



**الإطار العام
لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية
في
الدول العربية الخليجية**

مطبوعات وشائقة (٤)

مطبوعات وشائعية (٤)

مكتب المتابعة

المنامة - البحرين - ص.ب : ٢٦٢٠٢

هاتف : ٥٢٠٢٠٢ - برقيا متابعة

تلكس : ٩٢٤٨ متابعة بي إن



مطبوعات وشائنية (٤)

مكتب المتابعة

المنامة - البحرين - ص.ب : ٢٦٢٠٣

هاتف : ٥٣٠٢٠٢ - برقيا متابعة

تلکس : ٩٣٤٨ متابعة بي إن





تقديم

تضمنت وثيقة المبادئ الأساسية والأهداف العامة للسياسات العمالية والاجتماعية بالدول العربية الخليجية التأكيد على أهمية التنسيق والتعاون في مجال تخطيط القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية وذلك من أجل تدعيم مسيرة العمل الخليجي المشترك في هذا المجال الحيوي والهام.

واستجابة لاهتمام أقطار الخليج العربي بهذا الموضوع قام مكتب المتابعة بتنظيم ندوة علمية تحت عنوان «الدراسات الاحصائية العمالية بالدول العربية الخليجية» كما تم تشكيل لجنة فنية متخصصة لبحث ومناقشة النتائج والتوصيات التي توصلت اليها هذه الندوة ووضع مشروع اطار عام للدراسات الاحصائية العمالية بهدف توحيد الأسس والقواعد المنهجية التي تحكم اجراء وإعداد مثل هذه الدراسات على المستوى الخليجي واقتراح الوسائل الكفيلة بتطوير أجهزة الاستخدام واحصاءات العمل بالدول الأعضاء، إضافة الى العمل على تعميق الدراسات العلمية والمسوح الميدانية في مجال تقدير الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة الوطنية والوافدة التي تحتاجها مختلف القطاعات المهنية والأنشطة الاقتصادية ووفقا لتصنيف مهني موحد.

ولقد عكس اعتماد مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية لمشروع هذا الاطار اهتمام الدول الأعضاء بتنمية الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة الوطنية باعتبارها الدعامة الأساسية لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة التي يشهدها المجتمع العربي الخليجي وليكون منطلقا للمزيد من الخطوات التنسيقية والعمل المشترك بين الدول العربية الخليجية في المجالات العمالية.

والله نسأل دوام التوفيق والسداد.

مكتب المتابعة

حزيران / يونيو ١٩٨٧ م

پیشگفتار

پیشگفتار این کتاب، نگرانی‌ها و آرزوهای جامعه را بیان می‌کند. در این بخش، نویسنده به بررسی وضعیت کنونی کشور و چالش‌های پیش رو می‌پردازد. او استدلال می‌کند که تغییرات اساسی در نظام آموزشی و اجتماعی ضروری است تا کشور بتواند در آینده موفق شود.

نویسنده در ادامه، راهکارهای عملی برای حل مشکلات موجود ارائه می‌دهد. او بر اهمیت سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف، به ویژه در زمینه‌های علمی و فناوری، تأکید دارد. همچنین، او به نقش مردم و نهادهای مسئول در تحقق این اهداف اشاره می‌کند. او معتقد است که با همکاری و تلاش همه، می‌توان به توسعه و پیشرفت کشور دست یافت.

این کتاب، منبعی ارزشمند برای دانشمندان، محققان و عموم مردم است. از طریق این اثر، می‌توان به درک عمیق‌تری از مشکلات کشور و راهکارهای پیشنهادی دست یافت. امید است که این کتاب، به تسهیل فرآیند تغییرات مثبت در جامعه ما کمک کند.

نویسنده: دکتر سید علی حسینی

چهارم دی ماه ۱۳۸۰

چهارم دی ماه ۱۳۸۰

الإطار العام
لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية
في
الدول العربية الخليجية

Handwritten text in a cursive script, likely a signature or title, centered on the page. The text is faint and difficult to decipher but appears to consist of several lines.

الإطار العام لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية في الدول العربية الخليجية

أهداف الإطار :

ان الأهداف الرئيسية للإطار العام تتمثل اساسا فيما يلي :

(١) توحيد اسلوب ومنهجية اعداد الدراسات الاحصائية العمالية التي تحدد قوة العمل المتاحة من الوطنيين والوافدين في الدول العربية الخليجية وتوفير البيانات والمعلومات الاحصائية اللازمة وذلك وفقا لتصنيف مهني.

