



**برامج العمل الخاصة
بزيادة فرص توظيف وتسهيل
انتقال العمالة الوطنية
بين دول مجلس التعاون
لدول الخليج العربية**

23

مطبوعات وثائقية



الطبعة الأولى
1998م

المكتب التنفيذي
ص.ب : 26303 - المنامة - البحرين
هاتف : 530202 - فاكس : 530753 - برقية : تنفيذ

سلسلة
المطبوعات الوثائقية

تصدر عن

المكتب التنفيذي

**لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية
بمجلس التعاون لدول الخليج العربية**

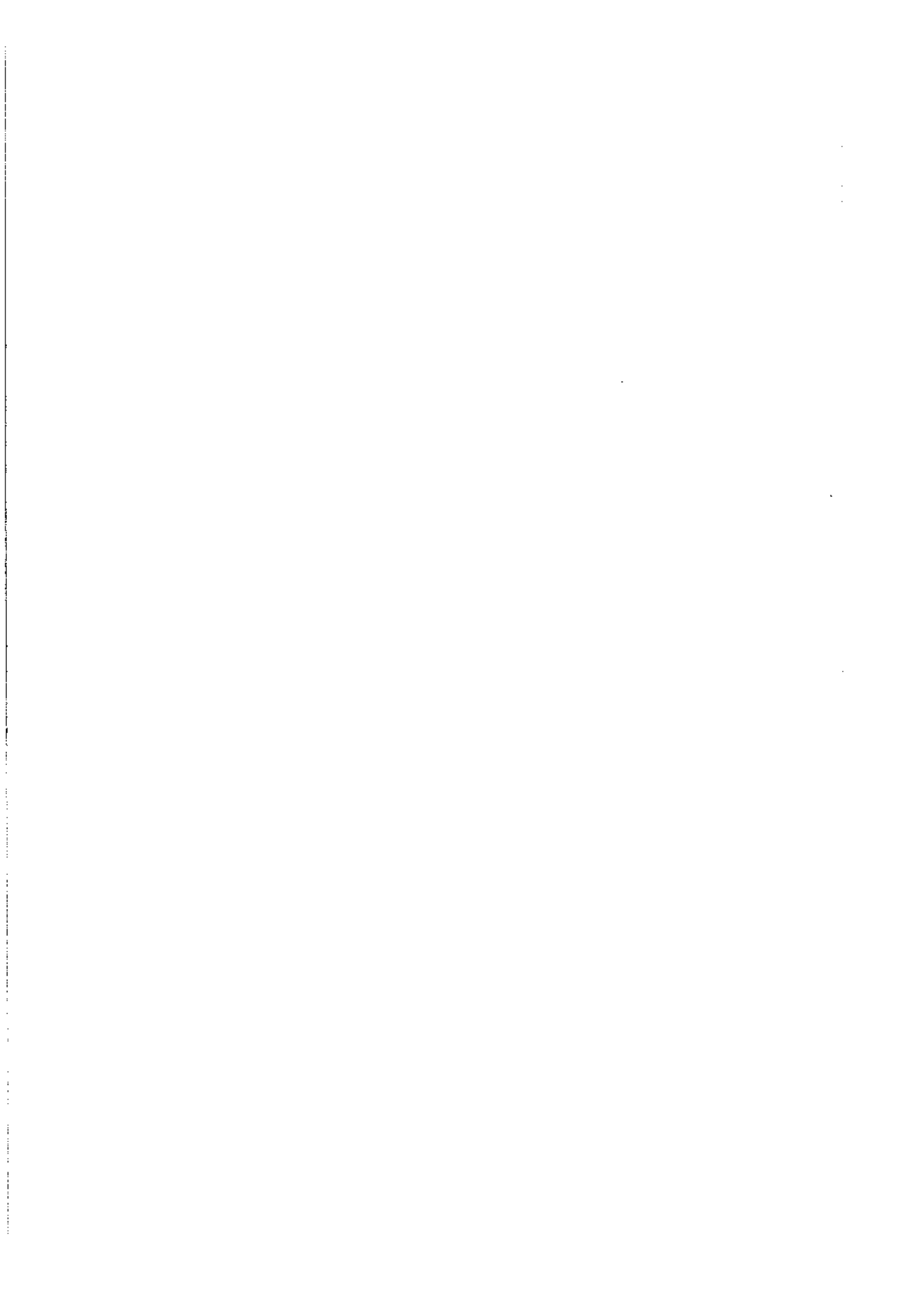
إدارة التوثيق والمعلومات

مخصصة لنشر

نص

الوثائق والقرارات
والسياسات والقوانين
الاسترشادية والمبادئ
والأطر والنظم
واللوائح النموذجية التي
يعتمدها المجلس.

العدد (23) صفر 1419 هـ - الموافق يونيو 1998 م



تقديم

من الموضوعات الأساسية التي حظيت باهتمام أصحاب الجلالة والسمو قادة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تلك المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، وتوفير المزيد من فرص العمل للأجيال الشابة ممن بلغوا سن العمل، من خلال تطبيق برامج جادة لإحلال الأيدي العاملة الوطنية محل العمالة الوافدة، وإزالة أية عقبات تعترض سبيل ذلك، إضافة إلى تيسير توظيف وانتقال الأيدي العاملة الوطنية فيما بين الدول الأعضاء في المجلس وذلك ضمن أبعاد التعاون والتكامل العمالي المشترك.

وفي إطار هذا التوجه، فقد أصدر المجلس الأعلى لمجلس التعاون العديد من القرارات الهامة الرامية لبلوغ هذه الغاية، وفي هذا السياق أيضاً اعتمد مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في دورته الرابعة عشرة المنعقدة في الدوحة (أكتوبر 1997) برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف وتسهيل انتقال العمالة الوطنية بين دول المجلس مع دعوة الدول الأعضاء والمكتب التنفيذي لاتخاذ الإجراءات اللازمة للقيام بالمهام والواجبات الواردة ضمن هذه البرامج.

لقد عكست تلك البرامج الهامة حرص مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية على تفعيل قرارات العمل المشترك لتكون في مستوى تطلعات قادة دول المجلس، والارتقاء بآليات وإجراءات

