفقا للغة مهنية موحدة.

وقد استأثر مشروع الـدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيـف المهني بمناقشات مستفيضة حيث أصـدر المجلس قراراته المتعددة في إطـار دورات عمله المتعاقبة، تـابع من خلالها مراحل إعداد مشروع الدليل والتي كان من بين أبرز مهامها الفنية:

- إجراء دراسة شاملة حول مـا توصلت إليه عملية التصنيف المهني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

- بحث الصعوبات والمشكلات التي تواجه هذه الدول في إعداد التصنيف المهني الوطني.

- تشكيل لجنـة تضم خبراء التصنيف المهني في الدول الأعضـاء لتحديـد أنسب السبل التي يمكن تطبيقها في الدول المعنية.

- رسم إطـار عام للتصنيف المهني لدول مجلس التعـاون يحتوي على العناصر المكـونة للتصنيف والاتجاهات التي يمكن تطبيقها في هذه الدول ضمن خطة عامة لوضـع تصنيف مهني موحد.

- التنسيق والتعـاون مع منظمة العمل العـربية لإنجـاز مشروع الدليل لضمان تكـامل واتساق الدليل العربي الخليجي مع التصنيف المهني العربي في هيكله واطاره العام .

- التأكيد على أهمية أن يكون مشروع الدليل شاملا لكافة المهن القائمة حاليا والمتوقعة مستقبلا في دول مجلس التعاون.

- التأكيد على أن يكـون الدليل مشروعا متكاملا يحقق إيجاد دليل تصنيف عـربي خليجي موحد ويعد في الوقت نفسه أداة تفصيلية يتضمن وصفا قياسيا عربيا خليجيا للمهن.

- دراسـة أدلة التصنيف المهني المتوافـرة لدى الدول الأعضـاء واعتمادها كأساس لتحـديد المهن التي يتضمنهـا الدليل الموحـد، مع الاستعانـة بمشروع التصنيف المهني العربي وبـالتصنيف القياسي الدولي للمهن.

- وضـع جداول للمقـارنة الخاصة بالتصانيف المهنية الخليجيـة والتي تم على أساسها إعتماد أو حذف أو إضافة أو تجزئة أو دمج أو تعديل بعض المهـن أوتغيير مواقع البعض الآخر ورموزها حسب أهميتها.

- إجراء دراسات مقارنة للمسميات والرمـوز والتوصيفات المهنية على مستوى الأقسام والأجزاء والأبواب والفصول والمهن والقيام بانتقاء عناوين المهن التي سوف يشتمل عليها الدليل الموحد ووضـع المواصفات المناسبة لها.

- إعداد مسودة المشروع على مستوى الأقسام والأجـزاء والأبواب والفصول المهنية وتعميمه على الدول الأعضاء لإبداء ملاحظاتها بشأنه.

- إعداد وتعميم الإستمارات الخاصـة بالإختبار الميداني لعينـات من المهن السائدة والمشتركة بين الدول ومتـابعة إنجازهـا من قبل فريق عمل مختص تم تشكيله لـدى كل دولة من دول مجلس التعاون وفقا للمعايير والأسس التـي تم تحديدها. وقد تم تجميع المعلومات والبيـانات المطلوبة واستيفاؤها ميدانيا، وإعداد تقرير بدراسة تحليلية لنتائج تلك المعلومات والبيانات.

(نتـائج الاختبار الميـداني لعينـات من المهن المشتركة
والسائدة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
- ملحق رقم ١ -)

- إجراء مراجعة وتقييم مستمرين للصيغة الفنية للمشروع بغرض متابعة ما يستجد على الساحة الدولية والعربية في هذا المجال، الأمر الذي تـرتب عليه إدخال العديد من التعديلات والإضافات التي جاءت منسجمـة ومكملة للجهود المبذولـة ومستجيبة في الوقت نفسه لمقتضيـات التحديث والتطوير.

(مذكـرة بشـأن إعـداد المسـودة النهائية للدليل

العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني
- ملحق رقم ٢ -)

وتتويجا للجهـود التي بذلت لإعداد مشروع الـدليل والمراحل والخطوات التي مـر بها انجازه، اتخذ مجلس وزراء العمل والشؤون الإجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية قراره بإقرار الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيـف والتوصيف المهني واعتماد الإجراءات التنفيذية الاسترشادية حول تطبيق وتطوير الدليل.

لقد شكل إعتماد الدليل وإقراره من قبل المجلس إنجازا رائدا على صعيد العمل العربي الخليجي المشترك وخطوة هامة نحـو توحيد آليات العمل في المجال العمالي، نظرا لما يمثلـه وجود هذا الدليل من توفير لغة تفاهم مشترك تتعلق بالهياكل المهنية وتيسر فـرصا واسعة لتبادل معلومات القوى العاملـة على المستوى القطـري والعربي الخليجـي ولكونـه أساسـا علميا وعمليـا في مجال إجراء الدراسـات والبحوث المتعلقة بتخطيط القـوى العاملة والعمل على تنميتهـا لتحقيق التوازن الكمي والنوعـي بين إجمالي القوى العاملـة المتاحـة وبين إحتياجـات الإقتصاد الـوطني في مختلف المهن والتخصصات.

الفصل الأول

الملامح الأساسية للدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني

لإلقاء الضوء على مشروع الدليل العـربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني وإبراز المعلومات التي تسـاعد المختصين والعاملين على استخدام الدليل وتحقيق وظائفـه المختلفة، نورد فيما يلي الملامح الأساسية للدليل وتعريفاً للمصطلحات المستخدمة فيه وشرحاً لأهدافه ووظائفه، إضافة إلى تحديد هيكل الدليل وحدوده ونمطية التوصيف المتبعة فيه ونظام الترميز المستخدم.

ومن أبرز ما يمكن الإشارة إليه في هذا الصدد ما يلي:

١ ـ مفهـوم الدليـل :

أ ـ التصنيف المهني :

هو نظـام لحصر وتصنيف المهن تحت مسميات مهنيـة موحـدة، وتعريفها بـأوصاف تلخص العمل المؤدى وترتيبهـا وتجميعها في مصفوفات مهنية متسلسلـة، تبعا لدرجة التشـابه في العمل المؤدى والصفـات المطلوبـة. ولتيسير عمليـة الترتيب، يخصص رقم رمـزي للدلالـة على مـواقع المجموعـات والأعمال في المصفوفـات المهنية، بشكل يعكس العـلاقة بينها ويحدد مـوقع العمل في السلم الفني للمهارات.

وقد إعتمد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، طبيعة العمل كخاصية تجانس في الفرز والتجميع والتبويب.

ب ـ التوصيف المهني :

هو وصف شـامل لمهام وواجبات شـاغل العمل تبدأ بمقـدمة تعريفيـة بالعمل ثم بسرد دقيق لواجباته مع إبراز الأجهزة الرئيسية المستخدمة وتحديد نتيجة الأداء، وقد أبرز الدليل دور شاغل العمل في مجالات تدريب وتطوير كفاءة المرؤوسين والسلامة والصحة المهنية.

٢ ـ المصطلحات المستخدمة في التصنيف والتوصيف المهني :

يستخدم في التصنيف وفي التوصيف المهني مجموعة من المصطلحات الخاصة، مثل: مهنة، عمل، مركز عمل، واجب، مهمة(رئيسية أو فرعية)، جزء/عنصر، مواصفات. ونظراً لأن بعض هذه المصطلحات قد يستخدم في غير موضعه الصحيح. أو أن بعضها قد يستخدم بالتبادل مع غيره، كاستخدام مصطلحي المهنة والعمل، ومصطلحي الواجب والمهمة على أساس أنهما يدلان على شيء واحد، فإنه من المفيد أن يتم تعريف كل من تلك المصطلحات لتحديد الفوارق فيما بينها، وتوحيد مفهوم كل منها.

فالمهنة (Occupation) ، هي مجموعة أو عائلة من الأعمال التي توجد بينها درجة عالية جدا من القرابة، أو بمعنى آخر درجة عالية جداً من التشابه والترابط، في حين أن العمل (Job) هو جزء من المهنة، ويتضمن عدداً من الواجبات المتكاملة والمترابطة، التي لا يمكن تحقيق الغرض أو الهدف المنطقي من العمل بدونها. وقد استخدم الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني مسمى «مهنة» كمرادفٍ لكلمة «عمل» نظراً لشيوع إستخدامه. أما الواجب (Duty) فهو مجموعة من المهام الرئيسة التي يضم كل منها مجموعة من المهام الفرعية، وعلى هذا فهو جزء أو قسم رئيسي وواضح من العمل. في حين أن المهمة الرئيسية (Task) هي مجموعة من المهام الفرعية، وهي بذلك جزء واضح وكبير نسبياً ومتكامل من الواجب، أما المهمة الفرعية (Sub - Task) فهي مجموعة من العناصر أو الأجزاء، وأخيراً فإن العنصر أو الجزء (Element) هو أصغر قسم ممكن من العمل، ويدل في الوقت نفسه على نشاط (عقلي و/أو بدني) معين، يمكن التعرف بشكل دقيق على بدايته ونهايته، كما أنه جزء قائم بنفسه ولايمكن تجزئته إلى أي مستوى آخر.

وتستخدم كلمة المواصفات (Specification) عادة للإشارة إلى الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة فيمن سيشغل العمل (قدرات عقلية وبدنية، معارف، مهارات، إتجاهات)، وهذا الحد هو أقل مايمكن قبوله، لكي يقدر من سيشغله على بلوغ الحد الأدنى والمقبول من مستويات الأداء.

أما المهارة (Skill) فهي القدرة على إستخدام المعارف بشكل صحيح لتحقيق نتيجة محددة، وبمعنى آخر فالمهارة تعني القدرة العالية على الأداء في مجال معين بسهولة وسرعة ودقة مع القدرة على تكيف الأداء للظروف المتغيرة.

ولتحقيق دور أكبر فاعلية للدليل العربي الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني في عمليات الاختيار والتعيين وتحديد الأجور وتقييم العمل، فقد تم تحديد سلم للمستويات المهنية مستنداً إلى مستويات المهارة ومستويات وأنماط التعليم والتدريب.

وتستخدم كلمة مركز عمل، عندما يؤدي أكثر من شخص في جهة ما مجموعة واحدة من الواجبات، فعلى سبيل المثال فإن «سائق باص» هو مركز عمل في جهة يعمل لديها عشرة سائقي باصات، بمعنى أن تلك الجهة لديها عشرة مراكز عمل، يطلق عليها في مجموعها عمل. وعلى هذا فإن الفرق بين مركز العمل والعمل نفسه هو فرق في العدد ليس إلا.

٣ ـ أهميـــة الدليـــل :

كان للتطور الإقتصادي والإجتماعي في دول مجلس التعـاون لدول الخليج العربية أثر كبير في توسع سـوق العمل الأمر الذي أدى إلى زيادة الطلب على الأيـدي العاملة لسد الإحتيـاجات الفعلية التي تتطلبها عملية التنمية في المنطقة.

ونتيجة لذلـك تنوعت الإختصاصات والوظـائف في مختلف القطاعات الإقتصاديـة، مما جعل الحاجـة ملحـة إلى تنظيم القوى العـاملـة وإستخـدامهـا وتدريبهـا، ورسم وتنسيق سيـاسـات الإستخـدام وتحديد الأجـور، ووضـع البرامج التعليميـة والتـدريبية المختلفـة وإعـداد البيانـات الإحصائية وغيرها من المجالات.

وحيث أن دول مجلس التعاون لـدول الخليج العربية، تمثل إقليما عـربيا متكاملا ومتجـانسا ومهتما في تنفيذ المشاريع الإنمائية، لدفع عجلة التطـور والتقدم والإنتاج الإقتصادي، مما يفرض ضرورة الإهتمام بتحقيق وتسريع فاعليـة التكامل في تخطيط وتنميـة الموارد البشرية، وفي تنسيق سياسـات التوجيه والارشاد والاعـداد المهني، فقد برزت الحاجـة إلى تصنيف وتبويب تلك المهن والوظـائف في إطار دليل عـربي خليجي موحـد للتصنيف والتوصيف المهني، يتضمن تفـاصيل المهن/الأعمال والواجبات التي تؤدى في كل منها.

كما أن التخطيط الإقليمي والقطـري للمـوارد البشرية، لابـد أن يقـوم على توافـر ركيـزة من البيانات والمعلومات الإحصائية المتعلقة بالهياكل المهنية القطرية، وبالتالي الإقليمية يتم في ضوئها التنبؤ بالاحتياجات الآنية والمستقبلية من القوى العاملة، وبمقدار العرض والطلب، وبالتالي إتخاذ الإجراءات العملية للعمـل على الموازنة بين العرض والطلب، لتفادي الاختناقـات في بعض المجالات والفـائض في مجالات أخرى. ولتحقيق هـذا الموضوع ينبغي إستخـدام لغة مشتركـة، تيسر جمع ونشر وتبادل هذه المعلومـات. ويمثل الدليل بمفرداته أساسا فاعـلا لبناء لغة التفاهم المشترك بين دول الخليج العربي.

٤ ـ أهمية التوصيف وعلاقته بالتصنيف المهني

تنبع الأهمية الكبيرة لكل من التصنيف والتـوصيف المهني، مما يوفـرانه من معلومات هـامة وضرورية، لعدد كبير من عمليات أو نشاطات القوى العاملة، على كل المستويات القطرية والقومية والدوليـة، وهى عمليات لايمكن القيـام بها بدون تلك المعلومـات، سواء أكـانت ناجمة عن الشكل المنهجي الـذي رتبت به المهن/الأعمال ضمن دليـل التصنيف، وفقاً لـدرجة القـرابـة أو التشابـه والتكامل فيما بينها، أم عن إدراج الواجبـات الخاصة بكل عمل، وفي الحقيقة يمكن القول بأن دليل التصنيف والتوصيف المهني، هو قاموس أو معجم للتعريف بالأعمال، لايمكن الاستغناء عنه.

لا يمكن إعـداد تصنيف مهني صحيح، بدون أن يتـوافـر لدى القـائمين على إعداده، تـوصيف صحيح ودقيق لكل الأعمال التي ستخضـع للتصنيف، لأن التوصيف هو الذي سيساعد وسيمكن

من تحديد نوعية العلاقة أو درجة القرابة بين كل عمل وآخر، ومن ثم تحديد موقعه أو العائلة التي ينتمي إليها أي المهنة، ثم تحديد موقع المهنة في العائلة الأكبر أي الفصل وهكذا حتى مستوى القسم. وتحديد درجة القرابة بين الأعمال، وتعيين درجة التشابه والتكامل فيما بينها.

وبعبارة أخرى فإن التوصيف يسبق التصنيف عادة، وفي حال عدم وجوده فإن إعداده سيكون ضمن الخطوات أو المراحل الأولى في أي برنامج للتصنيف المهني، كما تشكل المعلومات الموجودة في التوصيف، أساس إعداد التصنيف وجوهره في الوقت نفسه.

٥ ـ أهداف الدليل :

- توفير لغة تفاهم مشترك تتعلق بالهياكل المهنية، وتيسر عمليات جمع وتبادل ومقارنة معلومات سوق العمل، على المستوى القطري وعلى المستوى الخليجي.

- توفير نموذج تصنيف مهني، تسترشد به دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في إعداد وتطوير تصانيفها المهنية القطرية.

- تسهيل معالجة معلومات القوى العاملة باستخدام الحاسب الآلي.

- توحيد أو تنميط المسميات المهنية وأرقامها الرمزية على المستوى الخليجي، لتيسير التعامل بلغة مشتركة في مجال معلومات سوق العمل.

٦ ـ سمات وخصائص الدليل :

- إنبثق الدليل أساسا من واقع ميادين العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وجاء منسجما وملبيا لإحتياجاتها، فقد قام فريق العمل بدراسة التصانيف القطرية، كما تم إعداد إستمارة مسح ميداني لعينات من التوصيف المهني في دول مجلس التعاون للتأكد من مصداقية التوصيف وكانت نتائج المسح مشجعة للغاية، وبذلك يكون مشروع الدليل العُربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني متميزا بالواقعية والمصداقية من حيث إنسجامه مع واقع دول مجلس التعاون.

- متابعة التطورات والمستجدات في مجال التصنيف والتوصيف المهني على الساحة الدولية ممثلة في جهود منظمة العمل الدولية المتعلقة بتطوير التصنيف الدولي القياسي للمهن وعلى الساحة العربية ممثلة في جهود منظمة العمل العربية المتعلقة باعداد التصنيف المهني العربي، وقد رصد المكتب التنفيذي واللجنة الفنية الدائمة للمشروع وفريق العمل المكلف بإعداد الصيغة الفنية لمشروع الدليل هذه المستجدات وتم أخذها بعين الإعتبار ليكون المشروع مواكبا لأحدث التوجهات في مجال التصنيف والتوصيف المهني على المستويين العربي والدولي.

- مشاركة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وبفعالية في إنجاز مراحل إعداد مشروع الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني سواء من خلال مشاركتها في أعمال اللجنة الفنية أو من خلال إنجاز المهام الفنية والإجرائية المتصلة به من قبل الأجهزة المعنية بوزارات العمل والشؤون الإجتماعية، كما شاركت بعض الدول الأعضاء في أعمال فريق العمل الفني الذي تولى صياغة مسودة المشروع بمشاركة خبرات عربية متخصصة.

- إن مشروع الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني أشمل من جميع الأدلة القطرية الموجودة والمطبقة بالدول الأعضاء.

- الوصول في التصنيف المهني لغاية مستوى المهنة وتحديد فئة المستوى المهني للعمل وبذلك يكون الدليل العربي الخليجي الموحد قد وصل بالتصنيف إلى الحد السادس، وهذا ما لم تفعله التصانيف المهنية الدولية ومعظم التصانيف المهنية القطرية.

- شمولية إستخدامه فهو غير موجه لخدمة الوظيفة الإحصائية فقط إنما يتعداها لخدمة وظائف التخطيط والتوجيه والتدريب والتشغيل للقوى العاملة والمساهمة في تحديد سياسات الأجور.

- إنسجامه مع ما أفرزته تجارب دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في مجالات التعليم والتدريب أسلوبا وسياسات وبرامج، حيث أن العلاقات بين فئات المستويات المهنية ومستويات التعليم والتدريب واضحة ومحددة.

- مرونة التطبيق فهو يلبي كافة إحتياجات الدراسة والبحث وتجميع المعلومات والبيانات الإحصائية والمهنية على كل مستوى من مستوياته.

- قابليته لمواكبة التغيرات المهنية الناتجة عن التطور التكنولوجي حتى لا يقف عند الوضع الذي سيصدر به، بل يتخطى ذلك مستقبلا إلى إستمرار المتابعة والتنقيح وإصدار الملاحق الخاصة بإضافة أو حذف بعض الأعمال.

٧ ـ وظائف الدليل :

يمثل الدليل وسيلة، يتم على أسسها ووفق مسمياتها ورموزها، تطوير إستمارات المسح الإحصائي لتجميع المعلومات والبيانات الإحصائية، لخدمة مجموعة من الوظائف أبرزها:

- تخطيط الموارد البشرية.

- تنظيم تشغيل القوى العاملة.

- تطوير وتنسيق سياسات وبرامج التوجيه والإرشاد والتدريب المهني، على المستوى القطري والعربي الخليجي.

- رسم وتنسيق سياسات الإستخدام وتحديد الأجور على المستوى القطري والعربي الخليجي.

٨ ـ هيـــكل الدليـــل :

يتكون الـدليل من مجاميع، يضم كل منها أعمالا تجمعها طبيعة متجـانسة، فينقسم التصنيف رأسيا إلى مجاميع متسلسلـة من الشمول إلى التفصيل، لتلبيـة الإحتياجـات الإحصائيـة والمهنية لمعلـومات سـوق العمل. وقـد تم إستخدام اللغـة العربيـة الفصحى في تحديـد المسميات المهنيـة، ووزعت هذه المجاميع حسب التدرج التفصيلي إلى خمسة حدود هي:

- القسم : يشكل القسم الحد الأول ويتفرع إلى أجزاء.
- الجزء : يشكل الجزء الحد الثاني ويتفرع إلى أبواب.
- الباب : يشكل الباب الحد الثالث ويتفرع إلى فصول.
- الفصل : يشكل الفصل الحد الرابع ويتفرغ إلى مهن (أعمال).
- المهنة (العمل) : تشكل المهنة الحد الخامس.

٩ ـ حدود هيكل الدليل :

القسم : يمثل القسم أعلى وأوسع مجموعة تتوافر فيها إمكانية حصر الأعمال بصورة منطقية، وتفيد المعلومات الإحصائية المجمعة على أساس القسم في المقارنات الإقليميةوالدولية. وفيما يأتي عناوين ورموز الأقسام في التصنيف الخليجي.

الرقم الرمزي	العنـــوان
0	مديرو الإدارة العامة والأعمال.
1	الإختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية.
2	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية.
3	المهن الكتابية.
4	مهن البيع.
5	مهن الخدمات.
6	مهن الزراعة، وتربية الحيوانات والطيور، والصيد.
7	مهن العمليات الصناعية والكيميائية، والصناعات الغذائية.
8	المهن الهندسية الأساسية والمساعدة.
9	العاملون في القوات المسلحة.

الجزء : تفيد المعلومات الإحصائية المجمعة عند مستوى حد الجزء، في أغراض المقارنة الإقليمية ويشتمل الدليل على 32 جزءا.

الباب : يتوافر في الأبواب تجانس أكبر من المجال المهني، يتيح جمع وتنظيم المعلومات الإحصائية والمهنية لأغراض الدراسات والبحوث القطرية والإقليمية. ويشتمل الدليل على 85 بابا.

الفصل : توفر الفصول تفاصيل مهنية، تفيد في تقسيم الجوانب العامة للموارد البشرية والتخطيط لها. وتفيد المعلومات الإحصائية عند مستوى حد الفصل في الدراسات والبحوث المحلية والقطرية والإقليمية. ويشتمل الدليل على 299 فصلا.

المهنة : تستخدم المعلومات والبيانات المجمعة عند مستوى المهنة (العمل)، في تخطيط الموارد البشرية على المستوى المحلي والقطري والإقليمي، وفي تطوير برامج وسياسات التوجيه والإعداد المهني ورسم سياسات الأجور، ويشتمل الدليل على 1853 مهنة.

١٠ ـ نمطية التوصيف :

إعتمد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، نمطية موحدة في توصيف المهن، بحيث يبدأ التوصيف بتعريف المهنة أي ذكر مهام شاغلها، ثم تسرد واجبات الأداء مع ذكر الأجهزة الرئيسية المستخدمة وتحديد نتيجة الأداء، مع إبراز دور شاغل العمل في مجالات التدريب والتطوير والسلامة والصحة المهنية، واستخدمت صيغة الفعل المضارع للدلالة على الأداء.

١١ ـ مكونات الدليل :

يتكون الدليل من العناصر الآتية :

- مسمى المهنة / العمل : وهو مصطلح يطلق على المهنة كتسمية لها، وقد روعى إستخدام مسميات عربية فصيحة.

- الرقم الرمزي : وهو رقم يخصص لكل مهنة يحدد موقعها ضمن المصفوفات المهنية، وبذلك يسهل معالجة المعلومات الإحصائية الخاصة بالقوى العاملة وسوق العمل باستخدام الحاسب الآلي.

- فئة المستوى المهني : أي تحديد موقع المهنة ضمن سلم المستويات المهنية، وتمثل الخانة السابعة من الشمال من الرقم الرمزي فئة المستوى المهني.

- التوصيف المهني : ويبدأ بتعريف مختصر للمهنة ثم سرد الواجبات.

١٢ ـ الهيكل العام لسلم المستويات المهنية :

تم توزيـع الأعمال التي تضمنها الدليل على خمس فئـات / مستويـات مهنية، على أسـاس نوع وحجم المؤهلات المطلوبة للعمل (معارف، مهارات، قدرات عقلية، قدرات بدنية)، وذلك بعد دراسة العلاقـة القائمة بين مستـويات العمل ومستـويات وأنماط التعليم والتدريب، والمسـارات الممكنة للانتقـال من مستوى مهني إلى آخـر، وذلك لما يحققه هذا التـوزيع من فائدة في عمليـات الاختيار والتعيين، وتقييم العمل وتحديد الأجور، ومنح تراخيص مزاولة المهنة / العمل.

هـذه الفئـــات هي :

أ ـ فئة الاختصاصي Specialist :

تشمل هذه الفئة، الأعمال التي يتطلب انجـازها، توافر قدر عال من المعـارف العلمية والمهارات الفنية والإداريـة لدى شـاغليها، لتمكينهم من تحليل وتخطيط وتقييم العمل وتطـويره، ومتـابعة الأفراد خـلال مراحل الإنجاز، وحل مشاكـل العمل والأفراد. ويحتاج الفرد ضمن هـذه الفئة إلى إعداد وتأهيل جـامعي. ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة: محام، قـاض،مهندس ميكانيكي، طبيب عام، طبيب بيطري، محاسب عام.

ب ـ فئة الفني Technician :

تشمل هذه الفئة، الأعمال التي يتطلب إنجـازها توافر معارف نظريـة (فنية وعلمية) ومهارات عملية وإشرافية لدى شاغليها، لتمكينهم من تفهم طبيعـة الأداء وتحليله، لتحديد خطوات ومراحل الإنجاز ومتابعته وتقييمه، بالإضافة إلى نقل أفكار الإختصاصيين إلى العاملين في فئات المستويات المهنية الأدنى. ويحتاج الفرد إلى إعداد مهني في مستوى المعاهد المتوسطة، والتي تبلغ مدة الدراسة فيها (٢ـ٣) سنوات بعد المرحلة الثانوية. ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة: فني مختبر مواد، معلم مرحلة إبتدائية، ممرض، رسام معماري، مصور تلفزيوني.

ج ـ فئة العامل المهني Occupational Worker :

تشمل هذه الفئة، الأعمال التي يتطلب انجازها توافـر مهارات تغطي إطار المهنة بشكل متكامل لدى شاغليها، وتتضمن الجانب العملي (الأدائي) والمعلومات الفنية ذات العلاقة والأسس العلمية التي تبنى عليهـا، إضافـة إلى المهـارات المتعلقة بتـوزيع الأعمال على المرؤوسين وتـدريبهم ورفع كفاءتهم. ويحتاج الفرد ضمـن هذه الفئة إلى إعداد في مستوى إنهاء المرحلة الثانـوية، ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة: خراط عام، بائع عام، كاتب، تسجيل حسابات.

د ـ فئة العامل الماهر Skilled Worker :

تشمل هذه الفئة، الأعمال التي يتطلب إنجـازها توافر مهارات متعلقة بجـزء متكامل من المهنة لدى شاغليهـا، وتتطلب هذه المهارات إعدادا متخصصـا في مراكز التدريب. وتكـون مدة التدريب عامين في المتوسط، ويغطي التـدريب جانبي المهارات العملية والمعلومات الفنيـة ذات العلاقة. ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة: خراط، لحام كهرباء، طابع عام.

هـ ـ فئة العامل محدود المهارات Limited Skills Worker :

تشمل هذه الفئة، الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر قدر محدود من المهارات العملية لدى شاغليها، والتي يمكن أن يكتسبها الفرد، من خلال التدريب القصير في مراكز التدريب ومواقع العمل، وتكون مدة التدريب عادة أقل من عام، ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة: بائع صحف، مشغل آلة، مصلح إطارات مركبات.

تداخل فئات المستويات المهنية :

من الضروري التأكيد على عدم وجود حدود فاصلة أو إنقطاعات واضحة بين المستويات المهنية المشار إليها آنفا، فهي تشكل فيما بينها مساحة متصلة، جرى تقسيمها تحكميا/إراديا، وفقا لأسس محددة، سبقت الإشارة إليها، وتلبية لمتطلبات معينة.

العلاقة بين فئات المستويات المهنية ونظم الإعداد المهني :

لقد روعى عند تحديد فئات المستويات المهنية، أن تتلاءم مع واقع وتجارب دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في مجالات التعليم والتدريب (سياسات وبرامج). ويحدد المستوى المهني للعامل كمبدأ، وفقا لدرجة حيازته على المؤهلات المطلوبة للمهنة والمبينة في تعريف فئة من فئات المستويات المهنية.

وينقل العامل إلى الفئة/المستوى التالي إذا حاز على المؤهلات المطلوبة له بواحدة أو أكثر من الأساليب التالية:

١ ـ حضور برنامج تدريب رسمي خارج العمل، في مراكز ومعاهد تدريب متخصصة أو الجامعات.

٢ ـ التدريب داخل العمل.

٣ ـ إكتساب الخبرة أثناء أداء المهنة/العمل.

٤ ـ التدريب الذاتي.

٥ ـ الحصول على درجة علمية (ثانوية، دبلوم، ليسانس أو بكالوريوس... إلخ) من مدرسة أو كلية أو معهد أو جامعة معترف بها.

١٣ ـ نظام ترميز الدليل :

استخدم النظام العشري للترميز، ويتكون الرقم الرمزي للمهنة/العمل من سبعة أرقام، تمثل ستة حدود، ويقرأ الرقم الرمزي من الشمال إلى اليمين وفقا لما يلي:

١ ـ الرقم الأول من اليسار يدل على القسم.

٢ ـ الرقمان الأول والثاني معا ومن اليسار أيضا،يدلان على الجزء.

٣ ـ الأرقام الأول والثاني والثالث معا ومن اليسار، تدل على الباب.

٤ ـ الرقم الرابع من اليسار، يدل على الفصل.

٥ ـ الرقمان الخامس والسادس من اليسار، يدلان مع بعض على المهنة.

٦ ـ الرقم السابع والأخير من اليسار، يدل على فئة المستوى المهني، حيث خصص لكل فئة رقم خاص كما يلي:

الرمز	الفئـــة
1	الاختصاصي
2	الفـــني
3	العامل المهني
4	العامل الماهر
5	العامل محدود المهارة

الفصل الثاني
مجالات إستخدام التصنيف والتوصيف المهني

نستخدم المعلـومات التي يوفرهـا التصنيف والتوصيف المهني في مجموعـة كبيرة من عمليات القوى العاملة، سواء بشكل مباشر، أو بعد معالجتها بشكل معين واستنباط معلومات أخرى منها، ويمكن إجمال تلك المجالات بما يلي:

١ ـ تنميط أو توحيد أسماء المهن/الأعمال :

بالنظر إلى أن أسماءالمهن/ الأعمال قـد تختلف من جهة لأخرى، ومن منطقـة أو دولة لأخرى، بالإضـافة إلى إحتمال وجود أكثـر من اسم واحد للمهنـة، فإن ذلك غالبـاً مايؤدي إلى صعـوبة أو إستحالة إعـداد إحصـاءات صحيحـة عن أنـواع وأعداد المهن/ الأعمـال الموجـودة في القطـر، وعن القـوى العاملـة، عدا عن الصعـوبات التي يمكن أن تنشأ عنـد الإجابـة على طلبات الجهـات المختصة بشـؤون العمل والقوى العـاملة، أو الإفادة من خـدماتها بشكل منـاسب، بالإضـافة إلى صعوبـة المقارنة بين إحصـاءات القوى العاملة المعـدة عن فترات مختلفة، أو مقارنـة الإحصاءات المحلية بإحصـاءات قوميـة أو دولية، وبالنظـر لإستحالة الـوصول إلى تنميط وتـوحيد الأسماء، اعتماداً على الجهود الفـردية وحدهـا، فإن الأمر يتطلب وجـود تصنيف مهني موحد، يـرجع إليه الجميع في تعاملاتهم المتعلقة بالقوى العاملة.

إن الدور الـذي يمكن أن يلعبه التصنيف المهني الموحد في تنميط وتـوحيد أسماء الأعمال، ينبع من أنه يوفر أسماء صيغت بلغة عـربية فصحى، ويدل كل منها على عمل محدد، ويفصح في الوقت نفسه عن طبيعته الخاصة.

وبوجـود دليل للتصنيف المهني والرجـوع إليه بإستمرار، فأن الفـرصة سـوف تتهيأ لإجراء مقـارنات مفيـدة بين الأسماء المستخدمـة للأعمال في جهـة ما، بما يقـابلها من أسماء في الـدليل، واكتشاف جوانب الضعف في الأسماء المستخدمة، وبالتـالي تعديلها أو تغييرها لتتماثل مع ما ورد في الدليل، وبـالإضافة إلى مـا تقدم فإن الدليل يحتـوي على قائمة شـاملة بأسماء المهن/ الأعمال،

تساعد أي جهة في إختيار اسم صحيح، عند احداث عمل جديد، من خلال استعراض أسماء الأعمال وما يتضمنه وصف كل منها من واجبات، ومن ثم اختيار الاسم.

٢ ـ توفير المعلومات عن المهن / الأعمال التي تتطلبها صناعة معينة :

وبالاضافة إلى تنميط وتوحيد أسماء المهن / الأعمال، فإن دليل التصنيف المهني بما يحتويه من معلومات عن مجموعة كبيرة من المهن، التي رتبت على أساس درجة قرابتها، يسمح وبسهولة لأي مستثمر أو جهة أن يتعرف وبشكل مباشر على الأعمال التي تضمها مهنة معينة أو صناعة معينة، بالإضافة إلى واجبات كل عمل، سواء أكان الغرض تحديد الأعمال اللازمة عند إنشاء مصنع ما، أم الدخول في نشاط جديد، أم تحديد المؤهلات اللازمة للعمل، وبالتالي نوعية القوى العاملة المطلوبة.

٣ ـ إجراء المقارنات لتحسين وتطوير المهن / الأعمال :

يسمح وجود دليل التصنيف المهني، بإجراء مقارنات مفيدة بين الواجبات المناطة بعمل أو أكثر في جهة ما، وبين ما هو محدد في التوصيف الموجودفي الدليل، والتي تعد الواجبات النمطية والشائعة للعمل، واكتشاف ما إذا كان هناك نقص في الواجبات المحملة على العمل في تلك الجهة، والذي قد يؤدي إلى إنخفاض الأداء، أو عدم تحقيق الهدف من العمل، ومن ثم تطويره وتحسينه وإضافة ماينقصه من واجبات.

٤ ـ تصميم الأعمال الجديدة :

إن دليل التصنيف المهني بما فيه من معلومات، يمكّن أي جهة ترغب في إحداث أعمال جديدة لأي سبب كان، من تصميم هذه الأعمال بشكل صحيح بالاستناد إلى الواجبات النمطية الموجودة في كل وصف تضمنه الدليل، حيث يمكن إتخاذها كأساس عند تصميم تلك الأعمال، وإضافة واجب جديد عليها، أو حذف واجب منها، وفقاً لاحتياجات تلك الجهة.

٥ ـ إعداد إحصاءات القوى العاملة :

يتوقف إعداد إحصاءات صحيحة عن القوى العاملة، ـ مهما كان الغرض منها ـ على الحصول على بيانات أولية صحيحة تمثل الواقع، وبالنظر لأن أسماء المهن / الأعمال قد تختلف من جهة لأخرى ومن منطقة لأخرى، بالإضافة إلى أنها قد تختلف من شخص لآخر في الجهة الواحدة، فإن الحصول على بيانات إحصائية صحيحة سوف يتوقف على مدى وجود مفهوم موحد ومشترك لكل مفردة من مفردات تلك البيانات وعلى الأخص أسماء المهن / الأعمال، الأمر الذي لايمكن تحقيقه في حال عدم وجود دليل تصنيف مهني موحد. فالدليل يوفر الأساس المشترك الذي سيرجع إليه الجميع سواء عند طلب البيانات الإحصائية أو عند إعطائها فعلا، وعلى الأخص عندما

يختلف إسم المهنة/العمل، إذ يمكن بالرجوع إلى الدليل معرفة المهنة/العمل المقصود فعلاً، وإعطاء البيانات الإحصائية المطلوبة بشكل صحيح، وبالتالي إعداد إحصاءات صحيحة، يمكن الوثوق بها والاعتماد عليها.

٦ ـ تخطيط القوى العاملة :

تخطيط القوى العاملة هو تحديد لأهداف تتعلق بالقوى العاملة (عدد ـ نوع) وأساليب تحقيقها خلال فترة معينة في المستقبل، ويتوقف نجاح هذه العملية، سواء فيما يتعلق بتحديد الأهداف أو اختيار الأساليب (السياسات والبرامج)، على مدى توافر معلومات صحيحة عن المهن/الأعمال وعن القوى العاملة الموجودة في القطر في سنة أساس الخطة. وتتضمن هذه المعلومات احصاءات عن هيكل القوى العاملة، والتغيرات التي طرأت عليه في الماضي، والتغيرات المتوقع حدوثها في المستقبل، والنتائج التي تحققت من أدائه، بالاضافة إلى الأعمال الموجودة فعلاً والمؤهلات المطلوبة لكل منها (قدرات عقلية، بدنية، معارف، مهارات).

وكما سبقت الإشارة فإن الحصول على احصاءات صحيحة عن القوى العاملة، سيتوقف على وجود تصنيف مهني موحد. كما سيتوقف تحديد المؤهلات بشكل صحيح وعلى مستوى القطر على وجوده، لأن التوصيف الموجود في دليل التصنيف، بما يحدده من واجبات للمهن المختلفة هو المصدر المناسب لاستنباط تلك المؤهلات.

٧ ـ إعداد برامج التوجيه المهني :

التوجيه المهني، هو واحد من العمليات الهامة والضرورية، لتحديد المستقبل المهني للفرد، من خلال مساعدته على معرفة قدراته واستعداداته وميوله، وبالتالي نوعية الأعمال التي تناسبه والتي يمكن أن يتعلمها بسهولة، والتي يمكن أن يحقق فيها نجاحاً ملموساً في المستقبل.

وتتطلب هذه العملية وجود معلومات صحيحة عن الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة لكل مهنة موجودة فعلاً في القطر، أو يمكن أن توجد في المستقبل، ووجود أدوات أو وسائل للتحري عن قدرات واستعدادات وميول الفرد. وبمقارنة ما يتم التعرف عليه من قدرات واستعدادات وميول بما تتطلبه مجموعة من الأعمال، ومن ثم تحديد درجة التطابق فيما بينها، يمكن تحديد العمل أو الأعمال المناسبة للفرد.

والتصنيف والتوصيف المهنى يوفر أداة هامة لإعداد برامج التوجيه المهني بما يتضمنه من الواجبات النمطية لمجموعة المهن/الأعمال الموجودة فعلاً في القطر، وتلك التي ستوجد في المستقبل، لأنها ضرورية لتحديد الحد الأدنى من المؤهلات (القدرات العقلية والبدنية والمعارف والمهارات) اللازمة لكل عمل منها، وهامة أيضاً عند اختيار أو تصميم أدوات التحري والقياس المستخدمة في التوجيه المهني، لتحديد قدرات واستعدادات الفرد وميوله.

٨ ـ تصميم برامج التدريب المهني :

التدريب هو عملية تعلم، ويحدث التعلم عندما يحدث تغيير أصيل دائم نسبياً في سلوك الفرد نتيجة الممارسة أو الخبرة المعززة، وبمعنى آخر يمكن أن نقول أن التعلم قد تم أو أن التدريب حقق أغراضه، عندما يصبح المتدرب قادراً على فعل شيء لم يكن قادراً عليه قبل التدريب، أو أصبح قادراً على فعل شيء بشكل أفضل مما كان يستطيعه قبل التدريب. والهدف من التدريب المهني هو إعداد العمال وإكسابهم المهارات، لكي يصبحوا قادرين على العمل في مهنة معينة، وغالبا ما يكون المشتركون فيه من الشباب ذوى الأعمار الصغيرة نسبياً، والذين لم يسبق لهم أن مارسوا عملاً أو مهنة، في حين أن الهدف من التدريب بشكل عام هو إدخال تغييرات معينة على نواح معينة لدى الفرد كزيادة معارفه و/أو مهاراته أو تغيير إتجاهاته بحيث يتمكن من تحسين أدائه في عمله الحالي.

وفي كلا الحالين فإن إعداد برنامج التدريب يتطلب أولاً تحديد الاحتياجات التدريبية، وهي مجموع المعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل بمستوى معين بالنسبة للتدريب المهني، والفرق بين ماهو موجود فعلاً لدى الفردمن معارف ومهارات، وبين ما هو مطلوب كي يستطيع الوصول إلى مستوى معين من الأداء. ولا يمكن تحديد المعارف والمهارات المطلوبة للعمل، أو تحديد المعارف والمهارات الموجودة لدى الفرد بشكل صحيح، بدون وجود التوصيف وبالتالي تبرز أهمية وجود التصنيف المهني، عندما يتعلق الأمر بإعداد برامج تدريب مهني على مستوى الدولة.

٩ ـ الإسهام في تقييم العمل :

تقييم العمل هو عملية لتحديد الأهمية النسبية لكل عمل بالقياس إلى غيره من الأعمال ومن ثم تحديد موقعه في سلم الأهمية وبالتالي سلم الأجور. وتتم هذه العملية باستخدام مقياس أو ميزان خاص، لقياس أو وزن مختلف مكونات العمل كواجباته ومخاطره والظروف والشروط المحيطة به والحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة فيمن سيشغله، وتزداد عملية التقييم صعوبة كلما إزداد عدد الأعمال التي سيتم تقييمها، وبالتالي تنوعت مكوناتها، وهى حالة تحدث عادة عند تقييم الأعمال لإعداد نظام للأجور على مستوى القطر.

وفي كل الأحوال، فإن اختيار طريقة التقييم المناسبة، وتصميم المقاييس أو الموازين التي ستستخدم للتقييم، وكذلك فإن تنفيذ كامل العملية بنجاح، سيتوقف بشكل كامل على وجود توصيف صحيح لكل عمل من الأعمال التي سيتم تقييمها، وبالتالي فإن نجاح أي برنامج لتقييم الأعمال على المستوى القطري، يعتمد على وجود دليل للتصنيف والتوصيف المهني واستخدامه بشكل صحيح في تلك العملية.

١٠ ـ وضع مستويات قياس العمل والانتاجية :

قياس العمل أو دراسة الزمن، هي واحدة من العمليات الهامة والضرورية للوصول إلى معايير أو مستويات أداء صحيحة، وتستخدم هذه المعايير أو المستويات، في المحاسبة عن الأداء الفردي،

والسيطرة عليـه وعلى الإنتاجية، وتخطيط الإنتاج، وتقـدير التكاليف والسيطـرة عليها، وتخطيط القوى العاملة بما في ذلك تحديد عدد العمال اللازمين للإنتاج وللأنشطة الأخرى.

ويتطلب قياس العمل، وبغض النظر عن الطريقة المستخدمة، توافر معلومات كاملة ودقيقة عن كل عمل من الأعمال محل الـدراسة، وهى المعلومـات التي توجـد عادة في تـوصيفه،فـالتوصيف الصحيح هو شرط أسـاسي لنجاح القيـاس، وهو أول ما يطلبـه أو يعده إختصـاصي القياس في أي عملية من هذا النوع.

وعندما يتعلق الأمر بقياس العمل، لتحديد معايير أو مستويات أداء على مستوى القطر أو حتى على مستوى صنـاعة معينـة، فإن التصنيف المهني بما فيه من معلومـات، سوف يكـون الأساس الضروري والذي لا يمكن الاستغناء عنـه، للقيام بتلك الدراسة، للوصول إلى معـايير أو مستويات أداء صحيحة على مستوى القطر أو صناعة معينة.

١١ ـ عمليات الاختيار والتعيين :

عملية الاختيار والتعيين هي العملية التي يتم بموجبها تكوين قوة العمل في أي جهة، وتعويض النقص الذي يحدث فيها بشكل مستمر ولأسباب متعددة، كالوفاة والاستقالة والتقاعدوالطرد من الخدمة.. إلخ، وتتضمن هذه العملية مجموعة مـن المراحل المتكاملة، تهدف في النهاية إلى الحصول على الفرد المناسب للعمل، من خـلال الكشف عن مؤهلات كل مرشح للعمل ومقارنتهـا بالمؤهلات المطلوبة للعمل، وقبوله أو رفضه تبعًا لدرجة التطابق الموجودة فيما بينها.

ويتكون البرنـامج عادة من المراحل التـالية : الاتصـال بالمرشحين المحتملين، جمع المعلـومات الأولية وتحليل المرشحين، المفاضلـة واتخاذ قرار القبول الأولي، الأقلمة والـوضع تحت التجربة، تقييم الأداء خلال فترة التجربة واتخاذ القرارالنهائي بقبـول الفرد وتعيينه، وهي مراحل متكاملة تبين جميعهابما فيها الأدوات المستخدمة كطلبات الاستخـدام والمقابلات والاختبارات والفحوص الطبية، بـالاستناد إلى التوصيف المهني، وما فيـه من معلومات سواء استخـدمت بشكل مباشر أو بعد استنباط معلومات أخرى منها (تبعا لمحتويات التوصيف).