(٢) التعرف على المهن التي يشغلها افراد قوة العمل الوطنية وتحديد المهن التي يمكن شغلها بنسبة معينة من العمالة العربية في ضوء نسبة العجز الملحوظ فيها من القوى العاملة الوطنية المتاحة والتعرف على المهن التي يمكن أن تساهم بها قوة العمل الوطنية.

(٣) تحديد وسائل تطوير اجهزة الاستخدام في الدول الاعضاء مع الأخذ بعين الاعتبار الجهود المبذولة من قبل المؤسسة العربية للتشغيل.

في ضوء هذه الاهداف فقد تم تقسيم الإطار الى الفروع الثلاثة الرئيسية التالية:

الفرع الأول : توحيد اسلوب ومنهجية اعداد الدراسات الاحصائية العمالية.

الفرع الثاني : التعرف على المهن وتحديد نسبة التشغيل فيها

الفرع الثالث : تحديد وسائل تطوير أجهزة الاستخدام في الدول الاعضاء.

الفرع الأول

توحيد أسلوب ومنهجية اعداد الدراسات الإحصائية العمالية

هناك وسائل يجب اتباعها لتطوير نظام احصاءات العمل وتمثل فيما يلي:

- بذل الجهود وجمع المعلومات من مصادر مختلفة كالتعدادات ومسوح الأسر ومسوح المنشآت والاحصاءات المكتبية مثل تصاريح العمل ونظم مكاتب الاستخدام.
- لا بد من التعامل مع مصادر المعلومات المختلفة على اساس متكامل بحيث يمكن استخدامها مع بعضها البعض بغية استخلاص مجموعة متكاملة من الاحصاءات.
- لا بد أن تكون المفاهيم والتعريفات والتصنيفات المعتمدة على الأصدقاء الوطنية متفقة، بقدر الامكان، مع التوصيات العربية والدولية، حتى يمكن اجراء المقارنة بين احصاءات الدول العربية الخليجية.

ان تحديد قوة العمل المتاحة من الوطنيين والوافدين ينبغي أن يسبقه تحديد مصادر البيانات والمعلومات الحالية والممكنة في الدول العربية الخليجية والتي تتكون عادة من نوعين من المصادر: مصادر البيانات الكمية (الاحصاءات) ومصادر المعلومات غير الكمية (الدراسات والبحوث والتقارير وغيرها).

أولا - مصادر البيانات الكمية :

1 - احصاءات السكان والقوى العاملة :

تتمثل مصادر البيانات الرئيسية من السكان والقوى العاملة في التعدادات والمسوح الديموغرافية ومسوح القوى العاملة، وتوفر التعدادات والمسوح الديموغرافية قدرا محدودا من المعلومات على أساس غير متكرر، إذ يتم اجراء التعدادات مرة واحدة كل عشر أو خمس سنوات، بينما يتم اجراء المسوح الديموغرافية في الفترة الفاصلة بين تعدادين. اما مسوح القوى العاملة التي يتم اجراؤها على أساس منتظم أو دوري فانها توفر مزيدا من المعلومات التفصيلية عن خصائص القوى العاملة.

أ - التعدادات والمسوح الديموغرافية :

فيما يتعلق بمسألة الجوانب والخصائص الاقتصادية التي ينبغي أن تشمل عليها التعدادات والمسوح الديموغرافية فهي كالتالي:

الموضوعات الأساسية :

- توزيعات السكان النشطين اقتصاديا.
- المهنة.
- النشاط الاقتصادي.
- الحالة العملية.
- الحالة التعليمية.

الموضوعات المفيدة الأخرى :

- ساعات العمل.
- فترة البطالة.
- نوع القطاع.

وحيث أن هذه المسائل والتبويبات تشمل الحد الأدنى المطلوب، فإن بالإمكان ادراجها ضمن المسوح الديموغرافية، كما يمكن معالجتها ضمن اطار واحد.

