

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المكتب التنفيذي

سلسلة
الدراسات الاجتماعية والعمالية
(32)

نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك

إصدار

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المكتب التنفيذي

سلسلة

الدراسات الاجتماعية والعمالية

(32)

نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك

إصدار

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية
لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

حقوق الطبع محفوظة
يُجوز الإقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

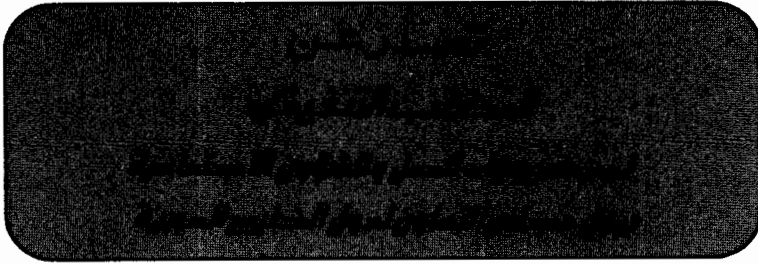
الطبعة الأولى
1996

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

للمكتب التنفيذي
ص . ب : 26303 - للنامة - البحرين
هاتف : 530202 - فاكس : 530753 - برقاها : تنفيذ

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعلمية

سلسلة علمية متخصصة
تتناول بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعملية
بدول مجلس التعاون الخليجي

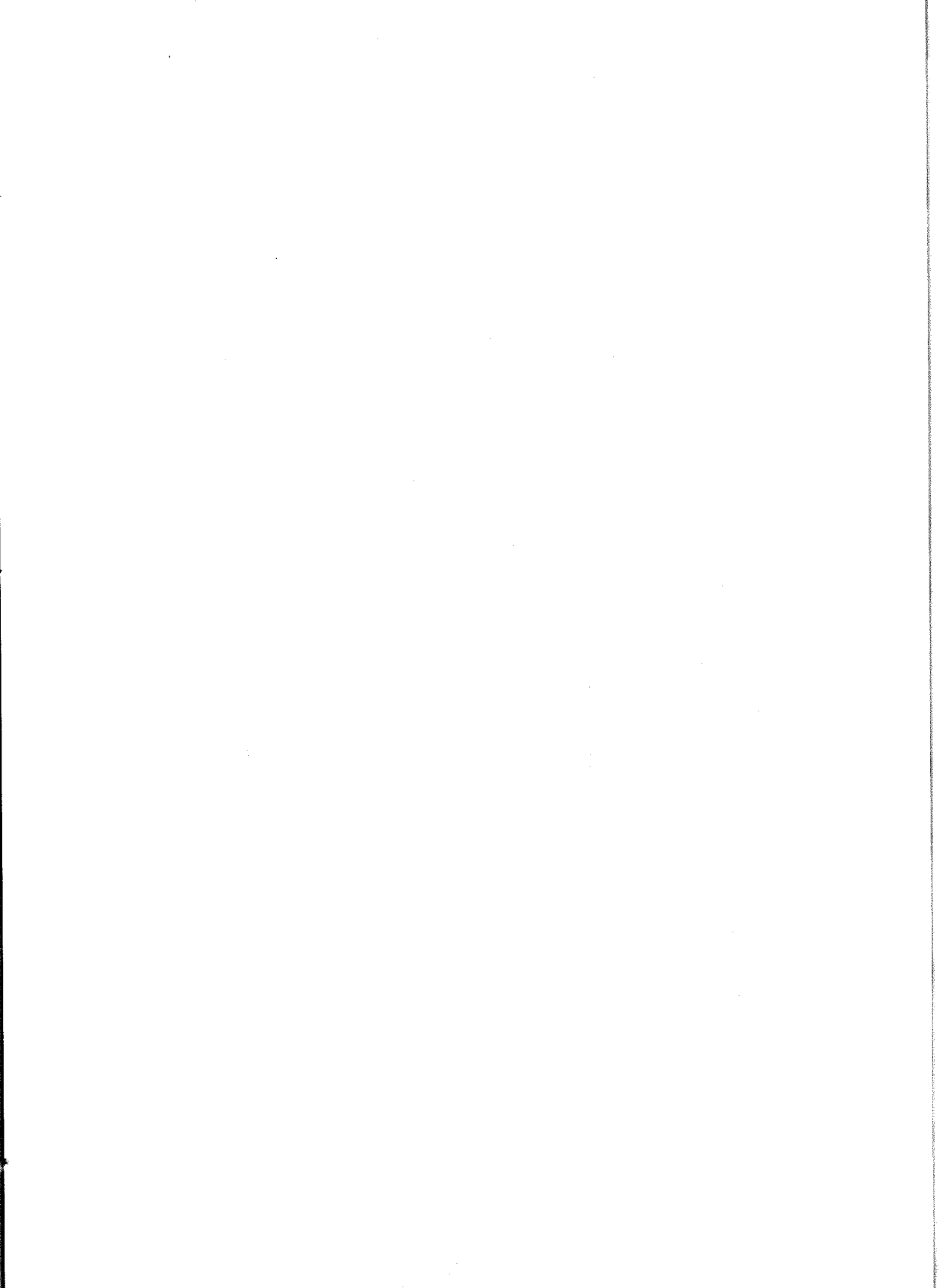


الإشراف العام: كامل صالح الصالح

التحرير والإعداد: خلف أحمد العصفور

جميل حميدان
فهيمة الزبيرة

العدد "الثاني والثلاثون" رجب - شعبان 1417هـ الموافق كانون الأول /ديسمبر 1996م



المستويات

الصفحة
من إلى

- 9 - 7 تقديم المدير العام :
- 44 - 11 البحث الأول : مدخل تعريفى حول التصنيف والتوصيف المهني (رسم خرائط لسوق العمل)..... إعداد: الدكتور المهندس أبو بكر عابدين بدوي
- 94 - 45 البحث الثاني : تجربة منظمة العمل الدولية في مجال إعداد التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 إعداد: منظمة العمل الدولية
- 131 - 95 البحث الثالث : التصنيف المهني العربي إعداد: الأستاذ حسن أحمد علي
- 164 - 133 البحث الرابع : مدخل تعريفى حول الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني إعداد: الأستاذ جميل محمد علي حميدان

الصفحة
من إلى

- البحث الخامس: عرض مقارنة بين الدليل العربي الخليجي
الموحد للتصنيف والتوصيف المهني
والمستويات العربية والدولية.
إعداد: الأستاذ أحمد مصطفى عبدالله
165 - 197
- البحث السادس: استخدامات ووظائف الدليل العربي
الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني
إعداد: الأستاذ محمد فتحي صفا
199 - 243
- البحث السابع: آلية وإجراءات تطبيق وتطوير الدليل العربي
الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني
إعداد: الأستاذ جمال حسن السلطان
245 - 270
- البحث الثامن: مسيرة ربع قرن في التصنيف والتوصيف
المهني السعودي
إعداد: الأستاذ صالح ناصر الطعيس
الأستاذ سليمان الطعيمي
271 - 309

إن العلاقة وثيقة وذات ترابط موضوعي وتأثير متبادل بين تنمية وتخطيط الموارد البشرية وتأهيل وتدريب وتشغيل الأيدي العاملة من ناحية وبين وضع أنظمة ومعايير ومستويات للتصنيف والتوصيف المهني من ناحية أخرى ، ونتيجة لهذه العلاقة الوثيقة والأساسية وأمام الحاجة الملحة لتعزيز خطط وبرامج تنمية القوى العاملة الوطنية ، فقد احتل التصنيف والتوصيف المهني مكانته المتميزة ضمن أولويات العمل الجماعي حيث سعت أقطار مجلس التعاون الخليجي إلى إيجاد أرضية وفهم مشترك واعتماد لغة مهنية موحدة لتكون إحدى الأسس الفنية والعلمية والعملية في مجال تعزيز خطوات التكامل فيما بينها وفي إطار ما تبذله من جهود حثيثة ومتواصلة لتنمية وتأهيل وتدريب قواها العاملة .

ومن هنا فقد أصبحت نظم ومعايير ومستويات التصنيف والتوصيف المهني إحدى المرتكزات الرئيسية في الاستراتيجيات التي تتبناها أقطار مجلس التعاون الخليجي والرامية لزيادة فرص العمل وتسهيل تبادل وانتقال الأيدي العاملة الوطنية فيما بينها وهو الأمر الذي ترجمه مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية عندما اعتمد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني وأقر خطة عمل لإجراءات تطبيق واستخدام وتطوير الدليل ، حيث أسند مهام ومسؤوليات تنفيذ ومتابعة هذه الخطة إلى

المكتب التنفيذي الذي حرص بدوره على تحويلها إلى أنشطة وبرامج عمل مشتركة يتم تنفيذها على المستوى الخليجي ويستفيد من نتائجهامجميع العاملين في إدارات العمل وبصفة خاصة المسؤولين عن قطاع التصنيف والتوصيف المهني في الدول الأعضاء .

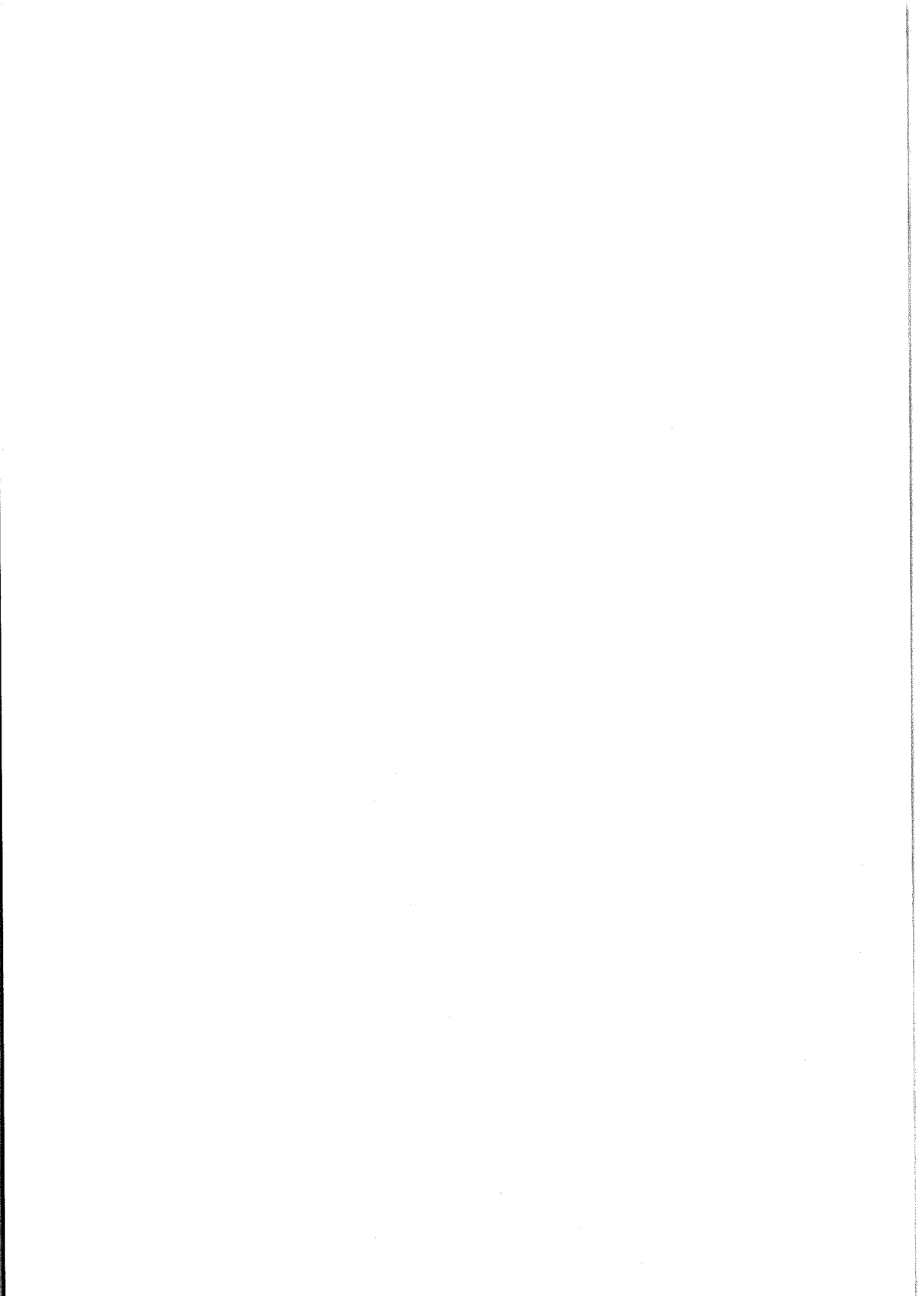
وبهدف استثمار وظائف الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني ، وتوسيع مجالات استخدامه ، وتعميق دوره في تنمية وتخطيط وتنظيم وتشغيل القوى العاملة الوطنية ، ومن أجل تهيئة الكوادر العاملة للاستفادة من الدليل وتدريبها على تطبيقاته وتيسير سبل استخدامه فقد تم تنظيم الدورة التدريبية للتصنيف والتوصيف المهني التي عقدت في الرياض في أبريل 1995 وبالتعاون بين المكتب التنفيذي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية التي تفضلت مشكورة باستضافة أعمال هذه الدورة ووفرت للمشاركين فيها التسهيلات اللازمة التي كان لها أثير في نجاح الدورة وبلوغ الأهداف التي أقيمت من أجلها ، كما تعززت هذه الأهداف بالنتائج والتوصيات البناءة التي انتهت إليها هذه الدورة ، وذلك بفضل الإسهام العلمي المتميز للسادة الخبراء من ممثلي المنظمات والهيئات العربية والدولية ذات العلاقة ، وبفضل مشاركة إيجابية من قبل مجموعة من المسؤولين والمختصين بالدول الأعضاء الذين أثاروا جلسات الحوار بمناقشات جادة من خلال ما قدموه من أوراق وتجارب قطرية ذات قيمة علمية هادفة .

لقد اشتمل برنامج عمل الدورة على حصيلة ممتازة من الدراسات والأوراق التي تناولت التعريف بالمفاهيم والمعارف الحديثة وبمختلف الجوانب المتعلقة بموضوع التصنيف التوصيف المهني ، أهدافه ووظائفه واستخداماته ، والمستويات والخبرات والتجارب العربية والدولية المطبقة في هذا المجال ، إضافة إلى التعريف بالدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني ، والتدريب على استخداماته المتعددة ، وسبل الاستفادة منه في مجال تخطيط وتنمية وتنظيم وتشغيل القوى العاملة ، ووضع مستويات للمهارة ، وتحليل الوظائف والأجور وغيرها من المسائل ذات العلاقة بهذه الموضوعات .

وحرصاً على توسيع فرص الاستفادة من المادة العلمية المعروضة على برنامج عمل الدورة ، فقد تم تخصيص هذا العدد لنشر مجموعة مختارة من تلك الدراسات والأوراق ، آمليين أن تعمّ فائدتها وتكون إضافة نوعية في اتجاه تعميق الدراسات وتركيز البحث حول موضوع التصنيف والتوصيف المهني في أقطار مجلس التعاون الخليجي .

والله نسأل دوام التوفيق ، ، ،

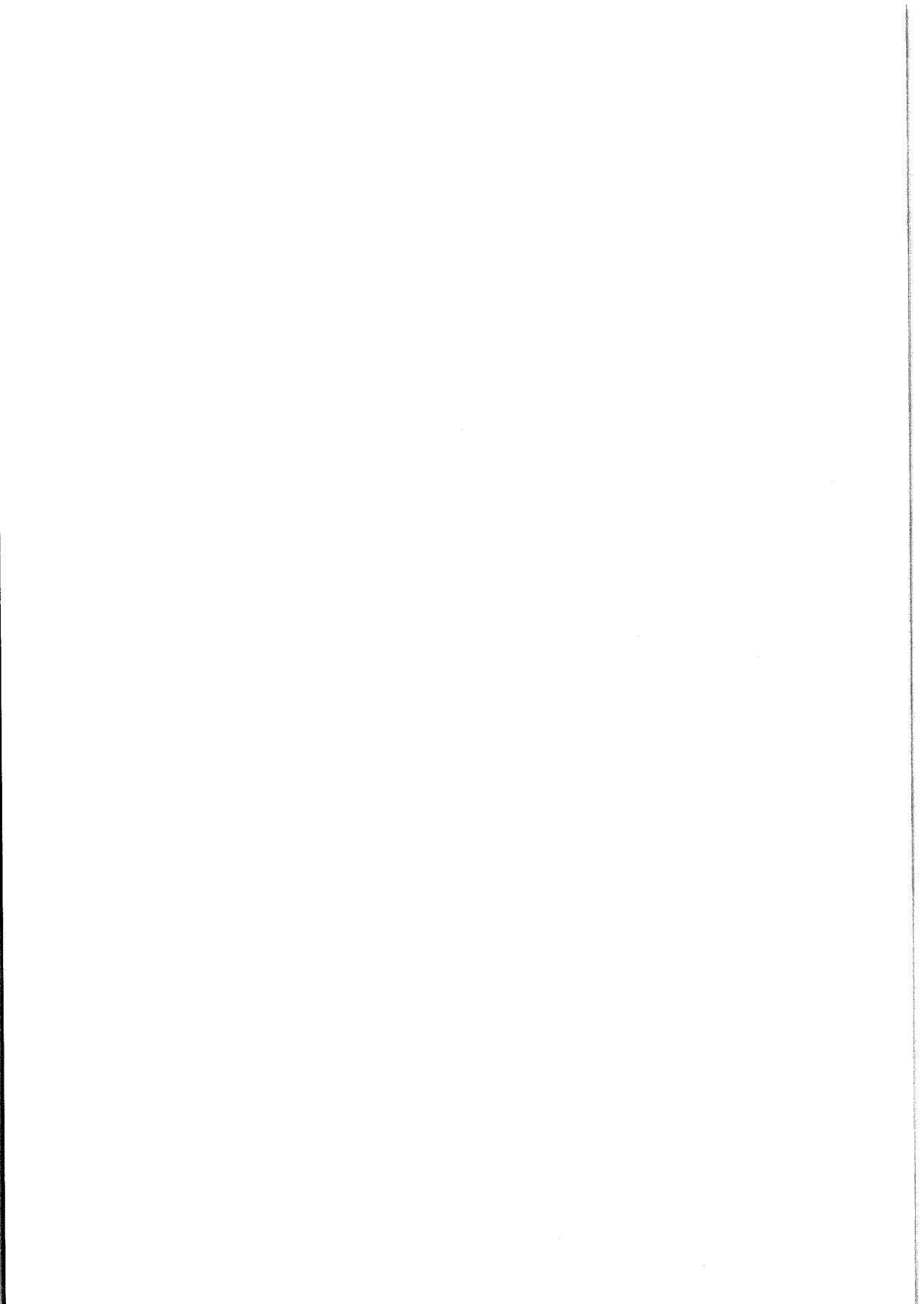
كامل صالح الصالح
مدير عام المكتب التنفيذي



**مدخل تعريفي حول
التصنيف والتوصيف المهني
(رسم فرائط لسوق العمل)**

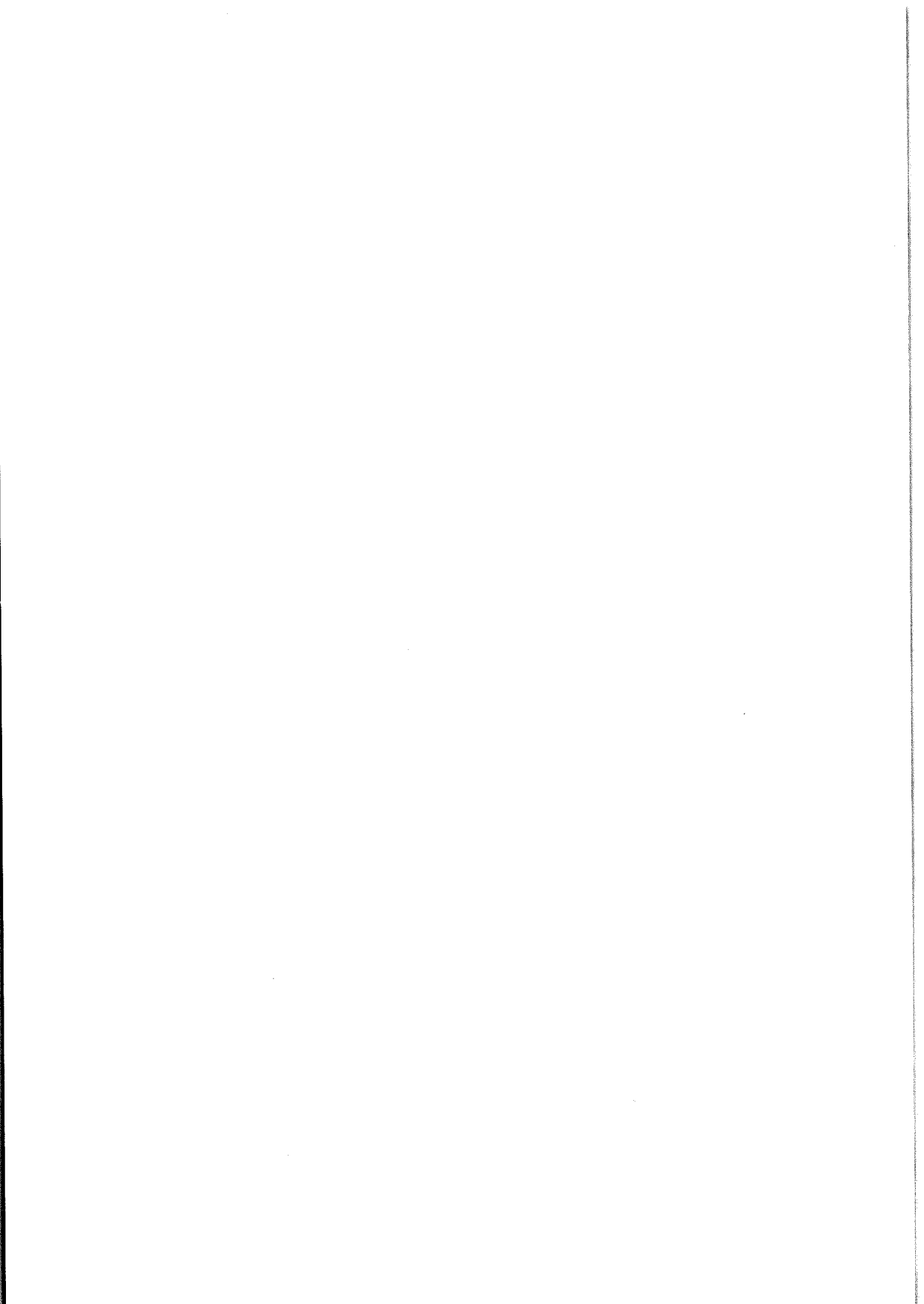
إعداد
الدكتور المهندس أبو بكر عابدين بدوي

المستشار الإقليمي للتدريب المهني في الدول العربية
منظمة العمل الدولية



محتويات البحث

الصفحة	من - إلى
23 - 15	أولاً : الأسس والمنطلقات
30 - 24	ثانياً: نبذة تاريخية
37 - 31	ثالثاً: الملامح الرئيسية للتصنيف والتوصيف المهني
43 - 38	رابعاً: أغراض التصنيف والتوصيف المهني ووظائفه
44	الخلاصة:



أولاً - الأسس والمنطلقات

(1) التصنيف والتوصيف المهني هو خريطة - أو مجموعة خرائط - تعد لسوق عمل معين ، بحيث ترسم بصدق الأعمال والمهن التي تتم ممارستها في هذه السوق ، كما تعطي لكل من هذه المهن رمزاً أو وصفاً للمهارات والمعارف والسمات الشخصية للعاملين في هذه المهنة ، وهي بذلك تشكل مفردات لغة موحدة للتخاطب بين جميع الأطراف ذات الاحتكاك في هذه السوق ، من عاملين وأصحاب أعمال ، من مخططي قوى عاملة ومراقبي هجرة ، من واضعي سياسات الأجور ومخططي التدريب ، من العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية إلى أولئك الموجهين المهنيين في معاهد ومدارس التدريب والتعليم وغيرهم .

ولبيان أهمية توحيد اللغة بين مجموعة من الأشخاص فإننا لو طلبنا أن يحدد لنا كل فرد منهم وصفاً لمهنة واحدة ، ولتكن «الميكانيكي» . ولنقارن مفهوم كل فرد لهذه المهنة كما رسمه على الورق . . سيكون لكل منا تصوره الخاص عن المهنة . . أي مهنة تختارها . فإذا تصورنا أننا نقوم بدراسة ميدانية لتحديد احتياجات دولة أو قطاع جغرافي أو اقتصادي أو حتى منشأة اقتصادية واحدة ، وسألنا هذا الملاحظ وذاك المهندس عن احتياجاتهما من «الميكانيكيين» فسوف يضع كل منهما تصوره الشخصي عن المهنة أمام عينيه ويجيب علينا ، ويقدر ما تختلف تصوراتهما - وهي بكل تأكيد مختلفة - متخلف إجاباتهما . . ثم نقوم بوضع هذه الإجابات معاً للخروج بنتيجة الدراسة ، فنكون كمن جمع

البرتقال على التفاح على المشمش ، وبالتالي لا يجد تسمية ملائمة لهذا الخليط . ولكن الأخطر من ذلك هو ما يحدث أحياناً من الاكتفاء بالأخذ بالأرقام الناتجة عن جمع هذا الخليط غير المتجانس ، ثم بناء تخطيطنا على هذا الأساس باعتباره واقعاً ناتجاً عن دراسة ميدانية .

(2) وتختلف الخريطة التي نسعى إلى رسمها هنا عن الخرائط الجغرافية وخرائط الطرق والمدن في نقطتين أساسيتين : أولهما أننا نحن الذين نحدد المدن والمجتمعات (المهن أو مجموعاتهما) فهي ليست معطاة لنا . والثاني أننا نحن أيضاً الذين نختار مواقع هذه المدن وتلك المجتمعات فالأمر متروك لنا . وحتى نحدد المدن ونضعها في أماكنها المختارة فلا بد لنا من معايير للتحديد وأخرى لاختيار الأوضاع . وبالتالي فإن الخطوة الأولى في هذا العمل المجهد هي التعرف على الشيء الوحيد المتيسر لنا ألا وهو واقع المهن . . . ما هي المهن الموجودة في سوق العمل؟ ما هي الواجبات التي يقوم بها العامل في كل من هذه المهن؟ ما هي المهارات المطلوب منه أداؤها؟ وما هي المعارف التي يجب عليه أن يدركها لأداء عمله بشكل صحيح؟ ما هي بيئة هذا العمل بمعنى البيئة المادية من ضوء وحرارة وضوضاء ورياح وخلافه ، وأيضاً بمعنى البيئة الإنسانية من حيث العلاقات بين الأفراد وبعضهم البعض أو بينهم وبين رؤسائهم أو زبائنهم؟ وما هي السمات الشخصية للعامل الناجح في هذه المهنة من حيث القوة البدنية ، أو النظر ، أو السمع ، أو القدرة على التحمل ، أو الدقة ، أو الصبر أو خلافها؟ وتشكل مجموعة الإجابات عن هذه الأسئلة ما نسميه «التوصيف المهني» . وبدراسة مكونات هذا التوصيف نتعرف على أوجه الشبه بين المهن ، أوجه الشبه من حيث المهارات ، أو

المعارف، أو بيئة العمل، أو السمات الشخصية، وأيضاً أوجه الشبه من حيث مجال العمل (إنساني - تكنولوجي - زراعي . . . الخ)، أو من حيث مستوى العمل (إدارة - تخصص - معاون . . . إلخ)، أو من حيث المجال الرئيسي للتعامل (مع الإنسان - مع آلات ميكانيكية - مع آلات إلكترونية - مع حيوانات أليفة . . . الخ)، وبدراسة أوجه الشبه هذه وغيرها نستطيع أن نقسم كل هذه المهن إلى عائلات ثم نضع هذه العائلات في مواقع مناسبة طبقاً لعلاقات التشابه بينها. ثم نعطي في العادة لكل من هذه المهن والعائلات أرقاماً رمزية حتى نستطيع الاستدلال على مكانها على خريطة سوق العمل. وهذا ما نسميه «التصنيف المهني».

(3) ولنحذر منذ البداية من خطأ الفهم! فالأرقام الرمزية التي تعطى للمهن ليست إلا بيانات للاستدلال على المهنة، أو قل أنها رقم الشقة، والشارع والحي. وهي وإن كانت على جانب عظيم من الأهمية في التوصل إلى العنوان المطلوب، فهي ليست بأي شكل من الأشكال بديلاً عن اسم صاحب الشقة (المهنة)، أو عن عائلته (مجموعة المهن)، أو عن القاطنين في الشقة (المهارات والمعارف والسمات الشخصية وبيئة العمل). وبالتالي فليس التصنيف والتوصيف المهني هو هذه العملية الإحصائية لإعطاء رمز للمهن، وتشكيل مصفوفات رقمية ذات تسلسل محدد، بل إن هذه الجزئية منه تقوم بدورها في التعبير عن علاقات التشابه بين المهن، أو في التعرف على مكان المهنة على خريطة سوق العمل فقط. ولكن يبقى التصنيف والتوصيف المهني أداة هامة لكثير من التطبيقات في مجال تخطيط الموارد البشرية بصورة المختلفة.

(4) ولتجنب أيضاً اعتبار التصنيف والتوصيف المهني هدفاً في حد ذاته، فهو كما أسلفنا أداة تستخدم لتحقيق أهداف معينة في مجالات متعددة، هو مفردات لغة يمكن استخدامها في إعداد التقارير الإحصائية والنوعية، في مواءمة التدريب والتعليم مع متطلبات سوق العمل، في الإقلال من حوادث وأمراض وإصابات العمل، في الحكم الصحيح على إنتاجية الأفراد، في تحديد أجورهم، في توجيه الراغبين في التدريب نحو مهنة تناسبهم، في مراقبة نمو وانكماش حركة العمالة وفي غيرها من الأهداف. ويقودنا هذا بالضرورة إلى الإشارة إلى وجوب تدريب المسؤولين عن هذه الأنشطة على استخدام هذه الأداة الاستخدام الأمثل. فليس من المتصور أن نتج أداة ونتركها دون إعلام وتدريب كافيين ثم نوجه اللوم إلى المستخدمين المتوقعين لها على إهمالهم لها أو عدم استخدامها بشكل صحيح.

(5) فإذا ما تناولنا موضوع التصنيف والتوصيف المهني فعلينا بدءاً أن نتفق على حد أدنى من الأسس والمنطلقات، فمن المسلم به أنه لا يوجد حل مثالي لهذا الموضوع صالح للتطبيق في شتى بقاع العالم، وفي كل الأوقات، ولكل أسواق العمل. ولكن هناك عدة توجهات وإن اختلفت إلا أنها تهدف إلى أغراض ووظائف متشابهة أو متقاربة. وفي ضوء هذه التوجهات وتلك الأسس والمنطلقات يتم إعداد التصنيف والتوصيف المهني الذي يلبي حاجة المستخدم، بحيث يصبح أداة فاعلة ونافعة، وليس مجرد ترف علمي أو إحصائي يزين صدر المكنتبات. وكلما كان التصنيف والتوصيف المهني مقبولاً ومستخدماً بكثرة من أصحاب الأعمال ومن العمال، ومن الجهات الحكومية وغير

الحكومية، من المخططين ومن رجال التدريب والإحصائيين وغيرهم، كان هذا دليلاً على أنه يلبي احتياجاتهم الفعلية. أما إذا وجدنا أن هذه الأداة - بعد الإعلان الكافي عنها والتدريب المناسب على تطبيقاتها - لازالت تراوح مكانها على الأرفف فعلينا أن نعيد النظر في جدواها ومحتواها ومدى ملاءمتها لحاجات مستخدميها.

(6) ونظراً لما تتسم به العلوم الانسانية وأدبياتها من مرونة في استخدام المصطلحات، فلا بد حين البحث في موضوع كالتصنيف والتوصيف المهني، أن نتفق على تعريفات للعديد من المصطلحات والمفاهيم المستخدمة فيه مثل: التصنيف المهني - التوصيف المهني - المهنة - المهارة - الواجب - المهمة الرئيسية - المهمة الفرعية - العنصر.

وسوف نعتمد في بحثنا هذا على التعاريف الإجرائية التي اعتمدها الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني والتي تم عرضها في مرشد استخدام الدليل*.

(7) لعل التساؤل الأول هو ببساطة هل هناك حاجة لوجود تصنيف وتوصيف مهني للدولة؟ وتأتي الإجابة عن ذلك بنفس بساطة السؤال، ويكلمتين اثنتين: نعم ولا. فإذا كانت هناك سوق عمل متطورة - ولو نسبياً - تتنوع فيها مستويات وأشكال وتخصصات الوظائف من جهة،

* المكتب التنفيذي: مرشد استخدام الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني،

سلسلة الدليل، المجموعة العمالية - العدد 1، المنامة، مارس 1995.

وهناك محاولات جادة لتنظيم وتخطيط الاستخدام في هذه السوق من جهة أخرى، بما في ذلك إعداد وتنفيذ التدريب المناسب للراغبين في الدخول إلى العمل سواء لأول مرة أو إعادة الدخول لسبب من الأسباب، إذا كانت هذه هي الحال فالإجابة نعم. . وإذا كانت سوق العمل لا تحتل كل هذا التعقيد، أو كانت سوقاً مطابقة لأسواق أخرى تم إعداد تصنيف وتوصيف مهني لها، فالإجابة ستكون حتماً، لا.

(8) وغني عن الذكر، إن أساليب العمل في العالم أجمع، بما في ذلك دول الخليج العربية، أصبحت من التطوير والتشابك بحيث لا يمكن الضرب فيها دون خرائط توضح مسالكها ودروبها، وأصبح من نافلة القول أن نعدد ضرورات أخذ المسؤولين عن العمالة والتدريب، يشتمى أشكالهما، بمبادئ وأسس التخطيط العلمي السليم وخصوصاً فيما يتعلق بتحديد الوظائف، وتوجيه التدريب نحو الإعداد لها بشكل سليم، ومتابعة كل مؤشرات التغيير في سوق العمل لأخذها في الحسبان عند التخطيط، بحيث يسبق التخطيط التنفيذ بشكل مناسب وفترة سبق زمنية ملائمة. وإذا كان هذا هو الوضع فإن الإجابة تكون بثقة: نعم لا بد من وجود تصنيف وتوصيف مهني معتمد يمثل مفردات لغة التخاطب بين الواقع - جمعاً وتحليلاً - وبين التخطيط - كما وكيفاً - ويمثل كما قلنا خريطة السير في هذه السوق الهامة للموارد البشرية. وإذا أقررنا بوجود حاجة للتصنيف والتوصيف المهني، كان علينا أن نحدد أهم مجالات استخدامه، ولكننا سنفرد لذلك الجزء الرابع من هذه الورقة، لذلك نكتفي هنا بالقول بأنه سوف يمثل اللغة الواحدة التي يتحدث بها صاحب العمل، والباحث عن عمل، والمسؤول عن تخطيط الأجور، والمسؤول عن التدريب وغيرهم.

(9) ثم سؤال أساسي ، هل نتحدث عن التصنيف والتوصيف المهني لكل دولة أو قطر - وربما المؤسسات أو قطاعات جغرافية أو نوعية داخلية - أم للمنطقة الخليجية أو العربية ، أم أشمل من ذلك؟ والإجابة عن هذا السؤال سهلة ، فنحن نتحدث عن التصنيف والتوصيف المهني بصفة عامة ، مع الإشارة كلما لزم الأمر إلى المستوى الذي وضع عنده أو يطبق له التصنيف والتوصيف ، والقاعدة أنه لا تعارض مطلقاً - من وجهة نظر منظمة العمل الدولية - بين وجود تصنيف وتوصيف قطري وآخر إقليمي أو شبه إقليمي ، وبين وجود التصنيف الدولي الذي أعدته المنظمة ، بل أن أحد الأنشطة التي تقوم بها المنظمة هو معاونة الدول - إذا ما رغبت - في وضع تصنيفها وتوصيفها للمهن ، والاستفادة منه في المجالات المتعددة مثل التخطيط للقوى العاملة أو التدريب أو رسم سياسة الأجور أو ما إلى ذلك .

(10) كما أن توصية المؤتمر الدولي الثالث عشر لإحصائيات العمل عام 1982 بتشكيل مجموعة عمل لمراجعة التصنيف والتوصيف المهني الدولي ، والتي انتهت أعمالها بإصدار التصنيف والتوصيف المهني الدولي لعام 1988 ، نصت على أن يأخذ هذا التصنيف الدولي في الاعتبار المجال الواسع من المتغيرات في موضوع التصنيف والتوصيف المهني ، ولكن فقط في محاولة لوضع تفاصيل المهن بالقدر المناسب لإجراء المقارنات بين الدول والمناطق على أساس دولي . كما أوصى هذا المؤتمر بأن تعد خطوط إرشادية لمعاونة الدول على اشتقاق التصنيف الخاص بها ، بحيث تكون البيانات الواردة في التصنيفات القطرية هذه قابلة للتحويل إلى التصنيف الدولي ، كلما كان ذلك ممكناً .

(11) والسؤال الثالث هو إلى أي حد يكون التقسيم والتفريع للخريطة التي نرسمها؟ وللإجابة عن هذا التساؤل نحاول أن نضرب مثالا من مجال خبراتنا جميعاً، فإذا ما أردت أن تسافر بالسيارة إلى دولة مجاورة، فإن ما تحتاج إليه هو خريطة للطرق الرئيسية، ما بين مدينتك والمدينة التي تقصدها، وهي عادة خريطة ذات مقياس رسم كبير (أي أن مساحة صغيرة منها تعبر عن مساحة كبيرة جداً من الأرض)، فإذا ما وصلت المدينة التي تبغيها، وأردت الوصول إلى منزل معين أو فندق مثلاً، فإنك تحتاج إلى خريطة تفصيلية لهذه المدينة ترشدك إلى حيث تريد وهي في العادة خريطة ذات مقياس رسم صغير، (حتى تسمح بظهور تفصيلات الشوارع والمباني) كذلك التصنيف والتوصيف المهني يرسم خرائط متعددة لسوق العمل في الدولة أو الإقليم وطبقاً للاستخدام يختار أصحاب القرار مستوى التفصيلات (أو مقياس الرسم) الذي يرغبونه. ويعني هذا أنه ليس هناك تعارض بين تصنيف وتوصيف لمجموعات رئيسية . . أو فرعية . . أو فرعية الفرعية . . المهم أن يصل التقسيم والتفريع إلى المستوى الذي يلبي حاجة المستخدم له، وجمدي بالذكر أنه كلما كان التصنيف والتوصيف معداً للاستخدام في نطاق جغرافي أو اقتصادي أصغر، كان من الطبيعي أن يشتمل على بعض التفصيلات الدقيقة لمهن معينة، بينما قد تغيب مهن بأكملها منه نظراً لعدم توفرها في هذا النطاق بعينه .

(12) والسؤال الرابع والهام، هو عن نوعية البيانات التي يجب أن يتضمنها التوصيف، هل هي أساساً إحصائية أم وصفية؟ وما ثقل كل من هذين النوعين إذا كانت مشتركة؟ ولعل هذا السؤال هو أصعب الأسئلة، ليس من الناحية الفنية ولكن من الناحية التطبيقية. فمن الناحية الفنية نقول

أن البيانات التي يقدمها لنا التصنيف والتوصيف المهني هي في الأساس إحصائية ووصفية بنفس القدر من الأهمية ، ويعتمد ثقل كل من هذين المكونين الرئيسيين للبيانات على الغرض الذي سوف تستخدم فيه . فإذا تناولنا الجانب التطبيقي نجد أننا قد نكون في وضع يطلب منا إعداد إحصائية عامة عن المواطنين وغير المواطنين في قطاعات العمل أو بعض منها . وهذا يتطلب بالطبع بالطبيعة أن تكون البيانات الإحصائية متوفرة لدينا وحديثة أيضاً . وعلى النقيض من ذلك ، إذا ما قررنا زيادة نسبة العاملين المواطنين في مهنة بعينها ، وأردنا أن نركز على التدريب على هذه المهنة ، فإننا نطلب البيانات الوصفية عن العمل الذي يتوقع من خريجي هذا التدريب ممارسته ، عن المهارات التي يجب أن يتقنوها ، والمعارف التي تلمزمهم ، بل وأيضاً عن الظروف التي يؤدي فيها هذا العمل (أو بيئة العمل) ، وإن أمكن عن السمات الشخصية للأفراد الناجحين في هذا العمل . وهذه البيانات الوصفية لاغنى عنها سواء في اختيار الأفراد المناسبين للتدريب ، أو في رسم مناهج التدريب ، أو كأساس لاختيار المتدربين بعد انتهاء تدريبهم للتأكد من قدرتهم على أداء هذا العمل . ويعود بنا هذا إلى ما سبق أن ذكرناه في الإجابة عن الأسئلة السابقة ، ألا وهو ضرورة التأكد من أن التصنيف والتوصيف المهني الذي نعده أو الذي نستخدمه يلبي بطريقة صحيحة احتياجاتنا منه ، أو بمعنى آخر يمكننا من أداء العمل الذي أعد هذا التوصيف من أجل المعاونة في أدائه . . سواء كان ذلك العمل تخطيطاً للعمالة ، أو رسم سياسة للأجور ، أو تخطيطاً للتدريب ، أو غير ذلك من الأهداف .

ثانياً - نبذة تاريخية

(1) قبل الثورة الصناعية ، كانت المهن محدودة نسبياً ، ولم تكن هناك حاجة إلى تخطيط القوى العاملة على مستوى قطاع جغرافي أو إنتاجي أو على مستوى دولة أو إقليم . وكان انتقال المهارات داخل العائلة أكثر شيوعاً من الأشكال الأخرى للتدريب . وبالتالي لم تظهر حاجة إلى إعداد وصف لكل وظيفة أو مهنة ، ولم يكن هناك سبب لتجميع الوظائف في مجموعات رئيسية وفرعية أو إيجاد العلاقات بينها . كانت سوق العمالة أبسط من أن يحتاج المرء إلى خرائط ليجوبها من أديانها إلى أقصاها فهي في مجملها : مزارع ، وراعي غنم ، وحلاق ، وبناء ، ونجار ، وحداد ، ونساج .

(2) ويعود تاريخ التصنيف والتصنيف المهني إلى بدايات القرن العشرين ، فقد ناقش المؤتمر الدولي لإحصائيات العمل - وهو المؤتمر الذي تتولي منظمة العمل الدولية إعداده والإشراف عليه وينعقد مرة كل خمس سنوات ، في اجتماعه عام 1921 - الحاجة إلى تقسيم دولي معتمد للمهن ، ولكن هذه المناقشات المبدئية ظلت تتداول في المؤتمرات اللاحقة حتى تبنى المؤتمر السابع لإحصائيات العمل عام 1949 تقسيماً للمهن في تسع مجموعات رئيسية ، وأصدرت منظمة العمل الدولية «التصنيف الدولي للمهن للهجرة والتوظيف» عام 1952 مشتملاً على وصف تفصيلي لعدد (1727) مهنة ، وكان هذا التصنيف مبنياً على تصنيفات وطنية في ثمانين دول صناعية . وتبع ذلك صدور الطبعة الأولى من «التصنيف الدولي للمهن» عن منظمة العمل الدولية في عام 1958 ثم الطبعات المعدلة عام 1968 ، 1988 .

(3) قلنا أن «التصنيف الدولي للمهن للهجرة والتوظيف» الذي أصدرته منظمة العمل الدولية عام 1952 بني على تصنيفات وطنية في ثمان من الدول الصناعية في ذلك الوقت، معنى ذلك أن تاريخ التصنيف المهني على مستوى الدول - الصناعية على وجه الخصوص - كان أسبق من المحاولة الأولى للتصنيف الدولي . كما أن صدور التصنيف الدولي لم يكن بديلاً للتصنيفات الوطنية (القطرية) التي استمرت في الصدور بعد ذلك، وإن كان معظمها أصبح أكثر ارتباطاً بالتصنيف الدولي . وسوف نستعرض بعضاً من هذه التجارب القطرية طبقاً لتاريخ صدورها .

(4) في عام 1934 أنشأت إدارة التوظيف بالولايات المتحدة الأمريكية «برنامج بحوث الوظائف» للبحث في أسباب ارتفاع معدلات البطالة الذي أقلق الرئيس روزفلت في ذلك الوقت . وتبنى هذا البرنامج فكرة إجراء تحليل شامل للأعمال بغية تحديد الأجزاء المشتركة فيها، بغض النظر عن نوع الصناعة الذي يتبعه كل من هذه الأعمال، حتى يسهل إعادة توظيف العاطلين في وظائف غير تلك التي تركوها ولكنها تتطلب نفس المهارات تقريباً . كما قام البرنامج بجمع بيانات عن السمات الشخصية للعمال في كل مهنة أو عمل (حوالي 50 سمة شخصية) باعتبارها مفتاحاً للنجاح في كل من هذه الأعمال . ولم تلق نتائج هذه الدراسة قدراً كبيراً من النجاح والتطبيق نظراً لعدم وجود أساس علمي نظري واضح لها . لكن في عام 1935 انشيء برنامج تعويض البطالة في الولايات المتحدة وبدأ برنامج بحوث الوظائف في إعداد رموز للوظائف يسهل عملية حصر العاطلين بشكل قياسي موحد، وكانت هذه هي البداية العملية لعمليات التصنيف .

(5) ثم حلت إدارة تحليل الوظائف محل برنامج بحوث الوظائف واستمرت في تقديم معاونتها لمكاتب تأمين العمل في الولايات، وظهرت الحاجة إلى تقسيم العاطلين والباحثين عن عمل طبقاً لخبراتهم وسماتهم من جهة، وتقسيم مواصفات الوظائف الخالية من جهة أخرى بما يسمح بتوجيه الباحثين عن عمل إلى وظائف خالية مناسبة لهم. وكان من نتيجة الجهود التي بذلت في هذا الصدد صدور الطبعة الأولى من «معجم مسميات الوظائف» واشتمل هذا المعجم على عنوان ووصف مختصر لعدد (17500) مهنة موجودة في الاقتصاد الأمريكي في عام إصدار المعجم 1939. وكان الهدف من إصداره هو التعرف على المهنة، ووصفها وتقسيمها طبقاً لثلاثة متغيرات رئيسية هي:

- 1 - ما يجب أن يعرفه العامل في هذه المهنة.
- 2 - ما يجب أن يعمل (يؤديه) العامل فيها.
- 3 - السمات الشخصية للعامل الناجح في هذه المهنة.

واشتمل توصيف المهنة في هذا المعجم على تفاصيل وصفية للواجبات التي يؤديها العامل وسماته الشخصية. وقد كان هذا المعجم المصدر الأساسي للمعلومات التي استخدمت في التعبئة للحرب العالمية الثانية في الولايات المتحدة.

(6) ومنذ عام 1939 صدرت أربع طبعات من هذا المعجم آخرها عام 1991، بينما صدرت الثلاث الأخرى في الأعوام 1949، 1965 و 1977. ومن الجدير بالإشارة أن الطبعة الأخيرة من هذا الدليل تحتوي على (12731) مهنة فقط أي نحو (72٪) من المهن التي اشتملت عليها الطبعة الأولى للمعجم عام 1939. فإذا أخذنا في الاعتبار التوسع المفترض حدوثه في

المهن خلال أكثر من نصف قرن ، لوجدنا أن عدد المهن التي يتم تصنيفها وتوصيفها في كل بلد لا بد وأن يتناسب مع الاستخدامات التي من أجلها يوضع هذا التصنيف . وليس الأمر أمر زيادة العدد بقدر ما هو الاقتصار على العدد الملائم لهذه الاستخدامات .

(7) ومنذ عام 1939 توالى تجارب عديدة لدول مثل إنجلترا وألمانيا وهولندا والسويد وفرنسا وغيرها ، ولكن من بين هذه التجارب تتميز تجربة كل من أستراليا وكندا وفرنسا . ففي أستراليا أصدر مكتب الإحصاء الأسترالي «تصنيف وقوائم مصنفة للمهن» في عام 1960 مستنداً على التصنيف الدولي لعام 1958 ، واستخدم هذا التصنيف مسميات للوظائف هي الأكثر شيوعاً بين العمال في تسمية وظائفهم على نماذج الإحصاء السكاني الأسترالي . ولم يمنع صدور هذا التصنيف إدارة العمالة والعلاقات الصناعية الأسترالية من استخدام تصنيف سابق يختلف تماماً عن تصنيف مكتب الإحصاء ، بل أن إدارة الهجرة الأسترالية استحدثت لنفسها تصنيفاً ثالثاً للراغبين في الهجرة إلى أستراليا يركز على المهن الأكثر احتياجاً ويضع باقي المهن في مجموعة واحدة .

ولم يكن من الممكن استمرار الحال على ذلك فتم إعداد المشروع المشترك للتصنيف الوطني الأسترالي الذي صدرت المسودة الأولى له عام 1983 . وقد بدأ العمل في إعداد هذا المشروع انطلاقاً من التصنيف والمعجم الكندي - الذي سوف نتعرض له بعد قليل - كأساس ثم أجريت مقابلات مع الخبراء في كل قطاع لتحديد الإجابة عن أربعة أسئلة هي :

1 - ما هي المهن المذكورة في التصنيف الكندي والتي تتواجد في أستراليا بالفعل؟

2 - ما هي المهن الموجودة في أستراليا وليست واردة في التصنيف الكندي؟

3 - ما هي المهن الموجودة في التصنيف الكندي والتي تستحق توصيفها لسوق العمل في أستراليا؟

4 - ما هي التعديلات المطلوب إدخالها على التوصيف الكندي للمهن لتلائم سوق العمل في أستراليا؟

وكانت نتيجة هذا المشروع هي اختصار عدد المهن الموصفة في التصنيف الأسترالي إلى (2208) مهن فقط بدلاً من (6700) مهنة موصفة في التصنيف الكندي . ومرة أخرى يؤكد ذلك على ما ذكرناه آنفاً من أن عدد المهن في التصنيف يرتبط باستخدامات هذا التصنيف ويلبي متطلبات المستخدمين له .

(8) أما كندا فكانت من أوائل الدول التي أعدت تصنيفاً ومعجماً للمهن موحدتين على المستوى الوطني للاستخدام في جميع الأجهزة الحكومية بها . وقد تم إعدادهما بتعاون بين الإحصاء الكندي وكل من إدارات العمالة والهجرة الكندية عام 1970 . ولم بين التصنيف على أساس التصنيف الدولي ، ولكن بني على تحليل مكثف للوظائف احتاج إعداده لنحو (36500) يوم عمل / رجل . وطبع التصنيف في جزئين يشتمل الأول منهما على : التوصيف ووصف للمهن بينما يحتوي الجزء الثاني

على : مجموعات تفصيلية من مؤشرات العمل ، والسمات الشخصية لعدد (6700) مهنة . وقد اعتمدت عدة دول على النموذج الكندي كأساس لإعداد تصنيفها الوطني من بينها أستراليا وفيجي . ومنذ عام 1970 أدخلت عدة تحديثات على التصنيف الكندي إلى أن تم استبداله بالتصنيف الوطني للمهن عام 1993 .

(9) ومثلما بدأ التصنيف الكندي من تحليل العمل دون اعتماد على تصنيفات دولية أو وطنية سابقة ، كانت تجربة فرنسا في إعداد تصنيفها الذي تجنبت فيه استخدام مصطلح المهنة وجعلته «أنواع التوظيف» أو «الاستخدام» . وعلى من يقرر تحمل عبء البدء من نقطة الصفر أن يوفر الجهد والمال والوقت اللازمين لذلك ، فقد خطت فرنسا لإجراء ثلاثين ألف مقابلة للخبراء والمختصين على مدى أربع سنوات لإعداد معجم المهن الرئيسية ، ولكن عند التطبيق استغرق إجراء المقابلات لعشرة آلاف منهم مدة ست سنوات ، واحتاج إلى نحو (90) عام عمل / رجل ، وتميزت هذه التجربة بالاختيار الدقيق للقائمين بإجراء المقابلات وتدريبهم خصيصاً لهذا الغرض ، وتم تجميع نتائج هذه الدراسة الميدانية وقسمت إلى (810) أنواع من التوظيف «أو الاستخدام» أو ظروف العمل ، بحيث يشمل وصف كل نوع من التوظيف على مجموعة من المهام والسمات التي تجعل من الممكن أداءها بواسطة عامل واحد ، مع اشتغال الوصف على موقع العمل في هيكل المؤسسة التي يعمل بها ، ودوره في العمل ، ومدى احتكاكه خلال العمل بأخرين أو بالمعدات والوثائق ، ومدى استقلاليته في اتخاذ القرارات الخاصة بعمله أو تلقيه لتعليمات من الآخرين . وكانت نتيجة هذا العمل (23) مجلداً تضم مجالات مختلفة ولكنها - بالرغم من هذا الحجم الضخم - لا تشمل على وظائف التعدين والمهن المرتبطة بإنتاج وتوزيع الطاقة ، ولا تضم

هذه المجلدات أيضاً بعض وظائف الاختصاصيين مثل المحامين والأطباء . وينفرد التصنيف الإحصائي الفرنسي - المرتبط بتصنيف التوظيف هذا - بأنه يقدم عنصرين هامين لكل نوع من أنواع التوظيف ، العنصر الأول هو طرق ووسائل الدخول إلى العمل والتدريب اللازم له ، والثاني هو النمو الوظيفي المتوقع في المهنة ، وهما عاملان أساسيان في الموازنة بين طالب العمل والوظيفة الحالية ، ويقدم التصنيف الإحصائي الفرنسي هذين العنصرين على شكل رسومات بيانية يسهل استخدامها .

(10) وتجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من تبني معظم دول العالم المتقدمة والنامية على السواء لمبدأ إعداد تصنيف وتوصيف وطني موحد للمهن ، إلا أن هناك لهذه القاعدة بعض الاستثناءات ، فعلى سبيل المثال : لا يشتمل التصنيف المهني الألماني على وصف للمهن ، ولكن الوثائق الخاصة بوصف المهن تشتمل على رقم رمزي لكل مهنة يتطابق عادة مع الرمز الوارد لهذه المهنة في التصنيف المهني . وبالمثل يشتمل التصنيف الإحصائي السويدي على تعريفات مقتضبة للمهن بينما يصف المعجم السويدي للمهن مجموعات أعرض من المهن وبشكل أكثر عمقاً .

ثالثاً - الملامح الرئيسية للتصنيف والتوصيف المهني

(1) هناك سمات أساسية يفترض توافرها في التصنيف والتوصيف المهني ، فإذا افترضنا أن هذا التصنيف اشتق بطريقة صحيحة تؤكد مصداقيته ، فنكتفي هنا بعرض أربعة من أهم هذه السمات وهي :

1 - تلبيةه لحاجات مستخدميه : وهو أمر يمكن وضعه على رأس السمات الأساسية ، فليس التصنيف والتوصيف هدفاً بحد ذاته ، وإنما هو تلبية لاحتياج ، فلا بد أن تتم دراسة احتياجات مستخدميه حتى يأتي ملياً لها .

2 - تمثيه مع التصنيف الدولي للمهن : والمقصود هنا هو سهولة الاستفادة بما يتيسر من معلومات على المستوى الدولي من جهة ، وإمكان ترجمة المعلومات الواردة بالتصنيف القطري أو الإقليمي إلى معلومات تغذي استخدامات التصنيف الدولي دون عناء من جهة أخرى .

3 - تضمّنه آلية للتحديث المستمر : قلنا أن التصنيف والتوصيف يتعاملان مع سوق عمالة وجهات تدريب من جهة ، ومع راغبين في العمل من جهة أخرى ، فإذا أخذنا بعين الاعتبار أن كلا هذين العنصرين هو في الواقع عنصر ديناميكي يتغير بتغير التكنولوجيا والمعرفة وتقدم الزمن وتغير الاقتصاد وغيرها ، كان علينا العمل على وقاية التصنيف والتوصيف من التقادم المخل ، وذلك من خلال آلية للتحديث المستمر للبيانات الكمية والوصفية التي يتضمنها .

4 - سهولة استخدامه : فليس من المعقول أن نبني نظاماً للتصنيف والتوصيف لا يستطيع كثير من يفترض استخدامه له تناوله بالتطبيق لأن مستوى التعقيد فيه أعلى من مستوى إعدادهم أو إمكاناتهم الآلية أو الذهنية ، أو يتطلب استخدامه وقتاً لا يتوافر لهم .

(2) أما عن الخطوات التي تتبع عادة للوصول إلى تصنيف وتوصيف مهني - بغض النظر عن المستوى الذي يعد له - فيمكن تلخيصها في سبع خطوات ، ولا يعنى هذا بالمرّة أن هذه الخطوات لا بد أن تأتي في تسلسل زمني مماثل لما نعرضه هنا ، ولكن القصد هو التنظيم الموضوعي لرحلة الوصول إلى هذا المنتج .

1 - تأتي عملية تحديد المستخدمين لهذا المنتج والتقصي الدقيق لاحتياجاتهم ، في مقدمة الخطوات ، وهى في الواقع أهمها ، فمن هم المستخدمون المتوقعون؟ رجال الإحصاء أم إدارات التوظيف؟ الموجهون المهنيون أم مخططو برامج التدريب؟ مسؤولو الهجرة أم خبراء الصحة والسلامة المهنية؟ أصحاب القرار فيما يختص بأجور العمال أم المخططون الاقتصاديون؟ ولا يمنع الأمر من أن يستفيد كل أو بعض هؤلاء وغيرهم من المنتج ، ولكن المهم أن نتعرف على «زبون» هذا المنتج قبل أن نقوم بإتمامه ، وأن نتقصى بدقة ما يتطلبونه فيه حتى يأتي ملبياً لحاجاتهم وبالتالي يضعونه موضع التنفيذ . وتدلل التجارب السابقة على أن إشراك هؤلاء المستخدمين المتوقعين في عملية إعداد التصنيف والتوصيف المهني هي حجر الأساس في قبولهم له وحفزهم على تطبيقه .