وعنـدمـا يتعلق الأمـر بعمليـات اختيـار على مستـوى القطـر، لشغل عـدد كبير ومتنـوع من الأعمال،ولصالح عـدة جهات، فإن التصنيف المهني بما فيـه من معلومات، سـوف يكون جـوهر وأساس تلك العمليات، سواء فيما يتعلق بالحصول على طلبات مختلف الجهات للتعيين في الأعمال الشاغرة فيها (أسماء الأعمال ورموزها)، أو فيما يتعلق باختيار أو تصميم إجراءات و/أو أدوات الاختيار التي سيتم استخدامها.

١٢ ـ تقـويم الأداء :

تقويم الأداء أو قيـاس الجدارة أو الأهلية هـو محاولة لإصـدار حكم موضوعي مـا أمكن، عن نوعيـة ومستوى أداء فرد ما خـلال فترة زمنية معينة، وبعبـارة أخرى هو محاولة للـوصول إلى إجابة موضوعية للأسئلة التالية: هل كان أداء الفرد مرضياً وفقاً للمستويات المقبولة أم لا؟ ولماذا؟

وماذا ينبغي عمله إزاء ذلك؟. وتتم هذه العملية بهدف تحسين الأداء الفردي، من خلال اكتشاف نقاط القوة في الأداء وأسبابها، وكذلك اكتشاف نقاط الضعف فيه وأسبابها، والعمل على تعزيز نقاط القوة وإزالة أسباب الضعف في الأداء.

وتستخدم نتائج تقويم الأداء، كأساس لاتخاذ القرارات في عدد كبير من النواحي المتعلقة بالأفراد، كالزيادة الدورية في الأجر (العلاوات السنوية) ، الاختيار والتعيين، الترقية، النقل، تحديد الاحتياجات التدريبية، تقييم برامج التدريب ونتائجها، ومنح المكافآت والحوافز التشجيعية.

وللوصول إلى تقويم أداء صحيح، لابد من وجود نظام مناسب للتقويم، ووجود معايير أو مستويات أداء صحيحة وعادلة، بالإضافة إلى معرفة المقيم وهو غالباً الرئيس المباشر، بما هو مطلوب من الفرد/العامل، ومعرفته أيضاً بما سبق وأداه فعلاً، وعلى هذا فإن إعداد نظام مناسب للتقويم أو وضع معايير أو مستويات أداء صحيحة، يتطلبان وجود توصيف صحيح لكل عمل.

وعندما يتطلب الأمر إعداد برامج لتقويم الأداء على مستوى واسع أو على مستوى القطر، كما هو الحال بالنسبة لتقويم أداء موظفي الخدمة المدنية، فإن التصنيف والتوصيف المهني بما فيه من معلومات، يصبح الأساس الذي يساعد في إعداد وتنفيذ تلك البرامج.

١٣ ـ وضع نظم الحوافز والمكافآت التشجيعية :

يلعب نظام الحوافز والمكافآت التشجيعية دوراً هاماً في زيادة الإنتاج، وتحسين إنتاجية الفرد، من خلال عرض مجموعة من الحوافز (المثيرات) المناسبة لدوافع معينة لديه، كي يتصرف في الإتجاه المرغوب والذي سيؤدي للحصول على نتائج أفضل، وقد أصبح من المعروف الآن أن دوافع الأفراد (العمال) هي التي تحدد مستوى أدائهم أو انتاجيتهم أكثر من أي شيء آخر.

ويتطلب إعداد برنامج فعال للحوافز والمكافآت التشجيعية، وجود معايير أو مستويات أداء صحيحة وعادلة، ونظام صحيح لتقويم الأداء، وهو أمر لايمكن تحقيقه مثلما هو الحال بالنسبة لبقية مجالات إدارة القوى العاملة، بدون وجود توصيف العمل، أو بعبارة أخرى بدون وجود مايتضمنه من معلومات.

وفي هذه الحالة أيضا، فإن التصنيف المهني هو الأساس الضروري، الذي يساعد في إعداد وتنفيذ برنامج فعال للحوافز والمكافآت الانتاجية على مستوى القطر، كما هو الحال عند إعداد مثل هذا البرنامج لتحفيز موظفي الخدمة المدنية.

١٤ ـ برامج الصحة والسلامة المهنية :

لكل صناعة ومهنة مخاطرها، وهى مخاطر متنوعة، ومتعددة المصادر والأسباب. فقد تنجم هذه المخاطر عن الآلات أو المواد المستخدمة، أو عن العمل في مكان غير آمن، أو عن أخطاء في أداء

العمل، وبعض هـذه المخـاطـر ومسبباتها واضح وجلي للعيـان، في حين أن بعضهـا الآخـر خفي وتصعب ملاحظته بسهـولة، بالإضافة إلى إختـلاف النتائج التي يمكن أن تنجم في حال تحقق أي منها، والتـي قد تتراوح بين الإصابـة بجرح بسيط، العجـز الكلي أو الجزئي عن العمل، الـوفاة في بعض الأحيان، والإصابـة بأمراض مهنية تختلف درجة خطورتها بحسب المصـدر الذي سببها، والتي قد يؤدي بعضهـا إلى الوفاة في حالات كثيرة، هذا بالإضافـة إلى الأضرار والخسائر التي قد تلحق بالممتلكات (آلات.. معدات.. مبانٍ.. إلخ).

وفي كل الحالات فإن وقـوع حادث عمل أو الإصـابة بمرض مهنـي، سوف تترتب عليـه نتائج مادية وغير ماديـة كبيرة للغاية، الأمر الذي يتطلب إعداد برامج للصحة والسـلامة المهنية، لتوفير شروط عمل آمنة ما أمكن، وبالتالي حماية العـامل نفسه، وحماية زملائه، وحماية ممتلكات الجهة التي يعملـون بها، وتـوفير التكـاليف التي قـد تترتب عن تحقق خطـر أو مـرض مهني معين. وبالإضافة إلى ما تقدم فإن شعـور العامل بأنه يعمل في شروط آمنة، سوف يقلل من مخاوفه ومن توتره النفسي، وبالتالي يمكنه من زيادة تركيزه على العمل وعلى تحسين أدائه فيه.

ويتطلب إعداد برنـامج صحيح للصحة والسلامة المهنيـة، توافر معلومات كـاملة ودقيقة عن مصادر ومسببـات وقوع كل خطر أو مرض مهني بـالنسبة لكل عمل، وبالتـالي إتخاذ الإجراءات وتوفير الأجهزة المناسبة للوقاية وإعـداد القواعد والتعليمات اللازمة. وبمعنى آخر لابد من وجود توصيف دقيق ومفصـل للعمل، يبين واجباته والمواد والآلات والمعـدات والأجهزة المستخـدمة في أدائه، والظروف والشروط المحيطة به.

وعلى هذا فـإن إعداد بـرامج للصحة والسـلامة المهنية على المستـوى القطري، أو حتـى إعداد برامج للـرقابة والتفتيش في مجال الصحـة والسلامة المهنيـة، يتطلب إستخدام التصنيف المهني، للاستعانة بالمعلومات المتوافرة فيه عن الأعمال الموجودة في عدد كبير من الصناعات في القطر، عند إعداد وتنفيذ تلك البرامج.

الفصل الثالث
آفـــاق المســـتقبل

لم يكن إقـرار ومن ثم إصدار الـدليل العـربي الخليجي الموحد للتصنيف والتـوصيف المهني، سوى خطوة أولى، أساسية وهامـة، إلا أنها ليست الأخيرة. ولابد من أن تعقبها خطوات مستمرة، لتعديل وتطوير وتحديث الدليل، وإضافـة أي مهن/أعمال جديدة قد توجد في المستقبل في أي دولة من دول المجلس، وحـذف أي مهنة قـد تنتفي الحاجة إليها، ـــ ومن ثم إعـادة طبعه ـ وهـى أمور ستفرضهـا التطورات الاقتصاديـة والاجتماعية التي تعيشهـا دول مجلس التعاون، وبحيث يظل الدليل وبشكل مستمر يعبر عن الواقع الصحيح للمهن الموجودة فعلاً.

لذلك وانسجـاماً مع الأسس والمقومـات المعتمدة للمشروع فقد تم اعتماد الاجراءات التنفيـذية الاسترشـادية لتطبيق وتطـويـر الـدليل العربي الخليجي الموحـد للتصنيف والتـوصيف المهني بـاعتبـارها جـزءاً متمماً وأسـاسيـاً من المشروع بهدف تيسير تطبيقه والاستفـادة منـه وإيجاد الظروف المناسبـة لتطويره لمواكبة المتغيرات المهنيـة الناشئة عن التطور التكنـولوجي والصناعي والمستجدات الحاصلة على الصعيدين العربي والدولي.

وفي ضوء القـرار رقم (٤) الصادر عـن الدورة العاشرة لمجلس الـوزراء، بشأن إقرار الـدليل العـربي الخليجي الموحد للتصنيف والتـوصيف المهني والإجـراءات التنفيذيـة المتعلقة بـالتطبيق والتطوير.

فإنه يتم العمل بما يلي :

١ ـ في مجال إقرار الدليل :

أ ـ ان إقرار الدليـــل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني قد حقق للدول الأعضاء المزايا التالية :

ـ يمكن اعتماد الدليل كتصنيف مهني وطني بالنسبة إلى الدول الأعضاء التي لا يوجد بها أدلة أو تصنيفات قطرية للمهن.

- يمكن الاستعانة بالدليل في عملية استكمال إعداد وتطوير أدلة التصنيفات القطرية في الدول الأعضاء التي لم تستكمل تصنيفاتها القطرية بعد.

- يمكن أن يكون الدليل أداة ووسيلة تستعين بها الدول الأعضاء التي يوجد بها تصنيفات مهنية في تطوير وتحديث تصنيفاتها القطرية التي مضى على إصدارها وقت طويل دون مراجعة أو تطوير.

ب - وبناء على ما سبق فإن الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني لا يلغي التصنيفات المهنية القطرية وإنما يشكل القاسم المشترك بينها والمورد الذي يغذيها ويساعدها على التطور..

ج - نظرا لاتساع نطاق تطبيق الدليل وتعدد مجالات استخدامه فإنه يؤخذ بعين الاعتبار البدء بالضروري والملح من هذه الاستخدامات على أن يتم التوسع فيها مستقبلا حسبما تقضي به الحاجة والامكانات المتاحة.

٢ - في مجال إجراءات التطبيق :

في مجال تحديد ومتابعة الإجراءات الضرورية والتنفيذية الخاصة بالدليل، فإنه يتم العمل بما يلي:

أ - يقوم قسم الشؤون العمالية بالمكتب التنفيذي وفي نطاق مهامه واختصاصاته الفنية بالمهام التالية:

- متابعة إجراءات تطبيق الدليل في الدول الأعضاء ورصد مشاكل ومعوقات التطبيق والمساهمة في تذليلها.

- إصدار وتطوير كتيبات ومطبوعات استرشادية في مجال استخدام الدليل والفهرس الموسع للمهن.

- متابعة تنقيح وتحديث الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني في ضوء الخبرة المتأتية عن الاستخدامات الفعلية في الدول الأعضاء.

- متابعة إجراءات طباعة الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني وتعميمه على الدول الأعضاء.

- رصد التغيرات التي تطرأ على الهياكل المهنية الناتجة عن التطور الصناعي والتكنولوجي وإصدار ملاحق بالمسميات المهنية الجديدة ورموزها وأوصافها أو حذف المهن المنقرضة.

- تنسيق اجتماعات اللجنة المعنية بمتابعة تنفيذ إجراءات تطبيق وتطوير الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني.

- تنسيق نشاطات وفعاليات التوعية والاعلام المتعلقة بالدليل على المستوى العربي الخليجي.

- تنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للعاملين في أجهزة التصنيف المهني بالدول الأعضاء.

- إعداد وتقديم تقارير دورية حول واقع استخدام وتطبيق وتطوير وتحديث الدليل.

- تقديم المعونة والمشورة الفنية في مجال تطوير التصنيفات القطرية بالدول الأعضاء.

ب - دعوة الدول الأعضاء لانشاء أو تدعيم الوحدات الادارية المسؤولة عن التصنيف المهني فيها لتقوم بأداء المسؤوليات والمهام التالية:

- متابعة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتطبيق الدليل أو تحقيق الاستفادة المرجوة منه حسبما تراه الدول الأعضاء مناسبا وموافاة المكتب التنفيذي بالاجراءات التنفيذية المتعلقة بهذا الشأن ورصد مشاكل ومعوقات التطبيق والعمل على تذليلها.

- إعداد وتطوير التصنيف والتوصيف المهني القطري وفق منهجية وهيكلية الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني.

- متابعة وتحديث التصنيف والتوصيف المهني القطري من حيث إدخال أو حذف بعض الأعمال في ضوء رصد نتائج تأثير التطور الصناعي والتكنولوجي على الهياكل المهنية المحلية.

- متابعة التنسيق والتعاون مع المكتب التنفيذي في كافة المجالات المتصلة بالنهوض بالتصنيف والتوصيف المهني وتطبيقه.

- تدريب الأطر المعنية بتطبيق واستخدامات التصنيف والتوصيف المهني.

ج - إعتبار اللجنة المختصة بإعداد مشروع الدليل، لجنة دائمة ومتخصصة وإعتبار أعضائها الردفاء القطريين وتأكيد مهمتهم كضباط إتصال مع المكتب التنفيذي بغرض متابعة تنفيذ إجراءات تطبيق وتطوير الدليل.

٣ - في مجال تدريب العاملين في أجهزة التصنيف المهني بالدول الأعضاء:

بسبب حداثة موضوع التصنيف والتوصيف المهني في عدد من الدول الأعضاء وبهدف تنمية كفاءة الأجهزة القائمة عليه، يتم تنظيم برامج تدريبية تأسيسية ومتخصصة يقوم المكتب التنفيذي بتنفيذها على المستوى الخليجي المشترك وكلما كان ذلك ممكناً ومناسباً ووفقاً لما يلي:

أ - إعداد برامج التدريب التأسيسي التي تهدف إلى تدريب العاملين بأجهزة التصنيف والتوصيف المهني وتعريفهم بالمعلومات الأساسية المتعلقة به.

ب - إعداد برامج التدريب المتخصص التي تهدف إلى مساعدة العاملين في أجهزة التصنيف والتوصيف المهني وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من أداء مهامهم ومن أبرزها ما يأتي:

- كيفية إستخدام الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني في أعمال ومجالات إختصاص الجهات المعنية في الدول الأعضاء.

- كيفيـة رصد التغيرات الطارئة على الهيـاكل المهنيـة والكشف عن المهن المسـتجدة أو المهن المنقرضـة وتحديد الإجـراءات المتعلقة بـاستثمار هذه التغيرات في مجال تحديث وتطـوير الدليل.

٤ - في مجال إستكمال إنجاز النشاطات المستقبلية :

من أجل تحقيق وظائف الدليل واستخدامه بشكل فاعل، يقوم المكتب التنفيذي باستكمال إنجاز الخطوات التالية:

أ - إعداد مـرشد إستخدام الدليل العربي الخليجـي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني وعلى النحو الذي يكفل تبسيط إجراءات إستخدامه ويكفل تحقيقه لأغراضه المحددة.

ب - إصدار فهرس هجائي بالمسميات المهنية ورموزها.

ج - ترجمة المسميات المهنية إلى اللغة الانجليزية بغرض تسهيل عملية المقارنة والاستفادة منها في تبادل المعلومات والبيانات.

د - نظرا لضآلـة حجم الاختلافات بين المسميات القطريـة والمسميات المقترحة في المشروع، فقد تأكدت عدم الحاجة إلى إصدار جداول مقـارنة تبين مرادفات المسميات المهنية، ويترك الأمر للوحدات الإدارية القطرية للقيام بذلك إذا رأت ذلك ضروريا.

هـ - قيام المكتب التنفيذي بتصميم وإعداد نماذج لاختبارات المهارة المعيارية باعتبارها وسيلة مـوضـوعيـة وفاعلـة للتحقق من مهن الأفـراد وفئـة المسـتـوى المهني على أن تغطي هـذه الاختبارات جـانب الأداء العملي (إختبارات ميدانية) وجـانب المعلومات المهنيـة (إختبارات نظرية) وتتم موافاة الدول الأعضاء بها بغرض الاستفادة منها حسبما تراه كل دولة.

و - إعداد خطط للتـوعية والاعلام على المستوى العربي الخليجي يتم تنفيذهـا بواسطة المكتب التنفيذي والـوحدات الإداريـة المسئولـة عن التصنيف المهني في الدول الأعضـاء من خلال وسائل الإتصـال المختلفة كـالصحف والمجـلات المتخصصة والإذاعـة والتلفزيـون وعقد الندوات بهدف إبراز أهمية الدليل وكيفية إستخداماته على المستويين القطري والإقليمي.

٥ - في مجال الإجراءات التنفيذية المقترحة للتحديث والتطوير :

أ - أهمية التطوير والتحديث :

تتنـامى معدلات النمـو الصناعي في الـدول العـربية الخليجيـة رأسيا وأفقيـا من حيث مواكبة وإستثمار التطور التكنولوجي في مجال الصناعـة والخدمات، مما يؤثر على الهياكل المهنية القطريـة والإقليمية، أو من حيث نشوء صنـاعات وخدمات جـديدة، وكنتيجة لهذا

النمو تدخل مهن جـديدة إلى ميادين العمل أو تنقرض أخـرى ويحدث كذلك تطور في الأداء المهني نتيجة لتطـور أسلوب الأداء، ومن هنا تبرز الحاجة إلى ضرورة رصـد هذه المتغيرات وتطويـر الدليل العـربي الخليجي الموحد للتصنيف والتـوصيف المهني في ضوئهـا ليكون وباستمرار مواكبا للتطور ومنسجما مع الواقع الفعلي الممارس.

ب ـ إجراءات التحديث على المستوى القطري :

تتولى الوحدات الإدارية المسؤولة عن التصنيف المهني تنفيذ المهام التالية :

- متـابعة درجة التطور الصنـاعي والتكنولوجي من خلال مـراقبة ورصد نشوء صنـاعات جـديدة وإدخـال تقنيات حـديثة في الإنتـاج والخدمات ومـدى تأثيرها في استحـداث أو تـلاشى بعض المهن، مما يستـوجب وجود عـلاقات متـواصلة بين الـوحدات الإداريـة المسؤولة عن التصنيف وقطاعات النشاطات الإقتصادية.

- الإسهام في عملية إجراء التحديث المستمر لمحتـويات الدليل وذلك بتزويد المكتب التنفيذي بالإستمارة رقم (١) متضمنة مقترحاتها بالتعديل في رموز ومسميات الأبواب والفصول والمهن الواردة في الدليل.

- تزويد المكتب التنفيـذي في ضـوء المسـتجدات وكلمـا دعت الحـاجة لذلك بالإستمارة رقم (٢ـأ) متضمنة مقترحـاتها بشأن المهن المطلوب إضافتها في ضوء مـا تم توثيقه من مهن مستجدة موصفة من خلال التحليل المهني، للعمل على إضافتها إلى الدليل في الملاحق والطبعات القادمة.

- تزويـد المكتب التنفيذي بالإستمارة رقم (٢ ـ ب) متضمنـة مقترحاتها بشأن المهن المراد حذفها في ضوء ما تم رصده من مهن متلاشيـة أو منقرضـة، للعمل على حذفها من الدليل في الملاحق والطبعات القادمة.

- تزويد المكتب التنفيذي بالإستمارة رقم (٢ ـ ج) الخاصـة بتحديث توصيف مهنـة كلما دعت الضرورة لذلك.

جـ ـ إجراءات التحديث على المستوى الخليجي :

- يقوم المكتـب التنفيذي، وفي ضوء المعلومات والمقترحـات الواردة من الوحـدات القطرية، بتعميم قـوائم بـالمهن المستجـدة أو المنقـرضـة وغيرهـا من المقترحـات على الـدول الأعضاءلإبداء الـرأي حول إمكانية إستثمارهـا في عملية تحديث وتطوير الـدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني.

- في ضـوء الردود والملاحظات الواردة من الأجهـزة المعنية بالـدول الأعضاء بشأن المهن المستجدة أو أيـة تعديلات مقترح إدراجهـا ضمن الدليل يقوم المكتب التنفيـذي بإصدار مـلاحق خاصـة يتم تعميمها على الجهـات المعنيـة بالـدول الأعضاء لتحقيق الإستفـادة المرجوة منها.

- يقـوم المكتب التنفيذي بـدراسة سبل وخطـوات إدخال الـدليل العربي الخليجـي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني في الحاسوب الآلي مستفيـدا من المراحل التي قطعتها بعض الـدول الأعضاء في هـذا المجـال وذلك بقصـد إيجاد قاعـدة معلـومات واسعـة في مجال التصنيف المهني تسهل إجـراءات إستخدام وتحديث الـدليل وتعمل على توحيـد البرامج المستخدمة في هذا المجال في الدول الأعضاء.

- يتم كل عشر سـنوات وبصورة دورية إعـادة طبـاعة الدليل العـربي الخليجي الموحـد للتصنيف والتـوصيف المهني لكي يشمل كافـة التعديـلات والإضافات التـي تضمنتها الملاحق الصادرة خلال الفترة المذكورة.

إستمارة رقم (١)

الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني

بطاقة تحديث التصنيف

إسم وعنوان الجهة صاحبة الإقتراح :

_____

_____

_____

ملاحظـــة :

يثبت الرمز والعنـوان الواردان في نص الدليل ويكتب مقـابلهما الرمز والعنوان المقترحان.

١ ـ الأبواب :

الرمز والعنوان المخصصان		الرمز والعنوان المقترحان	
الرمز	عنوان الباب	الرمز	عنوان الباب

مبررات التعديل :

_____

_____

_____

٢ ـ الفصـــول :

الرمز والعنوان المخصصان		الرمز والعنوان المقترحان	
الرمز	عنوان الفصل	الرمز	عنوان الفصل

مبررات التعديل :

_____

_____

_____

٣ ـ الأعمال (المهن) :

الرمز والعنوان المخصصان		الرمز والعنوان المقترحان	
الرمز	عنوان المهنة	الرمز	عنوان المهنة

مبررات التعديل :

_____

_____

_____

إستمارة رقم (٢ ـ أ)

الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني

بطاقة إضافة مهنة

إسم وعنوان الجهة صاحبة الإقتراح :

ملاحظـــة :

يرجى ذكـر مسمى المهنة المقترح إضافتها واقتراح مـوقعها في الفصل المناسب من الدليل، مع ذكر التوصيف المهني المقترح.

الرمز	

مسمى المهنة	

التوصيف المهني :

يمكن إعداد نسخ إضافية عن البطاقة في حال وجود أكثر من مهنة.

إستمارة رقم (٢ ـ ب)

الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني

بطاقة حذف مهنة

إسم وعنوان الجهة صاحبة الإقتراح :

ملاحظـــــة :

يثبت أدنـاه رمز ومسمى المهنة المراد حـذفها كما وردت في الـدليل مع ذكر مبررات الحذف.

الرمز		مسمى المهنة	

مبررات الحذف :

يمكن إعداد نسخ إضافية عن البطاقة في حال وجود أكثر من مهنة.

إستمارة رقم (٢ ـ ج)

الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني

بطاقة تحديث توصيف مهنة

إسم وعنوان الجهة صاحبة الإقتراح :

ملاحظـــة :

يثبت أدناه رمـز ومسمى المهنة كما ورد في الدليـل، ثم يكتب الوصف المهني المعدل.

الرمز		مسمى المهنة	

الوصف المعدل :

يمكن إعداد نسخ إضافية عن البطاقة في حال وجود أكثر من مهنة.

البحث الثاني

واقع التصنيف المهني
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
والتصورات المتعلقة بإعداد مشروع
دليل عربي خليجي موحد للتصنيف المهني

محتويات البحث

	الصفحة من - إلى
تمهيـد :	٤٩
الفصل الأول : واقع التصنيـف المهني في دول مجلس التعـاون لدول الخليج العـربية	٥٠ - ٥٧
أولاً - الـدول التي لديها تصنيفات مهنية محليـة .	٥٠ - ٥٤
ثانيـاً - الدول التي في طريق إعـداد تصنيفاتها المحلية	٥٤ - ٥٥
ثالثـاً - تطـور نظـم التصنيـف المهـني في دول مجلـس التعاون لـدول الخليج العـربيـة.....	٥٥ - ٥٧
الفصل الثاني : الصعوبـات والمشاكل التي واجهت دول مجلس التعاون في الاعداد لتصنيفاتها المهنية الوطنية.	٥٨ - ٦٠
الفصل الثـالث : الأسـاليـب المطبقـة في إعـداد التصنيف المهني ومدى نجاحها.....	٦١ - ٦٣
الفصل الرابـع : الاستنتاجات والمؤشرات الرئيسية	٦٤ - ٦٥

الصفحة
من - إلى

الفصل الخامس : خطة العمل قصيرة الأجل لاعداد المشروع .. ٦٦ - ٧١

أولاً - المبادىء العامة التي يقوم عليها المشروع ٦٦ - ٦٧

ثانياً - اطار المشروع ..... ٦٧ - ٦٨

ثالثاً - مجالات التطبيق ..... ٦٨ - ٧٠

رابعاً - الاجراءات التنظيمية ..... ٧٠ - ٧١

خامساً - اسلوب العمل لاعداد وتنفيذ المشروع .. ٧١

الفصل السادس : وسائل النهوض بالتصنيف المهني بدول

مجلس التعاون لدول الخليج العربية ..... ٧٢ - ٧٤

☆☆☆☆☆

تمهيـــد

لقد جاءت هذه الدراسة نتيجة للبيانـات والمعلومات الواردة بالاستبيانات التي تم تعميمها وفي ضوء الـدراسات القطريـة التي أعدتها الأجهزة المعنية بـالدول الأعضاء وفق المنهج الموحـد الذي حدده المكتب التنفيذي في إطار دراسته لهذا الموضـوع، حيث تناولت الدراسة المراحل التي وصلت إليها عمليـة التصنيف المهني بدول مجلس التعاون لـدول الخليج العربية والصعوبـات والمشاكل التي واجهت ولا زالت تواجـه الأجهزة الفنية في هـذه الدول في مجال إعداد تصانيفهـا المهنية، كما تطرقت الـدراسة للأسـاليب المتبعة في إعداد الأدلة القطـرية للتصنيف والتوصيف المهني إضـافة للاستنتاجات والمؤشرات التي تم التوصـل إليها مقترنة بخطة عمل قصيرة الأجل لاستكمال إعداد دليل عربي خليجي موحد للتصنيف المهني وكذلك خطة عمل طويلة الأجل بشأن وسائل النهوض بالتصنيف المهني واستخداماته بالدول الأعضاء.

والمكتب التنفيذي إذ يقدم هذه الدراسة الآن، متزامنة مع إصدار الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، ليرجو أن تسهم في إلقاء الضوء على المراحل التي سبقت إعداد الدليل والجهود التي بذلت في سبيل إنجازه، وبيان واقع التصنيف المهني بدول المجلس في تلك الفترة وما رافقتهـا من حاجـة، إلى توحيـد الجهود وتنسيقهـا في مجال التصنيف المهني وإعداد دليل عـربي خليجي موحد تعتمده الدول الأعضاء في مجال تخطيط وتنمية القوى العاملة.

الفصل الأول
واقع التصنيف المهني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

إن تتبع التسلسل التاريخي لتجارب الدول الأعضاء في مجال التصنيف المهني من خلال الاستبيانات والدراسات القطرية الواردة منها ، يشير إلى أن هناك تجارب قطرية على مستوى كل دولة من الدول الأعضاء قد سبقت مراحل اعداد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، وتختلف هذه التجارب من دولة لأخرى في هذا المجال ، حيث كانت هناك دول لديها تصنيفاتها المحلية ودول كانت في طور الاعداد للتصنيف المحلي وذلك على النحو التالي:

أولاً ـ الدول التي لديها تصنيفات مهنية محلية :

١ – دولة الكويت :

تعتبر التجربة الكويتية من أولى التجارب العربية الخليجية في التصنيف المهني ، حيث كان للتطور الاقتصادي والاجتماعي بالكويت أعمق الأثر في اتساع حركة التشغيل (سوق العمل) وزيادة حجم العمالة لمزاولة الأعمال والوظائف المختلفة في الدولة ، وقد زادت تبعا لذلك هجرة الأيدي العاملة الأجنبية بأعداد كبيرة الى البلاد لسد العجز في الأيدي العاملة الوطنية . وقد نتج عن ذلك أن تنوعت الاختصاصات وتعددت الأعمال والوظائف وتشعبت في مختلف القطاعات الاقتصادية بالبلاد ، حيث أصبح من العسير الالمام بهذا العدد الضخم من المهن والوظائف ، ومن هنا أصبحت الحاجة ملحة لتنظيم القوى العاملة واستخدامها وتدريبها ورفع كفايتها الإنتاجية، وإيجاد الاستقرار في سوق العمل ووضع الحلول لمشاكل العمالة والبطالة ، وتنظيم عمليات الهجرة طبقا للاحتياجات الفعلية للبلاد من المهارات المختلفة ، وإيجاد التوازن بين العرض والطلب عن طريق البرامج التعليمية والتدريبية المختلفة ، وإعداد البيانات الإحصائية التي تصور حالة القوى العاملة في فترات زمنية معينة .

ولتحقيق هذه الأغراض ، فإنه يصبح من الضروري توفير المعلومات والبيانات الدقيقة عن المهن والوظائف وتصنيفها وتبويبها في شكل دليل جامع لتفاصيل الأعمال والواجبات التي تؤدى

في كل مهنة ، بحيث تشتمل على وصف لكيفية أداء العمل، ثم ترتيب هذه المهن والوظائف في مجموعات ، وتمييز كل مهنة وكل مجموعة برمز رقمي ، يعكس العلاقة بينهما ويمنع أي ازدواج أو تداخل قد يحصل بين مهنة وأخرى ويطلق على هذا الدليل اسم (دليل التصنيف المهني الكويتي)، ويعتبر هذا التصنيف أداة هامة وأساسية في برامج تخطيط القوى العاملة وخطط التشغيل ، وتصبح الحاجة ماسة إليه في التخطيط لتطوير الاقتصاد على المستوى القومي .

وحرصا من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ممثلة بإدارة القوى العاملة ، على النهوض بمسؤولياتها في مجال القوى العاملة وتنظيم اليد العاملة وتطويرها بحيث تواجه الاحتياجات المتزايدة، والنهوض بالأيدي العاملة الوطنية وتهيئتها للمساهمة الفعلية في نهضة البلاد الاقتصادية ، فقد بادرت باتخاذ الخطوات الرامية إلى تحقيق التصنيف المهني على مستوى القطر، وذلك بإحضار خبير في التصنيف المهني من قبل منظمة العمل الدولية ، وتوفير الموظفين الفنيين لتنفيذ هذا المشروع وإبرازه إلى حيز الوجود ، بالتعاون مع الوزارات والهيئات التي يهمها هذا الأمر، وذلك بتشكيل لجنة يحضرها ممثلون من هذه الوزارات والهيئات لمتابعة تنفيذ المشروع ووضع المقترحات والتوصيات المتعلقة بالتنفيذ ومراجعة إنجازه في مراحله المختلفة . ولما كانت عملية اعداد التصنيف المهني تحتاج إلى وقت طويل ، لأنها لا تنتهي بإعداد هذا التصنيف فحسب بل تحتاج إلى متابعة مستمرة ، ودراسة المهن المحلية وظروفها وتطورها وتسجيل المعلومات المهنية أولاً بأول ، لذلك رأت الوزارة أن يتم تنفيذ المشروع على مرحلتين :

المرحلة الأولى :

ويتم فيها حصر المهن والوظائف الموجودة في الدولة طبقا لمسمياتها وألقابها المحلية ، وتجميع هذه المهن والوظائف في مجموعات ووضع تعريف لكل مجموعة .

المرحلة الثانية :

ويتم خلالها دراسة المهن الموجودة في الكويت والتي تم حصرها في المرحلة الأولى ، ودراستها دراسة مستفيضة ، ووضع تعريف أو توصيف لكل منها يتضمن مجموعة الواجبات التي يؤديها الفرد في المهنة ، ووضع النظام الرقمي لها . وبذلك صدر عام ١٩٧٣م (دليل التصنيف المهني الكويتي ١٩٧٠م) ، في مجلد واحد بعد أن كان يتكون من ثلاثة مجلدات، ثم أصدرت (الإدارة المركزية للإحصاء) التابعة لمجلس التخطيط، كراسا من ٢٢ صفحة صغيرة أطلقت عليه عنوان (التصنيف المهني – الحد الثالث) عام ١٩٧٥م ، لاستخدامه عند جمع البيانات للتعداد العام للسكان عام ١٩٧٥. ويتميز التصنيف الكويتي بتوافر أوصاف المهن وعناوينها ورموزها ، وقد تضمن في مقدمته ملاحظات توضيحية هامة .

٢ – المملكة العربية السعودية :

كان للتطور السريع الذي شمل الحياة الاجتماعية والاقتصادية بالمملكة ، أعمق الأثر في اتساع عالم المهن والوظائف في سوق العمل (حركة التشغيل) سواء في القطاع الخاص أم الحكومي . ولما كانت القوى العاملة ركيزة هامة من ركائز الإنتاج ، وأحد دعائمه الأساسية ، فقد أولتها المملكة عناية فائقة واهتماما خاصا ، لتحقيق أقصى غاية في الإنتاج ، لذا فقد برزت الحاجة لايجاد

تصنيف مهني تستعين به المؤسسات والشركات في تصنيف وظائفها وتنظيم أعمالها ، لتستفيد منه الإدارات الفنية بالوزارة ومكاتب العمل التابعة لها في القيام بمهامها ، من حيث استقبال واستخدام طالبي العمل والتعرف الدقيق على المهن التي يرغبون في العمل بها وفق قدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم العملية حتى يمكن ترشيحهم للوظائف المناسبة ، ولتستعين به أجهزة الدولة المعنية في مجال تخطيط وحصر القوى العاملة ، ولما كان هذا التصنيف يسهم في إعداد البيانات الإحصائية السليمة عن القوى العاملة ، فانه يمكن الوزارة من الاسهام مع الأجهزة الأخرى في إعداد وتدريب القوى العاملة على كافة مجالات المهن المختلفة ، التي يثبت الاحتياج لها في الحاضر وفي المستقبل مواكبة لمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمملكة .

وتحقيقا لهذه الأهداف ، أعدت وكالة الوزارة ممثلة بادارة الإحصاء والبحوث ، دليلاً للتصنيف المهني للقطاع الخاص يتفق مع الظروف المحلية للمملكة . وقد استقدم خبير في هذا المجال ، ساهم في ظهور أول دليل للتصنيف المهني بالمملكة ، تشير طبعته الثانية إلى عنوان (دليل التصنيف المهني السعودي) ١٤٠١هـ - ١٩٨١م . وقد أعد منذ البداية ، برنامج تدريبي على أعمال تحليل وتصنيف الوظائف ، بهدف تكوين كادر فني ميداني لجمع المعلومات المهنية ، تولى إعداده وتنفيذه الخبير المشار اليه بمعاونة قسم التصنيف المهني التابع لإدارة الإحصاء والبحوث. وتكونت مجموعة عمل تدربت مع الخبير ولازمته في جميع خطوات التنفيذ ، كما استقدم فنيون يعملون في هذا المجال . وتكونت أقسام للتحليل والتصنيف المهني على مستوى مكاتب العمل، لفحص ومراجعة المعلومات المهنية حول المهن المستجدة في سوق العمل ، وتقديم المشورة للمؤسسات والشركات عند إعداد تصنيفاتها وتوصيفاتها المهنية . وقد أعدت خطة تحددت فيها أهداف التصنيف المهني بالمملكة وأسلوب التنفيذ ومراحله ، حتى يتكامل التصنيف المهني، وقد أخذ في الاعتبار ، أن عمليات التحليل والتوصيف والتصنيف المهني ، هي حالة مستمرة لبناء تصنيف مهني يتطور مع التغيرات الجارية في عالم المهن.

ان التصنيف المهني ما هو إلا نظام أو طريقة لإبراز المهن وترتيبها في مجموعات ومسميات مهنية محدودة ، يجمع بين كل مجموعة مهنية ، علاقة تشابه محددة أساسها طبيعة العمل المؤدى. وتضمنت خطة الإعداد ثلاث مراحل تنتهي بإعداد وصف لكل مهنة كمرحلة أخيرة ، هذه المراحل هي:

١ ـ حصر وتجميع وتصنيف المهن الشائعة بالمملكة وترميزها .

٢ ـ توصيف الأقسام والأبواب والفصول .

٣ ـ وصف لكل مهنة في أسلوب تعريفها .

وقد تنبهت الأجهزة المسؤولة في المملكة العربية السعودية إلى أهمية وضرورة التصنيف المهني في تخطيط وتنظيم عمليات التوظيف والاستخدام وترشيدها ، إذ تضمن نظام العمل والعمال الصادر في عام ١٣٨٩هـ مواد منظمة وملزمة باستخدام التصنيف المهني . فقد ألزم النظام وكذلك التعليمات الصادرة من وكالة الوزارة لشؤون العمل ، بضرورة تصنيف وتوصيف مهن العمال ، وذلك ضمن لائحة النظام الداخلي لكل منشأة بها عشرون عاملا فأكثر . ويهدف من وراء ذلك إلى توفير المعلومات عن المهن التي تدور في سوق العمل المحلية ومسمياتها ، وكمصدر حي لاعداد أداة

لتوحيد لغة المهن، يتـم من خلالها جميع الاتصالات الاستخدامية والتوظيفيـة ، سواء عند اخطار صاحب العمل للمكتب بالوظائف والأعمال المستحدثـة والخالية ، أم عند تقديمه البيان الاحصائي السنوي عن موقف العمالة في سوق العمل ، حيث يجرى توزيع العمال فيه حسب مهنهم .

٣ - دولة الامارات العربية المتحدة :

صدر (دليـل التصنيـف المهـني) عـن الإدارة المركـزية للإحصـــاء في وزارة التخطيـط في آذار/ مارس ١٩٨٠م ، ويُمكننـا تسليط الضوء على هذا الإنجـاز الذي جـاء إلى الحد الثالث ، أي مستوى الفصل . ويشمل هذا الـدليل تبويبا لعناوين المهن الداخلة في كل واحـد من فصوله ، وهي المهن الشائعة في دولة الإمـارات العربية المتحدة ، وقد أعد لاستخدامـه في تحديد مهنة كل فرد من أفراد قـوى العمل عند جمع بيانات التعـداد العام للسكان لسنة ١٩٨٠م والإحصـاءات الأخرى ، وهو يتفق في بعض أجـزائه مع التصنيف الدولي للمهن الصـادر عن منظمة العمل الـدولية ISCO 68، وقد أدخلت عليه بعض التعديلات لتلافي استخدام الرمز (س) حسب متطلبات الحاسب الآلي . ويضم التصنيف المهني مجموعـات رئيسية ، تتـوزع كل واحدة منها إلى مجمـوعات فـرعية ، ثم تتوزع كل مجموعة فرعية إلى مجموعات صغيرة ، وكل مجموعة صغيرة تضم مهنة أو عدة مهن . ويطلق على المجموعـات الرئيسية اسم (الأقسام) وعـددها سبعة ، ويتفـرع كل قسم إلى عدد من الفصول (المجموعات الصغيرة) ويبلغ عددها ٢٧٧ فصلا ، ومن المعلوم أن العلاقة التي بني عليها ترتيب المجموعات والمهن ، جاءت على أساس التقارب والتشابه والتماثل العام بين تلك المجموعات والمهن ، لذلك فإن الاختصاصات والمهارات والقدرات والمستوى الثقافي جاءت متقاربة .

ونظرا لطبيعة وظروف دولة الإمارات العـربية المتحدة الخاصة ، تم استحداث بعض الفصول في هذا الـدليل ، مثل الفصل (٣١١) ، ليشمل مجموعـة من المهن المتجانسـة التي لا يشترط وجود مستـوى ثقـافي معين لشغلها ، مثل (الـوالي ، شيخ القبيلـة ، عضـو لجنة الجنسيـة ، معـرف) ، والملاحظ أن هذا الدليل لم يتضمن وصفـا أو تعريفا للمجموعات أو المهن ، ولم يتطـرق إلى طريقة الإعداد وتشكيل اللجان أو الدراسات الميدانية وغيرها .

٤ - دولـــة البحريـــن :

جـرى الإعـداد للتصنيـف المهني البحـريني بـالفترة مـن ٢٠/١٠/١٩٨٢م ولغـايـة ٢٠/١/١٩٨٤م، بإشراف خبير من منظمـة العمل العـربيـة ، تـرأس فـريق عمل بحـريني يضم موظفين من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من أقسام الدراسات العمالية ، والتفتيش العمالي ، والسلامـة المهنية ، والتدريب المهني . وقد جـرى إعداد فريق العمل من خلال دورة تـدريبية لمدة اسبـوع ، أطّلع فيها، على تجارب منظمـة العمل العـربية في الإعـداد لتصنيفـاتها المهنية ، وكـذلك التعرف على واقع التصنيف المهني في الوطن العربي ، وآفاق الإعداد لتصنيف مهني عربي خليجي وعربي مـوحد ، كما تعـرّف كيفية الإعـداد للتصنيف المهني وتطبيقه وتنقيحـه . وقد كـان جميع عنـاصر فـريق العمل يحملـون شهـادات جـامعيـة ، في حين كـانت (إدارة العمل) في وزارة العمل والشؤون الاجتماعيـة ، هي الجهة المسؤولـة عن الإعداد للتصنيف المهني ، لأنها هي التي تشرف على الأقسام التي يمثلهـا عناصر فريق العمل عـدا عنصر واحد مرشح من قبل إدارة تنميـة القوى العاملة.

وقد جـرت جملة تغيرات في التصنيف البحـريني بالمقـارنة مع التصنيف الـدولي ، هي حالات الحذف والإضـافة والـدمج والتشطير والنقل من مـوقع إلى آخـر في المهن . واتبع لأول مرة نظـام تغليب المهن العامـة على التفاصيل الدقيقة لتخصصات المهنـة ، كما نقلت جميع المهن ذات الطبيعة الإداريـة والاشرافية إلى القسـم (٢) الخاص بالإداريين بـدلا من تـوزيعهـا في الأقسام الأخـرى للتصنيف البحريني .

وتجدر الإشارة إلى أن التجربة البحرينيـة اعتمدت على نفس صيغة التصنيف الدولي إذقسمت التنصنيف المهني البحريني إلى أقسام وأبواب وفصول ومهن.

استغرقت فترة الإعـداد للتصنيف المهني البحريني (١٥) خمسـة عشر شهراً ، كـانت الأشهر السبعة الأولى منها ، تتعلق بإعـداد الاستمارات والبطاقات وطبع الأوصاف الدولية وتصـويرها ، وجمع المعلومـات الأولية عن المشروعـات والمهن ، وتدريب منتسبي الـوزارة من مختلف الأقسام ذات العلاقـة بالتصنيف المهنـي ، ومن بينهم عناصر فـريق العمل ، والتهيؤ للـدراسات الميـدانية وتشكيل فريق العمل .

وقد استغرقت الدراسات الميدانية حوالي خمسة أشهر ، في حين استغرقت عملية التبويب وطبع المسودة النهـائية ثلاثة أشهـر . وقد سبق للبحرين ، أن استخـدمت التصنيف المهني في الإحصاء الخامس للسكـان الـذي جرى عـام ١٩٧١م ، حيث اعتمـد التصنيف الـدولي لسنة ١٩٥٨م ، أمـا التعداد السادس للسكـان عام ١٩٨١م، فقد اعتمد على التصنيف المهني العـراقي لعام ١٩٧٥م في وضـع قائمة مـوسعة للعدادين ، ولكن ليس على مستوى المهنـة بل على مستوى الفصل وتضمنت إحصاءات ومسـوحات القـوى العاملـة ، التي تقوم بها وزارة العمـل والشؤون الاجتماعيـة منذ ١٩٧٥م جوانب التصنيف المهني الدولي.

ثانيا ـ الدول التي في طريق إعداد تصنيفاتها المحلية :

سلطنـــة عمـــان :

حـرصـاً من السلطنـة على القيام بتخطيـط وتنمية الموارد البشريـة، قـامت وزارة الشـؤون الاجتماعية والعمل ، بإعداد مشروع التصنيف المهني العماني بـالاستعانة بدليل التصنيف المهني الدولي لعـام ١٩٦٨ (ايسكو) في قطاعـات الاقتصاد العماني ، وقد تـم استيفاء البيانـات من عدة شركات ومـؤسسات مختلفـة ، بطريقة تكـوين فريق عمل في إدارة تنميـة القوى العـاملة ، لجمع المعلومات عن المهن التي يشغلها العمانيون وغير العمانيين ، وعن الكم والكيف والرواتب والأجور ومستوى التعليم الموجود في تلك المنشآت . وعقدت اجتماعات مكثفة لدراسة وتقييم هذه المعلومات والبيـانـات ، مع ممثلي كل من وحـدات القطـاع الخاص والعـام ، مع الاستعـانـة بـالخبراء والاختصاصيين الموجودين بالوزارة .