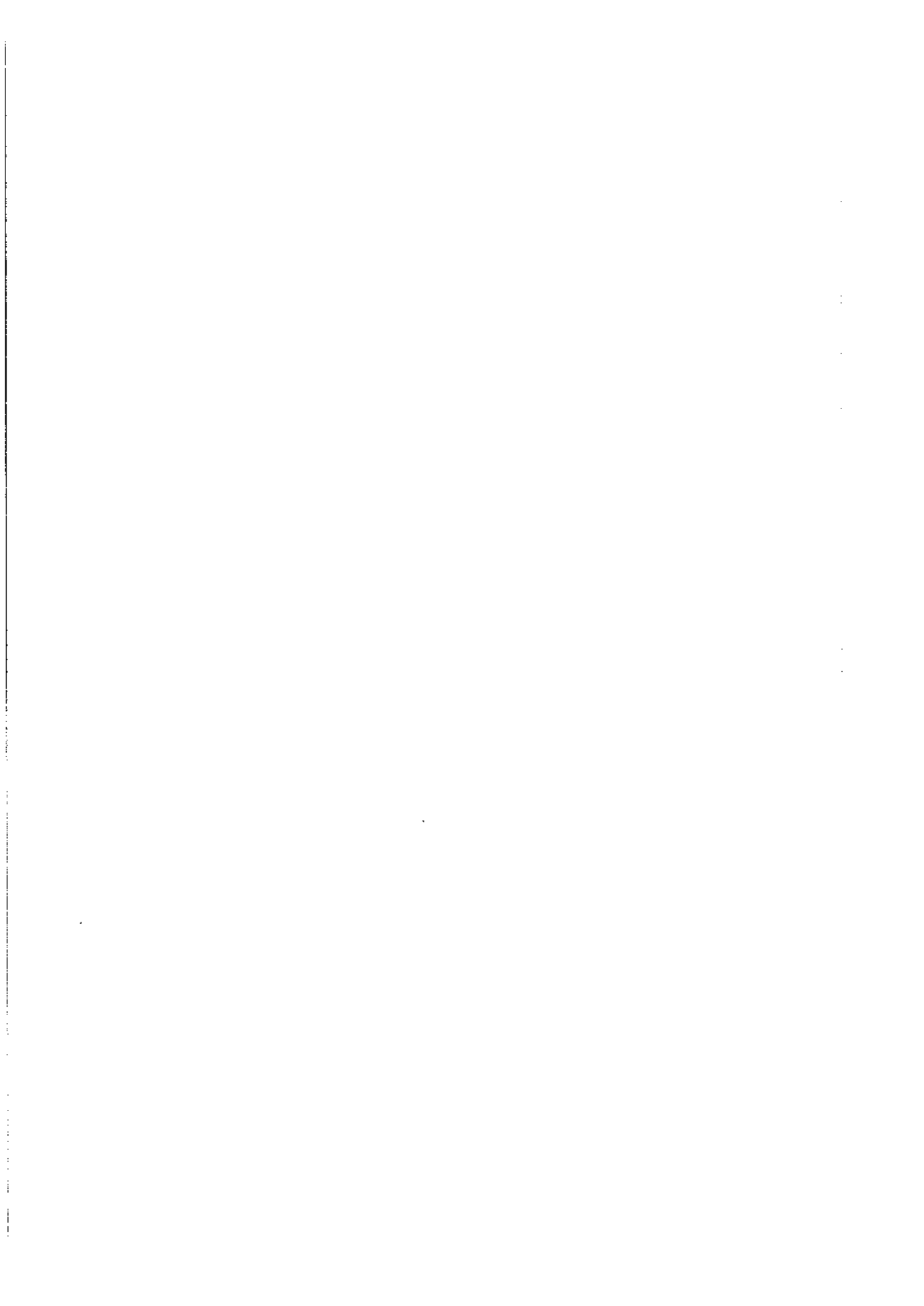
التنفيذ لتكون في مستوى طموحات الدول الأعضاء الساعية لتبني برامج عمل تطبيقية ملموسة تلبي احتياجات الفترة الحاضرة وتستجيب لمتطلبات المرحلة القادمة .

وبالنظر للأهمية البالغة لقضايا تنمية الموارد البشرية، وخطط تطوير برامج التأهيل والتدريب المهني، ورفع كفاءة الأيدي العاملة الوطنية، ومواصلة التقدم بالأداء والمعايير المهنية والإنتاجية للإنسان العامل، فقد خصص المكتب التنفيذي هذا العدد من سلسلة مطبوعاته الوثائقية لنشر تلك البرامج الطموحة التي تمثل في مجملها توجهات استراتيجيية لأقطار مجلس التعاون الخليجي في مجال سعيها الجماعي لقيام سوق عمل واحدة مشتركة ترتبط بجهود التنمية، وترتكز على استثمار الثروة البشرية، حيث يأمل الجميع أن تتم الاستفادة الكاملة من هذه البرامج من أجل تعزيز خطوات التنسيق والتعاون والتكامل، وتحقيق الغاية المنشودة، ومن ثم الانطلاق بمجتمعنا بثقة أكبر نحو آفاق حضارية ومستقبلية أرحب .

والله ولي التوفيق، ،

إدارة التوثيق والمعلومات
المكتب التنفيذي

**برامج العمل الخاصة
بزيادة فرص توظيف وتسهيل
انتقال العمالة الوطنية
بين دول مجلس التعاون
لدول الخليج العربية**



المحتويات

الصفحة
من - إلى

- البرنامج الأول : تخطيط القوى العاملة على
المستوى الوطني..... 11 - 17
- البرنامج الثاني : تطوير إدارات التوظيف بوزارات
العمل والشؤون الاجتماعية بدول
مجلس التعاون لدول الخليج
العربية..... 18 - 21
- البرنامج الثالث : تنظيم استخدام العمالة الوطنية .. 22 - 26
- البرنامج الرابع : تنظيم استخدام العمالة الأجنبية . 27 - 30
- البرنامج الخامس : تخطيط التدريب على المستوى
الوطني..... 31 - 36
- البرنامج السادس : المهام الخاصة بالخدمات التي تسهم
في رفع كفاءة التدريب..... 37 - 39

الصفحة
من - إلى

- البرنامج السابع : تسهيل توظيف وانتقال الأيدي
العاملة الوطنية بين دول مجلس
التعاون لدول الخليج العربية . . .
43 - 40
- البرنامج الثامن : تقريب وتوحيد نظم وتشريعات
العمل والتأمينات الاجتماعية . . .
47 - 44
- البرنامج التاسع : التصنيف والتوصيف المهني
الموحد
50 - 48
- البرنامج العاشر : وضع الأساس لإنشاء مركز
لجمع وتبادل معلومات سوق
العمل ورصد متغيراته بدول
مجلس التعاون لدول الخليج
العربية
54 - 51

البرنامج الأول

تخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني

أولاً - الهدف العام ووسائل تحقيقه :

يستهدف هذا البرنامج السعي لتحقيق الاستخدام الكامل للعمالة الوطنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وذلك من خلال الوسائل التالية :

- (1) تحديد أنماط التنمية للمستقبل في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية .
- (2) تقدير العرض والطلب من مختلف فئات القوى العاملة والموازنة بينهما .
- (3) رسم سياسات وطنية متكاملة للاستخدام والتدريب والأجور .

ثانياً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء :

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها :

- (1) تكثيف دور الأجهزة المختصة بالتخطيط الاقتصادي والاجتماعي في الدول الأعضاء ، والعمل على أن تتضمن خطط وبرامج التنمية

التقديرات الخاصة بالاحتياجات المستقبلية الكمية والنوعية لمشروعات التنمية من القوى العاملة الوطنية على مستوى المهن والتخصصات والمهارات الفنية والمهنية، والسعي لإنشاء مثل هذه الأجهزة بالدول التي لا توجد بها .

(2) تكثيف دور الأجهزة القائمة في الدول الأعضاء المختصة بالتخطيط للقوى العاملة بالنسبة للدول الموجودة بها ، وإنشاء مثل هذه الأجهزة أو لجان تنسيقية للقوى العاملة بالدول التي لم تنشأ مثل هذه الأجهزة أو اللجان ، وذلك لتحقيق التكامل والتنسيق بين سياسات الاستخدام والتدريب والتعليم والأجور في إطار البيانات والمعلومات التي توفرها الأجهزة المختصة بالتخطيط الاقتصادي والاجتماعي .

(3) إنشاء نظام لمعلومات سوق العمل بالتعاون بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وغيرها من الوزارات المعنية والأجهزة الإحصائية وغرف التجارة والصناعة على أن يشتمل هذا النظام على معلومات عن تقديرات العرض والطلب على القوى العاملة، وتحليل اتجاهات الاستخدام، وتوفير المعلومات الخاصة بفرص العمل المتاحة، والبيانات المتعلقة بخريجي المدارس ومناحي توجههم نحو التعليم الجامعي أو إلى سوق العمل، بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بخريجي الجامعات والمعاهد العليا، وتلك

المتعلقة بالاحتياجات التدريبية على المستوى الوطني، إلى غير ذلك من المعلومات اللازمة لأداء واجبات ومسؤوليات تخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني .

(4) معالجة القضايا المتصلة بتنظيم سوق العمل من خلال دراسة الأبعاد المستقبلية التي لا تتمثل فقط في إيجاد حلول لفئة الباحثين عن العمل وإنما البحث عن استراتيجيات طويلة الأجل لجعل سوق العمل قادراً على استيعاب مخرجات التعليم والتدريب بالشكل الذي يلبي احتياجاته الفعلية على مدى العقود القادمة

ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

يقوم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بتنفيذ المهام التالية:

(1) تنظيم حلقة دراسية بعنوان «كيف نعمل لإنشاء نظام لمعلومات سوق العمل على المستوى الوطني؟» .

تتناول بالبحث والدراسة مايلي:

أ - مواصفات وأنواع وأشكال نظم معلومات سوق العمل .