ويعتبر اعتماد اطار زمني محدد لبيانات التعدادات والمسوح المتعلقة بالخصائص الديموغرافية والاقتصادية أمرا أساسيا بالنسبة لمفهوم السكان النشطين اقتصاديا، وثمة توجه عام يحد اتباع فترة مرجعية قصيرة لا تزيد عن اسبوع سابق على التعداد، وتأتي مثل هذه الفترة المرجعية القصيرة متسقة مع الاساس السائد الذي تقوم عليه المعلومات الأخرى المتحصلة في التعداد، وفضلا عن ذلك فإن الخصائص الاقتصادية الجارية أسهل في بحثها من الخصائص المعتادة التي يتم تقصيها عبر فترة مرجعية طويلة.

ب - مسوح القوى العاملة :

تعتبر مسوح القوى العاملة مكملة للتعدادات، وتمتاز عنها بإمكانية تكرار اجرائها على نحو دوري منتظم، كما انها تتصف بمزيد من المرونة مما يتيح بحث عدد من الخصائص بشكل أكثر عمقا. وهذه المسوح يمكن أن تكون مسوحا دورية متعمقة

يتم من خلالها تجميع احصاءات عن نشاط السكان المزاولين نشاطا اقتصاديا على مدار السنة، وعن العلاقة بين الاستخدام والدخل وغير ذلك من الخصائص الاجتماعية والاقتصادية، كما يمكن أن تكون مسوحا متواصلة تتم على أساس نصف سنوي أو سنوي لتقديم مؤشرات عن التغيرات التي تطرأ على المعدلات الجارية للاستخدام والبطالة والعمالة المنقوصة والتغيرات الموسمية في معدلات الاستخدام والبطالة... الخ.

٢ - مسوح الأسرة (الدخل والإنفاق) :

رغم ان مسوح دخل وانفاق الأسر تشكل اساسا للحصول على البيانات المتعلقة بالأحوال المعيشية للسكان ولختلف الفئات الاقتصادية والاجتماعية، كما أنها توفر أيضا بيانات مفيدة بالنسبة لبناء ومراجعة الأرقام القياسية بأسعار المستهلكين ولدراسة التغيرات التي تطرأ على توزيع دخل الأسرة والانفاق الأسري واستهلاك الاسر، الا أن هذه المسوح معقدة ولا يمكن اجرائها الا مرة واحدة كل خمس أو عشر سنوات كما انه لا يمكن ان ينهض بمثل تلك المسوح الا الاجهزة الاحصائية الوطنية المركزية.

٣ - حصر المنشآت :

يتم حصر المنشآت أولا ومن ثم القيام بمسوح المنشآت، وتوفر هذه المسوح البيانات المتعلقة بعدد العاملين المدرجين على كشوف مرتبات المنشأة بالنسبة للفترة الزمنية المحددة للكشف أو بالنسبة ليوم عمل في تلك الفترة.

وهناك نوعان من مسوح المنشآت:

النوع الأول :

يغطي جميع المنشآت التي تتصف بأهمية معينة مثل تلك التي تضم عددا معيناً من العاملين أو تغل ناتجا سنويا يزيد على قيمة معينة.

النوع الثاني :

يقوم على أساس عينة من المنشآت، وفي هذه الحالة يتجه الاهتمام الى ان تكون العينة ممثلة للمنشآت القائمة.

وبالامكان الجمع بين هذين النوعين من مسوح المنشآت لتلافي أوجه القصور الناتجة عن الأخذ بأحدهما.

ويمكن الحصول على احصاءات حول ساعات العمل والاجور وايرادات وتكاليف العمالة من بيانات كشوف الرواتب التي توفرها مسوحات المنشآت ومن واقع هذه السجلات يمكن استخلاص متوسط عدد ساعات العمل في كل اسبوع بالنسبة لمختلف فئات العاملين.

أما معدلات الأجور فلا بد أن تشتمل على الأجور الأساسية والعلاوات ويمكن كحد أدنى جمع احصاءات الإيرادات وساعات العمل على أساس ربع سنوي. ومن الناحية المثالية يمكن استخلاص المتوسطات ربع السنوية من واقع البيانات المجموعة على أساس شهري. كما يمكن إجراء مسح حول كلفة العمل مرة واحدة على الأقل كل خمس سنوات. ويشمل المفهوم الاحصائي لتكلفة العمل، علاوة على الإيرادات الاجمالية العناصر التالية:

مدفوعات التأمينات الاجتماعية التي يسدها رب العمل، وكلفة التدريب المهني، وكلفة الخدمات الاجتماعية، وكلفة نقل العاملين الى العمل ومنه، وكلفة ملابس العمل، وكذلك الكلفة الاقتصادية والاجتماعية للعامل.