وقد تم إعداد التصنيـف المهني على أساس مجموعات مهنية ، وحـدد لكل مهنة رقم ومسمى، أما الوصف الوظيفي لأعباء شاغلي الوظيفة ، فهو موجود في كل الحالات ، ويحدد التصنيف أيضا، الحد الأدنى من المستوى التعليمي والتدريبي المطلوب للتعيين في الوظيفة ، وطبيعة المسؤولية لكل مسمى من مسميـات الوظيفـة . والرمـز المستعمل في التصنيف المهني العماني يتكون من أربعـة

أجزاء ، الأول منها يتكون من حروف للاشارة للقطاع المعين الذي تكون فيه المهنة ، أما الجزء الثاني فيتكون من رقمين يحددان المهنة الأصلية في المجموعة من ١ - ٩٩ ، ويحدد الجزء الثالث طبيعة المسؤولية بواحدة من سبعة مستويات (١ إدارية ، ٢ مهنية / حرفية ، ٣ إشرافية ، ٤ فنية ، ٥ ماهر، ٦ شبه ماهر ، ٧ غير ماهر) . أما الجزء الرابع والأخير فيتعلق بالمستويات التعليمية المطلوبة في الوظائف ، حيث تمت الإفادة من التقرير النهائي الذي أعده البنك الدولي لوحدة تخطيط القوى العاملة ، حول تقديرات واحتياجات القوى العاملة في الخطة الخمسية الثانية لعمان في (نوفمبر ١٩٨١) في أربعة قطاعات رئيسية ، هي (الفندقة والمصارف والإنشاءات والنقل) ، الذي ابتدأ العمل به في أوائل ديسمبر ١٩٨٠م وانتهى في مايو ١٩٨٢م . وقد تبين وجود فرق نسبي بين المسميات والمواصفات في التصنيف المهني الدولي (إيسكو) ، وتجربة التصنيف المهني العماني على النحو التالي :

١ ـ الفندقة ٥٣٪ .

٢ ـ المصارف (البنوك) ٨٨ ٪ .

٣ ـ النقل ٥٦ ٪ .

٤ ـ الانشاءات ٦٤ ٪ .

وعليه يمكن القول بأن التصنيف المهني الذي تم إعداده ، مستمر ، ويجري العمل لتغطية القطاعات الأخرى على مستوى السلطنة ، وحيث ان الوصف المحلي يشابه وصف بعض المهن الموصفة على المستوى الدولي فقد أعطيت اشارة خاصة لأغراض المراجعة .

وقد بدأت اللجنة (لجنة التصنيف المهني في مجال خدمات الموانىء البحرية والجوية) المشكلة بقرار وزاري رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٢م ، عملها في قطاع الموانىء البحرية والجوية ، وستبدأ لجان أخرى حتى يتم التمكن من تصنيف جميع المهن الموجودة بالسلطنة بما في ذلك المهن الحرة والتقليدية في أسرع وقت ممكن .

ثالثاً ـ تطور نظم التصنيف المهني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية:

استمرت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في تطوير تجاربها في مجال إعداد أدلة التصنيف المهني ومواكبة التطورات الجارية على المستوى العربي والدولي تلبية للحاجة المتزايدة لبناء نظام تصنيف مهني يفي بالغرض المطلوب منه في الإسهام في تخطيط وتنمية القوى العاملة وتنظيم إحصاءات العمل والسعي لتطوير وتحديث برامج التدريب والاستخدام والتقييم بما يفي بمتطلبات التنمية في مجتمعات الخليج العربية.

ففي المملكة العربية السعودية وبعد أن أصدرت وزارة العمل والشؤون الإجتماعية الطبعة الثالثة لـ «دليل التصنيف المهني السعودي» عام ١٩٨٢ وتم تعميمه على المؤسسات العاملة

بالمملكة للاسترشاد به والتحقق من مدى فاعليته للإفادة المرجوة منه سواء في نطاق أجهزة الدولة أو في نطاق المؤسسات والشركات. كذلك فقد أصدرت الوزارة عام ١٩٨٩ إصداراً أولياً بعنوان «توصيف المهن الأكثر تداولاً في القطاع الخاص» وذلك في إطار برنامج متكامل لإعداد دليل مهني شامل يحتوي المسميات المهنية وتوصيفاتها، بالتعاون بين وكالة الوزارة لشؤون العمل والأمانة العامة لمجلس القوى العاملة، ونظراً للوقت والجهد اللذين يبذلان في التوصيف ومن منطلق الحاجة رأت وكالة الوزارة لشؤون العمل إصدار توصيف للمهن الأكثر تداولاً في القطاع الخاص للإفادة منه ريثما يتم الإنتهاء من إعداد الدليل العام والشامل.

وفي دولة البحرين، صدر التصنيف والتوصيف المهني عام ١٩٨٧ والذي أشرفت على إعداده إدارة العمل بوزارة العمل والشؤون الإجتماعية اتبعت فيه نفس صيغة وهيكل التصنيف الدولي للمهن (ISCO 68) ولكن تم إدخال جملة من التغييرات التي فرضتها ظروف وواقع الحال في البحرين حيث حذفت أعمال معينة من الدليل وأضيفت إليه أعمال أخرى ودمج بعضها الآخر، وقسم بعض منها إلى أكثر من عمل. وقد شمل التصنيف كافة الأعمال الموجودة في البحرين، سواء في القطاع الخاص أو أجهزة الخدمة المدنية.

واستعداداً لتعداد ١٩٩١ الذي جرى في دولة البحرين، باشر الجهاز المركزي للاحصاء وبالتعاون مع وزارة العمل والشئون الإجتماعية في وضع نظام التصنيف المهني اعتماداً على الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، حيث تمت مراجعة الدليل واستبعاد المهن غير الموجودة في البحرين في الوقت الراهن ليكون مناسباً لظروف العمل، وقد تم الالتزام فيه بالأقسام العشرة الرئيسية كما وردت في الدليل العربي الخليجي الموحد.

أما في سلطنة عُمان فقد واصلت إدارة تنمية القوى العاملة في وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل الاشراف على إعداد الأدلة القطاعية وتشكيل اللجان التي تضم المختصين وأعضاء يمثلون القطاعات الإقتصادية. وقد غطت هذه الأدلة التي صدرت تباعاً ثمانية قطاعات للعمل في سلطنة عُمان وهي:

١ ـ قطاع الفنادق.

٢ ـ قطاع المصارف.

٣ ـ قطاع النقليات.

٤ ـ قطاع البناء والتشييد.

٥ ـ قطاع الخدمات البحرية والجوية.

٦ ـ قطاع النفط.

٧ ـ قطاع محطات توليد القدرة.

٨ ـ قطاع الالكترونيات والمواصلات السلكية واللاسلكية.

وقد اعتمد في إعداد تلك الأدلة على التصنيف الدولي للمهن وعلى التقرير النهائي الذي أعده البنك الدولي حول تقديرات واحتياجات عُمان من القوى العاملة، كما روعى فيه واقع واحتياجات عُمان، الأمر الذي نجم عنه اختلاف واضح بينها وبين (ISCO 68). وقد تميزت أدلـة التصنيف العمانية بتحديد الحد الأدنى للمستوى التعليمي والتدريبي المطلوب للتعيين في كل مهنة أو عمل.

وفي دولـة قطـر : صدر في عـام ١٩٨٥ دليل التصنيف المهني، الـذي تولى إصـداره الجهاز المركزي للإحصاء، وقد تم وضع الدليل بالاسترشاد بالتصنيف الدولي للمهن (ISCO 68) وأدلة التصنيف في بعض الدول العربية، كما تم الاعتماد على نتائج مسح العاملين في القطاعات (الحكومي ـ الخاص والمختلط) الذي نفذه الجهاز المركزي للإحصاء عام ١٩٨٠، ١٩٨٢.

وقد جـاء دليل التصنيف المهني في دولـة قطر متطابقـاً حتى الحد الثاني مع التصنيـف الدولي للمهن، كما حاول واضعـوه أن تكون الحدود الأخرى متفقة أيضا مع التصنيـف الدولي كلما كان ذلك ممكناً ومناسباً.

تم تقسيم المهن إلى عـدد من المجموعـات الرئيسيـة تسمى أقسامـاً يضم كل قسم منها مهنـاً تربطهـا علاقة محددة، ويضم التصنيف ثمانيـة أقسام يختص كل قسم منهـا بميدان عمل معين فيما حدد القسم الأخير (س) لـلأفراد الذين لا يمكن تصنيفهم حسب المهنة، وتتفـرع الأقسام إلى مجموعات أخرى تسمى أبواباً حيث يضم التصنيف ٨٣ باباً تتفرع بدورها إلى فصول حيث يضم الدليل ٢٨٩ فصلاً ثم تتفرع الفصول إلى مهن ويضم دليل التصنيف ١٢٠١ مهنة.

يلاحـظ في دليل التصنيف المهني لدولـة قطر أنه اشتمـل على توضيح لبعض الأمـور المتعلقة بـالتصنيف، حيث تم تصنيف صـاحب العمل الممارس للمهنة حسـب المهنة المرتبطـة بها، كما تم تصنيف المدربين وفق الاختصـاص فمثـلاً المدربـون في خيـاطـة الملابس تم تصنيفهم في الفصل الخاص بـالخيـاطين، كما تم تـوضيح المؤهـلات التي يتطلبهـا شغل وظيفـة في القسم الأول (الاخصـائيون) حيث تم التأكيـد على ضرورة الحصول على المؤهل الجامعي والتـدريب العملي في مجال الاختصاص لشاغلي هذه المهن.

تم الوصف في دليل التصنيف المهنـي لحد الفصل كما هي الحال في أغلب أدلة التصنيف في دول مجلس التعاون ولم يصل التوصيف لحد المهنة.

الفصل الثـــاني
الصعوبات والمشاكل التي واجهت دول مجلس التعاون في الإعداد لتصنيفاتها المهنية الوطنية

من البديهي ظهور بعض الصعوبات والمشاكل عند الإعداد لمشروع التصنيف المهني ، باعتباره مشروعا كبيرا وحديثا يمثل جانبـا هاما تنظيميا يتعلق بتكنولوجيا المعلـومات ، أي أساليب إعداد المعلومـات المهنية بشكل منتظم وعلى أسـاس نظام دولي مـوحد . وتكـاد تجمع تجاربنا العـربية الخليجيـة المنجـزة ، أو التي هي في طـريق الإنجـاز أو التي تحاول أن تجد وسيلتهـا الخاصـة أو المناسبة، على تلك المشاكل والمصاعب وتتركز فيما يلي :

١ ـ ضعف الوعي بأهمية التصنيف المهني :

ترتب على حداثة التجربة العربية الخليجية في مجال التصنيف المهني ، قصور في الوعي المهني بشكل عـام، إضافـة إلى قصور في النشـاطات الاعـلامية التي تسبق وتصـاحب عمليات الإعـداد للتصنيف المهني، وبخاصـة في المؤسسات القائمة بـالإعداد أو المسؤولـة عن الإعلام ، حيث تتردد مثل هذه المؤسسـات عادة في الـدخول في تجربة لم تتأكـد نتيجتها الإيجابيـة بعد . كـذلك نلاحظ ضعف الوعي المهني لدى المنشآت التي يفترض دراسة المهن بها ، مما يقلل من استجابتها ، ويظهر هذا الاتجاه فيما يتعلـق بالقوى العـاملة التي يفترض دعمهـا لمشروع التصنيف المهني لارتبـاطه بمصالحها الحيوية .

٢ ـ عدم توافر الكادر الفني :

يرجع ذلك لحداثة تجربة التصنيف المهني في معظم دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، وعدم وضـع التصنيف المهني في مرتبـة متقدمة على سلـم الأولويات في مجال العمل . بجـانب إن عملية تدريب الكـادر الفني في مجال التصنيف المهني ، تتطلب استعدادا خاصـا من المتدرب لطول فترة الإعداد للتصنيف المهني ، بالإضافة لقدرته على إجراء الدراسات الميدانية والمقارنة والتحليل ،

مما يشكل أساسا لتكوين فريق عمل ملم بكافـة جوانب كل مهنة من حيث تأثيرها وما تتعرض له من مؤثرات .

٣ ـ تعدد الأجهزة المنفذة :

لوحظ تعـدد الأجهزة المسؤولة عن إعـداد التصنيف المهني بالدول الأعضاء وعـدم حصر هذه المسؤولية في جهة واحـدة محددة، كما لوحظ أن غالبية هذه الأجهزة قـد افتقرت إلى وجود الكادر الفني المتخصص في إعـداد وتطبيق وتنقيح التصنيف المهني، إذ أنها افتقـدت الـدقة المطلـوبـة في تحصيل البيانات وإعداد الدراسات المطلوبة.

٤ ـ عامـل اللغـــة :

على الرغم من أن اللغة الأم هي العربية الفصحى وهـي عامل تقوية ودعم في الاعداد للتصنيف المهني العربي الخليجي ، إلا أن التواجد المكثف للناطقين باللغات الأخرى من الوافدين غير العرب في منطقة الخليج العـربي ، يشكل صعوبة قصوى ليـس في مجال التفاهم اللغوي وإعداد المعلـومات فحسب ، بل في إختلاف مسميات المهنة الواحدة ومستويات الأداء في كل مهنة ، فضلا عن إختلاف مصادر المعلومات أو الخبرات الأجنبية وتأثيراتها البيئية واللغوية وسريان مصطلحاتها في الساحة العربية الخليجية .

٥ ـ الافتقار إلى التشريع :

إن عدم وجود تشريع ملـزم لمختلف قطاعات النشاط ذات العلاقـة، لتيسير مهام فريق العمل المكلف والتعاون معـه في مجال إعداد التصنيف المهني ، ومن ثم تطبيقـه وتزويـد جهاز التصنيف المهني بما يستجد من معلـومات عن المهن سواء بالحذف أو الإضافـة أو الدمج أو التغيير ، يشكل صعوبة في القيام بالعمل والمتابعة على الوجه الأكمل .

٦ ـ نقص المعلومات الأولية :

يعاني أعضاء فريق العمل المكلف بإعداد التصنيف المهني عادة من صعوبات كبيرة في الحصول على المعلـومات الأوليـة ، التي تمثل المفردات الأسـاسية الـلازمة لحصر المشروعـات أو المهن التي تزاول ، كما لا يستطيعـون الحصول على المعلومـات المطلوبة من بعض الجهـات لسبب أو لآخر . حيث تعتبر بعض الجهـات أن البيانـات التي لـديها ذات طبيعة سريـة ، أو تكون مقيـدة بتعليمات صارمة وقـد تعتقد أيضا أن عملية التصنيف المهني تدخل ضمن إختصاصـاتها فلا تسمح لجهة أخرى القيام بها .

٧ ـ تعدد أنظمة الخدمة :

إن اختلاف أنظمة وقواعـد الخدمة وخاصة جداول الوظـائف المرفقة بها ، من حيث مسميات المهن والوظائف أو مستويات المهارة ، يجعل التبـاين واضحا بين جهة وأخرى ، فضلا عن وجود عناوين مهنية معتمدة في تلك النظم والقواعـد لا معنى لها إطلاقا ولا تعبر عن طبيعة العمل الفعلي الذي يؤديه من يزاول الوظيفة .

٨ ـ قصر المدة المخصصة لإعداد التصنيف :

يعتقد الكثيرون ، إن في الإمكـان القيام بإعـداد مشروع للتصنيف المهني من خـلال المراسلات المكتبية ، أو القيام بـه كبحث ميداني لا يختلف عن البحوث الأخرى محدودة النطـاق . والواقع أن إعداد دليل يتضمن عناوين المهن دون الخوض في مواصفاتها ، يستغرق وقتا طويلا ، للقيام بكافة المراحل والخطوات الفنيـة اللازمة، بما فيها مـن مهام تفصيلية تستلزم دراسـة وتحليل واختبار المعلومات المتعلقة بالمهن وتطورها وعلاقتهـا بالمهن الأخرى، مع ضمان الإفادة من كافة التجارب العربية والدولية في هذا الخصوص.

٩ ـ عدم توافر العناية الكافية بتحفيز الكادر :

يعتبر إعداد التصنيف المهني ، من العمليات المستمرة التي تتطـور مع تطور عالم المهن والتطور الاقتصادي ، ممـا يتطلب دوام الحاجة إلى تأهيل العـاملين في مجال التصنيف المهني ليصبحوا من ذوي الخبرة والاختصاص ، ومـن ثم لابد وأن تـوفر لهم الحوافـز والمخصصات المجزيـة ، التي تضمن استمرارهم في العمل وحفزهـم على التجديد والمشاركة في لجان التطبيق والقيـام بالبحوث الميدانية وهو الأمر الذي لم ينل العناية الكافية.

الفصل الثالث
الأساليب المطبقة في إعداد التصنيف المهني ومدى نجاحها

من خلال مراجعة الدراسات القطرية والاستبيانات المرفقة بها ، بالإضافة للمعلومات المتوافرة بخصوص تجارب دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في مجال التصنيف المهني ، نجد أنها قد أجمعت ـــ فيما عدا الأوضاع الخاصة في التجربة العمانية على الرغم من التقائها بالكثير من السمات والخطوات مع التجارب العربية الخليجية الأخرى ـ على الحقائق التالية .

١ ـ التجربة الدولية والعربية والمحلية :

اعتمدت جميع التجارب العربية الخليجية ، على تجربة منظمة العمل الدولية في إعداد التصنيف الدولي القياسي للمهن (ايسكو) ، كأساس في الهيكل العام وتقسيماته إلى مجموعات رئيسية (أقسام) ومجموعات فرعية (أبواب) ومجموعات صغيرة (فصول) ومهن، كما استفادت من تعريفاته أو توصيفاته القياسية، كأساس دولي للمقارنات مع تجاربها المحلية . حيث تمت ترجمة التصنيف الدولي إلى العربية كاملا أو ترجمة مختارات منه ، إلا انها لم تغفل التصنيفات المهنية لبعض دول العالم والتجارب العربية الشقيقة وإحصاءات القوى العاملة وتعدادات السكان والخبرات والتجارب المحلية .

٢ ـ الخبرة الدولية والعربية :

عملت دولة الكويت والمملكة العربية السعودية على الإفادة من الخبرة الفنية لمنظمة العمل الدولية. أما دولة البحرين، فقد استعانت بخبرة عربية مقدمة من منظمة العمل العربية ، في حين اعتمدت تجربة سلطنة عمان على خبرة إنجليزية. وقد مارست تلك الخبرات التخطيط والإشراف على التنفيذ ، بينما تعدت الخبرة العربية ذلك إلى رئاسة فريق العمل والمشاركة في أعماله من دراسات ميدانية وتفريغ للمعلومات .. الخ.

٣ ـ إعـداد الكـــادر :

شرعت الأجهزة المختلفـة المختصة ـــ قبل البدء بمشروعـات إعـــداد أدلـة التصنيف المهني المحلية ـ في إعداد وتدريب العنـاصر البشرية اللازمة لإنجـاز العمل حيث تم تشكيل فرق عمل أو لجان أو وحدات تحت إشراف وتدريب الخبراء ، عن طريـق تنظيم دورات مكثفة وتدريب ميداني، مما ساعد على تهيئة الظروف المناسبة لإعداد أدلة التصنيف المهني في الدول الأعضاء بالشكل الذي ظهرت عليه في تلك الفترة.

٤ ـ الجهـاز المنفـــذ :

قـامت أغلب الـدول التي أعـدت تجاربها المحليـة في التصنيف المهني بهذا العمل تحت إشراف وزارات العمل والشـؤون الاجتماعية ، بـاعتبارهـا الـوزارات المعنية أسـاسا بـالتصنيف المهني لعلاقته بتخطيـط وتنمية القوى العاملة . كما أن بعضهـا (السعودية ، عمان) قد شكـل أقساما للتصنيف المهني تعنى بهذه المهمة ، وشكل البعض الآخر فريق عمل أو أحدث قسما للقيام بالمهمة ، وهو ما تم عليه العمل في دولة البحرين بتسمية قسم الدراسات العمالية وتشكيل فريق عمل يمثل مختلف أقسـام الوزارة المعنيـة بإعـداد وتطبيق التصنيف المهني . كما حـاولت وزارات التخطيط وضع أدلة لأغراضها الخاصة ولأهداف محددة ، وهـو ما تم في الكويت والامارات . فيما أعد دليل التصنيف المهني في دولة قطر تحت إشراف الجهاز المركزي للإحصاء.

٥ ـ خطـوات العمـل :

تكاد تجمع جميع التجارب على إتباع نفس خطـوات التنفيذ لمشروعات التصنيف المهني، ابتداء بحصر الأنشطة الاقتصـادية وتـوزيع مواصفـات المهن وتفريغهـا في إستمارات ، وتشكيل لجان المشروعات الاقتصاديـة ، وجمع المعلومات ميدانيـا ومقارنتها ، واتباع قنـوات الاتصال المستمرة بالزيارات والهاتف والمراسلة . غير أنها اختلفت في بعض العمليات الهامة ، كوضع نظام البطاقات والجداول المقارنة وغيرها ، أو في إعداد الدراسات قطاعـيا كالتجربة العمانية ، أو دراسـة المهـن في كل قطاعـات العمل ، أو قصر هذه الدراسات على القطاع الخاص كما في التجربة السعودية .

٦ ـ الجهات الاستشارية :

من أجل ضمان تميز نظام التصنيف وتلبيته للحاجات المطلوبة وقيامه على أسس علمية وعملية سليمـة فقد شكلت بعض الـدول لجاناً استشـارية للتصنيف المهني ، عـرضت مسوداتها عليهـا بهدف الاعتماد والحذف والإضافة وإبـداء الملاحظات ، أو قامت بعرضهـا على جهات متخصصة تعنى بأحد أو بعض مجالات التطبيق أو الإعداد للتصنيف المهني.

٧ ـ منهجية التطبيق :

لا بد أن تقابل منهجية الإعـداد لأية تجربة بمنهجية مماثلة في تطبيقهـا ، ولذا فقد كان التطبيق يأخذ بعـدا مرتبطـا بالأهداف التـي أعد التصنيف المهني من أجلها ، كـأن يكون التطبيق في جميع

قطاعات العمل فيما يتعلق بإحصاءات القوى العاملة ، أو يتم التطبيق في القطاع الخاص فيما يتعلق بـالتشغيل (الاستخدام) لقـوة العمل المحليـة أو الوافـدة ، أي لم يتم تطبيق التصنيف المهني على مختلف قطاعات العمل ولمختلف الأغراض التي أعد من أجلها بقرار واحد وفي وقت واحد لاستحالة تحقيق ذلك .

لقد لاقت الأساليـب السابقة ، النجاح في بعض الحالات بينما أخفق أو تعثـر بعضـها في حالات أخرى، إلا أنها تمثل في مجمـوعها حالات قـريبة من الواقع ، بحيث يمكن اتبـاع خطواتها لتحقيق مشروع التصنيف المهني والوصول إلى الأهداف المرجوة منه .

الفصل الرابـــع
الاستنتاجات والمؤشرات الرئيسية

١ ـ استفـادت التجارب المحليـة في دول مجلس التعاون لـدول الخليج العربيـة الكثير من تجربة منظمة العمل الدولية، إلى جانب اعتمادها على التجارب العـربية الشقيقة ، ولذلك فإن أيا منها لم تكن تجربـة مغلقة بل متفـاعلـة مع الواقع المهني عـربيـاً ودولياً، لـذا يغدو الاسترشـاد بخطوات التنفيذ والإعداد الدولية والعربية أمرا ضروريا بالإضافة للتجارب المحلية الخليجية عند الشروع في إعداد التصنيف المهني الخليجي .

٢ ـ تبين من خـــلال الـدراسات القطريـة المعدّة عـدم وجود التشريع التفصيلي ، الـذي يوضح إختصاصات ومسؤوليات وصـلاحيات أجهزة التصنيف المهني في مراحل الإعداد والتطبيق والتنقيح . وغيـاب الكوادر التي تتـولى مهام التصنيف المهني . كما تبين عـدم توافـر أجهزة معنية بـالتصنيف المهني في بعض هذه الـدول، وتعدد تبعية الأجهـزة في بعضـها الآخـر مما يصعب جمع المعلومات والإعداد للدليل وإصداره ومتابعة تطبيقه والعمل على تطويره .

٣ ـ جاءت بعض التجارب العربية الخليجيـة مكتملة فيما يخص الهيكل العام والوصف والفهرس الموسع والتعـريفات، بينما اقتصر بعضـها على إصـدار دليل بعناوين المهن ، وتنـاول البعض الآخر التصنيف على أساس قطاعي كالفندقة والسياحة والمصارف وغيرها ، وهذا يؤكد غياب التنسيق بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربيـة بشكل ثنائي أو جماعي عند الإعداد لتجاربها المحلية ، وتعدد المصادر التي لجأت إليها والخبرات التي أشرفت على إنجازها .

٤ ـ غياب الإعـــلام المهني الذي يـوضح أهمية التصنيف المهني على الصعيد المحـلي ، لكي تساهم مختلف الأجهزة ذات العلاقة في عمليات الإعداد والتطبيق والتنقيح .

لذا فإن الأمر يتطلب تنظيم ندوات تلفزيونية وإذاعية وإجراء المقابلات الصحفية وإصدار الملصقات على الصعيد المحلي ، والقيـام بحملة إعلامية على الصعيـد الخليجي لتوعية المواطن والأجهزة المختصة بالدور الكبير الذي يلعبه التصنيف المهني في عمليات التنمية عموماً .

٥ ـ تؤكد جميع الدول الأعضاء على ضرورة استخدام اللغة العربية الفصحى في المشروع الخليجي، حيث إن جميع التجارب المحلية قد استخدمت اللغة العربية ولذلك فإن استخدام اللغة العربية الأم يشكل حجر الزاوية في وسيلة التفاهم عربياً ، ويعمق دور اللغة العربية في عالم العمل ، ولا ضير من إدراج العناوين الدارجة للمهن في الفهارس الموسعة كعناوين ثانوية يتم التخلص منها مستقبلاً .

٦ ـ عدم المتابعة المستمرة لتنفيذ التصنيف المهني في المجالات التي أعد من أجلها من قبل جهاز التصنيف المهني في معظم الدول الأعضاء ، واعتبار مهمة فريق العمل قد إنتهت بإصدار دليل التصنيف المهني ، في حين يحتاج الأمر إلى المتابعة المستمرة والمشاركة في اللجان التي تزاول الأنشطة المتعلقة بالتصنيف المهني ، وإصدار الملاحق والتوجيهات من وقت لآخر .

٧ ـ تحبذ دول مجلس التعاون ، الاعتماد على المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية ، للقيام بدور المخطط والمنسق لإعداد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني . لذا يتوجب على المكتب التنفيذي اتخاذ كافة الخطوات التي تؤمن ظهور هذا الدليل بالصورة التي تجعل منه :

أ ـ دليلاً عربياً خليجياً يضم جميع المهن المشتركة بين دول مجلس التعاون ، القائمة منها والمتوقعة والقابلة للانتشار والتطور في المنطقة .

ب ـ متكاملاً من حيث العناوين والرموز والأوصاف والفهرس أو الفهارس الموسعة.

ج ـ ملحقاً به جداول مقارنة عن مهن دول مجلس التعاون ليسهل الرجوع إليها .

د ـ لبنة أساسية يقوم عليها التصنيف المهني العربي الموحد .

هـ ـ آخذاً بعين الاعتبار التطورات المستجدة لدى منظمة العمل الدولية في مشروعها القادم للتصنيف المهني .

و ـ منسقاً مع المؤسسة العربية للتشغيل ليكون أداة نافعة في نظام تبادل معلومات التشغيل والقوى العاملة بين أقطار الأمة العربية وأن يكون أساساً لنظام خليجي عربي ناجح لتبادل معلومات القوى العاملة (بنك المعلومات) .

الفصل الخامس
خطة العمل قصيرة الأجل لإعداد المشروع

أولاً ـ المبادىء العامة التي يقوم عليها المشروع :

وُضعت صيغة الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني بشكلها المقترح ، والتي تم التوصل إليها ، من خلال مختلف الآراء سواء المطروح منها في الاجتماع التمهيدي أو ما تضمنته الدراسات والإستبيانات وذلك بعد الأخذ بالمبادىء التالية :

١ ـ أن يشمل التصنيف المهني جميع قطاعات النشاط الاقتصادي ما عدا تلك التي تتعلق بالأمور ذات الطبيعة السرية ، كالدفاع والأمن والمهن الأخرى التي لا يوجد اتجاه نحو إدراجها .

٢ ـ أن يتم الاسترشاد عند إعداد الدليل بالتصنيف المهني الدولي القياسي العام (I.S.C.O) ويتسم بإطاره العام ، وأن يسترشد أيضا بتصنيف المنظمة العربية للتنمية الصناعية ، مع مراعاة العوامل والملاحظات والاعتبارات الجديدة التي سيؤخذ بها عند الإعداد لمشروع التصنيف المهني الدولي الجديد وذلك بالإضافة إلى التصنيفات المهنية العربية .

٣ ـ أن يشكل التصنيف المهني العربي الخليجي خطوة أساسية نحو الإعداد للتصنيف المهني العربي الموحد .

٤ ـ أن يقوم التصنيف المهني العربي الخليجي على أساس لغة مهنية مشتركة لدول مجلس التعاون ، وألا يلغي التجارب المحلية بل يستفيد منها ويكون فيما بعد أساسا للمقارنة بين التصنيفات الحالية للدول الأعضاء ، ومصدرا رئيسيا لاستكمال وإعداد أدلة التصنيف المحلية لبعض الدول . وألا يقتصر على المهن الموجودة فقط بل يتضمن مهناً يتوقع لها الرواج مستقبلاً.

٥ ـ أن يقوم التصنيف المهني العربي الخليجي على أساس هيكل متكامل للتصنيف المهني ، لمجموعاته ومواصفاته ورموزه وفهارسه الموسعة .

٦ ـ أن تبني هيكلية الدليل على أساس يسمح بتطويره وتحديثه باستمرار دون الإخلال بهيكله العام. وأن يتم في المستقبل إصدار ملاحق قطاعية عربية خليجية مشتركة ، وإعداد أنظمة عربية خليجية لتبادل معلومات التشغيل والقوى العاملة (بنك المعلومات) ، ووضع أنظمة أجور وتقييم وظائف وحوافز وأدلة توصيف وظائف ، بالتشاور والتنسيق مع الأجهزة المختصة بالدول الأعضاء ، والمساعدة في وضع البرامج التدريبية لمراكز التدريب المهني ، وفي أغراض التوجيه المهني .

٧ ـ أن يتضمن وصفا قياسياً عربياً للمهن بدلاً من الوصف القياسي الدولي ، يقوم على أساس الواقع الفعلي للمهن الموجودة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .

ثانياً ـ إطار المشروع :

يمكن أن يتخذ الإطار العام للمشروع الشكل الآتي :

١ – مقدمة ، عالم المهن والتقدم الحضاري ، ارتباط المهن بالحياة اليومية ، تطور المهن طبقاً للتقدم التكنولوجي وتطور أساليب الإنتاج ، ظهور الحاجة إلى تصنيف مهني عربي يسهل التعامل بين مختلف الأقطار العربية ، التجارب الدولية ، التجارب العربية ، المشروع العربي الخليجي.

٢ – كيفية الإعداد ، حصر الأنشطة الاقتصادية ، توزيع المهن وأوصافها ، تفريغها في القوائم المعدة لهذا الغرض ، جمع المعلومات ميدانيا عند الحاجة وإجراء المقارنات للوصول إلى تسميات موحدة للمهن وأوصافها .

٣ – كيفية الاستعمال والتطبيق ، مجالات التطبيق ، تخطيط القوى العاملة ، ترشيد الخطط التعليمية والبرامج التدريبية ، تنظيم عمليات التسجيل والترشيح في مكاتب التشغيل ، التوجيه المهني ، تقويم العمل وتحديد الأجور ، تيسير إعداد البيانات الإحصائية .

٤ – كيفية تنقيح الدليل في المستقبل ، مقارنة عناوين وأوصاف المهن مع الواقع للوقوف على صحة الوصف ومطابقته ، إجراء التعديلات اللازمة عند وجود الاختلافات .

٥ – فهرس الأقسام والأبواب والفصول .

٦ – الملاحظات الخاصة بالأقسام والأبواب والفصول ، القواعد التي تم التصنيف على أساسها، تفسير تصنيف بعض المهن في مجموعات دون أخرى .

٧ – الملاحظات المتعلقة بتصنيف بعض الفئات المهنية كوظائف المديرين والملاحظين والفنيين والتلاميذ الصناعيين .. الخ .

٨ – هيكل المشـــروع★:

أ – المجموعة الـرئيسية (القسم) رمزه ، عنوانـه ، تعريفه، المجموعات (الأبـواب) الداخلة فيه.

ب – المجموعة الفرعية (الباب) رمزه ، عنوانه ، تعريفه، المجموعات(الفصول) الداخلة فيه .

ج – المجموعـة الصغيرة (الفصل) رمـزه ، عنوانـه ، تعريفه، المهـن الداخلـة فيه ، رمـوزها وتعريفها وتوصيفها .

٩ – الفهـرس الموسع ويضم رموز المهن وعنـاوينهـا الرئيسيـة والـدارجة وذلك طبقـا للترتيب الهجائي .

ثالثا ـ مجالات التطبيق :

أن يـؤخذ في الاعتبـار مجـــالات التطبيـق التـــالية على المسـتوى المحلي والعـربي الخليجي والعـربي الموحـد:

١ ـ تبادل معلومات القوى العاملة :

تمثل البيانات الرقمية والمؤشرات الاحصائية للقوى العاملة أهمية كبيرة في معرفة نوعية القوى العاملة وحجمها وتوزيعها على مختلف المشروعات الاقتصـادية ، والوقوف على الزيادة أو النقص في مجال معين . ولا يتم توفير هذه البيـانات بطريقة عشـوائية بل على أساس منظم وفهم مشترك لعناوين ورموز المهن وذلك عن طريق التصنيف المهني .

٢ ـ تيسير عملية التشغيل :

يتطلب وجـود أجهزة التشغيل أو العمل أو الاستخـدام في دول المنطقة ، إعداد نظـام لتسجيل طالبي العمل وترشيحهم للوظائف الشاغرة المتوافرة ، وذلك بمطابقة مواصفات الفرد الباحث عن عمل مع مواصفـات وشروط الوظيفة الشـاغرة ، وتتم المواءمة عن طـريق التصنيف المهني وطبقاً لرمز المهنة .

٣ ـ توزيع وإنتقال قوة العمل :

يجب أن تقـوم المؤشرات الإحصائيـة عن قـوة العمل على أسس مـوحدة ، وكـذلك الحال فيما يتعلق بالبيانات التي تظهر الفائض والعجز في القوة العاملة سواء أكانت محلية أم عربية أم أجنبية، والتي يمكن تبادلها بين قطر وآخـر ، والإفادة منها في إعادة توزيع هذه القـوى العاملة ، لأن إنتهاء

(★) أثناء مراحل العمل تم إدخال (الجزء) ليشكل الحد الثاني في هيكل الدليل، وبحيث يتوافق في تقسيماته مع التوجه الدولي لإدخال هذا الحد Sub Major Groups في الدليل الجديد (ISCO 88).

العمل في مشروع معين يمكن أن يعقبه العمل في مشروع آخر داخل ذلك القطر أو خارجه ضمن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وفقاً لضوابط محددة . كما يسهل تحديد قوة العمل من خلال انتقالها من مشروع لآخر وفقاً للحاجة إلى تلك المهنة ، أو لغرض اكتساب مهارات جديدة، والقضاء على البطالة المقنعة . كذلك يستفاد من الدليل في جلب قوة العمل من الخارج ، وذلك بتحديد المهن التي تحتاج إليها المشروعات، حيث يسهل الوقوف على الوظائف الشاغرة إذا ما رتبت حسب رموزها وعناوين التصنيف المهني .

٤ ـ التعداد العام للسكان :

إن من أهم وسائل إنجاح التعداد العام للسكان في مختلف دول العالم ، اعتماده الأسس العلمية الصحيحة في جمع المعلومات وفرزها وتبويبها ومعالجتها آليا ، وقد غدا استخدام التصنيف المهني وأقسام النشاط من العوامل الجوهرية في التعبير عن صحة ونجاح مخرجات التعداد ، ليس فقط بالنسبة لقوة العمل ، وإنما لدراسة العلاقة بين المهنة والمؤهل العلمي أيضا ، حيث نجد أن الكثير من التخصصات لا تمارس في المجالات التي أعدت لها .

٥ ـ التخطيط لقوة العمل :

يؤدي عدم وجود خطة تنمية على مستوى الدولة ، إلى عدم إنتظام العمل ، وإلى المزيد من الضياع والتبذير في الإمكانات والمواد والعنصر البشري ، بينما توفر خطة التنمية المبنية على التصنيف المهني المؤشرات الفعلية في المجالات الآتية :

- تقدير حجم قوة العمل الحالية في شتى الأنشطة الاقتصادية وغير الاقتصادية .
- تقدير الأعداد الجديدة من قوة العمل المحلية التي ستضاف لقوة العمل الحالية ، من بين ربات البيوت والمتعطلين ، أو المتسربين من الدراسة ، أو المسرحين من الخدمة العسكرية ، أو المنتقلين من مكان أو مهنة أخرى ، أو الذين يمكن جلبهم مؤقتا من خارج حدود القطر .
- تحديد مدخلات التعليم العام والتعليم المهني .
- تحديد مدخلات التدريب المهني .
- توزيع مخرجات التعليم والتدريب .
- تحديد المشروعات والأولويات التي تحتاج إلى قوة العمل .

وغير ذلك من الجوانب المتعلقة بتخطيط القوى العاملة ، وخاصة النقص الذي يحدث في حالات التقاعد والشيخوخة والوفاة والعجز وغير ذلك ، وتحديد وسائل معالجة ما يترتب عنه من نتائج .

٦ ـ التوجيه المهني :

أصبحت عملية التوجيه المهني ، عملية ضرورية ولازمة لكل فرد ، ومنذ السنوات الأولى من عمره ، لكي يتم توجيهه بشكل صحيح وفي وقت ملائم نحو عمل يتلاءم مع إمكاناته وميوله ، ويمكن أن يتعلمه بسهولة ، وينتج فيه في المستقبل .

ويتيح إخصائي التوجيه المهني للفرد ، أن يتعرف إمكاناته الحقيقية (قدراته وإستعداداته وميوله) ، وتحديد العمل أو الأعمال التي تناسبه في ضوء ذلك، والتوجه نحو المسار الذي يتعين عليه اتباعه لتعلمه (دراسة ، تدريب .. الخ) ، وتستخدم في التوجيه المهني مجموعة متنوعة من الأدوات ، التي تصمم بالاستناد إلى المهن نفسها (واجباتها ومتطلباتها) .

٧ ـ في مجال تقويم العمل :

تقويم العمل هو الخطوط العلمية والعملية الضرورية لوضع معدلات أجور صحيحة وعادلة ، تستند إلى العمل وظروفه وشروطه ومخاطره ، والحد الأدنى من المؤهلات (القدرات العقلية والبدنية والمعارف والمهارات) المطلوبة فيمن سيشغله ، ومن خلال تحديد أهميته النسبية بالقياس إلى غيره من الأعمال ، وبالتالي تحديد موقعه في ترتيب الأهمية ، وتحديد ما يستحقه من أطر تبعا لذلك .

ويتطلب تقويم العمل ، والنجاح فيه ، توافر معلومات صحيحة ، ودقيقة عن كل الأعمال التي سيتم تقويمها، وبخاصة فيما يتعلق بالواجبات المحملة على كل منها ، وهي معلومات يوفرها التصنيف المهني ، إذ يحتوي على وصف مركز لكل عمل موجود فيه ، يتضمن أهم واجباته.

٨ ـ ترشيد الخطط التعليمية والبرامج التدريبية :

من الأهمية بمكان وجود ارتباط دقيق بين الهيكل المهني المتاح والمستهدف وبين خطط التعليم . وهذا أمر لا يمكن تحقيقه إلا في حال وجود تصنيف مهني يتسق في مضمونه مع ما توفره كافة قطاعات التعليم من كوادر مؤهلة .

ونظراً لحاجة القطاعات الاقتصادية إلى نوعية من الكوادر التي تتميز بمستويات معينة من المهارة لا تفي برامج التعليم، منفردة، بتحقيقها. لذا لابد من وجود نوع من التكامل بين ما توفره خطط التعليم وبرامج التدريب للوفاء بالاحتياجات من العمالة المطلوبة حاليا ومستقبلاً من ناحية، وبين مضمون التصنيف المهني من ناحية أخرى ، باعتباره الوعاء الذي يجب أن يشمل كافة المهن سواء تلك التي تتوفر عن طريق برامج التعليم أو تلك التي توفرها برامج التدريب .

رابعا ـ الإجراءات التنظيمية :

١ ـ منح مشروع التصنيف المهني العربي الخليجي ، مزايا وأولويات خاصة لدعمه ، وتوفير كافة التسهيلات للكادر القائم بإعداد المشروع ، وتيسير حصوله على المعلومات اللازمة ، لكي يخرج المشروع سليما متفقاً مع المستوى المرجو أن يصل إليه .

٢ ـ إيجاد صيغ عملية ومتماثلة للأجهزة العاملة في مجال التصنيف المهني بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون.

٣ ـ إصدار التشريعات الموحدة بشأن تحديد الصلاحيات وإجراءات العمل ومجالات التطبيق .

٤ ـ تشكيل فريق عمل مصغر من العناصر البشرية التي تتوافر فيها القدرة والاستعداد لإعداد المشروع على أسس سليمة .

٥ ـ جمع الدراسات المتوافرة والخاصة بتخطيط القوى العاملة ومسوحاتها ، وبالحرف والصناعات الشعبية التقليدية ، والبيانات المتعلقة بالمهن الطارئة والمؤقتة والموسمية ، ومدى تأثيرها في الحالة الاقتصادية ، أو مدى اعتبارها كمهن محلية ذات كيان دائم .

خامساً ـ أسلوب العمل لإعداد وتنفيذ المشروع :

١ ـ اختيار أدق التراجم للتصنيف القياسي الدولي للمهن (I.S.C.O) ، وكذلك تجربة المنظمة العربية للتنمية الصناعية ، بالإضافة إلى ترجمة تصنيف أقسام النشاط الصناعي الدولي (I.S.I.C) الذي أعدته هذه المنظمة .

٢ ـ تحديد أطر الأنشطة الاقتصادية المحلية في الدول الأعضاء لغرض حصر المشروعات التي ستتم دراسة المهن الموجودة فيها .

٣ ـ توزيع المهن حسب الأنشطة الاقتصادية والمشروعات المحددة ودرجة تركزها في مختلف المناطق الجغرافية .

٤ ـ وضع جداول المقارنة الخاصة بالتصنفيات المهنية الخليجية ، والتي سيتم على أساسها إعتماد أو حذف أو إضافة أو تجزئة أو دمج أو تعديل بعض المهن أو تغيير مواقع البعض الآخر ورموزها حسب أهميتها .

٥ ـ تشكيل لجنة مصغرة من مساعدي الخبير في المكتب واثنين من العاملين في مجال التصنيف المهني ، بهدف انتقاء عناوين المهن المشتركة ووضع الأوصاف المناسبة لها وإعداد الفهارس المطلوبة .

٦ ـ القيام بإختيار عينات من أوصاف المهن المختارة ميدانيا على أن تكون ذات أهمية اقتصادية أو اجتماعية .

٧ ـ وضع مسودة التصنيف المهني الذي يتضمن المهن العربية الخليجية المشتركة ، ووضع الملحق الذي يتضمن المهن المحلية غير المشتركة لكل دولة إن وجدت .

٨ ـ وضع الاستمارات ونماذج البطاقات الخاصة بالدراسات الميدانية المتعلقة بالتحديث والتطوير المستقبلي .

٩ ـ إعداد مشروع الدليل بصورته النهائية وعرضه على لجنة إعداد مشروع الدليل .

١٠ ـ عرض مشروع الدليل على الدول الأعضاء لإبداء ملاحظاتها تمهيدا لعرضه على المجلس.

١١ ـ وضع نظام وتعليمات التطبيق.