ب - أساليب ولغة الاتصال اللازمة لتدفق المعلومات الخاصة بالتشغيل بين الدول الأعضاء .

ج - البيانات الإحصائية والمعلومات اللازم تبادلها بين دول المجلس .

د - دراسة وتحليل الخطوات والإجراءات التي اتخذتها بعض الدول الأعضاء لإنشاء نظام لمعلومات سوق العمل ، وتحديد سبل تطوير هذه التجارب لدعم الجهود المبذولة لتكوين نواة لمركز المعلومات لجمع وتبادل المعلومات والبيانات الإحصائية الوافية عن سوق العمل ورصد متغيراته بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .

هـ - استعراض تجارب دول السوق الأوروبية في مجال نظم معلومات سوق العمل وتحديد سبل الاستفادة منها بما يتفق مع واقع دول المجلس .

(2) تنظيم حلقة دراسية بعنوان «كيف نعمل لتخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني؟» .

تتناول بالبحث والدراسة مايلي :

أ - الأساليب العملية لتقدير العرض والطلب من القوى العاملة والموازنة بينهما على المستوى الوطني .

ب - استعراض وتحليل تجارب الدول الأعضاء في مجال تضمين خطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية تقدير الاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة ودور الأجهزة المركزية للتخطيط في هذا المجال ، وتحديد سبل استكمال هذه التجارب لتحقيق الفاعلية المطلوبة لعمليات تخطيط القوى العاملة .

ج - استعراض وتحليل تجارب الدول الأعضاء في مجال رسم سياسات وطنية للتعليم والاستخدام والتدريب والأجور من خلال الأجهزة المختصة بتخطيط القوى العاملة أو اللجان التنسيقية للقوى العاملة ، وتحديد سبل استكمال هذه التجارب لتحقيق أهدافها .

د - استعراض وتحليل تجارب بعض دول السوق الأوروبية المشتركة في مجال تخطيط القوى العاملة وتحديد سبل الاستفادة من هذه التجارب بما يتفق مع واقع دول المجلس .

هـ - وضع نماذج تسترشد بها الدول الأعضاء في تحديد البيانات التي يجب أن تتضمنها السياسات الخاصة بتخطيط القوى العاملة .

(3) تقديم المساعدة للدول الأعضاء في وضع الأطر الكفيلة بتحقيق الموازنة بين مخرجات أنظمة التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.

(4) مشروع المصطلحات والمفاهيم الأساسية الموحدة لإحصاءات العمل:

يقوم المكتب التنفيذي حالياً وبالتعاون مع الأجهزة المعنية بالدول الأعضاء تنفيذاً للقرار رقم (1) الفقرة (رابعاً) الصادر عن الدورة العاشرة للمجلس ، بمتابعة تنفيذ مراحل مشروع المصطلحات والمفاهيم الأساسية الموحدة لإحصاءات العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وهو مشروع حيوي وهام وله علاقة مباشرة بالمهام والواجبات الواردة ضمن هذا البرنامج .

وفي هذا الإطار فقد أصدر مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دورته الثالثة عشرة القرار رقم (8) والذي اعتمد بموجبه الاستمارة الإحصائية النموذجية الموحدة لمسوح القوى العاملة بالعينة والمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بها .

وسيقوم المكتب بتحقيق الترابط والتنسيق بين هذا المشروع ونتائج الحلقة الدراسية المقترحة حول نظام معلومات سوق العمل .

(5) إعداد الدراسات التحليلية المشتركة المتعلقة بتخطيط القوى العاملة واتجاهات الاستخدام بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وإعداد تقرير مسحي للتعرف على واقع التركيبة العمالية الوافدة ومستقبلها في كل دول المجلس ومدى تأثيرها على القوى العاملة الوطنية حسب المعلومات المتوفرة في كل دولة .

البرنامج الثاني
تطوير إدارات التوظيف
بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

أولاً - الهدف العام ووسيلة تحقيقه:

يستهدف هذا البرنامج السعي لتحقيق الاستخدام الكامل للعمالة الوطنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وذلك من خلال تطوير نظم وأساليب العمل بإدارات التوظيف بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية .

ثانياً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها:

(1) الاهتمام بالإرشاد والتوجيه المهني بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لمساعدة طالبي العمل على اختيار المهن الملائمة لهم، والوقوف على متطلبات الوظائف الشاغرة في القطاع الخاص ومعرفة الأسباب الكامنة وراء عدم حصول بعض طالبي العمل على فرص العمل الملائمة وتوجيههم للتدريب المناسب، والمساهمة في معالجة أية صعوبات تعيق عمليات التوظيف .

(2) تطوير نظم تسجيل طالبي العمل ومتابعة توظيفهم .

(3) تحسين طرق تحديد فرص العمل المقبلة بحيث تتضمن الوصف الوظيفي والتخصص المطلوب إضافة إلى أوصاف ومؤهلات وخبرات الشخص المطلوب توظيفه إلى غير ذلك من البيانات المفيدة، واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمتابعة منشآت القطاع الخاص في تزويد وزارة العمل والشؤون الاجتماعية باحتياجاتها المستقبلية من القوى العاملة بصفة دورية .

(4) التوسع في إنشاء وحدات ومكاتب جديدة للتوظيف في مختلف المناطق وتشجيع فتح مكاتب توظيف أهلية وفقاً للشروط التي تحددها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وحث الغرف التجارية والصناعية بالدول الأعضاء على فتح مكاتب للتوظيف ضمن كل غرفة للإسهام في برامج التوظيف والإحلال وتلبية احتياجات منشآت القطاع الخاص الأعضاء في هذه الغرف من العمالة الوطنية المؤهلة والمتخصصة .

(5) تزويد موظفي إدارات التوظيف بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالمهارات والمعلومات والقدرات التي تمكنهم من أداء أعمالهم بأعلى كفاءة ممكنة، وذلك بتنظيم الدورات التدريبية التي تتناول مجالات تحليل الوظائف - المقابلات - الاختيار . . . إلخ، وتنظيم الزيارات الميدانية لإدارات التوظيف بالدول التي حققت تقدماً في هذا المجال .

ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي :

يقوم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بتنظيم حلقة دراسية بعنوان «كيف نعمل لتحسين أداء إدارات التوظيف بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية بدول المجلس؟» وتسهم أوراق ودراسات ونتائج وتوصيات هذه الحلقة في دعم جهود وإمكانيات المكتب التنفيذي من أجل استكمال وإنجاز المهام التالية :

(1) دراسة المسؤوليات والاختصاصات التي تتولاها إدارات التوظيف بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول الأعضاء في المرحلة الحالية .

(2) دراسة أساليب وطرق العمل والنماذج المستخدمة في تسجيل وتصنيف وترشيح طالبي العمل للوظائف الحالية ثم متابعة هذا الترشيح .

(3) دراسة تجارب بعض دول السوق الأوروبية المشتركة في مجال تطوير أجهزة التوظيف وتحديد أوجه الاستفادة منها بما يتفق مع واقع دول المجلس .

(4) تحديد أساليب وطرق العمل النموذجية التي يجب استخدامها لتحسين أداء إدارات التوظيف بالدول الأعضاء وخاصة طرق وأساليب التوجيه والإرشاد المهني لطالبي العمل .

(5) وضع نماذج لتنظيم العمل بإدارات التوظيف تيين الاختصاصات والمهام وجهة التنفيذ على نحو يحقق إمكانية تقريب نظم العمل فيها وفيما بين دول المجلس .

رابعاً - وعلى ضوء نتائج تنفيذ هذه الحلقة الدراسية يتم اقتراح خطوات العمل اللازم تنفيذها مستقبلاً لتقريب نظم العمل بإدارات التوظيف بالدول الأعضاء ورفع كفاءاتها لضمان تدفق المعلومات الخاصة بالتشغيل بتقنية عالية وبلغة موحدة ونظام جيد للاتصال .