2- ثم تأتي عملية تقدير الموارد المتاحة لإتمام العمل ، سواء كانت مادية أو بشرية وكذلك الوقت المتاح لإعداد التصنيف والتوصيف ، وقد رأينا في مثال فرنسا الذي تعرضنا له كيف أن الموارد المتاحة وعنصر الوقت أديا إلى الاقتصار على ثلث المقابلات التي خططت في البداية (عشرة آلاف بدلاً من ثلاثين ألفاً)، وتتضمن عملية التقدير هذه التعرف على الجهات التي سوف تشارك في الإعداد (إدارات العمل - إدارات التدريب المهني - إدارة الهجرة . . الخ) ووضع تصور لكيفية الربط والتنسيق بينها للحصول على المنتج بأفضل وأيسر صورة ممكنة .

3- وتأتي الخطوة الثالثة وهي تصميم الدراسة ، أو هي ببساطة كيف نستخدم الموارد المتاحة للحصول على المنتج في التوقيت المطلوب؟ أي إنها كما نعرف مرحلة تصميم لكل شيء ، تصميم الأدوات المستخدمة ، طرق جمع البيانات ، أساليب التحليل التي سوف تتبع ، ومصادر المعلومات بما في ذلك اختيار الجهات ذات الاستعداد للتعاون في الدراسة بشكل إيجابي ، والشكل النهائي الذي ينتظر أن تأخذه نتائج الدراسة ، وأيضاً وعلى نفس القدر من الأهمية تصميم آلية التحديث المستمر للبيانات التي سوف يتضمنها المنتج ، وإجراء التجريب اللازم للأدوات وإثبات مصداقيتها .

4- يأتي دور اختيار وتدريب أولئك الذين سوف يناط بهم تطبيق هذه الأدوات في الميدان ، ولا ننسى ما لهذه الخطوة من أهمية قصوى ، فكما يقول رجال البحث الميداني : إذا جمعت ذهباً كان منتجك ذهبياً ، وإذا جمعت حطباً كان منتجك حطياً . وبالتالي فإن اختيار

أفراد ذوي قناعة بالموضوع، ولديهم الرغبة الصادقة في إنجاح العمل، ثم تدريبهم التدريب الصحيح والكافي لضمان قيامهم بذلك بصورة صحيحة هما الضمان للحصول على المنتج الذهبي .

5 - فإذا توفر لدينا التخطيط الملائم للدراسة، والأدوات ذات المصدقية لجمع البيانات، والفريق المدرب على عملية الجمع، ومصادر المعلومات التي تم اختيارها بعناية لتزويدنا بالذهب، كانت الخطوة الخامسة وهي العمل الميداني لجمع البيانات. وجدير بالذكر إن هناك كتباً وكتباً أعدت لتعاون القائمين بهذا العمل الأساسي في تنقية الذهب من شوائبه دون تدخل في مكوناته، فجامع البيانات لا بد وأن يتجنب فرض تصوره على مصادر المعلومات بشكل مباشر أو غير مباشر، وفي نفس الوقت قد يحتاج إلى حفز المصدر لتحديد الواقع دون تخوف من ضرائب تفرض، أو عمالة تجلب أو ما إلى ذلك من التخوفات. وبقدر ما نبذل من جهد في الجمع الميداني للبيانات، نرسي الأساس السليم للتصنيف والتوصيف المهني.

6 - ثم يأتي دور تحليل البيانات - سواء ما كان منها كميأ أو نوعياً - التحليل المناسب، وفصلها في الأشكال المختلفة لتقديم البيانات طبقاً لما خطط في الخطوة الثالثة، وإعداد المنتج بالصورة التي يتوقعها المستخدمون الرئيسيون الذين تم تحديدهم في الخطوة الأولى، مع ذكر آليات التحديث المستمر وطرق عملها، وبالتالي نحصل على المنتج الذي خططنا للحصول عليه في صورته النهائية حيث يطبع .

7- ولا تنتهي خطوات إعداد التصنيف والتوصيف المهني بانتهاء الخطوات الست التي ذكرناها، رغم أن المنتج أصبح في أيدينا بانتهاء الخطوة السادسة، ولكن تبقى الخطوة السابعة، والتي تفوق في أهميتها كل الخطوات السابقة، ألا وهي تدريب المستخدمين المتوقعين لهذا التصنيف على استخدامه في التطبيقات المخصصة لهم. كيف يستخدم مخطط القوى العاملة على مستوى دولة، أو قطاع جغرافي أو اقتصادي، أو على مستوى منشأة اقتصادية هذا المنتج في تخطيطه للقوى العاملة في نطاقه؟ كيف يستخدم أخصائيو الصحة والسلامة المهنية هذا التصنيف؟ كيف يستطيع مسؤولو التدريب المهني على مستوى التخطيط أو على مستوى التنفيذ الاستفادة من التصنيف في رسم وتنفيذ برامج التدريب وفي تقويم مخرجاته؟ كيف وكيف وكيف...؟ ومن المهم أن نشير إلى أنه من الخطأ تصور أن مجرد إصدار التصنيف والتوصيف المهني وتركه لهذه المجموعات المتخصصة سوف يدفعها إلى استخدامه حتى لو كانت لديهم الرغبة في ذلك، بل هو في الواقع تملّص من المسؤولية والقائما - دون إعداد كاف - في ملعب الآخرين. وغني عن الذكر أن التدريب على استخدام التصنيف، شأنه في ذلك شأن أشكال أخرى من التدريب، قد يأخذ أشكالاً مختلفة منها إصدار أدلة للعمل بالتوصيف والتصنيف المهني لكل مجموعة من المستخدمين لمخططي كذا أو واضعي كذا، أو عقد حلقات نقاشية، أو دورات تدريبية، أو إعداد حزم تدريبية قائمة على وسائط تعليمية متعددة، أو ما إلى ذلك من أساليب التدريب المعروفة.

(3) لإعداد تصنيف وتوصيف مهني لا بد من تبني إطار عمل معرفي، وفي العادة يمثل كل من نوع العمل الذي يؤدي، ومستوى ونوع المهارة المتغيرين الرئيسيين في هذا الإطار. ويؤخذ في الاعتبار عند دراسة نوع العمل تحديد المهام المطلوب إنجازها والواجبات الرئيسية للعمل، كما تتم دراسة مستوى المهارة (أى مستوى التعقيد والاتساع فيها)، ونوع المهارة (أى المجال المرتبط بالمعارف والمنتجات أو الخدمات)، كمحركات رئيسية. فالعمل هو مجموعة الواجبات والمهام التي صممت ليؤديها شخص واحد، والوظيفة هي مجموعة الأعمال التي تتشابه فيها الواجبات والمهام، والمجموعة الوظيفية هي مجموعة من الوظائف تتشابه فيها المهارات المطلوبة لتنفيذ أهم واجباتها ومهامها. ومن الطبيعي أن يقوم الفريق المشرف على إعداد التصنيف والتوصيف المهني بالاختيار من بين بدائل فيما يختص بطريقة التصنيف وصولاً إلى هذا الإطار المطلوب، فمثلاً هل تصنف المهن التي تشمل وظائف يؤدي العاملون فيها بصورة أساسية مهام تشريعية أو تنظيمية ضمن فئة خاصة «المشرعون وكبار الموظفين والمديرون»؟، أم يتم تصنيفهم طبقاً لطبيعة عملهم أي تشريع في مجالات تكنولوجية، أو زراعية، أو تجارية، أو غيرها؟ وكمثال أيضاً: هل يصنف المالك العامل (مثل سائق تاكسي يقود سيارته الخاصة) ضمن المديرين بصفته يدير عمله الخاص؟ أم ضمن السائقين بوصفه سائقاً؟. . . وهل يصنف العامل الذى يخبز الخبز ويبيعه «كخباز» أم مساعد مبيعات؟ وهكذا. والقاعدة هي إعطاء الأولوية للمهام والواجبات الرئيسية. وفي هذا الإطار المعرفي تصنف المهن في مستويات تجميعية (مثلاً التصنيف الدولي لعام 1988 تبني أربعة مستويات للتجميع هي: فئات رئيسية - فئات رئيسية فرعية - فئات صغيرة - وحدة) ويستخدم لهذا التصنيف أساس ثابت يتم اختياره، فمثلاً تبني التصنيف الدولي لعام 1988 تشابه المهارات اللازمة لأداء مهام وواجبات الوظائف كأساس للتصنيف.

(4) وتنتهي عملية التصنيف طبقاً للإطار المعرفي عادة بهيكل هرمي طبقاً للأساس الذي استخدم في التصنيف، فمثلاً: يتكون الهيكل الهرمي للتصنيف الدولي لعام 1988 من أربعة مستويات تجميعية كما ذكرنا، فإذا نظرنا إليه من قاعدته إلى قمته، وجدنا أن قاعدته تتكون من (390) وحدة، يتم تجميعها في (116) فئة صغيرة، تجمع بدورها في (28) فئة رئيسية فرعية، تنتهي بـ (10) فئات رئيسية. وجدير بالذكر أن هذه المستويات هي مستويات للتجميع وليست مستويات مهارة أو وظيفة أو أجور. فمثلاً: تتضمن الفئة الرئيسية الأولى «المشروعون وكبار الموظفين والمديرون» (3) فئات رئيسية فرعية، وبدورها تنقسم إلى (8) فئات صغيرة، تتفرع إلى (33) وحدة. ولكنها كلها من الفئة الرئيسية الأولى. ولا يفوتنا أن نشير إلى أن كل من هذه الفئات الرئيسية يمكن ربطها بأحد المستويات المهنية طبقاً للتصنيف المهاري المعتمد (اكتفى التصنيف الدولي بأربعة مستويات مهارة بينما يزيد في العادة عدد المستويات في أسواق العمل التي تنتشر فيها وظائف أكثر تبايناً في مستواها المهاري، وقد تبني الدليل العربي الخليجي الموحد خمسة مستويات مهارة).

رابعاً - أغراض التصنيف والتوصيف المهني ووظائفه

(1) من المعروف أن أولى خطوات إعداد التصنيف والتصنيف المهني هي دراسة وتحديد المستخدمين المتوقعين له، والاستخدامات التي يخططونها له حتى يمكن إعداده بالصورة التي تلمي الاحتياج. وتتناول هنا بشيء من التفصيل هذه الاستخدامات المحتملة، مع مراعاة عدم التفريق كثيراً بين الأغراض والوظائف والاستخدامات، حيث تم اعتبارها تطبيقات أكثر منها ووظائف أو أغراض. ويمكن تقسيم تطبيقات التصنيف المهني طبقاً لنوع البيانات المستخدمة إلى تطبيقات إحصائية (عددية)، وتطبيقات نوعية. كما يمكن تقسيمها طبقاً لمجال الاستخدام إلى تطبيقات في مجال تخطيط القوى العاملة، في مجال التوجيه المهني، في مجال التدريب المهني، في مجال الهجرة والهجرة العكسية، في مجال الصحة والسلامة المهنية، في مجال تحديد الأجور والمكافآت وفي مجال التوظيف وغيرها.

(2) وبالرغم من أهمية التطبيقات العددية، سواء في تخطيط القوى العاملة أو رسم سياسات الهجرة، أو توفير بيانات صحيحة لمقارنة مؤشرات معينة عن العمل والعمالة بمعدلات أو مؤشرات إقليمية أو دولية، بالرغم من هذه الأهمية الواضحة فإن تجارب السنوات الماضية توضح لنا أن الجانب العددي يبدو أيسر في التطبيق من الجانب النوعي، ويترتب على ذلك نظر الكثيرين للتصنيف والتصنيف المهني بوصفه أداة

إحصائية أكثر منه أداة نوعية . لكن كما قدمنا فإن الجانب الإحصائي يخدم تطبيقات معينة ، بينما تظل الحاجة إلى الجانب النوعي ضرورة للاستفادة من نتائج التحليل الإحصائي بشكل واقعي ، وكمثال على ذلك : فإن استخدام التصنيف والتوصيف المهني كأساس لحصر الوظائف الخالية في وقت معين ، وراغبي العمل (كأعداد) خلال نفس الوقت شيء هام . ولكن الموازنة بين كل من هذه الوظائف على حدة ، وراغبي العمل تحتاج إلى مراجعة الوصف الوظيفي لهذه المهنة من جهة ، وسمات ومهارات ومعارف راغبي العمل من جهة أخرى ، فإذا تعذرت الموازنة بينهما ، فإن استخدام الجانب النوعي مرة أخرى هو المفتاح للتخطيط لتزويد راغب العمل بالمهارات والمعارف التي تنقصه حتى يستطيع أداء العمل بكفاءة ، وبمعنى يصبح استخدام تطبيقات لكل من الجانب العددي الإحصائي والجانب النوعي الكيفي ضرورة لتحقيق الهدف من الجهد الكبير الذي يبذل في إعداد التصنيف والتوصيف المهني .

(3) بالرغم من وجود تطبيقات عديدة للتصنيف والتوصيف المهني ، فإننا نركز هنا على ستة من هذه التطبيقات (النوعية والعددية) للتصنيف والتوصيف المهني بوصفها - من وجهة نظرنا - الأكثر أهمية لدول مجلس التعاون الخليجية . ويأتي في مقدمة هذه التطبيقات رسم سياسة أو استراتيجية للموارد البشرية على مستوى الدولة ، أو القطاع الجغرافي أو النوعي ، أو على مستوى المنشأة . فتوفر بيانات إحصائية عن العمالة المواطنة والوافدة طبقاً لتصنيف محدد موحد ، سوف يتيح لواضعي السياسات اختيار المجالات والمستويات التي يريدون توجيه مواردهم البشرية نحوها ، بحيث

تصبح خطة إعداد هذه الموارد لشغل وظائف في هذه المجالات وعلى المستويات التي تم اختيارها، لتصبح هذه الخطة بمثابة التطبيق العملي لهذه الاستراتيجية أو السياسة. ومن الطبيعي أن يحتاج تنفيذ هذه الخطة بدوره إلى بيانات نوعية عن الوصف الوظيفي لهذه الوظائف والمهارات والمعارف المطلوب أداؤها بشكل صحيح، وربما السمات الشخصية للأفراد الناجحين في مثل هذه الوظائف.

(4) ثم تأتي المواءمة بين الراغبين في العمل من جهة، والوظائف الخالية أو المستحدثة التي يتم تحديدها من جهة أخرى، ليمثل التطبيق الثاني للتصنيف والتوصيف المهني، وهي عملية أقرب إلى التطبيقات النوعية منها إلى التطبيقات الإحصائية، حيث يتم مقارنة وصف العمل والمهارات والمعارف المطلوبة لأدائه مع ما يتمتع به كل من راغبي العمل من مهارات ومعارف، وجدير بالذكر أنه في حالة إجراء هذه المقارنة بشكل صحيح، فقد يجد الباحث عن عمل نفسه موجهاً نحو عمل لم يفكر فيه بداية، حيث أنه كان لا يدرك إلى أي مدى تتطابق المهارات والمعارف التي كان يمارسها في عمل سابق (أو التي تم تدريبه عليها) مع المهارات والمعارف المطلوبة لأداء هذا العمل. فإن كانت نتيجة المقارنة أن الباحث عن العمل لديه بعض / أو كثير من المهارات والمعارف ولكن ينقصه البعض الآخر، أمكن توجيهه إلى تدريب ملائم لاستكمال مهاراته ومعارفه ومن ثم ترشيحه لهذا العمل.

(5) ومن الطبيعي إذا توفر لدينا وصف دقيق للعمل وللمهارات والمعارف المطلوبة لأدائه، وللسمات الشخصية للناجحين في هذا العمل، ولبينة العمل من حيث الجو أو المخاطر أو غيرها، من الطبيعي وقتها أن

نستخدم هذه المعلومات في معاونة المتدربين أو المتطلعين إلى التدريب على اختيار التخصصات التي تؤدي بهم إلى مهن تناسبهم نفسياً وجسمانياً ومعرفياً أو مهارياً - أو ما يسمى بالتوجيه المهني - ولعل المثال الواضح على ذلك هو هذا الطالب الذي بذل جهوده للالتحاق بكلية الطب، وعند أول احتكاك له ضمن مادة التشريح - التي تدرس في الفرقة الثانية - بجثة حقيقية لإنسان قرر هجر دراسة الطب دون رجعة، فلو كان هذا الطالب قد تعرف - مسبقاً - على هذه المهنة لاختار من البداية الطريق المناسب له. كما تستخدم هذه البيانات النوعية عن العمل في عمليات التوجيه المهني في مدارس التعليم العام، حيث تتاح الفرصة لعرض أفلام وصور ومطبوعات عن أنواع مختلفة من العمل لمعاونة الطلاب على تحديد توجهاتهم الدراسية. كما أن هذه البيانات تشكل الأساس الصحيح لاختيار محتوى برامج التدريب المهني ومناهجه، وكذا اختبارات ومطلوبات منح الشهادة للمتدرب الذي يثبت قدرته على أداء العمل بالشكل المطلوب. ولا يفوتنا أن نشير إلى أن الجانب الإحصائي عن عدد فرص العمل المتاحة وتطورها مع الزمن، وعن الأجور في هذه المهنة أو تلك وأسلوب تدرجها يعاونان أيضاً سواء في التوجيه المهني أو تخطيط برامج هذا التدريب.

(6) وبالإضافة إلى تطبيقات التصنيف والتوصيف المهني في مجالات رسم سياسات تنمية الموارد البشرية، وتوجيه الراغبين في العمل إلى وظائف خالية مناسبة لهم، وفي مجالات التوجيه المهني للمتدربين والطلاب، وتخطيط وتنفيذ برامج التدريب المهني كما أسلفنا، فإن عنصر الإدارة - في المنشأة الاقتصادية أو على المستوى الأعلى - يستفيد من تطبيقاته

أيضاً، فدراسة وصف العمل والواجبات التي ينبغى على العامل القيام بها، ومعدلات إنتاجه وظروف عمله كل ذلك يفترض أن تؤدي إلى تقدير راتبه، بحيث لا يصبح الراتب تسعيرة لشهادة حصل عليها، بل يصبح مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً وواضحاً بالعمل الذي يؤديه، وإنتاجيته في هذا العمل. ولو تحقق ذلك لأقبل كثير من العاملين على وظائف الياقات الزرقاء بدلاً من التكالب الحالي على وظائف الياقات البيضاء دون أدنى تقدير للإنتاجية. كما أن وجود التصنيف والتوصيف المهني سوف يعين الإدارة في مجال احتياجات الأمن والسلامة المطلوبة في كل مهنة، وفي حصر وتسجيل الأمراض والإصابات التي يتعرض لها العاملون في كل مهنة، مما يعاون على التخطيط للإقلال منها.

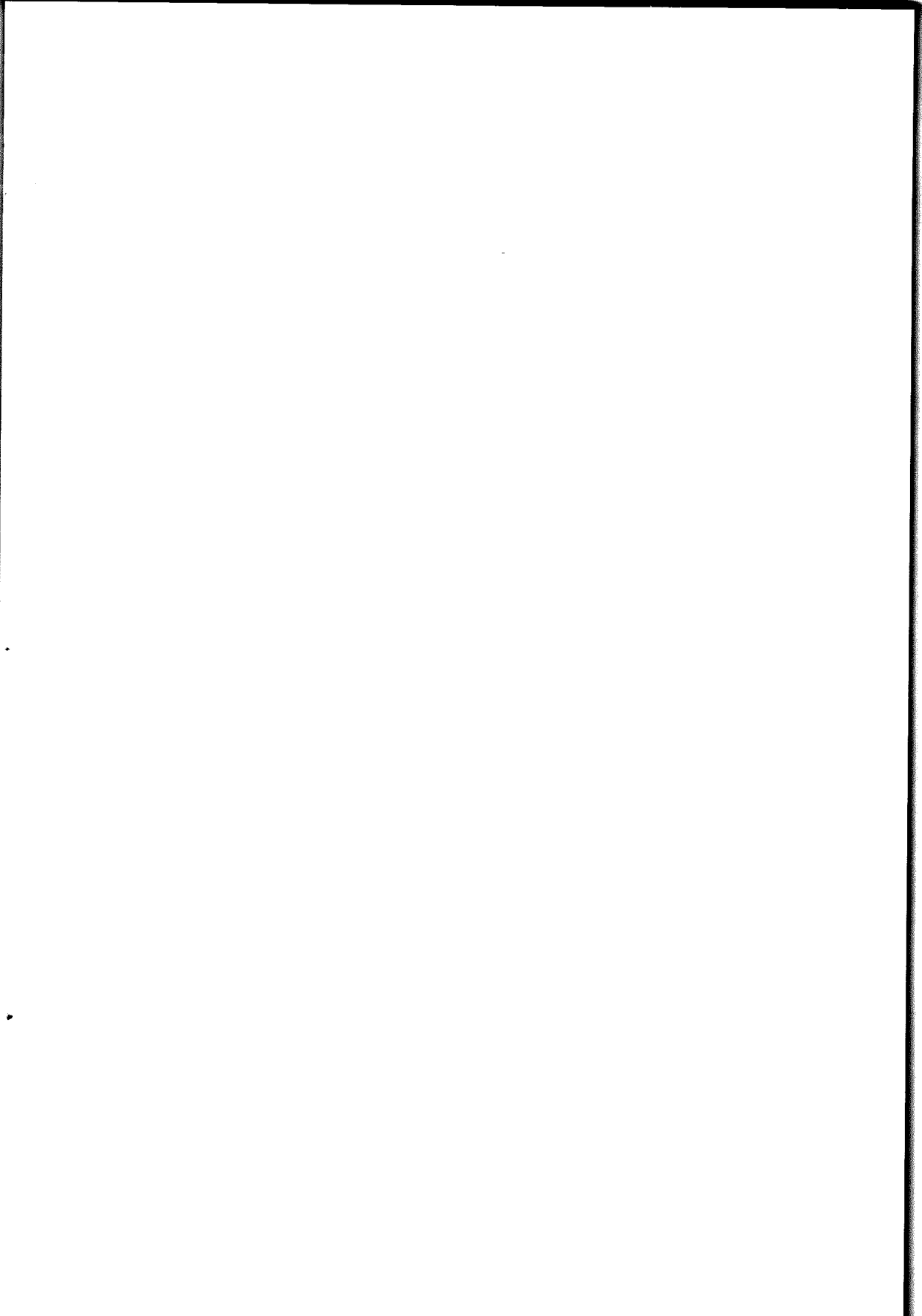
(7) ثم تأتي تطبيقات التصنيف والتوصيف المهني في مجالات مراقبة وتحليل هجرة العمالة (المواطنة والوافدة) وهجرتها العكسية كمثال خامس لأهم التطبيقات، فإن استخدام رمز موحد لكل مهنة، يقابله وصف محدد لهذه المهنة، يجعل البيانات التي نحصل عليها من العمال وأصحاب الأعمال قابلة للتحليل والدراسة، بحيث يمكن الاعتماد على نتائجها في مراقبة إعداد العاملين في كل مهنة ودراسة نمو العمالة في هذه المهنة (أو تقلصها)، ونسب العمالة المواطنة والوافدة، ومن أي الدول تفد هذه العمالة. وبالتالي يمكن التخطيط للوصول إلى تشكيلة مثالية للعمالة في قطاع جغرافي أو اقتصادي بعينه (لاعتبرات معينة) أو في سوق العمل بأكمله، كما يمكن دراسة المهارات والمعارف والسمات التي يتمتع بها بعض العاملين في هذه المهن لإعداد عمالة مواطنة محلها إذا تطلب الأمر.

(8) ولا يفوتنا أن نركز هنا على أن مفتاح كل ذلك هو الالتزام الكامل من جميع الأطراف العاملة في مراقبة هجرة العمالة باللغة الموحدة التي يوفرها لنا التصنيف والتوصيف المهني، فإذا قلنا: ميكانيكي مثلاً... . . . بنى كل منا ردوده على تصور واحد لهذا الميكانيكي... هو التصور الوارد في التصنيف، بما في ذلك المهارات التي يجب أن يجيدها والمعارف التي حصل عليها وسماته الشخصية، فلا يفسر كل مسؤول أو صاحب عمل الوظيفة طبقاً لتصوره هو، أو لتصور مخالف عما جاء في التصنيف والتوصيف المهني. فإذا التزمت الأطراف جميعها بذلك كان من الممكن إجراء مقارنات عديدة ونوعية بين البيانات التي جمعت من (س، ص) مع تلك التي جمعت من (ع، ف)، كما يمكن مقارنة البيانات التي جمعتها (أ، ب) مع تلك التي جمعتها (و، ي)، وبالتالي نكون جمعنا ذهباً فلابد أن يكون منتجنا ذهبياً.

الخلاصة

(1) إن التصنيف والتوصيف المهني خريطة أو مجموعة خرائط لسوق عمل معين، فإذا رسمت هذه الخرائط بالدقة والوضوح اللازمين لأصبحت أداة فاعلة في معاونة العاملين في مجالات تنمية الموارد البشرية على أداء أعمالهم بشكل صحيح. ولكن تظل هذه الأداة معطلة - أو حبراً على ورق كما يقولون - إذا لم يخطط بشكل جيد لاستخدامها في المجالات التي أعدت لها، وهو ما يتطلب الاهتمام بتدريب المسؤولين عن تخطيط القوى العاملة والتدريب والتوجيه المهني والأجور والصحة والسلامة المهنية وتخطيط الأجور على الاستخدام الأمثل لهذه الأداة.

(2) وإذا كانت عملية التوصل إلى تصنيف وتوصيف مهني عملية طويلة وشاقة، فإن الاطلاع على التصنيف الدولية والإقليمية وشبه الإقليمية والوطنية التي تم إعدادها يمثل بداية توفر كثيراً من الجهد والمال. ولكن - في جميع الحالات - فإن اشتقاق الخريطة التفصيلية لسوق عمل معين، والتحديث المستمر لها، يقيان الضمان لاستمرار الطلب عليها من قبل المستخدمين.



ملحق البحث

**الفئات الرئيسية للتصنيف
الدولي الموحد (النموذجي)
للمهن لعام 1988**

المراجع

- 1 - Revision of the International Standard Classification of Occupations, Report IV to the Fourteenth International Conference of Labour Statisticians: part I - Backaround Principles and draft resolution; Part II - Draft definitions; ILO, Geneva, 1987.

 - 2 - Fourteenth International Conference of Labour Statisticians. Report of the Conference, ILO, Geneva, 1988.

 - 3 - The Revised International Standard Classification of Occupations (ISCO-88). ILO, Geneva, 1990.
-

(7) وحصل مكتب العمل الدولي على معلومات محدودة عن وضع التصنيفات المهنية في البلدان العربية. استخدمت البلدان التالي ذكرها مجموعة (مكيفة) من الفئات الصغيرة أو الوحدات من التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 1968 في تعداد السكان الأخير: الجزائر، والبحرين ومصر، والعراق، والأردن، والكويت، وليبيا، وقطر، وسوريا، واليمن. وأقامت البحرين روابط بين تصنيفها الوطني، والتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988. وقبل تحقيق الوحدة بين اليمنين، أعد اليمن (الجنوبي) تصنيفاً مهنياً وطنياً يستند إلى التصنيف العربي الموحد (النموذجي) للمهن (ARSCO) الذي وضعته لجنة أنشأتها منظمة العمل العربية (1986). ويأخذ التصنيف العربي الموحد (النموذجي) للمهن، والدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني الذي أعده مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي في نفس الوقت تقريباً نفس الهيكل الأساسي للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968 مع فارق أنهما يعطيان الإشارات إلى المستويات المهنية للفئات المهنية المفصلة. وسيسهل هذا إعادة تنظيم هذه الفئات في فئات التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988. وهناك بعض الدلالات التي تشير إلى أن إدارات الاستخدام والمسؤولين عن التدريب المهني في بعض البلدان العربية، كما في بعض البلدان غير العربية، آثروا تحديد ووصف الفئات المهنية التي لا ترتبط بالتصنيفات الإحصائية.

نيوزيلندا والمملكة المتحدة وإيرلندا وإيطاليا علماً بأن العمل جارٍ في هذا الاتجاه في كل من الدانمرك وأيسلندا والنرويج والبرتغال وأسبانيا، كما أنه على وشك البدء في السويد. وبدأ العمل أيضاً في إعداد تصنيفات على أساس التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 في كثير من البلدان التي تمر بالمرحلة الانتقالية في أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية والاتحاد السوفيتي السابق، بلغاريا والجمهورية التشيكية والجمهورية السلوفاكية وهنغاريا وبولندا ورومانيا وسلوفينيا ودول البلطيق وأوكرانيا. وثمة دول أخرى لديها فعلاً تصنيفات مهنية تركز على التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 هي بربادوس وقبرص وهونغ كونغ وباربادوس وغينيا الجديدة وسنغافورة وتايلاند وترينيداد وتوباغو، علماً بأنه بدأ العمل في فيجي والهند والفلبين وناميبيا والصين وأندونيسيا وفي بعض بلدان أمريكا اللاتينية. وأخذت المبادرة لإعداد تصنيف موحد مكيف من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 للبلدان الجزرية في المحيط الهادي، كما أعد تصنيف إحصائي موحد، «التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 (موحد)»، للدول الأعضاء في الجماعة الأوروبية. وستشكل هذه الصيغة المتغيرة من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 إطاراً لأعمال الجماعة الأوروبية في مراجعة وإعداد الوسائل التي تستخدم لتسهيل الحركية العمالية والاعتراف بالتدريب المهني في الجماعة الأوروبية. وثمة بلدان آثرت مراجعة أو استيفاء تصنيفاتها المهنية الوطنية بالاستناد، إلى حد بسيط، إلى التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988، هي كندا وفرنسا وألمانيا وهولندا وسويسرا.

(النموذجي) للمهن لعام 1968 بأن يصنف التلاميذ المهنيون في المهنة التي يتدربون فيها وأن يصنف المتدربون تبعاً لمهامهم وواجباتهم الفعلية .

(14) أما مسألة تصنيف الوظائف التي تغطي مجموعة واسعة من المهام والواجبات، فينبغي معالجتها بتطبيق قواعد الأولوية، أي تعطى لبعض المهام والواجبات الأولوية في تحديد الفئة المهنية التي تصنف فيها الوظيفة، وكمثال على ذلك :

1 - في الحالات التي ترتبط فيها المهام والواجبات بمراحل مختلفة في عملية إنتاج وتوزيع السلع والخدمات، ينبغي أن تحظى المهام والواجبات المتعلقة بمراحل الإنتاج بالأولوية على المهام والواجبات المعاونة لها، مثل تلك المرتبطة ببيع وتسويق نفس السلع، ونقل أو تنظيم عملية الإنتاج (ما لم تكن إحدى هذه المهام والواجبات المعاونة هي السائدة). فمثلاً: ينبغي أن يصنف العامل الذي يخبز الخبز والفظائر ثم يبيعهها «كخباز» وليس «كمساعد مبيعات»، كما يصنف العامل الذي يشغل آلة من نوع معين ويعلم العمال الجدد كيفية تشغيل الآلة مع عمال تشغيل الآلات، ويصنف سائق «سيارة الأجرة» الذي يسوق سيارته ويمسك حساباته مع سائقي العربات بمحرك.

2 - وفي الحالات التي تتطلب المهام والواجبات المنجزة فيها مهارات تكتسب من خلال مستويات مختلفة من التدريب والخبرة، ينبغي أن تصنف الوظائف وفقاً لتلك المهام والواجبات التي تتطلب أعلى مستوى من المهارة. فمثلاً: هناك عدد من الوظائف التي تتطلب مهامها وواجباتها في معظم الأحيان مجموعة مهارات سهلة الاكتساب نسبياً ولكن يتوقع من العمال مهارات تتطلب تدريباً أو

(11) وينبغي أن تصنف جميع المهن التي تشمل الوظائف التي يؤدي العاملون فيها بصورة رئيسية مهام وواجبات تشريعية أو إدارية أو تنظيمية في الفئة الرئيسية (1) «المشروعون وكبار الموظفين والمديرون». وفي إطار التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968، كانت هذه المهن مصنفة جزئياً تحت الفئة الرئيسية (2) «المديرون والمنظمون» وجزئياً تحت فئات رئيسية أخرى.

(12) ويصنف الملاك العاملون حسبما إذا كانت مهامهم وواجباتهم تشابه بصورة رئيسية مهام وواجبات المنظمين والمشرفين أم مهام ووظائف العاملين الآخرين في نفس مجال العمل. وهذا يرجع إلى أنه ينظر إلى وضع «المالك العامل» على أنه لا يرتبط بنوع العمل المنجز وإنما «بالوضع في العمل» مقابل فئتي «العامل لحسابه الخاص» و«صاحب العمل» طبقاً للتصنيف الدولي للوضع في العمل (ICSE). فيجوز أن يقوم سمكري (سبّاك) يعمل لحسابه الخاص، أساساً، بالمهام الإدارية والإشرافية، بينما يزاول سمكري (سبّاك) آخر يعمل لحسابه الخاص أيضاً المهام المعتادة للسمكري (السبّاك) إلى جانب قدر ضئيل جداً من المسؤوليات الإدارية والإشرافية، ويتوقف ذلك على عوامل منها مثلاً حجم المؤسسة. وهكذا تصنف الوظيفة في الحالة الأولى في فئة المديرين، وفي الحالة الثانية في فئة السماكرة (السبّاكين).

(13) وفي التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988، ينبغي تصنيف «التلاميذ المهنيين» و«المتدربين» تبعاً لمهامهم وواجباتهم الفعلية، حيث يمكن، عند الحاجة، تمييز هاتين الفئتين كلاً على حدة من خلال تصنيف «الوضع في العمل». وأوصى التصنيف الدولي الموحد

الجدول رقم (1)
الفئات الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988
(ISCO - 88) وعدد الفئات الفرعية والمستوى المهاري

المستوى المهاري للتصنيف	الوحدات	الفئات الصغيرة	الفئات الرئيسية الفرعية	الفئة الرئيسية
--	33	8	3	(1) المشرعون وكبار الموظفين والمديرون
4 الرابع	55	18	4	(2) المهنيون
3 الثالث	73	21	4	(3) التقنيون والمهنيون المرتبطون بهم
2 الثاني	23	7	2	(4) الكتبة
2 الثاني	23	9	2	(5) عمال الخدمات وعمال البيع في الحوانيت والسوق
2 الثاني	17	6	2	(6) العمال المهرة في مجالي الزراعة وصيد الأسماك
2 الثاني	70	16	4	(7) الحرفيون والعمال الصناعيون والمرتبطون بهم
2 الثاني	70	20	3	(8) عمال تشغيل الآلات وعمال تجميع الآلات
1 الأول	25	10	3	(9) المهن البسيطة (الأولية)
--	1	1	1	(0) القوات المسلحة
	390	116	28	المجموع

وتشمل الفئات الوحيدة في معظم الحالات عدداً من المهن المفصلة، فمثلاً تنتمي فئة الفيزيائيين النوويين كمهنة منفصلة إلى الوحدة (2111) الفيزيائيون والفلكيون من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 التي تنتمي إلى الفئة (211) الفيزيائيون والكيميائيون والمهنيون والمعاونون لهم التي تشكل جزءاً من الفئة الرئيسية الفرعية (21) المهنيون المتخصصون في علوم الفيزياء والرياضيات والهندسة، من الفئة الرئيسية (2) المهنيون. ويوضح الجدول رقم (1) هيكل التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 كما يصف الملحق طي هذا البحث الفئات الرئيسية بإيجاز.

(6) وتحدد ثمان من الفئات الرئيسية العشر بالتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 بالاستناد إلى مستويات المهارة العريضة الأربعة المحددة في التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن، أنظر الجدول رقم (1). وتعتبر خمس فئات من الفئات الرئيسية الثماني، أي (4 و 5 و 6 و 7 و 8) على نفس المستوى المهاري العريض، وتتميز بالاستناد إلى فئات التخصص المهاري العريضة.

ولم يستند إلى مراجع المستوى المهاري في تعاريف الفئتين الرئيسيتين الواردتين تحت عنوان: المشرعون وكبار الموظفين والمديرون والقوات المسلحة على التوالي، حيث أخذ بجوانب أخرى لنوع العمل أكثر أهمية من قاعدة التشابه، أي وظائف وضع السياسة والإدارة، والواجبات العسكرية على التوالي. ونتيجة لذلك، توجد اختلافات في المستوى المهاري داخل كل من هاتين الفئتين الرئيسيتين. ولكن حددت الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة من الفئة الرئيسية (1) لتشمل مهناً على مستويات مهارة متشابهة.

(4) ويمكن الإشارة إلى «التخصص المهاري» بتوسع أو على نحو أضيق تبعاً لمجالات الموضوع، وعمليات الإنتاج، والمعدات المستخدمة، والمواد المستخدمة في المنتج والمنتجات والخدمات المنتجة... الخ، ولذلك ينبغي أن تستخدم الكلمات المستعملة لوصف الموضوع، وعمليات الإنتاج... الخ. كبطاقات تعريف للمجموعات الأساسية للمهارات المعنية بالمهن. ويستخدم نفس النوع من الكلمات لوصف الفئات في تصنيف صناعي للأنشطة الإنتاجية. ولذلك يتيسر لبعض العمال التنبؤ بالصناعة التي يعملون فيها بدرجة عالية من النجاح، حيث يعرفون طريقة تصنيفهم حسب المهنة. ولا يعني هذا أن التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن يستعمل الصناعة كقاعدة تصنيفية (ما عدا في بضعة حالات الارتباط المباشرة بها). والسبب هو أن المهارات ترتبط في الواقع بالمنتجات والمواد... الخ. التي تعتبر العوامل التي تحدد نوع الصناعة في المنشأة التي يعمل فيها العمل. وينبغي ألا يغيب عن البال الاختلاف التصوري بين نوعي التصنيفات، حتى وإن يكن غامضاً جزئياً نظراً لارتباط العلاقة بينهما وتشابه المصطلحات المستخدمة.

(5) ويحدد التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 أربعة مستويات للتجميع تشمل:

- (10) فئات رئيسية.
- (28) فئة رئيسية فرعية (أقسام فرعية للفئات الرئيسية).
- (116) فئة صغيرة (أقسام فرعية للفئات الرئيسية الفرعية).
- (390) وحدة (أقسام فرعية للفئات الصغيرة).

(النموذجي) للمهن لعام 1988 ، تغدو المهن مجمعة معاً وأكثر اندماجاً على أساس تشابه المهارات اللازمة لأداء مهام وواجبات الوظائف .
ويستخدم بعدان لمفهوم المهارة في تعريف فئات التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 ، المستوى المهاري كدالة لمستوى وتعقد المهام المتضمنة حيث يتميز تعقد المهام بالأولية على المستوى ، والتخصص المهاري الذي يعكس نوع المعرفة المطبقة ، والأدوات والآلات المستعملة ، والمواد المستخدمة في صنع المنتج ، وطبيعة السلع والخدمات المنتجة . وينبغي التأكيد على أن التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 يستهدف المهارات اللازمة لتنفيذ مهام وواجبات مهنة ما ، وليس ما إذا كان العامل الذي يؤدي مهنة معينة أكثر أو أقل مهارة من عامل آخر يزاوئ نفس المهنة .

(3) ويمكن الاستفادة من بضع فئات فقط من فئات «المستوى المهاري» الواسعة في المقارنات الدولية . وقد استخدم التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للتعليم (ISCED) لتحديد المستويات المهنية . ومع ذلك ، لا يعني هذا أن اكتساب المهارات يقتصر على التعليم أو التدريب المهني . فمن الممكن بل وغالباً ما تكتسب معظم المهارات من خلال الخبرة وعن طريق التدريب غير النظامي ، بينما يلعب التدريب النظامي في بعض البلدان دوراً أكبر عما هو في بلدان أخرى ، ودوراً أوسع على مستويات المهارات العليا عما هو في المستويات المنخفضة (أنظر الفقرة 9 فيما بعد) . ولغرض نظام التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن ، يتضمن العامل الحاسم لتحديد كيفية تصنيف المهنة طبيعة المهارات اللازمة لإنجاز مهام وواجبات الوظائف المقابلة وليس طريقة اكتساب هذه المهارات .

ثالثاً - الخصائص الأساسية للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 (ISCO - 88)

(1) استهدفت المراجعة الأخيرة للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن وضع تصنيف دولي يتسم بما يلي :

1 - له أساس تصوري ثابت وواضح يهدف إلى تعزيز فائدته كأداة وصفية وتحليلية وجعلها سهلة التحديث بمهن جديدة .

2 - يعكس أسواق العمل في كل من البلدان النامية والبلدان المتقدمة .

3 - يعكس على نحو أفضل وضع المرأة في سوق العمل .

4 - يعكس التوابع المهنية للتكنولوجيا المختلفة .

5 - يجمع المهن الجديدة ويعكس التغييرات في الأهمية النسبية للفئات المهنية .

(2) وفي السياق الحالي ، تعرف وظيفة ما بأنها مجموعة مهام وواجبات ينجزها أو يمكن تخصيصها لشخص واحد . كما أن معظم التصنيفات المهنية تصنف الوظائف - أي تجمعها معاً في مهن أو فئات أكثر اندماجاً - تبعاً لتشابه نوع العمل المنجز . ويصنف الأشخاص في المهن من خلال علاقتهم بوظيفة ماضية أو حالية أو مقبلة . وفي التصنيف الدولي الموحد

(5) وتجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من أن الاستعمال الإحصائي للنوع (1) أعلاه يفترض أن يغطي التصنيف المهني كل أنواع الوظائف، فإن الاستعمال في الأنواع الأخرى (الإحصائي أو الموجه نحو العميل) يتركز على مهن أو فئات مهنية محددة. ومن الممكن أن يغطي إجمالي اهتمامات هؤلاء المستفيدين، جميع المهن، ولكنها لا تغطي عملياً إلا مجموعة فرعية.

(6) وتستعمل التطبيقات الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن الموجهة نحو العمل في إطار اختيار العمال على الصعيد الدولي وإدارة الهجرة العمالية قصيرة أو طويلة الأجل بين البلدان. كما أن إعداد مجموعة مواصفات متفق عليها دولياً لفئات مهنية مفصلة تستخدم كلغة واحدة للبلدان والأطراف المشتركة في هذه البرامج قد تزيد كثيراً فعالية الاتصال اللازم لتنفيذها.

(7) وحينما تحتاج البلدان إلى نموذج يستخدم كقاعدة لإعداد أو تنقيح تصنيفاتها الوطنية أو حينما تحتاج البلدان التي لم تعد بعد تصنيفها إلى بديل لتصنيف وطني، يبدو التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) بديلاً جيداً. وقد أخذت هذه التطبيقات للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن في الحسبان عند إعداد التصنيف الأصلي وحين إجراء التنقيحات اللاحقة.

1 - مقارنة توزيع السكان المستخدمين أو بعض المتغيرات الأخرى (مثل الأجور، وساعات العمل، وحوادث العمل، والدخول، والاستهلاك، وعادات القراءة) بين الفئات المهنية في بلدين أو أكثر.

2 - مقارنة البيانات عن مجموعات مهن منفردة محددة على نطاق واسع أو ضيق في بلدين أو أكثر، مثل مقارنة متوسط الأجور لمبرمجي الحاسوب في البلد (ألف) مع تلك في البلد (باء) أو مقارنة عدد المصممين الصناعيين في البلدين.

3 - إدماج البيانات التي تشير إلى فئات مقارنة في بلدان مختلفة، مثل الحصول على ملاحظات كافية لدراسة حوادث أو أمراض خاصة متعلقة بالعمل بين العمال في فئات مهنية محددة على نطاق ضيق أو واسع تدعو إلى الاعتقاد على أن هذه الفئات معرضة على نحو مماثل لظروف عمل معينة أو مواد ضارة.

وتدل التجربة على أن معظم المستفيدين من إحصاءات المهن على المستوى الدولي يحتاجون إلى بيانات على أعلى مستوى من التجميع وعادة لمواصفات من النوع المشار إليه في (1). ومن بين الاستثناءات الهامة الدراسات الدولية للكسب، ومخاطر وإصابات العمل وغيرها من ظروف العمل. وتتطلب هذه الدراسات في أغلب الأحيان تحديد الفئات المهنية بالتفصيل وعلى نحو متسق، وأحياناً باستخدام تصنيف متقاطع يوضح الصناعة و/ أو الوضع في العمل.

المؤسسة وعلى مستوى الصناعة . ويدرس الإحصائيون النفسيون العلاقة بين المهن وشخصية واهتمامات العمال . ويستخدم أخصائيو الأوبئة المهنية في دراساتهم للاختلافات في نسبة انتشار الأمراض في منطقة ما وفي نسبة معدلات الوفاة المتعلقة بالعمل . ويستخدم أخصائيو علم الاجتماع المهنة كمتغير هام في دراسة الاختلافات الاجتماعية في أساليب الحياة والسلوكيات . ويستخدم الاقتصاديون المهنة في تحليل الاختلافات في توزيع المرتبات والدخول عبر الزمن وبين مجموعات المهن ، وتبعاً لهدف الدراسة ، يمكن اعتبار «المهنة» متغيراً رئيسياً أو يمكن استخدامها متغيراً خلفياً في التحاليل التجريبية . وباستخدام المهنة كمتغير خلفي ، يمكن استعمالها كوسيط للمتغيرات الأخرى مثل المجموعات الاجتماعية الاقتصادية أو ظروف العمل ، أو يمكن استعمالها كعنصر في بناء المتغيرات الأخرى مثل الطبقة الاجتماعية أو الوضع الاجتماعي الاقتصادي .

(3) ويستهدف التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن تسهيل الاتصال الدولي بشأن موضوعات المهن والفئات المهنية ، سواء أخذنا بالتعريف الضيق أو الواسع ، لكلا المستفيدين من الإحصاءات والمستفيدين المهتمين بالعميل . ولذلك ، ينبغي أن يتمشى هذا التصنيف مع الاستخدامات المختلفة للإحصاءات على المستوى الوطني ، مع مراعاة الاعتبارات الخاصة النابعة من طابعها الدولي .

(4) وتستخدم الإحصاءات المقارنة الدولية للفئات المهنية ، بصورة أساسية للأغراض التالية :

ثانياً - استخدامات التصنيفات المهنية

(1) تستهدف القواميس والتصنيفات المهنية الوطنية تلبية أغراض عديدة، وإن كان هيكل التصنيف والمواصفات المهنية المفصلة يعتبران بالضرورة جزأين من كل متكامل، فإن العناصر المختلفة تتفاوت في درجات أهميتها بالنسبة لمجالات الاستعمال المختلفة. فالمواصفات المهنية المفصلة تغدو مفيدة لأولئك الذين يسعون إلى معرفة مهام وواجبات وظروف عمل الوظائف، أي، بالأساس، أولئك المستفيدين المهتمين بالعميل عموماً، (أي المسؤولين عن التوظيف والتدريب والتوجيه المهني، ومراقبة الهجرة... الخ). وينبغي أن تستهدف المواصفات المهنية في المقام الأول تلبية احتياجات هؤلاء المستفيدين، وأن تشمل العناصر الوصفية اللازمة لتطبيق نظم التجميع المناسبة. وينبغي أن يستهدف هيكل التصنيف، أي تجميع المهن المفصلة معاً في فئات أكثر تكتلاً تدريجياً، بصورة أساسية، تسهيل فرز الوظائف والأشخاص إلى فئات، أي لمواءمة خصائص الباحثين عن عمل مع متطلبات الوظائف الشاغرة أو لإجراء الوصف والتحليل الإحصائي لسوق العمل والهيكل الاجتماعي.

(2) ويستخدم المشرعون ومديرو القطاع العام الإحصاءات المهنية لمساعدتهم في صياغة السياسات الحكومية ورصد التقدم المحرز فيما يتعلق بتطبيق هذه السياسات، بما فيها تلك المتعلقة بتخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم والتدريب المهني. ويحتاج المديرون إلى الإحصاءات المهنية لتخطيط ظروف العمل وإقرار سياسات القوى العاملة على صعيد

أولاً - تعريف التصنيف الدولي للمهن

(1) التصنيف الدولي هو أداة لتنظيم كل الوظائف في منشأة ما أو صناعة ما أو بلد ما في مجموعة فئات محددة. وهو يشمل عادة عنصرين:

1 - عنصر وصفي قد يقتصر على مجموعة عناوين مهن وفئات مهنية ولكنه يشمل عادة مواصفات مهام وواجبات الوظائف وغيرها من الجوانب المنوطة بكل من الفئات المحددة. ويمكن أن نقول: أن هذه المواصفات تشكل قاموس مهن.

2 - نظام التصنيف نفسه، الذي يعطي خطوطاً توجيهية عن كيفية تصنيف الوظائف إلى الفئات المهنية الأكثر تفصيلاً، وطريقة تجميع هذه الفئات المفصلة فيما بعد في فئات رئيسية.

(2) ويمكن تشبيه التصنيفات المهنية بنظام خرائط لبلد ما، ولتكن المملكة العربية السعودية: يقابل المستوى العلوي للمجموعة خريطة للطرق الرئيسية والطرق العامة (السريعة) بمقياس رسم صغير، ويقابل المستوى التالي مجموعة خرائط بمقياس رسم أكبر، وليكن لكل من الأقاليم الرئيسية، وتشير أيضاً إلى طرق المحافظات والطرق المحلية، وهلمّا جراً. وتوجد على المستوى الأكثر تفصيلاً الخرائط التقنية التي يستخدمها مهندسو البلدان لتخطيط الأرصفة للمشاة وأضواء المرور وامتدادات الطرق... الخ. ويمكن تشبيه الخرائط التقنية المفصلة جداً بمواصفات الوظائف المفصلة التي تستخدمها المؤسسات لنظم الأجور فيها والتي لاتهم السلطات على المستوى الوطني في بلدان كثيرة.

3 - عرض أعمال متابعة تنفيذ التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 على المستوى الوطني وكذلك من جانب مكتب الإحصاءات بمكتب العمل الدولي .

ويتضمن ملحق هذا البحث وصفاً موجزاً لكل فئة رئيسية في التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 يشمل بدوره قائمة بالفئات الرئيسية والفرعية والفئات الصغيرة .

قائمة مؤقتة لفئات صغيرة، ثم استكمل المؤتمر الدولي التاسع لخبراء إحصاءات العمل 1957 هذا العمل بالموافقة على الفئات الرئيسية والفئات الصغيرة والوحدات للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) الأول للمهن . ونشر هذا التصنيف في 1958 «التصنيف الدولي الموحد النموذجي للمهن لعام 1958 (ISCO-58)»، وشمل إلى جانب تعاريف الفئات، مواصفات الفئات المهنية داخل كل وحدة. وسلم المؤتمر الدولي التاسع لخبراء إحصاءات العمل بضرورة تنقيح التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1958 بعد فترة معينة، ونشرت طبعة منقحة جديدة للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن في عام 1968 (ISCO-1968) محتويًا على عدد أكبر من المواصفات المهنية. وأسفرت جهود التنقيح عن صدور طبعة ثانية ومنقحة في عام 1989 - وهي أحدث تنقيح للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن - باعتبارها التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 (ISCO-1988).

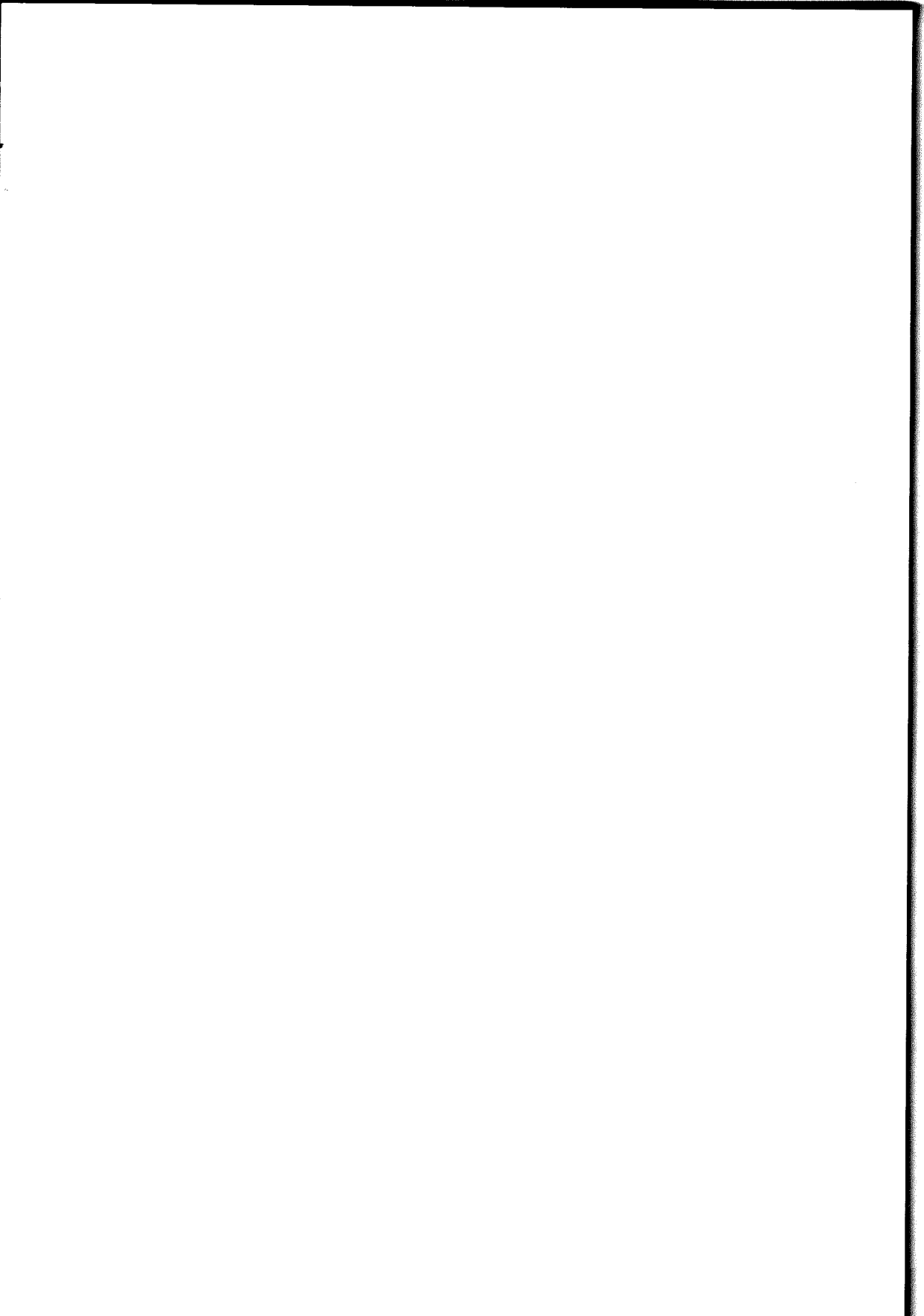
(3) ويتلخص هدف هذا البحث فيما يلي :

- 1 - تحديد المجالات الرئيسية لاستعمال التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن .
- 2 - عرض الاعتبارات والمميزات الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 (ISCO-1988) .

مقدمة

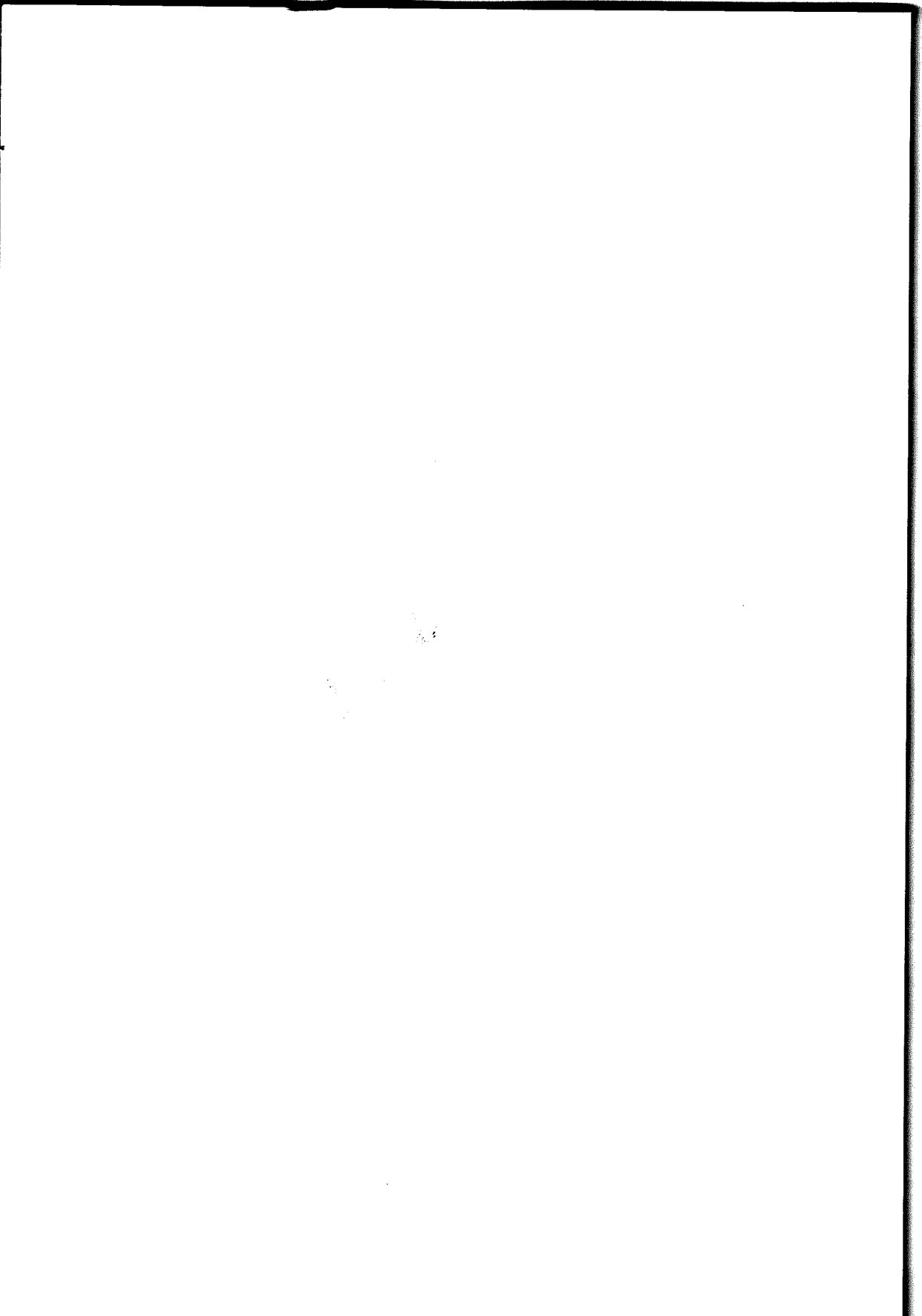
(1) اعتمد المؤتمر الدولي الرابع عشر لخبراء إحصاءات العمل في تشرين الثاني/ نوفمبر 1987 تصنيفاً دولياً نموذجياً منقحاً للمهن على أساس اقتراح أعدّه مكتب الإحصاءات في مكتب العمل الدولي. ويصف هذا البحث الخصائص والأغراض الأساسية للتصنيفات المهنية عموماً وتلك الخاصة بالتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 بوجه خاص.