الفصل السادس
وسائل النهوض بالتصنيف المهني
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

لا يعني إصدار دليل التصنيف المهني بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية نهاية المطاف، بل يجب بذل جهود مستمرة للنهوض بالتصنيف المهني ودعمه ، سواء أكان ذلك على المستوى القطري أم على مستوى الدول الأعضاء بالمجلس ، ومن ثم فلا بد من اتباع الخطوات التالية والمقترحة ، لتحقيق هذا الغرض ، والتي يمكن اعتبارها بمثابة خطة طويلة الأجل :

أولاً ـ إنشاء وحدة أو لجنة للتصنيف المهني بالمكتب التنفيذي في هذا المجال :

وتقوم هذه الوحدة أو اللجنة بدور المخطط والمنسق في كل ما يتعلق بالتصنيف المهني العربي الخليجي ، على أن تتم لقاءات دورية بين الأجهزة المختصة بالتصنيف المهني في الدول الأعضاء ، بهدف تنسيق العمل وتعّرف المشاكل والعقبات التي تواجه الأعمال المتعلقة بالتصنيف المهني للعمل على تذليلها .

ثانياً ـ إستكمال التجارب المحلية في التصنيف المهني :

قيام الأجهزة المعنية بالتصنيف المهني في دول مجلس التعاون التي يوجد لديها تصنيف مهني، باستكمال التجارب المحلية وإجراء الدراسات الميدانية ، لتعّرف المهن الجديدة في مختلف قطاعات العمل بهدف تنقيح أدلتها الوطنية .

ولا بد من العمل على تطوير الأجهزة المذكورة لكي تنهض بمهمتها وتنسق جهودها مع وحدة التصنيف المهني بالمكتب التنفيذي ، هذا مع ضرورة إنشاء وحدات متخصصة للتصنيف المهني في الأقطار التي لا يوجد بها مثل هذه الوحدات .

ثالثاً ـ مراجعة وتنقيح دليل التصنيف المهني :

يجب إعادة النظر بإستمرار في أسماء وأوصاف المهن التي يضمها الدليل ، واستبعاد المهن المندثرة ، وتعديل بيانات المهن ووفقا لما يطرأ عليها من تغيرات ، وإدخال مهن جديدة ، لمواكبة التطورات التي تظهر في كافة مجالات الإنتاج .

رابعاً ـ تنظيم الدورات التدريبية :

وضع برنامج تدريب نموذجي ، وتبليغه لأجهزة التصنيف المهني بدول مجلس التعاون ، لاستخدامه في تدريب الأفراد الذين يقومون بتطبيق التصنيف المهني في الجهات المعنية ، كأجهزة الاحصاء والتخطيط ومكاتب التوظيف ومعاهد ومراكز التدريب.. إلخ ، لتعريفهم بأهداف التصنيف وكيفية تطبيقه في المجالات المختلفة .

خامساً ـ الإعلام والتوعية :

إصدار كتيبات بشأن أهمية التصنيف المهني والمجالات المختلفة لاستخدامه ، ووضع تعليمات وإرشادات بشأن كيفية تطبيق التصنيف المهني ، بحيث تفيد منه مختلف الجهات المعنية في توحيد بياناتها بشأن المهن وأسمائها وتطبيق التصنيف المهني بشكل صحيح .

سادساً ـ ربط التصنيف المهني بتصنيف الأنشطة الاقتصادية :

العمل على ربط التصنيف المهني لدول مجلس التعاون بتصنيف أقسام النشاط الاقتصادي، وذلك بوضع قوائم بهذه الأنشطة وبحيث يدرج تحت كل نشاط المهن المتعلقة به مباشرة ، وذلك للعلاقة الوثيقة بين هذه المهن والصناعات التي تزاول فيها . وتتمثل هذه العلاقة في أثر طبيعة الصناعة ودرجة استخدامها للآلات.. إلخ ، في برامج التدريب وفي حركة العمالة وظاهرة البطالة ، ومدى سريان قوانين العمل فيما يتعلق ببعض فئات العاملين في صناعات أخرى ، وغيرها من العوامل التي يتأثر بها المشتغلون في المهن المذكورة ، ولهذه المسألة أهميتها في تخطيط القوى العاملة.

سابعاً ـ تحديد مستويات المهارة :

العمل على وضع الأساليب والقواعد السليمة بشأن قياس مستوى المهارة ، التي يمكن على أساسها تصنيف العمال على سبيل المثال إلى عمال مهرة وعمال متوسطي المهارة وعمال محدودي المهارة.. إلخ ، وذلك لمساعدة أجهزة التشغيل على مواجهة مسؤولياتها ، وتزويد الأنشطة المختلفة باحتياجاتها من القوى المناسبة ، ومن ثم تصبح هذه الأجهزة وسيطا جيدا بين عرض العمالة والطلب عليها ، ولتكون ترشيحاتها محل ثقة .

ثامناً ـ إضافة حدود جديدة للتصنيف المهني :

العمل على تطوير التصنيف المهني لكي يستخدم في مجالات متعددة، كتحديد المتطلبات التعليمية ، ودرجة المهارة ، وسنوات الخبرة والجنسية.. إلخ ، مما يستلزم إضافة حدود جديدة على رمز المهنة .

تاسعاً ـ توحيد المصطلحات المتصلة بالتصنيف المهني :

العمل على توحيد المصطلحات المتصلة بالتصنيف المهني ، حتى تكون هناك لغة عمل واحدة في دول مجلس التعاون ، واتخاذ ما يلزم لإقرار تلك المصطلحات .

عاشراً ـ إعداد تشريعات عربية خليجية بشان التصنيف المهني :

العمل على إعداد مسودة تشريع عربي خليجي بشأن الالتزام بتطبيق التصنيف المهني في دول مجلس التعاون ، لكي تعتمده الدول الأعضاء ، بعد عرضها واعتمادها من مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .

وأخيراً يجب ألا تقتصر الجهود المتعلقة بالتصنيف المهني لدول مجلس التعاون على مجرد إصداره ونشره ، بل يجب العمل به واستمرار تطويره بما يتماشى مع الواقع الاقتصادي . ولتنفيذ هذه الخطة ، يجب إعداد برنامج زمني مقسم على مراحل لا تقل عن خمس سنوات ، ووضع ميزانية تقديرية موزعة على السنوات الخمس في ضوء ميزانية الخطة القصيرة الأجل ، ومتطلبات المشروعات المختلفة التي تتضمنها الخطة طويلة الأجل .

البحث الثالث

التصنيف المهني
مفهومه ومراحل إعداده وإستخداماته

محتويات البحث

	الصفحة من	إلى
تمهيد :	٧٩	٨٠
الفصل الأول : مفهوم التصنيف المهني ومراحل إعداده	٨١	٨٦
أولاً ـ تعريف التصنيف المهني	٨١	٨٢
ثانياً ـ مراحل إعداد التصنيف المهني على المستوى القطري	٨٣	٨٤
ثالثاً ـ التصنيف الدولي للمهن	٨٤	٨٦
الفصل الثاني : تطبيق التصنيف المهني	٨٧	٨٩
أولاً ـ تخطيط القوى العاملة	٨٧	
ثانياً ـ ترشيد الخطط التعليمية والبرامج التدريبية	٨٧	٨٨
ثالثاً ـ تنظيم عمليات التسجيل والترشيح في مكاتب التشغيل	٨٨	
رابعاً ـ التوجيه المهني	٨٨	٨٩
خامساً ـ تقويم العمل وتحديد الأجور	٨٩	
سادساً ـ سهولة إعداد البيانات الاحصائية	٨٩	
الفصل الثالث : هيكل التصنيف المهني	٩٠	٩٤
أولاً ـ التعريف	٩١	٩٢
ثانياً ـ الدليل الرقمي أو الترميز في التصنيف الدولي للمهن ١٩٦٨	٩٢	٩٣
ثالثاً ـ المسميات المهنية	٩٣	٩٤

☆☆☆☆☆

تمهيـــد

إن الغاية من التنمية هي تحقيق تقدم ورفاهية المجتمع وتحسين ظروف عمل ومعيشة أفراده. وهى عملية تتم بأفراد المجتمع ومن أجله. ومن هذا المنطلق يعتبر العمل على إتاحة الفرصة المناسبة أمـام كل فـرد قادر على المسـاهمة فى تحسين المجتمع سـواء من خـلال نشاط اقتصـادى أو غير اقتصادى، عملية أساسيـة تدخل في صلب عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعيـة، وهو ما يطلق عليه في جملته عملية تنمية الموارد البشرية وتحقيق الاستخدام الأمثل لطاقات المجتمع البشرية.

وبمعنى آخر يصبح العمل على تنمية القوى العـاملة من أهم المجالات التى تتطلب اهتماماً كبيراً سواء من الأجهزة الرسمية أو غير الرسمية على المستوى الوطنى بل وعلى المستوى العربى.

وتتطلب هـذه التنمية حسن إعـداد الفـرد وإتاحـة فرص عمل منـاسبـة له تمكنـه من تشغيل واستثمار طاقاته لما فيه خير مجتمعه ككل ولما يعود عليه هو وأسرته بالخير والنفع.

وممـا لا شك فيه أن العمل على تحقيق هـذه التنمية يعـد من أكبر المشاكل التى تـواجه دولنـا العربية في هذه المرحلة وأكثرها الحاحا.

ولقد برزت مجموعة من الظواهر التى تؤكد عدم الوصول إلى هذا الهدف في دولنا العربية مثل:

١ ـ وجود عجز في فئات معينة من القوى العـاملة الماهرة والفنية وفائض فى الفئات الأخرى للقوى العاملة في بعض الدول العربية.

٢ ـ وجود عجز عام في مختلف فئات القوى العاملة في البعض الآخر.

٣ ـ وبصفة عامة عدم تواؤم بين إعداد الفرد وبين فرص العمل المناسبة.

وبالنظـر إلى ما تقدم تبرز أهمية اعتماد دول مجلس التعـاون لدول الخليج العربية سيـاسات عامة لتنمية الموارد البشرية في ضوء سياسات عامة للاستخدام.

وقـد تأكد أن انطـلاقـة أى دولة نحـو التنمية وجهـودهـا فى مجال تنمية مـواردها البشريـة واهتمامها بتخطيط القوى العاملة هو من المجـالات الحيوية التي تتطلب تحركاً فعالاً على المستوى الوطني ومستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

ويهدف تخطيط القوى العاملة أساساً إلى بلـوغ مستوى الاستخدام الكامل، والعمل باستمرار على الاحتفاظ بهذا المستوى، بخفض أمد البطالة الانتقالية الوقتية وحصرها في أدنى حد مستطاع، فبـدون الـوصول إلى مستـوى الاستخـدام الكـامل، لا يمكن تحقيق الاستغـلال الأمثل للمـوارد البشرية، لأن مجرد وجود أفراد متعطلين فى سن العمل يعد تبـديداً لبعض هذه الموارد، الأمر الذي يؤدي إلى نقص جملـة الانتاج الكلي لهذه الموارد، ومن ثم ينزل بالـدولة خسارة اقتصاديـة تتزايد بازدياد حجم البطالة، فضلاً عن الخسارة الاجتماعية التي تنشأ عن المؤثرات السلبية للتعطل، مما يوضح أن اساس سياسات الاستخدام الكامل أساس اقتصادي واجتماعي في وقت واحد.

وبغية العمل على تحقيق تخطيط دقيق للقوى العاملـة على مستوى المهن والتخصصات في إطار التنمية الشاملة لـلاقتصاد القومي، فإن الأمر يتطلب إيجاد مستويات نقيـس على أساسها القوى العاملة كماً ونوعاً، والأداة الرئيسية لذلك هي التصنيف المهنى.

لـذلك فقد دعـت الحاجة إلى إيجاد تصنيف وتـوصيف مهنى وطنى يتضمن تـوصيفـاً لكافـة المهن/ الأعمال الموجودة في الدولة، وتـوحيد مسمياتها، واستخدامه فى كافـة الدراسات والابحاث والبيانـات الإحصائية المتعلقـة بالقوى العاملـة، وأن تجرى على أسسه الموازنات وإعـداد الهياكل المهنية للقوى العـاملة، والعمل به فى مجالات الاستخدام والهجـرة والتوجيه والتأهيل المهنى، وفى رسم سياسـات التعليم والتدريب، بحيث يصبح التصنيف والتـوصيف المهني الوطني هـو اللغة الشائعة والموحدة بين المشتغلين فى كافة مجالات القوى العاملة.

الفصل الأول
مفهوم التصنيف المهنى ومراحل اعداده

أولاً ـ تعريف التصنيف المهنى :

إن وضع تصنيف لظاهـرة معينة هو عبـارة عن محاولة لحصر مفردات هذه الظـاهرة حصراً شاملاً وتحديد مسمياتها المختلفة، ثم ترتيب هـذه المفردات فى شكل مجموعات متجانسة بالنسبة لصفـة معينة، والتـدرج في هـذا التجميع بطريقـة متسلسلة تمكـن من الدمج والافـراد (التجميع والتفصيل) لمقابلة الاحتياجات المختلفة، ثم إنشاء هيكل رقمي (الدليل الرمزى) مناظر لهذا الهيكل اللفظى يمكن من اخضـاع البيانات للتجهيـز الآلى الأمثل كما يمكن من عمل التبويبـات الصالحة للتحليل، ولذلك فالتصنيف ـ بشقيه اللفظـي والرقمي ـ ينقسم رأسياً تقسيماً مسلسلاً في شكل مجمـوعـات متتـالية الحجـم (أكبر إذا اتجهنا إلى أعلى وأصغـر إذا اتجهنـا إلى أسفل) تسـمى مستويات ويطلـق على كل منها تسمية خاصة، وقـد يكون التصنيف من مستوى واحـد أو عـدة مستويـات حسب درجة تعقيـد الظاهرة وعـدد مفرداتها [1] ، لـذا فإنـه يقصد بالتصنيـف المهني (Occupational Classification) النظام الذى يتم بموجبه حصر المهن الموجودة فى قطر أو منطقـة جغرافيـة معينـة، ثم جمع المعلومـات الـوافية عنهـا ودراستهـا بصورة مستفيضـة، ثم تصنيفها في مجمـوعات طبقا للتماثل في العمل الـذى يؤدى، وليس على أساس المؤهـلات أو المركز الوظيفى أو مستوى المهارة أو الصناعة، على الرغم من أن هذه النواحى تلاحظ غالباً عند تصنيف المهن المتشابهة، ويرد هذا التصنيف فى شكل مجموعات رئيسية متجانسة تبعاً للعلاقة القائمة على أساس العمل المؤدى، ثم تصنيف المجموعات الرئيسية إلى مجمـوعات فرعية ومجموعات صغيرة تسمى مستويات، ثم وضع نظام رقمى لها ينقسم إلى حدود (Digite) يخصص منها حد أو أكثر لكل مستوى من المستويات المذكورة ويعكـس العلاقة بين المهن والمجموعات ويمنع أى ازدواج أو تداخل بينها.

---

(١) «آثار تطبيق قاعدة التغليب على نسبتي التخصـص والشمول في تصنيف النشاط الاقتصادي والاجتماعي»، مجلة التعبئـة العامة والإحصاء، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، عدد ٩٦ يوليو ١٩٧٤، ص ٥٣.

ويمكن النظام الرقمى من اخضاع البيانات للمعالجة الآليـة المثلى، ويفترض التعريف السـابق ما يلى:

١ ـ توفير حصر شامل وكامل لجميع المهن على أكبر مستوى من التفصيل.

٢ ـ التعـريف بكل مهنة من حيث نوعيـة الأداء وأسلوبه والظـروف المحيطة به ونـوعية الأدوات والمهمات والمستلزمات التي يتم التعامل معها عند أداء العمل والإلمام بالأغراض المباشرة وغير المباشرة من أداء كل مهنة.

٣ ـ وضـع مسمى للمهنة ينطبق على العمل حتى يمكن فهم محتوياته بسهولة.

٤ ـ تصنيف المهن فى مجموعات رئيسية وفرعية وصغيرة وترميزها بما يؤدى إلى توضيح العلاقة بين المهن ومجموعات المهن ويساعد على تفهم الشكل العام للتصنيف.

ويقصد بالمهنـة / العمل نوع العمل الذى يؤديه الفرد، وتعتبر من الخصـائص التى ترتبط به، يكتسبها عن طريق الخبرة والعمل أو عن طريق التعليم والمؤهل الدراسى، وذلك بصرف النظر عن نوع النشـاط الاقتصادى الذى يساهم فيـه الفرد (الزراعـة، الصناعة، التجارة... إلخ) أو حـالته العملية، إن كان صاحب عمل أو يعمل بأجر. ويقصد بتوصيف المهن / الأعمال تحديد الخصائص الرئيسية لها بأسلـوب معياري مما يساعـد على التعرف على الأفراد المشتغلين بها في مجال حصر القوى العاملة.

ويمكن الاستـدلال من تعريف المهنـة / العمل على نـوع العمل الذى يقـوم به صـاحب العمل، وبذلك يمتنع أى التباس قد ينشأ عن اختلاف المفهوم من اسم المهنة.

ويجب التمييز بين التصنيف المهنى وبين نوعين آخرين من التصنيف وهما:

١ ـ التصنيف طبقـاً للحالـة العملية، أى طبقـاً لمركز الفـرد بالنسبـةللعمال الآخرين بالمنشأة إن وجدوا، كما يحدد وضـع الفرد بالنسبة لعمله الراهن أو لعمله السابق إن كان عاطلا وذلك من حيث كونـه صاحب عمل أو عـاملاً يعمل لحسابـه الخاص أو أجيراً أو عامـلاً في نطاق الأسرة بدون أجر أو عضواً في جمعية للمنتجين.

٢ ـ التصنيف طبقاً لأوجه النشاط الاقتصـادى، ويعنى بالنشاط الاقتصادى الرئيسى للمؤسسة التى ينتسب إليهـا العـامل، بغض النظـر عن مهنتـه أو دوره فى المؤسسـة، ودون تمييـز بين المتجهين إلى الانتـاج أو المتجهين إلى الخدمـات، ويقتضي هـذا النـوع من التصنيف تجميع الأشخاص الـذين ينتمون إلى صناعـة معينة او إلى أحـد أوجه النشاط الاقتصـادى تحت هذا النشاط مهما كانت مهنهم الفردية.

ثانيا ـ مراحل إعداد التصنيف المهنى على المستوى القطرى:

يمر إعداد دليل التصنيف المهنى على المستوى القطرى بعدة مراحل هى:

١ ـ مرحلة حصر القوى العاملة:

تتضمن هذه المرحلة القيام بنوعين من النشاط هما :

أ ـ إجراء حصر شامل لجميع الأنشطة الاقتصادية ومعرفة أنواع القوى العاملة في القطر، وكيفية توزيعها بالأنشطة المذكورة، ومدى تركزها فيما يتعلق بالمشاريع والمناطق الجغرافية... إلخ.

ويمكن فى حالة عدم توافر مثل هذه البيانات إجراء مسح ميدانى من خلال استبانة خاصة.

ب ـ اختيار عينة تتضمن عدد وأنواع المشروعات طبقاً لمختلف الأنشطة الاقتصادية وتوزيع المهن عليها طبقاً لعلاقتها بهذه الأنشطة ويتضمن ذلك إعداد قوائم بأسماء وعناوين هذه المشروعات في كل تخصص على حدة، ثم حصر العاملين فى كل مشروع لاختيار النماذج المناسبة من بينهم طبقاً لعناوين المهن المستخدمة في المشروع، والمهن التى يتم اختيارها يجب أن تكون ممارستها فى أكثر من مؤسسة على مستوى القطر، كما أنها يجب أن تكون ذات أهمية اقتصادية أو ثقافية أو اجتماعية.

وتكتنف هذه العملية بعض الصعوبات التى لا توفر مؤشرات دقيقة، ومن بين تلك الصعوبات:

ـ إن المهنة الواحدة قد لا تمثل وصفاً لعمل شخص واحد، فقد يشترك أكثر من شخص بانجاز مهام المهنة، أو يؤدى شخص واحد أكثر من واجب من مهنة فى آن واحد.

ـ عدم انطباق عناوين المهن على طبيعة الأداء الفعلى لمن يزاولونها، حيث يؤدى الكثير من المهن الإدارية عمال إنتاج، كما أن هناك عناوين مهن تتطلب مهارة يزاولها عمال غير مهرة.

ـ قد لا تشمل الاحصاءات المتعلقة بالانشطة الاقتصادية جميع المشروعات لعدم خضوع بعض المشروعات لهذه الإحصاءات أو لعدم التمكن من التوصل إليها لسبب ما.

ـ تباين مسميات المهنة الواحدة بين مؤسسة وأخرى أو داخل المؤسسة الواحدة.

ـ عدم وجود أى توصيف مهنى للوظائف والمهن، يعطي مؤشراً عن طبيعة المهام التي تتضمنها، بحيث يتم تحديدها في ضوء تلك المهام.

٢ ـ توصيف مهن القوى العاملة :

يجب توضيح أوصاف المهن بشكل قياسي، وذلك بإجراء توصيف لكل مهنة في ثلاث منشآت على الأقل، لإمكان تعريف المهن طبقاً للمهام الرئيسية والثانوية والتى تشكل قاسماً مشتركاً للمهام التى تمارس ضمن عنوان المهنة.

ويجب أثناء إجراء عملية التوصيف مراعاة بعض القواعد وهى:

أ ـ كتابة توصيف المهنة بدقـة، وتقديم المعلومات الخاصة بها بأسلوب دقيق سهل القراءة يحمل معنى واحدًا، وذلك من واقع المصادر المختلفة سواء المكتبية منها أو الميدانية والتي تستوفى من واقع استمارة تحليل المهنة.

ب ـ تقنين طريقة تنظيم المعلومات وتنسيقهـا بالنسبة لكل مهنة، حتى تسهل مقارنتها، أي اتباع أسلوب موحد في توصيف المهن.

ج ـ تـوضيح خصائص المهنـة وتحديد الواجبـات التي تؤدى بصفـة أساسيـة، وتلك التي تؤدى أحيـانا، وأسلـوب الأداء، وأنواع المواد والآلات المستخـدمة فيهـا، والمنتجات التي تنتجهـا أو الموضوعات التي تعالجها أو الخدمـات التي تؤديها، والأهداف المباشرة وغير المباشرة من أداء كل عمل، والمكان الـذي يؤدى فيه العمـل، كما يتضمن التعريف المسميات الأخـرى للمهنة إن وجدت.

د ـ الاسترشاد في تـوصيف المهن الموجود بالقطر بتوصيفـات المهن المناظرة لها في دليل التصنيف الدولي ومقارنتها بما يتفق مع الظروف المحلية.

هـ ـ مراجعة التوصيفات بحيث يمكن الحصول على توصيفات مهنية محددة، بهدف الوصول إلى مسمى ووصف مـوحد للمهنة الـواحدة، على مستـوى القطر، وقد يقتضى ذلـك حذف بعض المهن الواردة فى دليل التصنيف الدولى والتـى لا تمارس فى القطـر، أو دمج المهن الدوليـة التى لا توجد ضرورة لإبقائها منفصلة طالما كانت تمارس في القطر كمهنة واحدة، أو إضافة المهن المحلية التي لا وجود لها ضمن دليل التصنيف الدولى حيث يتطلب الأمر إضافتها.

ثالثا ـ التصنيف الدولى للمهن:

يعتبر التصنيف الدولى للمهن من أهم المصـادر التى يمكن الرجوع اليهـا لإعداد تصنيف مهنى قومي.

وقـد صدر هـذا التصنيف فى أول الأمر سنـة ١٩٥٨ ثم عـدل فى سنة ١٩٦٨ وصـدرت أخيراً طبعته المعدلة ISCO 88 ، والأساس الذي يقوم عليه هو جمع المهن التى تربطها علاقة محددة فى مجاميع صغيرة (فصول) ثم جمع المجـاميع الصغيرة التى تربطها عـلاقة محددة في مجاميع أكبر (أبـواب) ثم جمع المجموعـات الأكبر في (أجزاء) وذلك كما في التصنيف الـدولي للمهن ١٩٨٨، ثم جمع المجاميع الكبيرة التى تربطها علاقة محددة في مجاميع رئيسية (أقسام).

وتمتـاز هذه الطـريقة بأنها تحتـوى على درجات مختلفـة من التفصيل (يتمثل فى المستويـات المختلفة من التصنيف) يمكن استعمال أي درجـة منها تبعـاً للغرض الذي تهدف إليـه، كما تمتاز بأنها تحتوى على وصف (تعريف) لكل قسم وباب وفصل ومهنة، مما يوحد المفهوم لدى الجميع ويمنع الالتباس.

وقد وضع التصنيف الدولى للمهن كى يوفر قاعدة سليمة لتقديم المعلومات المهنية، وذلك بتحقيق الأهداف الآتية:

١ ــ تسهيل المقارنات الدولية، وذلك بتقديم مسميات للمهن مع التوصيف، واذا لم تتفق تلك المسميات او التصنيف مع الظروف المحلية لأية دولة، يمكن أن تقوم كل دولة باعداد نظام يمكن بواسطته تحويل التصنيف الوطني إلى التصنيف الدولي لاستخدامه في المقارنات الدولية، وبذلك لا يمس التصنيف الوطنى.

٢ ــ تقديم نموذج يسترشد به فى البلاد التى ترغب في إعداد تصنيف وطني للمهن حتى يمكن للدول التى تعد تصنيفاً مهنياً لأول مرة أو ترغب فى تحسين التصنيف الموجود أن تستعين بالتصنيف الدولى، حيث يمكن بالرجوع إلى هذا التصنيف أن تعطى كل مهنة واردة فى التصنيف الدولى المسميات المناسبة المستخدمة في كل دولة، أما فيما يتعلق بالمهن المحلية التى لم تذكر أصلاً في التصنيف الدولى، فيمكن أن نجد لها المكان المناسب في التصنيف.

وقد اتخذت معظم الدول، التصنيف المهنى الدولى أساساً للتصنيفات المهنية الوطنية.

وللتصنيف الدولى للمهن مزايا عديدة بالمقارنة مع أي تصنيفات أخرى ويمكن تلخيص هذه المزايا فيما يلى:

١ ـ صفته العلمية حيث إنه يتبع منهجاً علمياً في تصنيف المهن.

٢ ـ صفته العالمية اذ يجري تطبيقه بشكل واسع في معظم بلاد العالم.

٣ ـ صفته القياسية أو الاعتزاز به من جانب الهيئات فى كثير من البلاد واعتماده كتصنيف علمي متطور.

٤ ـ صفة المرونة في التطبيق، إذ يقابل كافة الاحتياجات التى يتطلبها البحث، وقابليته لتجميع البيانات على كل مستوى من مستوياته.

٥ ـ سهولة استخدامه وكونه غير معقد التركيب، إذ لا تشق عملية التصنيف على المصنف، كما يسهل استخراج المعلومات على الباحث فيه.

٦ ـ قبوله لكل توسع وتفرع وموافقته للنمو المطرد وملاءمته لكافة الاحتياجات.

وليس هناك أى تعارض بين الشكل العام للتصنيف المهنى الدولى وأى تصنيف عربي أو خليجي موحد قد يوضع، بل أن الاقسام والأبواب الموجودة بالتصنيف الدولى يمكن أن تكون هى نفسها أقسام وأبواب أى تصنيف عربى موحد، لأنها مجاميع مهنية عامة لا تختلف مع الواقع في أى بلد من البلاد، أما على مستوى الفصول فقد تدعو الحاجة إلى إضافة أو حذف لكى تتمشى مع الواقع العربى أو الخليجي، ولا ينطوي ذلك على صعوبة كبيرة، إلا أن الصعوبة تبتديء بعد ذلك حين نصل إلى مستوى المهنة، إذ تظهر مشكلة الاختلاف بين البلاد المختلفة.

ولذلك لا نحبذ كأساس للتصنيف المهنى بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية اقتباس أنظمة أخرى، لأن التصنيف الدولى للمهن وضع للمعاونة على وضع تصنيفات خاصة بأى دولة ترغب فى ذلك.

وقد رأت منظمة العمل الدولية إعادة النظر في التصنيف الدولى للمهن فعرض هذا الموضوع على المؤتمر الدولى الثالث عشر لاحصائيي العمل المنعقد بجنيف فى أكتوبر سنة ١٩٨٢، فشكل المؤتمر لجنة فرعية لدراسة الموضوع، وبعد أن أنجزت اللجنة مهمتها وضعت تقريرًا يتلخص فيما يلي:

١ ـ ضرورة مراجعة التصنيف الدولى للمهن لكى يتمشى مع التطور بسبب ظهور تخصصات جديدة، وأساليب حديثة للعمل نشأت عن التقدم التقنى.

٢ ـ رؤى أن تتم مراجعة التصنيف الدولى للمهن قبل بدء احصاءات السكان التى ستجرى عام ١٩٩٠ اى أنه يجب أن يكون التصنيف معداً في سنة ١٩٨٧ وقد صدر هذا الدليل عام ١٩٨٨ بعد مراجعته واعتماده من قبل المؤتمر الدولي الرابع عشر لاحصائيي العمل.

٣ ـ أوصت اللجنة بأن يقوم مكتب الإحصاء بمكتب العمل الدولى بتكوين لجنة من الخبراء لوضع نظام دولى لتصنيف المهن وتعريف عناصرها، واستخلاص عناصر النظام التى تتفق مع المقارنات الدولية للمهن، وأن التصنيف الجديد يجب أن يعد بحيث يمكن تعديله من وقت لآخر، كما أنه يجب، في نفس الوقت، ألا يحيد إلى حد ما عن الشكل الحالى للتصنيف كلما كان ذلك مرغوباً فيه.

الفصل الثاني
تطبيق التصنيف المهني

للتصنيف المهنى استخدامات عديدة يمكن حصرها فيما يلى:

أولاً ـ تخطيط القوى العاملة:

يساعد التصنيف المهنى فى إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بتخطيط القوى العاملة وتحديد الهيكل المهنى لها، ويقوم هذا التخطيط على أساس تقدير فعلى للموارد البشرية، وتقدير للاحتياجات الكمية والنوعية الحالية والمستقبلية لمشروعات التنمية في مختلف قطاعاتها من القوى العاملة، على مستوى المهن والتخصصات والمستويات التعليمية.

وللوقوف على هذه البيانات لا بد من إعداد الهياكل المهنية للقوى العاملة ومن توضيح المهن وتخصصاتها والمستويات التعليمية والتدريبية لكل منها، وإعداد الدراسات المقارنة بين هذه الهياكل المهنية وبين متطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

فإذا تم توفير هذه الهياكل المهنية، أمكن إعداد الموازنات الدورية لعرض العمالة والطلب عليها، ومن ثم التعرف على الزيادة أو النقص فى القوى العاملة على مستوى المهن والتخصصات، وإجراء المحاولات المستمرة لتحقيق التوازن الكمي والنوعي بين إجمالى القوى العاملة المتاحة وبين احتياجات الاقتصاد القومي من مختلف المهن والتخصصات والمستويات التعليمية والتدريبية.

ثانياً ـ ترشيد الخطط التعليمية والبرامج التدريبية:

من المسلم به أن أي خطة تعليم لا ترتبط بالمجتمع يعتبر الاستثمار فيها انفاقاً بلا عائد، ويتبلور ارتباط خطة التعليم بالمجتمع فى مساعدته ليس فقط بالنهوض بالفرد وتنمية قدراته الذاتية، ولكن أيضاً لإعداد الكوادر العلمية والفنية التى تفى باحتياجات القطاعات الانتاجية والخدمية فى المدى القصير والبعيد، مما يجعل من الاهمية بمكان وجود ارتباط دقيق بين الهيكل المهنى المتاح والمستهدف وبين خطة التعليم، وهذا لن يتوافر بالكفاية المطلوبة إلا في وجود تصنيف مهنى وطنى يتسق في مضمونه مع الكوادر المؤهلة التى توفرها كافة قطاعات التعليم.

وعادة ما تكون بـرامج التعليم قاصرة عن الوفاء بالاحتياجـات من الكوادر الفنية المتخصصة لاعتبارات تتصل بنوعيات ومستويات المهارة المطلـوبة، مما يستوجب وجود نوع من التكامل بين ما توفره خطط التعليم وبرامج التدريب للوفاء بـالاحتياجات من العمالة المطلوبة حالياً ومستقبلاً من ناحية، وبين مضمون التصنيف المهنى الوطنى من ناحية أخرى باعتباره الوعاء الذي يجب أن يشمل كـافة المهن سـواء تلك التى تتوافـر عن طريق بـرامج التعليم أو تلك التى توفـرها بـرامج التدريب العامة او القطاعية(٢).

يضاف إلى ذلك أن عمليـة التدريب تعتمد أسـاساً على منهج تـدريبى محدد مسبقاً بالـوحدات التدريبية، فهى بالضرورة تتضمن وصفاً لطبيعة المهـام التى تؤدى ضمن المهنة المطلوب التدريب عليها، لذلك لا بد من اتباع أسلوب منظم فى تنفيـذ خطوات التدريب، ولا يتوافر هذا الأسلوب إلا فى نظام التصنيف المهنى حيث يكون وصف المهنـة القياسى موضوعاً على أساس المهـام والواجبات التى تؤدى في كل مهنة خطوة فخطوة دون تداخل او ازدواجية مع مهنة أخرى.

ثالثاً ـ تنظيم عمليات التسجيل والترشيح في مكاتب التشغيل:

يساعد التصنيف المهنى مكاتب التشغيل على توحيـد بياناتها من حيث تحديد المهن ومسمياتها وإعداد البيـانات الاحصـائية الـدورية عن مـوقف القوى العـاملة والتى توزع طبقـاً للمهن التى تزاولها.

فتسجيل العاطلين يتم عن طريق الموظفين الـذين يقومون بمقابلـة طالبى العمل في تلك المكاتب، والذين يمكنهم الاعتماد على مواصفات المهنة في دليل التصنيف المهني ـ إن وجدت أو استنباطها في حالة عدم وجودها ـ للوقوف على قدرات ومؤهلات طالبي العمل في المهن الشاغرة.

كما إن مكـاتب التشغيل عند الترشيح للـوظائف الشـاغرة تقـوم بالتأكـد من الملاءمة المهنيـة وتوافـر الشروط والمواصفات التي تقتضيها طبيعـة العمل، وعند قيـام المنشآت بطلب العمال من مكاتب التشغيل فإنها تقوم بتحديد الوظائف الشاغرة بعناوين مهنية واضحة بحسب ورودها في دليل التصنيف المهنى مع ذكـر الرمـز الرقمي للمهنـة مما يمكنها من الحصـول على عمال بنفس المواصفات التى تطلبهـا هذه المنشآت وفي أقصر وقت ممكـن لأن هذه البيانـات ستسهل الأمر على مكاتب التشغيل.

رابعاً ـ التوجيـــه المهـــني :

يصلح التصنيف المهني كدليل للتوجيه المهنى نحو المهن الملائمة لاستعدادات الأفراد.

فكثير من العاملين يشغلون وظائف مختلفة لا تعطي صـورة واضحة ودقيقة عن طبيعة العمل الذي يقومون به، فضلاً عن عدم وعيهم بواجباتها الصحيحة.

---

(٢) مـذكـرة المكتـب التنفيـذي بشأن النتائج والتصـورات النهائيـة المتعلقة بإعـداد مشروع دليل عربي خليجي مـوحد للتصنيف المهني (المقدمة للاجتماع الثاني للجنة إعداد مشروع الدليل، المنامة ٢٩ ـ ٣٠ يوليو ١٩٨٤).

ويكشف هذا الوضع عن العديد من مظاهر البطالة المقنعة بين العاملين، وعدم تقدير الحاجة الفعلية من الأيدى العاملة اللازمة.

ويهدف التصنيف إلى تحديد واجبات كل مهنة بدقة على أساس توصيف واضح يعطى صورة دقيقة عن طبيعة العمل الذي يجب أن يقوم به مزاول المهنة، ويؤدى ذلك إلى الكشف عن إمكانات الشخص الحقيقية وتوجيهه نحو العمل الذي يلائمه تبعاً لذلك.

خامساً ـ تقويم العمل وتحديد الأجور :

يساعد وصف المهنة طبقًا للتصنيف المهنى على معرفة طبيعة العمل المؤدى أو عن طريقة أدائه الأمر الذي يسهل عملية تحديد درجة المهارة وبالتالى تقييم العمل لأغراض تحديد الأجر.

والواقع أن تحقيق سياسات الأجور والحوافز لكى تكون الجزاء العادل للعمل الذي يؤدى، يقتضى ربط تلك السياسات بالعمل والواجبات والمسؤوليات المناطة به، أى أن الامر يقتضى ربط الأجر بالمهنة / العمل، وذلك لايجاد علاقة منطقية وموضوعية بين ما يؤدى وبين الأجر المدفوع.

وهذا لن يتأتى إلا بوجود توصيف كامل للمهن في كافة مواقع العمل والتى ينطلق منها إلى إعداد تصنيف مهنى قومى يلبى الاحتياجات القومية في إعداد السياسات المتعلقة بالأجور والحوافز(٣).

سادساً ـ سهولة إعداد البيانات الإحصائية :

إن من أهم وسائل نجاح خطط التنمية اعتمادها على الدراسات الإحصائية ومن بينها احصاءات القوى العاملة المتعلقة بفئاتها ومستوياتها وتوزيعها طبقاً للأنشطة الاقتصادية. ومنها أيضاً مسائل الهجرة وإجراء المقارنات الدولية عن القوى العاملة. وغير ذلك من الإحصاءات التي تتطلب معرفة واضحة بالمهام التى تتضمنها متطلبات العمل بمختلف المهن.

وتزداد دقة وقيمة البيانات الإحصائية المتعلقة بالقوى العاملة كلما كانت معدة إعداداً سليماً ووفقاً لنظام التصنيف المهنى حيث يمكن الإفادة منها حينئذ في كافة المجالات المتعلقة بأنشطة القوى العاملة.

كما أن التصنيف المهنى لا يقتصر على المسميات اللفظية بل يستخدم الأرقام والرموز ليمكن للآلات والحاسبات التعامل معها حيث يتعذر تجهيزها يدويًا بسبب كبر حجمها وكثرتها.

---

(٣) المصدر السابق.

الفصل الثالث
هيكل التصنيف المهنى

يقوم التصنيف المهنـى الدولى ISCO 68 على أساس المهن القائمة فعلاً فى القطر، ولذلك ينبغي أولاً وقبل إعداد هيكل هذا التصنيف حصر مهن القوى العاملة.

وتتعدد المصادر التى يمكن الاعتماد عليها في حصر القوى العاملة وتأتى فى مقدمتها إحصاءات التعداد العـام للسكان ومسوحـات وإحصاءات القوى العـاملة، وسجلات مكـاتب العمل ومكاتب التأمينات الاجتماعيـة وسجلات تفتيش العمل ومعلومـات النقابات والاتحادات المهنيـة وأجهزة التخطيط والإحصاء.

وتهدف عملية الحصر إلى :

أ ـ معرفة أنواع القوى العاملة في القطر ونسبة تركزها حسب المشاريع والمناطق الجغرافية.

ب ـ تحديد أعداد وأنواع المشروعات التى يتعين دراستها لأغراض التصنيف المهنى.

هذا وتصنف المهن في دليل التصنيف المهنى الدولى فى مجموعات مهنية متنوعة هى:

مجموعات رئيسية Major Groups * واتفق على تسميتها بالأقسام وتوجد بين مهن كل قسم علاقة محددة.

مجموعات فرعية Minor Groups واتفق على تسميتها بالأبواب وتوجد بين مهن كل باب علاقة أكثر تحديداً من العلاقة بين مهن كل قسم أو جزء.

مجموعات صغيرة او عائلات مهنية Unit Groups اتفق على تسميتها بالفصول وتوجد بين مهن كل فصل علاقة أكثـر وضوحاً وتحديداً من العلاقـة بين مهن كل باب، وتدرج تحت كل فصل مجموعة من المهن المتشابهة.

★ تضمن دليل التصنيف المهني الدولي، إيسكو ١٩٨٨، والذي صدرت طبعته الأولى سنـة ١٩٩٠، مستوى جديداً من المجموعات، سمي مجموعة تحت رئيسية Sub - Major ، واتفق على تسميتها باللغة العربية (الجزء).

مهن Occupations وتصنف داخل الفصول التى تنتمي إليها.

ويتكون دليل التصنيف المهنى الدولى من ثلاثة عناصر رئيسية هى:

أ ـ التعريف (التوصيف).

ب ـ الدليل الرقمى (الترميز)

ج ـ المسميات المهنية.

أولاً ـ التعريف :

يعتبر التعريف أهم جزء في التصنيف المهنى الدولى حيث يتضمن وصف العمل المؤدى والعوامل المتفاعلة فى الأداء، وتعد التعريفات من واقع البيانات المهنية التى تجمع عن طريق تحليل العمل على الطبيعة في مواقع الانتاج وأداء الخدمات.

١ ـ المهنة :

يبدأ تعريف كل مهنة ببيان مختصر يوضح ما يقوم به العامل بوجه عام، ثم يلى هذا البيان تعداد للواجبات الرئيسية المؤداة، ويوضح هذا التعداد ماهية الأداء وكيفيته مع ذكر الطريقة المتبعة والمواد والمعدات المستخدمة، كذلك يوضح الغرض من الأداء.

وتظهر في التعريف أيضاً التغييرات المحتملة في الطريقة التى يمكن أن يؤدى بها العمل، وكذلك الواجبات المسبوقة بحرف «قد» وهى تشكل الواجبات التى قد يؤديها بعض العمال فى المهنة، أى التى لا تكون رئيسية.

والتعريف الذي يعطى للمهنة هو القاسم المشترك بين تلك الواجبات الرئيسية والثانوية مقارنة بمستويات المهنة المعتمدة دوليًا أو في أكثر من قطر.

٢ ـ الفصل :

يبدأ تعريف الفصل ببيان مختصر يليه بيان أكثر تفصيلاً للواجبات المبينة فى كل من تعريف المهن التى تنتمي إلى هذا الفصل، وغالباً ما يكون هذا البيان مشتملا على البيانات التقديمية المختصرة للمهن.

٣ ـ الباب :

يبدأ كل باب بتعريف يعطى شرحاً عاماً مختصراً، ثم تليه البيانات التقديمية لتعريفات الفصول الداخلة في الباب.

٤ ـ القســـم :

يوفر تعريف القسم شرحًا عامًا يوضح طبيعة المهن التى يشملها القسم.

ثانياً ـ الدليل الرقمى أو الترميز في التصنيف الدولى للمهن ١٩٦٨*:

تصور أرقام الترميز الهيكل العام لنظـام التصنيف المهنى لأنها توضح القواعد التى ترتب على أساسها المهن في مجموعات ولذا فإن ارقام الترميـز تفيد في إعداد تلخيص بيانات القوى العاملة في شكل إحصائي.

وقد استخدم نظام الترقيم الترميز العشري في التصنيف المهنى الدولى ليعكس العلاقة بين المهن ومجمـوعات المهن، وأســاس ذلك أن يقسم التصنيف إلى عشر وحدات رقميـة تبدأ من رقم صفـر وتنتهى برقـم ٩، وكل قسم يمكن أن يتفرع منـه عشرة أبواب، وكل بـاب يمكن تقسيمه إلى عشرة فصول، إلا أنـه إتضح فى بعض الحالات عـدم كفاية العشر وحـدات، ومن ثم استخدمـت وحدات اضافية أعطيت رمزًا أبجدياً، مثل «س» في الاقسام الرئيسية.

وفيما يلى طريقة ترميز الأقسام والأبواب والفصول والمهن:

١ ـ الأقســـام :

تأخذ الأقسام رمزًا مكونًا من رقم واحد فمثلا :

القسم الثانى يأخذ رقم ٢

القسم الثالث يأخذ رقم ٣

القسم الرابع يأخذ رقم ٤

القسم الخامس يأخذ رقم ٥

القسم السادس يأخذ رقم ٦

أما القسم الأول فيأخذ رمـزًا من رقمين هما ١ / ٠ ذلك لكبر حجمه، والحقيقة أن كل رقم منهما منفصل عن الآخر في أبوابه وفصوله ومجموعة المهن الـداخلة فيه، ولكن نظرًا لتشابه العلاقة بين المهن التى يشملها كل واحد منهما فقد أدمج تعريف القسمين فى تعريف واحد.

وكذلك الحال بالنسبة للقسم السابع الذي يأخذ رمزًا من ثلاثة أرقام هي٧، ٨، ٩ وذلك لكبره هو الآخـر، وكل رقم من الأرقام الثـلاثة منفصل عن الآخـر في أبوابه وفصـوله ومجمـوعة المهن الداخلـة فيه، ولكن نظـرًا لشدة تشـابه العـلاقة بين المهن التى يشملهـا كل واحد منهـا فقد أدمج تعريف الثلاثة في تعريف واحد.

★ اتبع في التصنيف الـدولي الجديـد للمهن ISCO 88 ، والذي سبقت الإشـارة إليه، ترميز جـديد، يختلف عما اتبع في التصنيف المبحوث.

٢ ـ الأبـــواب :

تأخذ الأبواب رمزاً مكونـاً من رقمين يفصل بينهما علامة «ـ» حيث يشمل الرقم الأيسر القسم الذي ينتمي إليه الباب والأيمن يمثل الباب، فمثلاً:

الباب الأول من القسم الأول يأخذ الرمز ١ ـ .