البرنامج الثالث

تنظيم استخدام العمالة الوطنية

أولاً - الهدف العام ووسائل تحقيقه:

يستهدف هذا البرنامج السعي لتحقيق الاستخدام الكامل لقوى العمل الوطنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وذلك من خلال الوسائل التالية:

(1) رسم سياسة وطنية لاستخدام قوى العمل الوطنية على أساس الملاءمة المهنية القائمة على القدرات العلمية والفنية والرغبات الشخصية، وفي إطار مبدأ التكافؤ في فرص العمل المتاحة.

(2) رسم سياسة لتوطين الوظائف تدريجياً في دول المجلس وعلى نحو يكفل المحافظة على القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني، وفي إطار المشاركة الفعالة للقطاع الخاص.

ثانياً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها:

(1) تحديد فئات معينة من الوظائف والمهن وقصر شغلها على العمالة

الوطنية ، مع حظر الاستقدام عليها أو منح تراخيص لممارستها من قبل الأجانب .

ويشترط لاتباع هذه الوسيلة أن تكون المهن والوظائف المختارة لقصر شغلها على العمالة الوطنية من المهن التي يمكن للمواطنين مزاوتها، كما يجب إشراك أصحاب العمل في وضع واقتراح الخطط والبرامج الخاصة بها .

(2) تخصيص نسب مئوية للعمالة الوطنية من مجموع العمالة في بعض أو كل منشآت القطاع الخاص مع مراعاة تلاؤم هذه النسب مع عرض القوى العاملة الوطنية .

ويتم ذلك باتباع بعض أو كل الوسائل التالية حسب ظروف كل دولة :

أ - استخدام أسلوب الحوار والاتفاق مع أصحاب الأعمال على تحديد نسبة هذا التخصيص .

ب - استخدام التشريع كأداة لإلزام أصحاب الأعمال على تنفيذ هذا التخصيص في إطار نسبة معينة يحددها القانون أو القرار الوزاري وتحديد الجزاءات التي تطبق على من لا يلتزم بتحقيق النسبة المحددة .

ج - استخدام الحوافز كسياسة لتشجيع أصحاب الأعمال على تخصيص نسبة مئوية معينة في منشاتهم للعمالة الوطنية ،

ومن أمثلة هذه الحوافز الإعفاءات الضريبية والجمركية، إعطاء الأفضلية عند إرساء المناقصات الحكومية للشركات التي توظف نسبة محددة من العمالة الوطنية، واشتراط هذه النسبة كشرط مسبق عند منح القروض والتسهيلات الائتمانية لأصحاب الأعمال أو عند منحهم الحوافز الحكومية المختلفة مثل توفير الأراضي في المناطق الصناعية وما يتبعها من خدمات بأجور رمزية، وإعطاء الأولوية في المشتريات الحكومية للمنتجات الوطنية، والدعم المالي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

د - تكثيف الحملات الإعلامية وبرامج التوجيه المهني التي تشجع العمالة الوطنية على الالتحاق بكافة المهن المتوفرة.

(3) إحلال المواطنين محل الأجانب في بعض المهن بنسب معينة خلال فترة زمنية محددة.

ويشترط لاتباع هذه الوسيلة مايلي :

أ - حصر المهن المقرر إخضاعها لسياسة الإحلال خلال فترة زمنية محددة.

ب - حصر نسب شغل العمالة الأجنبية لهذه المهن والوقوف على مستوياتها التعليمية والتدريبية.

ج - تحديد المهارات اللازمة لشغل المهن والوظائف المقرر إخضاعها لسياسة الإحلال.

د - إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية اللازمة لتزويد العمالة الوطنية بالمهارات اللازمة لإحلالهم محل الأجانب في الوظائف المختارة في إطار الأولويات والنسب المئوية المحددة، ويعني هذا الشرط أن تكون عملية تدريب العمالة الوطنية سابقة على عملية الإحلال، وأن يتم التثبيت من قدرة العمالة الوطنية على شغل الوظائف الخاضعة لسياسة الإحلال قبل تنفيذ هذه السياسة، فإذا لم يتحقق هذا الشرط نكون بصدد تحديد فئات معينة من الوظائف والمهن وقصر شغلها على العمالة الوطنية.

هـ - إشراك أصحاب الأعمال في وضع واقتراح الخطط والبرامج الخاصة بسياسات إحلال المواطنين محل الأجانب بعد تزويدهم بالمهارات المطلوبة في بعض المهن الرئيسية بنسب معينة خلال فترة زمنية محددة.

ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي :

يقوم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بتنفيذ المهام التالية :

* تنظيم ندوة حول «أفضل السبل لزيادة فرص العمل للعمالة الوطنية في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية» تغطي الأهداف والمبررات التالية :

أ - التعرف على النظم المطبقة والتجارب الميدانية المستحدثة في الدول الأعضاء في مجال إيجاد فرص عمل جديدة للمواطنين .

ب - تدارس المشكلات والمعوقات التي تواجه الأجهزة المختصة بتأهيل وتشغيل المواطنين بالدول الأعضاء وسبل معالجتها .

ج - استعراض تجارب بعض الدول الأجنبية في توطين الوظائف وتحديد كيفية الاستفادة منها بما يتفق مع واقع دول المجلس .

د - التوصل إلى مجموعة من المؤشرات والتوصيات العملية للاسترشاد بها في مجال تحقيق التشغيل الكامل للمواطنين في الدول الأعضاء .

هـ - إعداد إطار عام نموذجي لتحديد أفضل الوسائل والإجراءات النموذجية لتوفير المزيد من فرص العمل للمواطنين بدول المجلس .

رابعاً - على ضوء نتائج تنفيذ الندوة والدراسة المتقدم ذكرهما ، يتم اقتراح المشروعات المشتركة اللازم تنفيذها مستقبلاً في مجال تنظيم استخدام العمالة الوطنية في ضوء المستجدات والمتغيرات .

البرنامج الرابع تنظيم استخدام العمالة الأجنبية

أولاً - الهدف العام ووسيلة تحقيقه :

يستهدف هذا البرنامج السعي لتحقيق الاستخدام الكامل لقوى العمل الوطنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وذلك من خلال رسم سياسة وطنية لاستخدام العمالة الأجنبية تكفل ضمان توفير الخبرات الأجنبية اللازمة لتنفيذ مشروعات التنمية، وعدم مزاحمتها للأيدي العاملة الوطنية، وتجنب آثارها السلبية على الاقتصاد الوطني.

ثانياً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء :

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها :

(1) ترشيد استخدام العمالة الأجنبية ويتم ذلك باتباع الوسائل التالية :

أ - وضع ضوابط ومعايير محددة لمنح تراخيص استخدام العمالة الأجنبية بحيث لا تتم الاستعانة بهذه العمالة إلا بعد التأكد من وجود حاجة فعلية لها وعدم وجود عمالة مواطنة يمكن أن

تسد الحاجة ، وبحيث لا يسمح باستقدام عمالة أجنبية إلا بعد أن يثبت صاحب العمل أنه قد استنفذ جميع الطرق الممكنة لشغل الوظيفة التي يرغب الاستقدام لها بالمواطنين بنفس الرواتب السائدة لها بين المواطنين .

ب - تشديد الإجراءات المتعلقة بتجديد تراخيص تشغيل العمالة الأجنبية ومراجعة وتعديل التشريعات والنظم الصادرة بهذا الشأن بصورة دورية لضمان تحقيق ذلك .

ج - تكثيف الحملات والزيارات التفتيشية لمراقبة مدى تنفيذ الإجراءات والنظم الخاصة بتشغيل العمالة .

د - تشديد العقوبات المتعلقة بمخالفات نظم وقواعد تشغيل العمالة الأجنبية .

(2) زيادة تكلفة استخدام العمالة الأجنبية على مستخدميها من خلال زيادة رسوم تأشيرات الدخول ورخص العمل ورخص الإقامة ورسوم تأشيرة الخروج والعودة للعمالة الأجنبية حتى يقل حافز الاستقدام لدى القطاع الخاص ويجعل تكاليف توظيف المواطن والوافد متقاربة إلى الحد المعقول حسب ظروف كل دولة .

(3) وضع ضوابط لتنظيم عمل مكاتب الاستقدام الأهلية .

ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي :

يقوم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بتنفيذ المهام التالية :

(1) تنظيم حلقة دراسية بعنوان « كيف نعمل لترشيد استخدام العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية؟ » وتسهم أوراق ودراسات ونتائج وتوصيات هذه الحلقة في دعم جهود وإمكانيات المكتب التنفيذي من أجل استكمال وإنجاز المهام التالية :

أ - دراسة السمات المشتركة بين الضوابط والمعايير التي وضعتها الدول الأعضاء لترشيد استخدام العمالة الأجنبية ، وأوجه التمايز بين هذه الضوابط .

ب - دراسة مدى قابلية ضوابط ومعايير استخدام العمالة الأجنبية للتنفيذ الفعلي وتحديد الصعوبات التي واجهت تطبيق هذه المعايير ومقترحات التغلب عليها .

ج - تحليل أساليب زيادة تكلفة استخدام العمالة الأجنبية المنفذة في بعض دول المجلس وتحديد النتائج التي حققتها هذه الخطوة في الحد من استخدام العمالة الأجنبية على ضوء البيانات الإحصائية المتاحة ، وبيان السبل التي صاحبت تنفيذها وسبل مواجهتها .

د - دراسة تجارب بعض الدول الأجنبية في مجال ترشيح استخدام العمالة الأجنبية وتحديد سبل الاستفادة من هذه التجارب بما يتفق مع واقع دول المجلس .

هـ - تحديد الصور المختلفة لمخالفات نظم وقواعد تشغيل العمالة الأجنبية وبيان سبل مواجهتها وكيفية استكمالها لضمان القضاء على هذه المخالفات .

و - التوصل إلى مجموعة من المؤشرات والنتائج المحددة القابلة للتطبيق في مجال تطوير وتقريب البرامج والإجراءات المتعلقة باستقدام العمالة الوافدة وتشغيلها .

(2) إعداد دراسة حول أنشطة المكاتب الأهلية لاستقدام العمالة الأجنبية في الدول الأعضاء، وتحديد الإيجابيات والسلبيات الناتجة عن أنشطة هذه المكاتب واقتراح الضوابط الموحدة التي يمكن من خلالها تنظيم عملها في الدول الأعضاء .

رابعاً - في ضوء نتائج تنفيذ الأنشطة المشتركة المتقدم ذكرها، يتم اقتراح المشروعات المشتركة اللازم تنفيذها مستقبلاً في مجال تنظيم استخدام العمالة الأجنبية في ضوء المستجدات والمتغيرات .

البرنامج الخامس

تخطيط التدريب على المستوى الوطني

أولاً - الهدف العام ووسائل تحقيقه :

يستهدف هذا البرنامج السعي لتحقيق الاستخدام الأمثل والأفضل لقوى العمل الوطنية وذلك من خلال الوسائل التالية :

(1) العمل على أن تكون عملية تنمية القوى العاملة نشاطاً سابقاً لتنفيذ مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية بحيث تتاح الفرصة الكافية للإعداد الكامل المسبق للعمالة اللازمة لتنفيذ هذه المشروعات قبل بدئها، وهو أمر يتطلب تقدير الاحتياجات من التخصصات والمهارات خلال فترة زمنية مقبلة ثم ترجمة هذه التقديرات إلى احتياجات تدريبية تفصيلية تتضمن الأعداد الواجب تدريبها وهيكل المهن والتخصصات ومستويات المهارة وتوقيت الانتهاء من إعدادها بالمطابقة مع توقيت الاحتياج الفعلي لها .

(2) تحديد طاقات التدريب الواجب توفيرها وتنميتها للوفاء بالاحتياجات المستقبلية الكمية والنوعية من القوى العاملة الوطنية .

(3) تطوير وسائل وأساليب تخطيط التدريب على المستوى الوطني .

(4) وضع خطة تدريبية تغطي كافة مجالات التدريب على المستوى الوطني .

(5) إشراك القطاع الخاص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب .

ثانياً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء :

تقوم الدول الأعضاء بتطوير طرق وأساليب تخطيط التدريب على المستوى الوطني لضمان تحقيق الاستخدام الأمثل والأفضل لقوى العمل الوطنية ويتم ذلك باتباع الخطوات التالية كوحدة متكاملة :

(1) حصر الإمكانيات والطاقات التدريبية والتأهيلية المتاحة في القطاعين الحكومي والأهلي والمعاهد التدريبية الخاصة من حيث التخصص والمستوى وأماكن وجودها ومدة التدريب ومعداته ومناهجه وطاقة التدريب كماً ونوعاً .

(2) تحديد الاحتياجات التدريبية ، أي تحديد احتياجات سوق العمل من الوظائف والمهن خلال فترة زمنية مقبلة ، وبيان نوعية المهارات اللازم تزويد المتدربين بها ليتمكنوا من شغل هذه الوظائف وأداء واجبات تلك المهن ، وبذلك تتوافق البرامج التدريبية المنفذة مع متطلبات سوق العمل ، ويتقبل أصحاب الأعمال مستويات المتدربين ، ويصبح من السهل توفير فرص

العمل الملائمة لهم ، وفي سبيل أداء هذه المهمة تقوم كل دولة بإعداد الدراسات التالية على مستوى قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة في القطاع الخاص :

أ - تحديد اتجاهات الاستثمار خلال فترة زمنية مقبلة وتحديد نوعية المهارات اللازم تزويد المتدربين بها من خلال التدريب المنظم ليتمكنوا من شغل فرص العمل المقبلة بسوق العمل .

ب - قياس معدلات إنتاجية العامل الوطني وتحديد طرق زيادتها من خلال التدريب .

ج - قياس معدلات دوران العمل - ترك العمال للعمل وانتقالهم إلى أعمال أخرى - وتحديد طرق تقليلها من خلال التدريب .

د - تحسين ظروف وشروط بيئة العمل وقياس معدلات حوادث العمل وتحديد طرق خفضها من خلال التدريب .

هـ - استطلاع آراء الإدارة العليا في الطريقة التي يؤدي بها العامل الوطني عمله ، والتحسينات التي يجب إدخالها على هذه الطريقة من خلال التدريب .

(3) إعداد موازنة بين الإمكانيات والاحتياجات التدريبية والتأهيلية .
وتحديد حجم العجز إن وجد ، وتحديد الطاقات التدريبية الجديدة
التي يتعين إنشاؤها ، ثم إجراء التنسيق والتكامل بين البرامج
التدريبية المنفذة في المعاهد والمراكز التدريبية المختلفة لتجنب
الضياع في الجهد والمال الناتج عن تعدد أجهزة التدريب ، وتحاشي
الازدواجية التي تؤدي إلى إهدار النتائج المستهدفة من عملية
التدريب .

(4) تحديد مصادر تمويل خطط وبرامج التدريب .

(5) إعداد خطة تدريبية تغطي الدولة بكافة قطاعاتها بالنسبة لكافة
أنواع التدريب وأساليبه ومستوياته ووسائل تمويله مع ربط هذه
الخطة بسياسات وخطط التعليم والاستخدام وبمراعاة مايلي :

أ - الاختيار الدقيق للمهن التي يوجه أفراد قوة العمل الوطنية
للتدريب عليها وممارستها حسب ظروف كل دولة .

ب - رفع معدل مساهمة المرأة في قوة العمل الوطنية بتحديد
المهن الملائمة التي يتعين أن يجري تدريب الإناث عليها
بما يتفق وظروف كل دولة .

ج - مراعاة التوسع في مدخلات التدريب بحيث تشمل
الداخلين في سوق العمل لأول مرة والعمال الموجودين
فعالاً في سوق العمل في المنشآت المختلفة .

د - تحقيق المشاركة الفاعلة من القطاع الخاص في تخطيط برامج التدريب .

هـ - تكثيف مساهمة القطاع الخاص في إنشاء وإدارة المراكز التدريبية وتنفيذ برامجها .

و - رفع الكفاءة الإدارية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس في مراكز التدريب مع توفير الفرص التدريبية المناسبة لهم محلياً وعلى مستوى دول المجلس .