(2) تأسست منظمة العمل الدولية، مثل عصبة الأمم في عام 1919، وهي وكالة متخصصة تنتمي إلى الأمم المتحدة. وضمن مهامها تقوم بإعداد معايير دولية وخطوط توجيهية لمساعدة البلدان على تحسين إدارة العمل ونوعية ووثوقية إحصاءات العمل الصادرة عنها، وتحسين إمكانية المقارنة الدولية للبيانات الإحصائية. ولهذه الأغراض، نوقشت الحاجة إلى تصنيف دولي نموذجي لأول مرة في عام 1921. ولكن لم يبدأ العمل في إعداد التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن إلا في المؤتمر الدولي السادس لخبراء إحصاءات العمل في عام 1947. ونتيجة لذلك، اعتمد المؤتمر الدولي السابع لخبراء إحصاءات العمل 1949 تصنيفاً مؤقتاً لتسع فئات رئيسية. وفي عام 1952، نشر مكتب العمل الدولي «التصنيف الدولي للهجرة والتشغيل» متضمناً مواصفات مفصلة لـ (1727) مهنة على أساس التصنيفات في ثماني بلدان صناعية. وفي المؤتمر الدولي الثامن لخبراء إحصاءات العمل 1954 تمت الموافقة على



محتويات البحث

الصفحة	من - إلى
51 - 49	مقدمة :
52	أولاً : تعريف التصنيف الدولي للمهن
56 - 53	ثانياً : استخدامات التصنيفات المهنية
66 - 57	ثالثاً : الخصائص الأساسية للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988 (ISCO- 88)
69 - 67	رابعاً : مقارنة مع التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968 (ISCO- 68)
75 - 70	خامساً : أعمال متابعة التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988
76	المراجع :
94 - 77	الملحق : الفئات الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988



البحث الثاني

**تجربة منظمة العمل الدولية
في مجال إعداد
التصنيف الدولي الموحد (النموذجي)
للمهن لعام 1988**

**إعداد
منظمة العمل الدولية**

الفئات الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1988

(1) المشرعون وكبار الموظفين والمديرون:

تغطي هذه الفئة الرئيسية المهن التي تشمل مهامها الرئيسية: التخطيط، وصياغة وإقرار السياسات، والقوانين والقواعد واللوائح في الحكومات أو المجالس التشريعية الوطنية أو الإقليمية أو المحلية أو في الولايات، أو التخطيط وصياغة وتنظيم وتنسيق ورصد وتوجيه السياسات والعمليات في المؤسسات والمنظمات. والمحتوى الأساسي لهذه الفئة هو نفس المحتوى الأساسي للفئة الرئيسية (2) «عمال الإدارة وإدارة الأعمال» في التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968، ولكن أضيفت إليها مهن ذات مهام مماثلة ومصنفة تحت فئات رئيسية أخرى في التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968. وقسمت هذه الفئة الرئيسية إلى (3) فئات رئيسية فرعية و (8) فئات صغيرة و (32) وحدة تعكس الاختلافات في المهام المرتبطة بمختلف مجالات السلطات ومختلف أنواع المؤسسات والمنظمات.

الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة

11 - المشرعون وكبار الموظفين

111 - المشرعون .

112 - كبار موظفي الحكومة .

- 113 - رؤساء وقادة القرى التقليديين .
114 - كبار الموظفين في منظمات ذات أهمية خاصة .

12 - مديرو الشركات (*)

- 121 - المديرون والرؤساء التنفيذيون .
122 - مديرو إدارات الإنتاج والعمليات .
123 - مديرو الإدارات الأخرى .

13 - المديرون العامون (**)

131 - المديرون العامون

(2) المهنيون:

تغطي هذه الفئة الرئيسية المهن التي تتطلب مهامها الرئيسية معرفة وخبرة مهنتين على مستوى مرتفع في الهندسة والعلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية والمجالات المتعلقة بها . وتشمل المهام الرئيسية الاضطلاع بتطبيق المفاهيم والنظريات العلمية والفنية عملياً وزيادة القدر المتوفر من المعرفة القائم عن طريق البحوث والتفكير الخلاق وتدریس ما سبق بطريقة منهجية .

(*) الهدف من هذه الفئة الرئيسية الفرعية هو أنها تجمع الأشخاص - المديرون والرؤساء التنفيذيون أو المديرون المتخصصون - الذين يديرون مؤسسات تحتاج إلى ثلاثة مديرين أو أكثر .

(**) الهدف من هذه الفئة الرئيسية الفرعية هو أنها تجمع الأشخاص الذين يديرون المؤسسات باسمهم أو باسم المالك مع بعض المساعدة والمعونة غير الادارية من خلال مدير واحد على الأكثر .

وجميع المهن المصنفة تحت هذه الفئة الرئيسية كانت مصنفة تحت فئة «العمال المهنيون والفنيون والعمال المرتبطون بهم» المجموعة (1/0) من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968. وقسمت هذه الفئة الرئيسية إلى (4) فئات رئيسية فرعية و (18) فئة صغيرة و (55) وحدة - تعكس الاختلافات في المهام المرتبطة بمختلف مجالات المعرفة والتخصص.

الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة

21 - المهنيون المتخصصون في علوم الفيزياء والرياضيات والهندسة

211 - الفيزيائيون والكيميائيون والمهنيون المرتبطون بهم

212 - أخصائيو الرياضيات والإحصاء والمهنيون المرتبطون بهم

213 - أخصائيو الحساب والمحاسبة

214 - المهندسون المعماريون والمهندسون والمهنيون المرتبطون بهم

22 - المهنيون المتخصصون في علوم الحياة والصحة

221 - المهنيون المتخصصون في علوم الحياة

222 - المهنيون المتخصصون في الصحة (باستثناء المرضين والمرضات)

223 - المهنيون المتخصصون في التمريض والقبالة

23 - المعلمون

231 - المعلمون في الكليات والجامعات والتعليم العالي

232 - المعلمون في التعليم الثانوي

- 233 - المعلمون في التعليم الابتدائي والمرحلة السابقة له
234 - المعلمون في مؤسسات التعليم الخاص (للفئات الخاصة)
235 - المعلمون الآخرون

24 - المهنيون الآخرون

- 241 - المهنيون المتخصصون في إدارة الأعمال
242 - المهنيون المتخصصون في الشؤون القانونية
243 - أمناء المحفوظات والمكتبات ومهنيو الموضوعات المرتبطة
بالمعلوماتية
244 - المهنيون المتخصصون في العلوم الاجتماعية والمهنيون في مهنة
مرتبطة بها
245 - الكتاب والمبدعون وفنانو الأداء
246 - المهنيون المتخصصون في الشؤون الدينية

(3) التقنيون ومعاونو المهنيين :

تغطي هذه الفئة الرئيسية المهن التي تتطلب مهامها الرئيسية الخبرة والمعرفة بالمبادئ والممارسات الضرورية للاضطلاع بمسؤولية تنفيذية وتوفير الدعم التقني للمهنيين المتخصصين في الهندسة والعلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية والمجالات المتعلقة بها . ويشمل المحتوى الأساسي لهذه الفئة الرئيسية المهن التي كانت مصنفة تحت الفئة الرئيسية (1/0) «العمال المهنيون والفنيون والعمال المرتبطون بهم» من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968 . وترد تحت هذه الفئة الرئيسية أيضاً المهن ذات

المهارات والمتطلبات على مستوى مماثل التي كانت مصنفة تحت الفئات الرئيسية الأخرى من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968، وخاصة الفئة الرئيسية (3) «العمال الكتبية والعمال المرتبطون بهم» والفئة الرئيسية (4) «عمال المبيعات». وقسمت هذه الفئة الرئيسية الى (4) فئات رئيسية فرعية و (21) فئة صغيرة و (73) وحدة - تعكس الاختلافات في المهام المرتبطة بمختلف مجالات التخصص.

الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة

31 - معاونو المهنيين المرتبطين بعلوم الفيزياء والهندسة

- 311 - التقنيون المتخصصون في علوم الفيزياء والهندسة
- 312 - معاونو المهنيين في مجال الحاسوب
- 313 - عمال تشغيل الأجهزة الضوئية والإلكترونية
- 314 - المراقبون والتقنيون في مجال النقل الجوي والبحري
- 315 - مفتشو السلامة والجودة

32 - معاونو المهنيين في مجال علوم الحياة والصحة

- 321 - التقنيون المتخصصون في علوم الحياة ومعاونو المهنيين
- 322 - معاونو المهنيين في مجال الصحة الحديثة (باستثناء التمريض)
- 323 - معاونو المهنيين في التمريض والقبالة
- 324 - المطبوعون والمداؤون التقليديون

33 - معاونو المهنيين في التعليم

- 331 - معاونو المهنيين في التعليم الابتدائي
- 332 - معاونو المهنيين في المرحلة السابقة للتعليم الابتدائي
- 333 - معاونو المهنيين في مؤسسات التعليم الخاص (للفئات الخاصة)
- 334 - معاونو المهنيين في مجالات التعليم الأخرى

34 - معاونو المهنيين الآخرون

- 341 - معاونو المهنيين في الأعمال المالية وأعمال البيع
- 342 - وكلاء خدمات الأعمال والعملاء التجاريون
- 343 - معاونو المهنيين في الإدارة
- 344 - معاونو المهنيين في مجال الجمارك والضرائب والأعمال الحكومية المرتبطة بها
- 345 - مفتشو الشرطة ورجال البوليس السري
- 346 - معاونو المهنيين في الأعمال الاجتماعية
- 347 - معاونو المهنيين في الأنشطة الفنية والرياضية والحفلات
- 348 - معاونو المهنيين في الشؤون الدينية

(4) الكتابة:

تغطي هذه الفئة الرئيسية المهن التي تتطلب مهامها الرئيسية المعرفة والخبرة اللازمتين لتسجيل وتنظيم و تخزين واسترجاع المعلومات وحساب البيانات

الإحصائية والمالية والعقدية وأداء بضع واجبات كتابية مرتبطة بالعميل ، وخاصة فيما يتعلق بعمليات التداول المالي ، وترتيبات السفر والمعلومات عن الأعمال والمقابلات . ويشمل المحتوى الأساسي لهذه الفئة المهن التي كانت مصنفة تحت الفئة الرئيسية (3) «العمال الكتبة والعمال المرتبطون بهم» من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968 . وقسمت هذه الفئة الرئيسية إلى (2) فئتين رئيسيتين فرعيتين و(7) فئات رئيسية صغيرة و (23) وحدة - تعكس الاختلافات في المهام المرتبطة بمختلف مجالات التخصص .

الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة

41 - الكتبة في المكاتب

411 - أمناء السر والطابعون

412 - كتبة الحسابات

413 - كتبة سجلات المواد والكتبة في خدمات النقل

414 - الكتبة في المكتبات والبريد والأعمال المرتبطة بها

419 - الكتبة الآخرون في المكاتب

42 - الكتبة في أقسام خدمة العملاء

421 - صرافو الخزينة وأمناء الصندوق والكتبة المرتبطون بهم

422 - الكتبة في قسم استعلامات العملاء

(5) عمال الخدمات وعمال البيع في الحوانيت والسوق:

تغطي هذه الفئة الرئيسية المهن التي تتطلب مهامها الرئيسية المعرفة والخبرة الضروريتين لتقديم خدمات الحماية والخدمات الشخصية المتعلقة بالسفريات والخدمات المنزلية وتقديم وتوريد الأطعمة والرعاية الشخصية أو بيع وعرض السلع لمحلات البيع بالجملة أو بالتجزئة والمنشآت المماثلة. ويشمل المحتوى الرئيسي لهذه الفئة المهن التي كانت مصنفة تحت الفئة الرئيسية (4) «عمال البيع» أو (5) «عمال الخدمات» من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968. وقسمت هذه الفئة الرئيسية إلى (2) فئتين رئيسيتين و (9) فئات صغيرة و (23) وحدة - تعكس الاختلافات في المهام المرتبطة بمختلف مجالات التخصص.

الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة

51 - عمال الخدمات الشخصية وخدمات الحماية

511 - مرشدو السفريات والعمال المرتبطون بهم

512 - عمال الخدمات المنزلية والمطاعم

513 - عمال الرعاية الشخصية والعمال المرتبطون بهم

514 - عمال الخدمات الشخصية الآخرون

515 - المنجمون والعرافون والعمال المرتبطون بهم

516 - عمال خدمات الحماية

52 - الموديلات والبائعون ومروجو السلع

521 - عارضو الأزياء والموديلات

522 - البائعون في الحوانيت ومروجو السلع

523 - البائعون في الأكشاك والأسواق

(6) العمال المهرة في مجالي الزراعة وصيد الأسماك :

تغطي هذه الفئة الرئيسية المهن التي تتطلب المعرفة والخبرة الضروريتين للزراعة وحصد المحاصيل وتربية وتغذية وصيد الحيوانات وجمع الثمار والنباتات البرية، وصيد وتربية الأسماك أو زراعة وصيد الكائنات الحية المائية الأخرى. ويشمل المحتوى الأساسي لهذه الفئة الرئيسية المهن التي كانت مصنفة تحت الفئة الرئيسية (6) «عمال الزراعة وتربية الحيوانات والحراجه وصيادو الأسماك والحيوانات» من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968 وقسمت هذه الفئة إلى (2) فئتين رئيسيتين فرعيتين و (6) فئات صغيرة و (17) وحدة - تعكس الاختلافات في المهام المرتبطة بمختلف مجالات التخصص والاختلافات في اتجاه السوق.

الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة

61 - العمال المهرة في مجالي الزراعة وصيد الأسماك بهدف التسويق

611 - البستانيون وزراع المحاصيل المسوقون

612 - مربو الحيوانات للتسويق والعمال المرتبطون بهم

- 613 - زراع المحاصيل ومربو الحيوانات للتسويق
614 - عمال الحراجة والعمال المرتبطون بهم .
615 - عمال صيد الأسماك وصيادو الحيوانات بالأسلحة أو بالفخ .

62 - عمال الزراعة المعيشية وصيد الأسماك المعيشي

621 - عمال الزراعة المعيشية وصيد الأسماك المعيشي

(7) الحرفيون والعمال الصناعيون المرتبطون بهم :

تغطي هذه الفئة الرئيسية المهن التي تتطلب المعرفة والخبرة الضروريتين لاستخراج ومعالجة المواد الخام وصناعة وإصلاح السلع والبناء وصيانة وإصلاح الطرق والهيكل والآلات. وتتطلب المهام الرئيسية لهذه المهن الخبرة والإدراك بوضع العمل والمواد المستخدمة ومتطلبات الهيكل والآلات والسلع الأخرى المنتجة. وتشمل هذه الفئة المهن التي كانت مصنفة تحت الفئة الرئيسية (7/8/9) «عمال الإنتاج والعمال المرتبطون بهم، وعمال تشغيل أجهزة النقل والشغيلة» من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968. وقسمت هذه الفئة الرئيسية إلى (4) فئات رئيسية و (16) فئة صغيرة و (70) وحدة - تعكس الاختلافات في المهام المرتبطة بمختلف مجالات التخصص.

الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة

71 - عمال التعدين والبناء

711 - المعدنون والمفجرون وكسارو الأحجار والنحاتون

712 - عمال إنشاء هيكل البناء والصناع المرتبطون بهم

713 - عمال تشطيب المبنى والصناع المرتبطون بهم

714 - نقاشو الأبنية ومنظفو هيكل البناء والصناع المرتبطون بهم

72 - عمال صناعة المعادن والآلات والصناع المرتبطون بهم

721 - عمال تشكيل المعادن واللحام وطارقو اللوائح الرقيقة (الصاج)،

عمال إعداد حديد الانشاءات والصناع المرتبطون بهم

722 - الحدادون وصناع الأدوات والصناع المرتبطون بهم

723 - ميكانيكيو الآلات وميكانيكيو تجميعها وتركيبها

724 - ميكانيكيو الأجهزة الالكترونية والكهربائية وميكانيكيو تجميعها

وتركيبها

73 - عمال الإنتاج الدقيق والحرف اليدوية والطباعة والصناع المرتبطون بهم

731 - عمال الإنتاج الدقيق للمعادن والمواد المرتبطة بها

732 - الخزافون وصناع الزجاج والصناع المرتبطون بهم

733 - الحرفيون اليدويون في صناعة الخشب والنسيج والجلود والمواد

المرتبطة بها

734 - عمال الطباعة والصناع المرتبطون بهم

74 - عمال الحرف الأخرى والصناع المرتبطون بهم

741 - عمال تصنيع الأغذية والعمال المرتبطون بهم

742 - النجارون ونجارو الأثاث والعمال المرتبطون بهم

743 - عمال صناعة النسيج والملابس والصناع المرتبطون بهم

744 - عمال دباغة وصناعة الجلود وصناع الأحذية والصناع المرتبطون بهم.

(8) عمال تشغيل الماكينات والآلات وعمال تركيب الآلات:

تغطي هذه الفئة الرئيسية المهن التي تتطلب مهامها المعرفة والخبرة الضروريتين لتشغيل المركبات والمعدات المتحركة الأخرى وتشغيل ومراقبة ورصد عمليات المنشآت الصناعية والآلات في مكان العمل أو بالمراقبة عن بعد وتجميع المنتجات من العناصر المكونة لها وفقاً لقواعد وإجراءات دقيقة. وتتطلب مهام هذه المهن، بصورة أساسية، الخبرة ومعرفة الآلة المستخدمة. ويشمل المحتوى الأساسي لهذه الفئة المهن التي كانت مصنفة تحت الفئة الرئيسية (9/8/7) «عمال الإنتاج والعمال المرتبطون بهم وعمال تشغيل أجهزة النقل والشغيلة» من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968. وقسمت هذه الفئة الرئيسية إلى (3) فئات رئيسية فرعية و (20) فئة صغيرة و (70) وحدة - تعكس الاختلافات في المهام المرتبطة بمختلف مجالات التخصص.

الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة

81 - الماكينات الثابتة وعمال التشغيل المرتبطون بها

- 811 - عمال تشغيل ماكينات التعدين وتحويل المعادن الخام
- 812 - عمال تشغيل ماكينات تصنيع المعادن
- 813 - عمال تشغيل ماكينات صناعة الزجاج والخزف
- 814 - عمال تشغيل ماكينات صناعة الورق وتصنيع الزجاج
- 815 - عمال تشغيل ماكينات تصنيع المواد الكيميائية
- 816 - عمال تشغيل ماكينات إنتاج القوى الكهربائية والمنشآت المرتبطة بها
- 817 - عمال تشغيل خطوط التجميع الذاتية والروبوت الصناعي

82 - عمال تشغيل الآلات وعمال تجميع الآلات

- 821 - عمال تشغيل آلات تصنيع المعادن والمواد المعدنية
- 822 - عمال تشغيل آلات تصنيع المنتجات الكيميائية
- 823 - عمال تشغيل آلات تصنيع منتجات المطاط والبلاستيك
- 824 - عمال تشغيل آلات تصنيع المنتجات الخشبية
- 825 - عمال تشغيل آلات الطباعة والتجليد ومنتجات الورق
- 826 - عمال تشغيل آلات تصنيع النسيج والفراء والجلود
- 827 - عمال تشغيل آلات تصنيع المواد الغذائية والمنتجات المرتبطة بها
- 828 - عمال التجميع
- 829 - عمال تشغيل وتجميع الآلات الأخرى

83 - السائقون وعمال تشغيل الماكينات المتحركة

831 - سائقو قاطرات السكك الحديدية والعمال المرتبطون بهم

832 - سائقو المركبات ذات المحرك

833 - عمال تشغيل الماكينات المتحركة الزراعية والأخرى

834 - طواقم السفن والعمال المرتبطون بهم

(9) المهن البسيطة :

تغطي هذه الفئة الأساسية المهن التي تتطلب المعرفة والخبرة الضروريتين لأداء مهام مهنة رتيبة تتضمن استعمال أدوات يدوية بسيطة وبعض الجهد البدني في بعض الحالات ومبادرة أو رأي شخصي محدود في حالات استثنائية ضئيلة . ويشمل المحتوى الأساسي لهذه الفئة المهن التي كانت مصنفة تحت الفئة الصغيرة (9 - 9) «الشغيلة غير المصنفين تحت فئة أخرى» من التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968 . أما المهن ذات المتطلبات المهارية على مستوى مماثل المصنفة تحت فئات صغيرة وفئات رئيسية أخرى في التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام 1968 ، وخاصة الفئة الرئيسية (5) «عمال الخدمات» والفئة الرئيسية (6) «عمال الزراعة وتربية الحيوان والحراجة وصيادو الأسماك وصيادو الحيوانات» ، فهي مصنفة أيضاً تحت هذه الفئة الرئيسية وقسمت هذه الفئة الرئيسية الى (3) فئات رئيسية فرعية و(10) فئات صغيرة و (25) وحدة - تعكس الاختلافات في المهام المرتبطة بمختلف مجالات العمل .

الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة

91 - المهن البسيطة في قطاعي المبيعات والخدمات

- 911 - البائعون الجوالون والعمال المرتبطون بهم
- 912 - ماسحو الأحذية والمهن البسيطة الأخرى في خدمات الشارع
- 913 - الشغيلة في المنازل والمساعدون المعاونون لهم وشغيلة التنظيف والغسلات
- 914 - حراس المباني ومنظفو الواجهاث والمنظفون المرتبطون بهم
- 915 - السعاة والحمالون والحجاب والبوابون والشغيلة المرتبطون بهم
- 916 - الزبالون والشغيلة والعمال المرتبطون بهم

92 - الشغيلة في قطاعي الزراعة وصيد الأسماك والشغيلة والعمال المرتبطون بهم

921 - الشغيلة في قطاعي الزراعة وصيد الأسماك والشغيلة والعمال المرتبطون بهم

93 - الشغيلة في قطاعات التعدين والتشييد والصناعة التحويلية والنقل

- 931 - الشغيلة في قطاعي التعدين والتشييد
- 932 - الشغيلة في الصناعة التحويلية
- 933 - الشغيلة في قطاع النقل وحمالو الشحن

(0) القوات المسلحة

تغطي هذه الفئة الرئيسية نفس المهن الواردة تحت فئة «أفراد القوات المسلحة» في التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن 1968، والتي كانت معرفة كما يلي:

أفراد القوات المسلحة هم أولئك الأشخاص الذين يخدمون في القوات المسلحة. بما فيها خدمات المرأة الإضافية، سواء على أساس تطوعي أو غير تطوعي، وليست لديهم الحرية في قبول أي عمل مدني. وهم يشملون أفراد الجيش والقوات البحرية والقوات الجوية والخدمات العسكرية الأخرى، مثل الأفراد المؤقتين المجندين للتدريب وقتاً كاملاً، أو لخدمات أخرى لفترة ثلاثة أشهر أو أكثر. ويستبعد منهم الأشخاص الذين يؤدون وظائف مدنية مثل الموظفين الإداريين في المنشآت الحكومية المعنية بقضايا الدفاع (خلاف الشرطة العسكرية)، ومفتشو الجمارك وأفراد الخدمات المدنية المسلحة الأخرى، وأفراد القوات الاحتياطية العسكرية الذين لا يؤدون نشاطاً عسكرياً وقتاً كاملاً، والأشخاص الذين استدعوا مؤقتاً من الحياة المدنية للتدريب العسكري لفترة قصيرة.

الفئات الرئيسية الفرعية والفئات الصغيرة

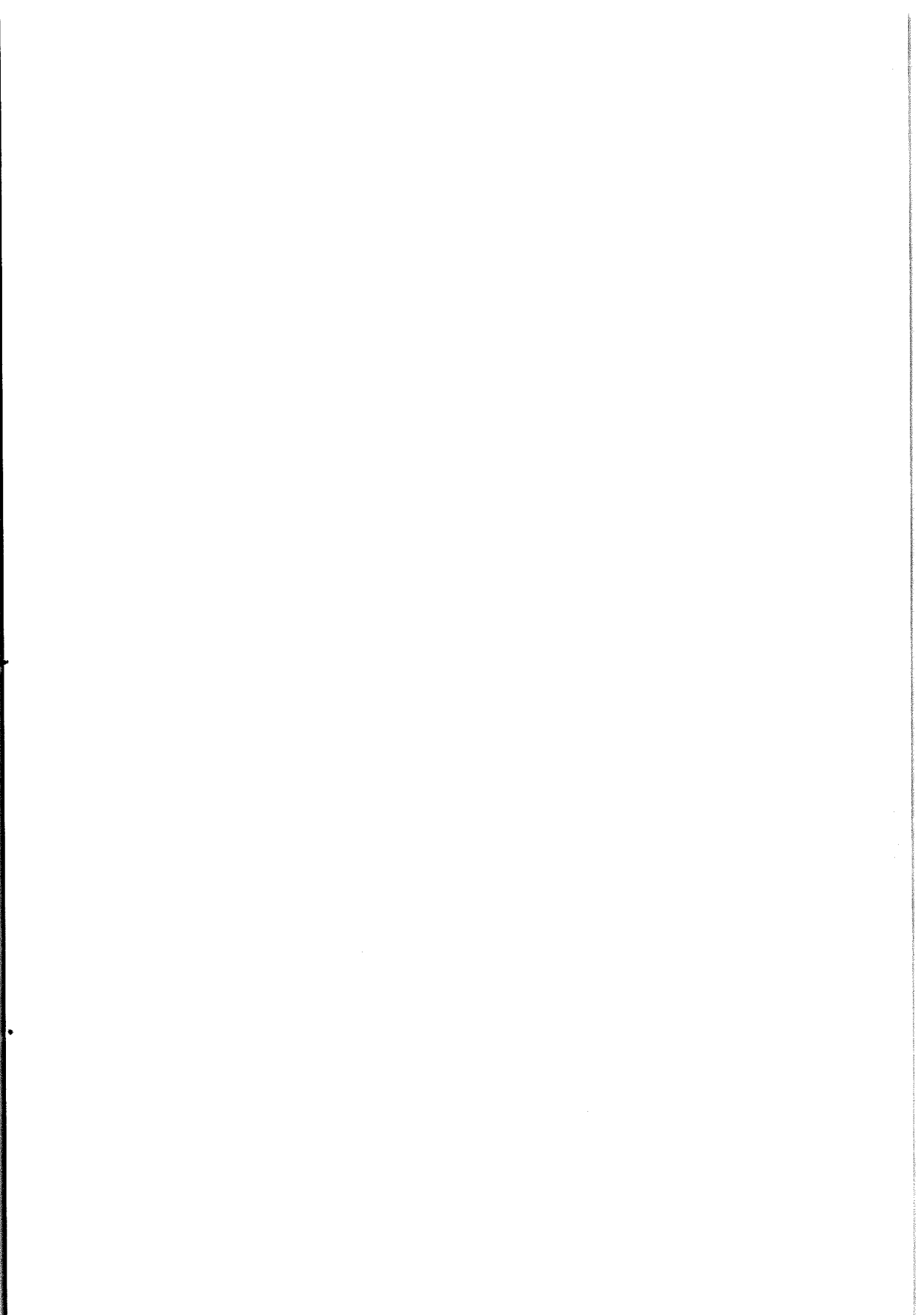
01 - القوات المسلحة

011 - القوات المسلحة

التصنيف المهني العربي

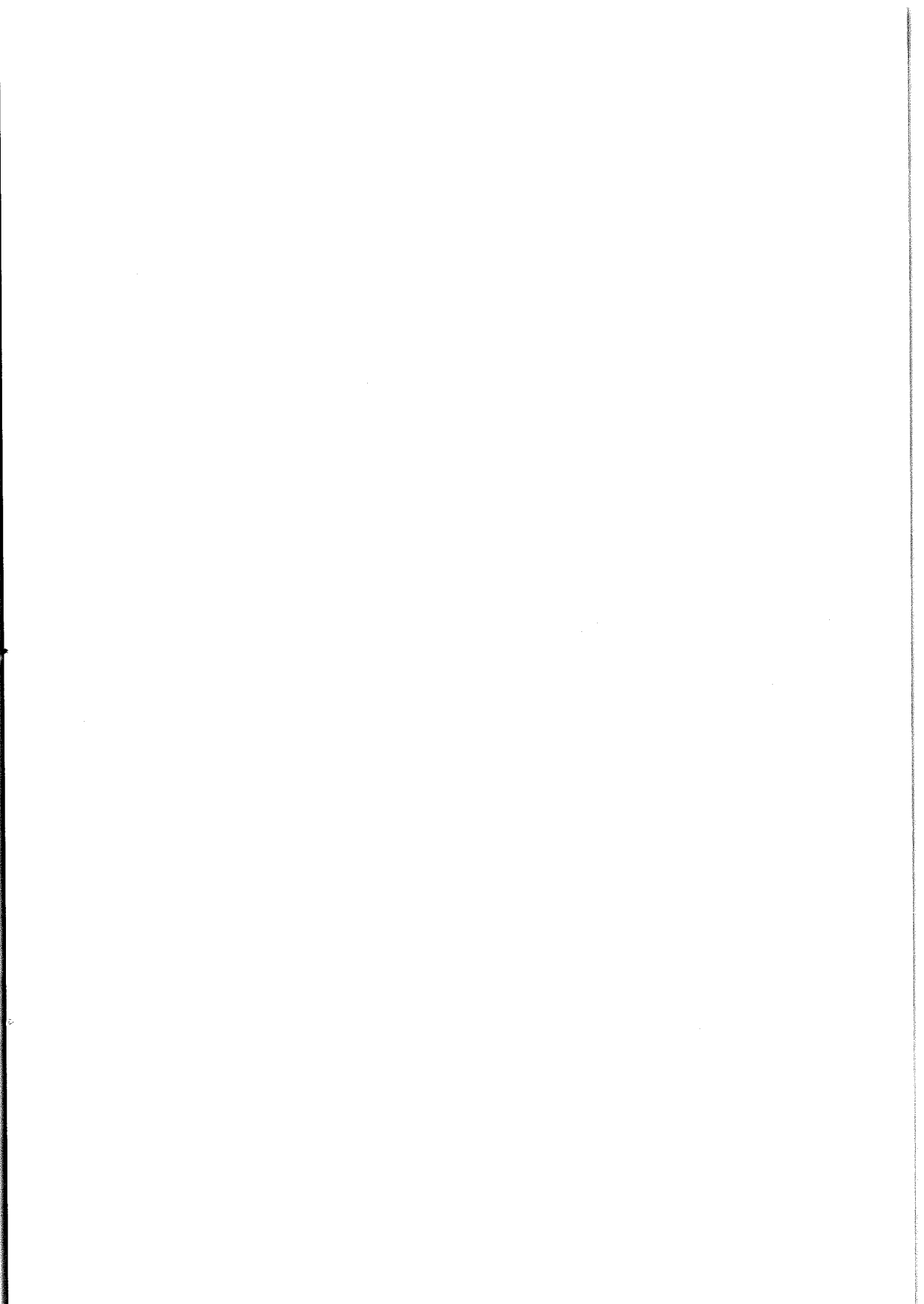
إعداد
الأستاذ حسن أحمد علي

الخبير العربي في مجال التصنيف المهني
منظمة العمل العربية



محتويات البحث

الصفحة	من - إلى
104 - 99	أولاً : نبذة تاريخية
107 - 105	ثانياً : الأهداف
113 - 108	ثالثاً : مقارنة مجاميع التصنيف المهني العربي والتصنيف المهني الدولي
119 - 114	رابعاً : الهيكل العام لمستويات المهارة
124 - 120	خامساً : مقارنة عامة بين التصنيف المهني العربي والتصنيف المهني الدولي
131 - 125	سادساً : أسلوب تحليل الوظائف



أولاً - نبذة تاريخية

(1) نبذة تاريخية عن التصنيف المهني العربي :

لقد نص دستور منظمة العمل العربية على أن إعداد تصنيف مهني عربي من الأهداف الرئيسية لعملها، وجرى التأكيد في العديد من الندوات واللقاءات العربية على الحاجة إلى هذه الأداة لتنمية القوى العاملة العربية والتخطيط لها على المستويين العربي والقطري .

وقد بدأ مكتب العمل العربي يتجه لتحقيق الهدف المنشود، منذ منتصف السبعينات، عندما شاركت جهات عربية أخرى في إنجاز تصنيف مهني عربي موحد، ولم يكتب النجاح لهذا الجهد .

ومنذ سنة 1981 كثف مكتب العمل العربي هذا الجهد معتمداً على الفنيين فيه والخبراء والمتعاونين معه، وكان لا بد من بداية جديدة، وقد تمثلت البداية في مسح وتقييم التصانيف المهنية القطرية المستخدمة، والتشاور حول سبل تطويرها، وفي هذا الإطار نظمت ندوة حول التصنيف المهني العربي في طنجة بالمغرب سنة 1981، كما صدر كتاب «نحو تصنيف مهني عربي موحد» في سنة 1983، وتم الاطلاع على تصانيف مهنية بمختلف القارات، وتقييم التصنيف المهني الدولي القياسي الصادر سنة 1969، واستخداماته ومشاريع تعديله .

عزم المكتب، بعد هذا الجهد التحضيري، على إعداد التصنيف المهني المنشود. وتكثف عمله خلال سنة 1986، فشكل فريق عمل تألف من ستة خبراء متميزين في مجال التصنيف المهني، وعمل الفريق طوال السنة بشكل متصل اجتمع خلالها أربع مرات. وكللت هذه الجهود بإعداد مسودة التصنيف المهني العربي واستحق بذلك شكر وتقدير الأجهزة الدستورية لمنظمة العمل العربية.

بعد مراجعة وتنقيح، طرح مشروع التصنيف المهني العربي للرأي على نطاق واسع، واستقطب ذلك مئات الملاحظات، وقد كلف فريق مصغر على تحليل هذه الملاحظات وإجراء التعديلات اللازمة على المشروع.

درس مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة عشرة (بغداد، 7 - 14 مارس 1988) مشروع التصنيف من خلال لجنة شكلها من بين أعضائه، وأقر المشروع ضمناً من حيث المبدأ، وأحال إقراره النهائي إلى مجلس إدارة منظمة العمل العربية، مع التوجيه باستقطاب مزيد من الملاحظات والآراء حول المشروع. وقد تم استكمال هذه المرحلة باجتماع نهائي لفريق الخبراء المصغر، تم خلاله دراسة جملة الملاحظات وإجراء التعديلات اللازمة.

وعرض المشروع بتعديلاته على مجلس الإدارة في دورته العادية الثلاثين (21 - 27 ديسمبر 1988) فأقره، وبذلك استكملت مراحل إعداد واعتماد التصنيف المهني العربي.

وهذا التصنيف بصورته المعتمدة يضم (1803) مهن (عمل). جاءت في (10) أقسام، وجزئت الأقسام إلى (30) جزءاً ونشرت الأجزاء في (83) باباً وفصلت الأبواب في (291) فصلاً، لتضم هذه المهن (الأعمال).

واشتمل كل توصيف للمهنة على ملخص لتعريفها، ومهام وواجبات العامل والأجهزة والمعدات الرئيسية والأدوات المستخدمة في الأداء، وإشارة إلى بعدي التدريب والصحة والسلامة المهنية، وإظهار البعد الإشرافي بين الأعمال. كما وضع نظام ترميز يعتمد على (7) خانات وذلك لسهولة الاستخدام والمقارنة وتبادل المعلومات.

وقد صمم هذا التصنيف ليخدم عدة أغراض منها :

- 1 - تنسيق البيانات الإحصائية .
- 2 - تخطيط الموارد البشرية .
- 3 - تشغيل القوى العاملة .
- 4 - تحديد سياسات التعليم والتوجيه والتدريب المهني .
- 5 - تحليل وتقييم العمل وتحديد الأجور .
- 6 - تبادل البيانات بصورة مرمزة ومنظمة بين الأقطار العربية .

وبذلك يكون هذا التصنيف المهني العربي إنجازاً عربياً هاماً جاء نتيجة الإصرار على إنجازه وحماس مجموعة فاضلة من الخبراء العرب في هذا المجال، وتعارن الأجهزة العربية والاهتمام به وإبداء ملاحظات طورت في مضمونه وشكله .

ومع الاعتزاز بهذا الإنجاز، فهو لا يمثل نهاية المطاف في هذا المجال، بل يمثل البداية المرضية التي تحتاج إلى عمل دؤوب مشترك بين مكتب العمل العربي والأجهزة المعنية في الأقطار العربية وذلك للوصول «بالتصنيف المهني العربي» إلى أن يكون :

1 - قابلاً للتطبيق في مختلف المجالات التي يخدمها التصنيف في كل قطر عربي .

2 - مرجعاً أساسياً يلتزم به كل قطر، يعد أو يطور تصنيفه حسب ظروفه المحلية إذا لزم الأمر .

3 - متطوراً ليشمل المهن الجديدة المستحدثة في الأقطار العربية من خلال التخطيط للتطور التكنولوجي أو من نتائج التعدادات السكانية العامة ومسوح التشغيل .

4 - مرتبطاً بملاحق تعدد حسب الحاجة مثل : أدلة المقارنة مع التصنيف القطرية، وإصدار ملاحق بتعديلاته، وإصدار أدلة استخداماته .

5 - منطلقاً لدراسة الأجور وخطط التعليم والتدريب .

6 - لغة واضحة مشتركة في تبادل المعلومات بشأن التشغيل وتنظيم تنقل الأيدي العاملة .

(2) نبذة تاريخية عن دليل التصنيف المهني الدولي (I.S.C.O. 1988):

يعود تاريخ وتطوير وتحسين دليل التصنيف المهني الدولي إلى زمن بعيد، وقد كان التصنيف الدولي للمهن مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً وبصفة دائمة بعمل المؤتمر الدولي لإحصائيي العمل، الذي كان ينعقد بصفة دائمة تحت إشراف منظمة العمل الدولية.

ففي سنة 1921 دارت مناقشات حول ضرورة إيجاد دليل تصنيف مهني دولي، إلا أن المؤتمر الدولي السابع لإحصائيي العمل سنة 1949 كان الخطوة الإيجابية تجاه تبني تصنيف مهني يحتوي على أقسام مهنية رئيسية يبلغ عددها (9) أقسام.

وفي سنة 1952 انعقد المؤتمر الدولي لتصنيف المهن في أعمال الهجرة والاستخدام، وبلغ عدد المهن التي أقرها هذا المؤتمر (1727) مهنة تتضمن توصيفاً مهنيّاً تفصيلياً، مأخوذة بصفة رئيسية من واقع التصنيف الوطنية الصادرة عن الدول الصناعية الثماني، وقد تبني مكتب العمل الدولي هذا التصنيف وبذلك أصدر مكتب العمل الدولي، دليل التصنيف المهني الدولي (I.S.C.O. 1958) الذي يضم (1345) مهنة.

واستتبع هذا بطبيعة الحال جهوداً دولية لتطوير هذا الدليل وتحسينه وصدر دليل 1966، ثم أخيراً قام مكتب العمل الدولي بإصدار دليل التصنيف المهني الدولي (I.S.C.O 1988). بناء على قرارات المؤتمر الدولي الرابع لإحصائيي

العمل في سنة 1987 . والهدف من هذا الدليل كالدليلين اللذين صدرتا في عامي 1958 ، 1966 أنه يحقق تسهيل إعداد البيانات الإحصائية والمقارنات الدولية ، كما يعتبر نموذجاً ومرشداً للدول في تطوير ومراجعة أدلة التصنيف المهني الوطنية .

يتكون التصنيف المهني الدولي (I.S.C.O. 1988) من (10) أقسام رئيسية (Major Groups) و(28) جزءاً مجموعات مهنية (Sub Major Groups) و(116) باباً (Minor Groups) و(390) فصلاً (Unit Groups) ويتضمن أربعة مستويات للمهارة (I.S.C.O.S Skills) ، واقتصر على سرد المجموعات المهنية حتى مستوى الفصل ، ولم يتضمن سرداً للمهن وتوصيفاتها .

ثانياً - الأهداف

(1) أهداف التصنيف المهني العربي :

يهدف التصنيف المهني العربي إلى تحقيق أغراض كثيرة منها : الإحصاء وتبادل معلومات القوى العاملة والتشغيل فيما بين الأقطار العربية ، وكذلك مجالات تخطيط وتدريب وإعداد وتشغيل القوى العاملة ، بالإضافة إلى إجراء المقارنات العربية والدولية في هذه المجالات عامة ، ويخدم التصنيف المهني العربي بصفة خاصة في المجالات الآتية :

1 - توحيد مسميات وأوصاف المهن على المستوى العربي ، لتيسير التعامل بلغة مهنية مشتركة فيما يتعلق بمعلومات القوى العاملة والتشغيل (سوق العمل).

2 - تنسيق البيانات الإحصائية بين الأقطار العربية ، وتسهيل المقارنة بينها في مختلف مجالات تنمية الموارد البشرية .

3 - تسهيل جمع وتنظيم ونشر وتبادل المعلومات والبيانات الإحصائية والمهنية المتعلقة بالقوى العاملة .

4 - تيسير معالجة معلومات سوق العمل باستخدام الحاسب الآلي .

5 - معاونة الأقطار العربية التي لم تعد تصنيفاً مهنياً خاصاً بها في إعداد هذا التصنيف، وكذلك مساعدة الأقطار التي لديها تصنيف مهني، على استكمال هذا التصنيف وتطويره مسترشدة بالتصنيف المهني العربي .

(2) أهداف التصنيف المهني الدولي (I.S.C.O 1988)

يهدف التصنيف المهني الدولي إلى تحقيق الأغراض الآتية :

1 - تسهيل الاتصال الدولي حول المهن من خلال تزويد الإحصائيين القطريين بأداة تمكنهم من تدوين البيانات الخاصة بالمهنة .

2 - تيسير إصدار البيانات المهنية الدولية بشكل يخدم أغراض البحث، واتخاذ قرارات معينة، والقيام بنشاطات إجرائية، مثل تلك المرتبطة بالهجرة الدولية والتشغيل .

3 - خدمة الدول من حيث توفير نموذج مرجعي يعينها في إعداد تصانيفها القطرية أو تحديثها .

(3) أوجه الاتفاق والاختلاف في الأهداف بين دليل التصنيف المهني العربي ودليل التصنيف المهني الدولي (I.S.C.O.19 88) :

1- أوجه الاتفاق :

تمثل أوجه الاتفاق بين أهداف الدليلين فيما يلي :

أ - جمع البيانات والمعلومات الإحصائية وتبادلها .

ب - خدمة الدول من حيث توفير تصنيف استرشادي لمعاونتها في إعداد تصانيفها القطرية وتحديثها .

2- أوجه الاختلاف :

تبرز أهم أوجه الاختلاف بين أهداف الدليلين فيما يلي :

أ - توفير لغة مهنية واحدة يسهل استخدامها والتعامل بها في كافة الأقطار العربية وذلك لتشابه أوضاع العمل . . . بينما يصعب التوحيد على المستوى الدولي ، نظراً لاختلاف اللغات والأوضاع الفعلية لميادين العمل بين الأقطار .

ب - كما يخدم توحيد مسميات المهن وأوصافها «في إعداد القوى العاملة» حيث أن الوصف عموماً يشكل الأساس الذي تبنى عليه برامج الإعداد والتدريب المهني للقوى العاملة .

ثالثاً - مقارنة مجاميع التصنيف المهني العربي والتصنيف المهني الدولي

التصنيف المهني هو نظام لخصر وتصنيف المهن تحت مسميات مهنية موحدة وتعريفها بأوصاف تلخص العمل المؤدى ، وترتيبها وتجميعها في مجموعات مهنية متسلسلة وفقاً لدرجة التشابه في العمل المؤدى ، والصفات المطلوبة ، وتعطى كل مجموعة مهنية أو مهنة رمزاً يحدد العلاقة بينها وبين بعضها البعض ، ويحدد موقع العمل في المستوى الفني للمهارات .

(1) هيكل التصنيف المهني العربي والتصنيف المهني الدولي :

يتكون هيكل التصنيف من مجموعات ، تضم كل منها أعمالاً تربط بينها علاقات منطقية تقوم على أساس التشابه والتجانس في طبيعة العمل ، بمعنى أن التصنيف اعتمد طبيعة العمل كخاصية تشابه في التصنيف المهني ، وقد تم توزيع المهن في جميع الأنشطة الاقتصادية على النحو التالي :

- 1 - القسم : يشكل القسم الأول ويتفرع إلى أجزاء .
- 2 - الجزء : يشكل الجزء الثاني ويتفرع إلى أبواب .
- 3 - الباب : يشكل الباب الثالث ويتفرع إلى فصول .
- 4 - الفصل : يشكل الفصل الرابع ويتفرع إلى مهن .
- 5 - المهنة : تشكل المهنة الحد الخامس .

(2) مكونات دليلي التصنيف المهني العربي والدولي :

يتكون هذان الدليلان من حيث عناصر المهنة من الآتي :

1 - مسمى المهنة : وهو مصطلح يطلق على شاغل المهنة «كتسمية مهنية» .

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

3 - فئة المستوى المهني : أي تحديد موقع المهنة ضمن السلم الفني للمهارات وتشمل الخانة السابعة من الشمال من الرقم الرمزي فئة المستوى المهني .

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

(3) التعريفات المهنية لتقسيمات التصنيف المهني العربي والدولي :

اتفق التصنيفان من حيث التدرج في أربعة مستويات (حدود) في حين انفرد التصنيف المهني العربي في إضافة مستوى خامس (حد)، وهو العمل (المهنة) حيث أنه انتهى إلى توحيد مسميات الأعمال في المنطقة العربية .

القسم : يتكون القسم من مجموعات مهنية متشابهة ومتجانسة يجمع بينها علاقة محددة تحدد درجة التشابه فيما بينها وبين البعض من التقسيمات الأخرى الداخلة تحت هذا القسم وهي الأجزاء .

الجزء : يتكون الجزء مع غيره من الأجزاء من مجموعات مهنية صغيرة كل مجموعة يطلق عليها الباب ، يجمع بينها علاقة تشابه محددة أكثر تفصيلاً ووضوحاً وأساس ذلك كله العمل المؤدى ودرجة المهارة ، ويتكون كل جزء من تقسيمات يطلق عليها الباب .

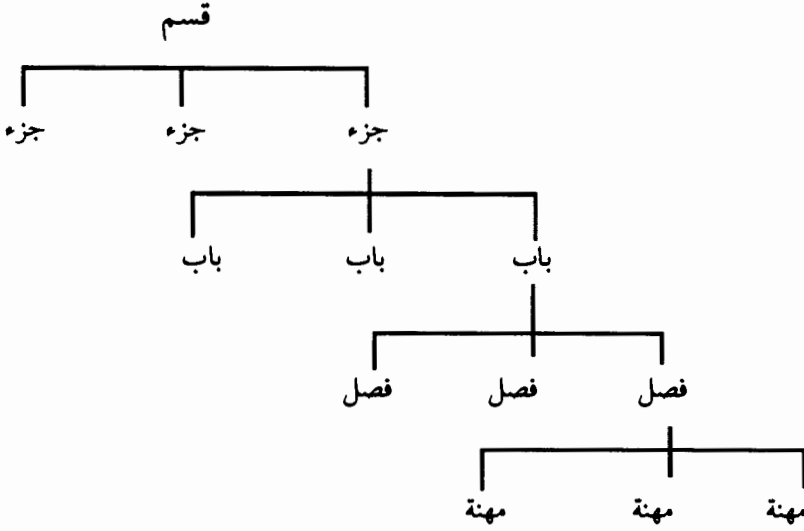
الباب : يتكون الباب مع غيره من الأبواب من مجموعات مهنية صغيرة أساسها علاقة تشابه محددة في طبيعة العمل المؤدى ومستوى المهارة ، ويطلق على كل مجموعة مهنية صغيرة تقع تحت الباب الفصل .

الفصل : يتكون من عدد من المهن تتميز بالتشابه في طبيعة العمل ويجمع بينها علاقة تشابه محددة أكثر تفصيلاً ووضوحاً ، بحيث تتميز المهن الداخلة في فصل ما عن المهن الداخلة تحت الفصل الآخر ، وينقسم كل فصل إلى مهن .

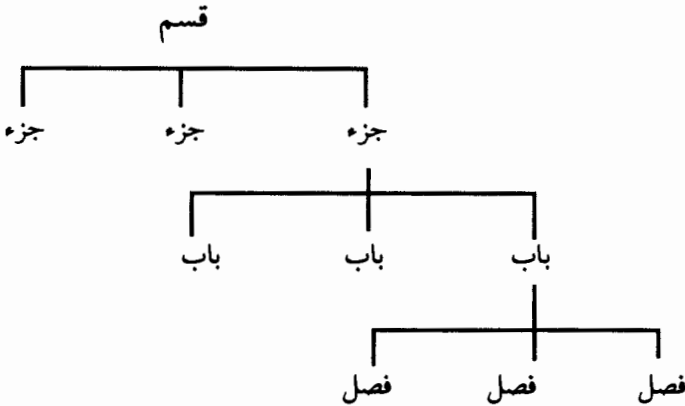
المهنة : هي مجموعة من الأعمال التي تؤدي بمعرفة فرد واحد وتحتاج الى بذل مجهود سواء كان ذهنياً أو عضلياً .

والرسم الآتي يوضح هذا التفصيل :

1 - تقسيمات التصنيف المهني العربي



2 - تقسيمات التصنيف المهني الدولي



(4) نظام الترميز في دليلي التصنيف المهني العربي والدولي :

1 - استخدم التصنيف المهني العربي نظام الترقيم (الترميز) العشري، ليعكس العلاقة بين الأعمال ومجموعات المهن، ويتكون الرقم الرمزي من سبع خانات تمثل ستة حدود، ويقرأ الرقم الرمزي من الشمال إلى اليمين .

الخانة الأولى : تدل على القسم

الخانة الثانية : تدل على الجزء داخل القسم .

الخانة الثالثة : تدل على الباب داخل الجزء

الخانة الرابعة : تدل على الفصل داخل الباب .

الخانتان الخامسة والسادسة : تدلان على العمل (المهنة) داخل الفصل،

وخصص للعمل خانتان لوجود أكثر من

عشرة أعمال في بعض الفصول .

الخانة السابعة : تدل على فئة المستوى المهني للعمل

(مستوى المهارة) وخصص للفئة رقم

رمزي .

2 - استخدم التصنيف المهني الدولي نظام الترقيم (الترميز) العشري

ليعكس العلاقة بين المجموعات المهنية، ويتكون الرقم الرمزي من أربع

خانات تمثل أربعة حدود، ويقرأ الرقم الرمزي من الشمال إلى اليمين

وتمثل خانات الرقم مايلي :

Major Group	الخانة الأولى : تدل على القسم
Sub Major Group	الخانة الثانية : تدل على الجزء
Minor Group	الخانة الثالثة : تدل على الباب
Unit Group	الخانة الرابعة : تدل على الفصل

3- استخدم التصنيف المهني العربي ، الرقم الرمزي الذي يتكون من سبع خانات تمثل ستة حدود، والحد السابع يمثل مستوى المهارة الخاص بالعمل .

أما التصنيف المهني الدولي فقد اقتصر على أربعة تقسيمات أو خانات حتى المستوى الرابع فقط (الفصل) ولم يذكر المهن .

رابعاً - الهيكل العام لمستويات المهارة

(1) الهيكل العام لسلم المهارة في التصنيف المهني العربي :

لقد تمت دراسة العلاقات المتبادلة بين مستويات العمل وأنماط التعليم والتدريب ومستوياتها المختلفة السائدة في الوطن العربي ، وكذلك قنوات الانتقال العمودي على سلم المهارة ، ولوحظ من الناحية النظرية وجود عدد كبير من مستويات المهارة ، وتفاوت كبير بين الأقطار العربية في هذا الشأن . واتفق على أن ينبثق الهيكل العام من واقع الممارسات الفعلية في ميادين العمل ، وأن يتمشى مع الاتفاق شبه العالمي على وجود خمس فئات رئيسية هي :

الاختصاصي - الفني - العامل المهني - العامل الماهر - العامل محدود المهارات ، وترك المجال لتحديد عدد الدرجات في كل مستوى على حدة بما يتناسب ومتطلبات العمل والتشغيل ، ووفق جداول الأجور المطبقة .

وجدير بالذكر ، أنه لا يوجد في الواقع خط دقيق يفصل بين فئة مهنية وأخرى ، بل هناك منطقة تداخل بين كل فئتين متقاربتين ، وكلما ازدادت دقة التصنيف والتوصيف قلَّ مدى منطقة التداخل هذه .

وقد حدد التصنيف المهني العربي أرقاماً رمزية للدلالة على فئة المستوى على النحو التالي :

الرقم الرمزي المخصص للمهارة	الفئة
1	الاختصاصي
2	الفني
3	العامل المهني
4	العامل الماهر
5	العامل محدود المهارات

وفيما يلي تعريف كل من هذه الفئات، ومحاولة ربط الفئة المهنية بمستوى الإعداد :

1 - فئة الاختصاصي Professional:

تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب إنجازها توفير قدر عال من المهارات العلمية والفنية والإدارية، لدى شاغليها، لتمكينهم من تحليل وتخطيط وتقييم العمل وتطويره، ومتابعة الأفراد خلال مراحل الإنجاز، وحل مشاكل العمل والأفراد.

ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إلى إعداد مهني بمستوى جامعي أو ما يعادله مثل: المهندس، الكيميائي، المحامي، القاضي، الطبيب، المحاسب.

2 - فئة الفني Technician:

تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب إنجازها مهارات فنية وعملية وإدارية لدى شاغليها ، لتمكينهم من تفهم طبيعة الأداء وتحليله ، لتحديد خطوات ومراحل الإنجاز ومتابعته وتقييمه ، بالإضافة إلى القدرة على نقل أفكار الاختصاصيين إلى العاملين من الفئات الدنيا .

ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إلى إعداد مهني في مستوى المعاهد الفنية التي تبلغ الدراسة فيها من ستين إلى ثلاث سنوات بعد المرحلة الثانوية بنوعها الأكاديمي والمهني مثل : فني جيولوجي ، فني مختبر نפט عام ، فني رصد فلكي ، فني تكييف وتبريد ، فني خراطة محركات .

3 - فئة العامل المهني Craftsman:

تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب إنجازها ، توفير مجموعة من المهارات تغطي إطار مهنة بشكل متكامل لدى شاغليها ، وتتضمن الجانب العملي والمعلومات الفنية النظرية ذات العلاقة والأسس العلمية التي تبنى عليها ، بالإضافة إلى القدرة على توزيع الأعمال على المرؤوسين وتدريبهم ورفع كفاءتهم .

ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إلى إعداد مهني في مستوى إنهاء المرحلة الثانوية المهنية مع خبرة لا تقل مدتها عن خمس سنوات مثل : خراط عام ، بائع أدوات وأجهزة منزلية / عام ، كهربائي تركيب محطات توليد عام ، نجار أثاث عام ، بناء عام ، كهربائي سفن عام .

4 - فئة العامل الماهر Skilled Worker:

تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر المهارات المتعلقة بجزء متكامل من المهنة لدى شاغليها، بالإضافة إلى المعرفة النظرية للأسس العلمية والفنية ذات العلاقة المهنية .

ويتطلب اكتساب هذه المهارات عادة إعداداً مهنياً متخصصاً في مستوى خريجي مراكز التدريب المهني، وتكون مدة التدريب سنتين في المتوسط، ويغطي التدريب جانبي المهارات العملية، والمعلومات النظرية والفنية، ومن الأمثلة التي تدخل ضمن هذه الفئة : خراط، لحام كهرباء، ميكانيكي محركات بنزين .

5 - فئة العامل محدود المهارات Semi - Skilled Worker:

تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر قدر محدود من المهارات العلمية المتعلقة بجزء متكامل من العمل، بالإضافة إلى بعض المعرفة النظرية للمعلومات الفنية ذات العلاقة بهذا الجزء من العمل .