الباب الثاني من القسم الأول يأخذ الرمز ٢ ـ .

الباب الثالث من القسم الأول يأخذ الرمز ٣ ـ .

٣ ـ الفصـــول :

تأخذ الفصـول رمزًا مكـونًا من ثـلاثة أرقـام يشير الرقم الاول من اليسار إلى القسـم والرقم الأوسط إلى الباب الذي ينتمى إليهما الفصل فمثلا:

الفصل الأول من الباب الأول من القسم الأول يأخذ الرمز ١١ ـ .

الفصل الثاني من الباب الأول من القسم الأول يأخذ الرمز ١٢ ـ .

الفصل الثالث من الباب الأول من القسم الأول يأخذ الرمز ٢٣ ـ .

٤ ـ المهـــــن :

تأخذ المهن رمزًا مكونًا من خمسة أرقـام يشير الرقم الأول من اليسار إلى القسم والرقم الثانى من اليسار إلى البـاب والرقم الثـالث من اليسار إلى الفصل والـرقمين الأول والثانى من اليمين إلى المهنة فمثلا:

المهنة الأولى من الفصل الأول من الباب الأول من القسم الأول تأخذ رقم ١١ ـ ١١ ـ .

المهنة الثانية من الفصل الأول من الباب الأول من القسم الأول تأخذ رقم ١٢ ـ ١١ ـ .

ويجدر التنويـه هنا إلى أن السبب الرئيسى للانتقـال من الترميز على المستوى الثالث بـالنسبة للفصل إلى الترميز على المستوى الخامس وليس المستوى الرابع بالنسبة للمهنة هو أن يكون هناك متسع أمـام المختصين بشـؤون التصنيف المهنى بأن يضعـوا مـائة مسمى مهنى داخل الفصل الواحد إذا ما أرادوا.

ثالثاً ـ المسميات المهنية :

وضعت مسميات المهن ومجموعـات المهن في صيغة تساعد على فهم محتويـاتها بسهولة وعلى نطاق واسع.

١ ـ الأقســـام :

تدل مسميـات الأقسام على طبيعة أو نـوع الأعمال التى يقوم بها العمال (أعمال علميـة وفنية، إدارية، كتابية، بيع ، زراعة، عمليات انتاج، خـدمات.. الخ) وبالتالى فهى مجملة ولا تشير بوضوح إلى نوعيات المهن أو المجموعات المهنية التى يشتمل عليها القسم.

٢ ـ الأبـــواب :

تشتمل مسميات الأبواب على بعـض أو كل الأنواع الرئيسية للمهن الـواردة فى ألقاب الفصول التى تشتمل عليها تلك الابـواب، وبالتالى فهى أكثـر إيضاحا وتعبيرا عن المهن ومجمـوعات المهن التى يضمها الباب من ألقاب الأقسام.

٣ ـ الفصـــول :

تشتمل مسميـات الفصـول على اسم واحـد أو قليل من الأسماء فى صيغـة الجمع وذات صلـة بأنواع المهن التي تضمها، ويقتضى الأمـر في بعض الأحيان اشتمال اللقب على عبارة «ومن اليهم» حتى تغطى المهن التى يشتمل عليها الفصل والتى لم تذكر في اللقب ذاته.

٤ ـ المهـــن :

مسمى المهنة / العمل هو الاسم الذي تعرف به عادة مجموعة الواجبات التى تبذل في اداء معين ودائماً ما يكون مسمى المهنة في صيغة المفرد.

أقسام التصنيف المهنى الدولى:

قسمت المهن المدنيـة فى هيكل التصنيف المهنى الـدولى إلى ١٢ قسمًا رئيسيـاً بما فى ذلك القسم الإضـافى «س» الخاص بمن لا يمكن تصنيفهم بحسب المهنة كـالأفراد الـذين لم يسبق لهم العمل ويبحثون عنه والذين أعطوا بيانات لا تكفى للتعـرف على مهنهم الحقيقية والذين لم يعطوا بيانات أصلاً عن مهنهم، بالإضافة إلى مهن القوات المسلحة التي استبعدت بسبب طبيعتها من الدليل.

البحث الرابع

التطور التاريخي للتصنيف المهني وأهميته على مستوى الوحدات الانتاجية وتحديد مستوى المهارة

محتويات البحث

	الصفحة من - إلى
الفصل الأول : التطور التاريخي للتصنيف المهني.....	٩٩ - ١١١
أولاً - نبذة تاريخية.....	٩٩ - ١٠١
ثانياً - التطور التاريخي للتصنيف الدولي للمهن ISCO	١٠٢ - ١٠٩
- التصنيف الدولي القياسي للمهن ISCO 88	١٠٧ - ١٠٨
- التصنيف الصناعي الدولي القياسي لجميع فروع النشاط الاقتصادي.....	١٠٨ - ١٠٩
ثالثاً - مشروع التصنيف المهني الموحد للدول العربية (تجربة منظمة التنمية الصناعية)	١٠٩ - ١١١
- التصنيف المهني العربي.....	١١١
الفصل الثاني : أهمية التصنيف المهني على مستوى الوحدات الانتاجية وتحديد مستوى المهارة	١١٢ - ١١٨
أولا - التصنيف المهني للقوى العاملة على مستوى المؤسسات والوحدات الانتاجية.....	١١٢ - ١١٤
ثانيا - تصنيف القوى العاملة بحسب مستوى المهارة ومدى الترابط بينها وبين المهن والتعليم.....	١١٤ - ١١٨

☆☆☆☆☆

الفصـــل الأول
التطور التاريخي للتصنيف المهني

أولاً ـ نبـــــذة تاريخيـــــة :

حين يرجع المرء إلى تـاريخ المهنة، لابـد أن يرجع إلى تاريخ الممتهن، وإذا رجعنـا إلى ما طـرحه علماء الآثار والأجناس والتاريخ في حقب تاريخية مختلفة من أفكار ترجح ممارسة الإنسان الأول للمهنة، وبذلك يكـون الإنسان قد سلك أول مسلك يختلف عن مخلوقات غير بشرية عـاصرته، وقد مارس جزءا من مهنة تتعلق بأولى الوظائف الإنسانية، إذ أن انتشاره في الأرض وسعيه في مناكبها ومجابهته لتضاريسها وتقلبات الطبيعة فيها ووفـرة المورد تارة وقلته تارة أخرى، جعلته يبحث عن وسيلة تقـوده للبقاء من خلال التقليـد والمصادفة والتجربـة والابتكار، ولعل حالـة الإنسان الرعـوية، وانتقاله للـزراعة قد كونت لـديه الملامح الأولى للمهن على شكل عمليات يدويـة أو مهام بسيطة أخرى تعينه في عمله الزراعي وفي ملبسه ومأكله ووقايته من المخاطر.

ووصلت أمتنا العـربية ذات التاريخ الحافـل بالصور الحضـارية المشرقة مستـوى رفيعاً من تنظيم المهن عبر أبواب وأحكام الشرائع السماوية ومسلات التشريع. وكانت المهنة تجد وجودها في حديث نبوي شريف وكلام صحابي جليل وبحث علامة فاضل. ولعل أول تصنيف وتبويب للمهن كان على أرضنا العربية قبل أكثر من ألف عام، فقد وضـع «اخوان الصفاء» تصنيفاً فريداً وطريفاً في الوقت نفســه للمهن أو الصنائع، حيث صنفوها بحسب مـوضوع الصناعة، وجعلـوها نوعين الصنائع الروحانية وتشمل المهن الفكريـة، والصنائع الجسمانية وتشمل الحرف اليدوية، والتي قسموهـا إلى صنائع يكـون موضوعهـا بسيطاً كـالماء (صناعـات السقائين والملاحين)، والتراب (صنـاعة حفـاري الآبـار والأنهار)، والنار مثل (النفـاطين والـوقادين)، والماء والتراب معـا مثل (الفخارين والغارين). أما الصنـائع التي يكون موضوعها مركبا فثلاثـة أنواع: الأجسام المعدنية (صناعات الصفارين والحدادين)، والنباتات (صناعات الخواصين والحصريين ومن يعمل بصنع

الكاغد)، و (العصارين والدقاقين) والحيوان (صناعات الصيادين والبياطرة والدباغين والطباخين)، وأجسام الناس (المزين والطبيب)[1].

وبعد قيام الثورة الصناعية وظهور الاستكشافات العلمية الرائعة ودخول التكنولوجيا الحديثة في مجالات الحياة المختلفة، وحصول الكثير من أقطار العالم على استقلالها، الذي أدى إلى اتساع وتطور القاعدة الاقتصادية فيها وظهور مهن جديدة وإلى نوع من الاختلاف أحياناً والتقارب في أحيان أخرى في مستويات أداء واجبات المهنة الواحدة، فضلاً عن اختلاف تسميات المهن في كل بلد أو اقليم حسب اللغة الأم أو اللغة المستعملة، وقد تختلف أسماء المهن أو تتعدد حتى في البلد الواحد.

ونظراً لكون منظمة العمل الدولية International Labour Organization التي تأسست عام ١٩١٩، الجهة المعنية بقضايا القوى العاملة ومنها إحصاءات القوى العاملة، التي ترتكز على مؤشر جوهري هو النشاط المهني لقوة العمل، فأنها ملزمة بتوفير البيانات عن الدول الأعضاء. وهي إذ تقوم بهذا الدور فأنها واجهت معضلات اختلاف التسمية والمستوى في الأداء. ولذلك فقد دأبت المنظمة على إعداد دليل تصنيف مهني دولي، بعد المؤتمر السابع لاحصائيي العمل المنعقد بجنيف عام ١٩٤٩م.

وقد صدر التصنيف الدولي عام ١٩٥٨ وسبقته نقاشات واسعة حول صيغة المشروع، حسب الحالة Status [2]، أي تبعا لعلاقة العامل بالدولة والقطاع الخاص أو اشتغاله لحسابه، وهو بهذا لم يعبر عن المهنة بقدر ما يكشف عن ارتباطه بالجهة التي تنتفع من قدراته ومؤهلاته، حيث لا تتوضح نوعية المهام التي تؤديها قوة العمل في القطاع الحكومي والمستخدمين الأهليين وفق هذا التقسيم.

وبالنظر لتعاظم حاجة المنظمة الدولية حينذاك إلى دليل شامل، يمثل قاسماً مشتركاً للمهن الأكثر شيوعاً وانتشاراً في العالم فقد شرعت في الإعداد لدليل جديد يتماشى والتطورات المهنية السريعة، ويلبي احتياجات المنظمة والدول الأعضاء، ويأخذ باحتمالات التغير الكمي والنوعي للمهن مستقبلاً، وقد بدأت الإعداد له منذ عام ١٩٦٤م، ورفعت لجنة الخبراء نسخة الدليل المنقحة الجديدة إلى المؤتمر الحادي عشر لاحصائيي العمل عام ١٩٦٦م، وقد أدخل المؤتمر عدة تحسينات عليها، ووضع قائمة بالمجموعات الرئيسية والفرعية والصغيرة. وصدر الدليل الدولي الجديد عام ١٩٦٨م لكي يكون أداة نافعة توفر نظاماً موحداً للمعلومات المهنية، وكانت المنظمة الدولية تهدف من إعداد الدليل، أن يكون مصدراً للمقارنات الإحصائية الدولية، وتنظيم برامج الهجرة، وليكون أساساً في إعداد أداة التصنيف المهني القومية، أو تنقيح الأدلة القائمة في الدول الأعضاء في المنظمة.

وقد استفادت الكثير من الأقطار العربية من تجارب وخبرات منظمة العمل الدولية، فقد أصدرت مصر كراساً بعناوين مجموعات دليل التصنيف المهني الدولي عام ١٩٥٨م، وما أن صدر

---

(١) صباح إبراهيم الشيخلي، **الأصناف في العصر العباسي : نشاتها وتطورها**، بغداد ١٩٧٦، ص ٢٩.

(٢) International Classification According to Status, Report prepared for Ninth International Conference of Labour Statisticiants (Geneva April-May 1957)

ومع ذلك فإن التجربة لم يكتب لها النجاح.

الدليل الدولي عـام ١٩٦٨م حتى قامت الكثير من الدول العربية بإعداد أدلتهـا الخاصة بها ومنها الكـويت ومصر وليبيا والأردن والعـراق والسعوديـة واليمن، كما أن بعضهـا اعتمد على تـرجمة الدليل الـدولي حسب عناوين المجموعات بـالعربية، أو اعتمـد الدليل بالفرنسيـة كما هو الحال في بعض أقطار المغرب العربي.

وقد اهتمت المنظمات العربية ذات العلاقة بالقوى العاملة بالتصنيف المهني، حيث نصت الفقرة (٣) من المادة الثـالثة من دستـور منظمـة العمل العربيـة، على القيـام بالـدراسات والأبحـاث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الأخص في مجال التصنيف المهني.

كما ناقشت اللجنة الاستشارية الدائمة للاحصاءات الصناعية العربية، مشروع دليل التصنيف المهني العربي الموحد، في اجتماعهـا المنعقد في حزيران عام ١٩٧٦م، بمدينـة الاسكندرية في مصر، غير أن هذا الجهـد لم يستمر مع الأسف ويبدو أن أوليـاته قـد فقدت. واهتمت المؤسسة العـربية للتشغيل التابعـة لمنظمة العمل العـربية بـالتصنيف المهني من خلال وضع (نظـام لجمع وتنظيم ونشر معلومات سـوق العمل)، وقد تم بالفعل تقديم عرض للتجـارب العربية في مجال التصنيف المهني، وإعـداد صيغة مقترحـة لتصنيف مهني عربي مـؤقت، لاستخـدامات المؤسسـة العربيـة للتشغيل يتضمن (مستويات مهارة، نشاط اقتصادي، رموز خبرة... الخ).

وعلى صعيد الاتفاقيات والتوصيات العربيـة، فقد نصت المادة (٢٨) من الاتفاقية العربية رقم (٩) لسنة ١٩٧٧، المتعلقة بـالتوجيه والتدريب المهني، على أن «تقـوم كل دولة عضو بحصر المهن والتخصصات ومستويات المهارة على المستوى القطري بما يساعد على توحيد مستويات التدريب والمسميات الفنيـة». كما نصت التـوصية رقم (٢) لسنـة ١٩٧٧م، المتعلقة بالتـوجيه والتـدريب المهني، على ضرورة إيجاد تصنيف موحـد للمهن على المستوى العـربي في الفقرة الثـانية من المادة السادسة عشرة منها.

أما فيما يخص النشر، فقد اضطلع المعهد العربي للثقافـة العمالية وبحوث العمل، التابع لمنظمة العمل العـربية بـالإضافـة إلى إصدار مجلـة العمل العربيـة، بنشر عدة دراسـات وبحوث حـول التصنيف المهني وتطبيقاته، وبعض التجارب القطرية العـربية، كما صدرت دراسة بعنوان (نحو تصنيف مهني عربي موحد) ضمن سلسلة المكتبة العمالية التي يصدرها المعهد.

وقد تـوجت كافـة الجهود الـدولية والعـربية باصـــدار التصنيف الـدولي القياسي للمهـــن (ISCO 88) والتصنيف المهني العربي ١٩٨٨م.

وقد جاء قرار مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعيـة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربيـة الداعي إلى المبـاشرة في إعداد دليل عـربي خليجي موحد للتصنيف والتـوصيف المهني في ضوء المعطيـات العربية والـدولية ليشكل حلقـة جوهريـة في سلسلة الجهود العـربية في مضمار التصنيف المهني، لغرض النهـوض باستخدامـات ووظائف التصنيف المهني وتأكيد الـدور الذي يلعبـه في التخطيط لقـوة العمل العربيـة في دول مجلس التعـاون وتنميتهـا، وبالتـالي إيجاد لغـة معلومات مشتركة وتنقية مفردة العمل فيها مما علق بها من تسميات غريبة.

وسوف نلقي مزيداً من الضوء على عدد من التجارب الرائدة في مجال التصنيف المهني وذلك في إطار السياق التاريخي لهذا الانجاز التام.

ثانياً ـ التطور التاريخي للتصنيف الدولي للمهن ISCO :

ترجع فكـرة وضع تصنيف دولي للمهن ،إلى تاريخ انشاء منظمة العمل الـدولية / مكتب العمل الدولي عام ١٩١٩ ، والتي اهتمت بضرورة توافر تصنيفات قـومية يتم على أساسها توزيع القوى العاملـة حسب نوع العمل الذي تـؤديه ، وقـد أخذت المنظمة على عـاتقها وضع القواعـد والطرق الإحصائية الموحدة لإحصاءات العمل لاستخدامها على النطـاق الدولي ، وقامت منذ أوائل تكوينها بوضع تصنيف دولي للمهن ، بهدف استخدامه لأغراض المقارنة الدولية ، بالإضافة إلى استخدامه في الإحصاءات الوطنية ، خاصـة من قبل الدول التي ليست لها خبرات في هذا المجال وذلك لأسباب عديدة منها :

١ ـ اختـلاف تسميات عنـاوين المهن ، تبعا لاختـلاف اللغات التي تستخدمهـا اضافـة لاختلاف التسمية للمهنة الواحدة في البلد الواحد بين منطقة وأخرى .

٢ ـ اختلاف أنظمـة التصنيف المهني بين الدول، فالبعض يوزع المهن إلى مهـن وفق الجهد البدني وأخرى وفق الجهد الفكـري ، والبعض الآخر يوزعها حسب العاملين في المهنـة إلى ذوي ياقات بيضاء وأخرى زرقاء ، ودول أخرى تضيف إلى هذه التسميات التحصيل العلمي المطلوب لكل مهنة أو درجـة المهارة ، وحتى نوع القطـاع سواء أكـان خدمياً أم سلعيـاً، عاماً أم خـاصا، وبعض الدول تذهب أكثر من ذلك ، فتعطي رقما للمنطقة التي يعمل بها . حيث يعطى للشخص رقم يجعله صاحب مهنة تتطلب مجهودا بدنيـا مثل (كهربائي تأسيسات) ، وبعد ذلك يعطى رقما آخر يعبر فيه عـن المستوى الدراسي المطلوب ، يليه رقم يمثـل كونه عاملا مـاهرا ، ورقم آخر يعبر عن درجة مهارته ثم يعبر عن كونـه يشتغل في قطاع عام ، وفي دائرة خدمية وإنه من سكنة مدينة معينة أو غيرها من المد ن .

٣ ـ اختلاف مستويات الأداء وتداخلهافي المهنة الواحدة ، بين دولة وأخرى .

وقد تم اعداد أول تصنيف حسب المهن من قبل مكتب العمل الدولي عام ١٩٤٩م ثم صدر تصنيف معـدل عام ١٩٥٨م هـو ذات التصنيف الذي عـرض على المؤتمر التـاسع لاحصائيي العمل عـام ١٩٥٧م حيث ادخل عـدداً من التعديلات على المشروع الـذي عرض عليـه آنذاك ، وتضمن هـذا المشـروع مجمـوعـات رئيسـيـة (MAJOR GROUPS) ومجمـوعـات فرعيـة (MINOR GROUPS) ومجموعات أسـاسية (UNIT GROUPS) واستخدمت فيها طريقة ترميزية تقوم على ثلاثة أرقام ، وأوصى المؤتمر المذكور بأن تلتزم به كل دولة عنـد إعدادها لإحصـاءات تتعلق بالخصائص المهنية للقـوى العاملة مستمـدة من تعدادات السكان ، وغيرها من الاستقصاءات الإحصائية الأخرى ذات الأهمية الدولية .

هـذا وقد نشرت طبعـة جـديدة من التصنيف الـدولي القيـاسي للمهن سنة ١٩٦٨م على غـرار التصنيف السـابق ، بحيث يكون إطـارا منهجيـا لعرض البيـانـات المتجمعة عن مختلف البـلاد ، لتسهيل المقارنـات الدوليـة ، ويتألف هذا التصنيف ، الـذي أريد له أن يكـون شامـلا ، من أربعة مستويات ، هي :

أ - المجموعات الرئيسية وعددها (٩) مجموعات .

ب - المجموعات الثانوية وعددهـــا (٨٣) مجموعة .

ج - مجموعات الوحدات وعددها (٢٨٤) مجموعة .

د - المسميات المهنية وعددها (١٥٠٦) مهن .

وقـد ضمت هذه المجمـوعـات تعـريفات لكل عنـوان من العنـاوين البـالغ عددهـا (١٨٨٢) ، نوضحها بصورة موجزة على النحو التالي :

أ- المجموعات الرئيسية :

تمثل هذه المجموعات أعلى وأوسع مستوى تتوافر فيه إمكانية توزيع جميع مهن الأفراد الذين يؤلفون اليد العاملة المدنية وتشتمل على (٩) مجموعات مهنية كبرى بالإضافة إلى مجموعة المهن التي لم تصنف ضمن المجموعات★ الثمان التالية :

١ / ٠	الاختصاصيون والفنيون ومن شابههم من المشتغلين
٢	الإداريون ومن شابههم من المشتغلين
٣	الكتبة ومن شابههم من المشتغلين
٤	العاملون في البيع
٥	المشتغلون في الخدمات
٦	المشتغلون في الزراعة وتربية الحيوان والغابات وصيادو السمك والصيادون
٩,٨,٧	العاملون في الإنتاج ومن شابههم من مشغلي معدات النقل .
س	المشتغلون الذين لا يمكن تصنيفهم مهنيا
-	القوات المسلحة

هذا ومـن المفيد أن نـورد التعريفات للمجمـوعات الـرئيسية حسبما وردت في التصنيـف الدولي القياسي للمهن وذلك على النحو التالي :

١ - الاختصاصيون والفنيون ومن شابههم من المشتغلين :

تشمل هذه المجمـوعة الرئيسية ، القسم الأكبر مـن الأفراد ذوي الدراسة والتـدريب العاليين ، الذين يؤدون نشاطات تتطلب مهارة عالية في حقول : العلوم ، الهندسة ، الطب ، القانون ، التدريس وحقول أخـرى . كما تتضمن التقنيين الذين يعملون عـادة تحت اشراف اختصاصيين محترفين أعلى تأهيلا ويقومون بنشاطات مكملة .

(★) حسب هذا العدد ، على أساس اعتبار كل من المجموعة (١ / ٠) والمجموعة (٧/٨/٩) ، وحدة واحدة .

وبالإضافة إلى ما تقدم فانها تغطي مهناً مثل : مهن الفنانين المبدعين ، الممثلين ، الكتاب ، والتي تتطلب استخدام المواهب الفردية في حالات كثيرة من أجل عمل مبدع .

وقد يُطلب من أولئك الذين يمارسون أعمالاً معينة تشملها هـذه المجموعة الرئيسة ، وبموجب القانون أو التعليمات السارية المفعول ، أن يكـونوا من الحاصلين على درجة جامعية أو دبلوم ، أو مؤهلات أخرى محددة .

٢ – الإداريون ومن شابههم من المشتغلين :

هـذه المجموعـة تتضمن المهن التي تهتم بصيـاغة السيـاسـات أو القوانين والقـواعـد العامـة (التشريعات) وتفسير السيـاسات الحكومية ، التي تـرتبط باتخاذ القرارات الهامـة في المؤسسات الحكومية وغير الحكـومية ، مع توجيه وإدارة المؤسسات والمشروعات لضمان اتبـاع السياسات والأهداف المرغوبة .

٣ – الكتبة ومن شابههم من المشتغلين :

تغطي هـذه المجمـوعة المهن التي تعتبر عـادة أعمالاً مكتبيـة ، ومعظم أفـراد هـذه المجموعـة يمارسون أعمالا تتصل بـالعمل على السجلات من كافة الأنـواع ، سواء أكانت تتصل بالمعـاملات الماليـة ، أم الأعمال التجاريـة ، أم الصناعيـة ، والأعمال الخاصة بشـؤون العاملين، والمراسـلات والأعمال الروتينية للأقسام الحكومية ، وما إلى ذلك .

٤ – العاملون في البيـع :

تغطي هذه المجموعة مهن بيع وشراء البضائع والأمـلاك والخدمات من كافة الأنواع ويتضمن ذلك كافة المشتغلين في تجارة الجملة والمفرد .

٥ – المشتغلون في الخدمات :

مهن هذه المجمـوعة ترتبط بتقديم الخدمـات المنزلية التي تحتاجهـا العوائل يوميا ، وخـدمات المطاعم ، ومحلات الشرب ومحلات المعيشـة الأخرى ، والتنظيف وخدمات الحراسـة للأشخاص والأملاك وما إلى ذلك .

٦ – المشتغلون في الزراعة وتربية الحيوان والغابات وصيادو السمك والصيادون :

تغطي هذه المجموعة قسماً كبير اً من القوة العاملة في العالم ، وهي تشكل النسبة الأكبر من قوة العمل في الأقطـار الناميـة ، وان أحد أهـداف التصنيف المهني الـدولي هو تـوفير تفصيلات أكثـر لتقسيمات هذه المجموعة .

٧ – العاملون في الانتاج ومن شابههم من مشغلي معدات النقل :

هذه المجموعة تتضمن النسبة الأكبر ، من قوة العمل في الدول الصناعية المتقدمة ، وتغطي المهن التي تتعلق باستخراج المعادن ، وتصنيع الخامات ، والإنتاج ، والصيانة ، والإصلاح ، ومن ضمن

ذلك صيانة الأبنية، والمهن التي تتصل بتشغيل معدات النقل وتسليم المواد الخام وغيرها من الأعمال غير الزراعية .

٨ – المشتغلون الذين لا يمكن تصنيفهم مهنيا :

تشمل هذه المجموعة ، المهن التي لم تصنف ضمن أي من المهن السابقة حيث تشمل الأشخاص الذين لم يتخذوا مهنة بعد ، أي الأشخاص الذين يبحثون عن عمل وكذلك من لا يمكن تحديد طبيعة مهنهم ، وأولئك الذين لم يذكروا مهنة معينة .

٩ – القوات المسلحة :

يغطي التصنيف المهني الدولي جميع الأفراد العاملين اقتصاديا ، ومن ضمن ذلك القوات المسلحة ، ولكنه لم يفرد رقما لهذه المجموعة ، إذ أن أكثر التطبيقات تستعمل التصنيف المهني الدولي لتصنيف السكان المدنيين .

ب ـ المجموعات الثانوية :

وتضم (٨٣) قسما ويوجد بين هذه المجموعات تجانس أكبر من حيث المهن وتشتمل على عدة مؤشرات لها صلة بالبنية المهنية للقوى العاملة وبوضعية الأفراد داخل المهنة مما يسهل عملية المقارنات .

ج ـ مجموعات الوحدات أو المجموعات الأساسية :

وتأتي هذه المجموعات بعد المجموعات الثانوية وعددها (٢٨٤) مجموعة .

د ـ المسميات المهنية :

وتشتمل على (١٥٠٦) مهن ، ونظرا لأن تحليل البنية الاقتصادية والاجتماعية للسكان النشطين اقتصاديا ، لا يأتي إلا من خلال إحصاءات تفصيلية ، توضح المميزات المهنية للأفراد الذين يساهمون في الحياة الاقتصادية ، وبما أن هذه المجموعات المهنية هي أكثر تفصيلا من المجموعات الأخرى ، لذا فإنها تفتح الطريق لمعرفة توزيع القوى العاملة على مختلف أوجه النشاط الاقتصادي ، وتساعد القائمين على شؤون تخطيط القوى العاملة على فهم الهيكل المهني الموجود ، وبالتالي وضع التصورات المستقبلية التي قد تحدث ، وتوجيه البرامج التدريبية حسب احتياجات القطاعات الصناعية والزراعية وغيرها.

ولا يفوتنا أن نبين أن الفترة التي وضع فيها دليل التصنيف المهني من قبل منظمة العمل الدولية، لم تكن الفترة المناسبة لقياس المهن على أساس دولي ووضع قاسم مشترك لها لأنها جاءت بعد نهاية الحرب العالمية الثانية ، ولأن الكثير من الدول التي اشتركت في تلك الحرب قد خرجت منها بعد أن دمر اقتصادها بالكامل ، بحيث أدى ذلك إلى تقليص النشاط الاقتصادي فيها، ومن ناحية

أخـرى شـهـدت تلك الفترة تحرر الكثير من دول العـالم ، وبـداية انتعـاشـهـا الاقتصـادي ، ومع استمرار التطـور الاقتصادي واستخـدام التكنولـوجيا بمفهـومها الـواسع ، والتقدم الصنـاعي المدهش الـذي أعقب الحرب و تمثل في دخول العـديـد من الآلات والمعدات المعقـدة ، والتي لم تكن معروفة في بـداية الثورة الصناعية ، مما أدى إلى تزايد الطلب على القوى العاملة بمهنها ومهاراتها المختلفة والمدربة لغرض استعمال تلك الآلات والمعدات بالإضافة إلى المخترعات والابتكارات لعديد من الأجهزة العلمية ، التي دخلت مختلف الميادين الهندسية ، والطبية ، والعلوم الأخرى .

وقد دلل ذلك على ضرورة وضع تصنيف دولي للمهن يضم ما هو موجود منها فعلا بالإضافة إلى ما يستجد منها في المستقبل وكان هذا ما قامت به منظمة العمل الدولية بالفعل ، إذ أصدرت دليل التصنيف الدولي للمهـن عام ١٩٥٨ وحدثتـه عام ١٩٦٨ كما أسلفنـا. وقد جـاء هذا الـدليل ملبيا للكثير من حاجات الدول التي تبنته ، وقد تميز بما يلي :

١ ـ العلمية : لأن التصنيف المذكور اتبع منهجاً علمياً في تصنيف المهن .

٢ – العالميـــــة :حيث استرشـدت به معظم بلـدان العالم في إحصـاءاتها وفي إعـداد تصانيفهـا الوطنية .

٣ – القياسيـة والاعتراف الرسمي بـه من جانب الهيئـات في كثير من البلدان واعتماده كتصنيف علمي متطور .

٤ – المرونـة في التطبيق وسهولـة استخـدامه ، وكـونـه غير معقد التركيب ، إذ أن هـذا التصنيف يقابل كافة الاحتياجات التي يتطلبها البحث ويسهل استخراج المعلومات .

٥ – قبوله لكل توسع وتفرع ، وموافقته للنمو ، وملاءمته لجميع الاحتياجات .

أما أغراض التصنيف الدولي للمهن فيمكننا اجمالها في الآتي :

١ – تسهيل مهمة منظمة العمل الدولية في اجراء المقارنات الإحصائية الدولية ، وإجراء التحليلات الضرورية لتقـدير مـدى تطور هـذه الدولـة أو تلك ، ومـدى حاجتهـا للخبرات الأجنبية في الجوانب التي تشكو من نقص في القوة العاملة فيها .

٢ – تنظيم برامج الهجـرة الدولية بين الدول بحسب حـاجتها للقوى العاملة ، وبـدون إغراق تلك الدول بقوى عاملة فائضة عن حاجتهـا مع وجود نقص لقوى عاملة في جانب آخر ، وما ينتج عن ذلك من هدر لمستويات التعليم والتدريب والإعداد الصحيح لها .

٣ ـ امكـانية استعمال الدليـــل في وضع التصنيفات القوميـة للمهن ، أو في مراجعة مـا لديها من تصنيف حتى تتمكن بموجبه من اجراء عملية التحويل بين التصنيف الوطني الجديد والنظام الدولي لاستخدامه في المقارنات .

٤ ـ امكانية إعطاء مؤشرات يؤخذ بها في حالة خلق تكامل اقتصادي ضمن منطقة معينة ، لأن توفر القوى العـاملة المدربـة والمؤهلة هي العنصر الأساسي إلى جـانب عناصر التنميـة الأخرى في وضع نظام موحد للتدريب المهني أو التعليم أو الأجور ، أو تقييم العمل .. الخ .

التصنيف الدولي القياسي للمهن ISCO 88 :

استمراراً للجهود الدولية لتطوير وتعديل أنظمة التصنيف المهني ليلائم الاحتياجات المتطورة في مجال معلومات القوى العاملة، أصدر مكتب العمل الدولي (التصنيف الدولي القياسي للمهن ISCO 88) ليكون التصنيف المعتمد دولياً لكونه تعديلاً للتصنيف السابق ISCO 68.

وقد صدر هذا الدليل تتويجاً لجهود وعمل مكتب العمل الدولي حيث جاءت هذه الطبعة لتكون ترجمة لتوصيات وقرارات المؤتمرين الثالث عشر والرابع عشر الدوليين لاحصائيي العمل اللذين عقدا عامي ١٩٨٢ و١٩٨٧ حيث قرر المؤتمر الرابع عشر إعتماد التصنيف الدولي القياسي للمهن ودعوة الدول للاسترشاد به في إعداد إحصاءات القوى العاملة والإحصاءات السكانية.

إن التصنيف الدولي القياسي للمهن ١٩٨٨ تميز بوجود اختلافات كثيرة عن التصنيف السابق ISCO 68. إذ اعتمد هذا التصنيف تعريفات واضحة ودقيقة لمفهوم المهنة والعمل والمهارة. كما اعتمد أربعة مستويات للمهارة ترتبط بنوع ومستوى ومدة التعليم وقد وضعت هذه المستويات بالاستناد إلى التصنيف الدولي القياسي للتعليم ISCED الصادر عن اليونسكو عام ١٩٨٧.

أما هيكل التصنيف فقد تميز بإدخال حد جديد لم يستخدم من قبل وهو Sub Major Groups (المجموعات تحت الرئيسية) أو ما اتفق على تسميته بالجزء. وبذلك يكون هيكل الدليل مكوناً من الحدود والمجموعات الآتية:

١ ـ Major Groups (المجموعات الرئيسية) :

وتمثل هذه المجموعات الأقسام الرئيسية للتصنيف حيث يتوزع على الأقسام أو المجموعات الرئيسية العشر التالية:

١ ـ المشرعون والمدراء والوظائف الحكومية العليا.

٢ ـ الاختصاصيون.

٣ ـ الفنيون ومساعدو الاختصاصيين.

٤ ـ الكتبة.

٥ ـ عمال الخدمات والمبيعات.

٦ ـ عمال الزراعة والصيد.

٧ ـ الحرفيون والعمال المرتبطون بهم.

٨ ـ مشغلو ومركبو الآلات والمعدات.

٩ ـ المهن البسيطة.

٠ ـ القوات المسلحة.

٢ ـ Sub Major Groups المجموعات تحت الرئيسية (الجزء) :

وتتفرع الأقسام إلى مجموعات تحت رئيسيـة أو أجزاء ويشتمل الدليل على ٢٨ مجموعة تحت رئيسية (جزء).

٣ ـ Minor Groups المجموعات الثانوية (الباب) :

وتشكل المجموعات الثانوية الحد الثـالث للتصنيف حيث تتفرع المجموعات تحت الرئيسية إلى ١١٦ مجموعة ثانوية. ويتوافر في هذه المجموعات تجانس أكبر في المجال المهني يفيد لأغراض جمع وتنظيم المعلومات الاحصائية.

٤ ـ Unit Groups الوحدات (الفصل) :

تشكل الوحدات الحد الـرابع للتصنيف حيث يتضمن التصنيف ٣٩٠ وحدة، وتوفـر الوحدات تفاصيل مهنية تفيد في عمليات التخطيط للقوى العاملة.

٥ ـ المسميات المهنية :

ويشتمل الدليـل على فهرس شامل يتضمن المسميـات المهنية التي تنـدرج في إطار التفـريعات المختلفة للدليل.

ولم يتضمن الـدليل ISCO 88 أية ملخصـات للواجبات والمهام التفصيليـة المتعلقة بهذه المسميات المهنية. وكما هو الحال بالنسبة لـ ISCO 68 .

التصنيف الصناعي الدولي القياسي لجميع فروع النشاط الاقتصادي :

بحث المؤتمر الدولي الأول لإحصـائيي العمل سنة ١٩٢١م مـوضوع تصنيف الصنـاعات والمهن لأول مـرة ، وقـد أكد المؤتمر في قـراره ، ضرورة التمييـز بين التصنيف ، طبقـا لنوع الصنـاعـة والتصنيف طبقا لنوع المهنة ، مشيرا إلى قصد تصنيف القوى العاملة . أي تصنيف القوى العاملة طبقا لنـوع الصناعـة التي تستخـدمها . وقد وضـع المؤتمر قائمـة للأقسـام الرئيسيـة للنشاط الاقتصادي وقام مكتب العمل الدولي ، تنفيذا لقـرار المؤتمر الثاني لإحصائيي العمل عام ١٩٢٥ ، بوضع قائمة مؤقتة بالفروع الرئيسيـة للنشاط الاقتصادي ، على أساس إظهار البيانات المتوافرة والمتعلقة بالأجور والاستخدام والبطالة بشكل موحد .

هذا وقد أوصت لجنة خبراء الاحصاء التابعة لعصبة الأمم في ذلك الوقت، عندما دعيت لتدارس مشكلة التصنيف ، تبعـا لنوع الصناعة عـام ١٩٣٨ إلى الأخذ بتعريف موحـد للسكان النشطين ، وإلى اعتماد قائمتين تتعلقان بالصنـاعات ، قائمة تتضمن حدا أدنى ، وقائمـة أكثر تفصيلا وبذلك يتم تسهيل إمكانية المقارنات الدولية .

وفي عام ١٩٤٨ أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ، بأن تستخدم جميع الحكومات والدول الأعضاء التصنيف الصناعي الدولي القياسي لجميع فروع النشاط الاقتصادي (ISIC) والذي اشتمل على الأقسام الرئيسية التالية :

١ . الزراعة ، الصيد ، الغابات ، صيد الأسماك .

٢ . التعدين والمحاجر .

٣ . الصناعات التحويلية .

٤ . الكهرباء والغاز والمياه .

٥ . التشييد والبناء .

٦ . تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق .

٧ . النقل والتخزين والمواصلات .

٨ . التمويل ، التأمين ، العقارات وخدمات الأعمال .

٩ . الخدمات الاجتماعية والشخصية .

– . أنشطة غير واضحة .

ثالثاً ـ مشروع التصنيف المهني الموحد للدول العربية (تجربة منظمة التنمية الصناعية):

اهتمت اللجنة الاستشارية للإحصاءات الصناعية ، بمركز التنمية الصناعية للدول العربية – المنظمة العربية للتنمية الصناعية حاليا – ومنذ عام ١٩٧٣ باعداد مشروع موحد للتصنيف المهني في ضوء أدلة التصنيف المطبقة في الدول العربية وتلك المعدة من قبل المنظمات الدولية ، وقد أعدت اللجنة مشروع هذا التصنيف على نمط التصنيف الدولي للمهن حتى مستوى الحد الرابع ، ولم يقتصر على الواقع الحالي للمهن الموجودة في الدول العربية بل استوعب مهنا غير موجودة في بعض هذه الدول ولكن يتوقع لها الرواج في المستقبل .

وقد عرض هذا المشروع على اللجنة المشار إليها في اجتماعها الخامس الذي عقد في حزيران عام ١٩٧٦ في الإسكندرية ، وكانت تضم وفودا تمثل كل من الإمارات العربية المتحدة ، تونس ، الجزائر ، السودان، السعودية ، سورية ، العراق ، الكويت ، اليمن بالإضافة إلى ممثلي مجلس الوحدة الاقتصادية ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، منظمة العمل العربية ، اللجنة الاستشارية الدائمة لدول المغرب العربي ، الاكاديمية العربية للنقل البحري ومركز التنمية الصناعية للدول العربية .

وبعد أن درس المشروع المذكور أصدرت اللجنة التوصيات التالية :

١ ـ أن تقوم الدول بتطبيق مشروع التصنيف المهني الموحد لدول الجامعة العربية اعتبارا من عام ١٩٧٧ ولمدة أقصاها ثلاث سنوات ، على أن يعاد النظر في نهايتها في المشروع في ضوء

الملاحظات والآراءالتي تبديها الدول العربية نتيجة التطبيق العملي ، على أن تتضمن ملاحظات الدول رأيها في التسميات الواردة به ، على مستوى المجموعات المهنية (الفصول) وأن ترسل هذه الملاحظات تباعا إلى المنظمة العربية للتنمية الصناعية .

٢ ـ أن تعدّل تسمية المشروع (مشروع التصنيف المهني الموحد لدول الجامعة العربية) .

٣ ـ أن تستكمل المنظمة العربية للتنمية الصناعية المشروع المعروض على اللجنة ، وذلك بترقيمه بالأسلوبين المستخدمين في الدول العربية حتى الحد الخامس ، وطبعه وتوزيعه قبل نهاية عام ١٩٧٦م على الدول العربية للمباشرة في تجريبه وتطبيقه .

٤ ـ أن تقوم الأجهزة الإحصائية في مجال تنفيذ مشروع التصنيف المهني الموحد لدول الجامعة العربية (الموصف) ، بتوزيع هذا المشروع على جميع الأجهزة والمؤسسات المعنية ، ضمانا لشمول تطبيق الدليل في المجالات الاحصائية والبحوث الميدانية المتعلقة بالقوى العاملة ، ومن ثم تكون الملاحظات والآراء على مستوى الدول ككل .

٥ ـ أن يترك لكل دولة – تبعا لظروفها – تحديد المسميات الدارجة للمهن الموجودة بها وإضافتها للدليل كمرادفات وذلك فيما بعد الحد الثالث .

وقد وزعت المهن في مشروع الدليل على ثلاثة مستويات ، قسم ، باب ، فصل ، وقد ضم الدليل تسعة أقسام هي :

الرمز	القسم
١ / ٠	أصحاب المهن الفنية والعلمية والعاملون في المهن المرتبطة بهم
٢	المديرون الإداريون ومديرو الأعمال .
٣	القائمون بالأعمال الكتابية وأصحاب المهن المرتبطة بهم
٤	القائمون بأعمال البيع
٥	العاملون بالخدمات
٦	العاملون في الزراعة وتربية الحيوان
٧، ٨ ، ٩	عمال الانتاج والعاملون بالمهن المرتبطة بهم وعمال تشغيل وسائل النقل والفعلة والعتالون .
س	الأفراد الذين يتعذر تصنيفهم حسب المهنة .
ـ	أفراد القوات المسلحة .

وقد شمل مشروع التصنيف المذكور جميع المهن التي كانت موجودة في الدول العربية بالإضافة إلى أنه استند في وضعه على التصنيف الدولي للمهن الذي أخذ به عدد من الدول العربية كالكويت ، السعودية ، ليبيا ، الجزائر . وقد صدر هذا التصنيف عام ١٩٧٩ إلا أنه لم يوزع بسبب الظروف التي كانت سائدة آنذاك .

التصنيف المهني العربي :

اهتمت منظمة العمل العربية بإعداد تصنيف مهني عربي حيث نص دستور المنظمة على ان هذا الأمر من الأهداف الرئيسيـة لعملها، كما تم التأكيد في العديد من اللقـاءات العربية على الحاجة إلى هذه الأداة الهامـة والفاعلـة لتنمية القوى العـاملة العـربية والتخطيط لها على المستـويين العربي والقطري.

وبعد جهود فنية بذلت في مسح وتقييم التصانيف المهنية القطرية المستخدمة وعقد عدة لقاءات فنية لـدراسة الموضوع تم إعـداد مشروع التصنيف المهني العربي والذي أصـدرت منظمة العمل العربية طبعته الأولى عام ١٩٨٧ ثم صدرت طبعة ثـانية معدلة منه عام ١٩٨٩ بعد أن تم اعتماده من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته السـادسة عشرة عام ١٩٨٨ والدورة الثلاثين لمجلس إدارة مكتب العمل العربي.

وقد حددت أهـداف التصنيف المهني العربي في توحيد مسميـات وأوصاف المهن على المستوى العربي وتنسيق البيانات الإحصائية بين الدول العـربية وتسهيل عمليات المقارنة بينها في مختلف مجالات تنمية الموارد البشرية ومعـاونة الأقطار العربيـة التي لم تعد تصنيفاً مهنيـاً خاصاً بها في إعداد هذا التصنيف مسترشدة بالتصنيف المهني العربي.

ينقسم هيكل التصنيف المهني العـربي رأسيـا بشكل مجمـوعـات متسلسلـة من التجميع إلى التفصيل، لتلبية الاحتيـاجات الاحصـائية والمهنيـة لمعلومـات سوق العمل، ووزعت المجمـوعات حسب التدرج إلى خمسة مستويات هي:

١ ـ القسم : ويمثل أعلى وأوسع مستوى لتوفير امكانية حصر الأعمال وتصنيفها بصورة منطقية وصنفت المهن في هذا الدليل ضمن عشرة أقسام.

٢ ـ الجزء : ويعتبر الحد الثاني في التصنيف ويشمل هذا التصنيف ٣٠ جزءا.

٣ ـ الباب : ويمثل الحد الثالث ويشمل التصنيف المهني العربي ٨٣ باباً.

٤ ـ الفصل : ويمثل الحد الـرابع ويشمل التصنيف المهني العربي ٢٩١ فصـلاً. وتوفـر الفصول معلومات مهنية أكثر تفصيلاً.