ز - التأكيد على أهمية التدريب على رأس العمل لدى المنشآت الخاصة وتخصيص جزء كاف من مدة التدريب للعمل المباشر في قطاعات العمل المحتملة قبل التخرج .

ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي :

يقوم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بتنظيم حلقة دراسية بعنوان «كيف نعمل لتخطيط التدريب على المستوى الوطني؟» وتسهم أوراق ودراسات ونتائج وتوصيات هذه الحلقة في دعم جهود وإمكانيات المكتب التنفيذي من أجل استكمال وإنجاز المهام التالية :

(1) دراسة وتحليل تجارب الدول الأعضاء في مجال تخطيط التدريب على المستوى الوطني وتحديد مدى شمولها للبندود

1, 2, 3, 4, 5 من ثانياً الميئة لواجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء .

(2) تحديد الدروس المستفادة من تجارب تخطيط التدريب على المستوى الوطني وبيان الإيجابيات التي يتعين تدعيمها والسلبيات وطرق مواجهتها وأساليب دعم وتطوير هذه التجارب .

(3) دراسة تجارب تخطيط التدريب في بعض دول السوق الأوروبية المشتركة وتحديد إمكانات الاستفادة من هذه التجارب بما يتفق مع واقع دول المجلس .

(4) إعداد نماذج استرشادية تساعد الدول الأعضاء على تخطيط التدريب على المستوى الوطني .

(5) إعداد دليل موحد لتحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنشأة .

البرنامج السادس
المهام الخاصة بالخدمات
التي تسهم في رفع كفاءة التدريب

أولاً - الهدف العام ووسيلة تحقيقه:

يستهدف هذا البرنامج تحقيق الاستخدام الأمثل والأفضل لقوى العمل الوطنية من خلال زيادة كفاءة التدريب وتحقيق فاعليته .

ثانياً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها:

(1) إنشاء وحدات إدارية للتوجيه والإرشاد المهني بمراكز التدريب لتحديد وسائل الاختبارات الفنية والنفسية للتعرف على القدرات والاستعدادات الطبيعية والنفسية بغية ضمان التوجيه السليم للمتدربين إلى مجالات التدريب التي تتفق مع هذه القدرات والاستعدادات بالاستعانة بالدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني .

(2) العمل على إنشاء ومتابعة تنفيذ نظام وطني للمؤهلات المهنية

يشكل المقياس الرئيسي للقدرات المهنية للخريجين على المستوى المحلي بالدول الأعضاء وبناء وتصميم البرامج التدريبية على أساسه لضمان نجاح عملية التدريب في تزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة .

(3) متابعة التطور التكنولوجي في نظم وأساليب وأدوات العمل ودراسة انعكاساته على التدريب وما يتطلبه من اقتراح برامج تكميلية أو تطوير برامج التدريب الحالية وأجهزته .

(4) تحديد نتائج متابعة وتقييم خطط التدريب وبيان جدوى وفاعلية البرامج التدريبية في توفير المهارات الضرورية التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل ثم العودة بنتائج التقييم لإدخال التعديلات اللازمة على خطط وبرامج التدريب .

(5) إنشاء نظام لمساعدة خريجي المراكز والمعاهد التدريبية على الالتحاق بالوظائف المناسبة لهم في المنشآت المختلفة والاستفادة من نتائج متابعة هؤلاء الخريجين في تطوير العمل بالمراكز والمعاهد التدريبية .

ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي :

يقوم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بتنظيم حلقة دراسية بعنوان

«كيف نعمل لتنفيذ المهام التي تسهم في رفع كفاءة التدريب؟» وتسهم أوراق ودراسات ونتائج وتوصيات هذه الحلقة في دعم جهود وإمكانيات المكتب التنفيذي من أجل استكمال وإنجاز المهام التالية:

(1) دراسة وتحليل تجارب الدول الأعضاء في مجالات الإرشاد والتوجيه المهني بمراكز ومعاهد التدريب والعمل على تطويرها وفق منظور موحد يلبي احتياجات الدول الأعضاء.

(2) دراسة تجارب الدول الأعضاء في مجال متابعة التطور التكنولوجي في نظم وأساليب العمل وتحديد انعكاساته على التدريب، ومتابعة وتقييم برامج التدريب، ومتابعة المتدربين.

(3) إعداد البحوث والدراسات الخاصة بالعمليات النموذجية لقياس المهارة والعمل على توحيد أنظمة ومستويات ومعايير التدريب المهني خليجياً وتحديدًا تحديداً علمياً وصولاً إلى وضع دليل موحد لمستويات المهارة.

(4) دراسة تجارب بعض دول السوق الأوروبية المشتركة في مجال تنفيذ الخدمات التي تسهم في رفع كفاءة التدريب وتحديد سبل الاستفادة من هذه التجارب بما يتفق مع واقع دول المجلس.

(5) وضع أدلة ونماذج استرشادية لمساعدة الدول الأعضاء على تنفيذ المهام التي تسهم في رفع كفاءة التدريب.

البرنامج السابع

تسهيل توظيف وانتقال الأيدي العاملة الوطنية بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

أولاً - الهدف العام ووسيلة تحقيقه :

يستهدف هذا البرنامج تسهيل توظيف وانتقال الأيدي العاملة الوطنية بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية من خلال وضع سياسة وطنية في كل دولة لتحقيق هذا الهدف .

ثانياً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء :

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها :

(1) استثناء مواطني دول المجلس من كافة القيود والإجراءات المقررة على استخدام غير الوطنيين واتخاذ الإجراءات لتسهيل توظيفهم وفقاً للحاجة المتوفرة .

(2) تكثيف الجهود المبذولة من قبل الدول الأعضاء التي لم تصدر بعد نظماً خاصة بها للتأمينات الاجتماعية للقطاع الخاص ، للإسراع في إصدار مثل هذه النظم وذلك لدورها في تقريب المزايا والحقوق الوظيفية بين القطاعين الحكومي والخاص وتشجيع العمل في القطاع الخاص .

(3) دعوة الدول الأعضاء، ووفقاً لما تراه كل دولة، لإنشاء وحدة إدارية بإدارات الاستخدام والتوظيف بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول الأعضاء تحت مسمى «وحدة التوظيف بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية» تعمل على متابعة تنفيذ الإجراءات الرامية إلى تسهيل انتقال وتبادل العمالة الوطنية فيما بين دول المجلس .

(4) تبادل المعلومات عن القوى العاملة وانتقالها بين دول المجلس فيما بينها مباشرة أو عن طريق المكتب التنفيذي حسب إمكانيات كل دولة .

(5) العمل على تعزيز التعاون المباشر فيما بين الدول الأعضاء في مجال تنظيم وتسهيل انتقال الأيدي العاملة الوطنية ، والاستفادة من نتائج التعاون الثنائي والتجارب التطبيقية القائمة في هذا المضمار .

(6) اتخاذ الإجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ قرار المجلس الأعلى لمجلس التعاون الصادر عن الدورة الرابعة عشرة بشأن المساواة بين مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي بعد التوظيف وذلك وفقاً للضوابط التنفيذية المرفقة بالقرار المذكور، وإحاطة المكتب التنفيذي والأمانة العامة بما يتم اتخاذه من إجراءات بهذا الشأن .

ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي :

يقوم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بتنظيم حلقة دراسية بعنوان «كيف نعمل لإيجاد آلية لتشغيل مواطني دول المجلس وتسهيل تنقلهم بين دول المجلس وتقريب المزايا والقوانين والإجراءات المتعلقة بها؟» وتسهم أوراق ودراسات ونتائج وتوصيات هذه الحلقة في دعم جهود وإمكانيات المكتب التنفيذي من أجل استكمال وإنجاز المهام التالية :

(1) دراسة وتحليل التجارب العملية المنفذة في الدول الأعضاء لتسهيل توظيف وانتقال الأيدي العاملة الوطنية بين دول المجلس وتحديد نقاط التماثل والتمايز في هذه التجارب وإبراز إيجابياتها ودراسة الصعوبات التي تعيق توظيف وانتقال العمالة الوطنية بين دول المجلس .