ويمكن اكتساب هذه المهارات عادة، من خلال التدريب القصير في موقع العمل أو في أحد مراكز التدريب المتخصصة، وتكون مدة التدريب عادة أقل من سنة، ومن الأمثلة على الأعمال التي تدخل ضمن هذه الفئة : مصلىح إطارات مركبات، بائع صحف، مشغل آلة .

(2) الهيكل العام لسلم المهارة في دليل التصنيف المهني الدولي
(I.S.C.O-1988) :

يتضمن الدليل الدولي للمهن أربع فئات للمستويات المهنية، وتم تعريفها بشكل عملي يتفق مع إطار التصنيف الدولي المعياري للتعليم وهي كما يأتي :

1 - الفئة الأولى :

وتتضمن مرحلة التعليم الابتدائي الذي يبدأ في الفئة العمرية (5, 6, 7) ويستمر خمس سنوات .

2 - الفئة الثانية :

وتتضمن الفئتين (2, 3) من التصنيف الدولي المعياري للتعليم، ويعكس المرحلتين الأولى والثانية من التعليم الثانوي، حيث تبدأ المرحلة الأولى في سن (11 أو 12) وتستمر لثلاث سنوات، وفي حين تبدأ المرحلة الثانية من سن (14 أو 15) وتستمر لثلاث سنوات، وقد يتطلب الأمر تدريباً مهنيّاً في موضع العمل، إضافة إلى الخبرة، أو بتطبيق التلمذة المهنية، وهذه الفترة قد تعوض فترة التدريب المهني النظامي جزئياً أو كلياً .

3 - الفئة الثالثة :

تشمل هذه الفئة رقم (5) من التصنيف الدولي المعياري للتعليم ، ولم تخصص فئة مستوى مهارة تطابق الفئة (4) من التصنيف الدولي المعياري للتعليم .

وتشمل هذه الفئة التعليم عند سن (17 , 18) ويستمر لأربع سنوات ويؤدي للحصول على درجة علمية لا تعادل شهادة الدراسة الجامعية الأولى .

4 - الفئة الرابعة :

تشمل هذه الفئة الفئتين (6 , 7) من التصنيف الدولي المعياري للتعليم ، وتضم التعليم الذي يبدأ عند سن (17 , 18) وتستمر لثلاث سنوات أو أربع أو أكثر ويؤدي إلى شهادة الدراسة الجامعية الأولى أو الثانية أو ما يعادلها .

خامساً - مقارنة عامة بين التصنيف المهني العربي والتصنيف المهني الدولي

(1) الأقسام:

يوجد بين أقسام الدليلين أوجه تشابه وأوجه اختلاف .

1- أوجه التشابه:

يتفق دليل التصنيف المهني الدولي مع التصنيف المهني العربي نسبياً في ثمانية أقسام .

2- أوجه الاختلاف:

أما أوجه الاختلاف بين الدليلين فتتمثل فيما يلي :

أ - يختلف التصنيف الدولي عن التصنيف العربي من حيث أنه أدمج (مهن البيع) في القسم (4) ، ومهن الخدمات في القسم (5) حيث تم الدمج في القسم (5) .

ب - انفرد التصنيف المهني الدولي في القسم (9- Oc- Elementary cupitions) بينما وزع مضمون هذا القسم ضمن أقسام التصنيف المهني العربي ، ولم يفرد لها قسماً خاصاً نظراً لاختلاف طبيعة العمل المؤدى .

ج - لم يتضمن التصنيف المهني الدولي بيانات أو توصيفات المهن
واقصر على سرد هيكل الدليل حتى المستوى الرابع (الفصل)
(Unit Group).

د - اختلف الدليل الدولي مع التصنيف المهني العربي من حيث درجة
المهارة إذ جعل الرقم (4) أعلى مستوى وينطبق على الجامعيين ،
كما جعل الدرجة الدنيا للمهارة الرقم (1) وهو ما يعادل المرحلة
الابتدائية .

هـ - اختلف الدليل الدولي مع التصنيف المهني العربي إذ تضمن الكثير
من مهن الخدمات العادية في القسم (9) من الدليل بدلاً من القسم
(5) مهن الخدمات في الدليل العربي ، فعلى سبيل المثال : تضمن
الدليل الدولي :

(الباب - 1 - 1 - 9) الباعة الجوالون ومن إليهم .

(الباب - 2 - 1 - 9) ماسحو الأحذية ومن إليهم من عمال
الخدمات بالطريق العام .

(الباب - 3 - 1 - 9) الشغيلة في المنازل والمساعدون والمعاونون
لهم .

(الباب - 4 - 1 - 9) حراس المباني والمنظفون المرتبطون بهم .

(الباب - 5 - 1 - 9) السعاة والحمّالون .

و - خصص التصنيف الدولي القسم (0) لأفراد القوات المسلحة بينما
التصنيف العربي جعلهم في القسم (9) .

(2) مقارنة الأجزاء والأبواب والفصول والمهن وفئة المستوى في الدليلين :

1 - أعداد الأجزاء :

يتكون دليل التصنيف المهني العربي من (30) جزءاً، في حين يتكون الدليل الدولي من (28) جزءاً .

2 - أعداد الأبواب :

نلاحظ اختلافاً في عدد الأبواب، حيث يتكون التصنيف المهني العربي من (83) باباً، في حين يتكون الدليل الدولي من (116) باباً، وهو أكثر تفصيلاً في تحليل الأجزاء إلى أبواب .

3 - أعداد الفصول :

يتكون التصنيف المهني العربي من (291) فصلاً، بينما يتكون الدليل الدولي من (390) فصلاً، ويتضح من ذلك وجود اختلاف واضح بين الدليلين، إذ يتميز الدليل الدولي عن العربي بحوالي (100) فصل، وهو أكثر تفصيلاً من التصنيف العربي في تحليل الأبواب إلى فصول .

4 - أعداد المهن :

يتضمن التصنيف المهني العربي (1803) مهن، في حين لم يحدد الدليل الدولي أعداد المهن بعد حد الفصل .

5 - فئة المستوى :

1 - يتطابق المستوى الرابع من الدليل الدولي مع فئة مستوى الاختصاصيين في الدليل العربي .

2 - يتطابق المستوى الثالث من الدليل الدولي مع مستوى (الفني) من الدليل العربي .

3 - اختلف دليل التصنيف المهني العربي مع دليل التصنيف المهني الدولي من حيث الرقم الرمزي الدال على فئة المستوى ، فقد خصص العربي الرقم (1) للفئة العليا ، وتدرجاً حتى الرقم (5) للدلالة على الفئة الدنيا ، في حين انعكس الوضع في الدولي ، فقد خصص الرقم (1) للفئة الدنيا والرقم (4) للفئة العليا .

4 - اختلف دليل التصنيف المهني العربي مع دليل التصنيف المهني الدولي في تحديد مستويات العمل الأساسية حيث حددها الدولي في مستويين هما الثاني والأول ، أما دليل التصنيف المهني العربي ، فقد حدد هذين المستويين في ثلاث فئات (المهني ، والماهر ، ومحدود المهارات) .

5 - «المديرون في الإدارة العامة وإدارة الأعمال» في التصنيف العربي يندرجون ضمن فئة الاختصاصي (1) ، في حين لم يحدد التصنيف الدولي فئة مستوى هذا القسم .

6- استمر التصنيف الدولي في تخصيص فئة مستوى واحدة لكل قسم من بقية الأقسام .

7- لم يحدد التصنيف العربي فئة مستوى محددة لبقية الأقسام، بل حددها للعمل ضمن فئات مستويات العمل الأساسية (3, 4, 5).

(3) المطابقة بين التصنيفين العربي والدولي :

تناسب مصداقية المطابقة تناسباً عكسياً مع حدود المجموعات، فتكون المصدقية بأدنى درجة إذا ما تمت المطابقة على مستوى الأقسام، وترتفع إذا ما تمت على مستوى الأجزاء. وتكون أكثر واقعية إذا ما تمت على مستوى الفصل، وآخر مستوى (حد) في تحليل المجموعات المهنية في دليل التصنيف المهني الدولي .

سادساً - أسلوب تحليل الوظائف

لا يمكن أن نصل إلى تصنيف مهني من واقع المهن الموجودة في أية دولة ، إذ لا بد من أن يسبق التصنيف والتوصيف المهني خطوات عملية وعلمية ، وذلك بناء على خبرات دولية في هذا المجال الذي تبنته منظمة العمل الدولية منذ عام 1957 تقريباً . إذ لا بد للحصول على معلومات أو بيانات سليمة عن التصنيف والتوصيف المهني ولا بد أن يسبق هذين الموضوعين ، موضوع تحليل الوظيفة أو تحليل العمل ، وفق برامج عملية وأسلوب علمي نصح به خبراء منظمة العمل الدولية ، ولتنفيذ موضوع تحليل الوظائف فلا بد له من برنامج تدريبي نظري في صورة محاضرات وعلمي في صورة تدريب عملي وتطبيقه في مواقع العمل ذاتها .

وإذا كان الأمر يتطلب من كل دولة أن تعد التصنيف المهني الوطني الخاص ، فلا بد أن يتم تدريب من ستوكل إليهم الدولة من العاملين فيها في هذا المجال أمر حضور برنامج تدريبي على تحليل الوظائف ، وتصنيف وتوصيف المهن على أن يتم التدريب على هذه المجالات نظرياً وعملياً ، فإذا ما تم ذلك ، وتم الاطمئنان إليهم من حيث إمكانهم من تحليل الوظائف وتصنيف وتوصيف المهن في دولتهم أمكن الاضطلاع بمهام التصنيف المهني الوطني تحت إشراف خبراء متخصصين في هذه المجالات .

ومن ثم فإنه يمكن إعداد دليل التصنيف المهني الوطني للدولة استرشاداً بالأدلة العالمية والعربية والخليجية .

ولتنفيذ هذا البرنامج التدريبي على تحليل الوظائف ، وتصنيف وتوصيف المهن ، فإن مكتب العمل الدولي سبق وأن أصدر نموذجاً خاصاً بتحليل الوظائف ، يتضمن بيانات عن أسلوب التحليل وكيفية الحصول على المعلومات المهنية الخاصة بكل وظيفة ، إذ يتضمن نموذج تحليل الوظائف المذكور على : (مرفقة صورته) .

- مسمى الوظيفة ، والمسميات أو المترادفات الأخرى لهذه الوظيفة .
- ملخص الوظيفة .
- واجبات الوظيفة .
- المقتضيات الضرورية لأداء الوظيفة وهي :

(1) المعرفة :

معرفة المعلومات الضرورية لأداء الوظيفة سواء معرفة نظرية أو عملية متضمنة الأدوات والمعدات والأجهزة المستخدمة في أداء الوظيفة .

(2) المسؤولية :

- 1 - مسؤولية إشرافية .
- 2 - مسؤولية تنفيذ أو إنتاج وتمثل في مسؤولية تعاون ، أو عن فقد أو خسارة ، ومجالات أخرى كثيرة مثل سلامة الآخرين .
- 3 - التصرف العقلي : وهي درجة ومدى واستمرار التفكير الذي يتطلبه أداء الوظيفة سواء تصرفاً تلقائياً أو انتبهاً ذهنياً أو تركيزاً فكرياً .

4 - المهارات والدقة : وهي درجة وسرعة استعمال الحواس في التعرف على واجبات الوظيفة ومدى الخطأ أو الصواب الذي يتطلبه أداء الوظيفة .

5 - المطالب البدنية التي تتطلبها الوظيفة اذا كان أداءها يتطلب مجهوداً عضلياً، والقدرة على الحركة وما إلى ذلك .

(3) ظروف العمل ومخاطره :

وهي تتضمن البيئة التي تحيط بالعامل أثناء أداء العمل سواء بيئة صناعية أو طبيعية، وما يترتب على أداء ذلك من مخاطر سواء إصابات عمل أو أمراض مهنية .

هذه البيانات جميعها يتضمنها نموذج تحليل الوظيفة، هذا بالإضافة إلى واجبات الوظيفة ولا بد من ذكرها تفصيلاً . . . تتضمن كل جهد يبذل سواء أكان عضلياً أم عقلياً أو ذهنياً .

وقد دلت التجربة على أن واجبات الوظيفة هي العمدة والمصدر الرئيسي الذي يمكن بواسطته إيضاح كافة البيانات السابقة عن الوظيفة، ومن هذه الواجبات يمكن وصف الوظيفة الذي يتضمنه التصنيف المهني .

وهذا هو ما يمكن أن تسلكه كل دولة في إيجاد التصنيف المهني الوطني الخاص بها بعد تدريب نظري وعملي ومحكم استرشاداً بدليل التصنيف المهني العربي أو بالدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني أو بالدليل الدولي .

استمارة تحليل وظيفة

	دليل التصنيف
--	--------------

رقم الاستمارة	العدد المناسب	لقب الوظيفة
الموقع	ذكر	القاب أخرى
الصناعة		
الفرع / الإدارة		
القسم / المكتب		
ملخص الوظيفة		

(أولاً) واجبات الوظيفة : انظر الأوراق المرافقة .

(ثانياً) مقتضيات أداء الوظيفة :

1 - المسؤولية :

.....

.....

.....

2- المعرفة والمعلومات الضرورية لأداء الوظيفة
.....
.....
.....

3- التصرف العقلي
.....
.....
.....

4- المهارة والدقة
.....
.....
.....

5- المطالب البدنية :
.....
.....
.....

(ثالثاً) ظروف العمل ومخاطره :

1- ظروف العمل :
.....
.....

2- مخاطر العمل :
.....
.....

لقب وظيفة الرئيس المباشر :

المؤهلات :

الخبرة :

التدريب :

الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة :

الدراسة :

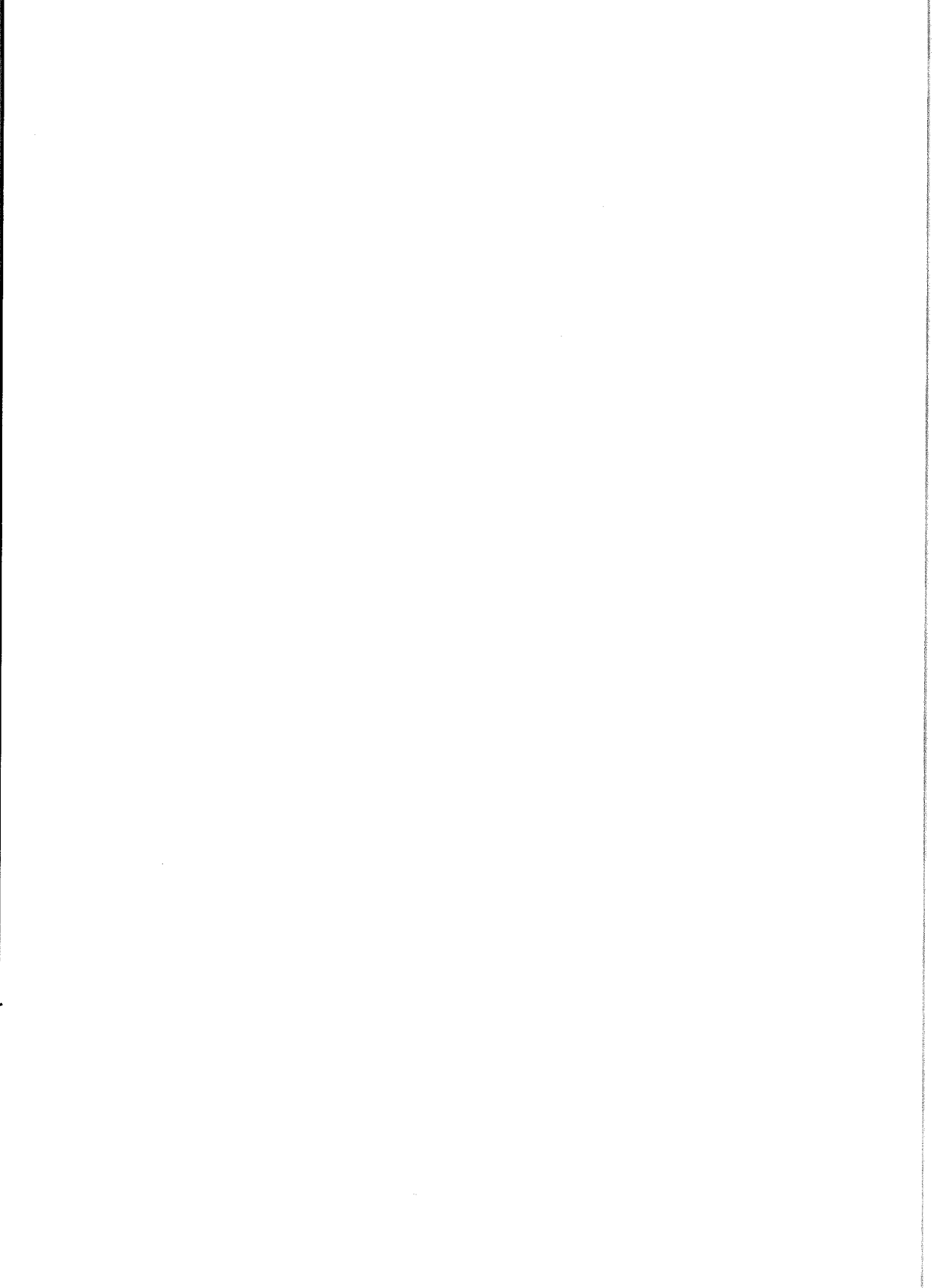
التدريب :

الخبرة :

ملاحظات :

.....
.....
.....
.....
.....

لقب الوظيفة :

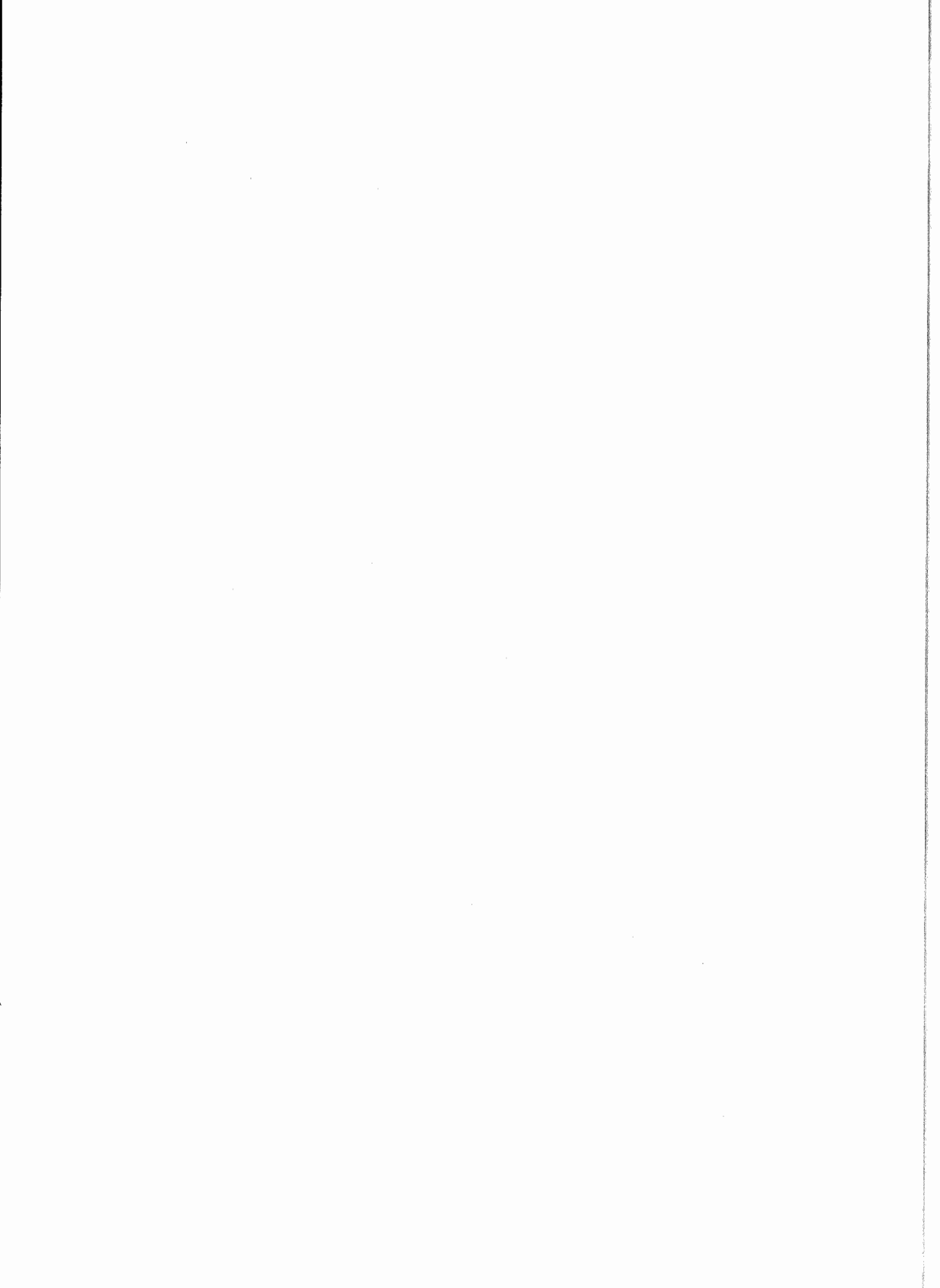


**مدخل تعريفي حول
الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني**

إعداد

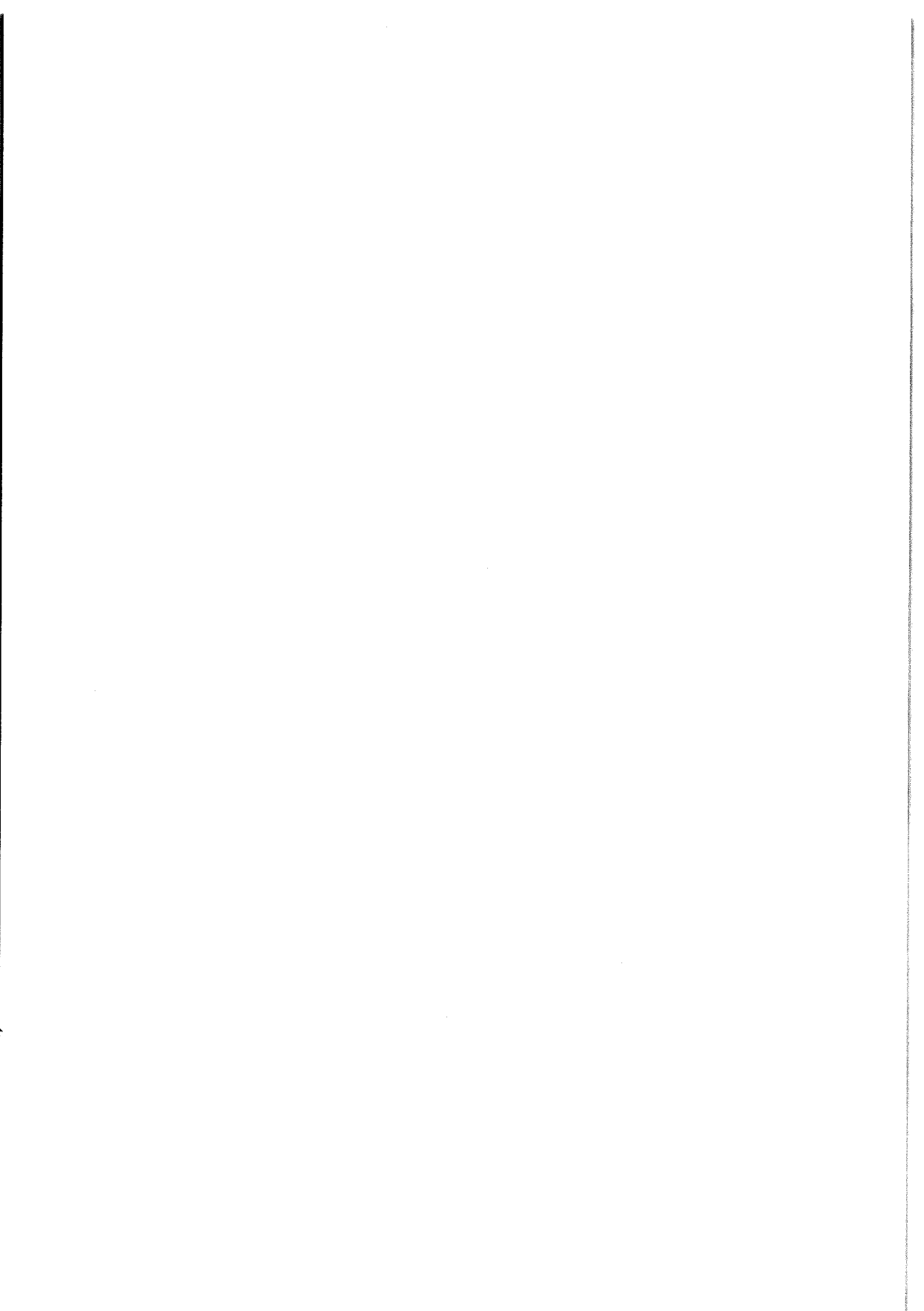
الأستاذ جميل محمد علي حميدان

رئيس الشؤون العمالية بالمكتب التنفيذي
لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية



محتويات البحث

الصفحة	من - إلى
138 - 137	تمهيد:
142 - 139	أولاً : مراحل إعداد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني
149 - 143	ثانياً: الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني - المستجدات والتعديلات أثناء مراحل العمل
163 - 150	ثالثاً: الملامح الأساسية للدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني
164	الخاتمة:



تمهيد

مع النهوض المتجدد والجهود المتضافرة نحو تنفيذ البرامج الإنمائية الطموحة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والسعي الحثيث لتوظيف كافة الإمكانيات المادية والطاقات البشرية وصولاً إلى تنمية حقيقية قوامها الموارد البشرية وهدفها الإنسان المنتج ، من خلال عملية بناء متكاملة لقوة العمل المتاحة والمستقبلية بدول مجلس التعاون وتهيئتها للنهوض بدورها المتميز في مختلف الأنشطة الاقتصادية، من خلال دراسة خصائصها والتعرف على مواصفاتها بشكل تفصيلي دقيق وتوزيعها أو إعادة توزيعها على مختلف قطاعات العمل، وتحديد الاختصاصات والمهارات الفنية المطلوبة لإدارة آلة الإنتاج وتقديم المزيد على طريق نمو الناتج القومي ورفع الإنتاجية وتطويرها .

وقد تأكدت الحاجة لإعداد دليل تصنيف وتوصيف مهني متجدد ومتطور يوفر وصفاً قياسياً للمهن ويسهم في تعزيز الجهود المشتركة لزيادة كفاءة عملية تخطيط القوى العاملة الوطنية وتطوير فرص تدريبها وإعدادها، وقد أبدى مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية اهتماماً بالغاً بهذا الموضوع حيث تمت دراسة واقع التصنيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية القوى العاملة، واستمرت الجهود لتشكيل حلقات متصلة ومثمرة لإعداد مشروع الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني ، لا بوصفه أداة حيوية وفاعلة لتيسير لغة مشتركة لجمع ونشر وتبادل معلومات القوى العاملة فحسب ، وإنما لتمتد وظائفه

لتشمل مجالات تخطيط الموارد البشرية بشكل عام وتنظيم تشغيل القوى العاملة وتطوير وتنسيق برامج التدريب المهني ورسم سياسات الاستخدام والأجور وتجميع البيانات والمعلومات الإحصائية في مجال العمل وفقاً للغة مهنية موحدة .

وكمدخل للتعريف بالتصنيف والتوصيف المهني وأهميته وأهدافه ومفاهيمه، يأتي هذا البحث لإلقاء الضوء على الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني والملامح الأساسية له والأسس والقواعد التي بني عليها ومراحل العمل في إعداده .

أولاً - مراحل إعداد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني

من خلال الدراسات المتعددة والمناقشات المستفيضة من قبل مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لواقع التصنيف والتوصيف المهني بدول مجلس التعاون وحاجة دول المجلس مجتمعة لإيجاد أداة مشتركة لجمع ونشر معلومات القوى العاملة ، وتعزيز جهود تخطيط وتنمية القوى العاملة الوطنية ، فقد استأثر مشروع الدليل العربي الخليجي الموحد باهتمام كبير ، حيث أصدر المجلس قراراته المتعددة في إطار دورات عمله المتعاقبة ، تابع من خلالها مراحل إعداد مشروع الدليل والتي كان من بين أبرز مهامها الفنية :

(1) إجراء دراسة شاملة حول واقع التصنيف في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، وبحث الصعوبات والمشكلات التي تواجه هذه الدول في إعداد التصنيف المهني الوطني وسبل النهوض بالتصنيف المهني في هذه الدول حيث تم تشكيل لجنة تضم خبراء التصنيف المهني في الدول الأعضاء لتحديد أنسب السبل التي يمكن تطبيقها في الدول المعنية .

(2) من خلال الجهود المستمرة لوضع تصنيف مهني موحد فقد تم رسم إطار عام للتصنيف المهني للدول العربية الخليجية ، يحتوي على العناصر المكونة للتصنيف المهني والاتجاهات التي يمكن تطبيقها في هذه الدول ضمن خطة عامة لوضع تصنيف مهني موحد .

(3) التنسيق والتعاون مع منظمة العمل العربية لإنجاز مشروع الدليل لضمان تكامل واتساق الدليل العربي الخليجي مع التصنيف المهني العربي في هيكله وإطاره العام .

(4) التأكيد على أن يكون الدليل مشروعاً متكاملأ شاملاً لكافة المهن القائمة حالياً والمتوقعة مستقبلاً في دول مجلس التعاون وبما يحقق إيجاد دليل تصنيف عربي خليجي موحد ويعد في الوقت نفسه أداة تفصيلية يتضمن وصفاً قياسياً عربياً خليجياً للمهن .

(5) دراسة أدلة التصنيف المهني المتوافرة لدى الدول الأعضاء واعتمادها كأساس لتحديد المهن التي يتضمنها الدليل الموحد، مع الاستعانة بمشروع التصنيف المهني العربي وبالتصنيف القياسي الدولي للمهن .

(6) إعداد جداول مقارنة للمهن الواردة بأدلة التصنيف المهنية الخليجية حيث تم على أساسها اعتماد أو حذف أو إضافة أو تجزئة أو دمج أو تعديل بعض المهن أو تغيير مواقع البعض الآخر ورموزها حسب أهميتها .

(7) إجراء دراسات مقارنة للمسميات والرموز والتوصيفات المهنية على مستوى الأقسام والأجزاء والأبواب والفصول والمهن والقيام بانتقاء عناوين المهن التي سوف يشتمل عليها الدليل الموحد ووضع المواصفات المناسبة لها .

(8) إعداد مسودة المشروع على مستوى الأقسام والأجزاء والأبواب والفصول المهنية وتعميمه على الدول الأعضاء لإبداء ملاحظاتها بشأنه .

(9) الاختبار الميداني لعينات من المهن المشتركة والسائدة بدول مجلس التعاون:

تم إجراء اختبار ميداني لعينة من المهن للتأكد من مصداقية التوصيف المهني وفقاً للآتي:

1 - تم اختيار العينة بعد استبعاد المهن نادرة الوجود أو التي يكون توصيفها مرتبطاً بمهن سابقة أو لاحقة لها وكذلك المهن التي قد لا تتواجد في ثلاث دول على الأقل .

2 - تم اختيار (125) مهنة على أن تقوم كل دولة باختيار ما لا يقل عن (100) مهنة منها .

3 - كانت نتائج الاختيار مشجعة حيث أكدت نتائج تحليل البيانات أن معظم المهن التي تم اختبارها مطابقة للواقع الميداني مما يؤكد أن الدليل تميز بالواقعية والمصداقية وانسجامه مع واقع المهن بالدول .

4 - تبين أن (83.2%) من المهن المختارة قد تم اختبارها ميدانياً مما يؤكد شمولية الدليل وصحة تمثيله للمهن الموجودة في دول المجلس .

5 - تبين من تحليل البيانات الواردة من الدول أن أكثر من (100) مهنة اختبرت ميدانياً كانت نسبة الأداء في (99) مهنة منها تتراوح بين (80 - 100%) من مجموع المهن المختارة . كما يلاحظ أن غالبية المهن قد وقعت ضمن نسبة (95 - 100%) مما يؤكد مصداقية وشمول التوصيف

ومطابقته للواجبات الخاصة بكل مهنة . ومن خلال نتائج الاختبار تم تعديل مسميات ورموز بعض المهن وكذلك تحويل التوصيف المهني للمهن التي كانت بالنسبة المثوية للأداء دون (80%).

(10) إعداد مسودة الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني النهائية متضمناً الأقسام والأجزاء والأبواب والفصول المهنية ومسميات المهن وتوصيفاتها كما تم تحديد فئة المستوى المهني للعمل .

(11) وفي ضوء القرار رقم (4) الصادر عن الدورة العاشرة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بشأن إقرار الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني والإجراءات التنفيذية المتعلقة بالتطبيق والتطوير ، فقد صدر الدليل العربي الخليجي الموحد بمستوى طباعي وإخراجي متميز على شكل مجلد فاخر وبتصاميم متناسقة ومتناسبة مع أهمية هذا الإنجاز الخليجي الرائد وملبياً لمتطلبات تحقيق الاستفادة المثلى من محتوياته بسهولة ويسر ، حيث يتضمن توصيفاً مهنياً نموذجياً لـ (1853) مهنة تعكس كافة المهن الموجودة بدول المجلس أو التي يتوقع ظهورها في المستقبل ، موضحاً فيه الرقم الرمزي لكل مهنة والمسمى المهني باللغة العربية يقابله المسمى المهني باللغة الإنجليزية ، فقد حرص المكتب التنفيذي بعد إقرار الدليل على ترجمة المسميات المهنية إلى اللغة الانجليزية لتوسيع فرص الاستفادة منه على النحو المطلوب .

ثانياً - الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني المستجدات والتعديلات أثناء مراحل العمل

تضمنت المبادئ العامة لإعداد الدليل أهمية توافقه وانسجامه مع المستويات العربية والدولية ومواكبته للمستجدات والاعتبارات الحديثة في ميدان التصنيف، وتمشياً مع توجه المجلس في أن يقوم الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني على أساس هيكل متكامل للتصنيف المهني لمجموعاته ومواصفاته ورموزه، بحيث يضم جميع المهن القائمة والمتوقعة والقابلة للانتشار، إضافة إلى ذلك فإن الدليل العربي الخليجي الموحد يشكل في الأساس خطوة أساسية نحو الإعداد للتصنيف المهني العربي ومكتملاً له. من هذا المنطلق وفي أثناء إنجاز 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 أثناء مراحل العمل.

ولترجمة هذه المبادئ فقد تدارس فريق العمل المكلف بإعداد الدليل تلك المستجدات للتعرف على إمكانات وجدوى الإفادة منها في مشروع الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، وعليه فقد استعان المكتب التنفيذي، وفي إطار التعاون الفني بين المكتب ومنظمة العمل العربية، بخبرة عربية عرفت بالكفاءة وعايشت هذه التطورات وبمشاركة من فريق العمل الفني 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 الفنية

للمشروع لكي يكون أداة نافعة في نظام تبادل معلومات التشغيل والقوى العاملة بين الأقطار العربية وأن يكون أساساً لنظام خليجي عربي ناجح لتبادل معلومات القوى العاملة حسبما نصت عليه المبادئ العامة للمشروع وإطاره العام .

(1) هيكل التصنيف :

1 - الحدود :

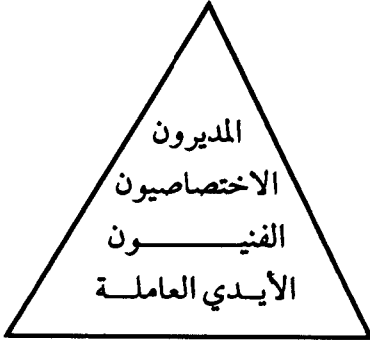
هيكلية التصنيف القياسي الدولي للمهن (طبعة 1968) تعتمد أربعة حدود هي (القسم، الباب، الفصل، المهنة) وكذلك فإن أدلة التصنيف المعتمدة في بعض دول مجلس التعاون قد نهجت ذات النهج المذكور، بيد أن الدليل العربي الخليجي الموحد وأثناء مراحل العمل قد اعتمد إضافة حد جديد بين القسم والباب يسمى «الجزء»، أي الوصول بالتصنيف المهني إلى الحد الخامس بهدف إخراج المشروع ليكون على اتساق مع المستجدات على الصعيد الدولي، حيث تم إدخال هذا الحد في التصنيف الدولي (ISCO 1988)، وحتى يكون متكاملًا مع مشروع التصنيف المهني العربي الذي تبنى أيضاً هذا الحد، وسوف يكون بالإمكان أيضاً في ضوء إدخال هذا الحد تلافي الفصول العائمة والمسميات غير المحددة والمثلة بالعنوان «الآخرون الذين لم يصنفوا في مكان آخر» وتحديد الفصول بدقة أكثر وتصنيف كل مهنة في موقعها بالتحديد، وبذلك تكون البيانات الإحصائية المبينة على هذا الأساس أكثر دقة وشمولاً بحيث يمكن تخطيط وتنمية الموارد البشرية على المستويين القطري والخليجي بشكل دقيق.

2- الأقسام :

انسجاماً مع الهيكلية التي تم اعتمادها للدليل العربي الخليجي الموحد فقد تجاوز الدليل في تحديده للأقسام الرئيسية ما جرى عليه العمل في التصنيف القياسي الدولي للمهن (طبعة 1968) بدمج القسمين (1,0) أو بدمج الأقسام (7,8,9) .

حيث تم تفادي الدمج المتقدم ذكره لتصبح الأقسام على النحو الآتي :

- 0 مديرو الإدارة العامة والأعمال .
- 1 الاختصاصيون 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 المساعدة .
- 9 العاملون في القوات المسلحة (لن يتم تصنيف وتوصيف القسم الخاص بالعاملين في القوات المسلحة) .



إن تحديد أقسام الدليل العربي الخليجي الموحد على هذا النحو يحقق الانسجام المطلوب مع واقع العمل حيث يلاحظ أن الهرم الفني لقوة العمل يبين أن مهنة الإدارة تأتي في قمة الهرم، يليها الاختصاصيون ثم الفنيون ثم فئات الأيدي العاملة، وهذا هو النمط الممارس فعلياً في واقع ميادين العمل .

كما أن فصل الأقسام المدموجة يتيح إمكانية تجميع كل الأعمال التي تندرج تحت قسم الاختصاصيين في قسمهم بدلاً من بعثرتها في عدة أقسام وكذلك تجميع كل الفنيين في قسمهم وهذا ينطبق أيضاً على المهنة الإدارية .

إن فصل وتجميع المهنة التي كانت تقع في القسم المدموج (7, 8, 9) حسبما كان متبعاً سابقاً يساعدنا على تفادي الازدواجية التي كانت تثير الكثير من المشاكل الإحصائية .

إضافة إلى أن هذا التقسيم الجديد قد تم تبنيه من قبل منظمة العمل العربية في إعدادها لمشروع التصنيف المهني العربي وبذلك يكون الدليل العربي الخليجي على اتساق مع التصنيف المهني العربي .

3 - المسميات المهنية :

اعتمد الدليل العربي الخليجي الموحد طبيعة العمل كخاصية مما أدى إلى إدخال بعض التعديلات على المسميات المهنية لكي تعكس الأعمال التي تمارس حالياً والمتوقع ممارستها في سوق العمل في المستقبل القريب ، حيث تضم المهنة مجموعة من الأعمال المتفاوتة في سعة التخصص وفي مستوى المهارة مثال : مهنة ميكانيك السيارات تضم أعمالاً متعددة مثل ميكانيكي محرك ، ميكانيكي جهاز قيادة ، ميكانيكي في خدمة سريعة ، ميكانيكي فرامل ، ميكانيكي مجموعة نقل الحركة ، كما تبنى التصنيف تسميات عربية فصيحة للمهن وتفادى تسميات اللهجات المحلية .

(2) نمطية التوصيف :

الملاحظ أن نمطية التوصيف المستخدمة في التصنيف القياسي الدولي للمهن (ISCO 1968) تتضمن استخدام عبارات مرنة جداً وليست ذات مدلول محدد مثل استخدام كلمة «قد يعمل» وكذلك «يمارس الأعمال المشابهة» .

إضافة إلى إغفال الإشارة إلى مسؤوليات محددة مثل المسؤوليات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية أو المسؤوليات التي يختص بها المسؤولون في مجال بناء وتطوير المهارات وتدريب العاملين .

وتوافقاً مع الأسس والقواعد الحديثة التي بني عليها الدليل فقد تم تبادلي الكلمات والعبارات غير المحددة واستخدام كلمات محددة، بحيث يكون التوصيف أكثر دقة ليغطي كافة الواجبات ويبرز دور شاغلي العمل في مجالي التدريب والسلامة والصحة المهنية كلما كان ذلك متحققاً من الناحية العملية .

حيث من الممكن أن 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» فالأصل أن نذكر الواجبات وليس شبيهاتها .

كما أن مسؤولية السلامة والصحة المهنية في ظل الاهتمام الكبير الذي تحظى به، لا بد من اعتبارها مسؤولية مشتركة على الرغم من وجود ضباط سلامة وصحة مهنية فلكل عامل واجبات محددة في مجال تنفيذ شروطها ومراعاة وتطبيق قواعدها .

إضافة إلى أهمية بيان مسؤوليات بناء وتطوير مهارات وكفاءات العاملين، اذ يجب أن يكون المسؤولون مدركين لدورهم في تحديد الاحتياجات التدريبية للمرؤوسين والعمل على تغطيتها من خلال التدريب الواقعي أو المحلي أو الخارجي وهي مسؤولية تأتي في مقدمة مسؤولياتهم .

(3) مستوى المهارة :

إن اعتماد وإدخال فئات المستويات المهنية على الرقم الرمزي للعمل يتيح الفرصة للتعريف بنوعية ومستوى الإعداد المهني لشاغل العمل وكذلك يشكل معياراً موضوعياً يساهم في رسم سياسات الأجور بالإضافة إلى المساهمة في التخطيط الدقيق لتنمية وتطوير كفاءات الموارد البشرية . كذلك فإن تحديد مستويات المهارة في الدليل الموحد قد تم انسجاماً مع ما أفرزته 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 .

وبذلك يكون الدليل العربي الخليجي قد وصل بالتصنيف إلى الحد السادس .

ثالثاً - الملامح الأساسية للدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني

بعد عرض الأسس والقواعد التي بني عليها الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني وما واكب مراحل إعداده من مستجدات حديثة في ميدان التصنيف والتوصيف دولياً وعربياً، نعرض فيما يلي الملامح الأساسية للدليل وتعريفاً للمصطلحات المستخدمة فيه وشرحاً لأهدافه ووظائفه، إضافة الى تحديد هيكل الدليل وحدوده ونمطية التوصيف المتبعة فيه ونظام الترميز المستخدم .

(1) مفهوم الدليل :

1 - التصنيف المهني :

هو نظام لخصر وتصنيف المهن تحت مسميات مهنية موحدة ، وتعريفها بأوصاف تلخص العمل المؤدى وترتيبها وتجميعها في مصفوفات مهنية متسلسلة ، تبعاً لدرجة التشابه في العمل المؤدى والصفات المطلوبة . ولتيسير عملية الترتيب ، يخصص رقم رمزي للدلالة على مواقع المجموعات والأعمال في المصفوفات المهنية ، بشكل يعكس العلاقة بينها ويحدد موقع العمل في السلم الفني للمهارات .

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

2 - التوصيف المهني :

هو وصف شامل لمهام وواجبات شاغل العمل يبدأ بمقدمة تعريفية 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 .

(2) أهمية الدليل :

كان للتطور الاقتصادي والاجتماعي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية أثر كبير في توسع سوق العمل ، الأمر الذي أدى إلى زيادة الطلب على الأيدي العاملة لسد الاحتياجات الفعلية التي تتطلبها عملية التنمية في المنطقة .

ونتيجة لذلك تنوعت الاختصاصات والوظائف في مختلف القطاعات الاقتصادية ، مما جعل الحاجة ملحة إلى تنظيم القوى العاملة واستخدامها وتدريبها ، ورسم وتنسيق سياسات الاستخدام والأجور ، ووضع البرامج التعليمية والتدريبية المختلفة وإعداد البيانات الإحصائية وغيرها من المجالات .

وحيث أن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، تمثل إقليمياً عربياً متكاملًا ومتجانسًا ومهتمًا في تنفيذ المشاريع الإنمائية ، لدفع عجلة التطور والتقدم والإنتاج الاقتصادي ، مما يفرض ضرورة الاهتمام بتحقيق وتسريع فاعلية التكامل في تخطيط وتنمية الموارد البشرية ، وفي تنسيق سياسات التوجيه والإرشاد والإعداد المهني ، فقد برزت الحاجة إلى تصنيف وتبويب

تلك المهن والوظائف في إطار دليل عربي خليجي موحد للتصنيف والتوصيف المهني ، يتضمن تفاصيل المهن/ الأعمال والواجبات التي تؤدي في كل منها .

كما أن التخطيط الإقليمي والقطري للموارد البشرية ، لا بد أن يقوم على توافر ركيزة من البيانات والمعلومات الإحصائية المتعلقة بالهيكل المهنية القطرية ، وبالتالي الإقليمية يتم في ضوءها التنبؤ بالاحتياجات الآنية والمستقبلية من القوى العاملة ، وبمقدار العرض والطلب ، وبالتالي اتخاذ الإجراءات العملية للعمل على الموازنة بين العرض والطلب ، لتفادي الاختناقات في بعض المجالات والفائض في مجالات أخرى ولتحقيق هذا الموضوع ينبغي استخدام لغة مشتركة تيسر جمع ونشر وتبادل هذه المعلومات . ويمثل الدليل بمفرداته أساساً لبناء لغة مهنية مشتركة بين دول الخليج العربية .

(3) أهمية التوصيف وعلاقته بالتصنيف المهني :

تنبع الأهمية لكل من التصنيف والتوصيف المهني ، مما يوفرانه من معلومات هامة وضرورية ، لعدد كبير من عمليات أو نشاطات القوى العاملة ، على كل المستويات المحلية والإقليمية والعربية والدولية ، وهي عمليات لا يمكن القيام بها بدون تلك المعلومات ، سواء أكانت ناجمة عن الشكل المنهجي الذي رتب به المهن/ الأعمال ضمن دليل التصنيف ، وفقاً لدرجة القرابة أو التشابه والتكامل فيما بينها ، أم عن إدراج الواجبات الخاصة بكل عمل ، وفي الحقيقة يمكن القول بأن دليل التصنيف والتوصيف المهني ، هو قاموس أو معجم للتعريف بالأعمال ، لا يمكن الاستغناء عنه .

إن التوصيف هو الذي سيساعد على تحديد نوعية العلاقة أو درجة القرابة بين كل عمل وآخر ، ومن ثم تحديد موقعه أو العائلة التي ينتمي إليها (المهنة) ، ثم تحديد موقع المهنة في العائلة الأكبر أي الفصل وهكذا نترج حتى نصل إلى مستوى القسم . عن طريق تحديد درجة القرابة بين الأعمال ، وتعيين درجة التشابه والتكامل فيما بينها .

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

(4) أهداف الدليل :

إن الدليل يحقق أهدافاً يمكن إيجازها في :

1 - توفير لغة تفاهم مشتركة تتعلق بالهيكل المهنية ، وتيسير عمليات جمع وتبادل ومقارنة معلومات سوق العمل ، على المستوى المحلي وعلى المستوى الخليجي .

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

3 - تسهيل معالجة معلومات القوى العاملة باستخدام الحاسب الآلي .

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

(5) سمات وخصائص الدليل :

يتميز الدليل بسمات وخصائص يتناسب وطموحات دول مجلس
التعاون الخليجي ويبرز ذلك في التالي :

1 - انبثق الدليل أساساً من واقع ميادين العمل في دول مجلس التعاون
لدول الخليج العربية وجاء منسجماً وملئاً لاحتياجاتها ، فقد قام فريق
العمل بدراسة التصنيف القطرية ، كما تم إعداد إستمارة مسح ميداني
لعينات من التوصيف المهني في دول مجلس التعاون للتأكد من
مصدقية التوصيف وكانت نتائج المسح مشجعة للغاية ، وبذلك يكون
مشروع الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني
متميزاً بالواقعية والمصدقية من حيث انسجامه مع واقع ميادين العمل
بدول مجلس التعاون الخليجي .

2 - 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 بإعداد التصنيف المهني العربي ،
وقد رصد المكتب التنفيذي واللجنة الفنية الدائمة للمشروع وفريق
العمل المكلف بإعداد الصيغة الفنية لمشروع الدليل هذه المستجدات وتم
أخذها بعين الاعتبار ليكون المشروع مواكباً لأحدث التوجهات في
مجال التصنيف والتوصيف المهني على المستويين العربي والدولي .

3 - 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 الاجتماعية ، كما شاركت بعض الدول الأعضاء في أعمال فريق العمل الفني الذي تولى صياغة مسودة المشروع بمشاركة خبرات عربية متخصصة .

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

5 - 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 التصنيف المهنية الدولية ومعظم التصنيف المهنية بدول المجلس .

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

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

8 - مرونة التطبيق فهو يلي كافة احتياجات الدراسة والبحث وتجميع المعلومات والبيانات الإحصائية والمهنية على كل مستوى من مستوياته .

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

(6) وظائف الدليل :

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

1 - تخطيط الموارد البشرية .

2 - تنظيم تشغيل القوى العاملة .

3 - تطوير وتنسيق سياسات وبرامج التوجيه والإرشاد والتدريب المهني ، على المستوى المحلي والعربي الخليجي المشترك .

4 - رسم وتنسيق سياسات الاستخدام وتحديد الأجور على المستوى المحلي والعربي الخليجي المشترك .

(7) هيكل الدليل :

يتكون الدليل من مجموعات ، يضم كل منها أعمالاً تجمعها طبيعة متجانسة ، فينقسم التصنيف رأسياً إلى مجموعات متسلسلة ، من الشمول الى التفصيل ، لتلبية الاحتياجات الإحصائية والمهنية لمعلومات سوق العمل . وقد تم استخدام اللغة العربية الفصحى في تحديد المسميات المهنية ، ووزعت هذه المجموعات 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 ويتفرع إلى مهن (أعمال) .
- المهنة (العمل) : تشكل المهنة الحد الخامس .

(8) حدود هيكل الدليل :

1 - القسم : يمثل القسم أعلى وأوسع مجموعة تتوافر فيها إمكانية حصر الأعمال بصورة منطقية ، وتفيد المعلومات الإحصائية المجمعة على أساس القسم في المقارنات الإقليمية والدولية .

2 - الجزء : تفيد المعلومات الإحصائية المجمعة عند مستوى حد الجزء ، في أغراض المقارنة الإقليمية ويشتمل الدليل على (32) جزءاً .

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

4- 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) فصلاً.

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

(9) غمطية التوصيف:

اعتمد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، نمطية موحدة في توصيف المهن، بحيث يبدأ التوصيف بتعريف المهنة أي ذكر مهام شاغليها، 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.

(10) مكونات الدليل :

يتكون الدليل من العناصر الآتية :

1 - مسمى المهنة / العمل : وهو مصطلح يطلق على المهنة كتسمية لها ، وقد روعي استخدام مسميات عربية فصيحة .

2 - 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 .

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

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

(11) الهيكل العام لسلم المستويات المهنية :

تم توزيع الأعمال التي تضمنها الدليل على خمس فئات / مستويات مهنية ، على أساس نوع وحجم المؤهلات المطلوبة (معارف ، مهارات ، قدرات عقلية ، قدرات بدنية) ، وذلك بعد دراسة العلاقة القائمة بين مستويات العمل ومستويات وأنماط التعليم والتدريب ، والمسارات الممكنة للانتقال من مستوى مهني إلى آخر ، وذلك لما يحققه هذا التوزيع من فائدة في عمليات الاختيار والتعيين ، وتقييم العمل وتحديد الأجور ، ومنح تراخيص مزاولة المهنة / العمل وهذه الفئات هي :

1 - فئة الاختصاصي Specialist :

تشمل هذه الفئة، الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر قدر عال من المعارف العلمية والمهارات الفنية والإدارية لدى شاغليها، لتمكينهم من تحليل وتخطيط وتقييم العمل وتطويره، ومتابعة الأفراد خلال مراحل الإنجاز، وحل مشاكل العمل والأفراد. ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل جامعي. ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة : محام، قاض، مهندس ميكانيكي، طبيب بيطري، محاسب عام.

2 - فئة الفني Technician :

تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر معارف نظرية (فنية وعلمية) ومهارات عملية وإشرافية لدى شاغليها، لتمكينهم من تفهم طبيعة الأداء وتحليله، لتحديد خطوات ومراحل الإنجاز ومتابعته وتقييمه، بالإضافة إلى نقل أفكار الاختصاصيين إلى العاملين في فئات المستويات المهنية الأدنى. ويحتاج الفرد إلى إعداد مهني في مستوى المعاهد المتوسطة، والتي تبلغ مدة الدراسة فيها (2 - 3) سنوات بعد المرحلة الثانوية. ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة : فني مختبر مواد، معلم مرحلة إبتدائية، ممرض، رسام معماري، مصور تلفزيوني.

3 - فئة العامل المهني Occupational Worker :

تشمل هذه الفئة، الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات تغطي إطار المهنة بشكل متكامل لدى شاغليها ، وتتضمن الجانب العملي (الأدائي) والمعلومات الفنية ذات العلاقة والأسس العلمية التي تبنى عليها، إضافة إلى المهارات المتعلقة بتوزيع الأعمال على المرؤوسين وتدريبهم ورفع كفاءتهم . ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إلى إعداد في مستوى إنهاء المرحلة الثانوية ، ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة : خراط عام، بائع عام، كاتب تسجيل حسابات .

4 - فئة العامل الماهر Skilled Worker :

تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات متعلقة بجزء متكامل من المهنة لدى شاغليها، وتتطلب هذه المهارات إعداداً متخصصاً في مراكز التدريب، وتكون مدة التدريب عامين في المتوسط، ويغطي التدريب جانبي المهارات العملية والمعلومات الفنية ذات العلاقة . ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة : خراط، لحام كهرباء، طابع عام .

5 - 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 .

من الضروري التأكيد على عدم وجود حدود فاصلة أو انقطاعات واضحة بين المستويات المهنية المشار إليها آنفاً ، فهي تشكل فيما بينها مساحة متصلة ، جرى تقسيمها تحكيمياً / إرادياً ، وفقاً لأسس محددة ، سبقت الإشارة إليها ، وتلبية لمتطلبات معينة .

(12) العلاقة بين فئات المستويات المهنية ونظم الإعداد المهني :

لقد روعي 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 ، وفقاً 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 بواحد أو أكثر من الأساليب التالية :

- 1 - الحصول على درجة علمية (ثانوية ، دبلوم ، ليسانس أو بكالوريوس . . . الخ) من مدرسة أو كلية أو معهد أو جامعة معترف بها .
- 2 - حضور برنامج تدريب رسمي خارج العمل ، في مراكز ومعاهد تدريب متخصصة أو الجامعات .
- 3 - التدريب داخل العمل .
- 4 - اكتساب الخبرة أثناء أداء المهنة / العمل .
- 5 - التدريب الذاتي .