٤ - الإحصاءات المكتبية :

بالاضافة الى المصادر المذكورة أعلاه، يمكن جمع احصاءات العمل من واقع السجلات الادارية لمكاتب الاستخدام ونظم تصاريح العمل وما اليها.

أ - احصاءات مكاتب الاستخدام :

ان نظام احصاءات مكاتب الاستخدام يمكن أن يشتمل على بيان بعدد المتقدمين بطلبات العمل والمدونين على السجلات في نهاية كل شهر وخصائص هؤلاء المتقدمين وكذلك عدد التعيينات وعدد الشواغر حيث يكون رب العمل ملزماً بإبلاغ مكاتب الاستخدام بتلك الشواغر. وبالنسبة للأشخاص العاملين فعلاً والباحثين عن تغيير أعمالهم فإنه ينبغي الإشارة الى ذلك أو تسجيله على نحو مفصل. وتتوقف قيمة الاحصاءات على مدى شمولية النظام المعمول به.

ب - احصاءات هجرة الأيدي العاملة وانتقالها:

من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة بالنسبة لدول الخليج العربية موضوع احصاءات هجرة الأيدي العاملة وانتقالها، ومع ازدياد تدفق العمال الاجانب باتت هناك حاجة ماسة الى جمع منهجي للبيانات المتعلقة بالهجرة والانتقال.

وتتمثل المصادر الرئيسية للمعلومات حول الهجرة علاوة على التعدادات والمسوح في السجلات المدنية وتصاريح العمل واستمارات المطارات والحدود.

ولتقييم مجمل هذه المصادر للبيانات الكمية الاحصائية يمكن اقتراح ما يلي:

١ . تتولى وزارة العمل والشئون الاجتماعية في كل دولة من الدول الأعضاء اعداد تقرير شامل وموسع حول مصادر البيانات الاحصائية الخاصة بالقوى العاملة على أن يغطي التقرير على وجه التحديد والخصوص النقاط التالية:

- نوع المصدر.
- الدورية.
- الشمول (مجالات - قطاعات ... الخ).
- التصنيفات المستخدمة (المهن - قطاعات في النشاط).

٢ . يتم في مرحلة لاحقة تجميع هذه التقارير القطرية واعداد تقرير موحد بشأنها بغرض استكشاف أو اقتراح نظام موحد في المنهج والمضمون والتوقيت لكافة الدول الأعضاء بهدف تنميط هذه الاحصاءات ومصادرها في المنطقة.

٣ . التوحيد التدريجي في توقيت اجراء التعدادات والمسوحات الخاصة بالسكان والقوى العاملة، والعمل على توحيد أساليب ومنهجية تنفيذها وتوحيد المفاهيم والمصطلحات والتصانيف المطبقة في هذا المجال والاستفادة الكاملة من الجهود العربية المبذولة في هذا الشأن.

ثانيا : مصادر المعلومات غير الكمية :

إذا كانت مصادر البيانات الكمية توفر لنا البيانات الاحصائية عن القوى العاملة والتشغيل، فإن مصادر المعلومات غير الكمية توفر لنا الدراسات التحليلية حول الظواهر والمشاكل التي تكتنف واقع القوى العاملة والتشغيل في الدول الاعضاء والتي يطلق عليها اسم الدراسات النوعية . وقد توفر خلال السنوات العشر الماضية العديد من الدراسات والبحوث والتقارير التي تناولت أوضاع القوى العاملة والتشغيل في هذه المنطقة . ويمكن الحصول على مثل هذه الدراسات والأبحاث والتقارير بالرجوع الى بعض المنظمات العربية والدولية المتخصصة وكذلك نتائج الرسائل العلمية المقدمة الى الجامعات بالدول الأعضاء والجهود الفردية لعدد من الباحثين المتخصصين وعدد من البيوت الاستشارية العاملة في المنطقة .

ونظرا لأهمية هذه المصادر للمعلومات غير الكمية فإنه ينبغي السعي من أجل تجميع هذه الدراسات والبحوث والتقارير وإلى إعداد ببيولوجرافيا شاملة عنها وتحديثها باستمرار نظرا لأهمية ذلك في إطار هذه المهمة .