(2) اقتراح الإجراءات المشتركة المطلوب اتخاذها لضمان استفادة مواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية من نظم التأمينات الاجتماعية المطبقة في الدول الأعضاء في حالة انتقاله للعمل في دول المجلس الأخرى .

(3) دراسة وتحليل الخطوات الإجرائية التي اتخذتها الدول الأعضاء لتقريب المزايا والقوانين بين دول المجلس لتسهيل توظيف وانتقال الأيدي العاملة الوطنية .

(4) متابعة وتحديد نتائج تنفيذ قرار المجلس الأعلى بشأن المساواة بين مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي بعد التوظيف وبيان الإجراءات الواجب اتخاذها لاستكمال تنفيذ القرار بالتعاون مع الأمانة العامة لمجلس التعاون .

(5) وضع أدلة ونماذج استرشادية توضح المهام والواجبات التي تساعد الدول الأعضاء على تحقيق هدف تسهيل توظيف وانتقال الأيدي العاملة الوطنية بين دول المجلس .

(6) دراسة آلية تشغيل القوى العاملة في بعض دول السوق الأوروبية المشتركة وتحديد أوجه الاستفادة منها بما يتفق مع واقع دول المجلس .



البرنامج الثامن
تقريب وتوحيد نظم وتشريعات
العمل والتأمينات الاجتماعية

أولاً - الهدف العام ووسائل تحقيقه :

يستهدف هذا البرنامج اقتراح سبل التقريب بين النظم والتشريعات المطبقة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وإمكانيات تطويرها في ضوء معطيات الواقع بهدف توحيدها مستقبلاً وعلى نحو متدرج، حيث أن تقريب وتوحيد النظم والتشريعات الخاصة بالعمل والتأمينات الاجتماعية من شأنه أن يهيئ أرضية موحدة بدول المجلس تساعد على تحقيق أهداف مشتركة من أبرزها تسهيل انتقال وتبادل العمالة الوطنية بين دول المجلس .

وفي هذا المجال فقد اتخذ المجلس الخطوات التالية :

(1) اعتماد المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (القرار رقم 6 - الدورة 9) والذي اشتمل على نصوص ومواد نموذجية غطت المجالات التالية :

- * تنظيم الاستخدام .
- * التدريب المهني والتلمذة المهنية .

- * قواعد التأديب .
- * الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل .
- * تفتيش العمل .

(2) اعتماد المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المنظمة لعلاقات العمل بدول المجلس (القرار رقم 7 - الدورة 13) والذي اشتمل على مواد نصوص نموذجية غطت المجالات التالية :

- * عقد العمل الفردي .
- * الأجور .
- * تنظيم وقت العمل والإجازات .
- * تنظيم عمل النساء والأحداث .

(3) اتخاذ المجلس القرار رقم (7) الصادر عن الدورة (13) والذي يقضي بدمج أحكام المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل (المعدل)، والمشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المنظمة لعلاقات العمل ليشكلان مشروعاً متكاملًا لقانون/ نظام عمل استرشادي موحد بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وذلك تمهيداً لعرضه على إحدى الدورات القادمة للمجلس .

(4) اعتماد المجلس بموجب القرار رقم (9) الصادر عن الدورة (13) المراحل والخطوات والإجراءات المتعلقة بإعداد الصيغة النهائية

لمسودة المشروع الاسترشادي الموحد للتأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حيث تمت المباشرة في إجراءات تنفيذ هذه المراحل والخطوات .

ثانياً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء :

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها :

(1) تحقيق المواءمة والانسجام وعلى نحو متدرج بين الأحكام النموذجية التي يتم اعتمادها على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وبين تشريعاتها المحلية المطبقة وذلك وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة بهذا الشأن .

(2) موافاة المكتب التنفيذي بأية مقترحات بشأن تعديل النصوص التشريعية النموذجية المشتركة في ضوء معطيات التجربة والتطبيق لتتم الاستفادة منها ومراجعة وتحديث المستويات الموحدة المعتمدة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .

(3) دعم الخطوات والإجراءات المشتركة التي يقوم بها المكتب التنفيذي لتقريب وتوحيد نظم وتشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية في ضوء القرارات المتخذة في هذا المجال .

ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي :

- (1) الاستمرار في الجهود والإجراءات الرامية إلى دراسة النظم والتشريعات المطبقة في الدول الأعضاء وإعداد المشروعات النموذجية لتقريبها وتوحيدها .
- (2) دراسة المقترحات والملاحظات الواردة من الدول الأعضاء بشأن مراجعة وتحديث المشروعات الاسترشادية بصورة دورية .
- (3) عقد اجتماع فني للجنة الفنية المشتركة ، كلما دعت الحاجة ، لدراسة واعتماد مسودات المشروعات الجديدة والمعدلة تمهيداً لعرضها على الاجتماعات الدورية لمجلس الوزراء ولجنة الوكلاء .

البرنامج التاسع

التصنيف والتوصيف المهني الموحد

أولاً - الهدف العام:

يستهدف هذا البرنامج:

(1) توفير لغة تفاهم مشترك تتعلق بالهياكل المهنية وتوحيد المسميات المهنية وأرقامها الرمزية وأوصافها على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لتيسير التعامل بلغة مشتركة في مجال معلومات سوق العمل .

(2) توحيد مسميات وتوصيفات المهن بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وفقاً للدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني .

(3) دعم وتعزيز برامج عمل توظيف الأيدي العاملة الوطنية وتسهيل انتقالها بين دول المجلس .

ثانياً - وسائل التنفيذ:

تم إنجاز الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني ،

حيث يعد واحداً من المشروعات النموذجية الرائدة بدول المجلس وتتحدد مهام البرنامج في تفعيل ودعم الإجراءات المشتركة لتطبيق وتطوير الدليل باعتبار أن تلك الإجراءات تعد جزءاً متمماً وأساسياً في المشروع لتيسير تطبيقه وتبنيه كدليل وطني في الدول الأعضاء وضمان مواكبته للمتغيرات المهنية والمستجدات على الصعيدين العربي والدولي ، وتبين الفقرتان (ثالثاً ورابعاً) المهام والواجبات التي تضمنتها الإجراءات التنفيذية المتعلقة بتطبيق وتطوير الدليل والمعتمدة بموجب القرار رقم (4) الصادر عن الدورة العاشرة للمجلس والتي تحتاج إلى تأكيد ودعم من قبل الأجهزة المعنية بالدول الأعضاء والمكتب التنفيذي .

ثالثاً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء :

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها :

- (1) متابعة اتخاذ الإجراءات اللازمة لاعتماد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني كدليل وطني بالنسبة للدول التي لم تستكمل بعد إجراءاتها في هذا الشأن .
- (2) متابعة تحديث الدليل الموحد من حيث اقتراح إدخال أو حذف بعض الأعمال تمهيداً لإصدار الملاحق الخاصة بالدليل .
- (3) زيادة كفاءة الأجهزة الإدارية المختصة وتزويدها بالكوادر المدربة .

رابعاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي :

- (1) متابعة إجراءات تطبيق الدليل في الدول الأعضاء ورصد مشاكل ومعوقات التطبيق والمساهمة في تذليلها .
- (2) متابعة إجراءات تنقيح وتحديث الدليل في ضوء الخبرة المتأتية عن الاستخدامات الفعلية في الدول الأعضاء وما يرد منها من ملاحظات ومقترحات بهذا الشأن .
- (3) تنسيق اجتماعات اللجنة الفنية المشتركة (لجنة الردفء القطريين) المعنية بمتابعة تنفيذ إجراءات تطبيق وتطوير الدليل .
- (4) الاستمرار في تنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للعاملين في أجهزة التصنيف المهني بالدول الأعضاء .
- (5) الاستمرار في إصدار الكتيبات والمطبوعات الاسترشادية في مجال تسهيل استخدام الدليل وتقديم المعونة والمشورة الفنية للدول الأعضاء .