٥ ـ العمـــل/لمهنة : ويمثل الحـد الخامس في التصنيـف ويشمل التصنيف المهني العربي ١٨٠٣ عمل/مهنـة. وقد استخـدم التصنيف مسمى العمل مـرادفاً لمسمى المهنـة وقد تم تـوصيف الأعمال/المهن.

كما اعتمد التصنيف المهني العربي هيكلاً عاماً لسلم المهارة يتمشى مع الاتفاق شبه العالمي على وجود خمس فئـات رئيسية هي: اختصـاصي ـ فنـي ـ مهني ـ ماهر ـ محدود المهارات، كـذلك استخدم التصنيف نظـام الترميز العشري ليعكس العلاقة بين الأعمال ومجموعـات المهن ويتكون الرقم الرمزي للأعمال/المهن من سبع خانات تمثل ستة حدود.

الفصل الثاني
أهمية التصنيف المهني على مستوى الوحدات الانتاجية وتحديد مستوى المهارة

أولا ـ التصنيف المهني للقوى العاملة على مستوى المؤسسات والوحدات الإنتاجية :

يتوقف النجاح في تخطيط القوى العاملة على المستوى القومي على النجاح الذي يتم تحقيقه في تخطيط القوى العاملة على مستوى المشروع ومستوى القطاع ومستوى الإقليم أو المحافظة .

والواضح أن مرحلة تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة أو المشروع أو المنشأة وكذلك الوحدة الإنتاجية ، هي مرحلة تتميز بالدقة والواقعية وتجميع البيانات التفصيلية ، كما تعتبر القاعدة التي يمكن على أساسها بناء خطة متكاملة لسد احتياجات المؤسسات والمشروعات من المهارات المختلفة ، وهي بالتالي تساهم في تخطيط القوى العاملة للمستويات الأخرى ، كمستوى القطاع ، ومستوى الإقليم أو المحافظة وصولا لمستوى الدولة . فالمؤسسة أو المنشأة تعمل على تحسين التخطيط الاقتصادي على مستوى الدولة ، باعتبار أن المسؤولين في المؤسسة أو المنشأة هم أكثر من غيرهم قدرة على تحديد الاحتياجات للعاملين في مختلف المهارات في المستقبل ، وتحديد أفضل هيكل للعمالة المطلوبة، مع الكشف عن التغيرات المستقبلية في وظائف معينة ، وتحديد مستويات التدريب اللازمة للعملية الإنتاجية .

ولا شك ان الاهتمام بتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة أو المشروع يعود إلى الأمور التالية :

١ ـ تمكين المؤسسة أو المشروع من تعرّف الوضع القائم ، أي :

ـ تحديد حجم القوى العاملة الحالية مصنفة إلى مهن وتخصصات ومستويات تعليمية وتدريبية .

ـ تحديد هيكل العمالة تبعا لدرجات المهارة ومستويات الاشراف والادارة .

ـ تحديد معدلات الأداء الحالية لكل مهنة ومستوى .

٢ ـ تمـــــكين المؤسسة أو المشروع من تحـــديد متطلبات تطـوير القـوى العاملـة الحالية من حيث:

ـ معرفة وتحديد الحجم الأمثل للقوى العاملة طبقا لدرجات المهارة والمستويات المطلوبة منها .

ـ بيـان الاحتياجات العدديـة من مختلف المهن والتخصصات ، مع بيان الفـائض أو العجز في القوى العاملة في المشروع .

ـ بيان الاحتياجات التدريبية والتعليمية المطلوبة لرفع كفاءة العاملين في المؤسسة .

٣ – تصميم بـرامج التـدريب وإعـادة التـدريب والـربط بين الاحتيـاجـات المتـوقعـة من الأعمال / الوظائف وبين برامج التدريب المستقبلية.

٤ – المساعدة في وضع التقديرات المستقبلية للطلب على العمالة وذلك من حيث العدد والنوعية.

وإذا كان تخطيط القـوى العاملة بشكل عـام لا يمكن أن يتم إلا بوجـود تصنيف مهني معتمد، فإن تخطيط القـوى العاملـة على مستوى المؤسسـة أو المشروع سوف يكـون عديم الجدوى هـو الآخر ما لم يعتمد على أساس علمي محدد متمثل في التصنيف والتوصيف المهني، إذ ان للتصنيف المهني أهميـة كبرى في تـوحيـد مسميـات المهن وأوصـافهـا ، وتسهيل الحصـول على البيـانـات الإحصائيـة والمعلومات التي تخدم عملية التخطيط وتنميـة القوى العاملة . لـذا فإن الأمر يتطلب تـوحيد مسميـات الـوظـائف والمهن والتخصصات وأن يكـون لكل منهـا، وصف دقيق يتضمن الواجبـات والمسؤوليات والاختصاصـات ومستوى الأداء المطلوب، والقدرات الخاصـة الواجب توافرها، ومستوى التعليم والتدريب والخبرة المطلـوبة لأدائها ومستوى الأجور التي تمنح للقائم بها .

ويلاحظ بأن التصنيـف الدولي للمهن ISCO 68 سار على نفس نمط التصنيفـات القومية في كثير من الدول المتقـدمة ، والتي كـانت قد صممت أساسـا لتداول وترتيـب بيانات التعـداد العام للسكان وقوة العمل ، بما لا يتفق ونوع التحليلات التفصيلية اللازمة لتخطيط العمالة ، لا سيما في الـدول الناميـة. وقد أدى إغفـال التصنيف لمستـوى الأداء الفني والتعليم والتدريب لكل مهنـة ، وحدود المسؤوليـة لشاغليها وطبيعة الاسلـوب التكنولوجي الذي يتم العمل فيـه ، إلى عدم قدرة التصنيف الدولي على مقـابلة متطلبات تخطيط القـوى العاملة على مستـوى المشروع أو المؤسسة ونجاحه في الدول النامية.

وعلى هذا فإنه يمكننا القول بأنـه لم يكن هناك في المرحلة الماضية أي تصنيف مهني محدد على مستـوى المشروع أو المؤسسـة ، بل اتبعت تقسيمات مهنيـة خـاصـة ، لتتماشى وخطط القـوى العاملة، فعلى سبيل المثال لا الحصر نجد أن جمهـورية مصر العربية قد اتبعت تقسيماً في تخطيط القوى العاملة ليناسب البيانات والاحصاءات المتاحة وعلى النحو التالي :

١ ٠ المديرون .

٢ ٠ المهن الفنية والتخصصية العالية .

٣ ٠ الفنيـــون .

٤ ٠ الكتبـــــة .

٥ ٠ العمال الماهـرون .

٦ ٠ العمال شبه الماهرين .

٧ ٠ العمال غير الماهرين .

كما اتبعت تقسيمات مهنيـة أخـرى لغـرض البحـث والتحليل الاقتصـادي والاجتماعي ومن أشهر هذه التقسيمات المستخدمة ، تقسيم القوى العاملة إلى مجموعات مهنية رئيسية هي :

١ ٠ العمال ذوو الياقات البيضاء (تشمل الفنيين والإداريين والكتبة وعمال البيع) .

٢ ٠ العمال ذوو الياقات الزرقاء (تشمل عمال الانتاج والعمال اليدويين) .

٣ ٠ الفلاحـــون .

٤ ٠ عمال الخدمات .

ثانيا ـ تصنيف القـوى العـاملة بحسب مســتوى المهـارة ومدى الترابط بينهـا وبين المهن والتعليم:

تعتبر المهارات من بين أهم العناصر التي يمكن أن تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية ، وذلك لأن توافر المهـارات بالقدر المناسب وبالنـوع المناسب، وفقا لحاجة النشاطـات الاقتصادية ، يمكن أن يساعد كثيرا في القيام بهذه النشاطات بشكل أكثر كفـاءة، وعلى العكس من ذلك فان عدم توافرها يعتبر عقبة رئيسيـة في تنفيذ النشاط الاقتصـادي بصورة فاعلة وبـالتالي يؤدي ذلك إلى عـرقلة تحقيق التنمية الاقتصادية.

وإذا كانت المهنة تحدد لنا الحقل أو المجال الـذي سيعمل فيه العامل ، فإن المهارة ، تحدد درجة القدرة الفنية على تطويع العمل وتأديته بالأسلوب الأمثل . ولغرض تكوين المهارات ، تدرس أولا ، العلاقة المتبادلة بين التطـور في أساليب الإنتاج وبين برامج التعليم العام والتعليم التخصصي ، لأن احتياجات التنميـة للمهارات تتم على أساس تحديد الأصناف المختلفة المطلـوبة من تلك المهارات ، كما ان تعرّف تلك الأصنـاف و تعريفها يعتبر الأسـاس لما يتخذ من اجراءات لتـوفير العرض من هذه المهارات تبعا لأصنافها وخصائصها المختلفة . وقد عرّفت المهارة بتعريفات كثيرة منها :

١ ـ إن المهارة تعني قدرات واستعدادات الأفراد والخبرات الفنية التي اكتسبوها في حقل معين من المعـرفة أو التي يحتـاجونها للقيـام بعمل معين وهي تتطلب درجة عـالية من البراعـة في أداء العمل، بالإضافة إلى درجة عالية من الدقة والتنسيق.

٢ ـ قدرة أي فرد على أداء أنواع من المهام بكفاءة أكبر من المعتـاد مقاسة بنوعية النتائج والجهود الاقتصادية.

٣ ـ المهارة تلك التي يتم تعلمها لجعل النشاط أكثر كفاءة.

٤ ـ السهولة والسرعة والدقة في أداء العمل مع القدرة على تكييف الأداء تبعا للظروف المتغيرة.

ولا شك في أن تعدد تعريفات المهارة ناتج عن أن مفهومها هو مفهوم نسبي، فما يعد مهارة في وقت، قد لا يعد كذلك في وقت آخر. إذ أن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية وبخاصة ما يتصل منها بنواحي التقدم الفني والتكنولوجي، تولد الحاجة لمهارات جديدة، كما تؤدي إلى تقليل أو انتفاء الحاجة لمهارات معينة، وإن ما يعد مهارة في قطر معين قد لا يعتبر كذلك في قطر آخر، وحتى ضمن القطر الواحد، فإن ما يعد مهارة في قطاع معين أو منطقة معينة قد لا يعتبر كذلك في قطاع أو منطقة أخرى.

وعلى الرغم من الغموض الذي يكتنف مفهوم المهارة إلا أنه يمكن تحديد نوعين من المهارات وهما إما:

١ ـ مهارات فكرية (ذهنية)، وهي التي يغلب عليها الطابع الفكري والنظري ويقل فيها الطابع اليدوي ، وهذا النوع من المهارة يتطلب في اعداده زمنا طويلا.

٢ ـ مهارات يدوية ، وهي التي تتصف بالطابع اليدوي والعضلي ويقل فيها الطابع الفكري والنظري ويمكن أن تكتسب هذه المهارات من خلال التدريب العملي والدراسات التطبيقية .

وفي الحقيقة فإن الحياة المعاصرة تتطلب مزيجا من المهارات ، إذ إن المهارة هي درجة الدقة أو الاستعداد للقيام بعمل ما ، وهي تتحدد بمستوى المعرفة المتخصصة والخبرات وتقاليد العمل والعادات المتراكمة لدى العامل . كما أن التقدم التكنولوجي يتطلب زيادات مستمرة في مستويات المهارة لذلك فان التطور التكنولوجي ، قد لا يعطي ثماره المطلوبة إذ ا لم تتوافر مستويات المهارة المناسبة له .

ان وضع تصنيف شامل للقوى العاملة طبقا لمستوى المهارة ما زال موضع بحث وجدل ، إذ إن هناك صعوبة حقيقية في قياس وتصنيف المهارات ، وبالتالي وضعها في مكانها المميز في استراتيجية النمو الاقتصادي . لذلك لم يكن هناك تصنيف قياسي دولي متفق عليه للقوى العاملة بحسب المهارات ، كالتصنيف القياسي الدولي للمهن ، أو التصنيف القياسي الدولي بحسب النشاط الاقتصادي ،وذلك بسبب عدم الاتفاق على معايير محددة لقياس تصنيف المهارات على مستوى الاقتصاد القومي ، والملاحظ ان تصنيف المهارات يتم بطريقتين :

الطريقة الأولى : تتخذ التوزيع الوظيفي أساسا للقياس والتصنيف ، وهذه الطريقة تتطلب مجهودا معقدا وطويلا ، غير أنها تعطي نتائج بالغة التحديد ، وبذلك يمكن أخذ احتياجات محددة ولمهارات محددة واعطاءها التدريب الكافي لها ، وهذا هو المدخل إلى طريقة التعليم بقصد الاستخدام .

أما الطريقة الثانية : وهي المفضلة في جميع أعمال منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لأوروبا (O.E.C.D) فتعتبر الحلقة التعليمية أساسا لقياس المهارة ، وبدون شك فإن هناك علاقات وثيقة بين المهارة والمهنة والتعليم .

أما تصنيف العاملين بحسب مستوى المهارة ، فلم يتم التوصل إلى تصنيف قياسي دولي للقوى العاملة بحسب مستويات المهارة ، غير أنه تمت عدة دراسات من قبل وكالات الأمم المتحدة لإيجاد تصنيف مقبول لمستوى المهارة أو لمستوى التدريب والتعليم ، ففي اجتماع المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة حول التعليم والتنمية فقد تم تصنيف مستويات التدريب إلى المجموعات التالية :

١ ٠ الدرجة الجامعية العالية .

٢ ٠ الدرجة الجامعية .

٣ ٠ الفنيون .

٤ ٠ المهنيون والخبراء .

٥ ٠ العمال الماهرون .

٦ ٠ العمال شبه الماهرين .

٧ ٠ العمال غير الماهرين .

وهذا التصنيف قد تم على أساس سنوات التعليم العام والتدريب المهني ، لا على أساس المعرفة العملية للعمل ، وبالتالي فإن هذا التصنيف لم يأخذ في الاعتبار أولئك الذين يحصلون على التدريب من خلال الممارسة ، ولم يأخذ متطلبات المهارات في النشاطات الأخرى من غير الصناعة .

كما تم في اجتماع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة السابع والثلاثين ، تصنيف الأفراد المطلوب تدريبهم تبعا لما يأتي :

١ ٠ المهندسون

٢ ٠ الفنيون

٣ ٠ مساعدو الفنيين

٤ ٠ المشرفون والمراقبون

٥ ٠ العمال الماهرون

٦ ٠ العمال شبه الماهرين .

والملاحظ على هذا التصنيف أن التركيز فيه تم على أساس المستوى التعليمي .

ويمكن أن يصار إلى اقتراح تصنيف ينطبق وواقع الدول العربية ومن بينها دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حيث بالامكان تصنيف مستويات المهارة على النحو التالي :

١ . المديـــرون (الإداريـون) :

ويشمل هذا المستوى من المهارة الأفراد الـذين يشتغلون في قمة السلم الوظيفي بغض النظر عن نـوع ملكية المرفق أو المنشـأة أو الوحـدة الإنتـاجية ، التي يعملـون بها ، ولا بـد أن يكونـوا متمتعين بمـواهب وقـدرات طبيعيـة ووظيفية تـؤهلهم لحل المشـاكل واتخاذ القـرارات ووضـع السياسات وقيادة الآخرين ولهم مسؤوليات وسلطات كبيرة .

٢ . الإختصاصيـــون :

تعادل هـذه الفئة المديرين من حيـث الأهمية ، كما أنها المصدر الـرئيسي للحصول عليهم ، نظـرا لأنها لا تقـل عنهم من حيث المستـــوى التعليمي ، لأن الأعمال التي يقـومـــون بها ، تتطلب مؤهلات جامعية ، وهؤلاء عادة يقـومون بأعمال تطبيقية ، كالبحوث والتجارب العلمية ، وتطبيق الطرق العلمية لمختلف العمليـات في القطاعات الإنتاجية ، أو الخدميـة ، وكذلك الأعمال ذات الصفة الفنية المتصلة بالبحث العلمي أو التقدم التكنولوجي .

٣ . الفنيـــون :

وتحتل هذه الفئة المكان الوسط بين أصحـاب المهن العليا العملية والعمال والماهرين ، وتتصف أعمال هذه الفئـة / المجموعة بـالأعمال الفنية على الأغلب ، وهم يعملـون تحت اشراف العاملين من المهن العليـا غالبـا . ويتطلب من أفراد هذه الفئـة أن يكـونوا حاصلين على إمكانـات فنية تعليمية ومهارة يـدوية ، وهم يؤدون عمـلا فنيا يساعـد على تحقيق هدف الوحـدة التي يعملون بها من انتاج أو خـدمات إلى جانب معاونتهم لـلاختصاصيين في وضـع وتصميم الإنتاج وطـرق تنفيذه ورسم برنامج العمل ، كما تتطلب هذه الفئة دراسة خاصة أقل من الجامعية بالاضافة إلى تدريب كاف في أثناء العمل وخبرة عملية ملائمة .

٤ . المساعدون (الكتبة) :

يتولى أفراد هـذه الفئة تصنيف وتجميع وترتيب وحفظ سجلات العمليـات المالية والتعامل في النقود السائلة ، وكذلك تسجيل الأعمال المختلفة عن طريق الاختزال أو الآلة الكاتبة . وغالبا يكون المستوى التعليمي لمهن هذه المجموعة هو التعليم المتوسط والثانوية العامة أو في مستواهما ، بغض النظر عن وضـع شاغلي تلك المهن فعلا والذين يكون مستواهم التعليمي أقل ولكنهم حصلوا بحكم سنوات الخبرة على درجة مناسبة من المهارة.

٥ . العمال الماهـرون :

يتطلب من أفـراد هذه الفئـة أن يتقنوا مهارات معينـة لازمة لمهنهـم ، حصلوا عليها مـن خلال تدريب مهني أو تلمذة صنـاعية أو خبرة طويلة في المهنة ، ويمكن أن نضيف أن مصـدر هذه الفئة اما :

- أجهزة التعليم والتدريب لمدة تتراوح بين سنتين إلى أربع سنوات بعد الحصول على الشهادة الابتدائية أو الشهادة المتوسطة.

- عن طريق الترقية للعمال متوسطي المهارة بعد ممارستهم للمهنة مدة ملائمة أو كافية .

٦ . العمال شبه الماهرين :

وتضم هذه المجموعة ، المهارات التي تتصل بالمهن اليدوية في الغالب ، والتي حصل فيها العاملون على تدريب لفترة قصيرة . وتوكل إلى أفراد هذه المجموعة الأعمال التي لا تحتاج إلى مهارة كبيرة والتي يعمل أفرادها تحت إشراف معين ، وفي أعمال متكررة ، وغالبا ما يكون مستواهم العلمي هو مستوى الشهادة المتوسطة أو الابتدائية مع تدريب تتراوح مدته بين ٣ - ٩ أشهر في الغالب .

٧ . العمال غير الماهرين :

وتشمل هذه المجموعة العاملين في المهن التي لا تحتاج إلى تدريب وخبرة ، ويعملون في الأشغال التي لا تحتاج إلى مهارة خاصة بل يكفي تعليمهم وتدريبهم في بضع ساعات أو أيام دون الحاجة إلى تعلم فني ، وعادة يكونون من حملة الشهادة الابتدائية ومن غير المؤهلين (أميين) .

ومن الواضح ووفقا للمقترح السابق ان كل مجموعة مهنية تضم عددا من المهن ترتبط بمستوى تعليمي وتدريبي معين وهذه المستويات هي :

- الجامعات .
- المعاهد العليا (سنتان بعد الدراسة الثانوية) .
- التعليم الثانوي (العام والفني والتجاري والزراعي) .
- مراكز التدريب المهني .
- البرامج التدريبية المختلفة .

وأخيرا فإن للمهارات أهمية كبيرة في عملية التنمية الاقتصادية التي تتطلب بالضرورة ، العمل على خلق مهارات جديدة تواكب التطور التكنولوجي ، إذ أن عدم توافر مثل هذه المهارات يعتبر عقبة أساسية تعترض التنمية الاقتصادية وعلى الأخص في الدول النامية ، حيث يشار في هذا الصدد إلى (أن حل مشكلة الأطر الماهرة في الدول النامية ، لا يمكن أن يتم عن طريق نمو بطيء، كما حصل في الماضي ، وأن نقص الأطر الماهرة هو الذي يُكوّن اليوم أحد الحواجز الرئيسية في وجه التقدم الاقتصادي) .

البحث الخامس

التصنيف المهني ودوره
في تخطيط وتنمية القوى العاملة
وإحصاءات العمل

محتويات البحث

	الصفحة من	إلى
تمهيـــــد :	١٢٣	
الفصل الأول : الهيكل العام للتصنيف المهني	١٢٤	١٣٠
أولاً ـ مراحل إعداد التصنيف المهني	١٢٤	١٢٥
ثانيـاً ـ في مجـال إعداد دليـل التصنيف الدولي للمهن	١٢٦	١٢٧
ثالثـاً ـ نظام المستوى الدولي لتصنيف المهن	١٢٧	١٣٠
الفصل الثاني : التصنيف المهني واحصاءات العمل	١٣١	١٣٤
العلاقة بين التصنيف المهني وإحصاءات العمل ..	١٣٢	١٣٤
أولاً ـ العمليات الإحصائية المباشرة	١٣٢	١٣٣
ثانيـاً ـ تحليل النتائج الإحصائية	١٣٣	١٣٤
الفصل الثالث : التصنيف المهني وتخطيط القوى العاملة	١٣٥	١٣٩
أولاً ـ مفهوم تخطيط القوى العاملة وأهميته .	١٣٥	١٣٧
ثانيـاً ـ احتياجات تخطيط القوى العاملة	١٣٧	١٣٨
ثالثـاً ـ أهداف تخطيط القوى العاملة	١٣٨	
رابعـاً ـ العـرض الكلي والمتطلبات الكلية من القوى العاملة	١٣٨	١٣٩
الفصل الرابع : التصنيف المهني وتنمية القوى العاملة	١٤٠	١٤٣
أولاً ـ مفهوما التنميـة الاقتصاديـة، وتنميـة القوى العاملة	١٤٠	
ثانيـاً ـ جوانب تنمية القوى العاملة	١٤٠	١٤١
ثالثـاً ـ النتائج المتوخاة	١٤١	١٤٢
رابعاً ـ تنمية المهارة	١٤٢	١٤٣
الاقـتراحات :	١٤٤	١٤٦
المصـــادر :	١٤٧	

تمهيـــد

يعتمد التقـدم الاقتصادي والاجتماعي في أي مجتمـع ، على الاستخدام الفعال والأمثـل للقوى العـاملة المتـوافرة لـديه ، إذ أن القـوى العاملـة المدربة جيـدا ، أو التي على قدر كبير من الكفـاءة والفاعلية هي مفتاح التطوير والتنمية والتقدم .

وعلى الـرغم من ذلك فإن من الملاحظ أن موضـوع تخطيط الموارد البشرية لم يحظ بـالاهتمام المناسب في الدول الناميـة عموماً مما ترك آثاراً سلبية وأحدث اربـاكاً في مجمل قضايا العمل، ومن المعروف أن تـوفير البيانـات الاحصائية عن القـوى العاملة يعتبر أمـرا ضروريا وهـاما في مجال تخطيط وتنميـة الموارد البشريـة وكذلك في مجال تصنيفهـا وفقـا للمهن والنـوع والكم والتعليم والتدريب ... إلخ .

وتقضي الضرورة بأن تتبع الدول والهيئات المعنية ، تصنيفا مهنيا يمكن الإفادة منه في مجالات القوى العاملـة المختلفة؛ في تخطيطها وتهيئتها ، وتـدريبها وتنسيق البيانات الإحصـائية وتبادل المعلـومات بين الـدول ، وتسهيل عمليـات المقـارنة فيهـا كمقـارنـات الأجور وإصـابـات العمل والأمراض المهنيـة ، وذلك لأن التصنيف المهني نظام يتم بموجبه حصر المهن الموجـودة في قطر أو منطقة جغـرافية معينة ، ثم دراستهـا بصورة تفصيلية ، وجمع المعلومـات الوافية عنهـا ، وفرز وتبويب تلك المعلـومات ووضعها في شكل مجمـوعات رئيسية ، تبعا للعـلاقة القائمـة على أساس العمل المؤدى ، ثم توزيع المجموعـات الرئيسية إلى مجموعات فرعيـة أو مجموعات صغيرة بحيث يمنع أي ازدواج أو تداخل بينها .

الفصل الأول
الهيكل العام للتصنيف المهني

يعرف التصنيف المهني، بأنه نظام لحصر ودراسة وتعريف وتسمية وتوزيع أو تبويب المهن والعناوين المهنية، للقوى العاملة ضمن قطر أو منطقة جغرافية أو وحدة إقليمية معينة. ومن ثم تصنيفها إلى مجموعات أو فئات أو طوائف مهنية رئيسية وفرعية ومتغيرة، ومجموعات أو واجبات قياسية تشكل بالتالي المهنة، على أساس العمل الفعلي المؤدى بشكل مقبول. ووضع نظام رقمي خاص يعكس العلاقة بين المجموعات والمهن ويمنع أي ازدواج أو تداخل بينها.

ونستنتج من التعريف أعلاه الذي يلخص عملية الإعداد للتصنيف المهني ووضعه بشكله النهائي، بأن إعداد دليل التصنيف المهني يتطلب بالضرورة المراحل التالية:

أولاً – مراحل إعداد التصنيف المهني:

١ – حصر مهن القوى العاملة بهدف:

- معرفة أنواع القوى العاملة الموجودة في كل دولة أو المنطقة الجغرافية، ونسبة تركزها حسب المشروعات والمناطق الجغرافية والأنشطة المهنية.
- تحديد أعداد وأنواع المشروعات التي يتعين دراستها، لأغراض التصنيف المهني مستقبلاً كعينات "Samples" .

٢ – تحديد مصادر معلومات القوى العاملة:

من خلال التعرف الميداني على المهن السائدة، ودراسة الهياكل التنظيمية للمؤسسات والمنشآت العاملة في كل دولة، ولغرض استكمال معلومات الحصر الأساسية سوف نتعرض لبعض الصعوبات ومن بينها مايلي :

- اختلاف العناوين، وعدم انطباقها على طبيعة الأداء الفعلي لحامليها، إذ أن الكثير من المهن الإدارية يؤديها عمال ماهرون كما أن هناك عناوين تتطلب مهارة يؤديها عمال غير ماهرين.

- إن تلك الإحصاءات قد لا تشمل جميع المشروعات على الغالب، لعدم سريان ذلك عليها لأسباب معينة، أو لعدم التوصل إليها لأسباب أخرى.

- تباين التسميات بالنسبة للمهنة الواحدة بين مؤسسة وأخرى أو ضمن المؤسسة الواحدة بمنشآتها المختلفة.

- غياب التصنيف المهني للوظائف والمهن، وعدم تحديد واجبات كل منها بشكل صحيح بحيث يمكن تحديد ماهيتها على ضوء تلك الواجبات.

٣ - دراسة مهن القوى العاملة :

وهى الدراسات التي تؤخذ على أساس العينة للمشروعات ذات النشاط الاقتصادي المتماثل، حيث يتم حصر العاملين في كل مشروع من أجل اختيار النماذج المناسبة من العاملين حسب عناوين المهن الدارجة في المشروع.

٤ - تعريف مهن القوى العاملة :

لابد من أجل توضيح مواصفات المهنة بشكل قياسي، من تعريف المهن حسب الواجبات الرئيسية والثانوية المحملة على كل منها.

٥ - تسمية مهن وعناوين القوى العاملة :

يقصد بهذا، وضع عنوان لكل مجموعة من الواجبات الرئيسية والثانوية التي تؤدى بصورة مستقلة، يدل بشكل واضح على طبيعة المهنة ويميزها عن غيرها من المهن.

٦ - توزيع مهن القوى العاملة :

ان معرفة طبيعة الأداء في كل مهنة، يعطي الدليل الواضح على انتمائها لمجموعة رئيسية (Major Group) والتي اصطلح على تسميتها بالعربية (القسم)، ثم تأتي خطوات التوزيع الفرعية من مجموعات رئيسية (أقسام) إلى مجموعات أخرى (أجزاء) ثم إلى مجموعات فرعية (أبواب) توضع فيها المهن الأكثر تقاربًا، مثل باب المهندسين الذي يضم مجموعات صغيرة (فصول) خاصة بالمهندسين المدنيين والميكانيكيين والكهربائيين، ونلاحظ أن كل فصل منها يشكل عائلة أكثر تقارباً وانسجاماً.

ويأتي التوزيع الرابع والأخير على مستوى (المهنة)، التي تعتبر أصغر وحدة في التصنيف المهني. حيث يعتمد على وصفها، في تسجيل الباحثين عن فرص العمل(Applicants) ، وفرص العمل المتاحة (Vacanicies) وكذلك في تقييم العمل وتقييم الأداء للعاملين. ويفترض أن يكون عنوان أو اسم المهنة، واضحًا ومميزًا ومستقى من طبيعة الأداء، بحيث لا يتداخل عنوان المهنة في فصل معين مع عنوان مهنة في فصل آخر.

ثانياً – في مجال إعداد دليل التصنيف الدولي للمهن :

لقد واجهت منظمة العمل الدولية التي تشكلت عام ١٩١٩، منذ نشأتها، جملة من الصعوبات في توحيد المعلومات المهنية الدولية التي تخص الأقطار المنضوية تحت لوائها للأسباب التالية :

١ – اختلاف تسميات عناوين المهن تبعا لاختلاف اللغات التي تستخدمها أو تنطق بها تلك الأقطار، إضافة لاختلاف تسمية المهنة الواحدة في قطر واحد بين منطقة وأخرى فيه، مثال ذلك مهنة الحارس الذي مازال البعض لدينا يسميه (الخفير، الناطور، والوحاش، والنويجي والجرخجي.. الخ).

٢ – تباين مستويات الأداء للمهنة الواحدة بين قطر وآخر.

٣ – اختلاف أنظمة التصنيف المهني بين الأقطار، فبعضهم يوزع المهن إلى مهن تتطلب جهدًا بدنيًا وأخرى تتطلب جهدًا فكرياً ، وآخر يوزعها حسب العاملين عليها، إلى ذوي ياقات بيضاء هي الصفة المميزة التي تغلب على المهن الاختصاصية والإدارية والمكتبية، والى ذوي الياقات الزرقاء وهي صفة لذوي مهنة خدمية أو زراعية أو انتاجية. وتوجه آخر يضيف إلى هذه التسميات التحصيل العلمي المطلوب لكل مهنة، أو درجة المهارة أو حتى أنواع القطاع خدميًا كان أم سلعياً أم عاماً أم خاصاً. وبعضهم يذهب أكثر من ذلك فيعطي رقماً للمنطقة التي يعمل بها، ومثال ذلك أن نعطي رقمًا للمهنة التي تتطلب جهدًا بدنيًا مثل (كهربائي تأسيسات)، وبعد ذلك نعطيه رقماً آخر يعبر عن المستوى الدراسي المطلوب فيمن سيشغله، يليه رقم يتعلق بالمهارة ورقم آخر يعبر عن درجة المهارة ثم رقم يشير إلى كونه يشتغل في قطاع عام وفي دائرة خدمية وأنه من سكنة مدينة معينة.. إلخ.

وعلى ضوء ما ذكر مسبقًا، قرر المؤتمر الدولي السابع لخبراء إحصاءات العمل المنعقد في صيف عام ١٩٤٩م إصدار دليل التصنيف المهني الأول للمنظمة المذكورة، غير أن هذا الدليل كان عرضة للتغييرات، لذا فقد تعين على المنظمة الدولية أن تضع دليلها لعام ١٩٥٨م والذي أعقبته بالدليل الذي وضعه المؤتمر الحادي عشر المنعقد عام ١٩٦٦م في جنيف لخبراء إحصاءات العمل، حيث ظهر للوجود المستوى الدولي لتصنيف المهن لعام ١٩٦٨م، والذي صدر عام ١٩٦٩.★ وقدتميز بأنه استشرف كل الاحتمالات المستقبلية عن تطور المهنة نظاماً وعنواناً ووصفاً، فجاء ملبياً للكثير من حاجات الأقطار التي تبنته، وقد كانت أغراض الدليل الجديد كما يلي:

– وضع التصانيف المهنية القومية لأول مرة للأقطار التي ليس لديها أدلة تصنيف مهني خاصة بها.

– تسهيل مهمة المنظمة في إجراء المقارنات الإحصائية الدولية، وإجراء التحليلات التي يمكن على ضوئها تقدير مدى تطور هذا القطر أو ذاك، ومدى حاجته للخبرات الأجنبية في الجوانب التي تشكو من نقص فيها.

– تنظيم برامج الهجرة الدولية بين الأقطار بحسب حاجتها للقوى العاملة، والابتعاد عن الارتجال وإغراق تلك الأقطار بقوى عاملة فائضة عن حاجتها في جانب، مع وجود نقص بالقوى العاملة

★ صدرت آخر طبعة لدليل التصنيف الدولي للمهن ISCO 88 في عام ١٩٩٠.

في جانب آخر، وما يترتب على ذلك من هدر لمستويات التعليم والتدريب والإعداد الصحيح لها.

- إمكانية توفير الخبرات الدولية في الجوانب الإحصائية والتوجيهية والتدريبية المهنية، أو في الخدمات الأخرى على ضوء المؤشرات الإحصائية لتلك الأقطار.

- إمكانية اعطاء مؤشرات يمكن الإفادة منها في حالة السعي لخلق تكامل اقتصادي ضمن منطقة معينة، لأن توافر القوى العاملة المؤهلة هو العنصر الأساسي لذلك إلى جانب عناصر التنمية الأخرى. أو لوضع نظام موحد للتدريب المهني أو التعليم أو الأجور أو تقييم العمل.. إلخ.

ثالثاً – نظام المستوى الدولي لتصنيف المهن :

يعتمد نظام دليل التصنيف الدولي للمهن "I.S.C.O." كما ورد في الدليل الصادر عام ١٩٦٨، والذي اعتمدته الكثير من دول العالم ومنها أقطار عربية كالأردن ومصر وسوريا والعراق وليبيا واليمن والكويت والسعودية، على ما يلي :

١ – التوزيع المهني :

إن معظم المهن المدرجة في الدليل الدولي توجد بالفعل في أغلب أقطار العالم التي جرت دراسة مهنها أو التي أرسلت مندوبين عنها للمنظمة الدولية لمناقشة خبراء التصنيف المهني المعنيين بإعداد هذا الدليل. وهي تنقسم إلى:

أ – المجموعات الرئيسية (Major Groups) الأقسام :

وتنقسم هذه المجموعات إلى ثمانية أقسام كل واحد منها يحتوي على مجموعة مهنية أصغر منها تزيد على المجموعة الواحدة وتسمى (المجموعات الفرعية) التي تتضمنها المجموعة الرئيسية، ونجد في كل واحدة من المجموعات الرئيسية عنوانًا يدل دلالة واسعة على طبيعة أو نوع الأعمال الداخلة فيها، وتعريفًا يوفر وصفاً عاماً يوضح طبيعة المهن التي يشملها ورمزاً رقمياً متكوناً من مرتبة واحدة والمجموعات الرئيسية هي:

الرمز	العنوان
٠/١	العاملون الاختصاصيون والفنيون ومن يرتبط بهم
٢	الرؤساء الإداريون
٣	العاملون الكتابيون ومن يرتبط بهم
٤	العاملون في البيع
٥	العاملون في الخدمات

٦	العـاملون في الـزراعة والغـابات وتـربية الحيـوانات والطيـور الداجنـة والصيادون والقناصون (صيد البر والبحر).
٩/٨/٧	العاملون في الانتاج ومن يرتبط بهم ومشغلو معدات النقل والشغيلة
س	العاملون الذين لم يصنفوا بمهنة.
ـــ	القوات المسلحة.

ولما كانت المجموعات الرئيسية في دليل التصنيف الدولي تنقسم إلى ثمانية أقسام رئيسية، وكل واحد من هـذه الأقسام له عنوان يـدل دلالة واسعة على طبيعة أو نـوع المهن التي يتضمنها، فمن السهل جدًا على المعنيين بأصناف المهن أن يحددوا ارتباط المهنة في القسم المعني.

ب ـ المجموعات الفرعية (Minor Groups) الأبواب :

يحتـوى دليل التصنيف الـدولي للمهن طبعـة ١٩٦٩ على (٨٣) مجموعـة فـرعيـة، تسمى كل واحدة منهـا (باب) ويتوافر في البـاب أيضا تعريف للوحـدات الصغيرة الداخلة فيه، وكـذلك رمز رقمي مكـون من رقمين، وعنوان يـدل عليه دلالـة واضحة كما في حـالة البـاب (٣ – ٦) الخاص بالعاملين في الغابات، فالرقم الأيسر يرمز للقسم السادس الذي يخص العاملين بالزراعة والغابات وتربية الحيوانـات والطيور الداجنة والصيد والقنص، والفاصلـة هي الحد الفاصل بين المجموعة الرئيسيـة (القسم) والمجموعة الفرعيـة (الباب)، أما الرقم (٣) فهـو تسلسل الباب ضمن القسم، وبهذا يكون رمز الباب المذكور مكونـاً من رقمين وفاصلة وسطية، وليس بالضرورة أن تكون بين الرمـوز فاصلة، حيث إن بعض التصـانيف لا تعتمد هـذا أو انها تعتمد فاصلـة واحدة فقط حتى بالنسبة للأرقام المكملة للمهنة.

ج – المجموعات الصغيرة (Unit Groups) الفصول :

وتعتبر التسلسل الثالث في توزيع المجموعات المهنية وقد اصطلح عليها في أدلة التصنيف المهني العربية بـاصطلاح (الفصل)، وهي كسابقاتها تضم عنـواناً دقيقاً أكثر وضوحـاً وتعريفاً للمهن المرتبطة بكل فصل، ورمـزاً رقمياً مكوناً من ثـلاثة أرقام، يدل الـرقم الأول من اليسار إلى القسم والثـاني إلى الباب والثـالث يعكس تسلسل الفصل ضمن الباب. وتشكل الأرقـام الثلاثـة الفصل المقصود، كما في الرمـز (٣٤ – ٧) الذي يشير للفصل الخاص بالعاملين في صناعة الـورق، فالرقم الأول من اليسار يرمـز للقسم، وهو مع الرقم الثاني يرمزان للبـاب (٣ – ٧) الخاص بالعاملين في تحضير الأخشاب وصناعة الورق، في حين يكمل الرقم الثالث بعد الباب رمز الفصل المعني.

ويتـوافر في التصنيف الـدولي للمهن (٢٨٤) فصلاً في حين يقـل العدد أو يـزيد في التصـانيف المهنية القومية.

د – المهنـــة (Occupation) :

وهي أصغر وحدة في نظـام التصنيف المهني وتتكون عادة من الواجبات الأساسيـة الداخلة في كل منها والمدرجة بتسلسل منطقي، وقـد يتضمن بعضها واجبات ثانوية محسـوبة عليها أو ذات علاقـة مباشرة بها. ويتضمن الـدليل الدولي (١٥٠٦) مهن، وتتكـون من عناوين رئيسيـة تحمل الرمز الرقمي، في حين تتفـرع من المهنة الرئيسية عدة عناوين أدرجت في فهـرس موسع يربو على أربعـة آلاف عنوان مهني. ويتكـون رمز المهنـة من خمسة أرقـام، يمثل الرقم الأول من اليسـار القسم الذي تنتسب إليـه المهنة والـرقم الثاني البـاب، أما الرقم الثـالث فيمثل الفصل، ثم تلي ذلك فاصلة (,) يعقبها رمز مـزدوج من رقمين يمثل تسلسل المهنة، وتشكل الأرقام الخمسة تصنيف المهنة، مثال ذلك الرمز (١٠ , ٨١ – ٥) لمهنة (إطفائي عام) حيث يدل الرقم (٥) على القسم الخاص بالعاملين في الخـدمات، والـرقم (٨ – ٥) على البـاب المتعـلق بالإطفـائيين، في حين يدل الرمـز (١٠ , ٨١ – ٥) بكامله على مهنة الإطفائي العام المذكور.

٢ – النظام الرقمي للدليل:

لقد اتبع خبراء منظمـة العمل الدولية المتخصصـون في المجالات الإحصائيـة نظاماً منفـرداً له خصوصية خاصة في الإعداد لتصنيف المهن، بحيث ترتب المجمـوعات التي مر ذكرها سابقاً، تبعاً لدرجة التشابه في العمل، ومن خلال الرمز الـرقمي، تتوضح العلاقة بين تلك المجموعات، إذ تتميز كل منها برمز رقمي يعكس تلك العلاقة ويمنع أي ازدواج أو تداخل قد يحصل بين مهنة وأخرى.

إن أهمية النظام الرقمي تكمن في تسهيل مهمة الباحث عن مهنة ما بين مئات المهن، وكذلك مهمة الشخص الذي يتعامل مع الجداول والبيانات الإحصائية وأجهزة الكمبيوتر، وموظف العمل الذي ينظم بطاقـات الباحثين عن العمل أو شـواغر العمل المتوافـرة حسب النظام الـرقمي للدليل، لكي تسهل مهمته في الـرجوع لسجل طالبي العمـل والشواغر والمقـارنة بينهما، ليتم وضع الشخص بمؤهلاته التي تلائم شروط الشاغر.

وكما ذكرنا سـابقا فإن كل مجموعة تحمل رقما منفرداً كما في القسم (٢) الخاص بـالرؤساء الاداريين والمديرين أو القسم (٤) الخاص بالعـاملين في البيع، إلا أن بعض الأقسـام تكون مركبة، كما في القسم (١/٠) الذى يتعلق بالاختصاصيين والفنيين، والقسم (٧/٨/٩) الخاص بالعاملين في الانتاج ومشغلى معدات النقل والشغيلة. ويكون القسم مركبـاً في حالة تجاوز الأبواب الداخلة فيه لأكثر من عشرة، اذ نجد أن القسم الأول يتضمن (١٦) بـابا إذا نظمت بشكل يبدأ من (٠ ـ ٠) وينتهى بالباب (٩ ـ ٠)، وبالتـالي تظـل هنـاك بعض الأبواب التي لا نستطيع إعطـاءها الرمـز (١٠ ـ ٠)، حيث سيصبح لدينـا فصل من ثلاثة أرقام، ولذا فقد اتبع الخبراء طـريقة أخرى وذلك بتحويل (الصفر) الخاص بالقسم إلى (٩ ـ ١)، وبهذا يستوعب القسم المركب (١/٠) عشرين باباً، وكذلك الحال بالنسبة للقسم (٧/٨/٩) فهو يستوعب ثلاثين باباً وهذه الحالة المركبة تنطبق على بعض الأبواب أيضاً.

ويضم الفصل الذي ليس فيه غير مهنة واحدة عادة رمزاً واحداً لمهنة ذات خمسة أرقام تنتهي بـ (١٠) كما في مهنة صيدلي (٦٧,١٠ ـــ ٠) ومهنة مدير عام مؤسسة إنتاجية (١١,١٠ـ٢)، وتنطبق الحالة نفسها على المهنة ضمن الفصل الذي تكون مهنه ذات طبيعة أداء واحد، بحيث تصح لها مهنة عامة واحدة، كما في مهنة (مساح ـ عام) (٣١,١٠ـــ٠) ومهنة (فيزيائي ـــ عام) (١٢,١٠ـ٠). أما الفصول التي لا تكون مهنها ذات طبيعة واحدة، ولا توجد فيها مهنة عامة مشتركة، فتبدأ عادة بالأرقام (١٥ أو ٢٠ أو ٢٥)، وقد ترك فى دليل التصنيف الدولى للمهن فراغ بين مهنة وأخرى يمكن ادخال المهن القومية المناسبة فيه تبعاً لدرجة علاقتها وتشابهها ضمن الفصل الواحد.

وتحمل بعض الفصول عنوان (آخرون) أو (الذين لم يصنفوا فى مكان آخر)، وهي تحمل عادة في نهايتها رقم (٩٠) وهذا يعني أن هذا العنوان والرقم يضم أكثر من مهنة قليلة الممارسة أو الأهمية وتحتمل التطوير مستقبلاً.

الفصل الثاني
التصنيف المهني وإحصاءات العمل

المعلومات والبيانات هي عصب وأساس إتخاذ القرارات الصحيحة ، وعلى الأخص الرقمية منها ، وتزداد أهمية الأرقام عندما يتعلق الأمر بإعداد الخطط ورسم السياسات والبرامج المتعلقة بها، لأنها ضرورية في كل مرحلة من مراحلها ، بدءا من دراسة الوضع الراهن والإمكانات المتاحة، وتحديد الأهداف ومتطلبات تحقيقها ، وانتهاءً إلى تتبع تنفيذها وتحديد الإنحرافات الإيجابية و/ أو السلبية التي وقعت أثناء التنفيذ ، والإجراءات اللازمة لمعالجتها ، وتقييم الخطة ونتائجها فيما بعد .