الفرع الثاني

التعرف على المهن وتحديد نسبة التشغيل فيها

- إن الهدف الثاني الذي نسعى الى تحقيقه من وراء وضع هذا الاطار هو التعرف على المهن التي يشغلها أفراد قوة العمل الوطنية وتحديد المهن التي يمكن شغلها بنسبة معينة من العمالة العربية في ضوء نسبة العجز الملحوظ فيها من القوى العاملة الوطنية المتاحة.

- وبطبيعة الحال فإن تحقيق هذا الهدف يتطلب كخطوة أولى تحديد هذا العجز كمياً ونوعياً، أي تحديده حسب حجم العجز وحسب المهن، وتحديد نسبة العجز يمكن مواجهته بعمالة عربية وافدة.

- ولانجاز هذه المهمة فإنه يتطلب اجراء العديد من العمليات الحسابية والمسوح الميدانية والدراسات العلمية كما يتطلب تحقيق نتائجها فترة زمنية متوسطة (خمس سنوات مثلاً) حتى يمكن موازنة العرض والطلب على القوى العاملة الوطنية والقوى العاملة العربية.

- فمن ناحية العرض يتطلب الأمر انجاز ما يلي :

حصر العرض من القوى العاملة الوطنية خلال فترة زمنية محددة، وذلك من خلال تحليل النمو السكاني وتقدير مخرجات التعليم والتدريب، وقياس المخرجات التعليمية عن طريق البقاء والاهدار والاهتمام بالناحية النوعية إضافة الى الناحية الكمية.

ومن أبرز الوسائل الملأمة بهذا الصدد:

١ . احتساب معدلات التسرب ومعدلات التخرج.

٢ . تقدير معدلات المشاركة الاقتصادية لخريجي المدارس والمتسربين.

٣ . تقدير ما يتبقى من الرصيد الحالي المتوافر من الأيدي العاملة على مدار فترة زمنية مستقبلية محددة واحتساب معدلات دوران العمل.

- أما من ناحية الطلب فيتطلب الأمر انجاز ما يلي :

تقدير الطلب الاجمالي على قوة العمل خلال نفس الفترة الزمنية المحددة. وقد يكون من أبرز الوسائل الملأمة بهذا الصدد:

١ . اسلوب الاستقصاء أو اسلوب مسح احتياجات المؤسسات القائمة.

٢ . تقدير احتياجات العمل على أساس النمو المتوقع للانتاج واتجاهات الانتاجية.

ويمكن الموازنة بين هذين الاسلوبين معا.

وبانجاز هاتين العمليتين يمكن مقابلة العرض من قوة العمل الوطنية بالطلب الاجمالي خلال نفس الفترة الزمنية المحددة وذلك من أجل احتساب العجز كميا ونوعيا، وفي هذه الحالة سيعتبر العجز مساويا للطلب على القوى العاملة العربية.

- وبهذا التصور العلمي فان المهمة تعتبر بمثابة اعداد خطة وطنية للقوى العاملة بكافة مفرداتها، وهي خطة ينبغي انجازها في كل دولة من الدول الأعضاء.

- وقد يكون من المفيد في مرحلة انتقالية والى أن تتوفر مستلزمات صياغة هذه الخطة أن تتبنى الدول الاعضاء مجموعة من السياسات والاجراءات التي تحقق هدف الفقرة الخامسة من القرار رقم (١) الصادر عن الدورة الرابعة لمجلس الوزراء وبالتالي الأهداف التي استلزمت وضع وصياغة اطار عام لاعداد الدراسات الاحصائية العمالية في الدول الأعضاء ويأتي في مقدمة هذه السياسات والاجراءات المقترحة ما يلي:

١ . اعداد أبناء البلاد للمهن والوظائف الاشرافية والمهن الاستراتيجية أو الرئيسية.

٢ . اعطاء أهمية كبيرة للتمهنة الصناعية لتغطية الاحتياجات الفعلية من المهن.

٣ . تنفيذ سياسة إحلال القوى العاملة العربية محل القوى العاملة الوافدة.

٤ . رفع معدل مساهمة المرأة كوسيلة لزيادة العرض من قوة العمل الوطنية.

٥ . الاهتمام برفع معدلات الطاقة الانتاجية ووسائل تطوير الأداء.

٦ . العمل على تطوير مراكز ومعاهد التدريب المهني.