(13) 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 وفقاً لمايلي :

- 1 - الرقم الأول من اليسار يدل على القسم .
- 2 - الرقمان الأول والثاني معاً ومن اليسار أيضاً يدلان على الجزء .
- 3 - الأرقام الأول والثاني والثالث معاً ومن اليسار ، تدل على الباب .
- 4 - الرقم الرابع من اليسار يدل على الفصل .
- 5 - الرقمان الخامس والسادس من اليسار ، يدلان مع بعض على المهنة .
- 6 - الرقم السابع والأخير من اليسار ، يدل على فئة المستوى المهني ، حيث خصص لكل فئة رقم خاص كمايلي :

الرمز	الفئة
1	الاختصاصي
2	الفني
3	العامل المهني
4	العامل الماهر
5	العامل محدود المهارة

الخاتمة

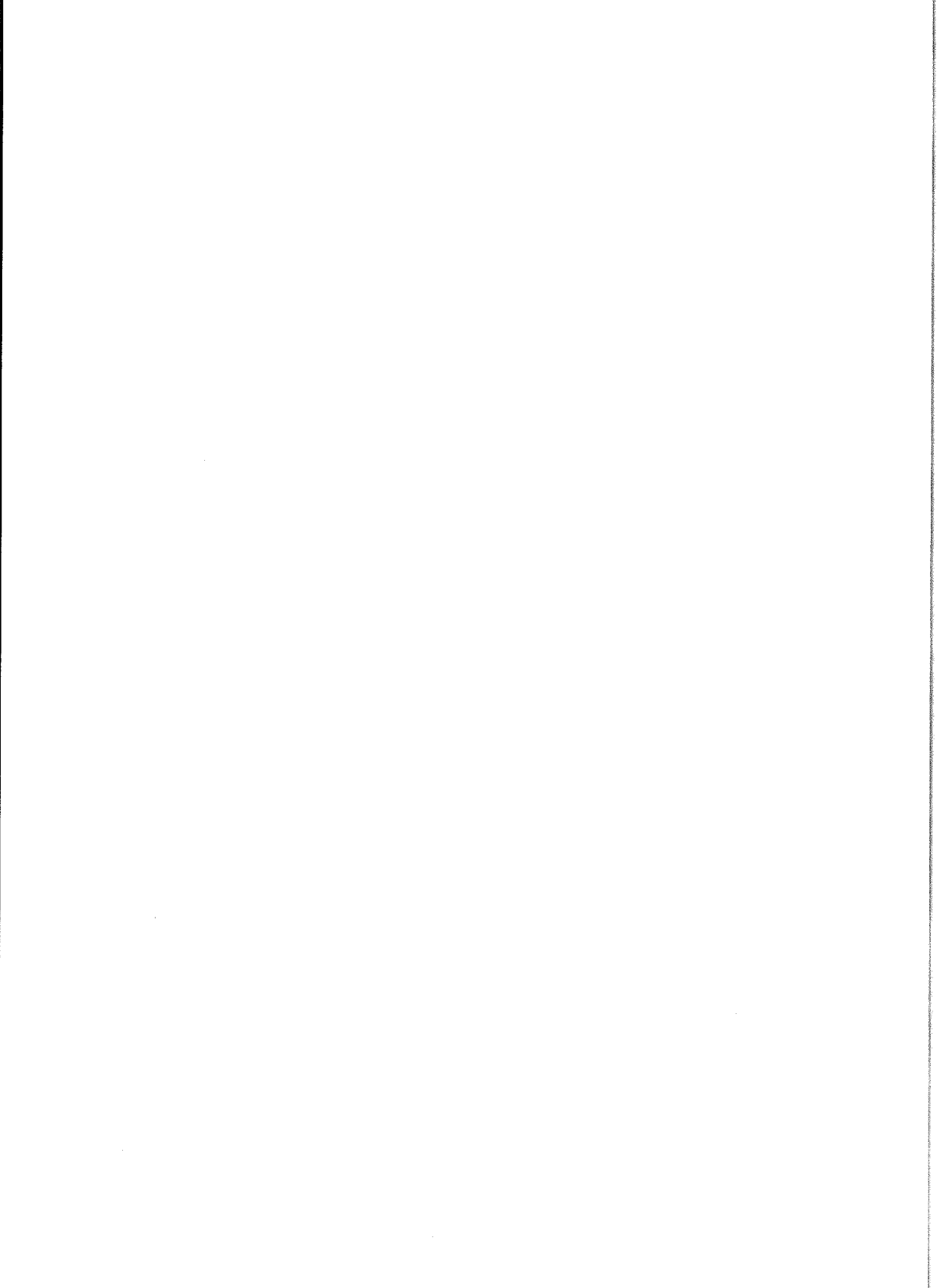
تتويجاً للجهود التي بذلت لإعداد مشروع الدليل والمراحل والخطوات التي مر بها إنجازها ، اتخذ مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في دورته العاشرة المنعقدة في يناير 1990 ، قراره بإقرار الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني واعتماد الإجراءات التنفيذية الاسترشادية حول تطبيق وتطوير الدليل .

ولقد شكل اعتماد الدليل وإقراره من قبل المجلس إنجازاً رائداً على صعيد العمل العربي الخليجي المشترك وخطوة هامة نحو توحيد آليات العمل في المجال العمالي ، نظراً لما يمثله وجود هذا الدليل من توفير لغة تفاهم مشتركة تتعلق بالهياكل المهنية وتيسر فرصاً واسعة لتبادل معلومات القوى العاملة على المستوى المحلي والعربي الخليجي ولكونه يمثل أساساً علمياً وعملياً مشتركاً في مجال إجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بتخطيط القوى العاملة والعمل على تنميتها لتحقيق التوازن الكمي والنوعي بين إجمالي القوى العاملة المتاحة وبين احتياجات الاقتصاد الوطني في مختلف المهن والتخصصات .

**عرض مقارن بين
الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني
والمستويات العربية والدولية**

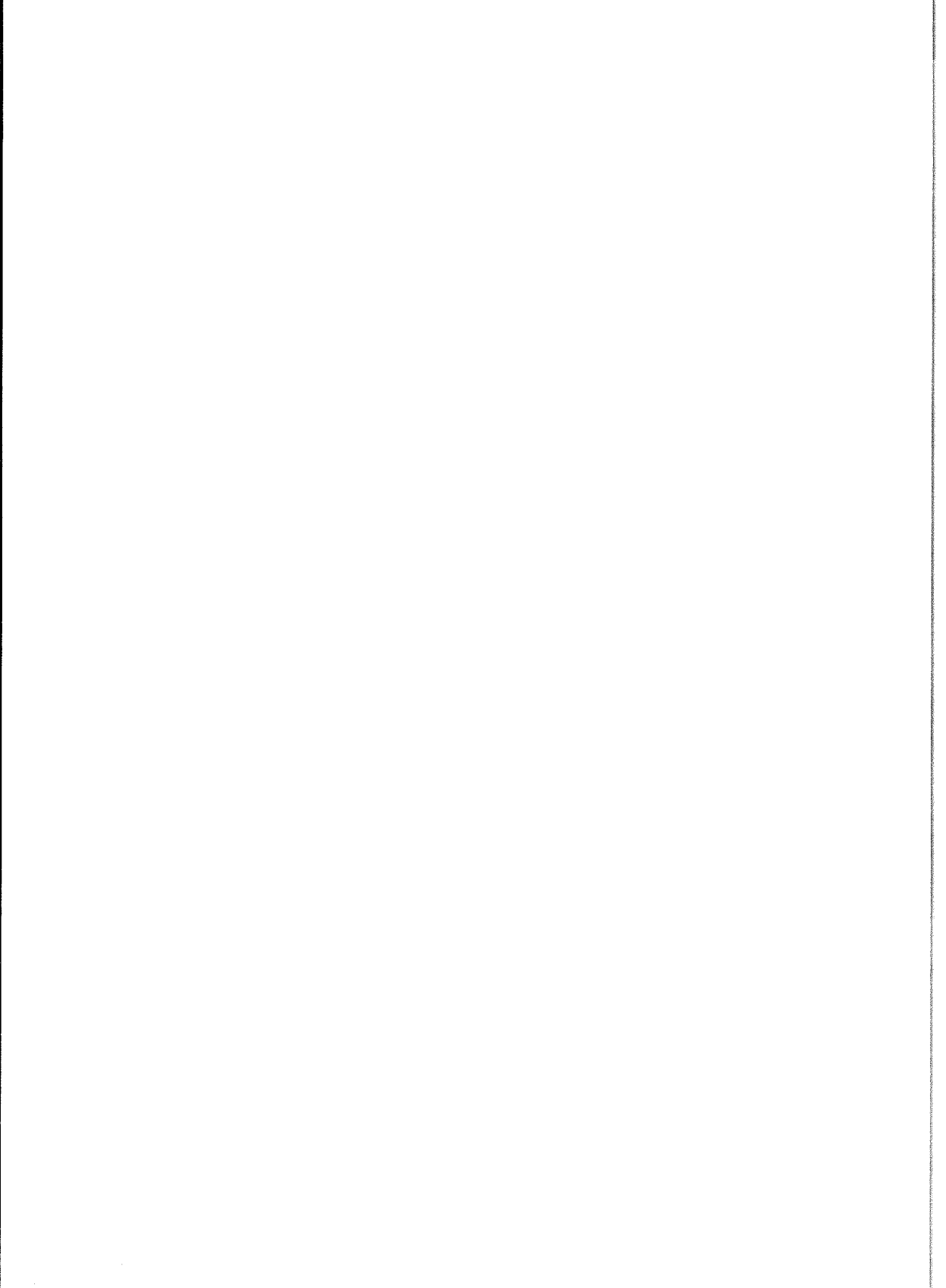
إعداد
الأستاذ أحمد مصطفى عبدالله

الخبير في مجال التدريب والتصنيف المهني



محتويات البحث

الصفحة	من - إلى
170 - 169	مقدمة :
179 - 171	أولاً : منهجية العمل
184 - 180	ثانياً : هيكلية التصنيف
188 - 185	ثالثاً : نقاط الاتفاق والاختلاف بين التصنيف الدولي للمهن (ISCO 88) والتصنيف المهني العربي
196 - 189	رابعاً : نقاط الاتفاق والتميز بين التصنيف المهني العربي والدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني
197	الخلاصة :



مقدمة

بإصدار الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني توفرت لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية أداة حيوية فاعلة توفر وصفاً قياسياً عربياً خليجياً للمهن المختلفة من واقع ميادين وسوق العمل بدول المجلس . تمتد وظائفه لتشمل مجالات تخطيط الموارد البشرية بشكل عام وتنظيم تشغيل القوى العاملة وتطوير وتنسيق برامج التدريب المهني ورسم سياسات الاستخدام والأجور، إضافة إلى الدور الإحصائي الهام في تجميع البيانات والمعلومات وفقاً للغة مهنية موحدة .

وقد تدارس مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون مشروع الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني في دوراته المتعاقبة ، تابع من خلالها مراحل إعداد مشروع الدليل ، وقد كان من أبرز ما أكد عليه المجلس ضرورة الاسترشاد بالتصنيف الدولي القياسي للمهن (ISCO) وأن يتسم الدليل الخليجي بإطاره العام لخدمة الأغراض الإحصائية على المستوى الدولي كما أكد على ضرورة أن يكون الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني منسجماً ومتوافقاً مع التصنيف المهني العربي في هيكلته ورموزه وفي تحديد فئات مستويات المهارة ، وذلك بهدف تيسير نقل وتبادل معلومات سوق العمل على المستوى العربي ، وليشكل الدليل الخليجي خطوة أساسية نحو الإعداد للتصنيف المهني العربي الذي كان في طور الإعداد في ذات الفترة .

وتأتي هذه المقارنة الموجزة للتركيز على العناصر المشتركة التي تجمع بين التصنيف الدولي للمهن والتصنيف المهني العربي والدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتصنيف المهني ، وتحديد نقاط التميز التي اتسم بها الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتصنيف المهني لكونه تعبيراً عن الواقع المهني بدول المجلس وواقع ميادين العمل فيها ومصداقيته في تلبية احتياجاتها ومتوافقاً في الوقت نفسه مع المستويات العربية والدولية المعتمدة في هذا المجال .

أولاً - منهجية العمل

(1) خاصية التجانس في التصنيف:

1 - التصنيف الدولي للمهن (ISCO 88):

تبنى التصنيف الدولي للمهن هدفاً محدداً يتعلق بالغرض الإحصائي للمقارنة الدولية فوظيفته وظيفة إحصائية، ولذلك نهج إلى اعتماد نوع العمل كخاصية تجانس يتم على أساسها التصنيف في فصول وأبواب، وينسجم هذا الاختيار مع الوظيفة المحددة.

2 - التصنيف المهني العربي:

تجاوز التصنيف المهني العربي في وظائفه، الوظيفة الإحصائية حيث تم تصميمه لتوفير فرص استثمار المشروع لغايات تخطيط وإعداد وتشغيل القوى العاملة، ولذلك نهج إلى اعتماد طبيعة العمل كخاصية تجانس يتم في ضوءها تجميع المهن (الأعمال) ذات الطبيعة المتجانسة في فصل ومن ثم الفصول المتجانسة في باب وهكذا.

ويبين المثال الآتي الفرق بين المنهجين ولنأخذ على سبيل المثال مهنة (معلم):

فعند اعتماد نوع العمل كخاصية تجانس، يكفي أن نقول: معلم مرحلة ثانوية أو معلم مرحلة متوسطة ولا نحتاج لتفصيل أكثر.

أما اعتماد طبيعة العمل كخاصية تجانس فهي تحتم تفصيلاً أكثر، فنقول: معلم رياضيات. معلم لغة إنجليزية، وهكذا ضمن كل مرحلة تعليمية، فالمعلومات والبيانات الإحصائية المتحصلة عن استخدام نوع العمل كخاصية تجانس تفيد لأغراض المقارنة الدولية فلا نحتاج لأغراض المقارنة أكثر من معرفة أعداد المعلمين في البلد ولكن لا نستطيع استثمار مثل هذه المعطيات في تخطيط وتوجيه وإعداد الموارد البشرية بشكل منسجم مع الاحتياجات التخصصية الفعلية.

3 - الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني:

سار المشروع في مراحل إعدادة الأولى بالنسبة للتسميات المهنية وفق منهجية التصنيف القياسي الدولي للمهن (ISCO 68) حيث وقف عند مستوى المهنة ولم يتجاوز ذلك في الكثير من الأحيان إلى مستوى الأعمال (JOBS) وبذلك أغفل كثيراً من المسميات المهنية. إلا أنه ومن خلال ما لحق بالمشروع من تطورات في ضوء مستجدات التجربة العربية والدولية في مجال التصنيف المهني، فقد تم إدخال بعض التعديلات على المسميات المهنية لكي تعكس (الأعمال) التي تمارس حالياً والمتوقع ممارستها في المستقبل، أي أن المشروع قد أكد توجهه باعتماد طبيعة العمل كخاصية تجانس، حيث أصبحت المهنة تضم مجموعة من الأعمال المتفاوتة في سعة التخصص وفي مستوى المهارة، مثال: مهنة ميكانيك السيارات أصبحت تضم أعمالاً متعددة مثل: ميكانيكي محرك، وميكانيكي جهاز قيادة، وميكانيكي خدمة سريعة، وهو بذلك ينسجم مع منهجية إعداد التصنيف المهني العربي وأهدافه وأغراضه.

(2) مستويات المهارة :

1 - التصنيف الدولي للمهن (ISCO 88) :

اعتمد التصنيف الدولي للمهن معيارين لتحديد مستويات المهارة هما :

أ - دقة المهارة ومدaha .

ب - المجال المعرفي الذي تتطلبه المهارة .

ونراه عند التطبيق الفعلي اعتمد أساساً على المراحل التعليمية بالاستناد إلى التصنيف الدولي القياسي للتعليم الصادر عن اليونسكو عام 1987 كما يأتي :

- المستوى رقم (1) يتطلب تعليماً أو إعداداً مهنيّاً في مستوى مرحلة التعليم الابتدائية أي دراسة منتظمة لمدة 5 - 6 سنوات
- المستوى رقم (2) يتطلب تعليماً فوق الابتدائي ولغاية نهاية المرحلة الثانوية
- المستوى رقم (3) يتطلب تعليماً فوق الثانوي ودون الجامعي .
- المستوى رقم (4) يتطلب إعداداً جامعياً .

												13	14	15	16
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
المستوى (1)						المستوى (2)						المستوى (3)			
						السلم التعليمي						المستوى (4)			

كما عمد التصنيف الدولي إلى تعميم مستوى المهارة على أساس القسم فكل قسم من أقسامه مرتبط بمستوى مهارة محدد، ويمكن قبول فكرة التعميم لأقسام الاختصاصيين والفنيين فقط، لأن كل المهن في كل من هذين القسمين ذات فئة مستوى واحد، ويمكن أن تتضمن الفئة أكثر من مستوى، فلو أخذنا الاختصاصيين كفئة فهناك مستوى الدرجة الجامعية الأولى ومستوى الدرجة الجامعية الثانية ومستوى الدرجة الجامعية الثالثة فهي مستويات متفاوتة يمكن تجميعها ضمن فئة واحدة هي فئة التعليم الجامعي.

2 - التصنيف المهني العربي :

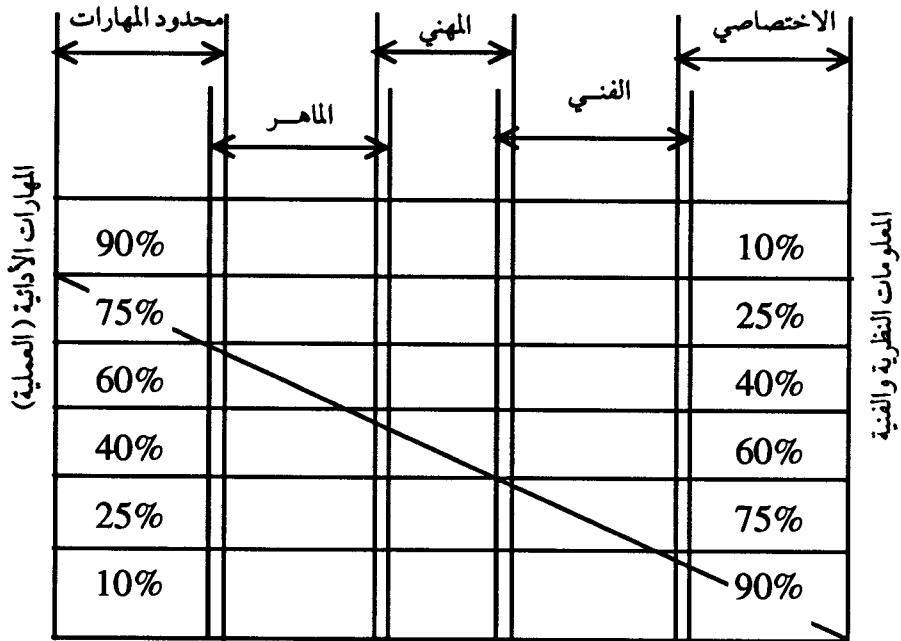
اعتمد التصنيف المهني العربي مبدأ فئات مستويات المهارة وحدد خمس فئات هي :

- 1 - فئة الاختصاصي
- 2 - فئة الفني
- 3 - فئة العامل المهني
- 4 - فئة العامل الماهر
- 5 - فئة العامل محدود المهارات

وقد روعي في هذا التحديد معياران أساسيان هما :

أ - العلاقة بين المهارات العملية والمعلومات النظرية المرتبطة بها :

فكلما ازداد حجم المعلومات النظرية والفنية التي يتطلبها الأداء تزداد درجة فئة مستوى المهارة كما يأتي :

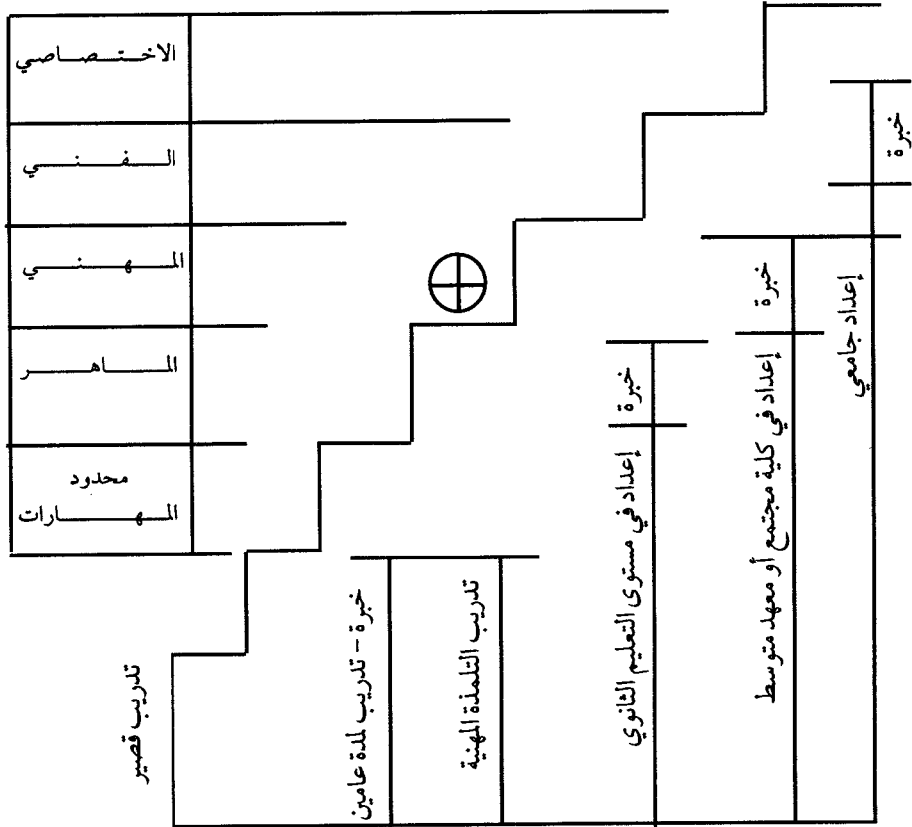


من اللوحة نستنتج أن فئة مستوى المهارة تتأثر بالمحتوى الأدائي والمعلوماتي للمهنة ، ففئة مستوى محدود المهارات مثلاً يشكل الأداء العملي (75 - 90 %) من محتوى المهنة في حين يمثل الجانب المعلوماتي (10 - 25 %) ونرى أن هذا الأمر معكوس في فئة الاختصاصيين حيث يشكل الجانب المعلوماتي الشق الأكبر (75 - 90 %) ولهذا نقول : أنها تتطلب إعداداً جامعياً .

ب - مدة ومستوى الإعداد المهني المطلوب :

تتأثر فئة مستوى المهارة بمدة ومستوى الإعداد . فكلما ارتفع مستوى الإعداد وزادت مدته ترتفع درجة فئة مستوى المهارة .

ويبين الشكل الآتي الأسس التي تبناها التصنيف المهني العربي في هذا المعيار :



العلاقة بين فئات المستويات المهنية ونظم الإعداد المهني

هذا وفي ضوء المعيارين السالفين تم تحديد فئة مستوى المهارة لكل مهنة (عمل) متضمنة في التصنيف المهني العربي ، وهذه ميزة تميز بها عن التصنيف المهني الدولي الذي عمم مستوى المهارة على أساس القسم ، فقد يضم القسم مهناً تتفاوت في مستوى المهارة .

3 - الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني :

لم يتطرق المشروع في مراحل إعدادة الأولى إلى تحديد فئة المستوى المهني للعمل . وفي ضوء متابعة المستجدات على صعيد التجربة العربية والدولية فقد تم اعتماد وإدخال فئات المستويات المهنية الآتية على الرقم الرمزي للعمل وتمثله الخانة السابعة من الشمال وبذلك قد وصل الدليل في التصنيف إلى الحد السادس .

الرقم الرمزي للفئة	فئات المستويات المهنية
1	الاختصاصيون
2	الفنيون
3	العامل المهني
4	العامل الماهر
5	العامل محدود المهارات

4- المبررات :

يتيح تحديد فئة المستوى المهني معرفة نوعية ومستوى الإعداد المهني لشاغل العمل وكذلك يشكل معياراً موضوعياً يساهم في رسم سياسات الأجور بالإضافة إلى المساهمة في التخطيط الدقيق لتنمية وتطوير كفاءة الموارد البشرية .

وتنسجم فئات المستوى المهني المقترحة مع ما أفرزته 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 المهرة
- يعد التدريب القصير فئة العاملين محدودي المهارات

(3) التوصيف المهني :

1 - التصنيف الدولي للمهن :

لما كانت وظيفة التصنيف الدولي للمهن وظيفية إحصائية فقط فلا تدعو الحاجة إلى توصيف المهن ولذلك لا يتضمن هذا التصنيف توصيفاً مهنيًا .

2 - التصنيف المهني العربي :

تضمن المشروع توصيفاً مهنياً لكل مهنة تحدد مهام شاغلها بتفصيل دقيق يخدم أغراض النمو المهني وتطوير برامج التوجيه والإعداد والتدريب المهني ، كما يساعد في تقييم العمل ورسم سياسات الأجور .

3 - الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني :

تضمن الدليل توصيفاً مهنياً لكل مهنة كما هو الحال بالنسبة للتصنيف المهني العربي ، وقد راعى الدليل خصوصيات الأداء المطبقة في كل مهنة في دول مجلس التعاون إذ أنه جاء مراعيّاً لخصوصية دول مجلس التعاون في تفاصيله ، حيث قام فريق العمل الفني بدراسة كافة التصنيفات القطرية وإجراء جداول مقارنة تفصيلية للمهن وأوصافها بحيث يتم استخلاص الوصف المهني المتكامل من واقع تلك المقارنات .

كما تم إعداد استمارة مسح ميداني لعينات من التوصيف المهني في دول المجلس للتأكد من مصداقية التوصيف ومطابقتها لواقع المهنة ميدانياً وقد كانت نتائج المسح مشجعة للغاية .

ثانياً - هيكلية التصنيف

(1) الأقسام:

1 - التصنيف الدولي للمهن (ISCO 88):

تضمن المشروع عشرة أقسام هي :

- 1 المشرعون وكبار الموظفين والمديرون .
- 2 الاختصاصيون .
- 3 الفنيون ومساعدو الاختصاصيين .
- 4 الكتبة .
- 5 عمال الخدمات وعمال البيع .
- 6 العمال المهرة في مجالي الزراعة وصيد الأسماك .
- 7 الحرفيون والعمال الصناعيون المرتبطون بهم .
- 8 مشغلو الآلات والمصانع وعمال تركيب الآلات .
- 9 المهن البسيطة .
- 0 القوات المسلحة .

2 - التصنيف المهني العربي :

تضمن التصنيف المهني العربي عشرة أقسام أيضاً هي :

- 0 المديرون في الإدارة العامة وإدارة الأعمال .
- 1 الاختصاصيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية .
- 2 الفنيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية .
- 3 المهن الكتابية .
- 4 مهن البيع .
- 5 مهن الخدمات .
- 6 مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد .
- 7 المهن الهندسية الأساسية المساعدة .
- 9 مهن القوات المسلحة والأمن .

3 - الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني :

تبني الدليل في مراحل إعدادة الأولى نفس أقسام التصنيف القياسي الدولي للمهن (طبعة 1968) بأن أبقى على دمج القسمين (1,0) وكذلك الاقسام (7, 8, 9) .

وفي ضوء متابعة المستجدات العربية والدولية فقد تم إعادة ترتيب وتسمية الأقسام وتفادي الدمج لتصبح على النحو الآتي :

- 0 مديرو الإدارة العامة والاعمال .
- 1 الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية .
- 2 الفنيون في المواضيع العلمية والفنية و الإنسانية .
- 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 العاملون في القوات المسلحة (لم يتم تصنيف وتوصيف القسم الخاص بالعاملين في القوات المسلحة) .

(2) حدود التصنيف :

1 - التصنيف الدولي للمهن :

وصل هذا المشروع في التصنيف لغاية الحد الرابع فقط كما يأتي :

Major Group	-	القسم
Sub - Major Group	-	الجزء
Minor Group	-	الباب
Unit Group	-	الفصل

2 - التصنيف المهني العربي :

وصل هذا المشروع في التصنيف لغاية الحد السادس كما يأتي :

- القسم
- الجزء
- الباب
- الفصل
- المهنة (العمل)
- فئة مستوى المهارة

3 - الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني :

سار المشروع في مراحل إعدادة الأولى في هيكلية التصنيف على نفس هيكلية التصنيف القياسي الدولي للمهن (طبعة 1968) . بأن تبنى أربعة حدود هي (القسم ، الباب ، الفصل ، المهنة) .

وفي ضوء المستجدات العربية والدولية فقد تمت إضافة حد جديد بين القسم والباب يسمى " الجزء " أي الوصول بالتصنيف المهني إلى الحد الخامس بهدف إخراج المشروع ليكون على اتساق مع توجه منظمة العمل الدولية في مشروعها الجديد ، حيث تم إدخال هذا الحد ، وحتى يكون متكاملأ مع مشروع التصنيف المهني العربي الذي تبنى أيضاً هذا الحد ، وبحيث أمكن في ضوء إدخال هذا الحد تلافي الفصول العائمة والمسميات

المهنية غير المحددة والمثلة بالعنوان " الآخرون الذين لم يصنفوا في مكان آخر " وتحديد الفصول بدقة وبشكل تفصيلي وتصنيف كل مهنة في موقعها بالتحديد وبذلك تكون البيانات الإحصائية المبنية على هذا الأساس أكثر دقة وشمولاً بحيث يمكن تخطيط وتنمية الموارد البشرية على المستوى القطري والخليجي بشكل دقيق ، والحدود التي تبناها الدليل كما يأتي :

- مجموعات رئيسة : القسم ويتفرع إلى أجزاء .
- مجموعات جزئية : الجزء ويتفرع إلى أبواب .
- مجموعات فرعية : الباب ويتفرع إلى فصول .
- مجموعات مهنية : الفصل ويتفرع إلى مهن (أعمال) .
- المهنة (عمل) .

بالإضافة إلى تحديد المستوى المهني للعمل كحد سادس .

ثالثاً - نقاط الاتفاق والاختلاف بين التصنيف الدولي للمهن (ISCO 88) والتصنيف المهني العربي

(1) ترميز الأقسام :

- 1 - استخدم المشروعان نظام الترميز العشري .
- 2 - خصص المشروعان خانة واحدة للدلالة على القسم .
- 3 - اختلف المشروعان في استخدام رقم البدء، ففي حين ابتداء التصنيف الدولي بالرقم (1) وانتهى بالرقم (0) ابتداء التصنيف العربي بالرقم (0) وانتهى بالرقم (9) . ونعتقد أن النهج العربي أسلم حيث أن أول رقم في الأرقام الحسابية هو الرقم (0) .
- 4 - يتكون الرقم الرمزي في التصنيف الدولي من أربع خانات تمثل أربعة حدود بينما يتكون الرقم الرمزي في التصنيف المهني العربي من سبع خانات تمثل ستة حدود .

(2) محتويات ومسميات الأقسام:

- 1 - اتفق المشروعان في المحتويات ونسبياً في مسميات القسم الثاني والثالث والرابع (يقصد تسلسل الأرقام وليس الرمز) .

2 - خصص المشروع الدولي قسماً واحداً لعمال الخدمات والبيع في حين فصل المشروع العربي بين مهن الخدمات ومهن البيع وخصص قسماً لكل منهما اعتماداً على أن طبيعة المهن في كل منهما غير متجانسة ، كما اتفق المشروعان في القسم السادس من حيث الرمز والمضمون ونسبياً من حيث التسمية .

3 - هناك اتفاق حول مضمون القسمين السابع والثامن ، إنما هناك اختلاف في التسميات والترتيب ، فالقسم السابع في الدولي والمسمى «بعمّال الحرف» يمثله القسم الثامن في التصنيف العربي والمسمى «بالمهن الهندسية الأساسية المساعدة» ، وقد اختار التصنيف العربي هذه التسمية لتفادي النظرة الضيقة لمفهوم الحرف الذي ينحصر عموماً في الأعمال اليدوية والتقليدية ، أما القسم الثامن في الدولي والمسمى «مشغلو الآلات والمصانع وعمال التجميع» يمثله القسم السابع في المشروع العربي من حيث المضمون .

4 - خصص التصنيف الدولي للمهن قسماً للمهن البسيطة أو Elementary Occupations في حين أن التصنيف المهني العربي وزّع هذه الفصول المهنية في أقسام التصنيف حسب طبيعة الأعمال وتجانسها ولم يفردها قسماً خاصاً .

(3) الحدود:

اتفق المشروعان على ضرورة إيجاد حد بين القسم والباب ويسمى هذا الحد بالجزء أو Sub - Major Group .

(4) المستوى:

توقف التصنيف الدولي عند مستوى الحد الرابع في حين واصل التصنيف المهني العربي التصنيف ليصل إلى الحد السادس بمعنى أنه شمل المهن وحدد فئة مستوى المهارة لكل مهنة .

(5) الهيكل العام لسلم المهارات:

1 - يحدد التصنيف الدولي للمهن فئات المستوى بأربع فئات تبعاً للتصنيف الدولي المعياري للتعليم بينما تم تحديدها بخمس فئات في التصنيف المهني العربي .

2 - اختلف المشروعان أيضاً في الرقم الرمزي الدال على فئة المستوى فاستخدم التصنيف الدولي الرقم (4) للفئة العليا وتدرج إلى الرقم (1) للفئة الدنيا، بينما في التصنيف المهني العربي كان الرقم (1) للفئة العليا (الاختصاصي) ثم يتدرج حتى الرقم (5) للفئة الدنيا (العامل محدود المهارات) .

3 - حدد التصنيف الدولي للمهن فئة مستوى مهني واحدة لكل قسم ماعدا قسم «المشروعون وكبار الموظفين والمديرون» فلم يحدد لها فئة مستوى مهني . بينما حدد التصنيف المهني العربي فئة مستوى الاختصاصي للقسمين (1,0) «المديرون في الإدارة العامة والأعمال» و«الاختصاصيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية» وفئة مستوى الفني للقسم (2) «الفنيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية» ولم يحدد فئة مستوى محددة لبقية الأقسام بل حددها ضمن فئات المستويات المهنية «المهني ، العامل الماهر ، العامل محدود المهارات» .

رابعاً - نقاط الاتفاق والتميز بين التصنيف المهني العربي والدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني

(1) منهجية العمل :

1- الأهداف :

اتفق المشروعان في شمولية أهداف التصنيف والتوصيف المهني من حيث توفير فرص استثمار التصنيف والتوصيف لغايات تخطيط وإعداد وتدريب وتشغيل القوى العاملة إضافة إلى توفير أداة مشتركة وموحدة لجمع وتبادل المعلومات والبيانات الإحصائية المتعلقة بالقوى العاملة على المستوى الإقليمي والقومي .

2- خاصية التجانس :

تبنى المشروعان طبيعة العمل كخاصية تجانس يتم على أساسها وفي ضوئها حصر المسميات المهنية وتبويبها في مجاميع متجانسة من حيث الطبيعة (طبيعة العمل)، ومن ثم تصنيف هذه المجاميع في أبواب أكثر اتساعاً.

3 - حدود التصنيف :

اتفق المشروعان في الوصول في التصنيف إلى الحد السادس بهدف توفير الأسس والمعايير الكفيلة بتحقيق الأهداف المعتمدة أساساً للمنهجية .

4 - فئات المستويات المهنية :

في ضوء تجانس أنظمة الإعداد والتعليم على المستويين العربي الخليجي بخاصة والعربي بعامة ، فقد اتفق المشروعان على تبني خمس فئات للمستويات المهنية وعلى مسميات هذه الفئات تحقيقاً للتكامل وتيسيراً لتوفير أداة موحدة لجمع وتحليل وتبادل وتفسير مضامين المعلومات والبيانات .

5 - نظام الترميز :

اتفق المشروعان من حيث تبني إطار موحد لنظام الترميز وانسجم الترميز فيهما لغاية الحد الثالث (الباب) وظهر بعض الاختلاف في ترميز بعض الفصول والمهن مراعاة لخصوصية الهياكل المهنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية التي فرضت مثل هذا الاختلاف الذي لن يؤثر سلباً على عملية جمع وتبادل المعلومات على المستوى العربي .

(2) هيكلية التصنيف:

1 - الأقسام:

اتفق المشروعان من حيث الأقسام (عددتها ومسمياتها) وهناك اختلاف واحد فقط يتركز في مسمى القسم (0)، فيسميه الدليل الخليجي «مديرو الإدارة العامة والأعمال» في حين تمت تسميته في التصنيف العربي المديرون في الإدارة العامة وإدارة الأعمال.

2 - الأجزاء:

وتتفرغ الأقسام في التصنيف المهني العربي إلى (30) جزءاً بينما هي في الدليل العربي الخليجي الموحد (32) جزءاً والجزء هو الحد الثاني في هيكل التصنيف، فجاءت الأعداد متجانسة تقريباً مع وجود بعض الاختلافات الطفيفة في المسمى والتي لن تؤثر سلباً، لأن اللغة الرقمية (الرمز) هي المستخدمة في جمع وتبادل المعلومات والبيانات استفادة من طاقات الحاسوب (الكمبيوتر).

3 - الأبواب:

اتفق المشروعان أيضاً من حيث الأبواب (الباب هو الحد الثالث في هيكل التصنيف) بصفة عامة حيث يوجد في التصنيف المهني العربي (83) باباً بينما في الدليل العربي الخليجي الموحد تتفرغ الأجزاء إلى (85) باباً، أي وردت بعض الاختلافات المحدودة في عدد من الأبواب مراعاة للخصوصية الخليجية.

4 - الفصول:

الفصل هو الحد الرابع في هيكل التصنيف وتتفرع الأبواب في التصنيف المهني العربي إلى (291) فصلاً بينما هي في الدليل العربي الخليجي الموحد (299) فصلاً، وهنا تبرز بعض الفوارق المبررة بين المشروعين والتي لا تشكل اختلافاً جذرياً إنما اختلافاً في إضافة بعض فصول المهن المتوافرة في عدد من دول مجلس التعاون.

5 - المهن :

المهنة هي الحد الخامس في هيكل التصنيف وهنا أيضاً تبرز بعض الاختلافات فقد تضمن التصنيف المهني العربي في إصداره الأول عام 1987 (1654) مهنة تم تعديلها في الإصدار الثاني إلى (1803) مهن بينما يضم الدليل العربي الخليجي الموحد (1853) مهنة .

جدول بعدد الأقسام والأجزاء والأبواب والفصول
في التصنيف الدولي للمهن (Isco 88)

Cod NO	Major groups	Sub-Major	Minor groups	Unit groups	ISCO skill level
1	Legislators, senior officials and managers	3	8	33	-
2	Professional	4	18	55	4 th
3	Technicians and associate Professionals	4	21	73	3 rd
4	Clerks	2	7	23	2 nd
5	Service workers and shop and market sales workers.	2	9	23	2 nd
6	Skilled agricultural and fishery workers.	2	6	17	2 nd
7	Craft and related trades workers.	4	16	70	2 nd
8	Plant and machine Operators and assemblers.	3	20	70	2 nd
9	Elementary Occupations.	3	10	25	1 st
0	Armed forces.	1	1	1	-
Total		28	116	390	

جدول بعداد الأقسام والأجزاء والأبواب والفصول
والمهن في التصنيف المهني العربي

الرمز	القسم	الجزء	الباب	الفصل	للجنة	نقطة المستوى
0	المديرون في الإدارة العامة وإدارة الأعمال	2	5	15	73	1
1	الاختصاصيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية .	4	15	60	381	1
2	الفنيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية .	4	12	42	185	2
3	المهن الكتابية .	2	5	17	70	5, 4, 3
4	مهن البيع .	3	9	29	124	5, 4, 3
5	مهن الخدمات .	3	8	14	67	5, 4, 3
6	مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد .	2	4	10	62	5, 4, 3
7	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية .	3	11	48	422	5, 4, 3
8	المهن الهندسية الأساسية المساعدة .	5	14	56	419	5, 4, 3
9	مهن القوات المسلحة والأمن والمهن غير الميينة .	2	-	-	-	-
		30	83	291	1803	

جدول بعدد الأقسام والأجزاء والأبواب والفصول والمهن
في الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني

الرمز	القسم	الجزء	الباب	الفصل	للتهة	فئة المستوى
0	مديرو الإدارة العامة والأعمال .	2	4	13	81	1
1	الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية .	6	15	61	387	1
2	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية .	6	15	48	205	2
3	المهن الكتابية	2	5	16	72	3, 4, 5
4	مهن البيع	3	9	30	126	3, 4, 5
5	مهن الخدمات	3	8	17	69	3, 4, 5
6	مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد	2	4	10	58	3, 4, 5
7	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية .	3	11	48	433	3, 4, 5
8	المهن الهندسية الأساسية المساعدة	5	14	56	422	3, 4, 5
9	مهن القوات المسلحة والأمن .	-	-	-	-	-
		32	85	299	1853	

(3) التوصيف المهني:

1 - يعتمد التوصيف المهني أساساً على الواقع الفعلي الممارس في ميادين العمل المهني ، فقد نهج التصنيف المهني العربي اعتماد عمومية التوصيف في حين راعى الدليل العربي الخليجي خصوصية الواقع العملي الخاص الممارس ، وقد استثمر الدليل الخليجي نتائج استمارات المسح الميداني الذي أجراه المكتب التنفيذي لاختبار التوصيف في دول مجلس التعاون ، ولاعتماده في تطوير وتنقيح مضامين الأوصاف المهنية ، وبذلك يكون التوصيف في الدليل العربي الخليجي الموحد أكثر خصوصية وانسجاماً مع متطلبات الهياكل المهنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .

2 - تم اعتماد ترجمة الإنجليزية للمسميات المهنية الواردة في الدليل العربي الخليجي الموحد بغرض تسهيل عملية استخدامه والاستفادة منه في مختلف المجالات والأغراض التي وضع من أجلها .

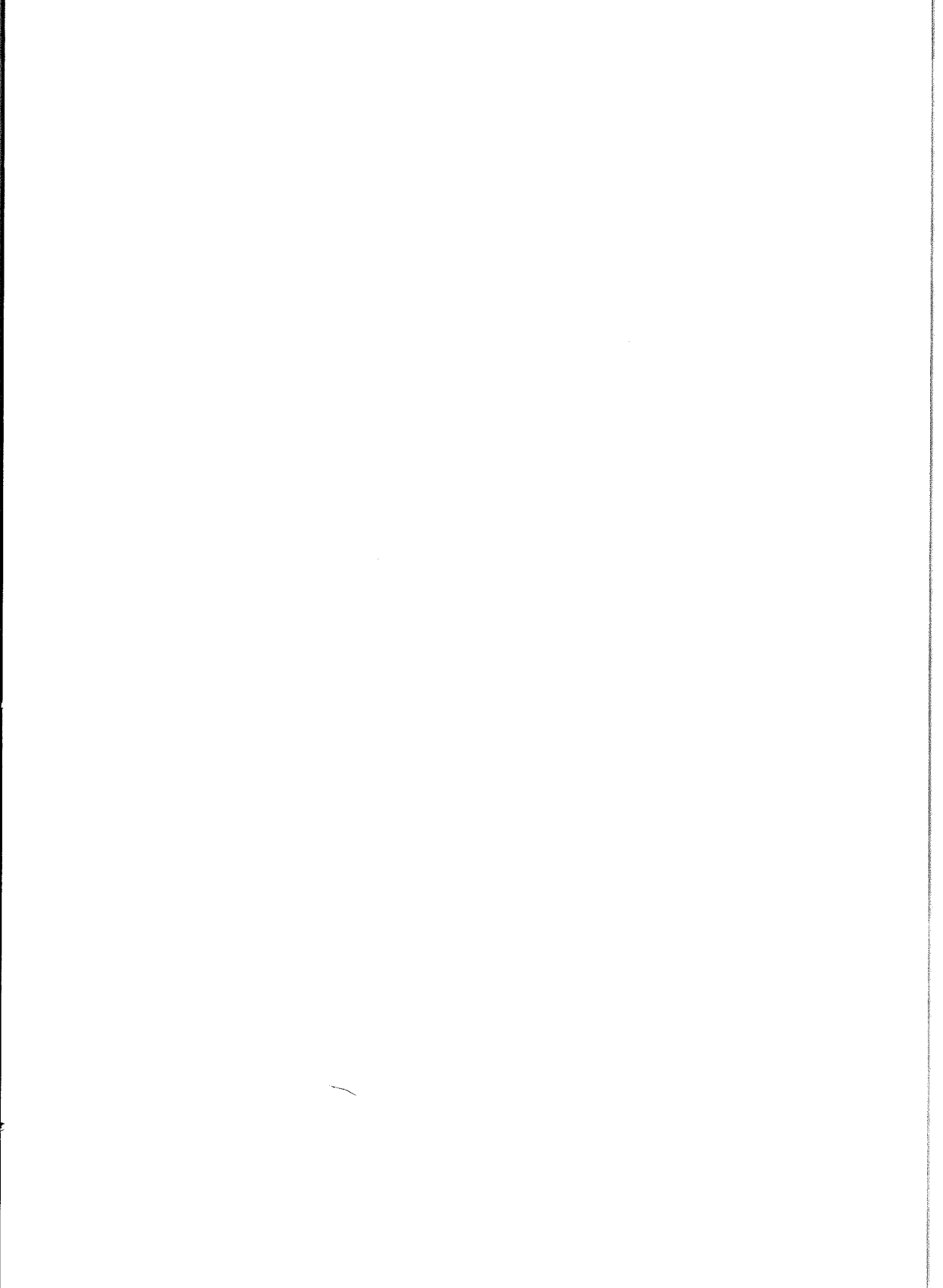
3 - تم اعتماد لجنة إعداد الدليل العربي الخليجي كلجنة دائمة متخصصة واعتبار أعضائها الردهاء القطريين لمتابعة تطبيق وتطوير وتحديث الدليل وبما يضمن استمرارية مواكبة الدليل للمتغيرات المهنية والمستجدات عربياً ودولياً .

4 - اعتمد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني منهجية للتطوير وحدد الإجراءات المطلوبة لإجراء التحديث المستمر لمحتويات الدليل ووضع استمارة لتحديث التصنيف أو لحذف أو إضافة مهن أو تعديل التوصيف ، يقوم المكتب التنفيذي بمتابعة استيفاء هذه الاستمارات وإجراء التعديلات المطلوبة .

الخلاصة

يتفق المشروعان من حيث المنهجية والأهداف والإطار العام وبذلك يعتبر المشروعان متكاملين من غير ازدواجية وبشكل يتيح إمكانية توفير أدوات جمع وتبادل وتحليل المعلومات والبيانات المتعلقة بالقوى العاملة من حيث التخطيط والتدريب والتشغيل وفئات مستوياتها .

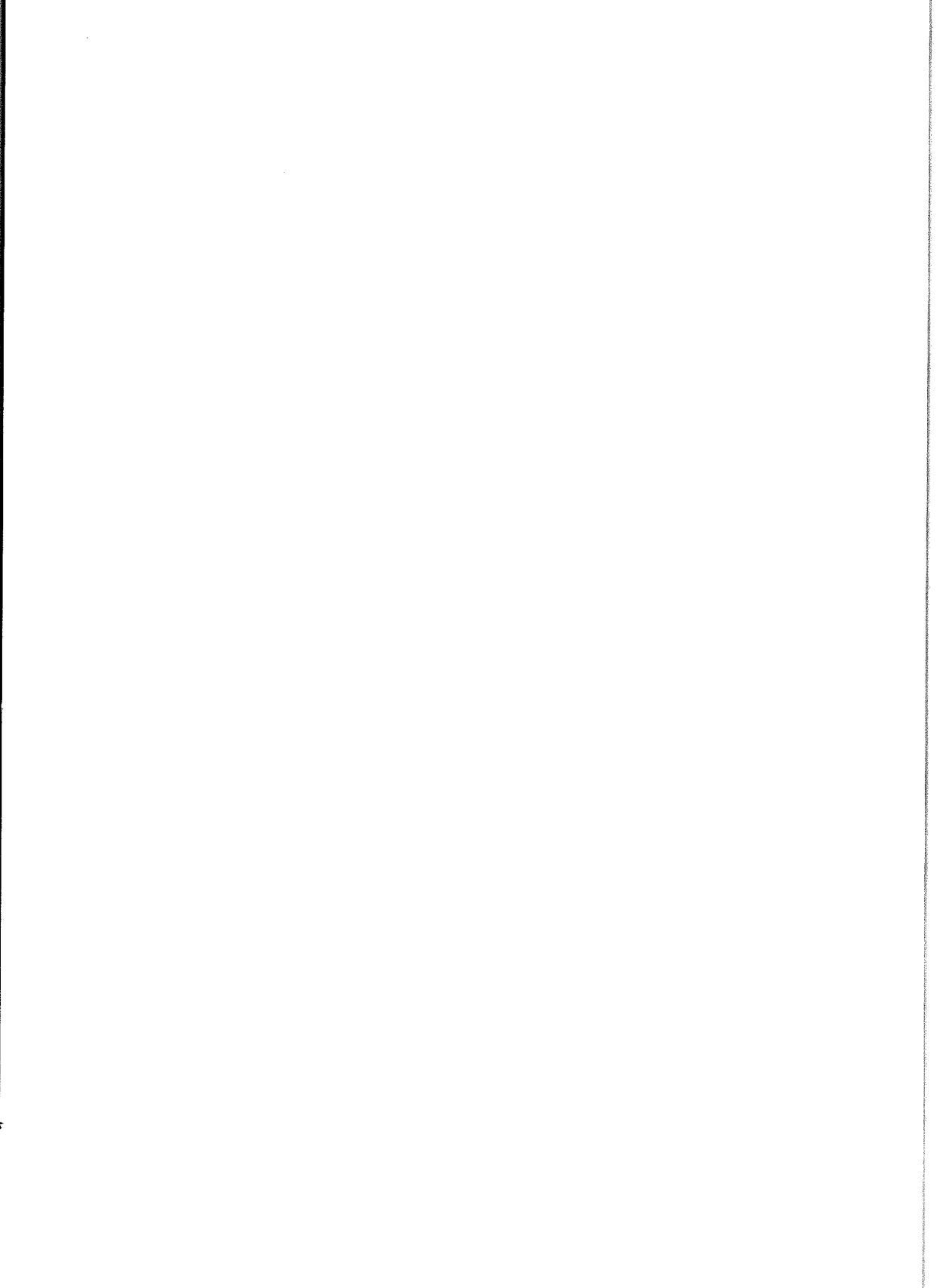
يشكل الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني نقلة متطورة للتصنيف المهني العربي من حيث تلبيته ومراعاته لخصوصية ومتطلبات ميادين وهياكل العمل المهني في دول مجلس التعاون ف جاء أكثر واقعية من حيث المسميات المهنية ومضامين التوصيف .



**استخدامات ووظائف
الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني**

إعداد
الأستاذ محمد فتحي صفا

الخبير في مجال التدريب والتصنيف المهني



الصفحة

من - إلى

أولاً : التوصيف والتصنيف المهني والمصطلحات

210 - 203 المستخدمة فيهما

205 - 203 (1) التوصيف

207 - 206 (2) التصنيف المهني

(3) المصطلحات المستخدمة في التوصيف

210 - 207 والتصنيف المهني

ثانياً : طريقة استخدام الدليل

213 - 211 (1) هيكل الدليل

216 - 214 (2) نظام ترميز الدليل

220 - 217 (3) استخدام الدليل

الصفحة

من - إلى

243 - 221 ثالثاً : مجالات استخدام الدليل

(1) محتويات التوصيف المهني في الدليل

229 - 222 العربي الخليجي الموحد

231 - 230 (2) تبادل ومقارنة إحصاءات القوى العاملة .

234 - 232 (3) تخطيط القوى العاملة

236 - 234 (4) تشغيل القوى العاملة

(5) تطوير سياسات التعليم وبرامج التوجيه

239 - 236 والإرشاد المهني

243 - 239 (6) تقييم العمل وتحديد الأجور

أولاً - التوصيف والتصنيف المهني والمصطلحات المستخدمة فيهما

(1) التوصيف:

توصيف العمل Job description، هو قائمة أو بيان يتضمن معلومات محددة، عن مهنة/ عمل، مرتبة بشكل يسمح باستخدامها بشكل فوري في مجموعة من الاستخدامات المتعلقة بالقوى العاملة.

يتم إعداد الوصف عادة، بعد تحليل المهن/ الأعمال الموجودة فعلاً، أي بعد جمع المعلومات والحقائق الأساسية عنها، باستخدام طرق وتقنيات متعارف عليها بين أخصائي الوصف. ويتم كتابة الوصف ومن ثم اعتماده، بعد إتمام التحليل مباشرة، والتأكد من عدم وجود خطأ ما أو نقص في تصميم أي من المهن/ الأعمال التي تم تحليلها. ويعاد تصميم أي مهنة/ عمل يكتشف وجود خطأ أو نقص في تصميمه، ويكتب وصفه بعد ذلك. أما فيما يتعلق بالمهن/ الأعمال الجديدة، فإن وصفها يكتب ويعتمد مباشرة، بعد التأكد من صحة تصميمها. (شكل رقم 1).

ويتضمن الوصف عادة معلومات، تحدد بناء على طبيعة الاستخدامات التي يعد الوصف لأجلها. إلا أن هناك معلومات نمطية، توجد عادة في أي وصف وهي:

1 - اسم أو عنوان المهنة/ العمل الرسمي (وفي بعض الأحيان تذكر الأسماء الشائعة له أيضاً).

2 - اسم مهنة/ عمل الرئيس المباشر، والوحدة أو الوحدات التنظيمية (الرئيسية والفرعية) التي يتبعها العمل/ المهنة.

3 - ملخص المهنة/ العمل، في حدود سطرين أو ثلاثة. ويبين الملخص الإطار العام للمهنة، والهدف منها، والنتائج الأساسية المتوقعة من شاغلها.

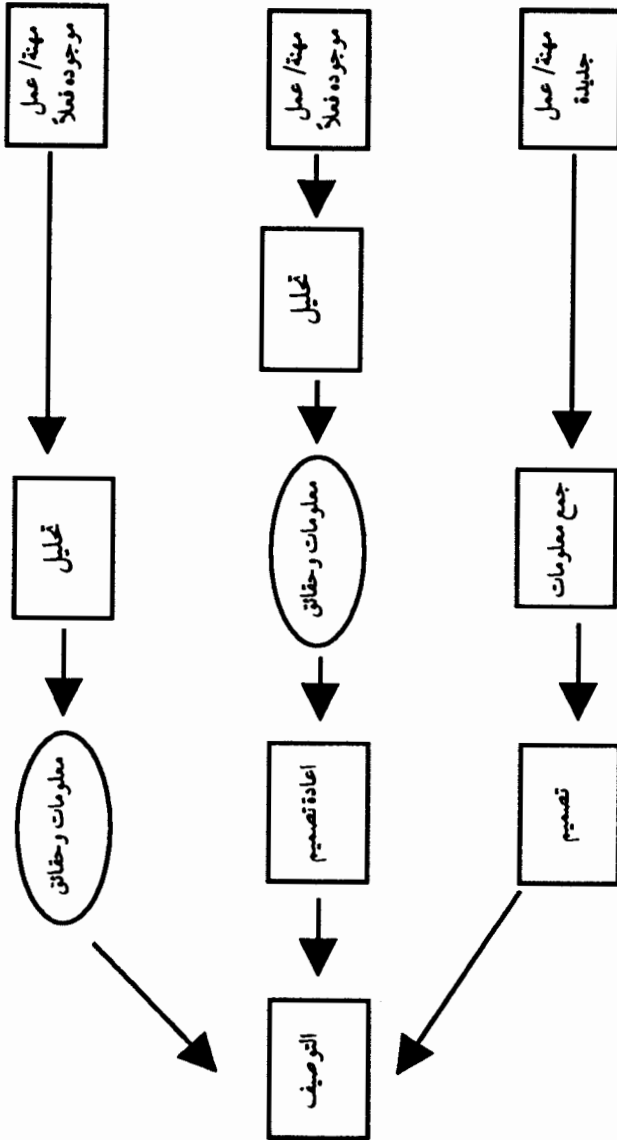
4 - الواجبات اليومية والدورية والطارئة، المحملة على المهنة/ العمل.

5 - الآلات والمعدات والأدوات والأجهزة والمواد التي تستخدم أثناء أداء العمل.

6 - الظروف والشروط التي تؤدي المهنة/ العمل ضمنها، والمخاطر التي قد يتعرض لها شاغل المهنة أثناء تأديته لمختلف واجباتها، والأمراض المهنية التي قد تصيبه بسببها.

ولابد من الإشارة، إلى أن المعلومات الموجودة في الوصف هي التي تبرر إعدادها، وهي التي تعطيه في الوقت نفسه كل أهميته.

شكل رقم (1)



(2) التصنيف المهني :

أما فيما يتعلق بالتصنيف المهني Occupations Classification ، فإن الحديث عنه يمكن أن ينطلق من زاويتين . الأولى ، كونه كتاباً وهو من هذه الزاوية معجم أو قاموس للمهن/ الأعمال ، يوفر عادة معلومات أساسية غطية عن مجموعة كبيرة من المهن/ الأعمال الموجودة في مجتمع ما ، بالإضافة إلى مهن/ أعمال أخرى قد توجد فيه في المستقبل القريب . وهو بذلك يكتسب الجانب الأول من أهميته .

والزاوية الثانية التي يمكن الحديث عن التصنيف المهني فيها ، فهي كونه نظاماً تم بموجبه حصر وترتيب المهن/ الأعمال بشكل معين ، يعتمد في الأساس على درجة التشابه و/ أو التكامل بين مجموعات تلك المهن/ الأعمال . وبموجب ذلك تعطى كل مهنة/ عمل رقماً رمزياً خاصاً يدل على موقعها ضمن التصنيف ، ويعكس العلاقة القائمة بينها وبين بقية المهن/ الأعمال ، بالإضافة إلى تحديد موقعها في سلم المهارات .

ومما تقدم يتضح بشكل جلي من التعريف الموجود في الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني (ص 21) ، حيث ينص على أن التصنيف المهني :

«هو نظام لحصر وتصنيف المهن تحت مسميات مهنية موحدة وتعريفها بأوصاف تلخص العمل المؤدى ، وترتيبها وتجميعها في مصفوفات مهنية متسلسلة تبعاً لدرجة التشابه في العمل المؤدى ، والصفات المطلوبة . وتيسير عملية الترتيب يخصص رقم رمزي للدلالة على مواقع المجموعات والأعمال في المصفوفات المهنية بشكل يعكس العلاقة بينها ويحدد موقع العمل في السلم الفني للمهارات» .

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

ومما تقدم تتضح العلاقة بين التوصيف والتصنيف المهني ، فالتوصيف عملية سابقة للتصنيف ، وهو يوفر المعلومات التي تلزم لإتمامه ، ثم يصبح جزءاً أساسياً في دليل التصنيف والتوصيف نفسه . وبعبارة أخرى فإن التوصيف هو محور التصنيف وبدونه لا يمكن على الإطلاق إعداد أي تصنيف مهني صحيح .

(3) المصطلحات المستخدمة في التوصيف والتصنيف المهني :

تستخدم في التوصيف والتصنيف عادة عدة مصطلحات خاصة ، مثل : مهنة ، عمل ، واجب ، مهمة (رئيسية ، فرعية) ، جزء / عنصر ، معارف ، مهارات . ونظراً لأن بعض هذه المصطلحات قد يستخدم من قبل البعض في غير موضعه الصحيح ، أو قد يستخدم بشكل تبادلي مع غيره من المصطلحات ، أو قد يختلف مفهوم مصطلح ما بين شخص وآخر ، الأمر الذي يتطلب ضرورة تعريف كل من المصطلحات المشار إليها آنفاً لتحديد مفهوم موحد لكل منها ، وتوضيح الفوارق الموجودة بينها .