ويتضح مما تقدم ، تعاظم وازدياد دور وأهمية الإحصاء في التخطيط ، لما له من أثر في الحصول على البيانات الرقمية ، ومعالجتها وعرضها بشكل مناسب ، واستنباط العلاقات الموجودة فيما بينها ، واستخدامها للتنبؤ بوقائع معينة يمكن أن تحدث في المستقبل .

ويتطلب تخطيط القوى العاملة ، توافر كمية كبيرة ومتنوعة من البيانات الإحصائية الصحيحة، عن تركيبة هيكل القوى العاملة الحالي ، وإتجاهات التغيير المتوقعة فيه ، واستخدام تلك البيانات للتنبؤ بعرض القوى العاملة والطلب المتوقع عليها خلال فترة الخطة ، ومن ثم رسم السياسات المناسبة وإعداد البرامج الضرورية لتحقيق التوازن في سوق القوى العاملة . وعندما يتعلق الأمر بتخطيط القوى العاملة على مستوى واسع ، أي على المستوى القطري أو القومي ، فإن وجود التصنيف المهني الموحد ، يصبح أمرا لا يمكن التغاضي عنه ، لأنه وبما فيه من ترتيب وتبويب للمهن / الأعمال ، وبما فيه من أسماء أعمال ورموزها وأوصافها ، سيكون الأساس الموحد والمشترك ، الذي سيرجع إليه كل من الإحصائي عند تصميم وتنفيذ برامجه الإحصائية (تعدادات عامة للسكان ، مسوحات القوى العاملة ، وإحصاءات العمل .. الخ) ومعطي البيانات الإحصائية، وسيرجع اليه المسؤول عن التخطيط أيضا . فالعلاقة بين التصنيف المهني والإحصاء من جهة ، وبين التصنيف المهني وتخطيط القوى العاملة ، وبين الإحصاء والتخطيط من جهة أخرى هي علاقة وثيقة ، ويكفي أن نشير إلى أن التصنيف الدولي للمهن ، أعد بالأصل لأغراض إحصائية.

العلاقة بين التصنيف المهني وإحصاءات العمل :

نظرا لاختلاف أسماء ومفاهيم المهن من دولة لأخرى ، أو من منطقة لأخرى في القطر الواحد ، ولأسباب متعددة . فقد أصبح من المتعذر إجراء مقارنات صحيحة لإحصاءات قوة العمل ، على النطاق الدولي أو الاقليمي أو القطري . ولذلك فقد جرت محاولات كثيرة لإيجاد تصنيف موحد للمهن ، وقد أخذت منظمة العمل الدولية على عاتقها - بعد تأسيسها عام ١٩١٩ - مسؤولية وضع تصنيف دولي قياسي (نمطي) . كما أوصى المؤتمر الدولي الأول لإحصائيي العمل عام ١٩٢١ ، بضرورة وضع تصنيف دولي للمهن ، الأمر الذي أدى إلى ولادة أول تصنيف مهني دولي عام ١٩٤٩ خلال المؤتمر السابع لإحصائيي العمل ، وبذلك فقد أصبح بالإمكان القيام بإجراء المقارنات الدولية وتشجيعها .

تنجم العلاقة بين التصنيف المهني وإحصاءات العمل بشكل خاص من خلال :

أولاً - العمليات الإحصائية المباشرة :

١ - التعدادات العامة للسكان :

يشكل حقل المهنة أو الوظيفة أهمية استثنائية في استثمار التعدادات السكانية ، حيث إن الوقوف على طبيعة المهن ضمن تلك الاستمارات ، يتطلب تعليمات واضحة حول ماهية المهنة وكتابة اسمها بدقة وبيان مدى ارتباطها بالحالة العملية والنشاط الاقتصادي والفئة العمرية واختلاف وتماثل مستويات الأجور ، ويصعب إعداد تلك التعليمات الواضحة ، وبالتالي القيام بتعداد صحيح ، بدون وجود تصنيف مهني موحد ، يُرجع إليه عند تصميم الاستمارات أو تعبئتها أو جمع وتحليل وعرض النتائج التي تم التوصل إليها .

٢ - مسوحات القوى العاملة :

تؤكد القوانين والتعليمات الاحصائية وكذلك قوانين وأنظمة العمل ضرورة القيام بمسوحات سنوية دورية للوقوف على واقع القوى العاملة وتوزيعها المهني والجغرافي والعمري ومستويات أجورها ونسب تركزها في مختلف الأنشطة الاقتصادية وغير الاقتصادية ، ومثلما هو الحال في الفقرة السابقة فإن القيام بهذه المسوحات بشكل صحيح ، يتطلب أيضا وجود تصنيف مهني موحد ، يرجع إليه في كل ما يتعلق بهذه المسوحات .

٣ - إحصاءات العمل :

تقوم أجهزة العمل والاستخدام بإعداد إحصاءات على فترات زمنية مناسبة (شهر ، ثلاثة أشهر ، ستة أشهر ، سنة) وبشكل دوري ، عن العمال العاطلين عن العمل ، والذين يبحثون عنه فعلا ، وعن طلبات مختلف الجهات العامة والخاصة للحصول على القوى العاملة ، وبشكل عام فإنها تعد إحصاءات ودراسات عن العرض والطلب على القوى العاملة ، بالإضافة إلى أنشطتها الخاصة ، ولذلك فإن تلك الأجهزة تحتاج إلى تصنيف مهني موحد ، تعتمده كأساس ، في إعداد إحصاءات صحيحة ، يمكن الوثوق بها ، عن العرض والطلب في سوق العمل ، كما يمكن الاعتماد عليها في إعداد الدراسات والتقارير ورسم السياسات والبرامج الخاصة بالقوى العاملة .

٤ – استمارات وبيانات يومية :

لابد قبل البدء في أية عملية تشغيل أو تعيين أو تسجيل للقوى العاملة من وجود استمارات وبيانات يومية تملأ بالمعلومات المطلوبة عن العمل والمؤهل العلمي والأجر المطلوب وغير ذلك من المعلومات .. ولكي يتم تصميم هذه الاستمارات بشكل صحيح، وتتم الإفادة من المعلومات الموجودة فيها بشكل صحيح أيضا ، في إيجاد فكرة واضحة عن وضع سوق قوة العمل (العرض، الطلب، الفائض و/ أو العجز الكمي أو النوعي)، فلا بد من وجود أساس موحد يرجع إليه الجميع عند تحديد أسماء الأعمال والمعلومات الأخرى المتعلقة بها ، هذا الأساس هو التصنيف المهني الموحد .

٥ – الدراسات والبحوث الخاصة :

كثيرا ما تقوم الأجهزة العلمية والأشخاص من الباحثين وطلبة الدراسات العليا والمكلفين بدراسات معينة ، سواء أكانوا جهات أم مجموعات أم أشخاصاً منفردين بإجراء دراسات وبحوث ذات أغراض مختلفة يكون الجانب الإحصائي محورها الأساسي ، سواء بطريقة العينة أو المسح الكامل لشريحة اجتماعية ، وحينما تكون المهنة من المؤشرات الهامة المطلوبة في تلك الدراسات ، فلابدّ لأولئك الباحثين والدارسين والطلبة من اللجوء إلى التصنيف المهني الموحد ، سواء عند التحضير للدراسة أو البحث ، أو عند تنفيذه وتحليل معطياته ، للوصول إلى نتائج صحيحة لها قيمة علمية وقيمة عملية في الوقت نفسه .

ثانياً – تحليل النتائج الاحصائية :

١ ـ تحديث التصنيف المهني وتطويره :

تتوقف صحة ودقة إحصاءات العمل على وجود تصنيف مهني موحد ، يساعد على تحديد المهن بشكل صحيح ، من خلال تحديد اسم موحد / نمطي لكل منها ، ووضع رمز رقمي لها ، وشموله لكل المهن الموجودة فعلا ، وللمهن التي يمكن أن توجد في المستقبل ، نتيجة التطور الاقتصادي والاجتماعي . الأمر الذي يتطلب استمرار العمل في تطوير دليل التصنيف المهني المستخدم ، سواء بتحسينه من حيث الشكل أو كيفية عرض المعلومات فيه ، أو بإضافة مهن جديدة مطلوبة ، أو باستبعاد المهن التي لم يعد هناك حاجة لها ، بحيث يظل ذلك التصنيف قادرا على إعطاء المعلومات الصحيحة الضرورية عن مختلف المهن بشكل مستمر .

٢ ـ تخطيط القوى العاملة :

يهدف تخطيط القوى العاملة على مستوى القطر إلى تحقيق الموازنة بين العرض والطلب على القوى العاملة ، خلال فترة زمنية في المستقبل ومن خلال رسم سياسات وإعداد برامج ملائمة ، تؤثر في العرض أو الطلب أو كليهما معا .

ويتطلب تخطيط القوى العاملة ، توافر إحصاءات صحيحة عن القوى العاملة الموجودة فعلا ، وحجم الطلب الفعلي عليها ، وكذلك التنبؤ بالتغيرات المتوقعة على كل منهما ، والتنبؤ بالعرض والطلب المتوقعين خلال فترة الخطة ، لرسم السياسات وإعداد البرامج المناسبة تبعا لذلك.

ويصعب الحصول على تلك الإحصاءات الصحيحة ، وبالتالي إعداد وتنفيذ الخطة بشكل صحيح ، بدون وجود تصنيف مهني موحد ، تعتمد عليه كل الجهات التي تقوم بإعداد الإحصاءات ، أو الخطط (سياسات وبرامج) ، أو تنفيذ تلك الخطط وتقييمها

٣ ـ التوجيه المهني :

عملية التوجيه المهني هي العملية الفنية المنظمة لارشاد وتوجيه الجماعات والأشخاص نحو اختيار المهن الملائمة لهم ، والتي يمكن أن يؤدوها بنجاح في المستقبل ، وفقا لقابلياتهم المهنية ومؤهلاتهم الدراسية وميولهم ، ووفقا للمهن الموجودة والمتاحة لهم .

ويتطلب التوجيه المهني السليم ، وجود إحصاءات صحيحة عن المهن الموجودة ومتطلبات كل منها ، والمهن التي يمكن أن توجد في المستقبل ومتطلباتها أيضا ، وكذلك فرص العمل الحالية والفرص التي يمكن أن تتوافر في المستقبل . وبالإضافة إلى ما تقدم فإن نتائج عمليات التوجيه المهني يجب أن تعد بشكل إحصائي صحيح أيضا ، لأنها ستوفر قرائن هامة عن عدد ونوعية القوى العاملة التي يمكن أن تُعرض في المستقبل ، ونوعية وحجم الطلب المتوقع على دراسات أو تخصصات معينة ، وبالتالي تساعد مخططي القوى العاملة في إختيار ورسم سياسات القوى العاملة المناسبة . وكما سبقت الإشارة إليه ، فإن الوصول إلى تلك الإحصاءات الصحيحة والدقيقة لأغراض التوجيه المهني ـ مثلما هو الحال بالنسبة لمجموعة كبيرة من مجالات القوى العاملة ـ يتطلب وجود تصنيف مهني موحد .

٤ ـ تبادل معلومات القوى العاملة :

يوفر تبادل المعلومات عن القوى العاملة بين عدة أقطار ، إمكانية الإطلاع على واقع وتركيبة هيكل القوى العاملة في كل منها ، والنتائج التي تمخضت عن أداء ذلك الهيكل في فترة زمنية ، واستخدام تلك المعلومات في الدراسة والبحث وتقييم سياسات وبرامج القوى العاملة في كل منها وما أدت إليه من نتائج ، ومن ثم الإفادة من السياسات والبرامج الناجحة وتجنب السياسات والبرامج التي لم تحقق النجاح المطلوب .

ولا يمكن الإفادة من المعلومات التي سيتم تبادلها ، بدون وجود أساس موحد ومشترك فيما يتعلق بأسماء المهن ورموزها ، وبمعنى آخر بدون وجود تصنيف مهني موحد .

من كل ذلك يمكننا أن نقول أنه يصعب الحصول على إحصاءات صحيحة ودقيقة عن القوى العاملة ، أو إجراء مقارنات بين الإحصاءات المتعلقة بعدة فترات زمنية ، أو إجراء مقارنات مع الإحصاءات الخاصة بجهات أو أخرى ، بدون وجود تصنيف مهني موحد ، وبدون استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، لأن غياب التصنيف المهني الموحد يعني ، أن البيانات سوف تجهز وفقا لأسس قد تختلف بين فترة وأخرى ، أو بين جهة وأخرى ، أو بين شخص وآخر في نفس الجهة.

الفصـــل الثـــالث
التصنيف المهني وتخطيط القوى العاملة

أولاً ـ مفهوم تخطيط القوى العاملة وأهميته:

إن التخطيط الاقتصادى هـو أسلوب علمى يـرمى إلى تنظيم عملية التنميـة واستخدام الموارد المتاحة بصـورة أكثر كفاءة، لذا فإن عملية التخطيط تتطلب وضع خطة اقتصـادية واجتماعية لها أهدافها المرسومة لتلبية احتياجـات المجتمع، وتحقيق هذه الأهداف فى فترة زمنية معينة عن طريق تنفيذ أعمال وبرامج معينة.

لذا فإن وضع أية خطة اقتصادية يجب أن يقوم على الأسس الأربعة التالية:

١ ـ تقدير الإمكانات، أى الموارد المتاحة سواء أكانت مادية أم بشرية أم مالية.

٢ ـ تحديد الأهداف في ضوء هذه الإمكانات.

٣ ـ تحديد وسائل تحقيق هذه الأهداف، أى كيفية استخدام الإمكانات لتحقيق الأهداف.

٤ ـ تحـــديد فترة زمنية لتحقيق الأهـداف القوميـة وهي ما تسمى بفترة الخطـة وهي عنصر أساسى من عناصر الخطة.

وينطـوى التخطيط الاقتصادي بطبيعتـه، على عملية مـوازنة مـا ينبغى عمله، وبين مـا يمكن تحقيقه فى حـدود الموارد المتاحـة، أى الموازنة بين ما نطمح لتحقيقـه من أهداف عبر عـدة وسائل ضمن زمن محدد وبين الإمكـانـات المتـاحـة التى قـد تتنـاسب أو لا تتنـاسب مع ذلك الطمـوح، ويتضمن تخطيط القوى العـاملة ـ وهـو جزء اساســى من التخطيط العام ـ دراســة ما يمكن أن يعرضــه سوق العمل وما يمكن ان تستـوعبه القطـاعات الاقتصاديـة المختلفة من القوى العـاملة المتاحة، أى أنه عملية موازنة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها.

إن مشكلة العمالـة، هى من المشاكل الصعبة التى تـواجه الدول النـامية، بصورة عـامة ودول مجلس التعاون بصـورة خاصة، لذا فإن تخطيـط القوى العاملة قـد أصبح من الأمور الضرورية والملحـة، إلا أن ذلك لا يعنى أن التخطيط يقف عنـد حد البحث عن إمكـانـات تدبير فـرص العمل للأيدى العاملـة المتزايدة، لأن التنمية الاقتصادية تعنى فى الأسـاس، رفع نصيب الفرد العامل من الناتـج القومى، ويتطلب ذلك فى الأسـاس زيادة إنتـاجية العامـل في مختلف القطاعات والميـادين الاقتصاديـة، ومن هنا تنشأ الحاجـة إلى التعليم والتدريب، وينشأ الارتبـاط الوثيق بين التخطيط الاقتصادي وتخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم والتدريب.

إن من أهم العقبات التى رافقت تجارب الـدول الناميـة في مجال التخطيط الاقتصادي، هى تلك التى جاءت نتيجة لاختلال التوازن بين عرض القـوى العاملة والطلب عليها، وظهور نقص كبير فى الأيدى العاملة الفنية والماهرة فى مختلف المستويات، بالرغم من أنها ركيزة أساسية في بناء القاعدة الصناعية التى يقوم عليها البنيان الاقتصادى للبلاد، وبصورة عامة يمكن تقسيم هذه العقبات إلى مجموعتين:

المجموعة الأولى:

هي المشاكل التى تتمثل فى نقص واضح، في المدى القـريب، فى بعض المهن والحرف التى تحتاج إليها عملية التنمية، ويتركز هذا النقص فى المهن الاختصـاصية كالمهندسين والأطباء، والمهن الفنية التى تحتاج إلى مستـوى تدريبى أقل كـالفنيين الصناعيين والـزراعيين، وكذلك مجمـوعات المهن الأخرى التى تتـزايد نسبياً الحاجة إليهـا أثناء فترة الخطة، كالإحصـائيين والاقتصاديين أو المهن الماهرة العامة المشتركة، أو ذات الطبيعة الخاصة بالمشروعات الجديدة وخطوط الإنتاج الجديدة.

المجموعة الثانية :

وتتمثل فى الفـائض الكبير في العمال غير المهرة، وتظهـر هذه المشكلـة فى كلا الجانبين الحضرى والريفى. ويضـاف إلى ذلك وجود فـائض في بعض المهن التى تتطلب تأهيـلاً عالياً، والـذى يتأتى نتيجة لعدم إتبـاع سياسة تعليمية مـلائمة تسعى لتوفير الاحتياجـات من المهن المختلفة سواء في المدى القصير أو البعيد، مما يؤدى إلى خلق بطالة بين الفئات المتعلمة، غير ان هذه الظاهرة نادرة في دول مجلس التعاون.

وعلى أسـاس ما تقـدم، فإن وجود الترابط الـوثيق بين التخطيط الاقتصادى وتخطيط القـوى العـاملة بما يمكن مـن حل المشاكل المذكـورة يصبح ضرورة أسـاسيـة تتطلبها عمليـة التخطيط الشامل لأغراض التنمية.

إن مفهوم تخطيط القوى العاملة، يتحدد بمجمـوعة النشاطات المستمرة التى هى ضمن الخطة العامـة للتطويـر الاجتماعى والاقتصـادي، كما أن تخطيط القوى العـاملة يـوفر وسـائل التنبؤ بالإحتيـاجات من القوى العـاملة والعمل على تهيئة هذه الاحتيـاجات، ويمكن من إنجاز الغـايات الأساسيـة للعمال فى تحقيق التوازن بين عـرض القوى العاملـة والطلب عليها، وتهيئـة الأصناف

اللازمة والضرورية لعملية التنمية من القوى العاملة، وفى النهاية فإن هناك غايات لتخطيط القوى العاملة لا بد وأن تتماشى مع غايات وأهداف التخطيط العام.

يتضمن تخطيط القوى العاملة ما يلى:

١ ـ دراسة الجوانب الكمية والنوعية لجانبى عرض القوى العاملة والطلب عليها وتوفير الإحصاءات الضرورية حول ذلك.

٢ ـ تحديد أهداف تخطيط القوى العاملة وعلاقتها بأهداف التخطيط العام لكي يتم إنجاز ما يلى:

ـ خلق فرص عمل جديدة.

ـ تحديد الاحتياجات من الأيدي العاملة المدربة في ضوء مصادرها.

ـ احتساب حجم الفائض المتعطل.

٣ ـ المشاركة فى تقييم الخطة العامة وأهدافها، ويتضمن ذلك :

ـ احتساب متطلبات الخطة من الأيدى العاملة.

ـ تهيئة القوى العاملة على صعيد الخطة الشاملة والقطاعية.

ـ الإسهام في صياغة أهداف التعليم والتدريب.

٤ ـ تقدير القوى العاملة التى تظهر خارج نطاق الخطة واقتراح ما يعالجها.

٥ ـ المشاركة فى تقييم الخطط خلال تنفيذها لتحديد أثرها على القوى العاملة.

ثانياً ـ احتياجات تخطيط القوى العاملة :

إن أهم المشاكل التقليدية التى تواجه عملية البحث والتحليل في تخطيط القوى العاملة في دول مجلس التعاون، وفي الدول النامية، مشكلة قلة أو انعدام البيانات الإحصائية التى تكون عادة الحجر الأساسي فى عمليات التخطيط، فقلة وعدم دقة البيانات الإحصائية، هى إحدى أوجه أو مظاهر التخلف الاقتصادى الذى تعانيه الدول النامية.

إن من أهم البيانات الإحصائية التي يقوم عليها إعداد موازنة القوى العاملة من حيث العرض والطلب، هي التعداد السكانى الشامل الذي يتضمن توزيع السكان حسب المهن والصناعات والفعاليات الاقتصادية المختلفة. فتخطيط القوى العاملة يتطلب وجود معلومات إحصائية حول السكان والقوى العاملة، والأنماط الفنية، كما يتطلب الرجوع إلى البيانات غير الإحصائية، حول الفائض الذي يظهر في بعض الاحيان فى بعض المهن، والحصول على تفسيرات هذه الظاهرة والبحث عن أسبابها، سواء أكانت إجتماعية أم ثقافية أم غير ذلك، ويتضمن ذلك، استعمال الوسائل الفنية كنظام التصنيف القومى للمهن في مجال عمل الإحصاءات المهنية أو استخدام نماذج التركيب المهنى للتنبؤ بالمتطلبات حسب المهن.

إن تخطيط القوى العـاملة كجزء أساسي ومكمل للتخطيط الاقتصـادي، يتطلب فهمًا للأهـداف العامـة لسياسة التنميـة القومية، لـذا فإنه لا يمكن فصله عن تخطيط الاستثمار والإنتـاج، إذ أنه يستهدف التأثير على المصـادر البشرية النوعية والكميـة ولا بد من ربط هذا التخطيط بالفعـاليات الإنتاجية.

لهذا السبب، فإن التخطيط الجيـد، يستلـزم تهيئة المؤسسـات العـامـة للتنمية الاقتصـاديـة والاجتماعيـة، والتى تـرتبط بها القوى العـاملـة والاستثمار والإنتاج وربـط أنشطتها ببعضهـا البعض بشكل وثيق.

إن تخطيط القـوى العاملة عمليـة تتصف بالاستمـرارية ولا بـد من تهيئة الظـروف التى من شأنها أن تحقق هـذه الاستمراريـة، لذا فإن تخطيط القـوى العـاملة ومـا يرتبط بـه من تخطيط للتعليم والتدريب، منهـاج علمى له طابع الاستمـرار، لأنه لا ينطوى على وضع الخطط وتنفيـذها فحسب، بل وعلى متابعة نتائج التنفيذ وسد الثغرات التى تظهر فى مراحل التنفيذ من آن لآخر.

إن نشاطـات تخطيط القوى العـاملة، لا تحقق أهدافهـا أو فعاليتهـا، إذا لم تعتمد على الأسس الفنيـة الضروريـة، ولا يمكن إعـدادهـا وتحقيقها إلا بـوسـاطـة هـذه الأسس (تعداد السكان، الدراسات الاجتماعية التي تخص الاستخدام، نظام التصنيف المهنى... الخ).

لذا فـلا بد من التأكيد على ضرورة جمع وتـوفير البيانات الخاصـة بالهيكل التنظيمى لتخطيط القوى العاملة، عند التحضير لأى تعداد سكانى جديد.

ثالثاً ـ أهداف تخطيط القوى العاملة :

يشتمل تخطيط القوى العاملة على نواح متعـددة، فهو أسلوب فنى، يهدف إلى خلق فرص عمل للعدد المتزايد من السكان والقوى العاملـة، كما أنه يتناول وسائل إعداد الموارد البشرية لاستخدام أفضل وأكثر كفـاءة. كما يهدف تخطيط القوى العـاملة أيضا إلى تنميـة فئات معينـة من المستوى العالى من القوى العاملة كالمهندسين والعلماء والمتخصصين في العلوم الادارية، لرفع مستوى قوة العمل بصفة إجمالية.

ولتحقيق أهـداف تخطيط القـوى العـاملـة، ينبغى التنسيق بين خطط التعليم والتـدريب وبين خطط التنميـة الاقتصادية والاجتماعيـة، ويمكن القول ان الاهـداف الاساسيـة التى يرمـى اليها تخطيط القوى العاملة، تتمثل في الهدفين التاليين:

١ ـ بناء المهارات والقدرات اللازمة للنمو الاقتصادى.

٢ ـ توفير فرص العمل المثمر لجميع القادرين على العمل.

رابعاً ـ العرض الكلي والمتطلبات الكلية من القوى العاملة :

إن المصدر الرئيسي للقوى العاملة هو السكـان، على اعتبار أن جزءاً معيناً من السكان يمثل قوة العمل المتـاحة في المجتمع، وإن قـوة العمل هذه تمثل العـرض الكلي من القوة العـاملة في أيـة فترة

زمنية، وإن هـذا الجزء من السكان أو ما يسمى بمعدل العمل، يختلف من مجتمع لآخـر وكذلك في المجتمع الواحد باختلاف الفترات الزمنية، تبعاً لتغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

وتحدد قوة العمل على أسـاس نسبة معينة من السكـان فى سن معين تنحصر أعمارهم بين حد أدنى وحـد أعلى. وعنـد تحليل جـانب العـرض الكلى من القوة العـاملـة يمكن التركيـز على عنصر السكان، وتطور هذا العنصر بـاعتباره المصدر الرئيسى لعرض القوى العـاملة المتاحة، كما أن أي تغيير فى حجم السكان وتركيبه العمرى والجنسى أو توزيعه بين الحضر والريف له أثر مباشر على حجم المعروض من القـوى العاملة. ومع ذلك فإنه ينبغى ألا نفترض أن تطـور عنصر السكان، هو العامل الوحيـد المؤثر في حجم المعروض من قوة العمل، إذ يجب أن يؤخذ في الاعتبـار مدى انتشار التعليم في كل مرحلة تعليمية، وكذلك مدى انتشار البرامج التعليمية قبل ممارسة العمل.

ذكرنا أن حجم قـوة العمل المتاحة يعتمد على نسبتهـا إلى مجموع السكان ويشمل ذلك الجانب المدنى والجانب العسكرى وباستبعاد الجانب العسكـرى، فإن المتبقى هو الجانب المدنى من القوى العاملة والذي يعبر عنه بالعرض الكلى للقوى العاملة، وعندما لا يكون العدد المتاح من فرص العمل كافياً لمواجهة العرض الكلى من القـوى العاملة أو العكس فإن ذلك يشير إلى خلل في التوازن ما بين عرض القوى العاملة والطلب عليها.

ولتقدير الطلب على القوى العاملة فلا بـد من معرفة توزيع السكان المشتغلين حسب القطاعات الاقتصادية، وكذلك توزيعهم حسب المجموعات المهنية للتعرف على مدى تركز المشتغلين فى بعض القطـاعـات الاقتصاديـة وقلتهم في القطـاعـات الأخرى، وذلك لغـرض تنسيق هـذا التـوزيع مع احتياجات ومتطلبات خطة التنمية.

إن تقدير الطلب على القوى العاملة لأى فترة يجب أن يتم حسب المهن والحرف المختلفة، لتقدير الفـائض أو النقص فى كل منهـا، كما أن احصاء السكـان يعتمـد بالأسـاس على احتسـاب الهيكل الوظيفى للسكان المشتغلين في مختلف القطاعات الاقتصادية.

ممـا تقـدم تتضح أهمية التصنيـف المهنى فى مجال تخطيط القـوى العاملـة، طـالما ان تحقيق التوزان بين العـرض الطلب، يتطلب بالضرورة معرفة (نـوع) القوى العاملة أى نـوعية المهن التى يمارسها العاملـون ضمن آلية التشغيل أو النوع غير المتوافر المفترض تـوفيره كمخرجات للتعليم والتدريب أو بالتعاقـد مع الوافدين، وكذلك معرفة (الكم) أى العدد المطلـوب، وهذا قطعًا يؤدى إلى معرفة العدد المتوافر فى كل مهنة، لكى يتم تعـويض النقص، أو معالجة الفائض بالوسائل المناسبة والممكنة.

الفصـــل الرابـــع
التصنيف المهنى وتنمية القوى العاملة

أولاً ـ مفهوما التنمية الاقتصادية، وتنمية القوى العاملة :

التنمية الإقتصادية «هي العملية التى تتم بواسطتها زيادة متوسط الناتج الضرورى الحقيقى نتيجة زيادة حجم الانتاج وذلك عن طريق تغيير عرض عناصر الانتاج»، ويهمل هذا المفهوم جميع العوامل غير الاقتصادية، التى تؤثر بشكل مباشر أوغير مباشر في عملية التنمية الاقتصادية، وهذا هو المفهـوم الضيق للتنمية الاقتصاديـة. فى حين يعطى التعريف التالى المفهـوم الأوسع لها وهو: «التطور الموجه فى الحيـاة الاقتصادية والاجتماعية لغرض الوصول إلى اشباع الحاجة الضرورية لجميع الأفراد وذلك بواسطة استغلال وتنمية الموارد المادية والبشرية».

وعلى ضوء المفهوم التـالى، المبسط والواضح للتنمية (Development) الـذي يشير إلى أنها وبصورة عـامة مجموع حالات التطـور التى تحصل فى فترة زمنية معينة سـواء فى الكم أو النوع، يغدو مفهـوم «تنمية القـوى العاملـة» هو رفع المستـوى المعاشـى لقوة العمل وتعـزيز مـوقعها الاجتماعي وتأثيره فى المجتمع، وتطوير القابليات الـذهنية للإنسان العامل في التعلم والقضاء على الأمية، واكتسابه المعرفة لزيادة وعيه المهنى، وتطـوير مهارته البدنية من حيث سرعة ودقة الأداء، وتوسيع مداركه لاستيعـاب أساليب التقنية الحديثة ومواكبة الحضـارة الانسانية، والمساهمة في بناء الوطن.

ثانياً ـ جوانب تنمية القوى العاملة :

١ ـ الجانب التربوى :

يتعلق هـذا الجانب بغرس المفـاهيم التربويـة الحديثة، والتمسك بـالقيم والتقاليـد الاجتماعية الأصيلـة، وتقـويم السلوك وتشـذيب التصرفـات الفـرديـة، والابتعاد عن التصرفـات الضـارة، وتشجيع روح المواطنة لدى الشخص وحب النظام، والإيمان بـالمثل والمبادىء السامية. ويتم ذلك عبر عدة مراحل تبدأ منذ الطفولة.

٢ ـ الجانب التعليمى:

وهـو الجانب الخاص بعملية التعليم التى يتلقى بمـوجبهـا الشخص دروساً تـؤدى إلى محو أميته، وتعلمه قـراءة ما يكتبه الآخرون وكتابـة ما يود أن يقرأه غيره، ويعبر عن مـواقفه وأفكاره وأحاسيسـه بالكتـابة، ويقـرأ ما يـرفده بـالمعلومـات الجديدة وبـذلك يتمكن من إيصـال أفكاره للآخرين واكتساب المعرفة منهم، بالاضافة إلى تعميق معرفته الشخصية بجوانب الحياة المختلفة، مما ييسر له اختيار طريق المستقبل من خلال المناهج المدرسية والأكاديمية.

٣ ـ التـــدريب :

يتم التدريـب عادة إما فى ورشـة / مركـز التدريب أو في ميدان العمـل، وبهذا يكتسب الإنسان الخبره والمهارة والمعـرفة، التى تتنامى مع زيادة وتنـوع ممارساته لمهنـة المستقبل، بحيث يتقنها إتقاناً تاماً ويتحكم فى مفردات العمل اليومى.

ثالثاً ـ النتائج المتوخاة :

تحقق التنمية الصحيحة للفرد، وبـالاستعانة بنظام لتصنيف المهن يطبق بشكل علمى صحيح ما يلي:

١ ـ المورد المادى :

إن اعتماد الإنسان على نفسه في الحصول على مورد رزقـه، والعمل في الوظيفة التى يجد نفسه مؤهلاً لها الأمر الذي يخلق فى أعماقه وحياته صفة الاستقلال وعدم الاعتماد على الغير، وتحميلهم أعباء معيشتـه طالما أنه قادر على العمل، وبـذلك يشبع احتياجاته الماديـة ويحقق المستقبل العائلى المطلوب والسكن الملائم وما يترتب من جراء ذلك.

٢ ـ الموقع الاجتماعى :

يحظى الإنسان العـامل الذي يقدم خـدمة لمجتمعـه باحترام المجتمع له، ويحصل على المكـانة الاجتماعية اللائقة به، من خلال العطاء الـذي يقدمه نتيجة عمله، وهو بهذا يختار شريحة المجتمع التى يتعامل معهـا، والتى ينتمى مهنياً أو اقتصـادياً إليها، ممـا يؤثـر على ممارساتـه وعلاقـاته الاجتماعية، ويطبع نمط حياته بطابعها الخاص، وبهذا تتنامى لديه علاقات اجتماعية جيدة.

٣ ـ الاستقرار والسلامة :

إن شعور الانسان بالاستقـرار فى عمله، يشجعه على توطيد علاقات عمل جيـدة، مما يؤثر على سلامة قراراته وحسن أدائه ويبعـده عن القلق النفسى والحوادث المهنية، التى قد يسببها انشغال ذهنه وقلقه أو خوفه.

٤ ـ الصحة والشعور بالرضا :

إن عدم شعور الإنسان بالخوف أو القلق أو التهديد يساعد على نمو جسمه نمواً طبيعياً، كما أن الشعور بالرضا ينمى لديه القدرة على تطوير العمل والتألق فيه وتحسين الأداء ورفع الإنتاجية.

٥ ـ غرس تقاليد العمل الجيدة :

مما لا ريب فيه أن معرفة العامل بعمله، هى مفتاح معرفته لمناخ العمل ككل وما يحيط به، وطالما أنه يشعر بالاستقرار والاطمئنان والرضا فى عمله، فإنه سيحرص على مصدر رزقه وستتزايد عنده روح المبادرة والتضحية والتعاون ونكران الذات وحماية وسائل وأدوات وعلاقات الإنتاج من أي خطر.

رابعاً ـ تنمية المهارة :

لا شك بأن طموح الإنسان لا ينتهى، وعندما يشعر بأن رؤساءه ومرؤوسيه مقتنعون به وبعمله فإنه يسعى لتطوير مهارته لكى يرضي إدارته بتقدمه، وليحتل الموقع الأفضل. ومن الجانب الثاني لكى تزيد قدرته على الإشراف الفنى على مرؤوسيه والتقدم عليهم بمهارته.

وبناء على ما تقدم سواء في الجوانب التى تسهم في تنمية القوى العاملة والتي تعتبر معينها الدائم العطاء للتطور أو النتائج التى نتوخاها من تنمية القوى العاملة يتضح لنا أن التصنيف المهنى كنظام، هو أداة لاستخدامات شتى، تؤدى إلى ذات النتائج المتوخاة من تخطيط القوى العاملة، فبدون استقراء وتتبع أساليب تشغيلها والاختبارات التى تجرى لذلك، ومن ثم الوقوف على مقدار فهمها واستيعابها لمفردات المهنة، ومعرفة مستوى مهارتها وأدائها، أو الدخول فى تفاصيل برامج الأداء وتحليل العمل (Job Analysis) وتقدير الأهمية النسبية لواجباته لا يمكن تقييم قوة العمل بالشكل الصحيح ومن ثم العمل على تنمية قابلياتها وتقريب رغباتها وميولها إلى الواقع.

ويجدر بالذكر، أن التصنيف المهنى يمثل وضعاً قياسياً للمهنة على مستوى القطر أو الأقاليم أو المنطقة الجغرافية، وهو بذلك يرتبط بواقع اقتصادي وظرف زمنى معين، وهو لذلك قابل للتغيير وفق المعطيات الجديدة، ليس فقط في المهام الأساسية المتعارف عليها، بل حتى في التفاصيل المنسقة التى ترتبط بتغير وسائل الإنتاج والتقدم الصناعى والتقنى والازدهار الاقتصادى عموماً.

وعليه فإن تحديد المهام ضمن المهنة الواحدة بدقة ووضوح سيجنب الكثير من حالات البطالة المقنعة وانخفاض مستويات أداء العمال، التى ترجع لعدم وعى بعض العاملين لواجباتهم بصورة صحيحة، أو عدم تحديدها بشكل صحيح من قبل المشروع، أو الاختلاف بين مستويات الأداء وغياب التنسيق على مستوى المؤسسة أو الوزارة او القطر بالنسبة للأعمال ذات الطبيعة

المتجانســة، إلا أنه يمكن تلافى الكثير من تلك الحالات عنـد تطبيق عناوين ومـواصفات التصنيف المهنى، حيث يمكن معـرفة متطلبـات المهن، ومن ثم وضـع الخطة المهنيـة التى تساعـد على كشف إمكانات الشـخص الحقيقية، ومحاولة تثبيته أو نقله إلى موقع آخر أو مستوى أعلى أو زيادة خبراته أو إعادة تدريبه.

إن التشـخيص الجيد لمعوقات العمل والتطـور العمودى والأفقى لا بد أن يبدأ بالعنصر البشري، إذ لا بد من التنسيق بين أحجـام المشروعات ومواقعهـا وتقدمهـا مع الحاجة للقوى العـاملة التي ستعمل فيها سواء أكانت استشارية أم ادارية أم تنفيذية أم إنتاجية.

الاقـــتراحات

أولاً - في مجال تطوير احصاءات القوى العاملة :

١ - اعتماد المكننة في تجهيز البيانات واستثمار الحاسبات الالكترونية في هذا المجال.

٢ - تعزيز الكوادر الإحصائية المتخصصة والمتدربة في مجال إحصاءات العمل.

٣ - عقد ندوات لغـرض مناقشة أساليب العمل الإحصائي للقوى العاملـة في مجال تدفق البيانات وتوحيد المصطلحات والمفاهيم ومعاجة المشاكل التي يتعرض لها العمل الإحصائي.

٤ - إعداد إحصاءات القوى العاملة لخدمة عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٥ - المتابعة المستمرة للعمل الإحصائي لتحقيق السرعة والدقة والشمول للبيانات.

٦ - وضع نظـام معلومات متكـامل عن القوى العاملة وتـرشيد استخدامهـا واستثمارها بأفضل شكل ممكن في ضوء الاحتياجات الفعلية.

٧ - إعداد قاعدة معلـومات مركزية متكاملة لمختلف الأنشطة والفعـاليات بشأن إحصاءات القوى العاملـة لغرض حفظها في الحاسب الالكتروني ومتـابعتها، على أن يجرى تحديثها بـاستمرار لتشكل رصيداً للتخطيط.

ثانياً - في مجال تخطيط قوة العمل العربية الخليجية :

١ - تحديد الاحتياجـات من القوى العاملة فى مختلف قطاعات العمل وأنشطتـه الاقتصادية بشكل دقيق، وصيـاغتها على شكـل شواغـر (Vacancies) حسب أهميتهـا النسبية ومـوقعها والوقت الذي ستنشأ فيه الحاجة إليها وشروطها الأخرى.

٢ - التعرف على عدد ونوع وحالة القوى العـاملة المحلية والعربية والأجنبية حسب اختصاصاتها المهنية وموقعها من العمل (مشغلـة، متعطلة، عمل دائم، عمل جزئي.. إلخ) بهدف التركيز على قوة العمل المحلية والعربية وتوزيعها على المهـن ذات الأهمية الاستثنائية في الدولة والتدرج في

احلال العنصر المحلى والعـربى محل الأجنبى، وكذلـك تبادل قوة العمل على النطـاق الإقليمى والقومي وتسهيل انتقالها من قطر لآخر.

٣ ـ إيجاد الموازنـة بين احتياجات أجهـزة العمل المختلفة لقوى العمل، والقـوى العاملة المتـوافرة خلال الفترة الزمنية المطلوبة (فترة الخطة).

٤ ـ التفكير والعمل على ايجاد البدائل التى تعوض عن النقص فى قـوة العمل حالياً ومستقبلياً، من خلال انتقال قوة العمل بين الأقطار الشقيقة أو رسم سياسة تنموية مستقبلية على المستوى المحلي والاقليمى والقومى.

ثالثاً ـ في مجال تنمية قوة العمل العربية الخليجية :

١ ـ إتباع نظام تربوى وتعليمى وتدريبى مهنى يقضى على أمية العامل العربى، ويوفر له التعليم والخبرة التى تطور قدراته ومهاراته الذهنية والبدنية.

٢ ـ ضمان مستقبل العـامل من خلال إيجاد فـرصة العمل الملائمـة لطموحـاته وإمكـاناتـه، مما يحفزه على الخلق والإبداع والاستقرار.

٣ ـ التقـدير العادل للجهد المبـذول فى العمل وإعطاء العامل الأجـر الذي يوفر لـه المستوى المعيشي اللائق.

٤ ـ تغيير النظرة الاجتماعية لبعض المهن، مما يفتح آفاقاً جديدة لدخول المواطن العربى الخليجي إليها والتقدم فيها.

٥ ـ إيجاد عـلاقات وتقاليد عمل جيـدة، لرفع الإنتاجية وحمايـة الإنتاج واتباع وسائل السـلامة المهنية، وتغذيـة روح المبادرة والتضحية والتعاون وتنميـة الشعور بالمواطنة والألفـة وعدم الاغتراب، بالإضافة إلى تحمل المسؤولية.

٦ ـ التطوير المستمـر لوسائل وأدوات التعليم والتدريب، واتباع التقنية الحديثـة التى تساعد على تنمية قدرات العاملين.

٧ ـ خلق روح المنـافسة الشريفة بين فئـات العاملين، لتشجيع رفع الإنتاجيـة والابتكار واستثمار الطاقات بالشكل الأفضل.

رابعاً ـ في مجال التصنيف المهنى :

١ ـ تـوحيد الأجهـــزة الحكوميـة المســؤولة عن إعـداد وتنفيذ ومتـابعة التصنيف المهنى لمنع الإزدواجيـة في العمل ضمن القطـر الـواحـد، وتسهيل قنـوات الاتصال وتـوفير البيـانـات والمعلومـات، وهذا يتطلـب ضرورة ارتباطها بشكـل مباشر بالـوزارة المعنية بشـؤون العمل والقوى العاملة.

٢ ـ مشاركة الجهاز المعنى بالتصنيف المهنى في كافة الأنشطة المتعلقة بتطبيقاته كلجان أو فرق عمل في مجالات الأجور والتوجيه المهنى والمستويات المهنية (للتدريب والاختيار) والتشغيل وتقييم العمل والأداء والتعداد العام للسكان ومسوحات القوى العاملة.

٣ ـ دعم تطبيق التصنيف المهنى بتشريع قانونى واضح، يتضمن كيفية التطبيق وأهميته والشروط الجزائية لمن يخالفه، وكيفية توفير المعلومات الخاصة بتنقيح وتحديث الدليل.

٤ ـ الشروع بإعداد (دليل التصنيف المهنى العربى الخليجي) ولا يعنى هذا عدم استكمال بعض دول مجلس التعاون لأدلتها الخاصة، لأن مجموعة المعلومات المحلية تشكل محصلة لإعداد الدليل الخليجي أو العربى الموحد، وكذلك يمكن أن يحل الدليل الخليجي محل الدليل القائم أو المزمع إعداده في المستقبل.

٥ ـ القيام بمسح ميدانى واف عن واقع الأنشطة الاقتصادية والمهنية القائمة والتجارب القطرية فى كل دولة والجهات والعناصر التى نفذتها والنجاحات والإضافات عند التطبيق مع توضيح الطرق التى يمكن اتباعها.

٦ ـ تكييف الأدلة المحلية والدليل العربي الخليجي لكي تخدم أكبر ما يمكن من مجالات، كإدخال أرقام جديدة على رمز المهنة كالمتطلبات التعليمية والمهارة وسنوات الخبرة والجنس.. إلخ.

٧ ـ استخدام اللغة العربية الفصحى وتقليص المفردات الأجنبية والتسميات المحلية، ويمكن معالجة ذلك بإعداد فهرس لعناوين المهن يضم (الفصحى والعامية) لحين الاعتياد على الفصحى، وهذا يخدم بدوره في توحيد مصطلحات العمل.

٨ ـ تحديد المهن التي يمارسها الوافدون والأجانب، لغرض تدريب العناصر العربية المحلية عليها لكي تكون مهناً محلية يؤديها أبناء الخليج العربى.

٩ ـ أن يجرى تطبيق التصنيف المهنى لكي يخدم جملة من الأهداف المدرجة سابقاً وفي مقدمتها تخطيط وتنمية القوى العاملة من خلال :

ـ تنظيم احتياجات القوى العاملة على أساسه للكشف عن الاحتياجات الفعلية للعاملين.

ـ المسح الميدانى للقوى العاملة لمعرفة الفائض والبطالة المقنعة والكلية لسد النقص وتدوير الفائض وإعادة النظر بالمهام.

ـ أن يتم الربط بين المهام المطلوبة بكل مهنة ومفردات التعليم أو التدريب المهنى.

ـ أن يتم التركيز على إحداث أجهزة للتوجيه المهنى لما لها من أهمية في توجيه المواطنين إلى الأعمال المناسبة لقدراتهم المختلفة.

١٠ ـ الاعتماد على التصنيف المهني في إعداد الإحصاءات الخاصة بالقوة العاملة، وعند إعداد الخطط الخاصة بها بما فيها من سياسات وبرامج، وعند تطبيق تلك السياسات والبرامج وتقييم النتائج التي تمخضت عنها.