الفرع الثالث

تحديد وسائل تطوير أجهزة الاستخدام في الدول الأعضاء

- ان الهدف الثالث للاطار العام هو تحديد وسائل تطوير اجهزة الاستخدام بالدول الاعضاء.
- وبلوغ ذلك فإن الأمر يتطلب إجراء وإنجاز المهام الفرعية التالية:

١ - دراسة واقع أجهزة الاستخدام في الدول العربية الخليجية :

- يجب أن تتناول هذه الدراسة لواقع اجهزة الاستخدام في الدول العربية الخليجية في الأساس الجوانب التالية:

أ - البنية الأساسية (الاطار التشريعي، التنظيم والاساليب، الأفراد).

ب - التسجيل والاحصاءات والتقارير.

ج- تقييم عام للسليبيات والاختناقات.

د - مقترحات للتطوير.

- ويمكن كمرحلة أولى أن يتم اجراء هذه الدراسة على المستوى القطري في كل دولة من الدول الاعضاء على أن يتم في مرحلة لاحقة صياغة تقرير عام يشمل كافة هذه الدول.

٢ - تقرير في مجال تطوير أجهزة الاستخدام:

- وفي مجال تحقيق هذا الهدف يستلزم الأمر معرفة وسائل ومجالات وكيفية تطوير اجهزة الاستخدام وحيث أن المؤسسة العربية للتشغيل تخطط لتنفيذ برامج اقليمية لتطوير اجهزة الاستخدام بتمويل من الصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي فإنه يمكن الطلب من المؤسسة القيام بإعداد تقرير خاص يتضمن برامج لتطوير اجهزة الاستخدام في الدول العربية الخليجية.

٣ - صياغة برامج مشتركة لتطوير أجهزة الاستخدام:

- في ضوء نتائج دراسة واقع اجهزة الاستخدام في الدول العربية الخليجية

المقترحة في الفقرة (١) أعلاه، وبعد الاطلاع على البرنامج الاقليمي لتطوير اجهزة الاستخدام الذي سوف تقوم بتنفيذه المؤسسة العربية للتشغيل والوارد في الفقرة (٢) أعلاه، يمكن صياغة برنامج مشترك لتطوير اجهزة الاستخدام في الدول العربية الخليجية.

ومن أبرز هذه البرامج التي يمكن الأخذ بها:

أ : على الصعيد المحلي أو القطري :

١ . تحقيق التنسيق والتعاون بصورة افضل بين وزارات العمل والشئون الاجتماعية والجهات المختصة الاخرى.

٢ . انشاء وتدعيم أقسام احصائية في وزارات العمل والشئون الاجتماعية من شأنها أن تكون نقطة الاتصال المركزي بالنسبة لجميع المسائل المتعلقة باحصاءات القوى العاملة.

٣ . تدريب الكوادر العاملة في الاجهزة الاحصائية عن طريق تنفيذ برامج تدريبية متخصصة حول التقنية الحديثة في مجال اجهزة الاستخدام (الحاسب الآلي).

ب : على الصعيد الإقليمي أو الخليجي:

١ . يمكن لمكتب المتابعة أن يقوم بدور الجهاز المركزي الاقليمي في مجال المعلومات والبيانات والدراسات العمالية، وان يكثف الجهود لتنسيق وتطوير وتوحيد آلية العمل في مجالات الاحصاءات العمالية بالدول العربية الخليجية والبدء بإحداث مركز توثيق ومعلومات للبيانات العمالية يكون نواة لبنك المعلومات العمالية في المستقبل.

٢ . يمكن لمكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ان يضطلع بدور العامل المساعد والحافز الذي يعمل على تطوير احصاءات القوى العاملة في منطقة الخليج، ان يمكن للمكتب - على سبيل المثال - تنظيم دورات تدريبية وحلقات دراسية عن احصاءات القوى العاملة بصورة عامة وعن موضوعات معينة مثل مسوح العمالة ومسوح الهجرة ومسوح دخل وانفاق الأسر وغيرها بصورة خاصة.

٣ . يمكن لمكتب المتابعة أن يعمل على تعزيز التعاون والتنسيق في مجال تبادل المعلومات بين دول الخليج المختلفة في ميدان احصاءات القوى العاملة.

طبع في المؤسسة العربية للطباعة والنشر - البحرين



مكتب المتابعة - مطبوعات وثائقية (٤)