البرنامج العاشر

وضع الأساس لإنشاء مركز لجمع وتبادل معلومات سوق العمل ورصد متغيراته بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

أولاً - الهدف العام ووسائل تنفيذه:

بهدف تحقيق التنسيق والتكامل بين سياسات تخطيط وتنمية الموارد البشرية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية من خلال توفير المعلومات وإعداد الدراسات اللازمة لإتاحة مزيد من فرص العمل للمواطنين في كل دولة من دول المجلس وتسهيل انتقال الأيدي العاملة الوطنية بين هذه الدول، يتم وضع النواة والأساس لمركز معلومات سوق العمل بدول مجلس التعاون لأداء المهام التالية:

(1) جمع المعلومات والبيانات الإحصائية الوافية عن سوق العمل ومتغيراته وتنظيم تبادلها بين الدول الأعضاء.

(2) الاستفادة من خبرات الهيئات والمنظمات الدولية والعربية العاملة في مجال تخطيط وتنمية الموارد البشرية.

(3) تقديم الخدمات الاستشارية وتوفير الخبراء وتنظيم تبادلهم بين الدول الأعضاء.

ثانياً - الإمكانيات المتوفرة حالياً :

بموجب قرار المجلس (رقم 4/ ثانياً) الصادر عن الدورة الرابعة للمجلس 1982م، فقد أنشئت بالمكتب التنفيذي «إدارة التوثيق والمعلومات» للقيام بالمهام والاختصاصات التالية :

(1) وضع الأنظمة ومتابعة الإجراءات المتعلقة بجمع وحفظ البيانات والمعلومات والإحصاءات والبحوث والدراسات ذات الصلة بالشؤون الاجتماعية والعمالية وتوثيقها .

(2) توفير البيانات والمعلومات والإحصاءات اللازمة لإعداد البحوث والدراسات والمسوح الميدانية في المجالات العمالية والاجتماعية .

(3) التعاون مع مراكز البحوث والهيئات والمنظمات الإقليمية والعربية والدولية وأقسام البحوث بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول الأعضاء في مجال تبادل المعلومات والبيانات والأبحاث والدراسات والوثائق .

(4) إعداد ونشر وتوزيع البحوث والدراسات المتعلقة بمجالات العمل والشؤون الاجتماعية .

وعلى الرغم مما حققته إدارة التوثيق والمعلومات في المكتب التنفيذي من إنجازات هامة في مجال مهامه واختصاصاته، خاصة في

مجال نشر وإصدار العديد من السلاسل الدورية وإنشاء مكتبة متخصصة تضم أكثر من (12000) كتاب وتحتوي على عدد كبير من الدوريات والمراجع والتقارير الصادرة عن الدول الأعضاء أو الهيئات والمنظمات المتخصصة، إلا أن تطوير وزيادة فعالية دور هذه الإدارة لتكون مؤهلة في المرحلة القادمة كنواة وأساس لبنك معلومات في هذا المجال يتطلب إنجاز العديد من المهام والواجبات .

ثالثاً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء :

(1) موافاة المكتب التنفيذي بكافة الإصدارات والمطبوعات والتقارير والقرارات الصادرة عن وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في الدول الأعضاء حال صدورها وذلك حتى يتمكن المكتب من توثيقها وتجميعها تجميعاً مركزياً تكون ذات فائدة كقاعدة معلومات لباقي الدول الأعضاء .

(2) موافاة المكتب التنفيذي بكافة إصدارات وتقارير وإحصاءات الجهات الرسمية ذات العلاقة باختصاصات المكتب كالأجهزة المركزية للإحصاء ووزارات التخطيط ومعاهد التدريب وغيرها .

(3) تخصيص الاعتمادات المالية المطلوبة ضمن موازنة المكتب التنفيذي حتى يتمكن من ملاحقة التطورات المستجدة الضرورية في عالم المعلومات، ومن ثم توفير التقنية المتقدمة المطلوبة لتطوير قاعدة المعلومات المتوفرة لديه على أسس علمية حديثة .

رابعاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي :

(1) الإسراع في إدخال الحاسوب والبرامج والمعدات الحديثة من أجل تحديث وتطوير قاعدة المعلومات .

(2) الاستفادة من نظم المعلومات الحديثة والمعدات والبرامج التي يتم توفيرها من أجل إعداد الجداول الإحصائية المقارنة للعمالة والسلاسل الزمنية والمعادلات الخاصة بالاسقاطات والتوقعات والتنبؤات المستقبلية لجانب العرض والطلب في سوق العمل على مستوى الدول الأعضاء .

(3) الاستفادة من قاعدة المعلومات المبنية على النظم والبرامج الحديثة في إجراء الدراسات والمسوحات الميدانية والبحوث التي تغطي كافة جوانب قضايا سوق العمل بدول المجلس .

(4) ربط قاعدة المعلومات بشبكة المعلومات الخاصة بوزارات العمل في الدول الأعضاء وذلك من أجل الاستفادة منها في تسهيل انتقال وتبادل العمالة المواطنة بين دول المجلس .

(5) تطوير وتدريب الكادر الوظيفي العامل في إدارة التوثيق والمعلومات وذلك ليتسنى له التحكم في هذه التقنية والاستفادة منها الاستفادة المثلى .



مصدر من
سلسلة المطبوعات الوثائقية

العدد (1) : مبادئ وأهداف السياسات العمالية والاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس 1987 .
« نافذ »

العدد (2) : المبادئ الأساسية للخدمات الاجتماعية العمالية بالدول العربية الخليجية - أبريل 1987 .
« نافذ »

العدد (3) : المبادئ العامة لسياسة عربية خليجية مشتركة لرعاية الطفولة - مايو 1987 .
« نافذ »

العدد (4) : الإطار العام لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية في الدول العربية الخليجية - يونيو 1987 .
« نافذ »

العدد (5) : اللوائح النموذجية لدور الرعاية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - فبراير 1988 .
« نافذ »

العدد (6) : اللائحة النموذجية لمراكز التنمية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس 1988 .
« نافذ »

العدد (7) : المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة في
قوانين وأنظمة العمل بالدول العربية الخليجية -
أبريل 1988 . «نافذ»

العدد (8) : مبادئ وأهداف السياسات العمالية والاجتماعية
والنظم واللوائح الداخلية (ترجمة باللغة الانجليزية) -
أغسطس 1988 . «نافذ»

العدد (9) : برنامج العمل المستقبلي لتطوير إحصاءات العمل بالدول
العربية الخليجية - مارس 1990 . «نافذ»

العدد (10) : الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف
المهني (مقدمة الدليل وإجراءات التطبيق والتطوير) -
مارس 1990 . «نافذ»

العدد (11) : الإطار العام للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة
للكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون
الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس 1990 .
«نافذ»

العدد (12) : المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - الدورة التأسيسية - الدورة العاشرة 1398 - 1410هـ / 1978 - 1990م - (عدد خاص) - يوليو 1990 . «نافد»

العدد (13) : مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة والصحة المهنية والإطار العام لتطوير التعليم والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية - أكتوبر 1993 .

العدد (14) : اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر 1993 .

العدد (15) : مبادئ وأسس السياسة الخليجية المشتركة في مجال التدريب المهني - أكتوبر 1993 . «نافد»

العدد (16) : الخطة الخمسية الأولى للبحوث العمالية والاجتماعية - يناير 1994 .

العدد (17) : الإطار العام لبرنامج الزيارات الاستطلاعية للمسؤولين والعاملين في المجالات العمالية والاجتماعية - مارس 1994 .

العدد (18) : الإعلان الإعلامي العربي الخليجي للتنشئة الاجتماعية
- مايو 1997 .

العدد (19) : المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة لرعاية
الطفولة (المعدّلة) - مايو 1997 .

العدد (20) : الإطار العام لرصد ودراسة الظواهر والمشكلات
الاجتماعية - يونيو 1997 .

العدد (21) : الإطار العام للمفاهيم والأسس والضوابط النموذجية
لزيادة معدلات إنتاجية العمل - يوليو 1997 .

العدد (22) : الاستمارة الإحصائية النموذجية الموحدة لمسوح القوى
العاملة بالعينة - أغسطس 1997 .

رقم الإيداع في المكتبة العامة
2335 د.ع / 1998