فالمهنة Occupation* : هي المجموعة أو العائلة الأساسية أو الأولية في أي دليل للتصنيف ، وتضم عدة أعمال بينها درجة عالية جداً من التشابه و/ أو التكامل و/ أو الترابط ، أو بمعنى آخر درجة عالية جداً من القرابة ، كمهنة الخياطة ، ومهنة النجارة ، ومهنة الحدادة ، ومهنة المحاسبة .

* عرف كل من العمل والمهنة في التصنيف الدولي للمهن (ISCO 88) كما يلي :
«العمل هو مجموعة من المهام والواجبات التي تنفذ ، أو قصد أن ينفذها شخص واحد : إن مجموعة الأعمال التي تتميز مهامها الرئيسية وواجباتها بدرجة عالية من التشابه تشكل مهنة» .

أما العمل Job: فهو جزء من المهنة، يضم عدة واجبات متكاملة ومترابطة والتي يصعب تحقيق الهدف أو الغرض المنطقي من العمل بدونها، مثل: مفصل أزياء/ عام، خياط ملابس رجالية/ عام، صانع نماذج ملابس، مشغل آلة خياطة صناعية... الخ. وهي كلها تقع ضمن مهنة الخياطة، أو بمعنى آخر هي من أفراد عائلة الخياطة.

في حين أن الواجب **Duty**: هو جزء أو قسم رئيسي بارز وواضح من العمل، ويضم عدة مهام رئيسية.

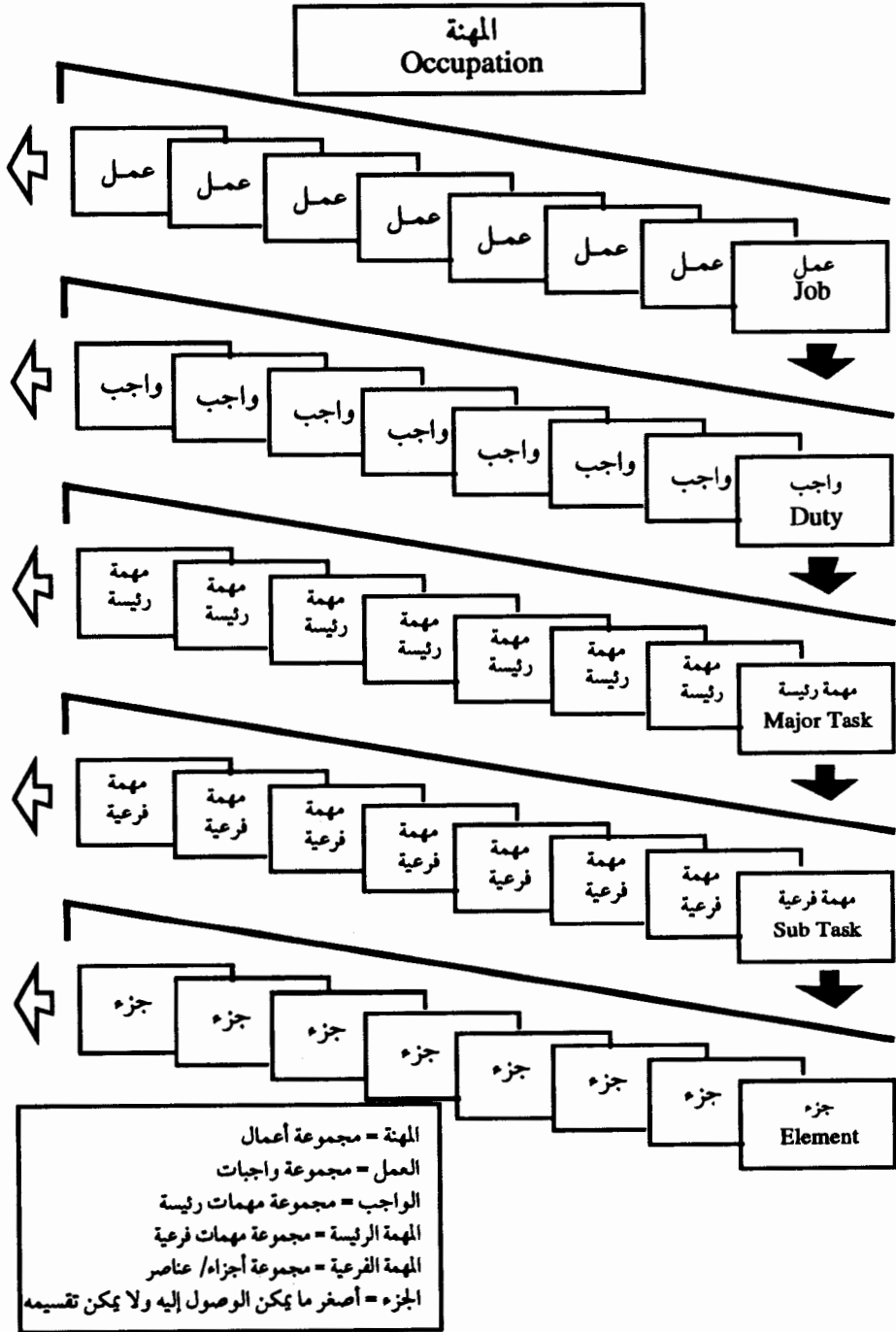
وتعتبر المهمة الرئيسية **Major Task**: جزءاً كبيراً نسبياً من الواجب، وتضم عدة مهام فرعية.

وأخيراً فإن المهمة الفرعية **Sub Task**: هي جزء من المهمة الرئيسية، تضم عدة عناصر/ أجزاء **Elements**.

والجزء **Element**: هو أصغر ما يمكن الوصول إليه من أقسام العمل، وهو قائم بذاته ولا يمكن تقسيمه مرة أخرى، وهو في الوقت نفسه يدل على نشاط عقلي و/ أو بدني معين.

ويوضح الشكل رقم (2) العلاقة بين المهنة والعمل، والواجب والمهمة الرئيسية والفرعية، والعنصر/ الجزء.

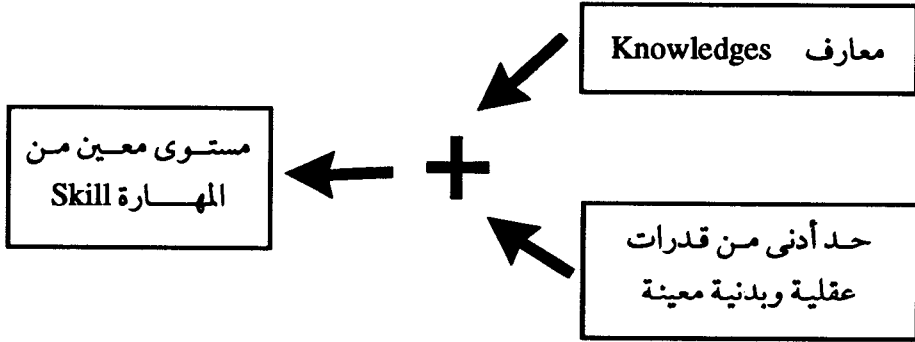
شكل رقم (2)



ويقصد بالمعارف **Knowledges**: مجموعة الحقائق والمبادئ والمفاهيم والنظريات... الخ، الضرورية للعمل. أي تلك التي يجب أن يعرفها شاغل المهنة/ العمل لكي يستطيع أن يؤديها بشكل مقبول.

أما المهارة **Skill***: فيقصد بها القدرة على استخدام المعارف بشكل صحيح وفعال للوصول إلى غرض أو نتيجة معينة. وتوفر المعرفة شرطاً للوصول إلى مستوى معين من المهارة، إلا أنها لا تكفي لوحدها لتحقيق ذلك، إذ لابد من توفر حد أدنى من قدرات عقلية وبدنية معينة لدى الفرد.

كما يقصد بالموصفات عادة، المؤهلات، أي القدرات العقلية والبدنية والمعارف والمهارات التي يجب أن تتوفر فيمن سيشغل العمل لكي يستطيع أن يؤديه وفقاً لمستوى أو نمط أو حد معين.



* عرفت المهارة في الـ (ISCO 88) كما يلي:

«المهارة هي القدرة على أداء مهام وواجبات عمل معين»

“Skill, defined as the ability to carry out the tasks and duties of given Job”

ثانياً - طريقة استخدام الدليل

قبل الحديث عن استخدام الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، لابد من شرح هيكله، أو الشكل الذي تم وفقاً له توزيع مختلف المهن/ الأعمال التي ضمها وعددها (1853) مهنة/ عملاً، بالإضافة إلى شرح نظام الترميز المستخدم.

(1) هيكل الدليل:

تم توزيع المهن/ الأعمال الموجودة في الدليل، رأسياً ضمن خمسة حدود أو مستويات، من الأعم والأشمل، إلى الأقل شمولاً والأكثر تفصيلاً. وهذه الحدود هي:

القسم، الجزء، الباب، الفصل، المهنة/ العمل

1- القسم: يشكل القسم الحد أو المستوى الأول في التصنيف، وهو يضم أكبر وأوسع مجموعة من المهن/ الأعمال، موزعة على مجموعات أصغر نسبياً تسمى أجزاء. ويشتمل الدليل العربي الخليجي على عشرة أقسام.

2- الجزء: ويشكل الحد أو المستوى الثاني من التصنيف، وهو يضم مجموعة كبيرة نسبياً من المهن/ الأعمال، موزعة أيضاً على مجموعات أصغر تسمى أبواباً. ويشتمل الدليل العربي الخليجي الموحد على (32) جزءاً.

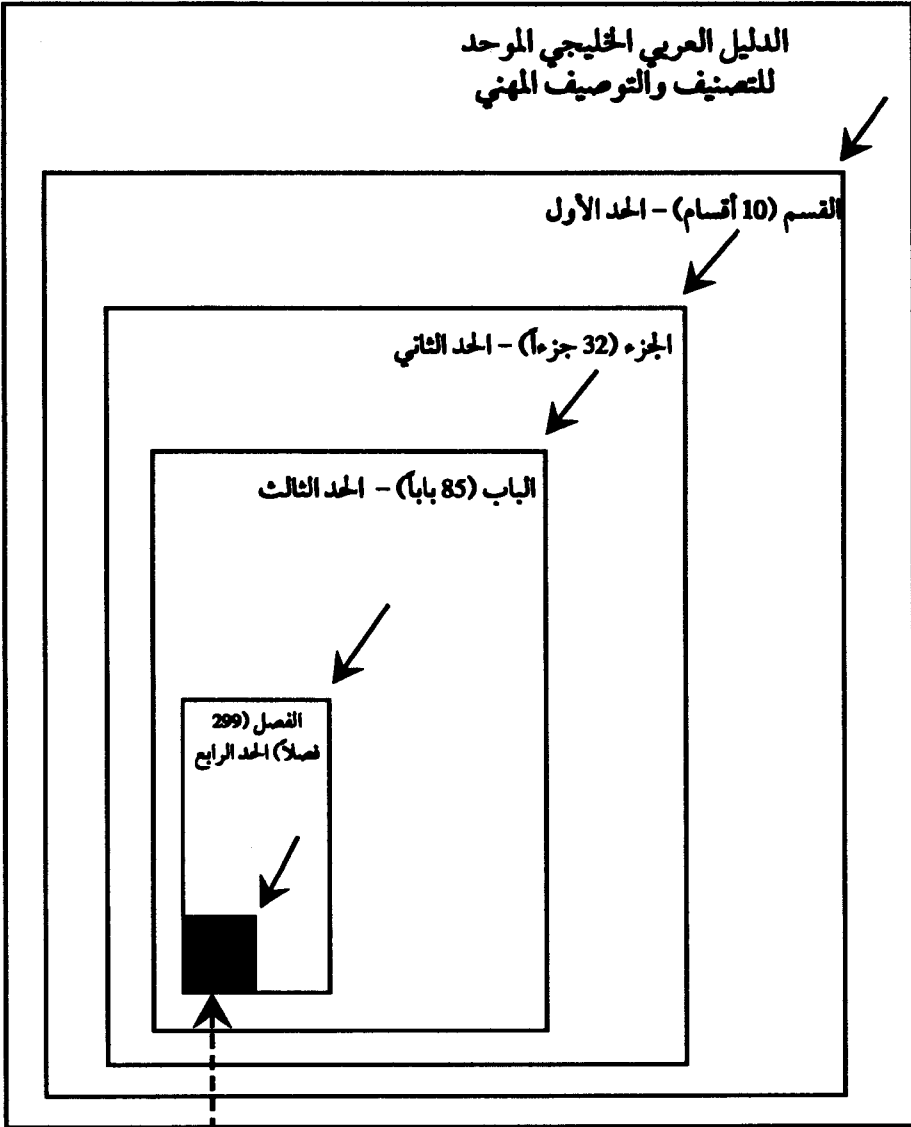
3- الباب: ويشكل المستوى أو الحد الثالث في التصنيف، ويضم مجموعة أصغر من المهن/ الأعمال، مما هو عليه الحال في الجزء، وإن كانت أكثر قرابة فيما بينها. وهي موزعة على عدة مجموعات صغيرة تسمى فصولاً. ويشتمل الدليل العربي الخليجي الموحد على (85) باباً.

4- الفصل: يشكل الفصل المستوى أو الحد الرابع في التصنيف، وهو يضم مجموعات صغيرة نسبياً من المهن/ الأعمال ذات الدرجة العالية جداً من القرابة، تشكل كل مجموعة منها عائلة أعمال أو مهنة، ويشتمل الدليل العربي الخليجي الموحد على (299) فصلاً.

5- المهنة/ العمل: وهو المستوى أو الحد الخامس والأخير في التصنيف. وتضم المهنة/ العمل، مجموعة متكاملة ومترابطة من الواجبات. ويشتمل الدليل العربي الخليجي الموحد على (1853) مهنة/ عملاً.

ويوضح (الشكل رقم 3) هيكل الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني.

شكل رقم (3)



المهنة (1853 مهنة) الحد الخامس والأخير

(2) نظام ترميز الدليل :

استخدم النظام العشري في ترميز الدليل . ويتكون رمز المهنة/ العمل ، من رقم موزع على سبع خانات ، تشير كل منها لوحدها أو مع أخرى إلى مستوى أو حد معين من حدود الدليل ووفقاً لما يلي :

1 - الخانة الأولى (بمفردها) من الشمال ، (الرقم الأول من الرمز) ، وتشير إلى القسم .

2 - الخانتان الأولى والثانية من الشمال مع بعضهما البعض ، (الرقمان ، الأول والثاني من الرمز) ، تشيران إلى الجزء .

3 - الخانات الأولى والثانية والثالثة من الشمال مع بعضها البعض (الأرقام ، الأول والثاني والثالث من الرمز) ، تشير إلى الباب .

4 - الخانة الرابعة من الشمال (الرقم الرابع من الرمز) ، تشير إلى الفصل .

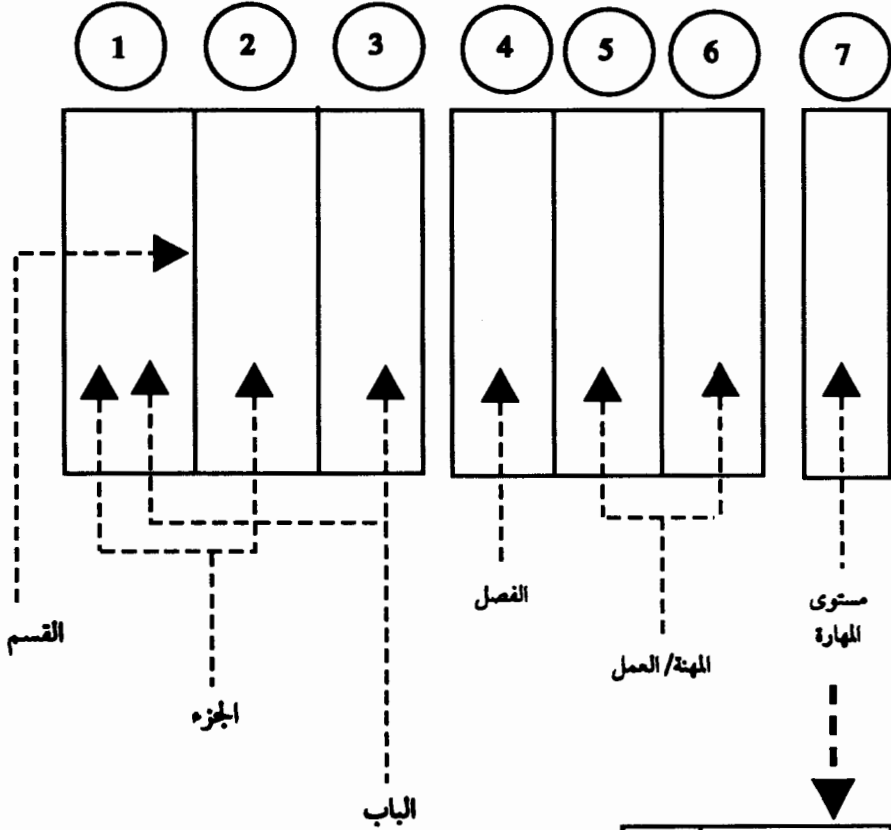
5 - الخانتان الخامسة والسادسة من الشمال (الرقمان ، الخامس والسادس من الرمز) ، تشيران إلى المهنة/ العمل . وهو آخر حد أو مستوى في الدليل .

6 - الخانة السابعة والأخيرة (الرقم الأخير من الرمز) ، وتشير إلى مستوى المهارة . وقد اعتمد في الدليل خمسة مستويات للمهارة ، رموزها كما يلي : (1, 2, 3, 4, 5) ويشير الرقم أو الرمز (1) لأعلى مستوى من المهارة ، في حين يشير الرقم (5) لأدنى مستوى منها .

ويبين الشكلان (4) و (5) نظام الترميز المستخدم ، بما فيه مستويات المهارة .

الحانة

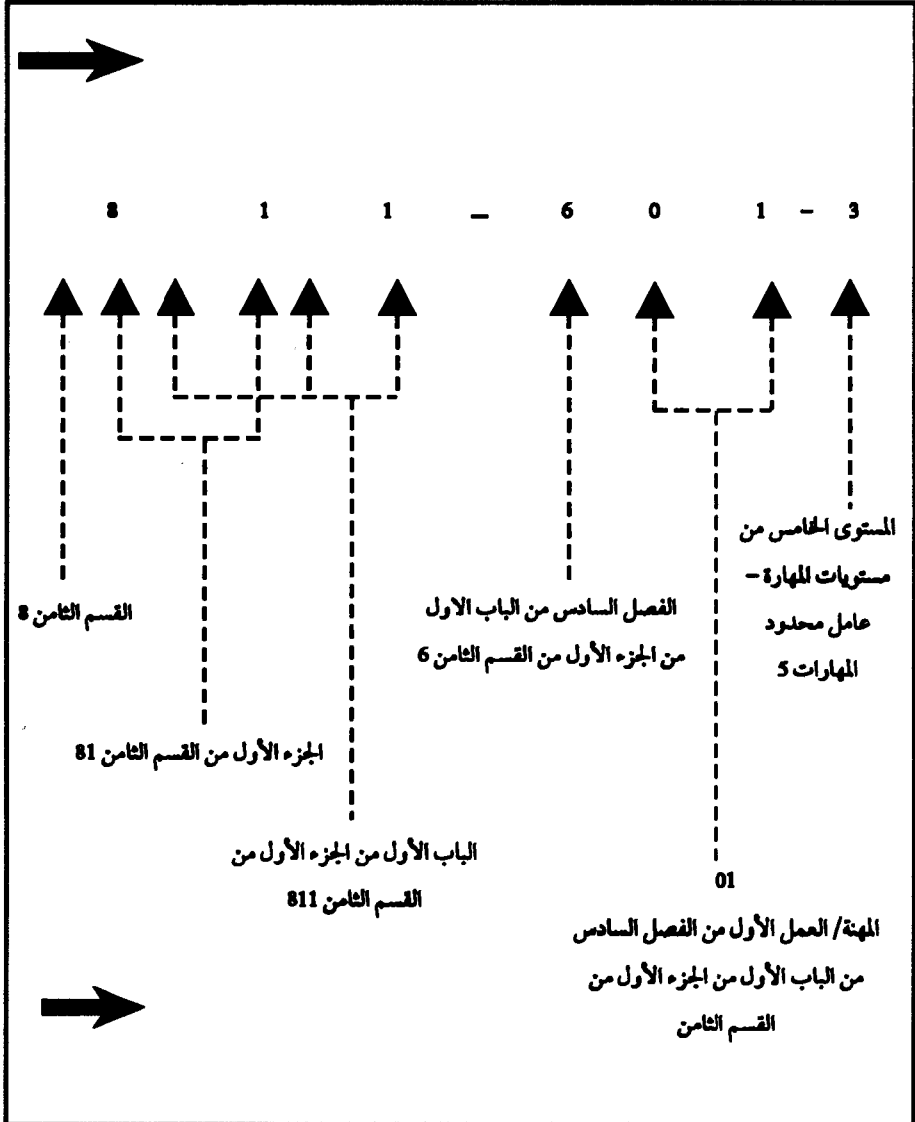
شكل رقم (4)



الرمز	الفئة
1	الإختصاصي
2	الفني
3	العامل المهني
4	العامل الماهر
5	العامل محدود المهارة

شكل رقم (5)

لحام عام 3- 601 - 811



(3) استخدام الدليل :

عند استخدام الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني ،
قد نكون في حالة من ثلاث :

الأولى : عدم معرفة اسم المهنة/ العمل المستخدم في الدليل ، وكذلك عدم
معرفة رمزها ، أو المجموعة النوعية التي تقع ضمنها . أي كل ما
لدينا هو الاسم الشائع لها .

الثانية : معرفة اسم المهنة/ العمل وفقاً لما هو عليه في الدليل ، دون معرفة
رمزها .

الثالثة : معرفة اسم المهنة/ العمل ورمزها .

الحالة الأولى : وهي أصعبها ، يتم الوصول إلى وصف المهنة/ العمل
ورمزها ، من خلال البحث ضمن الفهرس ، الذي يضم
أسماء كافة المهن/ الأعمال الموجودة في الدليل وعددها
(1853) مهنة . ويقع هذا الفهرس بين صفحة (33)
وصفحة (121) من صفحات الدليل . أي أن الأمر قد
يتطلب قراءة (88) صفحة للوصول إلى اسم المهنة/ العمل
ومن ثم رمزها ووصفها .

ولنفترض أننا نبحث عن وصف ورمز مهنة/ عمل المكوجي، وبقراءة الصفحات من (33) وحتى (78)، سوف نصل إلى أسماء ورموز مجموعة من المهن/ الأعمال ذات العلاقة بالكوي وهي:

- 4 - 101 - 513 كواء عام .
- 5 - 102 - 513 كواء ملابس بالبخار .
- 5 - 103 - 513 كواء يدوي .
- 5 - 104 - 513 عامل تنظيف جاف .
- 5 - 105 - 513 مشغل غسالات ملابس .
- 5 - 106 - 513 مصنف ملابس وبياضات .

وبذلك يصبح بالإمكان الوصول إلى موقع هذه المهن/ الأعمال في الدليل من خلال تفسير رموز كل منها. حيث سنعرف القسم فالجزء فالباب فالفصل وبقراءة وصف كل منها، نستطيع أن نقرر أو نحدد المهنة/ العمل التي نبحث عنها ولنفترض أنها كانت الكواء العام ورمزها (4 - 101 - 513)، وهي موجودة في الصفحة (538) من الدليل.

الحالة الثانية : في هذه الحالة، لدينا اسم المهنة/ العمل، ونعرف مجموعته النوعية، ولنفترض أنه كان كواء عاماً، وهي مهنة/ عمل تقع ضمن مجموعة مهن الخدمات العامة.

بالبحث في الفهرس وقراءة عناوين المجموعات النوعية الرئيسية نصل إلى صفحة (77)، حيث نجد في مقدمتها العنوان التالي: - 5 - مهن الخدمات.

وبقراءة عناوين المجموعات الفرعية المدرجة تحته نصل إلى عنوان :

- 513 - مهن تنظيف الملابس والتنظيفات العامة .

وباستعراض أسماء المهن/ الأعمال المذكورة تحت هذا العنوان ، نصل إلى رمز مهنة/ عمل الكواء العام وهو (4 - 101 - 513) وبالتالي يصبح من السهل معرفة موقعه في الدليل ومن ثم الوصول إلى وصفه .

الحالة الثالثة : في هذه الحالة لدينا اسم ورمز المهنة/ العمل ، ولنفترض أنه كان ، كواء عاماً ورمزه (4 - 101 - 513) ، ويمكن الوصول إلى موقعه في الدليل بقراءة الرمز من اليسار إلى اليمين كما يلي :

الرقم (5) : يشير إلى القسم الخامس من الدليل .
الرقم (51) : يشير إلى الجزء الأول من القسم الخامس من الدليل .
الرقم (513) : يشير إلى الباب الثالث في الجزء الأول من القسم الخامس من الدليل .

الرقم (1) : يشير إلى الفصل الأول من الباب الثالث من الجزء الأول من القسم الخامس من الدليل .

الرقم (01) : يشير إلى المهنة/ العمل الأول في الفصل الأول من الباب الثالث من الجزء الأول من القسم الخامس من الدليل .

الرقم (4) : يشير إلى مستوى المهارة، وهو المستوى الرابع أي مستوى العامل الماهر .

وبالبحث عن الرقم (5) ضمن الأرقام الموجودة في الزاوية العليا اليسرى من صفحات الدليل، نجد أن هذا الرقم يبدأ من الصفحة (525) . ثم نبحث عن (513) رقم الباب فنجده في الصفحة (538) .

ثم نبدأ بالبحث عن الرقم (1) رقم الفصل، ثم الرقم (01) رقم المهنة/ العمل فنجدهما معاً في الصفحة (538) أيضاً . وبذلك نكون قد وصلنا إلى وصف المهنة/ العمل الذي نبحث عنه .

ثالثاً - مجالات استخدام الدليل

يمكن استخدام المعلومات المتوفرة في الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، في مجموعة واسعة من مجالات إدارة القوى العاملة، كتنميط وتوحيد أسماء المهن/ الأعمال على المستوى القطري وعلى مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وتوفير المعلومات الأساسية عن المهن/ الأعمال التي تتطلبها صناعة ما، وإجراء المقارنات لتطوير وتحسين المهن/ الأعمال، وتصميم المهن/ الأعمال الجديدة، وإعداد إحصاءات القوى العاملة، وتبادل ومقارنة هذه الإحصاءات، وتخطيط القوى العاملة، ورسم سياسات التعليم المهني، وإعداد وتنفيذ برامج التدريب المهني، وتقييم العمل وتحديد معدلات الأجور، ووضع معدلات أو أنماط أو مستويات أداء نمطية، وفي الاختيار والتعيين، وتقييم الأداء، ووضع نظم الحوافز والأجور التشجيعية، وإعداد وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية، وعمليات التوجيه والإرشاد المهني، وتشغيل القوى العاملة.

وسوف نستعرض بشيء من التفصيل المجالات الخمسة التالية:

- تبادل ومقارنة إحصاءات القوى العاملة.
- تخطيط القوى العاملة.
- تشغيل القوى العاملة.
- تطوير سياسات التعليم وبرامج التوجيه والإرشاد المهني.
- تقييم العمل وتحديد الأجور.

(1) محتويات التوصيف المهني في الدليل العربي الخليجي الموحد:

يتضمن كل توصيف (وصف) مهني ، موجود في الدليل العربي الخليجي الموحد المعلومات التالية:

1 - رمز المهنة/ العمل ، وهو موجود ضمن مستطيل في الزاوية العليا اليمنى .

2 - اسم المهنة/ العمل باللغتين العربية الفصحى والانجليزية ، وهو موجود ضمن مستطيل كبير على يسار الرمز .

3 - ملخص المهنة/ العمل ، ويوجد في السطر الأول ، أو السطرين الأول والثاني من المتن .

4 - الواجبات المحملة على المهنة/ العمل ، وهي موجودة فيما تبقى من التوصيف (شكل رقم 6) .

وهذه المعلومات هي ما سيتم الانتفاع به ، أو استخدامه ، سواء بشكل مباشر ، أي وفقاً لما هي عليه في الدليل ، و/ أو بعد استنباط معلومات أخرى منها عند الضرورة . (شكل رقم 7) .

ولفهم العلاقة بين المعلومات المدرجة في التوصيف المهني في الدليل العربي الخليجي الموحد ، وتلك التي يمكن استنباطها من هذه المعلومات ، لا بد من توضيح العلاقة القائمة بين ثلاث مجموعات رئيسة من المعلومات الأساسية عن أي مهنة/ عمل وهي:

1 - المجموعة الأولى : وتضم الواجبات المختلفة المحمّلة على المهنة/ العمل، والآلات والمعدات والأدوات والمواد المستخدمة أثناء أداء العمل، وظروف وشروط الأداء، ومخاطر وأمراض المهنة/ العمل.

2 - المجموعة الثانية: وتضم الجهود العقلي والجهود البدني اللازمين لأداء المهنة/ العمل (وفقاً لمستوى أو نمط أو حد أداء معين).

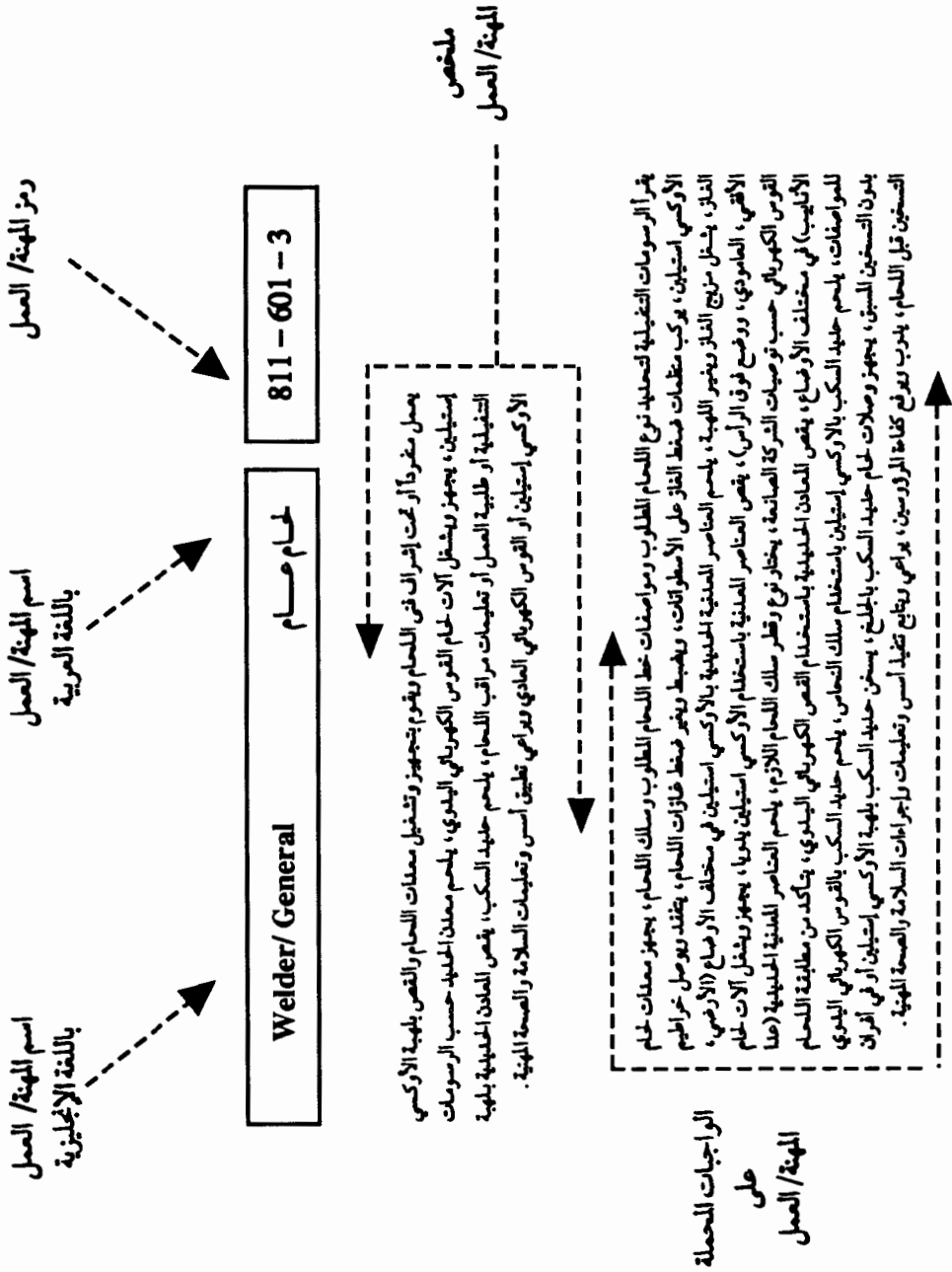
3 - المجموعة الثالثة: وتضم القدرات العقلية والقدرات البدنية، والمعارف والمهارات، والحالة الصحية، الضرورية لكي يمكن أداء المهنة/ العمل بالمستوى المطلوب.

فالمجموعة الأولى من هذه المعلومات تحدد المجموعة الثانية منها، والمجموعة الثانية تحدد المجموعة الثالثة. فلتحقيق الغرض أو الهدف من مهنة/ عمل معين (مخرجات معينة، إنتاج سلعة أو جزء من سلعة، أو إنتاج خدمة أو جزء من خدمة... الخ)، فلا بد من أن تحمل بواجبات محددة، ولا بد من إستخدام آلات و/ أو معدات و/ أو أدوات، بالإضافة إلى مواد معينة، ولا بد أن يتم الأداء ضمن ظروف وشروط معينة (بالليل أو النهار، في العراء أو داخل مبنى، حرارة عالية أو منخفضة، رطوبة عالية، روائح وغازات غير مقبولة، قذارة، على الأرض أو على ارتفاعات عالية، مع الجمهور أو بدون جمهور، مع رفاق أو بدون رفاق... الخ) والتعرض أثناء الأداء لمخاطر و/ أو أمراض مهنية معينة.

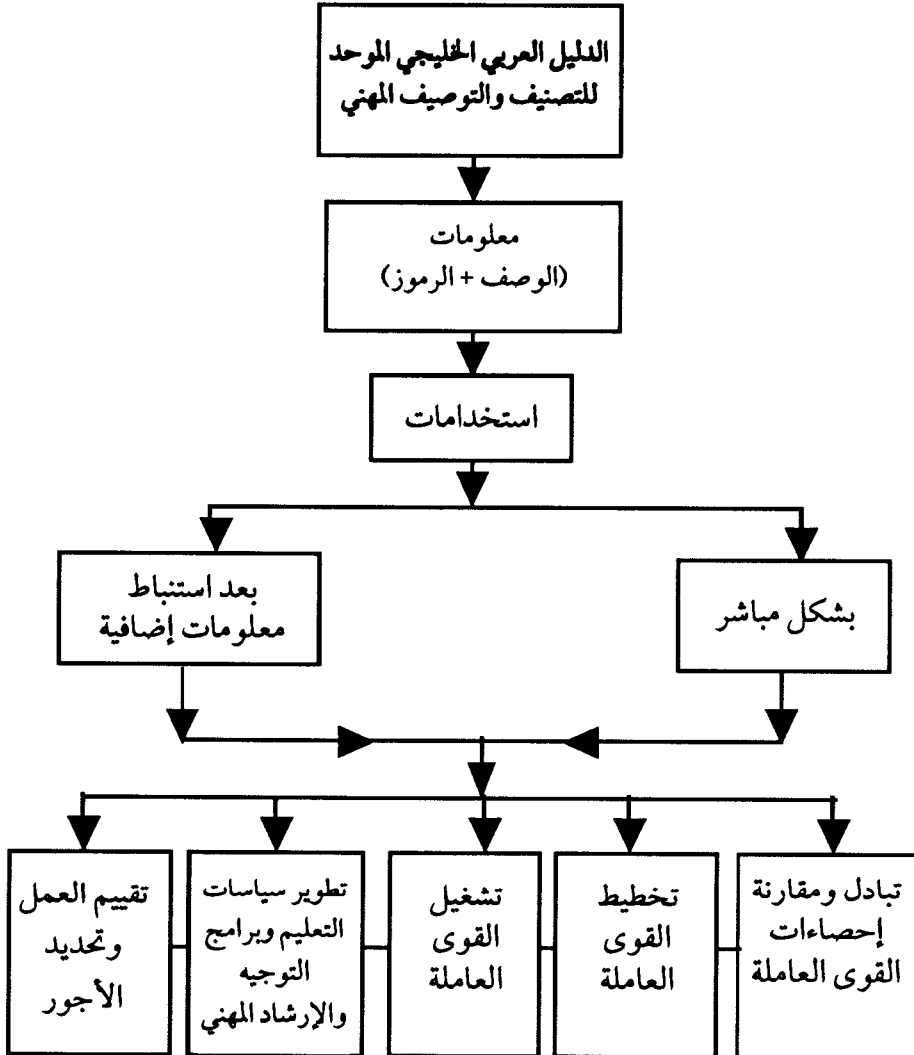
وعليه فإن من سيعهد إليه بالمهنة/ العمل، عليه أن يبذل في الأحوال الاعتيادية، عندما يعمل بسرعة طبيعية، حجماً معيناً من الجهد العقلي والبدني. وهذا يعني بالضرورة، أن شاغل العمل يجب أن يتوفر لديه حد معين من قدرات عقلية وبدنية، وحالة صحية، ومعارف ومهارات ضرورية للعمل. (شكل رقم 8).

ويتم تحديد المجموعة الثانية من المعلومات الأساسية عن المهنة/ العمل من خلال دراسة المجموعة الأولى منها، ودراسة الحركة والزمن. أما المجموعة الثالثة، فتحدد من خلال نتائج دراسة الحركة والزمن، ومن تحليل كل واجب من الواجبات المحملة على المهنة/ العمل، إلى مهام رئيسية، ومن ثم تحليل كل مهمة رئيسية إلى مهام فرعية، وكل مهمة فرعية، إلى عناصر أو أجزاء. ومن ثم تحديد القدرات العقلية والبدنية والمعارف والمهارات اللازمة للعنصر أو الجزء. وتجمع القدرات والمعارف والمهارات لكل العناصر أو الأجزاء التي تتضمنها مهمة فرعية، للوصول إلى ما هو مطلوب منها لهذه المهمة الفرعية ككل. ثم تجمع كل القدرات والمعارف والمهارات اللازمة للمهام الفرعية التي تضمها مهمة رئيسية، للوصول إلى ما هو مطلوب منها للمهمة الرئيسية ككل. ويتم الشيء نفسه بالنسبة للواجب فالمهنة/ العمل. (شكل رقم 9).

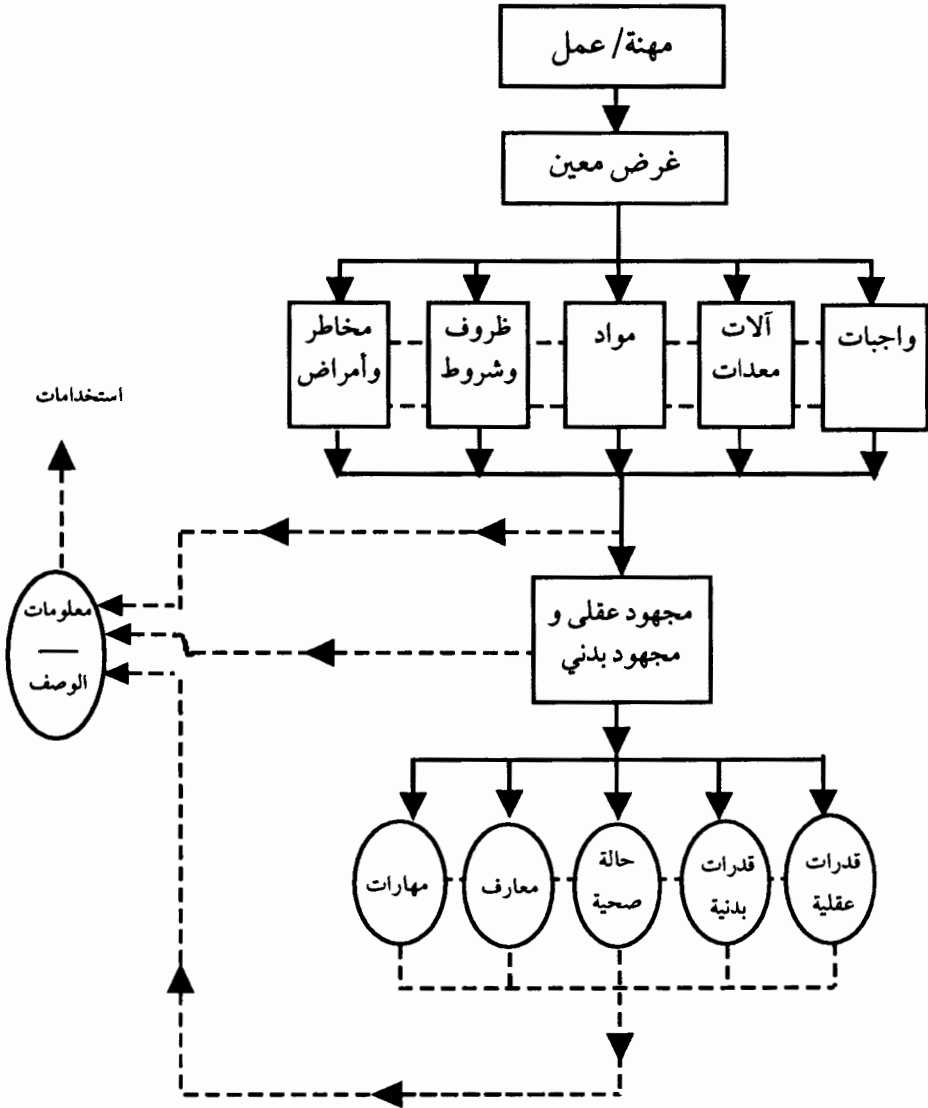
شكل رقم (6)



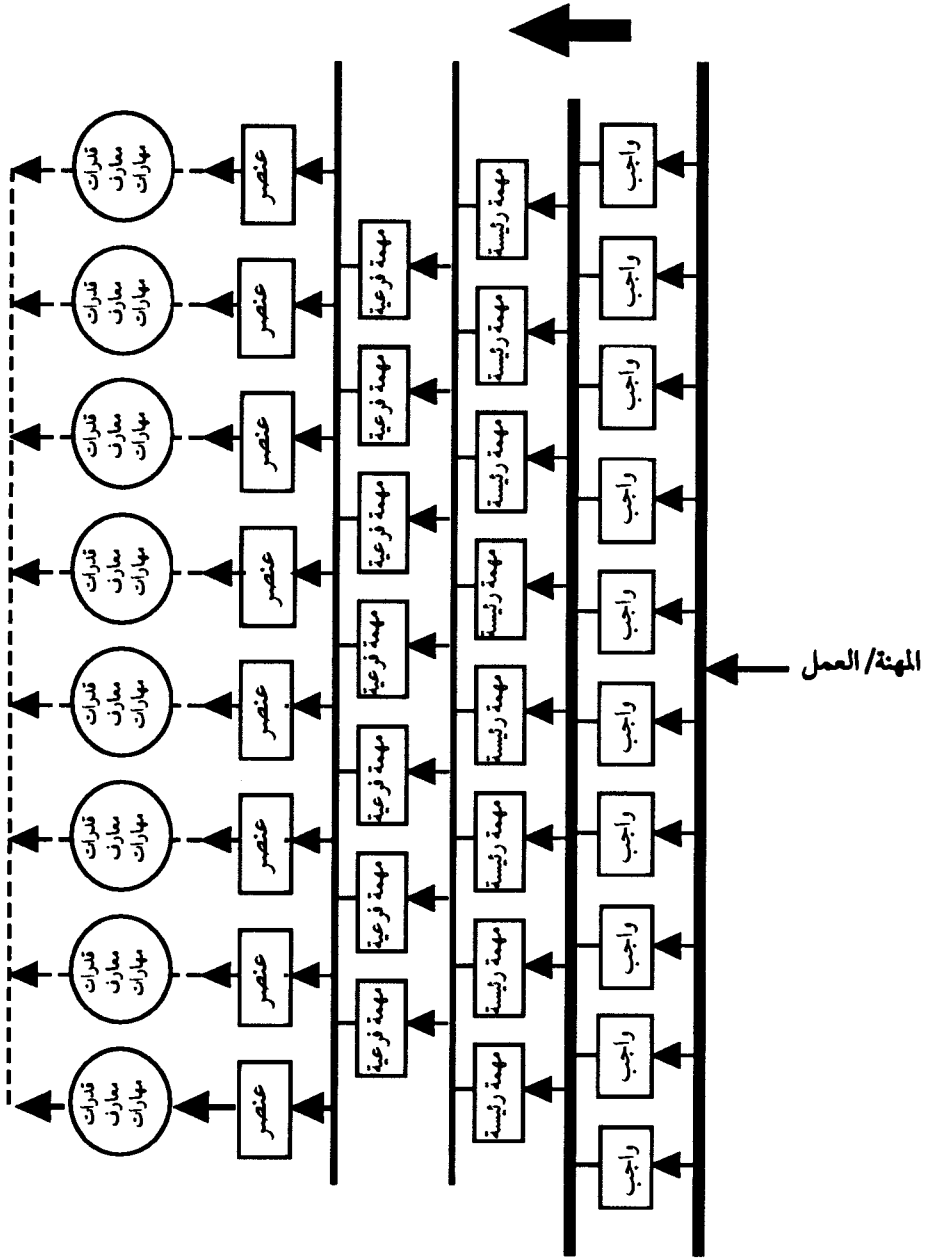
شكل رقم (7)



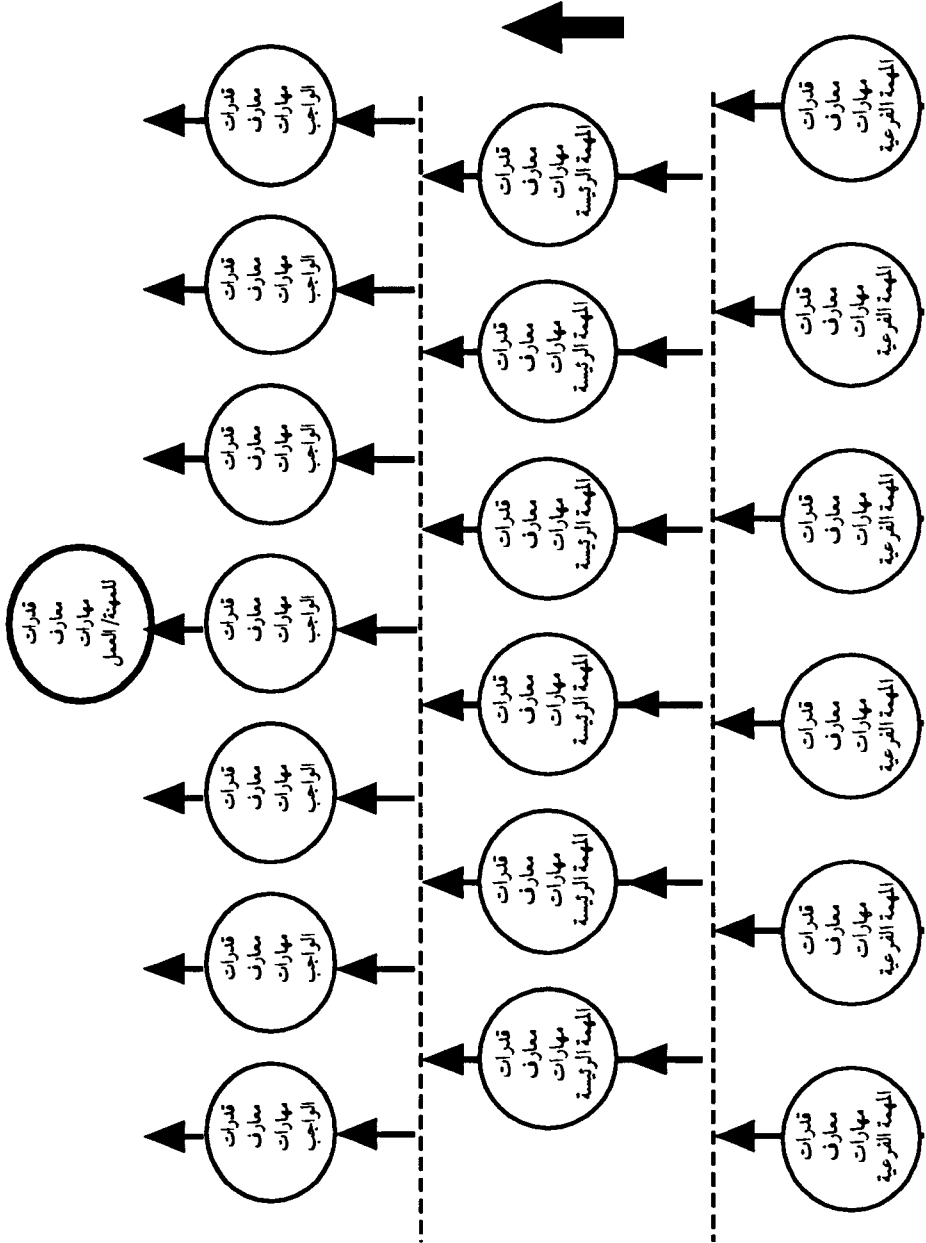
شكل رقم (8)



شكل رقم (9)



تابع شكل رقم (9)



(2) تبادل ومقارنة إحصاءات القوى العاملة :

أصبحت الأرقام وبالتالي الإحصاءات ، أساس اتخاذ القرارات في عصرنا الراهن . ومن النادر أن يتمكن الإنسان من اتخاذ قرار مناسب في موضوع ما ، إذا لم يتوفر له حد أدنى من البيانات الرقمية الصحيحة عن ذلك الموضوع والعوامل المؤثرة فيه .

فالأرقام والإحصائيات ، تمكن من إجراء القياسات والمقارنات وإدراك العلاقات القائمة بين مختلف عناصر موضوع ما ، بالإضافة إلى أنه يمكن استخراج معلومات إضافية منها ، عندما تعالج بالأساليب الإحصائية المناسبة .

كما أن جهاز الإحصاء - مهما كانت تسميته - أصبح الآن من أهم الأجهزة التي تركز عليها الدولة الحديثة . وأصبحت المجموعات الإحصائية السنوية وغير السنوية التي يصدرها هذا الجهاز ، المصدر الرئيسي للحصول على المعلومات الضرورية عن السكان والقوى العاملة ، وعن مختلف النشاطات الاقتصادية وغير الاقتصادية في الدولة ، وذلك لأغراض التخطيط ورسم السياسات المختلفة .

وقد يقتضي الحال في كثير من الأحيان ، ضرورة تبادل إحصاءات معينة عن القوى العاملة ، بين دولة وأخرى ، لأغراض البحث والدراسة ، وإجراء المقارنات للوصول إلى نتائج محددة ، ومن ثم اتخاذ قرارات معينة . كما قد يقتضي الحال في أحيان أخرى ، ضرورة إجراء مقارنات بين إحصاءات القوى

العاملة في البلد، عن عدة سنوات سابقة، ، بهدف تحديد نوع وحجم التغيرات التي حصلت فيها، ومن ثم الاستفادة منها للتنبؤ بنوع وحجم واتجاه التغيرات التي يمكن حدوثها في المستقبل باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة، وذلك لأغراض تخطيط القوى العاملة ورسم السياسات الخاصة بها.

وغني عن القول أن النتائج المتوخاة من تبادل إحصاءات القوى العاملة أو من إجراء المقارنات بين إحصاءات القوى العاملة عن عدة سنوات سابقة، سوف تتوقف على وحدة الأساس المتبع في إعداد تلك الإحصاءات بين الدول التي تبادلتها، أو إعداد الإحصاءات الخاصة بكل سنة من السنوات السابقة، فعلى سبيل المثال: فإنه لن يكون بالإمكان الاستفادة من الإحصاءات الخاصة بالبطالة، عندما يتم تبادلها بين دولتين أو أكثر، إلا إذا كان أساس إعداد تلك الإحصاءات واحداً بين الدول، كما لا يمكن مقارنة الإحصاءات المتعلقة بالبطالة عن سنوات 93، 92، 91، 90، 89 مثلاً، إلا إذا كانت تلك الإحصاءات قد أعدت أيضاً وفقاً لأساس واحد.

ومن هنا تنبع أهمية الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف، في مجال تبادل إحصاءات القوى العاملة بين مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وفي مجال إجراء المقارنات الإحصائية. إذ أن كل منها سوف يعد إحصاءاته وفقاً لأقسام وأجزاء وأبواب وفصول الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني والرموز المستخدمة فيه، وبمعنى آخر سوف تعد إحصاءاتها وفقاً لأساس موحد فيما بينها.

(3) تخطيط القوى العاملة :

تخطيط القوى العاملة هو جانب من عملية تخطيط أوسع ، تشمل مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد . ويكتسب تخطيط القوى العاملة أهميته وخطورته ، من أهمية القوى العاملة ودورها الحاسم في تحقيق التقدم والنمو والرخاء للبلد .

ويمكن تعريف تخطيط القوى العاملة ، بأنه عملية تحديد لأهداف تتعلق بالقوى العاملة ، وأسلوب تحقيق هذه الأهداف ، والموارد اللازمة لذلك ، خلال فترة معينة في المستقبل .

وفي الحقيقة يمكن اعتبار تخطيط القوى العاملة ، على أنه محاولة ، للحصول على هيكل قوى عاملة بمواصفات معينة ، عن طريق اتخاذ سلسلة من القرارات التي تهدف إلى السيطرة على مختلف المتغيرات المؤثرة في تركيبة الهيكل الحالي للقوى العاملة ، وتوجيه هذه المتغيرات نحو وجهة معينة ، بحيث يتم الوصول إلى تركيبة جديدة خلال فترة الخطة ، وبعبارة أخرى الوصول إلى عدد معين من القوى العاملة ، من الجنسين ، بالأعمار المناسبة ، بالمستوى المناسب من القدرات والمعارف والمهارات ، وفي الوقت المناسب ، وبما يتلاءم مع العدد الذي يتوقع توفره من كل فئة أو مجموعة من فئات أو مجموعات المهن/ الأعمال في الدولة . أي تحقيق التوازن بين عرض القوة العاملة والطلب عليها خلال فترة الخطة .

ويتطلب تخطيط القوى العاملة ، توفر معلومات صحيحة ودقيقة ما أمكن ، عن العوامل أو المتغيرات الاقتصادية والتقنية والاجتماعية والسياسية ، التي يمكن أن تؤثر في عرض القوى العاملة أو الطلب عليها . كما يتطلب دراسة وتحليل هيكل القوى العاملة الحالي ، من حيث فئات العمر ، والجنسية ، والجنس ، ومستويات ونوعيات التعليم ، والتدريب ، والمهارة ، ومدد الخدمة ، والحالة الاجتماعية والصحية . . . الخ . وبمعنى آخر فإن تخطيط القوى العاملة يتطلب كما وافرأ من الإحصاءات الدقيقة عن القوى العاملة .

وإضافة إلى ما تقدم ، فإنه يتطلب توفر معلومات كافية ودقيقة ، عن أنواع وطبيعة كل من المهن / الأعمال الموجودة حالياً ، وتلك التي يمكن أن توجد في المستقبل ، خلال فترة الخطة . كما يتطلب معلومات دقيقة عن المؤهلات (القدرات العقلية والبدنية والمعارف والمهارات) الضرورية لكل مهنة/ عمل ، بالإضافة إلى معدل أو نمط أو مستوى الأداء النمطي لكل منها .

وعندما تتوفر كل المعلومات المطلوبة التي سبقت الإشارة إليها ، يصبح بالإمكان رسم صورة لما ستكون عليه تركيبة هيكل القوى العاملة في المستقبل ، إنطلاقاً من تركيبته الحالية وأخذ كل التغيرات المتوقعة عليها بعين الاعتبار ، كما يصبح بالإمكان إجراء مقارنة بين التركيبة المتوقعة والتركيبية المطلوبة ، ومن تحديد الاختلافات أو الانحرافات الكمية و/ أو النوعية فيما بينهما (عجز أو فائض كمي أو نوعي معين) ، ومن ثم تحديد الإجراءات المناسبة لتصحيحها .

ويلعب التصنيف والتوصيف المهني، من خلال ما يحتويه من معلومات صحيحة عن كافة المهن/ الأعمال الموجودة فعلاً في المجتمع، وما يمكن أن يحدث من أعمال/ مهن في المستقبل، دوراً هاماً في عملية تخطيط القوى العاملة، لأن تلك المعلومات سوف تكون أساس إعداد إحصاءات صحيحة عن القوى العاملة، ولأنها سوف تكون أيضاً أساس تحديد معدلات أو أنماط أو مستويات الأداء النمطية لكل مهنة/ عمل، لكي يمكن تحديد عدد الأشخاص المطلوبين لها خلال فترة الخطة.

وبالإضافة إلى ما تقدم، فإن المعلومات الموجودة في الدليل، سوف تستخدم عند تحديد المؤهلات اللازمة لكل مهنة/ عمل، وفي عمليات التقييم وتحديد معدلات الأجور، وفي رسم سياسات التعليم العام والتوجيه والتدريب المهني.

(4) تشغيل القوى العاملة:

إن تشغيل القوى العاملة، يعني وببساطة، إيجاد فرصة عمل مناسبة، لكل مواطن (أو مواطنة) يبحث عنه، سواء أكان هذا المواطن يدخل سوق العمل لأول مرة، أو كان يعمل سابقاً في مهنة/ عمل ما، وتركها لسبب أو لآخر. ولكي تكون فرصة العمل مناسبة، فلا بد أن تتناسب المهنة/ العمل المعروضة مع قدرات وإمكانات من يطلبها.