المصـــادر

١ ـ حبيب الأسدي ، التصنيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية القوى العـاملة العربية الخليجية ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، بغداد ، ١٩٨٢ .

٢ ـ د. سعدي شاكر حمودي ، الطرق النظرية والعمليـة للدراسات السكانية : أطروحة دكتوراه ، بولندا ، ١٩٨٤.

٣ ـ د. سعدي شاكـر حمودي ، واقـــع إحصاءات العمل : مصادرها وأســاليب ودورية حجمها ونشرها ومجالات استخداماتها ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعيـة ، بغداد ، ١٩٨٨ .

٤ ـ صباح ابراهيم الشيخلي، الأصناف في العصر العباسي : نشأتها وتطورها، بغداد ١٩٧٦.

٥ ـ فليح حسن خلف ، عملية تكـوين المهارات ودورها في التنمية الاقتصاديـة في العراق ، بغداد ، ١٩٨٠ .

٦ ـ اللجنة الاقتصاديـة لغرب آسيا، المعجم الديمغرافي متعدد اللغـات / الاتحاد الدولي للدراسات العلمية للسكان – الأمم المتحدة .

٧ ـ مكتب العمل العربي ، مجلة العمل العربية ، العدد (٣٩) لسنة ١٩٨٦ .

٨ ـ مكتب العمل العربي ، نحو تصنيف مهني عربي موحد ، ١٩٨٢

٩ ـ المؤسسة العربية للتشغيل ، نظام المعلومات للقوى العاملة .

١٠- Eugene Staley , Occupational Education and Training for Development Porger Publishers , U.S.A. 1971 .

١١- Harold S. Roberts , Dictionary of Industrial Relation, BNA, Incorporated Washington , D.C., 1966.

١٢- International Classification According to Status, Geneva, April - May 1957.

الملاحق

- نتائج الاختبار الميداني لعينات من المهن المشتركة والسائدة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي - ملحق رقم (١).

- مذكرة بشأن إعداد المسودة النهائية للدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني «التعديلات - الاضافات» - ملحق رقم (٢).

ملحـــق رقم (١)

نتائج الاختبار الميدانى لعينات من المهن المشتركة والسائدة فى دول مجلس التعاون لـــدول الخـــليج العـــربية

أولاً ـ المنطلقـــات :

نظراً لأهمية دور التصنيف كركيزة يتم فى ضوئهـا جمع وتبادل معلومات سوق العمل لتشكل أســاساً لتخطيط وتنميـة الموارد البشرية وتشغيلهـا، وحـرصاً على أن يكـون التصنيف الخليجي منسجماً مع الواقع الفعلى الممارس في دول الخليج العربى، وتنفيـذاً لقرارات المجلس، وبناءً على ما تضمنته التصورات النهائية وخطة العمل، تقرر إجراء دراسة ميدانية لعينة عشوائية من المهن في الدول الأعضاء للتأكد من مدى مصداقية التصنيف والتوصيف المهنى.

ثانياً ـ منهجية الدراسة :

١ – اختيـار العينـــة :

أ – نظرا لما يتمتع به التصنيف المهنى من طبيعة خاصة، فقـد رؤى اختيار العينة بطريقة «طبقية منتظمة» حيث قسمت المهن بحسب الأقســام إلى شرائح (طبقات) تمثل كل شريحة منها نـوعاً معيناً من المهن، ثم تم اختيار عينة المهـن من كل قسم على أساس الاختيار المنتظم (١ ـ ١٦ ـ ٣٢ ـ ٤٨ إلخ).

ب – تحاشياً لبعض الصعوبات العملية التى قد تترتب على أسلوب اختيار العينة المشار إليه أعلاه، فقد تم استبعـاد بعض المهن لدى دخولها في العينـة واستبدالها بالمهن التى تليهـا مباشرة من حيث الترتيب وذلك حسب ما يلي :

- استبعاد المهن نادرة الوجود أو التي يصعب أو يتعذر الوصول إليها.
- استبعاد المهن التى لا تتواجد أو لا يفترض وجودها في ثلاث دول على الأقل.
- استبعاد المهن التى يكون توصيفها مرتبطـاً بتوصيفات لمهن سابقة أو لاحقة لها ولا يمكن اختبارها بصورة مستقلة إن أمكن ذلك.

جـ ـ وفقا للمعـايير السابقة وبغرض تيسير إنجاز الاختبار الميداني المطلـوب فقد تم اختيار مائة وخمسة وعشرين (١٢٥) مهنة، على أن تقـوم الأجهزة المعنية بالدول الأعضاء بـاختيار ما لا يقل عن مائة (١٠٠) مهنة منها فقط بحسب تقديرها ووفقاً لإمكاناتها.

د ـ قام المكتب بعرض العينة واستمارة الاختبا ر الميدانى على اللجنة الفنية للمشروع في اجتماعها الثالث وتم إقرار معـايير الاختبار وعينات المهن المختارة وكذلك استمارة الاختبـار الذى قام المكتب التنفيذي بإعدادها.

٢ ـ اجـــراءات الدراســـة :

قام المكتب بتجهيـز استمارات الاختبار الميدانى وارســالهاإلى الدول الأعضاء مع إعطـاء الدول مرونة اختبار ما لا يقل عن مائة مهنة من العينة فى ضوء تقديرها وإمكاناتها وظروفها، مع التأكيد على ضرورة اختبار هذه المهن ميدانياً.

ثالثاً ـ النتـــــائج :

١ ـ ردود الدول الأعضاء :

تلقى المكتب التنفيـذي ردود الـدول الأعضاء، ويـلاحظ من خـلال هـذه الردود أن عـدد المهن المختبرة في كل دولة من الـدول الأعضاء يقع ضمن حجم العينـة الموصى بها ومتوافق مع الأسس الإحصائية المتبعة في هذا المجال.

٢ – تـكرار اختبـــار المهـــن :

يبين الجدول رقم (١) تكرار اختبار المهن وعدد الدول التـي قامت بالاختبار أى مجموع المهن التى تم اختبارها في ست أو خمس دول وهكذا.

جـــــدول رقم (١)

تـــكرار اختبـــــار المهـــن

مجمـــوع المهـــن	عـدد الدول التى أجـرت الاختبـار الميـدانى فيهـا
٥٣	٦
٣١	٥
٢٠	٤
٨	٣
٨	٢
٥	١
١٢٥	المجمـــــوع

نلاحظ من الجدول أن هناك (١٠٤) مهن تم اختبارها فى أربع دول فأكثر وأن هناك (٢١) مهنة اختبرت فى ثلاث دول فأقل، وقد طلب من الدول الأعضاء اختبار ما لا يقل عن مائة مهنة ، ولتوفير مصداقية النتائج والتحليل سيتم التركيز فى التحليل على المهن التى اختبرت في أربع دول فأكثر والبالغ عددها (١٠٤) مهن انسجاماً مع حجم العينة المختبرة في كل دولة.

جـــدول رقم (٢)

نسب الأداء على مستوى المهنة

فئات النسب المئوية للأداء على مستوى المهنة	عدد المهن
١٠٠٪	٣٨
أقل من ١٠٠٪ – أكثر من ٩٥٪	٢٤
أقل من ٩٥٪ – أكثر من ٩٠٪	٢٠
أقل من ٩٠٪ – أكثر من ٨٥٪	١٢
أقل من ٨٥٪ – أكثر من ٨٠	٥
أقل من ٨٠ ٪–أكثر من ٧٠٪	٤
أقل من ٧٠ ٪– أكثر من ٦٠٪	–
أقل من ٦٠٪ – أكثر من ٥٠٪	١
المجمـــوع	١٠٤

٣ ـ نتائج الاختبار الميداني :

تم تفريغ ردود الدول المتعلقة بواجبات المهن المثبتة في استمارة الاختبار، وتم تحديد عدد الدول التى أجرت الاختبار والنسبة المئوية لأداء الواجب فى ضوء ردود الدول بمعنى أنه إذا تم اختبار مهنة فى أربع دول فقط وكان أحد واجبات هذه المهنة يؤدى في الدول الأربع فتكون نسبة الأداء لهذا الواجب (١٠٠٪) وإذا كان هذا الواجب يؤدى في ثلاث دول ولا يؤدى في الرابعة فتكون نسبة الأداء (٧٥٪).

ولتحديد النسبة المئوية للأداء على مستوى المهنة استخدمنا المعادلة الرياضية الآتية :

$$\text{النسبة المئوية للأداء} = \frac{\text{مجموع النسب المئوية لأداء الواجبات}}{\text{عدد الواجبات}}$$

ويبين الجدول رقم (٢) ملخصاً للنتائج ضمن فئات لنسب الأداء على مستوى المهن وعدد المهن الواقعة ضمن هذه الفئات.

ويبين الجدول رقم (٣) قائمة تفصيلية برمـوز ومسميات المهن المتضمنة في استمارة الاختبار وعدد الدول التى قامت باختبارها والنسبة المئوية للأداء على مستوى المهنة.

- ويتضح من تحليل البيانات الواردة من الدول الأعضاء والمتعلقة بالاختبار الميدانى لعينات من المهن السائدة والمشتركة فى الـدول العربية الخليجية، انها كانت إيجابيـة ومشجعة حيث أكدت البيانات الواردة أن معظم المهن التى تم اختبـارها مطابقة للواقع الميدانى ممـا يؤكد بأن الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني قد تميـز بالواقعية والمصداقية من حيث انسجامه مع واقع المهن بالدول العربية الخليجية.

- ومن واقع تفريغ استمارات الاختبار الميدانى للمهن الواردة من الدول الأعضاء، يتبين أن نسبة كبيرة تصل إلى ٨٣,٢٪ من المهن المختارة قد اختبرت ميدانياً مما يؤكد شمولية الدليل وصحة تمثيله للمهن المتواجدة في الدول الأعضاء.

- يوضح الجدول رقم (١) الخاص بتكرار اختبـار مهن معينـة بالدول الأعضـاء بأنه تم اختبار (٥٣ مهنة) مشتركـة من المهن المختارة ضمن العينـة فى ست دول و (٣١ مهنة) في خمس دول من الـدول الأعضاء و (٢٠ مهنـة) في أربع دول منها ممـا يؤكـد بأن معظم المهن التى اشتمل عليها الدليل معروفة ومتوافرة في غالبية الدول الأعضاء.

- أما الجدول رقم (٢) والخاص بنسبة الأداء على مستوى المهنة والـذي أشارت البيانات فيه إلى أن أكثر من (١٠٠ مهنـة) أختبرت ميدانياً كانت نسبة الأداء فيهـا تتراوح بين ٦٠ ـ ١٠٠٪ من مجموع المهن المختارة ميدانياً، كما يلاحظ أن غالبية المهن المختبرة قد وقعت ضمن نسبة (٩٥٪ إلى ١٠٠٪). حيث تبدأ هـذه المهن بالتنـاقص كلما انخفضت نسبة الأداء مما يـؤكد مصـداقية وشمول الوصف للمهن التي اشتمل عليه الدليل ومطابقته للواجبات الخاصة بكل مهنة.

رابعاً ـ ملاحظات عامة :

وردت ملاحظـات عامة في ردود الـدول الأعضاء تتعلق بتعـديل المسميات أو الرمـوز او حول أخطاء لغوية وقد تم اعتمادها وإدخال الملائم منها.

وتم كذلك تحوير التوصيف المهنى للأعمال التى كانت النسبة المئوية للأداء على مستوى المهنة دون ٨٠٪.

ويجدر بالذكر أنه قد ورد في ردود بعض الدول إشارات إلى عدم إمكانية إجراء الاختبار الميدانى بسبب عدم وجود بعض تلك المهن أصلاً فى تلك الدولة.

جـــــدول رقم (٣)

جدول بنتائج اختبار عينات من المهن السائدة *

والمشتركة بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

التسلسل	رمز المهنة	مســـمى المهنـــة	عدد الدول التى قامت باختبار المهنـــة	معدل نسبة الاختبار
١	٠ ـ ١١/١٠	كيميائي / عام	٦	٪٧٩
٢	٠ ـ ١٣/٤٠	اختصاصى في الأرصاد الجوية	٤	٪١٠٠
٣	٠ ـ ٢٢/١٠	مهندس مدنى / عام	٥	٪٩٢
٤	٠ ـ ٢٣/٢٠	مهندس توليد الطاقة الكهربائية	٤	٪١٠٠
٥	٠ ـ ٢٤/٦٠	مهندس ميكانيكي طيران	٥	٪٩٠
٦	٠ ـ ٢٧/٤٠	مهنـــدس استخـراج النفط والغـــاز الطبيعى.	٥	٪٨٧,٥
٧	٠ ـ ٢٩/٥٠	مهندس تخطيط حركة المرور	٥	٪٨٠
٨	٠ ـ ٣٢/٦٠	رسام خرائط ورسوم بيانية	٦	٪٩١,٥
٩	٠ ـ ٣٥/٣٠	فنى هندسة طيران	٦	٪١٠٠
١٠	٠ ـ ٣٩/٢٠	فنى في هندسة الإنتاج	٦	٪٩٤,٣
١١	٠ ـ ٤٢/٦٠	مشرف خدمات بحرية فى الموانىء	٤	٪٨٧,٥
١٢	٠ ـ ٥٢/٢٠	اختصاصى فى علم التشريح	٥	٪١٠٠
١٣	٠ ـ ٥٣/٤٥	مهندس زراعى وقاية النبات	٦	٪٩٠,٣
١٤	٠ ـ ٦٣/١٠	طبيب أسنان ـ عام	٥	٪٩٨,٩
١٥	٠ ـ ٧١/١٠	ممرضة مؤهلة عامة	٥	٪٨٨,٣
١٦	٠ ـ ٧٩/٢٠	مجبر عظام	٤	٪٥٨,٣
١٧	٠ ـ ٨٢/٥٥	مكتتب إعادة تأمين	٤	٪١٠٠
١٨	١ ـ ١٠/١٠	محاسب / عام	٦	٪٧٣,١
١٩	١ ـ ٣١/٢٥	عضـو هيئـــة تـدريس فى القـــانـون والشريعة.	٦	٪١٠٠
٢٠	١ ـ ٣٢/٢٠	مدرس رياضيات	٦	٪٩٦,٦
٢١	١ ـ ٣٥/٢٠	مدرس تعليم المكفوفين	٦	٪١٠٠
٢٢	١ ـ ٤٥/٢٠	مقـــرىء	٦	٪٧٩
٢٣	١ ـ ٥٩/٣٧	معـــد ومقـــدم بـــرامج (الإذاعـــة والتلفزيون).	٦	٪٩٥,٧٥
٢٤	١ ـ ٦١/٤٥	حفار (مبتكر)	٥	٪١٠٠
٢٥	١ ـ ٦٣/٧٠	مصور تلفزيونى	٦	٪١٠٠

(★) تم تعديل رموز المهن وبعض المسميات المهنية في المراحل اللاحقة لإعداد الدليل.

التسلسل	رمز المهنة	مسمى المهنة	عدد الدول التى قامت باختبار المهنة	معدل نسبة الاختبار
٢٦	٣٠/٧٣ـ١	مخرج مسرحى	٦	٪٩٤,٣
٢٧	٣٠/٨٠ـ١	مدرب رياضي	٦	٪٨٠
٢٨	٦٠/٩٢ـ١	اختصاصي في علم التاريخ	٦	٪٩٥,٧٥
٢٩	١٠/١١ـ٢	رئيس مجلس إدارة عضو منتدب	٦	٪٩٥,٧٥
٣٠	٣٥/١٩ـ٢	مدير ميزانية وحسابات	٦	٪٩١,٥
٣١	٧٣/١٩ـ٢	مدير تسويق	٥	٪٨٨
٣٢	١٠/٠٠ـ٣	مشرف أعمال كتابية / عام	٦	٪٩١,٥
٣٣	١٠/٣١ـ١	ماسك دفاتر / عام	٥	٪٧٢,٩
٣٤	٨٠/٣١ـ٣	موظف فرز وعد النقود	٦	٪٩٤,٣
٣٥	٣٠/٤١ـ٣	مشغل آلة حاسبة	٥	٪٨٧,٥
٣٦	٤٧/٥٩ـ٣	مفتش خدمات النقل بالسيارات	٦	٪٨٣
٣٧	٣٠/٧٠ـ٣	كاتب فرز البريد	٦	٪١٠٠
٣٨	٢٥/٩١ـ٣	كاتب تخليص جمركى	٦	٪٩٣,٢
٣٩	١٠/٩٤ـ٣	موظف استقبال/ عام	٦	٪١٠٠
٤٠	٧٠/٩٩ـ٣	كاتب جوازات سفر	٤	٪١٠٠
٤١	٢٠/٠٠ـ٤	مدير تجارة الجملة	٥	٪٩٢,٥
٤٢	٣٠/٤١ـ٤	دلال عقارات (وسيط)	٦	٪٩١,٥٧
٤٣	٦٠/٥١ـ٤	بائع في محطة التعبئة (بنزين)	٦	٪٩١,٧
٤٤	٣٠/٠٠ـ٥	مدير مطعم	٦	٪٨٨,٨
٤٥	٣٠/٢٠ـ٥	مشرف أو مشرفة سكن خاص	٦	٪٨٧,٥
٤٦	٢٠/٤٠ـ٥	خادم أو خادمة في المنزل (معينة)	٦	٪١٠٠
٤٧	٧٠/٥١ـ٥	فـراش	٦	٪١٠٠
٤٨	٢٠/٧٠ـ٥	حلاق نسائي (كوافير)	٦	٪٩٣,٧٥
٤٩	٤٠/٩١ـ٥	مضيفة طيران أرضية	٦	٪٩٣,٣
٥٠	٣٠/٠٠ـ٦	مشرف مزرعة	٦	٪٩١,٥
٥١	١٠/٢١ـ٦	عامل زراعى/ عام	٦	٪٨٩,٨
٥٢	٢٠/٢٦ـ٦	عامل تفريخ الدواجن	٥	٪١٠٠
٥٣	٣٠/٤١ـ٦	صياد سمك في المياه الداخلية والساحلية.	٦	٪٨٨,٧
٥٤	١٠/٠٠ـ٧	مشرف إنتاج ورئيس عمال/ عام	٦	٪٨٣
٥٥	٨٦/٠٠ـ٧	مشرف شحن منتجات النفط	٣	٪١٠٠
٥٦	٢٠/١٣ـ٧	مشغل ماكينة حفر آبار النفط والغاز	٤	٪٨٨,٩

التسلسل	رمز المهنة	مسمى المهنة	عدد الدول التى قامت باختبار المهنة	معدل نسبة الاختبار
٥٧	٧ـ٢٢/٢٠	مشغل ماكينة تشغيل الفولاذ الساخن.	٦	٪٩٧,٢
٥٨	٧ـ٢٤/٤٠	مشغل ماكينة صب المعدن بواسطة القوالب ـ اللافلزية.	٤	٪٩٦,٤
٥٩	٧ـ٢٦/٤٠	مغلف المعادن (بالكربون أو السيانية أو الأزوت).	٢	٪١٠٠
٦٠	٠ـ٢٩/٢٠	عامل تلوين المعادن بالأزرق	٣	٪١٠٠
٦١	٧ـ٣٣/٤٠	مشغل ماكنة تقطيع الخشب ـ قطع رقيقة	٣	٪١٠٠
٦٢	٧ـ٤٢/٦٠	وقاد أفران السمنت	٥	٪١٠٠
٦٣	٧ـ٤٤/٨٥	مقطر عطور باليد	٢	٪١٠٠
٦٤	٧ـ٤٥/٨٥	مشغل معمل خلط الأسفلت	٥	٪٩٦,٧
٦٥	٧ـ٥١/٢٧	عامل حلج القطن	١	٪١٠٠
٦٦	٧ـ٥٣/٣٠	ضابط ماكنة الحياكة (التريكو)	٢	٪١٠٠
٦٧	٧ـ٥٤/٥٥	نساج سجاد بالنول اليدوى	٢	٪١٠٠
٦٨	٧ـ٥٦/٢٥	صباغ أقمشة	٣	٪١٠٠
٦٩	٧ـ٥٦/٧٥	عامل ثني وطي الأقمشة	٣	٪١٠٠
٧٠	٧ـ٦٠/٢٧	عامل ملش الصوف والشعر بالماكنة	٢	٪١٠٠
٧١	٧ـ٦٠/٦٥	عامل صقل الجلود	٢	٪١٠٠
٧٢	٧ـ٧٣/١٠	قصاب عام	٦	٪٩٦,٢
٧٣	٧ـ٧٥/١٠	عامل منتجات ألبان	٥	٪١٠٠
٧٤	٧ـ٧٦/١٤	عجان بالماكنة	٦	٪١٠٠
٧٥	٧ـ٨٦/٨٣	عامل ترشيح الخميرة (صناعة خميرة الخبز)	٣	٪١٠٠
٧٦	٧ـ٧٨/٧٠	صانع خل	١	٪١٠٠
٧٧	٧ـ٨١/١٠	مصنف تبوغ	١	٪١٠٠
٧٨	٧ـ٩١/٣٠	خياط ملابس جاهزة (عدا القمصان والبجامات)	٥	٪٩٧,٨
٧٩	٨ـ٠١/١٠	صانع أحذية / عام	٢	٪١٠٠
٨٠	٨ـ٠٢/٥٠	عامل خياطة الأحذية بالماكنة	٤	٪١٠٠
٨١	٨ـ١٢/٠٨	مشغل مكائن نجارة / عام	٦	٪١٠٠
٨٢	٨ـ١٩/٣٢	نجار إطارات صور (برواز)	٥	٪١٠٠

التسلسل	رمز المهنة	مسمى المهنة	عدد الدول التى قامت باختبار المهنة	معدل نسبة الاختبار
٨٣	٨ـ٢٠/٢٥	عامل صقل الأحجار باليد	٤	٪١٠٠
٨٤	٨ـ٣٢/١٠	صانع عدد وقوالب / عام	١	٪١٠٠
٨٥	٨ـ٣٥/١٠	مشغل ماكنة صقل وتلميع المعادن / عام	٤	٪١٠٠
٨٦	٨ـ٣٩/٨٥	حداد نوابض	٤	٪١٠٠
٨٧	٨ـ٤١/٨٠	منصب وميكانيكى أجهزة التبريد وتكييف الهواء	٥	٪٩٧,١
٨٨	٨ـ٤٤/١٠	ميكانيكي إصلاح وصيانة ماكينات الطائرات / عام	٥	٪٩٦,٧
٨٩	٨ـ٤٩/٧٥	مصلح دراجات هوائية	٦	٪١٠٠
٩٠	٨ـ٥١/٥٠	كهربائي تركيب وصيانة وإصلاح أجهزة القياس	٦	٪٩٥,٨
٩١	٨ـ٥٢/٣٠	إلكتروني تركيب وصيانة واصلاح اجهزة طبية الكترونية	٤	٪٩٦,٤
٩٢	٨ـ٥٥/١٠	كهربائي توصيلات (أسلاك) / عام	٦	٪٩٠,٢
٩٣	٨ـ٥٧/٥٠	عامل خطوط البرق والهاتف .	٤	٪١٠٠
٩٤	٨ـ٦٢/٢٠	مشغل معدات تسجيل الصوت	٦	٪٩٦,٦
٩٥	٨ـ٧٢/٢٥	لحام بالقوس الكهربائي بالماكينة.	٦	٪٩٦,٢
٩٦	٨ـ٧٣/٣٥	نحاس أنابيب	٤	٪١٠٠
٩٧	٨ـ٧٤/٨٠	صانع أبواب وشبابيك ومحجرات معدنية	٥	٪٨٠
٩٨	٨ـ٨٠/٨٠	حفار مجوهرات	٦	٪٩٦,٦
٩٩	٨ـ٩١/٥٦	عامل قص الزجاج	٦	٪١٠٠
١٠٠	٨ـ٩٢/٤٠	صانع الطابوق الرملى الجيرى باليد أو الماكنة	٥	٪٩٠
١٠١	٨ـ٩٤/٢٠	نقاش زجاج	٣	٪٨٩
١٠٢	٩ـ٠١/٢٠	مشغل طاحونة المطاط	١	٪١٠٠
١٠٣	٩ـ٠١/٥٨	مشغل ماكينة التشكيل الحرارى	٢	٪٩٠
١٠٤	٩ـ٠٢/٥٠	مغلف ومصلح إطارت (ضلاع)	٥	٪٩٦,٧
١٠٥	٩ـ٠٣/٥٦	مشغل مكبس الإطارات	٢	٪١٠٠
١٠٦	٩ـ١٠/٤٠	مشغل ماكينة تبطين الورق المقوى (كارتون)	٤	٪٩٥,٨

التسلسل	رمز المهنة	مسمى المهنة	عدد الدول التى قامت باختبار المهنة	معدل نسبة الاختبار
١٠٧	٥٠/٢١ ـ ٩	مركب صفحات	٦	٪٩٦,٦
١٠٨	٢٠/٢٤ ـ ٩	حفار ألواح الطباعة المعدنية (كلائش باليد)	٦	٪٩٥,٨
١٠٩	٠٥/٢٦ ـ ٩	مجلد/ عام	٦	٪١٠٠
١١٠	٥٠/٢٧ ـ ٩	مكبر صور فوتوغرافية	٥	٪٩٧,١
١١١	٥٠/٣٩ ـ ٩	خطاط وصباغ لافتات	٤	٪١٠٠
١١٢	٢٠/٤٣ ـ ٩	صانع منتجات كونكريتية بالقوالب	٦	٪١٠٠
١١٣	٨٠/٤٩ ـ ٩	فاحص نوعية	٥	٪٨٨,٦
١١٤	٥٣/٥١ ـ ٩	مبلط أرضيات بترابيع البلاط الملونة	٥	٪٩٦,٧
١١٥	٢٠/٥٣ ـ ٩	مسقف الأحجار والطابوق	٥	٪٩٦,٤
١١٦	٧٠/٥٤ ـ ٩	نجار منضدة	٥	٪١٠٠
١١٧	٦٠/٥٦ ـ ٩	مغلف معدات التبريد وتكييف الهواء بمواد عازلة	٥	٪١٠٠
١١٨	٥٨/٥٩ ـ ٩	حفار مجاري	٤	٪١٠٠
١١٩	٧٠/٦١ ـ ٩	مراقب لوحة أزرار التوزيع	٣	٪١٠٠
١٢٠	٣٥/٧١ ـ ٩	عامل شحن وتفريغ الطائرات	٦	٪٨٦,٤
١٢١	٢٠/٧٢ ـ ٩	مركب رافعات في الإنشاءات	٤	٪١٠٠
١٢٢	٦٠/٧٣ ـ ٩	مشغل جسور أحواض السفن الجافة	٤	٪١٠٠
١٢٣	٧٥/٧٤ ـ ٩	مشغل وحدة خلط الخرسانة (كونكريت) ردي مكس	٦	٪٩٤,٣
١٢٤	٣٠/٨٢ ـ ٩	مزيت ومشحم سفن	٥	٪٩٣,٣
١٢٥	٣٠/٨٥ ـ ٩	سائق سيارة أجرة للركاب (تاكسى)	٦	٪١٠٠

ملحـــق رقم (٢)

مذكـــرة بشـــأن
إعداد المسودة النهائية للدليل العربى الخليجى الموحد للتصنيف والتوصيف المهنى
«التعديلات ـ الاضافات»

تأكيـداً للمبـادىء العـامـة للمشروع التى تضمنـت ضرورة مـراعـاة العـوامل والملاحظـات والاعتبارات الجديدة التى سيؤخذ بها عند الإعداد لمشروع التصنيف المهنى الدولى الجديد، وتمشياً مع توجـه المجلس في أن يقوم التصنيف المهنى العـربى الخليجي الموحد على أسـاس هيكل متكامل للتصنيف المهني لمجمـوعاته ومـواصفاتـه ورموزه، بحيث يضم جميع المهن القـائمة والمتـوقعة والقابلة للانتشار، إضافة إلى ذلك فإن التصنيف المهني العربي الخليجي الموحد يشكل في الأساس خطوة أساسيـة نحوالإعداد للتصنيف المهني العربي الموحد ومكملاً لـه. من هذا المنطلق وفي أثناء انجاز المراحل الأولية من المشروع استجدت الكثير من المسائل على الساحة الدولية والعربية بشأن التصنيف المهني مما أدى إلى إعادة النظر في هيكلية التصنيف المهني وحدوده.

وقد تأكـدت قناعة المسؤولين في المكتب التنفيـذي بضرورة وأهمية اجراء تقويم ومتـابعة لتلك المستجدات والتعرف على امكانات وجدوى الإفـادة منها فى مشروع الدليل العربى الخليجي الموحد للتصنيف المهنى، وعليه فقد استعان المكتب التنفيـذي، وفي إطار التعاون الفنى بين المكتب ومنظمة العمل العربية، بخبرة عربيـة عرفت بالكفاءة وعايشت هذه التطـورات وبمشاركة من فريق العمل الفنى المختص بإعداد مسودة مشروع الدليل، تمت دراسة وتحديد المقترحات المطلوب إدخالها على المسودة النهائية للمشروع وذلك لضمان مواكبته للتطورات المشار إليها، بغرض تحقيق المستوى المطلوب للصيغة الفنيـة للمشروع لكى يكون أداة نافعة في نظام تبادل معلـومات التشغيل والقوى العاملة بين الأقطار العـربية وأن يكون أساساً لنظام خليجي عربى ناجح لتبـادل معلومات القوى العاملة حسبما نصت عليه المبادىء العامة للمشروع وإطاره العام.

أولاً ـ هيـــكل التصنيـــف :

١ ـ الحـــــدود :

- ســار المشروع سابقــاً فى هيكلية التصنيف على نفس هيكليــة التصنيف القياسى الـدولى للمهن (طبعة ١٩٦٨) بأن تبنى أربعة حدود هى (القسم، الباب، الفصل، المهنة).

التعـديل المعتمـد :

* تمت إضافــة حد جديـد بين القسم والباب يسمى «الجزء»، أي الوصــول بالتصنيف المهنى إلى الحد الخامس بهدف إخـراج المشروع ليكون على اتســاق مع تـوجه منظمــة العمل الدوليــة في مشروعها الجديد، حيث تم إدخال هذا الحد، وحتى يكون متكاملاً مع مشروع التصنيف المهني العربى الذي تبنى أيضاً هذا الحد، وسوف يكون بالامكان أيضاً في ضوء إدخال هذا الحد تلافي الفصول العائمة والمسميات المهنية غير المحددة والممثلة بالعنوان «الآخرون الذين لم يصنفوا فى مكان آخر» وتحديـد الفصول بدقة وبشكل تفصيلي وتصنيـف كل مهنة فى موقعها بــالتحديد، وبذلـك تكون البيـانات الإحصائيــة المبنية على هــذا الأساس أكثـر دقة وشمـولاً بحيث يمكن تخطيط وتنميــة الموارد البشريــة على المستـــوى القطـري والخليجي بشكل دقيق. والحدود في التصور الحالى كما يأتى :

ـ مجموعات رئيسة : القسم ويتفرع إلى أجزاء.

ـ مجموعات جزئية : الجزء ويتفرع إلى أبواب.

ـ مجموعات فرعية : الباب ويتفرع إلى فصول.

ـ مجموعات مهنية : الفصل ويتفرع إلى مهن (أعمال).

ـ المهنـــة (عمل).

والجدول التالى يوضح بشكل تفصيلى الفئات المهنية أو المسميات المهنية كل في موقعها المحدد.

نمـــوذج يبـــين قـــوائم الفئـــات المهنيـــة

القســـــم		الجـــــزء		البـــــاب		الفصـــــل	
الرمز	العنـــوان	الرمز	العنـــوان	الرمز	العنـــوان	الرمز	العنـــوان
0	مديـرو الإدارة العامـة والأعمال	01	مديرو الإدارة العامة	011	مديرو الادارات العامة المركزية الحكومية	011-1	مـديـرو الإدارات العـامـة والتنظيمية
						011-2	مـديـرو الخدمات الحكـوميـة المركزية
						011-3	مديرو الأبحاث والتنمية
				012	مـديـرو الإدارات والخدمـات الحكوميـة المحلية	012-1	المديرون الإداريون
						012-2	مديرو المرافق المحلية
				013	مديرو خدمات المجتمع	013-1	مديرو الخدمات الصحية
						013-2	مديرو الخدمات التعليمية
						013-3	مـديـرو المؤسسات الثقـافيـة والإعلامية
						013-4	مديرو الجمعيات والمؤسسات الإجتماعية
		02	مديرو الأعمال	021	مـديـرو الأعمال الصناعيـة والزراعيـة والتجـاريـة والماليـة والسياحية	021-1	مديرو الأعمال الصناعية
						021-2	مديرو الأعمال الزراعية
						021-3	مـديـرو الأعمال التجـاريـة والمالية
						021-4	مديرو المؤسسات السياحية

٢ ـ الأقســـــام :

- تبنى المشروع نفس أقسام التصنيف القيـاسي الدولي للمهن (طبعة ١٩٦٨م) بأن أبقى على دمج القسمين (صفر وواحد) وكذلك على دمج الأقسام (٧، ٨، ٩).

التعـــديل المعتمـــد :

*** الترتيـــب والتســـمية :**

إعادة ترتيب وتسمية الأقسام وتفادى الدمج لتصبح على النحو الآتى :

0 مديرو الادارة العامة والأعمال

1 الاختصاصيون فى المواضيع العلمية والفنية والانسانية

2 الفنيون فى المواضيع العلمية والفنية والانسانية

3 المهن الكتابية

4 مهن البيع

5 مهن الخدمات

6 مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد.

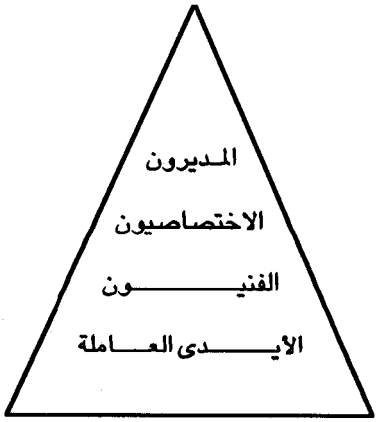
7 مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية

8 المهن الهندسية الأساسية المساعدة.

9 العـاملـون فى القـوات المسلحـة (لن يتم تصنيف وتـوصيف القسم الخاص بالعاملين في القوات المسلحة).

المـــــبررات :

- لـو نظرنـا إلى الهرم الفني لقـوة العمل المبين نـــلاحـظ أن مهن الإدارة تأتى في قمة الهرم، يليها الاختصـاصيون ثم الفنيـون ثم فئات الأيـدى العاملة، وهـذا هو النمط الممارس فعليـــاً في واقع ميـــادين العمل، ولنعكس هـــذا الواقع في المشروع، علينـا أن نبدأ في القسم الأول بمهـن الإدارة ثم في القســم الثـــــانى بمهـن الاختصاصيين وهكذا.



- يتيح فصل الأقسام المدموجة إمكانية تجميع كل الأعمال التى تندرج تحت قسم الاختصاصيين فى قسمهم بدلا من بعثرتهم في عدة أقسام وكذلك تجميع كل الفنيين في قسمهم وهذا ينطبق أيضاً على المهن الإدارية.

- إن فصل وتجميع المهن التي كانت تقع فى القسم المدموج (٧، ٨، ٩) تساعدنا على تفادى الازدواجية التي كانت تثير الكثير من المشاكل الإحصائية.

- تبنت منظمة العمل العربية فى مشروعها هذا التبويب وهذه التسميات وبذلك يكون مشروعنا على اتساق مع مشروعها.

٣ - المسميات المهنية :

- سار المشروع في التسميات المهنية وفق منهجية التصنيف القياسي الدولى للمهن ففى كثير من الحالات يقف فى التحليل إلى مستوى المهنة ولا يتسلسل إلى مستوى أعمال (JOPS) وبذلك أغفل كثيراً من المسميات المهنية.

التعديل المعتمد :

* تم إدخال بعض التعديلات على المسميات المهنية لكى تعكس (الاعمال) التى تمارس حاليا والمتوقع ممارستها في المستقبل القريب، حيث تضم المهنة مجموعة من الأعمال المتفاوتة فى سعة التخصص وفى مستوى المهارة مثال : مهنة ميكانيك السيارات تضم أعمالاً متعددة مثل ميكانيك محرك، وميكانيك جهاز قيادة، وميكانيك خدمة سريعة، كما تبنى التصنيف تسميات عربية فصيحة للمهن وتفادى تسميات اللهجات المحلية.

ثانياً - نمطية التوصيف :

- سار المشروع فى نمطية التوصيف المهنى وفق النمطية المستخدمة فى التصنيف القياسى الدولى للمهن بأن حافظ على استخدام عبارات مرنة جداً وليست ذات مدلول محدد مثل استخدام كلمة «قد يعمل» وكذلك «يمارس الأعمال المشابهة».

كما أن نمطية التوصيف المشروع قد أغفلت الإشارة إلى مسؤوليات محددة مثل المسؤوليات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية أو المسؤوليات التى يختص بها المسؤولون في مجال بناء وتطوير المهارات وتدريب العاملين.

التعديل المعتمد :

* العمل على تفادى الكلمات والعبارات غير المحددة واستخدام كلمات محددة، بحيث يكون التوصيف أكثر دقة ليغطى كافة الواجبات ويبرز دور شاغلى العمل فى مجالى التدريب والسلامة والصحة المهنية كلماكان ذلك متحققاً من الناحية العملية.

المبررات :

- تثير الكلمات غير المحددة كثيراً من اللبس والحساسية في واقع الممارسة الفعلية فكلمة «قد يعمل» تتضمن معنى «قد لا يعمل » وكذلك استخدام «يمارس الأعمال المشابهة» فالاصل ان نذكر الواجبات وليس شبيهاتها.

- ان مسـؤولية السلامـة والصحة المهنيـة هى مسؤولية مشتركـة على الرغم من وجـود ضباط سلامـة وصحة مهنية فلكل عامـل واجبات محددة فى مجال تنفيذ شروطها ومـراعاة وتطبيق قواعدها.

- إن مسـؤوليات بناء وتطويـر مهارات وكفاءات العـاملين أيضاً هى مسؤوليات مشتركـة وهذا لايعنى أن يمارس كل عامل مهمة التـدريب ولكن على المسؤولين تحديد الاحتياجـات التدريبية للمـرؤوسين والعمل على تغطيتهـا من خـلال التـدريـب الموقعى أو المحلي أو الخارجي وهي مسؤولية تأتي في مقدمة مسؤولياتهم.

ثالثاً ـ مسـتوى المهـارة :

- لم يتطرق المشروع إلى تحديد فئة المستوى المهني للعمل.

التعـديل المعتمـد :

* اعتماد وإدخال فئات المستويات المهنية الآتية على الـرقم الرمزى للعمل وتمثله الخانة السابعة من الشمال وبذلك نكون قد وصلنا في التصنيف إلى الحد السادس.

فئات المستويات المهنية	الرقم الرمزى للفئة
الاختصاصيون	1
الفنيـــون	2
العامل المهني	3
العامل الماهر	4
العامل محدود المهارات	5

المـــبررات :

- يتيح تحديـد فئة المستوى المهنى تعرف نـوعية ومستوى الإعداد المهنى لشـاغل العمل وكذلك يشكل معياراً موضوعياً يساهم في رسم سيـاسات الأجور بالإضافة إلى المساهمة فى التخطيط الدقيق لتنمية وتطوير كفاءات الموارد البشرية.

- تنسجم فئات المستوى المهنى المقترحة مع ما أفـرزته تجارب الدول العربية عامة ودول مجلس التعاون الخليجي خاصة في مجال سياسات وبرامج التعليم والتدريب من حيث :

يعد التعليم الجامعي فئة الاختصاصيين

يعد التعليم في المعاهد فئة الفنيين

يعد التعليم الثانوي فئة المهنيين

تعد مراكز التدريب فئة العاملين الماهرين

يعد التدريب القصير فئة العاملين محدودي المهارات

صدر من هذه السلسلة

العـــــدد الأول : أوضـاع مؤسسات الرعـاية الإجتمـاعية ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي «نافد»

العـــدد الثـــاني : تشريعات العمـــل في الدول العـربية الخليجيـة - دراسة مقارنة - «نافد»

العـــدد الثـــالث : رعـايـة الأحـداث الجانحين بـالـدول العـربيـة الخليجية «نافد»

العـــدد الـــرابع : نحـو استخـدام أمثل للقـوى العاملـة الـوطنيـة بالدول العربية الخليجية «نافد»

العـــدد الخامس : دراسـات وقضايـامن المجتمع العـربي الخليجي «الأبحـاث الفـائزة في المسـابقـة الأولى للبحث الإجتماعي» «نافد»

العـدد السـادس : حـول واقع إحصاءات القـوى العاملـة الوطنيـة المفاهيم - الأجهزة - التطوير «نافد»

العـــدد الســـابع : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة - دراسات مختارة - «نافد»

العـــدد الثـــامن : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها «نافد»

العـــدد التـــاسع : قضايا من واقـع المجتمـع العـربي في الخـليج «تاخر سن الزواج والمهور — الفراغ - المخدرات» «الأبحـاث الفـائزة في المسـابقـة الثـانيـة للبحث الإجتماعي» «نافد»

العـــدد العـــاشر : ظاهرة المربيات الأجنبيات «الأسباب والآثار»

العـدد الحادي عشر : العمل الإجتماعي التطـوعـي في الـدول العـربيـة الخليجية مقوماته - دوره - أبعاده

العـدد الثـاني عشر : الحـــركة التعـــاونية في الخـــليج العـــربي «الواقع والآفاق»

العـدد الثـالث عشر : احصـاءات العمل وأهميـة النهوض بها في أقطـار الخليج العربية

العـدد الـرابع عشر : دراسـات وقضايـا من المجتمع العـربي الخليجي «الأبحـاث الفـائزة في المسـابقـة الثـالثـة للبحث الإجتماعي» الجزء الثالث

العدد الخامس عشر : مظلـة التامينـات الإجتماعيـة في أقطـار الخليج العربية

العدد السادس عشر : القيم والتحولات الإجتماعية المعاصرة (دراسة في الإرشاد الإجتماعي في أقطار الخليج العربية).

العـدد السـابع عشر : الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربية

العـدد الثـامن عشر : رعـاية المسـنين في المجتمعـات المعـاصرة (قضايا واتجاهات)

العـدد التـاسع عشر : السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد البشرية

العـدد العشرون : أزمـة الخـليج .. البعـد الآخـر الآثـار والتداعيـات الإجتمـاعية

رقم الإيداع في المكتبة العامة
١٣٥٨ د.ع/١٩٩٣م

الطباعة بمطابع المؤسسة العربية للطباعة والنشر ذ.م.م ـ البحرين

المكتب التنفيذي

سلسلة الدراسات الإجتماعية والعمالية
سلسلة علمية متخصصة تعنى بنشر البحوث والدراسات الإجتماعية والعمالية
بدول مجلس التعاون الخليجي

ثمن الاشتراك في العدد :

في الدول العربية : للأفراد (٣,٥) دينار بحريني (١٠ دولارات أمريكية)
للمؤسسات (٧) دنانير بحرينية (٢٠ دولاراً أمريكياً)

في الدول الأجنبية : للأفراد (٥,٥) دينار بحريني (١٥ دولاراً أمريكياً)
للمؤسسات (١١) ديناراً بحرينياً (٣٠ دولاراً أمريكياً)

قسيمة اشتراك

الاسم : _____

العنوان : _____

الاشتراك المطلوب : اعتبارا من العدد ( ) ولغاية العدد ( ) بواقع ( ) نسخة

مرفق شيك مصرفي بمبلغ : _____

يكتب الشيك باسم (المكتب التنفيذي) ويرسل مع قسيمة الاشتراك إلى:
المكتب التنفيذي ـ قسم الشؤون الإدارية والمالية
ص . ب : ٢٦٣٠٣ ـ المنامة ـ البحرين

★ يرجى مراجعة الأعداد الصادرة ضمن هذه السلسلة في نهاية كل عدد.

هذا العدد

إن ترشيد وتخطيط وتنمية الموارد البشرية في أقطار مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يتطلب وضع أنظمة ومعايير فنية دقيقة، واعتمادها كلغة مشتركة لجمع ونشر وتبادل البيانات والمعلومات والاحصاءات المتعلقة بالقوى العاملة، تعتمد على توصيف قياسي نموذجي للواجبات والمهام المطلوبة لكل مهنة ووفقاً للمستويات الدولية والمستجدات العلمية المتقدمة، وعلى النحو الذي يوفر متطلبات واحتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة كماً ونوعاً، ومن هنا تبرز أهمية التصنيف والتوصيف المهني في مجال تحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية، وهو الموضوع الذي تتناوله بالبحث والتحليل الدراسات المنشورة ضمن هذا العدد.