وتعتبر سياسة تشغيل القوى العاملة، من أهم سياسات القوى العاملة في أي بلد، نظراً لما للبطالة من نتائج اقتصادية واجتماعية سيئة، بالنسبة للفرد وأسرته والمجتمع ككل. ولذلك فقد لجأ الكثير من الحكومات إلى إنشاء مكاتب للتشغيل أو الاستخدام، تقوم بمهمة الوساطة بين العاطلين عن العمل، والجهات الحكومية وغير الحكومية التي تتوفر لديها مهن/ أعمال شاغرة، وتبحث عن عمال/ موظفين مناسبين لشغلها. حيث تقوم تلك المكاتب بتلقي طلبات العاطلين عن العمل، على نماذج معدة لهذا الغرض، يتم بموجبها الحصول على معلومات شخصية عن الفرد، وعن مستواه التعليمي وبرامج التدريب التي حضرها، وخبراته العملية السابقة، ونوع العمل الذي يبحث عنه. ومن ناحية أخرى تتلقى هذه المكاتب طلبات مختلف الجهات التي تبحث عن عمال، على نماذج خاصة أيضاً، تبين أسماء وطبيعة المهن/ الأعمال الشاغرة لديها، ومعدلات أجورها، والحد الأدنى الذي تقبل به من المؤهلات لكل منها. وبعد ذلك تقوم تلك المكاتب بالبحث في طلبات العمال ومقارنتها بطلبات أصحاب العمل، وفي حال تطابق أي منها، يتم إخطار صاحب العلاقة للتوجه لمباشرة العمل لدى صاحب عمل معين.

ويتوقف نجاح مكاتب التشغيل، على مدى قدرتها على إجراء مطابقة صحيحة بين طلبات العاطلين عن العمل، وطلبات أصحاب العمل، ومن ثم اختيار الفرد المناسب لكل مهنة/ عمل شاغر. وهذه مسألة تعتمد على مدى صحة واكتمال المعلومات التي قدمها كل من الطرفين، وعلى قدرة كل منهما في تحديد العمل المطلوب، والعامل المطلوب بشكل صحيح، وهو أمر يصعب تحقيقه، في حال عدم وجود دليل للتصنيف والتوصيف المهني.

فالدليل كما سبقت الإشارة إليه، يحتوي على وصف لكل مهنة/ عمل موجودة في البلد، يتضمن الرقم الرمزي والاسم الصحيح للمهنة/ العمل، وبذلك يصبح المرجع المشترك للأطراف الثلاثة المشتركة في العملية: الباحث عن العمل، ومكتب التشغيل، وصاحب العمل الذي يبحث عن عمال لما لديه من مهن/ أعمال شاغرة. حيث يمكن للفرد الذي يبحث عن عمل، أن يحدد وبمساعدة مكتب الاستخدام، اسم المهنة/ العمل التي يبحث عنها ورمزها. كما يستطيع صاحب العمل أن يحدد الأسماء الصحيحة للمهن/ الأعمال الشاغرة لديه ورموزها. وبذلك يمكن لمكتب التشغيل أن يصنف طلبات التشغيل المقدمة له من الأفراد ومن أصحاب العمل وفقاً لرموز الدليل، وتصبح عملية المقارنة سهلة، ويمكن إيجاد المهنة/ العمل المناسب للفرد المناسب بسرعة ويسر.

(5) تطوير سياسات التعليم وبرامج التوجيه والإرشاد المهني:

تتزايد أهمية التعليم المهني بشكل متواصل، في الدول التي بدأت مشوار التصنيع، نظراً لما يترافق والنمو الاقتصادي والصناعي، من ازدياد في الطلب على القوى العاملة المهنية الماهرة، المؤهلة والمدربة، على المهن/ الأعمال اللازمة للمنشآت الصناعية وغير الصناعية الجديدة، بالإضافة إلى المنشآت القديمة التي تقوم بتطوير وتحديث معداتها وآلاتها وتقنياتها، لتتماشى مع ما يحدث من تطورات في مجال نشاطها.

فالتعليم المهني، يمكن أن يوفر قوى عاملة، مؤهلة ومدربة، ذات مهارة عالية نسبياً، في مجموعة واسعة من المجالات، بشكل صحيح، في أقصر وقت ممكن، وبتكلفة مناسبة. ولكي يحقق التعليم المهني هذا الغرض، فلا بد من أن ترسم له سياسات صحيحة، الأمر الذي يتوقف على مدى توفر معلومات صحيحة كافية، عن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتغيرات المتوقعة فيها مستقبلاً. إذ يتعين على راسم السياسة أن يعرف على سبيل المثال: حجم ونوعية التغيرات المتوقعة في السكان، وعدد ونوعية المشروعات القائمة، والمشروعات التي خطط لإنشائها في المستقبل، وعدد ونوعية المهن/ الأعمال الموجودة حالياً، وعدد ونوعية المهن/ الأعمال التي ستوفرها المشروعات الجديدة، وتركيب هيكلك القوى العاملة الحالي، والتغيرات المتوقعة فيه، وحجم الطلب المتوقع على القوى العاملة في مختلف فروع النشاط الإقتصادي، ومستويات الأجور المدفوعة لمختلف المهن/ الأعمال، واتجاهات السكان ونظرتهم لمختلف المهن/ الأعمال. وبالإضافة لما تقدم فلا بد من توفر معلومات صحيحة ودقيقة عن الحد الأدنى من القدرات العقلية والبدنية والمعارف والمهارات اللازمة لكل مهنة/ عمل في أدنى مستوياتها وهي معلومات ضرورية لتصميم محتوى ومنهج كل فرع من فروع التعليم والتدريب المهني.

ومما تقدم تتضح أهمية ودور الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني في رسم سياسات التعليم والتدريب المهني. لأن المعلومات الموجودة فيه سوف تستخدم في إعداد الإحصاءات المختلفة عن القوى العاملة، وفي تخطيط القوى العاملة. عدا عن أن المعلومات الموجودة في الوصف سوف تستخدم لاستنباط الحد الأدنى من القدرات

العقلية والبدنية والمعارف والمهارات لكل مهنة/ عمل من المهن/ الأعمال التي ستشملها برامج التعليم المهني وبرامج التدريب المهني . وهي ضرورية لأغراض القبول في برامج التعليم والتدريب المهني، ولتصميم محتويات ومناهج تلك البرامج .

أما فيما يتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني ، فلا بد من الإشارة أولاً، إلى أن العديد من الأفراد في مختلف أرجاء الوطن العربي، يدخلون سوق العمل، ويعملون فعلاً في مهن/ أعمال، لم يختاروها بأنفسهم، بناء على رغباتهم الفردية، وإنما اختارتها لهم أسرهم لسبب أو لآخر، أو فرضت عليهم لأن مجموع علاماتهم في امتحان مرحلة ما من مراحل التعليم العام (الإعدادية، أو الثانوية)، قد حدد لهم نوعية ومستوى التعليم الذي يمكن أن يتابعوه . وما تقدم يعني أن قدرات واستعدادات وميول أولئك الأفراد، قد أهملت واستبعدت كلية عند اختيار المهنة/ العمل، وأنه قد تم رهن نجاح أي منهم في مهنته/ عمله للحظ أو الصدفة وحدها .

وفي الحقيقة، فإن اختيار المهنة/ العمل، مسألة هامة وخطيرة، وقد تؤثر على حياة الفرد وأسرته لفترة طويلة، ويجب أن تتم بعناية فائقة، ولذلك فقد أحدثت في الدول المتقدمة مكاتب متخصصة للإرشاد والتوجيه المهني، تقوم بمساعدة الأفراد عند سن معينة، في تحديد وتسمية المهن/ الأعمال التي تتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم وميولهم المهنية، والتي يمكن أن يتعلموها بسهولة، والتي يمكن أيضاً أن يرضوا عنها ويحبوها أو بمعنى آخر يحققوا معدلات أو مستويات أو أنماط أداء مرتفعة فيها .

وتتم عملية التوجيه والإرشاد المهني ، من خلال التعرف على قدرات واستعدادات وميول الفرد ، ومن ثم تحدد المهن/ الأعمال التي تتناسب معها . وتتطلب هذه العملية توفر معلومات صحيحة ودقيقة عن الحد الأدنى الضروري من المؤهلات اللازمة لكل مهنة/ عمل موجودة في المجتمع ، ولكل مهنة/ عمل يمكن أن توجد فيه مستقبلاً ، بالإضافة إلى وجود أدوات أو وسائل مناسبة للتحري عن القدرات والاستعدادات والميول ، وعندما يتم التعرف على قدرات واستعدادات أي شاب أو فتاة يمكن بسهولة تحديد مجموعة من المهن/ الأعمال الملائمة له أولها بسهولة ويسر .

وهنا أيضاً ، فإن الدليل العربي الخليجي الموحد بما فيه من توصيفات ، يوفر المعلومات الضرورية ، لتحديد الحد الأدنى من المؤهلات اللازمة لكل مهنة/ عمل ، ولاختيار و/ أو تصميم أدوات أو وسائل التحري عن قدرات واستعدادات وميول شباب وشابات دول مجلس التعاون الخليجي ، الذين يتوقع دخولهم سوق العمل في المستقبل القريب .

(6) تقييم العمل وتحديد الأجور :

تحتل الأجور بأهمية خاصة بالنسبة لأي منشأة وللعاملين فيها على حد سواء . فالأجر يعتبر من أهم حوافز العمل بالنسبة للعمال/ الموظفين ، وقد يشكل بالنسبة للبعض منهم ، الإيراد أو العائد الوحيد الذي يحصلون عليه مقابل عملهم ، وتبنى وتدور حياتهم حوله . أما بالنسبة للمنشأة ، فإن قدرتها على الحصول على القوى العاملة اللازمة لها ، والاحتفاظ بها ، والاستفادة من إمكانياتها بأفضل شكل ممكن ، تتوقف وإلى حد كبير ، على مدى سلامة

وعدالة نظام الأجور الذي تطبقه والذي يفترض أن يسمح بدفع أجور تتناسب مع المستويات السائدة في سوق العمل بشكل عام، ويأخذ بعين الاعتبار في الوقت نفسه، الأهمية النسبية لكل مهنة/ عمل من المهن/ الأعمال الموجودة في المنظمة بالنسبة لبعضها البعض.

وبالإضافة إلى ما تقدم فإن قدرة أي بلد على الاحتفاظ بقوته العاملة الماهرة، تتوقف أيضاً على مدى سلامة وعدالة نظم الأجور المطبقة فيها، بالقياس إلى ما هو مطبق في دول أخرى، مجاورة أو غير مجاورة، تتوفر فيها فرص عمل مناسبة.

وقد لا تبدو عملية تحديد الأجور، بالنسبة لصاحب ورشة صغيرة، تضم خمسة أو ستة عمال، مسألة صعبة أو معقدة، فالورشة قد لا يوجد فيها سوى مهنتين أو ثلاث، لا توجد بينها اختلافات واسعة، وهو يعرف مكونات كل منها بشكل كامل، ولربما يكون قد مارس كلاً منها رداً من الزمن، كما أنه يعرف مستويات الأجور السائدة في مجال نشاطه، وبالتالي يمكنه وبسهولة تحديد أجر كل عامل من عماله. إلا أن الأمر لن يكون بهذه السهولة، عندما يتعلق بعدد كبير ومتنوع من المهن/ الأعمال، التي قد توجد في منظمة كبيرة، أو توجد في بلد ما، لأنه سوف يتعذر على أي شخص أو مجموعة أشخاص، أن يقوموا بتحديد أجور مثل ذلك العدد الكبير والمتنوع من المهن/ الأعمال، اعتماداً على خبراتهم أو آرائهم الشخصية وحدها (وما تسعير الشهادات في بعض الدول، إلا مظهر واضح من مظاهر العجز عن تسعير المهن/ الأعمال بشكل صحيح وعادل).

وعليه فإذا أردنا أن نحدد أجور مجموعة كبيرة ومتنوعة من المهن/ الأعمال بشكل صحيح وعادل ، فلا بد من اللجوء إلى وسيلة أو طريقة موضوعية ما أمكن ، أي لابد من طريقة من طرق تقييم العمل المتعارف عليها ، والتي سبق استخدامها والتأكد من صلاحيتها ، أو استنباط طريقة جديدة أكثر موضوعية وأكثر دقة .

وتقييم المهن/ الأعمال ، عملية يتم بموجبها تحديد الوزن أو الأهمية النسبية لكل مهنة/ عمل ، بالقياس إلى غيرها من المهن/ الأعمال التي يتم تقييمها على مستوى المنظمة أو على مستوى القطر لكي يمكن في آخر الأمر ، تحديد الموقع المناسب لكل منها في سلم أو هيكل الأجور . فعملية التقييم بالأساس هي عملية قياس أو وزن مختلف مكونات مهنة/ عمل ما ، ومن ثم تحديد موقعه في سلم الأجور ، تبعاً للوزن أو الأهمية النسبية الإجمالية التي حصل عليها .

وتكمن المشكلة في عملية التقييم ، في أن أي مهنة/ عمل ، يتم تقييمه ، ليس له وزن أو أبعاد مادية ملموسة ، يمكن مشاهدتها بشكل مباشر ، أو قياسها أو وزنها بوسائل أو طرق الوزن أو تحديد الأبعاد العادية ، التي نستخدمها في حياتنا اليومية . وعليه فلا بد من استخدام مقياس أو ميزان خاص أو أكثر ، هو ما نطلق عليه طريقة التقييم .

وتستخدم الآن عدة طرق للتقييم ، منها على سبيل المثال لا الحصر : طريقة الترتيب البسيط ، طريقة المقارنة الزوجية ، طريقة مقارنة العوامل ، طريقة التقييم بالنقاط ، طريقة التدرج ، طريقة المقاييس الدالة على جوانب الوظيفة ، وطريقة النطاق الزمني لحرية التصرف .

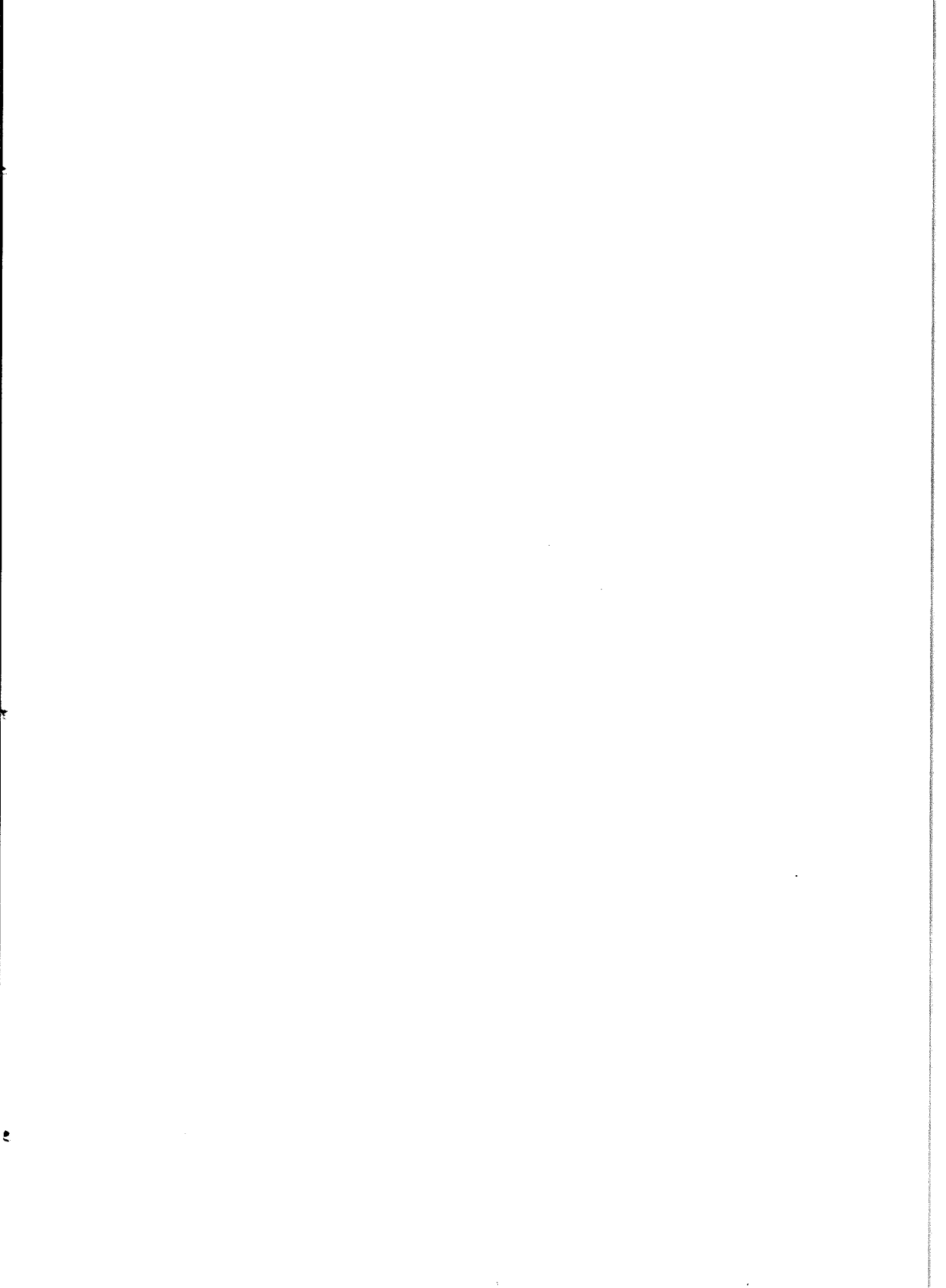
وفي أي من الطرق السابقة، يتم وضع ميزان أو مقياس معين، لوزن أو قياس مجموعة محددة ومعرفة وذات أهمية، من مكونات المهنة/ العمل (أو ما يطلق عليه عوامل التقييم)، والتي توجد بدرجات متفاوتة في مختلف المهن/ الأعمال التي سيتم تقييمها، ومن هذه العوامل أو المكونات ما يلي:

- 1 - المجهود العقلي والبدني .
- 2 - المسؤولية (عن عمال، أموال، آلات، معدات، مواد، أسرار عمل . . . الخ).
- 3 - ظروف وشروط العمل (وقت العمل، الإضاءة، الحرارة أو البرودة، الرطوبة، الروائح والغازات، الأوساخ والزيوت والشحوم، الضوضاء . . . الخ).
- 4 - نوع وحجم الإعداد الضروري لشغل المهنة/ العمل (التعليم، التدريب، الخبرة العملية).

وعندما يتم اختيار مجموعة العوامل أو المكونات التي سيتم قياسها أو وزنها، يتم في الوقت نفسه، تحديد الأهمية النسبية أو الوزن النسبي لكل من هذه العوامل ضمن الحد الأقصى للوزن المستخدم، وفقاً لاعتبارات خاصة تتعلق بطبيعة المهن/ الأعمال محل التقييم، ومستوى التقنية المستخدمة . . . الخ. ويتم في الوقت نفسه توزيع الوزن المخصص لكل عامل من عوامل التقييم إلى عدة مستويات تتناسب مع الاختلافات المتوقعة في حجم عامل التقييم في مختلف المهن/ الأعمال.

وبالرغم من كل ما تقدم، فإنه لا يمكن استخدام أي طريقة تقييم مهما كانت، بشكل صحيح، إلا إذا توفرت لدى القائم أو القائم بعملية التقييم، معلومات صحيحة ودقيقة عن كل مهنة/ عمل سيتم تقييمهما. وبمعنى آخر معلومات تظهر مكونات المهنة/ العمل بوضوح، حتى يمكن قياسها بشكل صحيح، ومن تحديد الأهمية النسبية للعمل ككل. ومن هنا تنبع أهمية وضرورة التوصيف باعتباره قائمة معلومات عن المهنة/ العمل، ثم جمعها والتأكد من صحتها، و ثم ترتيبها بشكل معين، بالنسبة لعملية التقييم، فبدون المعلومات التي يوفرها التوصيف لا يمكن القيام بتقييم صحيح مهما كانت الطريقة المستخدمة. فالتوصيف يسبق التقييم، وصحة ودقة الوصف تحدد صحة وعدالة التقييم.

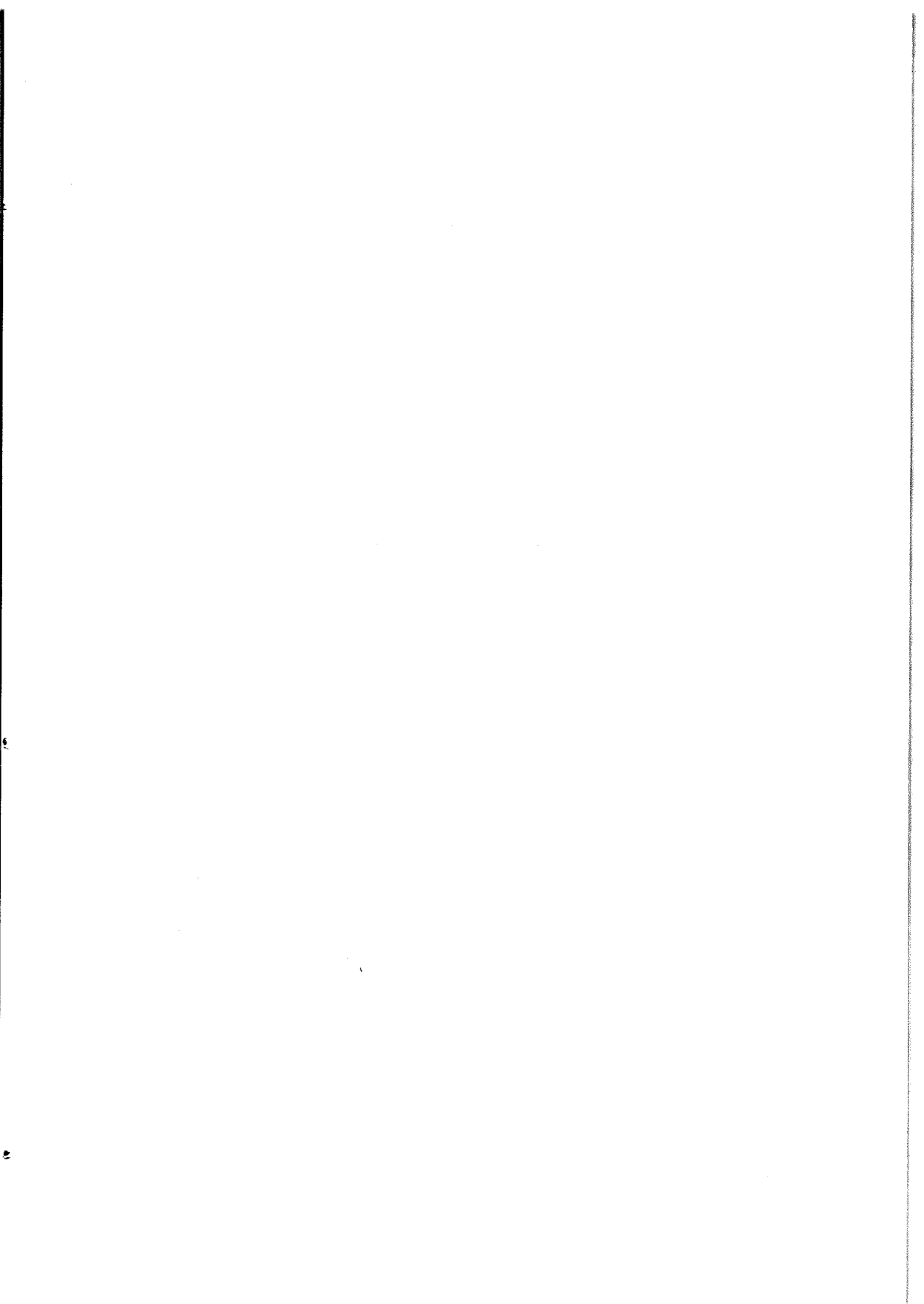
وعليه فإن أهمية ودور الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، في أي عملية تقييم للمهن/ الأعمال، في أي دولة من دول مجلس التعاون الخليجي، تنبع من مجموعة توصيفات المهن/ الأعمال الموجودة فيه. أو بعبارة أخرى من المعلومات الصحيحة والدقيقة عن كل مهنة/ عمل مدرج في الدليل. فإذا ما رأت السلطات المسؤولة في أي دولة خليجية القيام بتقييم كل أو بعض المهن/ الأعمال الموجودة فيها لسبب أو لآخر، فإن الدليل سوف يوفر المعلومات اللازمة لذلك الغرض ولا حاجة للقول أن ذلك سوف يحقق وفورات كبيرة سواء في الجهد البشري، أو الوقت أو التكلفة المادية، هذا عدا عن أن التقييم سوف يتم بدرجة أكبر من الصحة.



**آلية وإجراءات تطبيق وتطوير
الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني**

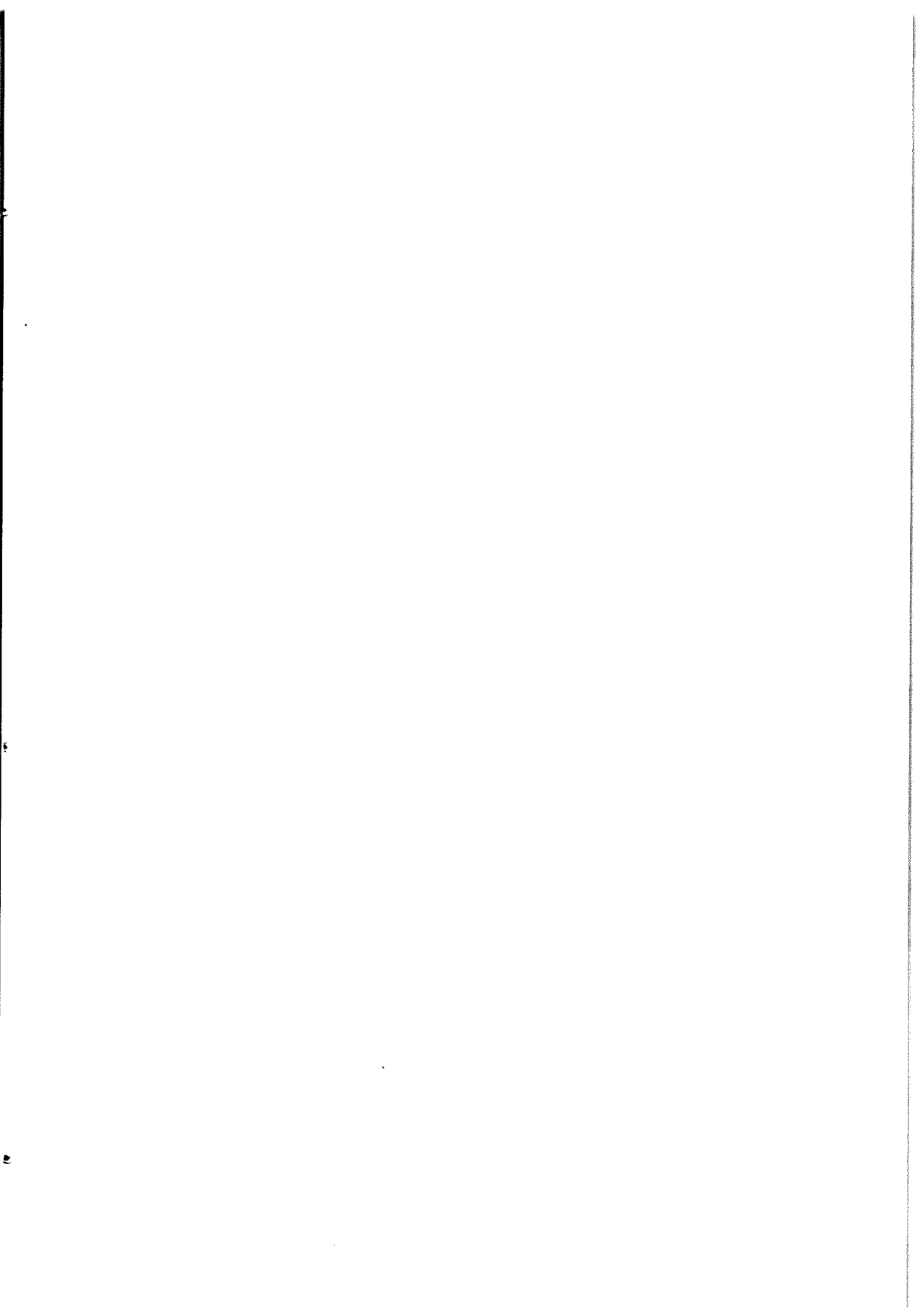
إعداد
الأستاذ جمال حسن السلطان

الباحث العمالي بالمكتب التنفيذي
لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية



محتويات البحث

الصفحة	من - إلى
249	مقدمة :
252 - 250	أولاً : إجراءات التطبيق
253	ثانياً : تدريب العاملين في أجهزة التصنيف المهني بالدول الأعضاء
255 - 254	ثالثاً : الأنشطة المستقبلية
262 - 256	رابعاً : قاعدة معلومات الدليل في الحاسب الآلي .
270 - 263	خامساً : الإجراءات التنفيذية المقترحة للتحديث والتطوير



مقدمة

لقد عبر الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني عن حاجة جماعية ومشاركة إلى تصنيف وتبويب كافة المهن والأعمال القائمة في دول مجلس التعاون الخليجي ، لما شهدته مراحل الإعداد من دراسات لواقع العمل وتجارب الدول الأعضاء في مجال التصنيف والتوصيف المهني . لذلك فقد انبثق الدليل من واقع ميادين العمل بدول المجلس حيث خضعت نماذج من توصيفات المهن فيه لاختبارات ميدانية في جميع الدول للتأكد من مصداقية التوصيف وملاءمته وانسجامه مع واقع العمل .

وقد أكدت الدراسات التي قام بها المكتب التنفيذي ضرورة وضع آلية لضمان تطبيق الدليل وتطويره مستقبلاً حيث بُنيَ هيكله على أساس قابليته لمواكبة التغيرات المهنية الناتجة عن التطور التكنولوجي وبحيث لا يقف عند الوضع الذي صدر به بل يتخطى ذلك مستقبلاً بالمتابعة والتنقيح وإصدار الملاحق الخاصة بإضافة أو حذف بعض الأعمال .

لذلك فإن مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية عندما أصدر قراره باعتماد الدليل فقد اعتمد الإجراءات التنفيذية المستقبلية للتطبيق والتطوير ، الأمر الذي عكس حرص دول المجلس على الاستفادة من الدليل وتطبيقه على المستوى القطري حيث تضمنت تلك الإجراءات المهام المطلوب إنجازها لتطبيق وتطوير الدليل .

أولاً - إجراءات التطبيق

(1) دور دول مجلس التعاون الخليجي :

لقد أكدت الإجراءات المعتمدة بخصوص التطبيق على دعوة الدول الأعضاء لإنشاء أو تدعيم الوحدات الإدارية المسؤولة عن التصنيف المهني فيها لتقوم بأداء المسؤوليات والمهام التالية :

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

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

3 - 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 .

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

5 - تدريب الأطراف المعنية بتطبيق واستخدامات التصنيف والتوصيف المهني .

(2) دور المكتب التنفيذي :

في مجال متابعة الإجراءات التنفيذية للتطبيق ، يقوم المكتب التنفيذي بالمهام التالية :

1 - متابعة إجراءات تطبيق الدليل في الدول الأعضاء ورصد مشاكل ومعوقات التطبيق والمساهمة في تذليلها . وقد عقد اجتماع في سبتمبر 1993 للجنة الفنية المشتركة (الردفء القطريون) لبحث الإجراءات المتخذة من قبل الدول الأعضاء في مجال تطبيق الدليل ، حيث أكد الاجتماع أن العمل في العديد من الدول الأعضاء يسير في اتجاه اعتماد الدليل الموحد كدليل وطني ، كما ومن المؤمل ان تستكمل بعض الدول الأعضاء الإجراءات التمهيدية لاعتماده كدليل وطني ، أو تحقيق الاستفادة المثلى منه والاسترشاد به لتطوير واستكمال تجربتها الوطنية في هذا المجال .

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) اللجنة المختصة :

اعتبار اللجنة المختصة بإعداد مشروع الدليل ، لجنة دائمة ومتخصصة واعتبار أعضائها الردفاء القطريين وتأكيد مهمتهم كضباط اتصال مع المكتب التنفيذي بغرض متابعة تنفيذ إجراءات تطبيق وتطوير الدليل .

ثانياً - تدريب العاملين في أجهزة التصنيف المهني بالدول الأعضاء

بسبب حداثة موضوع التصنيف والتوصيف المهني في عدد من الدول الأعضاء ويهدف 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 :

(1) إعداد برامج التدريب التأسيسي التي تهدف إلى تدريب العاملين بأجهزة التصنيف والتوصيف المهني وتعريفهم بالمعلومات الأساسية المتعلقة به .

(2) 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 استخدام الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني في أعمال ومجالات اختصاص الجهات المعنية في الدول الأعضاء .

- كيفية رصد التغيرات الطارئة على الهياكل المهنية والكشف عن المهن المستجدة أو المهن المنقرضة وتحديد الإجراءات المتعلقة باستثمار هذه التغيرات في مجال تحديث وتطوير الدليل .

ثالثاً - الأنشطة المستقبلية

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

(1) إعداد مرشد استخدام الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني وعلى النحو الذي يكفل تبسيط إجراءات استخدامه ويكفل تحقيقه لأغراضه المحددة .

(2) إصدار فهرس هجائي بالمسميات المهنية ورموزها .

(3) ترجمة المسميات المهنية إلى اللغة الانجليزية بغرض تسهيل عملية المقارنة والاستفادة منها في تبادل المعلومات والبيانات . وقد قام المكتب وفي وقت سابق بترجمة المسميات المهنية وإصدارها كما تمت إضافة الترجمة للإصدار الأول من الدليل .

(4) نظراً لفضالة حجم الاختلافات بين المسميات القطرية والمسميات المقترحة في المشروع ، فقد تأكد عدم الحاجة إلى إصدار جداول مقارنة تبين مرادفات المسميات المهنية ، ويترك الأمر للوحدات الإدارية القطرية للقيام بذلك إذا رأت ذلك ضرورياً .

(5) قيام المكتب التنفيذي بتصميم وإعداد نماذج لاختبارات المهارة المعيارية باعتبارها وسيلة موضوعية وفاعلة للتحقق من مهن الأفراد وفئة المستوى المهني على أن تغطي هذه الاختبارات جانب الأداء العملي (اختبارات ميدانية) وجانب المعلومات المهنية (اختبارات نظرية) وتتم موافاة الدول الأعضاء بها بغرض الاستفادة منها حسبما تراه كل دولة .

(6) إعداد خطط للتوعية والإعلام على المستوى العربي الخليجي يتم تنفيذها بواسطة المكتب التنفيذي والوحدات الإدارية المسؤولة عن التصنيف المهني في الدول الأعضاء من خلال وسائل الاتصال المختلفة كالصحف والمجلات المتخصصة والإذاعة والتلفزيون وعقد الندوات بهدف إبراز أهمية الدليل وكيفية استخداماته على المستويين القطري والإقليمي .

رابعاً - قاعدة معلومات الدليل في الحاسب الآلي

تحقيقاً لوظائف الدليل وتطبيقه بشكل فاعل في إعداد الفهارس الهجائية وإيجاد قاعدة معلومات في مجال التصنيف والتوصيف المهني تسهل إجراءات استخدام وتحديث مضمون ومحتويات الدليل .

قام المكتب التنفيذي بإعداد نظام (AGD) وذلك لمعالجة معلومات الدليل من خلال الحاسب الآلي بهدف تحقيق جملة من الأغراض المتعلقة بالدليل ، مراعيًا سهولة وبساطة استخدامه ، وإمكانية تشغيله على أجهزة الحاسب الشخصي (PC) بما يحقق فرصة استخدامه في الدول الأعضاء وعلى أوسع نطاق ممكن .

(1) تعريف نظام (AGD) :

إن نظام (AGD) الدليل العربي الخليجي) هو نظام لتخزين المعلومات واسترجاعها ، صمم خصيصاً لإدارة قواعد بيانات غير عديدة ، أي أنها في معظمها نصوص .

لقد صمم هذا النظام للمكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لخزن واسترجاع بيانات ومعلومات الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني وبما يحقق الحاجة الملحة في إصدار الفهارس الهجائية للمسميات المهنية ورموزها ومتابعة إجراءات التحديث والتطوير المستمرين للدليل .

(2) وظائف النظام :

يسمح هذا النظام بإدارة قاعدة البيانات وبما يحقق العمليات التالية :

- 1 - إدخال تسجيلات جديدة إلى قاعدة البيانات المصممة .
- 2 - تحديث وتعديل وإلغاء البيانات المدخلة سابقاً وتحديث كافة الملفات المرتبطة بها آلياً .
- 3 - الإنشاء الآلي للملفات والحفاظ على سرعة الدخول في قاعدة البيانات وحفظها .
- 4 - إمكانية معالجة بيانات مزدوجة اللغة (عربي - إنجليزي) على كافة مستويات هيكل البيانات .
- 5 - استرجاع التسجيلات بواسطة الرموز أو المسميات المهنية بإحدى اللغتين العربية أو الإنجليزية .
- 6 - طبع التسجيلات بالاختيار من قائمة التقارير وحسب الطلب .
- 7 - إظهار التسجيلات على الشاشة تبعاً لحاجات المستعمل .

(3) تعريب النظام :

نظراً للحاجة إلى بناء قاعدة معلومات الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني باللغة العربية أساساً مع الحاجة إلى اللغة الإنجليزية في المسميات المهنية ، لذا فقد تم استخدام برنامج «نافذة» لتعريب هذا النظام وبما يتيح سهولة الاستخدام في إدخال واسترجاع البيانات باللغتين العربية والإنجليزية . وبرنامج التعريب «نافذة» من البرامج المتميزة في مجال تعريب نظم وقواعد البيانات .

(4) استخدام النظام :

بعد تشغيل النظام مع برنامج التعريب «نافذة» تظهر على الشاشة «القائمة الرئيسية» والتي تحتوي الخيارات الآتية :

- سرد التصنيف حسب القسم
- سرد التصنيف حسب الرمز
- سرد التصنيف حسب المسمى العربي
- سرد التصنيف حسب المسمى الإنجليزي
- التوصيف المهني
- قائمة التقارير المتوفرة

1 - إنشاء قاعدة البيانات :

تم انشاء قاعدة بيانات مرنة وشاملة قائمة على كل الاحتياجات الآنية والمستقبلية :

أ - إدخال البيانات : لإدخال المسميات المهنية أو حذفها أو تعديلها يمكن من خلال القائمة الرئيسية ، وبالأسهم للأعلى والأسفل ، التأشير على الخيار الأول أو الثاني ثم الضغط على مفتاح (Enter) فتسرد المسميات المهنية المدخلة سابقاً . ولإضافة تسجيلية جديدة نضغط على مفتاح (INS) للإضافة كما هو مبين في أسفل الشاشة .

ونبدأ بإدخال البيانات في حقل القسم حيث لا يقبل إلا رقماً واحداً ثم في حقل الرمز ويقبل سبعة أرقام ولا يقبل إدخال الأحرف ثم ندخل المسمى المهني باللغة العربية بعد الضغط على مفتاحي (ALT) و (Shift) على يمين لوحة المفاتيح لتحويل لوحة المفاتيح إلى العربية ، ثم ندخل المسمى المهني باللغة الإنجليزية بعد الضغط على مفتاحي (ALT) و (Shift) على يسار لوحة المفاتيح . ثم نضغط على مفتاح (Enter) للحفظ . ولإضافة تسجيلية جديدة نضغط على مفتاح (INS) وهكذا عند كل إضافة .

ب - التعديل : لتعديل البيانات نحدد التسجيلية المراد تعديلها بالمؤشر (السهم) ثم نضغط على مفتاح (Enter) ونعدل البيانات في أي حقل من حقول التسجيلية .

ج- الحذف : لحذف التسجيلة نحدد التسجيلة المراد حذفها بالمؤشر السهم ثم نضغط على مفتاح (Del) ونحذف التسجيلة .

2 - البحث عن البيانات :

يحقق النظام فرصة فرز البيانات بسرد المسميات المهنية مرتبة حسب القسم ، حسب الرمز ، حسب المسمى العربي وحسب المسمى الإنجليزي .

وفي حالة البحث عن مسمى مهني معين يمكن بعد الاختيار من القائمة الرئيسية حسب المسمى العربي أو الإنجليزي تحديد الحروف الأولى من المسمى لنصل إليه بأسرع وقت .

3 - التوصيف المهني :

يوفر النظام إمكانية إدخال بيانات التوصيف المهني للمهن بعد اختيار «التوصيف المهني» من القائمة الرئيسية ثم تحديد رمز المهنة المطلوبة ومن ثم إدخال بيانات التوصيف المهني أو استرجاعها عند البحث .

ولحفظ بيانات التوصيف المهني نضغط بعد الانتهاء على مفتاحي (Ctrl) و (Enter) .

(5) قائمة التقارير المتوفرة:

يتيح النظام قائمة من التقارير المتوفرة لأوامر الطباعة وكما يلي :

- تقرير مرتب حسب الرمز .
- تقرير مرتب بالمسمى العربي (مرتب هجائياً) .
- تقرير مرتب بالمسمى الإنجليزي (مرتب Alphabetical) .
- تقرير لقسم مرتب بالرمز .
- تقرير لقسم مرتب بالتسمية (اللغة العربية) .
- تقرير لقسم مرتب بالتسمية (اللغة الإنجليزية) .
- تقرير عن التوصيف المهني (لمهنة محددة) .

تتيح هذه القائمة مجالات متعددة للاختيار حسب الحاجة .

1 - توفر الخيارات الأول والثاني والثالث تقارير شاملة لجميع المسميات المهنية الواردة في الدليل مرتبة حسب الرمز في الأول ومرتباً هجائياً حسب المسمى العربي في الثاني وحسب المسمى الإنجليزي في الثالث .

2 - تتيح الخيارات ، الرابع والخامس والسادس تقارير للمسميات المهنية لقسم من أقسام الدليل العشرة محددة حسب حاجتنا ويوفر الخيار الرابع هذا التقرير مرتباً حسب الرمز والخيار الخامس يوفر لنا تقريراً مرتباً هجائياً حسب المسمى العربي والخيار السادس يوفر التقرير مرتباً هجائياً حسب المسمى الإنجليزي .

3 - يوفر الخيار السابع تقريراً للتوصيف المهني لمهنة محددة .

(6) المتطلبات المادية لتشغيل النظام:

صمم النظام ليعمل على كافة الحواسيب المتوائمة مع (IBM.PC) لغرض توفير أكبر قدر من الخيارات للمؤسسات الراغبة في استعمال هذا النظام مستقبلاً . شريطة أن يتضمن الجهاز (الحاسوب) الأمور التالية :

- 1 - نظام تشغيل MS.Dos بداية من النسخة 3,3 .
- 2 - ذاكرة رئيسية 640 كيلوبايت .
- 3 - سواقة قرص لين واحد أو أكثر .
- 4 - قرص صلب لتخزين البيانات (بداية من 5 ميغابايت) لإدخال المسميات المهنية وتزداد في حال إدخال التوصيف المهني لجميع المهن .
- 5 - نظام تعريب « نافذة » .
- 6 - ضرورة احتواء الحاسوب على اللوحة الإلكترونية (EGA) أو أفضل منها .

خامساً - الإجراءات التنفيذية المقترحة للتحديث والتطوير

(1) أهمية التطوير والتحديث :

تتنامي معدلات النمو الصناعي في الدول العربية الخليجية رأسياً وأفقياً من حيث مواكبة واستثمار التطور التكنولوجي في مجال الصناعة والخدمات، مما يؤثر على الهياكل المهنية القطرية والإقليمية، أو من حيث نشوء صناعات وخدمات جديدة، وكتيجة لهذا النمو تدخل مهن جديدة إلى ميادين العمل أو تنقرض أخرى ويحدث كذلك تطور في الأداء المهني نتيجة لتطور أسلوب الأداء، ومن هنا تبرز الحاجة إلى ضرورة رصد هذه المتغيرات وتطوير الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني في ضوءها ليكون وباستمرار مواكباً للتطور ومنسجماً مع الواقع الفعلي الممارس .

(2) إجراءات التحديث على المستوى القطري :

تتولى الوحدات الإدارية المسؤولة عن التصنيف المهني تنفيذ المهام التالية :

1 - متابعة درجة التطور التكنولوجي من خلال مراقبة ورصد نشوء صناعات جديدة وإدخال تقنيات حديثة في الإنتاج والخدمات ومدى تأثيرها في استحداث أو تلاشي بعض المهن، مما يستوجب وجود علاقات متواصلة بين الوحدات الإدارية المسؤولة عن التصنيف وقطاعات النشاطات الاقتصادية .

2 - الإسهام في عملية إجراء التحديث المستمر لمحتويات الدليل وذلك بتزويد المكتب التنفيذي بالإستمارة رقم (1) متضمنة مقترحاتها بالتعديل في رموز ومسميات الأبواب والفصول والمهن الواردة في الدليل .

3 - تزويد المكتب التنفيذي في ضوء المستجدات وكلما دعت الحاجة لذلك بالإستمارة رقم (2 - أ) متضمنة مقترحاتها بشأن المهن المطلوب إضافتها في ضوء ما تم توثيقه من مهن مستجدة موصفة من خلال التحليل المهني ، للعمل على إضافتها إلى الدليل في الملاحق والطبعات القادمة .

4 - تزويد المكتب التنفيذي بالاستمارة رقم (2 - ب) متضمنة مقترحاتها بشأن المهن المراد حذفها في ضوء ما تم رصده من مهن متلاشية أو منقرضة ، للعمل على حذفها من الدليل في الملاحق والطبعات القادمة .

5 - تزويد المكتب التنفيذي بالاستمارة رقم (2 - ج) الخاصة بتحديث توصيف مهنة كلما دعت الضرورة لذلك .

(3) إجراءات التحديث على المستوى الخليجي :

1 - يقوم المكتب التنفيذي ، وفي ضوء المعلومات والمقترحات الواردة من الوحدات القطرية ، بتعميم قوائم بالمهن المستجدة أو المنقرضة وغيرها من المقترحات على الدول الأعضاء لإبداء الرأي حول إمكانية استثمارها في عملية تحديث وتطوير الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني .

2 - في ضوء الردود والملاحظات الواردة من الأجهزة المعنية بالدول الأعضاء بشأن المهن المستجدة أو أية تعديلات مقترح إدراجها ضمن الدليل يقوم المكتب التنفيذي بإصدار ملاحق خاصة يتم تعميمها على الجهات المعنية بالدول الأعضاء لتحقيق الاستفادة المرجوة منها .

3 - يقوم المكتب التنفيذي بدراسة سبل وخطوات إدخال الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني في الحاسب الآلي مستفيداً من المراحل التي قطعتها بعض الدول الأعضاء في هذا المجال وذلك بقصد إيجاد قاعدة معلومات واسعة في مجال التصنيف المهني تسهل إجراءات استخدام وتحديث الدليل وتعمل على توحيد البرامج المستخدمة في هذا المجال في الدول الأعضاء .

4 - يتم كل عشر سنوات وبصورة دورية إعادة طباعة الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني لكي يشمل كافة التعديلات والإضافات التي تضمنتها الملاحق الصادرة خلال الفترة المذكورة .

إستمارة رقم (1)

الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني

بطاقة تحديث التصنيف

اسم وعنوان الجهة صاحبة الاقتراح:

ملاحظة:

يثبت الرمز والعنوان الواردان في نص الدليل ويكتب مقابلهما الرمز والعنوان المقترحان.

1- الأبواب:

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

مبررات التعديل:

2- الفصول:

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

مبهرات التعديل:

3- الأعمال (المهن):

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

مبهرات التعديل:

إستمارة رقم (2 - أ)

الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني

بطاقة إضافة مهنة

اسم وعنوان الجهة صاحبة الاقتراح:

ملاحظة:

يرجى ذكر مسمى المهنة المقترح إضافتها واقتراح موقعها 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 (2- ب)

الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني

بطاقة حذف مهنة

اسم وعنوان الجهة صاحبة الاقتراح:

ملاحظة:

يثبت أدناه رمز ومسمى المهنة المراد حذفها كما وردت في الدليل مع ذكر مبررات الحذف

مسمى المهنة	
-------------	--

الرمز	
-------	--

مبررات الحذف:

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

إستمارة رقم (2- ج)

الدليل العربي الخليجي الموحد
للتصنيف والتوصيف المهني

بطاقة تحديث توصيف مهنة

اسم وعنوان الجهة صاحبة الاقتراح:

ملاحظة:

يثبت أدناه رمز ومسمى المهنة كما ورد في الدليل، ثم يكتب الوصف المهني المعدل.

مسمى المهنة	الرمز
-------------	-------

الوصف المعدل:

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

**مسيرة ربع قرن في
التصنيف والتوصيف المهني السعودي**

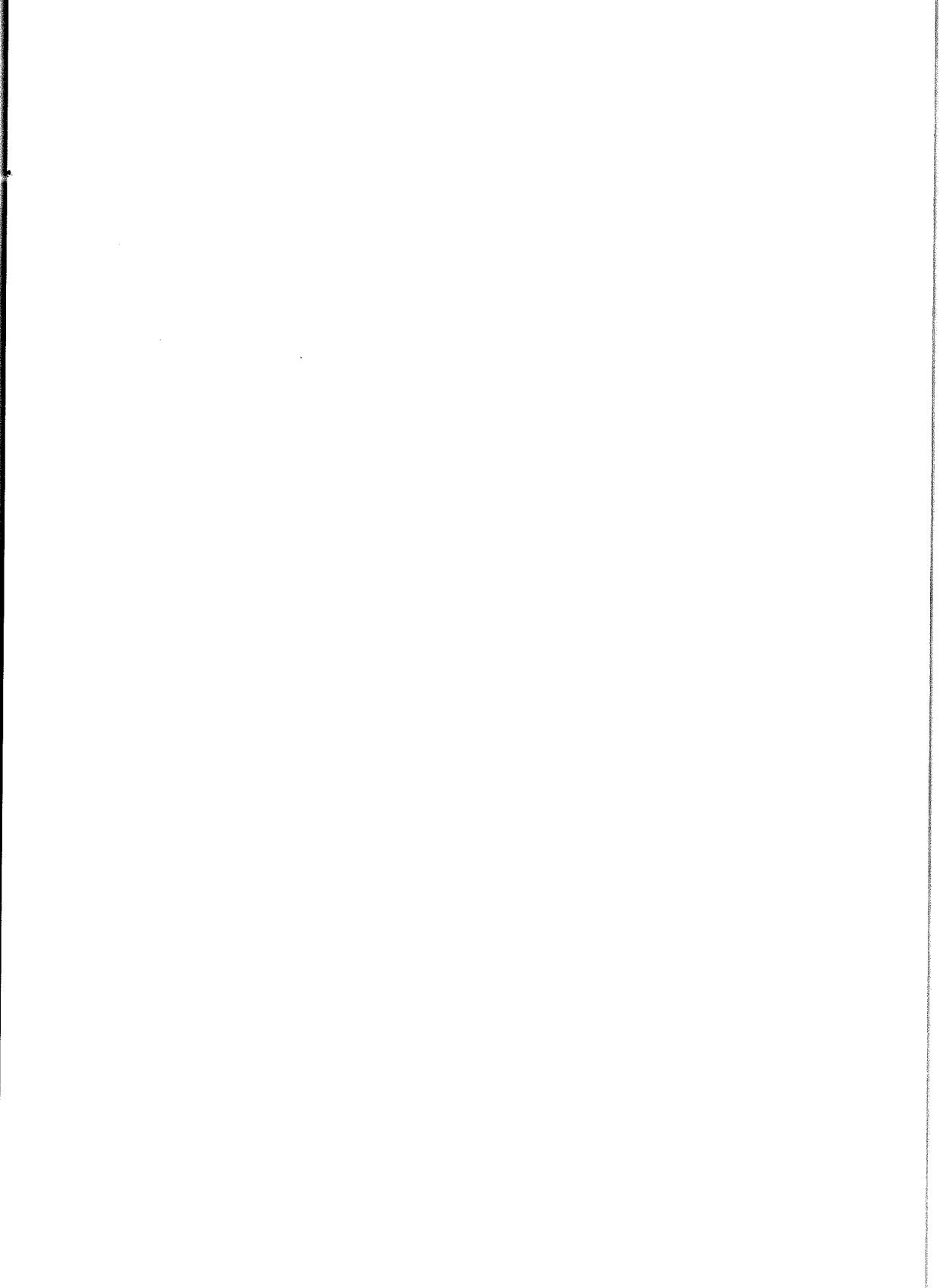
إعداد

الأستاذ صالح ناصر الطميس - الأستاذ سليمان الطميمي

مدير إدارة السلامة والصحة المهنية - مساعد مدير عام تفتيش العمل

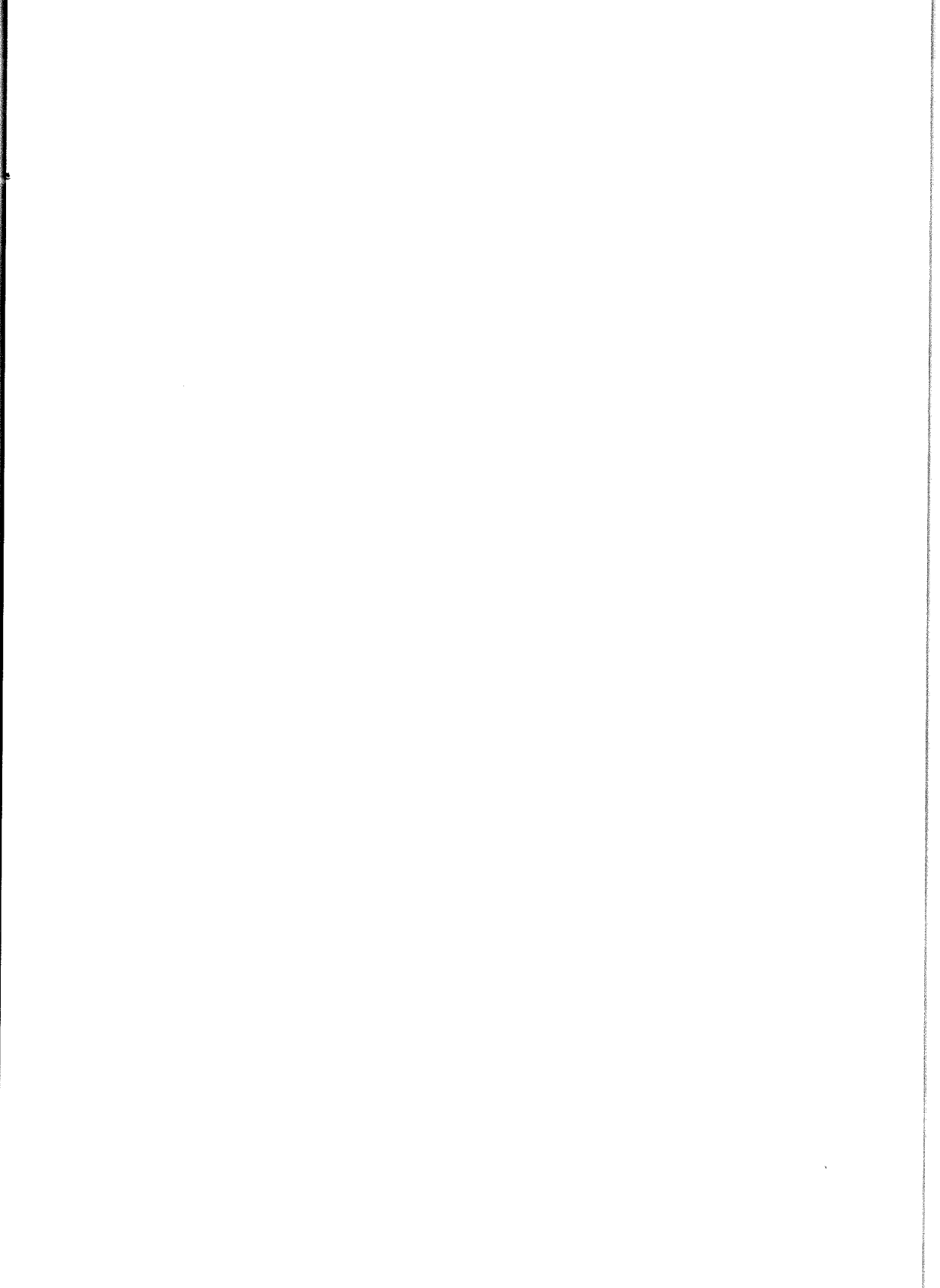
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

المملكة العربية السعودية



الصفحة
من - إلى

- أولاً : لمحة عن التطور التاريخي للتصنيف المهني 278 - 275
- ثانياً : الجهاز المختص بالتصنيف المهني السعودي 282 - 279
- ثالثاً : مفهوم ومصادر التصنيف المهني السعودي .. 289 - 283
- رابعاً : أهداف التصنيف المهني السعودي 291 - 290
- خامساً : مراحل إعداد دليل التصنيف المهني السعودي 294 - 292
- سادساً : الهيكل العام للدليل التصنيف المهني السعودي 299 - 295
- سابعاً : نظام ترميز دليل التصنيف المهني السعودي . 304 - 300
- ثامناً : طرق استخراج المعلومة من الدليل 307 - 305
- تاسعاً : الاقتراحات والتوصيات 308
- المراجع: 309



أولاً - لمحة عن التطور التاريخي للتصنيف المهني

أثبتت المصادر التاريخية أن جذور التصنيف المهني تعود إلى المراحل الأولى لنشوء الحضارة الإنسانية حيث تعددت المهن بتنقل الإنسان من مرحلة إلى أخرى، ويمكن القول بأن الحضارة الإسلامية كانت رائدة التصنيف المهني، فقد شهد العصر العباسي وضع أول تجميع للحرف أو المهن حيث صنفت إلى الصنائع الروحانية وتشمل: المهن الفكرية، والصنائع الجسمانية وتشمل: الحرف اليدوية بأنواعها البسيطة كالسقائين، والفخارين، والنفاطين، والمركبة كالحدادين، والخواصين والعصارين، والدباغين، والمزينين، والأطباء.

أما في العصر الحديث فقد كثرت الهيئات الإقليمية والدولية التي تسعى إلى الحصول على المعلومات عن الدول المنطوية تحت مظلتها وفق معايير موحدة، ومنها منظمة العمل الدولية التي اصطلحت منذ إنشائها في عام 1919م بصعوبة الحصول على إحصائيات القوى العاملة التي تعتمد على المهن، وكانت أول بادرة في هذا المجال دعوة المؤتمر الأول لإحصائيي العمل المنعقد في أكتوبر سنة 1923م إلى العمل على توزيع الأفراد ذوي النشاط الاقتصادي حسب مهنتهم وتخصصهم في كل نشاط اقتصادي، وكذلك العمل على أن تقوم كل دولة بالإبلاغ عن تعريف المهن شائعة الاستخدام لديها، ثم قامت منظمة العمل الدولية في سنة 1938م بنشر أول مشروع للتصنيف المهني الدولي، تبعته عدة إصدارات كان آخرها في عام 1988م حيث أصدرت التصنيف الدولي القياسي للمهن.

كما نص دستور منظمة العمل العربية التي أنشئت عام 1970م على إعداد دليل مهني عربي ، فسعت لتحقيق ذلك في سنة 1973م بالتعاون مع مركز التنمية الصناعية للدول العربية الذي أعد دليلاً على نسق التصنيف المهني الدولي ولكنه لم يوزع على الأقطار العربية نتيجة للمتغيرات التي داهمت العمل العربي المشترك ، ثم اهتمت المؤسسة العربية للتشغيل بإيجاد تصنيف مهني عربي فبادرت بإعداد دليل الاتصال برموز ومسميات المهن والنشاط الاقتصادي صدر في عام 1984م ثم استكمل في 1985م بإضافة مواصفات المهن ، وهذا الدليل عبارة عن ترجمة للتصنيف المهني الدولي مع بعض الاقتباس من التصنيف المهني المصري ، وقد عززت المنظمة ذلك بقيامها في مطلع عام 1986م بتشكيل فريق عمل من خبراء التصنيف المهني العربي في خمسة أقطار عربية ، منها المملكة العربية السعودية ، وتمكن الفريق من إنجاز مشروع التصنيف المهني العربي الذي درس من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة عشرة عام 1988م وهي السنة التي شهدت إقرار التصنيف المهني العربي واعتماده .

ومنذ إنشاء مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية عام 1398هـ الموافق 1978م ، نال موضوع التصنيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية القوى العاملة عناية فائقة تمثلت في تشكيل لجنة تضم خبراء التصنيف المهني في الدول الأعضاء لإعداد مشروع دليل تصنيف عربي خليجي موحد بالاعتماد على أدلة التصنيف المهني المتوافرة لدى الدول الأعضاء مع الاستعانة بمشروع التصنيف المهني العربي والتصنيف القياسي الدولي للمهن ، وقد بذلت جهود متعددة أثمرت عن تقديم مشروع الدليل للمجلس الذي اتخذ قراره عام 1410هـ الموافق 1990م باعتماد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتصنيف المهني ، واعتماد الإجراءات التنفيذية الاستراتيجية حول تطبيق وتطوير الدليل .

أما في المملكة العربية السعودية فإن فكرة تصنيف المهن أو الوظائف قديمة الاستخدام نسبياً، إذ وردت إشارة إلى تصنيف الوظائف في برنامج إصلاح إداري متعدد الجوانب أحدها عني بالوظائف، وقد أبرزت التقارير التي أعدت خلال الأعوام 1386، 1387، 1388هـ (1966، 1967، 1968م) أهمية التصنيف، فحوى نظام الموظفين عام 1391هـ الموافق 1971م مواد تتعلق بتصنيف الوظائف وتوصيفها.

أما أول إشارة إلى التصنيف المهني فنجدها في نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/ 21 وتاريخ 6/ 9/ 1389هـ (1969م) لأن الحاجة لم تدع إلى ذلك إلا بعد أن كثرت المنشآت الأهلية وتعددت مستويات المسؤولية فيها وتباين نوع الأداء المتوقع من العاملين فيها لتنفيذ أنشطتها وتحقيق أهدافها، إذ نجد فكرة التصنيف المهني قد تكررت في مادتين هما:

- المادة (9) التي اشتملت على وجوب أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر، لائحة معتمدة من قبل وزارة العمل لتنظيم العمل في المؤسسة تتضمن تصنيفاً للعمال بحسب فئاتهم المهنية.

- المادة (47) التي نصت على أن تحدد بقرار من وزير العمل أنظمة سير العمل وتعليماتها في مكاتب التوظيف وكذلك جداول لتصنيف المهن.

وسعيّاً لإيجاد لغة موحدة للمهن تتم بواسطتها جميع الاتصالات الاستخدامية والتوظيفية سواء عند إخطار صاحب العمل مكتب العمل بالوظائف والأعمال المستحدثة تنفيذاً للمادة (42) من نظام العمل، أو عند إعداد البيانات الإحصائية السنوية الواجب تقديمها لمكتب العمل المختص تنفيذاً

للمادة (43)، والتي تتضمن توزيع العمال حسب مهنتهم، فقد ظهرت الحاجة إلى توفير دليل سعودي للتصنيف المهني يتفق مع الاعتبارات المحلية للمملكة سواء الدينية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، الأمر الذي حدا بوكالة الوزارة لشؤون العمل على إدراج هدف إعداد دليل تصنيف مهني سعودي ضمن أهداف خطتها الخمسية الأولى (1390 - 1395هـ) الموافق (1970 - 1975م)، فاستقدمت خبير تصنيف دولي ساهم مع فريق عمل من المختصين السعوديين في إعداد أول دليل للتصنيف المهني بالمملكة الذي صدر قبل عشرين سنة (1397هـ/ 1977م)، وقد خضع هذا الدليل للتطوير المتتابع واستكمل بإصدار أول توصيف لمئات المهن الواردة بالدليل.

وحيث أن الممارسة العملية أظهرت الحاجة الماسة إلى إيجاد دليل متكامل يتضمن التفصيل والشرح، فقد قامت الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة بالتعاون والتنسيق مع وكالة العمل بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإعداد مشروع الدليل التعريفي للتصنيف المهني. وقد تم في هذا المشروع المستمد من أدلة التصنيف والتوصيف السعودية التي صدرت من دليل التصنيف المهني الدولي وبما يتفق وبيئة العمل في المملكة إعادة تبويب الأبواب والفصول والمهن المختلفة بما يحقق الانسجام بينها، كما أنه يضيف مزيداً من الشرح والتفصيل للمستويين الخاصين بالأبواب والفصول ويضيف إلى ذلك تعريفاً للمستوى الثالث الذي يخص الأنشطة المهنية، وقد تم التوسع في بيان مواصفات وواجبات ومسؤوليات وظروف العمل بكل نشاط مهني على حدة. ويأتي الشرح والتفصيل بما يتفق والبيئة المحلية والتنفيذ العملي للنشاط المهني والظروف المحيطة به ووضع الحدود بين المهنة والمهنة الأخرى بما يساعد على منع الخلط بين المهن المتشابهة. وهذا المشروع يمر بالمراحل الأخيرة تمهيداً لاعتماده وإصداره.

ثانياً - الجهاز المختص بالتصنيف المهني السعودي

وكالة الوزارة لشؤون العمل هي إحدى وكالات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وهي تضطلع بمهمة الإشراف على وسائل وأساليب استخدام القوى العاملة بالقطاع الخاص ومراقبة تنفيذ نظام العمل، كما تتولى تسوية الخلافات العمالية وحسمها ومراقبة تنفيذ قواعد وشروط الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، وتتوزع هذه المهام إدارات متخصصة مركزية ومكاتب عمل ميدانية، ومن هذه الإدارات العامة للإحصاء والبحوث التي تتكون من إدارتين، إحداهما إدارة البحوث والتقارير والأخرى إدارة الإحصاء والتصنيف، بالإضافة إلى إدارات وأقسام الإحصاء الميدانية التي تتبع مكاتب العمل المنتشرة في أرجاء المملكة وعددها (37) مكتب عمل.

(1) مهام الإدارة العامة للإحصاء والبحوث:

- 1 - إجراء الدراسات الخاصة بتحليل العمل وتوصيفه وتصنيف المهن والأعمال لتطوير دليل التصنيف المهني الوطني في القطاع الخاص.
- 2 - دراسة ومراجعة التصنيفات والتوصيفات المهنية التي تعدها المؤسسات ضمن لوائح تنظيم العمل بها.

3- المشاركة في عضوية اللجان المحلية والإقليمية والدولية المتخصصة في مجال التصنيف والتوصيف المهني والإحصاء.

4- إعداد وتنفيذ الدورات التدريبية لموظفي مكاتب العمل في مجالات التصنيف والتوصيف المهني والإحصاء.

5- جمع البيانات الإحصائية الدورية الخاصة بمختلف شؤون العمل ثم تفرغها وتبويبها وفقاً للتقسيمات الإحصائية وتصنيفات الأنشطة والمهن وإجراء التحليل اللازم لها.

6- المساهمة في الندوات الإقليمية والدولية في مجالات التصنيف والتوصيف المهني والإحصاءات العمالية.

(2) الموظفون المختصون بالتصنيف :

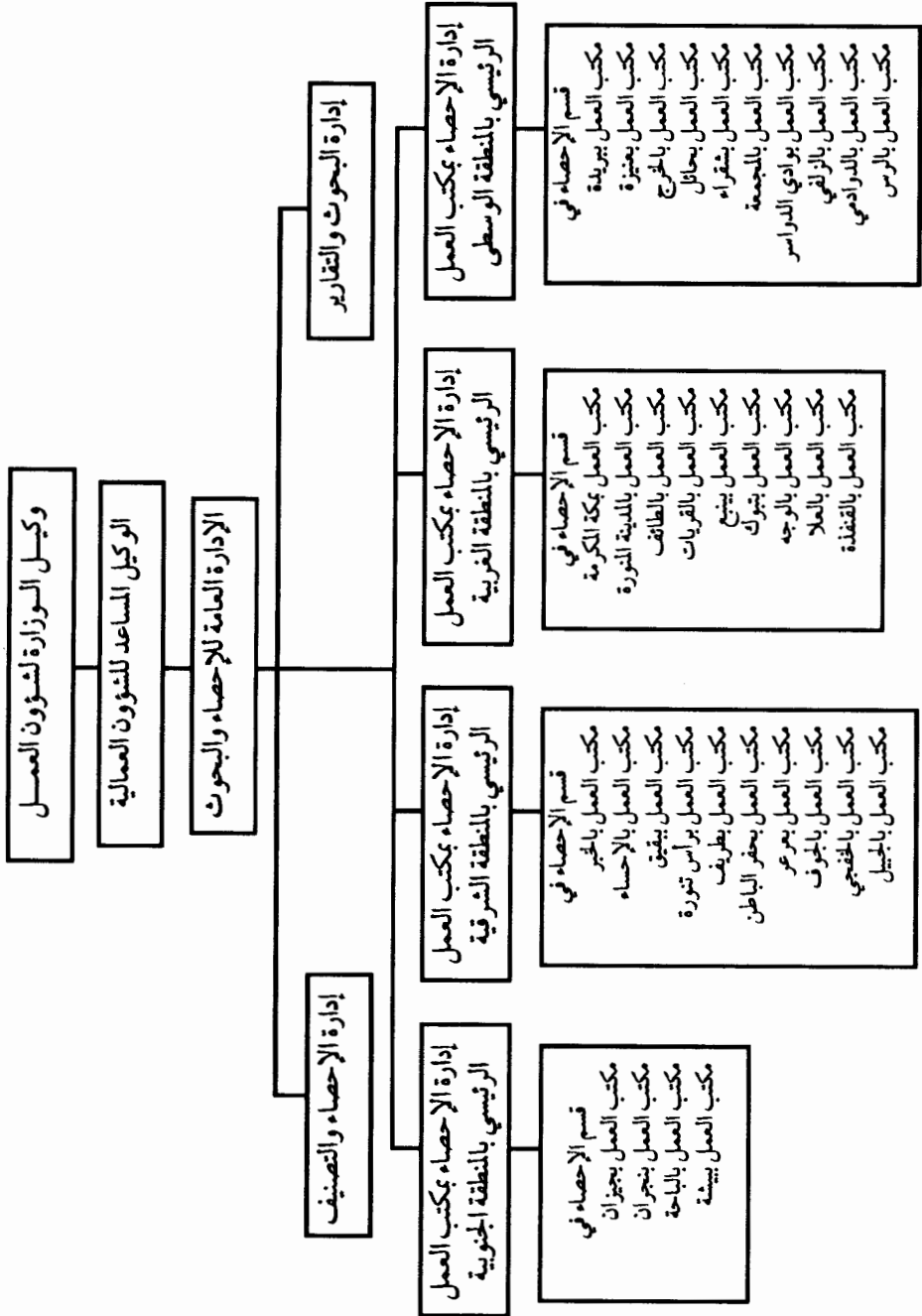
لم يشترط نظام العمل شروطاً خاصة في الموظفين العاملين بمجال التصنيف والتصنيف المهني بل يخضعون كغيرهم من الموظفين للشروط العامة لتعيين الموظفين ، ولكن جرت العادة بأن يتلقوا دورة تدريبية نظرية وتطبيقية على كيفية استخدام دليل التصنيف والتصنيف المهني السعودي ، بالإضافة إلى أن المتدربين بمعهد الإدارة العامة في برنامج موظفي التوظيف في مكاتب العمل تلقى عليهم محاضرات في التصنيف والتصنيف المهني تركز على معرفة نشأة

التصنيف وأهدافه وكيفية البحث في الدليل وطرق استخدام الترميز ومبادئ أساسية في إعداد خطط تصنيف وظائف المنشأة الخاصة والتمرين على إعداد وصف المهنة ودور مكاتب العمل في تطوير الدليل ، علماً بأن مسميات وظائف المختصين بالتصنيف هي :

- 1 - خبير تصنيف مهني .
- 2 - باحث تصنيف مهني .
- 3 - إحصائي تصنيف مهني .
- 4 - كاتب تصنيف مهني .

وفي حالة عدم توفر مختصين في هذه النواحي فيقع على موظفي الإحصاء والقوى العاملة القيام بالنواحي المتعلقة بالتصنيف والتوصيف المهني في أماكن عملهم .

الخريطة التنظيمية للإدارة العامة للإحصاء والبحوث



ثالثاً - مفهوم ومصادر التصنيف المهني السعودي

التصنيف والتوصيف المهني علم لأنه يستخدم أساليب الحكم الشخصي بطريقة منطقية منتظمة وأدوات نافعة تهيء إمكانيات التطبيق السليم لسياسة وأهداف التصنيف .

ولعل أشمل تعريف يوضح خاصية هذين المفهومين هو :

(1) التصنيف المهني :

هو نظام لحصر المهن وتصنيفها تحت مسميات مهنية موحدة وتعريفها بأوصاف تلخص العمل المؤدى وترتيبها في مصفوفات مهنية وتجميعها متسلسلة تبعاً لدرجة التشابه في العمل المؤدى ، ولتيسير عملية الترتيب يخصص رقم رمزي للدلالة على مواقع المجموعات والمهن في المصفوفات بشكل يعكس العلاقة بينها ، ويحدد موقع العمل في السلم الفني للمهارات .

(2) أما التوصيف المهني :

فهو وصف شامل لمهام وواجبات شاغل العمل يبدأ بمقدمة تعريفية بالعمل ثم سرد دقيق للأداء مع إبراز الأجهزة الرئيسة المستخدمة وتحديد نتيجة الأداء ودور شاغل العمل في تدريب وتطوير كفاءة المرؤوسين .

ومما سبق يمكن تعريف التصنيف والتوصيف المهني السعودي ، بأنه نظام لخصر وتجميع وتصنيف المهن الموجودة في المملكة تحت عناوين ومسميات موحدة ، وتعريفها بأوصاف تلخص العمل المؤدى وترتيبها في مجموعات تبعاً لدرجة التشابه في العمل والصفات المطلوبة في العاملين لأدائه على أحسن وجه ووضع دليل رقمي ترتب على أساسه المهن والمجموعات ويبرز العلاقة بينهما .

وقد أدى الأخذ بهذا التعريف إلى ما يلي :

1 - الحصر الشامل لجميع المهن ما أمكن .

2 - التعريف بكل مهنة من حيث نوعية الأداء وأسلوبه والظروف المحيطة به ونوعية الأدوات وظروف العمل ومخاطره وفق نموذج البطاقة المرفقة .

3 - وضع مسمى المهنة بحيث ينطبق على العامل الذي يؤديها .

4 - إدراج المهن في مجموعات وترميزها بحيث تتضح العلاقة بينها .

(3) مصادر التصنيف المهني :

تنوعت مصادر معلومات التصنيف والتوصيف المهني السعودي ما بين نظرية مستقاة من المصادر المكتوبة أو المسموعة أو المرئية وبين مصادر عملية من خلال البحث الميداني ، ويمكن إجمال أهم هذه المصادر فيما يلي :

- 1 - أدلة التصنيف المهني الدولية .
- 2 - أدلة التصنيف المهني العربية المتيسرة .
- 3 - استثمارات المؤسسات والشركات الخاصة ببيانات سوق العمل وفق نص المادة (42/ 43) من نظام العمل .
- 4 - البحوث والدراسات ذات العلاقة بالقوى العاملة .
- 5 - إستثمارات البحث الإحصائي للمهن والأجور وساعات العمل .
- 6 - نتائج التعداد العام للسكان وعمليات مسح القوى العاملة .
- 7 - استثمارات العمال الأجانب الموافق على استقدامهم .
- 8 - سجلات دوائر الاستخدام وتقاريرها .
- 9 - المعلومات الشخصية لدى فريق العمل من خلال المعيشة اليومية .
- 10 - بطاقات وصف ومواصفات المهنة .

..... /

رمز المهنة

بطاقة
وصف ومواصفات الوظيفة

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
وكالة الوزارة لشؤون العمل
إدارة البحوث والإحصاء
قسم التصنيف المهني

.....	السميات الأخرى } -1 -2 -3	مسمى الوظيفة
.....		ملخص الوظيفة
.....		وصف طبيعة العمل المؤدى

التنضيمات الضرورية لأداء الوظيفة

1- المهارة

- أ - المؤهل الدراسي
- ب - الخبرة
- ج - التدريب
- د -
- هـ -

2- المسؤولية

- أ - إشراف
- ب - مواد خام
- ج - آلات أجهزة
- د - أموال
- هـ - سلامة الآخرين
- و - تمسكون
- ز -
- ح -
- ط -

3- المجهود - أ - بدني

.....

ب - ذهني

.....

4- ظروف العمل

.....
.....
.....
.....

5- مخاطر العمل أ- إصابات عمل

.....

ب- أمراض مهنية

.....

6- مواصفات خاصة

.....

بيانات أخرى

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

رابعاً - أهداف التصنيف المهني السعودي

يستهدف التصنيف والتوصيف المهني السعودي أموراً منها: أغراض الإحصاء وتبادل المعلومات، والتوظيف، والاستخدام، والتدريب، والتخطيط وإجراء المقارنات بأنواعها المتعددة، وتحليل وتقييم العمل، ومن أبرز الأهداف ما يلي:

(1) توحيد مسميات وأوصاف المهن على مستوى المملكة لتيسير التعامل بلغة مشتركة بين مكاتب العمل والمنشآت الأهلية فيما يتعلق بمعلومات سوق العمل.

(2) تسهيل جمع وتنظيم ونشر وتبادل المعلومات والبيانات الإحصائية والمهنية المتعلقة بالقوى العاملة.

(3) تنسيق البيانات الإحصائية وتسهيل المقارنة بينها في مختلف مجالات تنمية الموارد البشرية.

(4) تيسير معالجة معلومات القوى العاملة باستخدام الحاسب الآلي.

(5) المساعدة في تنظيم وتنسيق إجراءات تسجيل المواطنين الباحثين عن عمل وكذلك المساعدة في الترشيح السليم لملء الشواغر الوظيفية، إذ يوفر التصنيف إمكانية ترميز وتسجيل مهن الباحثين عن عمل ومستوى مهاراتهم وترميز ما يوجد من شواغر وإجراء المطابقة والاختيار والترشيح.

(6) المعاونة في تخطيط القوى العاملة على مستوى المنشأة والمستوى الوطني، وذلك عن طريق عملية موازنة العرض والطلب على هذه القوى من خلال دراسة البيانات الإحصائية المتعلقة بالهيكل المهنية وتحديد العجز أو الفائض منها واتخاذ الإجراءات اللازمة بالتنسيق مع الجهات المعنية في إعداد وتوجيه وإرشاد وتدريب القوى العاملة.

(7) تيسير المقارنات المحلية والخليجية والعربية والدولية.

(8) تنسيق بيانات الإحصاءات السكانية واستخدامه في معلومات الحاسوب الوطني.

خامساً - مراحل إعداد دليل التصنيف المهني السعودي

منذ أن تأكدت الحاجة الفعلية إلى توفير دليل سعودي للتصنيف والتوصيف المهني ينبع من البيئة المحلية ويتفق مع الاعتبارات المرعية في المملكة سواء الدينية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، أدرجت وكالة الوزارة لشؤون العمل هدف إعداد الدليل ضمن استهداف خطتها الخمسية الأولى (1390 - 1395هـ الموافق 1970 - 1975م) وأعدت خطة لتنفيذه على ثلاث مراحل هي :

(1) المرحلة الأولى :

استمرت هذه المرحلة طيلة الخطة الخمسية الأولى وقد أثمرت عن حصر وتجميع وتصنيف أكثر من (1600) مهنة شائعة وترميزها، وقد استمدت مسمياتها من مصادر عديدة منها :

1 - استمارات البحث الإحصائي عن المشتغلين والمهن والأجور وساعات العمل في مؤسسات القطاع الخاص بالمملكة، الذي نفذ خلال الأعوام 1392 - 1394هـ الموافق 1972 - 1974م.

2 - استمارات العمال الأجانب الموافق على استقدامهم خلال الأعوام 1392 - 1394هـ الموافق 1972 - 1974م.

3 - بيانات سوق العمل التي قدمتها المنشآت لعدة سنوات تنفيذاً للمادة (43) من نظام العمل .

4 - دليل التصنيف القياسي الدولي للمهن لعام 1968م .

وقد انتهت هذه المرحلة بإنجاز أول دليل سعودي للمهن من واقع البيئة المحلية وتم طبعه ونشره في عام 1397هـ . ويهدف هذا الدليل إلى استخدام مسمى واحد للمهنة في مختلف أنحاء المملكة فمثلاً: مسمى مهنة (40/ 79 . مرشد الصحة) أضيف بجانبه المسميات التالية : رئيس مفتشي النظافة الصحية ، أخصائي في النظافة الصحية ، رئيس خدمات صحة البيئة ، مراقب صحي ، رقيب طبي .

(2) المرحلة الثانية :

حققت هذه المرحلة إيجاد وصفين عامين أحدهما ، وصف لطبيعة الأعمال التي تتضمنها المجموعات والمهن الداخلة في القسم مثل : (صفر/ 1) الذي وصف بما نصه «يتضمن هذا القسم الذين يعدون الأبحاث ويمارسون تطبيق المعلومات والخبرات العلمية والفنية في التعرف على المشاكل . . . إلخ» أنظر صفحة (10) من دليل التصنيف المهني السعودي . وثانيهما وصف للمجموعة المهنية يوضح طبيعة عمل كل منها ومسميات المهن الداخلة تحت كل فصل أنظر (4/0 - 4/12) في الصفحتين (98 ، 99) من الدليل المذكور .

(3) المرحلة الثالثة :

تم خلال هذه المرحلة توصيف كل مهنة في شكل تعريف يوضح طبيعة عملها والواجبات الرئيسية المميزة لها بالاستعانة ببطاقة توصيف موحدة تملأ بالمعلومات المناسبة من واقع المصادر المتاحة سواء المكتبية منها أو الميدانية ، وقد

استدعت هذه المرحلة دمج بعض المهن المتشابهة في الواجبات والأداء وإضافة مهن جديدة وإعادة تبويب مهن بعض الفصول التي لم يحصل على مهن لها، وقد أصدرت الوكالة عام 1410هـ الإصدار الأول من التوصيفات المهنية باسم «توصيفات المهن الأكثر تداولاً في القطاع الخاص» وهي توصيفات دقيقة وشاملة فمثلاً: كاتب ترميز وصف بأنه يرمز البيانات برموز رقمية أو أبجدية حسب رموز التصنيف المعمول بها لأغراض عمليات تشغيل البيانات، ويضع الترميز الرقمي أو الأبجدي المناسب أمام كل بيان في نماذج أو استمارات أو بطاقات أو سجلات تجميع البيانات طبقاً للتعليمات الخاصة بالترميز ودليل التصنيف المعمول به، ويستفسر من المشرف على الرموز التي يمكن إعطاؤها للبيانات غير العادية أو التي يصعب عليه تحديد الترميز المناسب لها، ويسلم العمل الذي تم ترميزه إلى المراجع أو إلى مشغلي الآت تثقيب البطاقات والأشرطة، وقد يؤدي أعمالاً كتابية أخرى تتعلق بعمليات الترميز كنقل البيانات المرمزة إلى كشوف للعمل بها في المرحلة الأخرى من تشغيل البيانات.

كما نجد أن «حداد مسلح» وصف بأنه يقطع ويشني ويشبك الأسياخ المعدنية ويشبتها في هياكل الخرسانة، لغرض تقويتها ويفحص الخرائط والرسوم لمعرفة أحجام وأطوال القضبان المراد تشبيكها، ويختار الأسياخ المطلوبة ويقطعها حسب الأحجام المحددة مستعملاً العدد اليدوية أو الميكانيكية، ويشني الأسياخ حسب درجة الإنحناء المطلوبة أما بآلة يدوية أو آلة ميكانيكية مستعملاً قوالب خاصة لدرجة الالتواء، ويربط القضبان مع بعضها ويشبكها أما بواسطة الأسلاك أو اللحام أو غيرها، ويركب القضبان ويشبتها في الأساسيات وهياكل الخرسانة أو السقوف حسب التصميم المطلوب وقد يسلم الخرسانة بشبكات سلكية.

سادساً - الهيكل العام للدليل التصنيف المهني السعودي

يتكون دليل التصنيف المهني السعودي من عدد من المجموعات الرئيسية تضم كل منها أعمالاً تربط بينها علاقة منطقية محددة تقوم على أساس التشابه أما في طبيعة العمل من حيث ما يتطلبه العمل من مهارات ومعارف وقدرات، أو في المواد المستعملة أو العدد المستخدمة أو غير ذلك من أوجه العلاقة التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمهارات والمعرفة والقدرات، وذلك لتلبية الاحتياجات الإحصائية والمهنية لمعلومات سوق العمل، ووزعت هذه المجموعات حسب التدرج إلى أربعة حدود أو مستويات هي:

(1) الحد الأول (القسم):

وهو مجموعة رئيسة تجزأ إلى مجموعات فرعية بحيث تكون بين المهن الداخلة في كل مجموعة فرعية علاقة واضحة ومحددة أكبر من العلاقة العامة ويتألف القسم من عدة أبواب فمثلاً: نجد أن المجموعة الرئيسية المكونة للقسم السادس من الدليل صفحة (127) تشكلت من خمس مجموعات فرعية هي «المديرون والمشرفون في المزارع»، «الفلاحون والمزارعون»، «عمال الزراعة وتربية الحيوان والدواجن»، «عمال الغابات»، «العاملون في صيد البحر والبر ومن إليهم».

ويمثل القسم أعلى وأوسع مستوى تتوافر فيه إمكانية حصر الأعمال بصورة متجانسة تفيد في المقارنات المحلية، ويتجزأ القسم إلى عدة أبواب ويرمز لكل قسم برقم واحد. إن هذا الدليل قد صنف القوى العاملة في القطاع الأهلي في المملكة إلى ثمانية أقسام هي:

«أصحاب المهن العلمية والفنية ومن إليهم» ثم «المديرون الإداريون ومديرو الأعمال» ثم «القائمون بالأعمال الكتابية ومن إليهم» ثم «القائمون بأعمال البيع» ثم «العاملون بالخدمات» ثم «العاملون بالزراعة والغابات وتربية الحيوان والدواجن وصيد البر والبحر» ثم «عمال الإنتاج ومن إليهم وعمال تشغيل وسائل النقل والعمال العاديين» ثم «عمال غير مصنفين بحسب المهنة».

(2) الحلد الثاني (الباب):

هو تجزئة المجموعة الفرعية إلى مجموعات مهن صغيرة تربطها علاقة أكثر وضوحاً وتحديداً من العلاقة بين المجموعة الفرعية، ويتكون الباب من عدة مجموعات صغيرة اصطلاح على تعريفها فصولاً فمثلاً: نجد في الصفحة (29) من الدليل أن المجموعة الفرعية «4-0/ الطيارون والملاحون وضباط ومهندسو السفن» تتشكل من مجموعات صغيرة هي:

«الطيارون وملاحو الطائرات والمهندسون الجويون»، «قائدو وضباط السطح في السفن ومرشدوها»، «المهندسون على السفن».

ويعتبر الباب المستوى الثاني في دليل التصنيف المهني السعودي ويوفر الباب تجانساً أكبر من حيث المجال المهني يفيد في جمع وتنظيم المعلومات

الإحصائية والمهنية لأغراض المقارنات والدراسات والبحوث المحلية ويرمز لكل باب برقمين، الأيسر منهما يدل على رمز القسم، والأيمن يدل على رمز الباب الداخلى فى هذا القسم ويشتمل الدليل على (81) باباً.

(3) الحد الثالث (الفصل):

هو إيانة المجموعة المهنية الصغيرة فى شكل فئة مهنية تربطها علاقة تكاد أن تكون مماثلة فى الوضوح والدقة لما سبق ذكره فى الحد الثانى فمثلاً: نجد فى صفحة (65) من الدليل الفصل «96-1/ الخبراء والمستشارون» يصبح فى الفئة المهنية «196 الخبراء والمستشارون».

ويوفر الفصل معلومات مهنية أكثر شمولاً وتفصيلاً تفيد فى تقييم الجوانب العامة للقوى العاملة فى القطاع الأهلى، كما تفيد فى تخطيط القوى العاملة وإجراء الدراسات والبحوث على المستوى المحلى، ويرمز لكل فصل بثلاثة أرقام، الأيسر للقسم، والأوسط للباب من هذا القسم، والأيمن للفصل الداخلى تحت هذا الباب، ويشتمل الدليل على (324) فصلاً منتشرة فى الأبواب.

(4) الحد الرابع (المهنة):

هى نشر الفئة المهنية إلى مسميات العمل أو المهنة، وبلغ عدد المهن المرمزة فى الدليل المهني السعودى (1850) مهنة منها (216) مهنة غير محددة وردت فى كل فصل تحت «الأخرون» وقد تم استخدام اللغة العربية الفصحى فى تحديد هذه المسميات وجعلت حاشية جميع المسميات غير الفصحى أو

الدرجة او المتعارف عليها، كما استخدم التوصيف المهني السعودي مسمى العمل مرادفاً لمسمى المهنة بصفته الأدق، لأن المهنة تضم مجموعة من الأعمال التي تؤدي في مستويات متباينة على سلم المهارة، وقد روعي ذلك عند توصيف المهن الأكثر تداولاً في القطاع الخاص، إذ تم توصيف الأعمال لا المهن فمثلاً: ورد في صفحة (100) أن «عامل حفظ الأغذية يحفظ ويبرد المواد الغذائية المحفوظة داخل ثلاجات للتبريد لمنعها من التلف، ويشرف على نظافة ثلاجات التبريد من الأوساخ، ويصنف المواد الغذائية المطلوب حفظها حسب درجة الحرارة المناسبة لكل صنف، ويوزع كل صنف على ثلاجات التبريد طبقاً لدرجة الحرارة المطلوبة للصنف ذاته، ويرتب المواد الغذائية داخل ثلاجات التبريد حسب التعليمات والقواعد الفنية، ويغلق أبواب الثلاجات بإحكام لمنع تسرب الهواء من الخارج أو الداخل ليحتفظ بدرجة الحرارة المطلوبة داخل الثلاجات، وينظم درجة الحرارة داخل الثلاجات حسب درجة الحرارة المطلوبة لكل صنف».

ويوفر مستوى المهنة معلومات وبيانات بشكل تفصيلي يخدم احتياجات خطط التنمية ورسم سياسة التعليم والتدريب المهني وبرامج التوجيه وتحليل العمل وتقييمه، كما يستفاد من هذا المستوى في تعميم المعرفة بالهيكل المهنية على مستوى المنشأة، وتتكون الفئة المهنية من عدد المهن يأخذ كل منها رمزاً مستقلاً حيث أعطيت كل مهنة خمسة أرقام: الأول من اليسار يدل على رمز القسم، والذي يليه يدل على الباب، والثالث من اليسار يدل على الفصل أما الرابع والخامس، أي الأحاد والعشرات فيرمزان للمهنة للتقليل من منطقة تداخل بين كل مهنتين متقاربتين، إلا أن ازدياد دقة التصنيف والتوصيف المهني تقلل مدى منطقة التداخل المذكورة ومثال ذلك.

رمز المهنة	مسمى المهنة
194 /02	رئيس وحدة توظيف
194 /03	رئيس وحدة كشوف الرواتب
194 /04	رئيس قسم علاقات العمل
194 /05	رئيس وحدة برامج التدرج
798 /10	مفصل وخياط خيام
798 /20	مفصل خيام
798 /30	خياط خيام
798 /40	عامل في خياطة الخيام

سابعاً - نظام ترميز دليل التصنيف المهني السعودي

تتعدد أشكال نظام الترميز فهو إما أن يكون رقمياً أو أبجدياً أو مركباً، وأفضلها النظام الرقمي لسهولة استخدامه في الحاسب الآلي، وقد انتقى دليل التصنيف المهني السعودي شكل الترميز الرقمي فأعطيت الأقسام والفصول والمهن أرقاماً اتفق على تسميتها رموزاً، كما اتفق على تسمية عملية الترميز هذه ترميزاً، وتستعمل الطريقة العشرية في الترميز ويقرأ فيه الرقم من اليسار إلى اليمين ويكون لكل جزء منه دلالة على حد معين، فقد أعطيت المجموعة الرئيسية، أي القسم رقماً واحداً يبدأ بصفر وينتهي بتسعة ويفرز بعلامة فارقة (-) تفصله عن الأرقام التي تليه تمييزاً لهذه المجموعة عن المجموعة المهنية الفرعية .

وكما أشرنا سابقاً فإن المهن في التصنيف المهني السعودي تتوزع على ثمانية أقسام على نمط دليل التصنيف القياسي الدولي للمهن لعام 1969م، السبعة الأولى تختص كل منها بميدان عمل معين، ويضم القسم الأخير، الأفراد الذين لا يمكن تصنيفهم حسب المهنة كالذين لم يسبق لهم العمل ويبحثون عن عمل لأول مرة، والذين لا يمكن التعرف على مهنتهم من البيانات التي أعطوها أو الذين لم يعطوا بيانات عن مهنتهم، وهذه الأقسام هي :

اسم القسم	رمز القسم	مسلسل
أصحاب المهن الفنية والعلمية ومن إليهم	1/0	1
المديرون والإداريون ومديرو الأعمال	2	2
القائمون بالأعمال الكتابية ومن إليهم	3	3
القائمون بأعمال البيع	4	4
العاملون في الخدمات	5	5
العاملون في الزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر والبر	6	6
عمال الإنتاج ومن إليهم وعمال تشغيل وسائل النقل والفحلة والعتالون	9, 8, 7	7
الأفراد الذين لا يمكن تصنيفهم حسب المهنة	س	8

ويستقرأ هذا الجدول نجد أنه خصص الرمز (1/0) للقسم الأول كما خصص الرمز (9, 8, 7) للقسم السابع وذلك لكثرة عدد أبواب هذين القسمين، وبذلك يستوعب القسم الأول التقسيم حتى عشرين باباً ويستوعب القسم (9, 8, 7) التقسيم حتى ثلاثين باباً.

(1) أعطيت المجموعة الفرعية، أي الباب رقمين: رقم المجموعة الرئيسة التي اشتقت منها المجموعة الفرعية ورقم هذه المجموعة الفرعية ذاتها.

(2) أعطيت المجموعة الصغرى أي الفصل ثلاثة أرقام: رقم القسم ثم رقم الباب ثم رقم الفصل ويفرز هذه الأرقام عن باقي الأرقام الموالية إلى اليمين علامة فارقة رأسية (/) كما هو وارد في الدليل أو أفقية (-) كما في توصيف المهن الأكثر تداولاً في القطاع الخاص.

(3) أعطيت المهنة خمسة أرقام: رقم القسم ثم رقم الباب ثم رقم الفصل ثم رقماً المهنة ويفرزان عن باقي الأرقام السابقة إلى اليسار بعلامة فارقة رأسية (/) أو أفقية (-) ويرجع سبب استعمال الرقمين الرابع والخامس للمهنة دون الاكتفاء بالرقم الرابع لأن ذلك يتيح إمكانية اشتقاق أصناف مهنية أكثر، إذ يمكن إدراج (100) مهنة في الفصل الواحد بدلاً من عشر مهن.

وقد بلغت جملة الأبواب التي اشتمل عليها دليل التصنيف المهني السعودي (81) باباً، بعد أن حذف من الدليل الدولي الباب (78) الخاص بعمال تجهيز التبغ ومنتجاته والباب (3-س) الخاص بالأفراد الذين لم يبلغوا عن مهنتهم بينما وصل عدد الفصول إلى (324) فصلاً بزيادة أربعين فصلاً عن الدليل الدولي فمثلاً: «الملاحظون والمشرفون على الإنتاج» اقتصر على فصل واحد في الدليل الدولي بينما وصل عدد الفصول المخصصة لذلك في الدليل السعودي إلى تسعة فصول. انظر الباب رقم 7 صفحة (39 - 179) . . وهكذا بقية الفصول إذ نجد أنها زادت في الدليل السعودي عنها في الدليل الدولي وبلغ

عدد المهن (1634) مهنة ، وإذا ما أضفنا المهن غير المحددة في كل فصل «الأخرون» فإن عدد المهن التي رمزت بلغ مجموعها (1850) مهنة بعد أن أضيفت مهن جديدة في بعض الفصول المستحدثة واستبعدت بعض المهن التي لا تتفق مع الظروف المحلية سواء الدينية أو الاجتماعية أو الاقتصادية ، والجدول الآتي يوضح توزيع أعداد المهن والفصول والأبواب والأقسام .

المهن	الفصول	الأبواب	الأقسام
457	89	16	1/0
63	6	2	2
324	19	10	3
60	15	7	4
108	29	10	5
15	22	5	6
77	142	29	9, 8, 7
216	2	2	س
1850	324	81	8

ونظراً لوجود مترادفات محلية كمسميات أخرى لبعض المهن ، فقد أعد حقل خاص بتلك المسميات في مقابل كل عنوان مهنة ، وقد بلغ عدد المهن التي لها أكثر من مسمى (535) مهنة وبلغت جملة هذه المسميات (1102) مسمى مهنة ، وبذلك يصل عدد مسميات المهن التي أمكن حصرها إلى (2736) مسمى مهني ومع ذلك نجد أن هناك بعض الفصول لم تبوب مهن فيها وقد بلغ عددها خمسين فصلاً ، ويعزى ذلك لعدة أسباب منها :

1 - أن مهن بعض هذه الفصول لا تتوفر إلا في الجهات الحكومية والتي لا يشملها الدليل إذ صدر لها دليل خاص من قبل ديوان الخدمة المدنية .

2 - عدم إمكانية حصر مسميات مهن هذه الفصول في المرحلة الأولى .

3 - لم توضح معالم وواجبات أداء بعض المهن حتى يتسنى وضعها في المكان المناسب في الفصل الخاص بها .

وهكذا يتضح أن دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي إمتاز بمحليته وموافقته لمهن العمل في القطاع الخاص السعودي، فرغم أنه استفاد من مصادر خارجية كالدليل الدولي، إلا أنه أضاف فصولاً ومهنًا جديدة وخاصة في مهن الملاحظين والمشرفين على الإنتاج، إذ لم يزد عدد الفصول عن فصل واحد في الدليل الدولي هو (7)، بينما وصل عدد الفصول في الدليل السعودي إلى تسعة فصول، كما أن مهن العاملين بالخدمات وصل عدد فصولها المهنية إلى (29) فصلاً، بينما بلغت في الدليل الدولي (12) فصلاً، وينسحب ذلك على جميع الفصول ما عدا فصول القسم (3) حيث نقصت فصلاً واحداً هو الفصل (60 - 3) الخاص بالمحصلين في وسائل النقل، علماً أنه أضيفت مهن جديدة في بعض الفصول المستحدثة واستبعدت بعض المهن التي لا تتفق مع البيئة السعودية سواء الدينية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

ثامناً - طرق استخراج المعلومة من الدليل

التصنيف المهني السعودي لغة تفاهم مشتركة لتيسير التعامل في كافة شؤون القوى العاملة في القطاع الخاص في المملكة من أجل أن يستفيد منه أصحاب العمل ومكاتب العمل والمخططون ورأسمو سياسات التوظيف والاستخدام وغيرها من الجهات المختصة في هذا المجال .

ولن يتأتى استرجاع المعلومات والبيانات الواردة في الدليل إلا بمعرفة هذه اللغة وفك رموزها للوقوف على مكان المهنة فيه الذي يتم عن طريق ثلاثة مداخل :

(1) المدخل الرقمي :

يتمثل في أن يحدد الباحث القسم الذي توجد فيه المهنة ثم الباب بالفصل الذي تدخل المهنة المطلوبة ضمن الفئة المهنية ، ومن أجل إيضاح ذلك يمكن تحليل احدى المهن ولتكن مهنة مبرمج نظم على الحاسب الآلي التي تحمل الرمز (10 - 84 - 0) مبتدئين من اليسار حيث يتضح ما يلي :

- يدل الرقم (0) على المجموعة الرئيسة أي القسم الذي يشمل أصحاب المهنة العلمية والفنية ومن إليهم

0-			
0-	8		
0-	8	4	
0-	8	8	/10

- يشير الرقمان (0-8) إلى المجموعة الفرعية أي الباب الخاص بالاحصائيين في الإحصاء والرياضيات ومحللو الأنظمة والأساليب ومن إليهم من الفنيين .

- تدل الأرقام (0-84) على المجموعة الصغرى أي الفصل الخاص بالفنيين في الإحصاء والرياضيات .

- تشير الأرقام الخمسة (0-84-10) إلى الرمز الرقمي الكامل لمهنة مبرمج نظم على الحاسب الآلي .

(2) المدخل الفهرسي :

يتمثل في رجوع الباحث إلى الفهرس الذي يقود إلى مسميات المهن حيث نجد ذلك في موضعين هما :

1 - كتاب توصيف المهن الأكثر تداولاً في القطاع الخاص ، حيث صدر كل قسم من أقسام الدليل بقائمة تحتوي على مسمى المهنة ورمزها اللذين يتمكن الباحث عن طريقهما من الوصول إلى المهنة الموصوفة في هيكل دليل التصنيف المهني .

2 - دليل التصنيف المهني السعودي ، حيث تضمن تصدير كل قسم بقائمة تحدد رمز الباب وبيان عنوانه ومن خلالها يتمكن الباحث من تضيق دائرة البحث حيث ينحصر بحثه عن المهنة المطلوبة في إطار الباب ، فمثلاً عند البحث عن مهنة «عامل خزانات الإسمنت» في قسم (7, 8, 9) يحقق هذا المدخل اقتصار البحث في باب واحد هو (4 - 7) بدلاً من تسعة وعشرين باباً هي مجموع أبواب القسم .

(3) المدخل التبعي :

يتمثل في سعي الباحث للعثور على المهنة المطلوبة في الدليل أما عن طريق التخمين والتخرس ، وهذا الجانب هو الشائع بين من تعوزهم معرفة طريقة البحث في دليل التصنيف المهني . وأما عن طريق السياق وتداعي المعاني ، حيث يتأمل الباحث مسمى المهنة ، فإن كانت من المهن العلمية أو الفنية تلمسها في القسم الأول ، وإن كانت من مهن البيع تلمسها في القسم الرابع ، وهكذا ويتطلب هذا الجانب إماماً بمعرفة أقسام الدليل .

تاسعاً - الاقتراحات والتوصيات

(1) متابعة المستجدات في مجال المهن والأعمال ومن ثم العمل على تطوير الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني .

(2) لتعدد التصنيف المهنية وتنوعها فلا بد من إيجاد أداة تسهل عملية المقارنة أو الانتقال من هذا التصنيف إلى ذلك ، ولعل هذا يتحقق بترجمة دليل التصنيف الدولي إلى اللغة العربية ومقابلته بما ورد في الدليل العربي والدليل العربي الخليجي ، وربط رمز كل مهنة بالرمز المقابل لها في هذه التصنيف .

(3) توعية أصحاب الأعمال بالدور الهام الذي يضطلع به التصنيف والتوصيف المهني في رفع الإنتاجية للمؤسسة وتحسين أساليب التخطيط الخليجي للقوى العاملة ، وذلك من خلال إعداد ملصقات ومطبوعات إرشادية .

(4) إنشاء وحدات تصنيف مهني متخصصة على مستوى الدول الأعضاء وتطوير الأجهزة القائمة حالياً لكي تنهض ب مهمتها على الوجه الأكمل .

المراجع

- 1 - الأسدي، حبيب حسن: «أهمية التصنيف المهني في تنمية الموارد البشرية ورفع الكفاية الإنتاجية». مجلة العمل العربية، القاهرة، العدد 20.
- 2 - الطعيس، صالح ناصر: التصنيف والتوصيف المهني السعودي. معهد الادارة العامة بالرياض 1414هـ.
- 3 - العبدالقادر، عبدالرحمن: تصنيف الوظائف. الرياض، 1409هـ.
- 4 - مجلس القوى العاملة - الأمانة العامة: مشروع دليل التصنيف المهني. الرياض، 1414هـ.
- 5 - المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: الدليل العربي الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني. المنامة، 1993م.
- 6 - منظمة العمل الدولية: دليل التصنيف الدولي النمطي للمهن، 1990م.
- 7 - منظمة العمل العربية: إصدارات المنظمة خلال 15 سنة الأخيرة.
- 8 - منظمة العمل العربية: الدليل العربي للتصنيف، 1988.
- 9 - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: أدلة التصنيف والتوصيف المهني السعودي، الرياض.

صدر من هذه السلسلة

العدد الأول : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية و دورها في
خدمة المجتمع العربي الخليجي، ديسمبر 1983
«ناقد»

العدد الثاني : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية
«دراسة مقارنة»، يناير 1984 «ناقد»

العدد الثالث : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية،
يوليو 1984 «ناقد»

العدد الرابع : نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول
العربية الخليجية، يناير 1985 «ناقد»

العدد الخامس : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي
«الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولى للبحث
الاجتماعي»، يوليو 1985 «ناقد»

العدد السادس : حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية
المفاهيم - الأجهزة - التطوير ، يناير 1986 «ناقد»

العدد السابع : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة
«دراسات مختارة»، يونيو 1986 «ناقد»

العدد الثامن : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها،
يناير 1987 «ناقد»

العدد التاسع : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج «تأخر
سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات»
«الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث
الاجتماعي»، مارس 1987 «ناقد»

العدد العاشر : ظاهرة المربيّات الأجنبيّات «الأسباب والآثار»
أغسطس 1987 «نافذ»

العدد الحادي عشر : العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربيّة
الخليجيّة - مقوماته - دوره - أبعاده، يناير 1988
«نافذ»

العدد الثاني عشر : الحركة التعاونية في الخليج العربي «الواقع
والآفاق»، يونيو 1988 «نافذ»

العدد الثالث عشر : إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار
الخليج العربيّة، مايو 1989 «نافذ»

العدد الرابع عشر : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي
«الأبحاث الفائزة في المسابقة الثالثة للبحث
الاجتماعي» الجزء الثالث، أكتوبر 1989 «نافذ»

العدد الخامس عشر : مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج
العربيّة، يناير 1990 «نافذ»

العدد السادس عشر : القيم والتحوّلات الاجتماعية المعاصرة «دراسة في
الإرشاد الاجتماعي في أقطار الخليج العربيّة»،
أغسطس 1990 «نافذ»

العدد السابع عشر : الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربيّة،
أبريل 1991. «نافذ»

العدد الثامن عشر : رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة «قضايا
واتجاهات»، يناير 1992. «نافذ»

العدد التاسع عشر : السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد
البشريّة، أبريل 1992. «نافذ»

العدد العشرون : أزمة الخليج.. البعد الآخر - الآثار والتداعيات
الاجتماعية، أغسطس 1992.

العدد الحادي والعشرون : التصنيف والتوصيف المهني وبوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، فبراير 1993.

العدد الثاني والعشرون : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي «الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي» الجزء الرابع، يوليو 1993.

العدد الثالث والعشرون : واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر 1993.

العدد الرابع والعشرون : رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات، يناير 1994.

العدد الخامس والعشرون : التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ونور الأسرة، مارس 1994.

العدد السادس والعشرون: واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني، يونيو 1994.

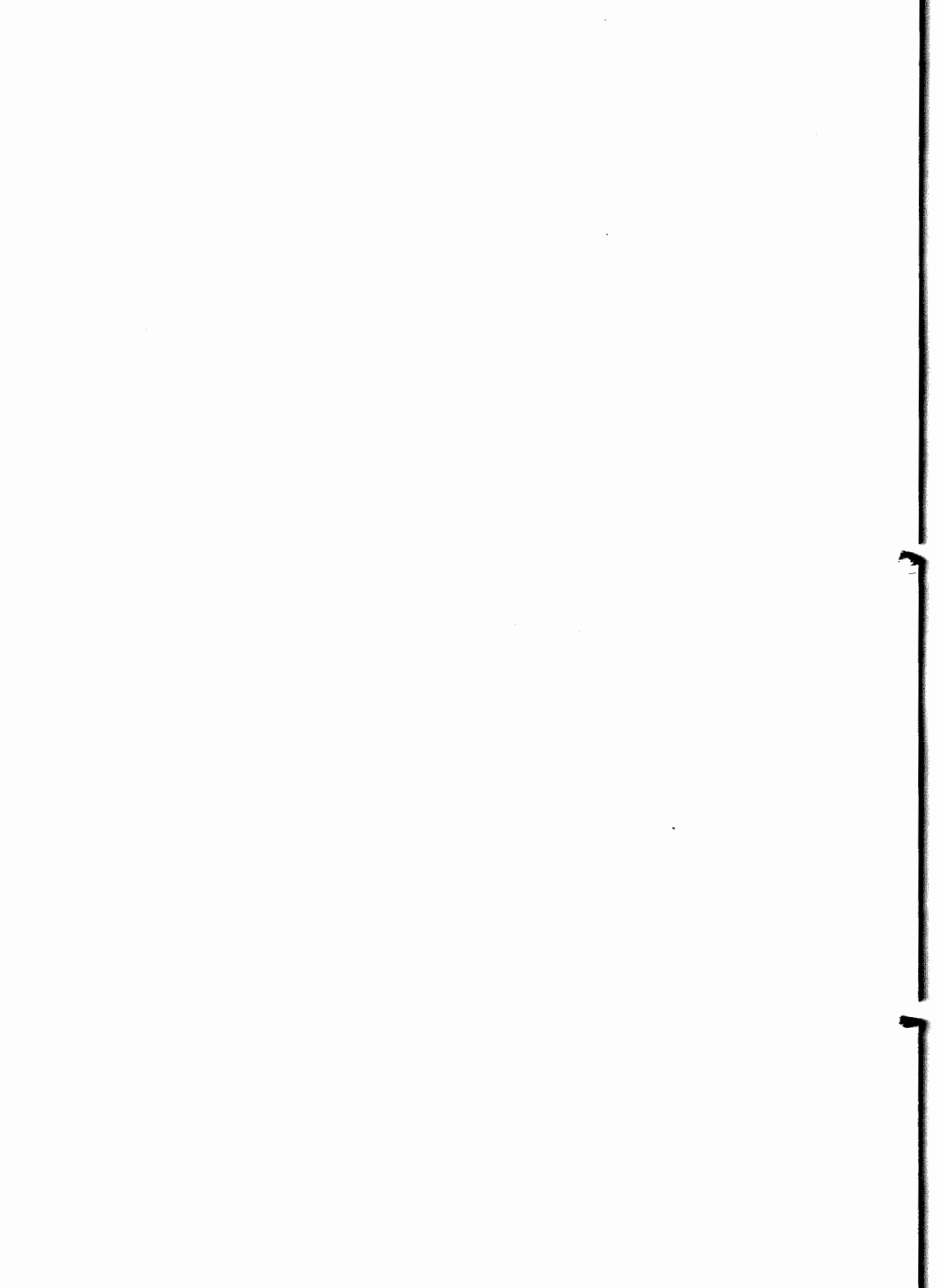
العدد السابع والعشرون : التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر 1994.

العدد الثامن والعشرون : دعم دور الأسرة في مجتمع متغير - عدد خاص بمناسبة اختتام فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر 1994.

العدد التاسع والعشرون : تطوير انتاجية العمل وزيادة معدلاتها - المفاهيم والقياس والمؤشرات، يونيو 1995.

العدد الثلاثون : اختبار قياس المهارات المعيارية للمهـن وبورها في تنظيم وتنمية القوى العاملة الوطنية، ديسمبر 1995.

العدد الحادي والثلاثون : الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو 1996.



رقم الايداع في المكتبة العامة
2000 د.ع/1996

المكتب التنفيذي

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

ثمن الاشتراك في العدد:

في الدول العربية :	للأفراد (5ر3) دينار بحريني	(10 دولارات أمريكية)
	للمؤسسات (7) دينار بحريني	(20 دولاراً أمريكياً)
في الدول الأجنبية :	للأفراد (5ر5) دينار بحريني	(15 دولاراً أمريكياً)
	للمؤسسات (11) ديناراً بحرينياً	(30 دولاراً أمريكياً)

قسمة اشتراك

الإسم :

العنوان :

الاشتراك المطلوب : العدد من العدد () ولغاية العدد () بمواقع () نسخة

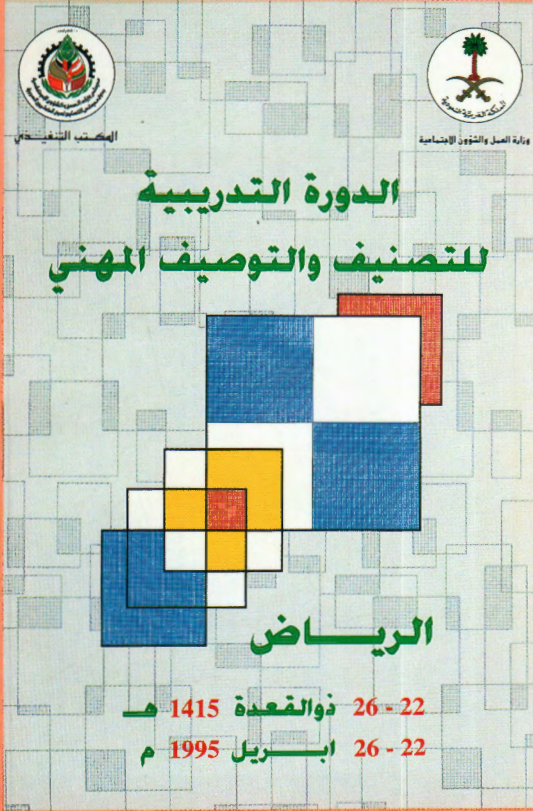
مرفق شيك مصرفي بمبلغ :

يكتب الشيك باسم (المكتب التنفيذي) ويرسل مع قسمة الاشتراك إلى :

المكتب التنفيذي - قسم الشؤون الإدارية والمالية

ص. ب : 26303 - القمامة - البحرين

• يرجى مراجعة الأعداد الصادرة ضمن هذه السلسلة في نهاية كل عدد.



إن العلاقة وثيقة وذات ترابط موضوعي وتأثير متبادل بين تنمية وتخطيط الموارد البشرية وتأهيل وتدريب وتشغيل الأيدي العاملة من ناحية وبين وضع أنظمة ومعايير ومستويات للتصنيف والتوصيف المهني من ناحية أخرى، ونتيجة لهذه العلاقة الوثيقة والأساسية وأمام الحاجة الملحة لتعزيز خطط وبرامج تنمية القوى العاملة الوطنية، فقد احتل التصنيف والتوصيف المهني مكانته المتميزة ضمن أولويات العمل الجماعي حيث سعت أقطار مجلس التعاون الخليجي إلى إيجاد أرضية وفهم مشترك واعتماد لغة مهنية موحدة لتكون إحدى الأسس الفنية والعلمية والعملية في مجال تعزيز خطوات التكامل فيما بينها وفي إطار ما تبذله من جهود حثيثة ومتواصلة لتنمية وتأهيل وتدريب قواها العاملة.