



الدليل الاسترشادي

لمدونة السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتشي العمل

بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

**الدليل الاسترشادي
لمدونة السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتشي العمل
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**

الطبعة الأولى
م ٢٠١٤

المكتب التنفيذي

ص.ب: ٢٦٣٠٣ - المنامة - مملكة البحرين

هاتف: ٠٠٩٧٣١٧٥٣.٢٠٢ - فاكس: ٠٠٩٧٣١٧٥٣.٧٥٣

البريد الإلكتروني: info@gcelsa.org

الموقع على شبكة الإنترنت: www.gcelsa.org

تصدر عن

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل

ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية

بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

مخصصة لنشر

نص

الوثائق والقرارات

والسياسات والقوانين الاستراتيجية والمبادئ والأطر

والنظم واللوائح النموذجية التي يعتمدها المجلسين

تقديم

إذا كان الدور الأول لتفتيش العمل هو التأكد من تطبيق أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له وعدم الخروج عليها حماية للمصلحة العامة والأهداف والغايات التي صدرت من أجلها هذه الأحكام، فإن من الطبيعي أن تكون هناك صفات خاصة يجب أن تتوفر في تفتيش العمل والقائمين على تنفيذ هذه الأحكام لتمكينهم من أداء واجباتهم على أكمل وجه، فعلى قدر كفاءة المفتش وثقته بنفسه يكون تقييم جهاز تفتيش العمل ككل، فالمفتش يعد شخصاً مهنيًا والمهني مرآة لمهنته.

وعلى الرغم من أن قوانين وأنظمة العمل التي تنظم موضوع تفتيش العمل والقرارات واللوائح التي تصدر تنظيمياً وتنفيذياً لها، قد أوردت بعض الأحكام المتعلقة بضبط سلوك مفتش العمل والحدود القانونية والتنظيمية لعمله، كمتطلبات الالتزام بالحياد والموضوعية والنزاهة وألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة التي يباشر مهنته فيها، فضلاً عن الزامه بأداء اليمين القانونية والترفع عن ما يمس مهنته كقبول الهدايا ولو كانت زهيدة، إلا أن ثمة اتجاهًا حديثًا نحو إصدار مدونات تضع قواعداً لسلوك مفتش العمل من الناحية الأخلاقية والمهنية إيماناً بدور المفتش المحوري في ضبط أسواق العمل، ومن أجل تنمية وتطوير كفاءة أجهزة تفتيش العمل وتعزيز استقلاليتها وفهمها لطبيعة وظائفها.

ومن هذا المنطلق فإن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في إطار حرصها على تنمية قدرات وكفاءة أجهزة تفتيش العمل من أجل التقدم والرقي وتحقيق أكبر قدر من الفاعلية في مجال تفتيش العمل، فقد أصدر مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في دورته الثلاثين (المنامة- أكتوبر ٢٠١٣م) قراره باعتماد هذا الدليل الذي يتناول مدونة السلوك المهنية والأخلاقية لمفتشي العمل، ويهدف وضع هذه الصيغة الاسترشادية إلى افساح الطريق أمام دول المجلس للاستعانة بها في تحديث وتطوير القواعد الخاصة بالتفتيش ونحو اصدار مدونات وطنية لأجهزة تفتيش العمل والمشتغلين بهذه الاجهزة.

وتجدر الإشارة بأن هذه المدونة قد تم بلورة مبادئها بالاستعانة بالمدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل الصادرة عن الجمعية العالمية لتفقد الشغل، وما تضمنته من مبادئ وأحكام تتعلق بمسؤوليات وواجبات المفتش كفرد وجهاز تفتيش العمل كمؤسسة رقابية تمارس عملها بشفافية وكفاءة ومهنية عالية، لتشمل تطبيق وتحقيق أرقى المعايير المهنية الدولية في مجال تفتيش العمل بدول المجلس.

والله ولي التوفيق،،،

المكتب التنفيذي

الدليل الاسترشادي لمدونة السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتشي العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

مقدمة:

تضطلع أجهزة تفتيش العمل بدور هام في مجال النهوض بظروف العمل والعدالة والصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل.

وقد أولت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العناية بشأن تفتيش العمل ضمن تشريعاتها ملزمة بما ورد في الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصة بالتفتيش التي صادقت عليها.

وإيماناً بالدور المحوري لتفتيش العمل في تحسين أوضاع وشروط العمل بما يؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاجية والتقليل من أسباب وفرص قيام المنازعات العمالية وحوادث ومخالفات العمل، فقد دأبت دول مجلس التعاون على الدوام على تطوير تفتيش العمل سواء على الصعيد الإداري أو التشريعي أو الفني لاستدراك أوجه النقص والعيوب التي تخل بأهداف تفتيش العمل والمعوقات التي تعترض أدائه.

وحرصاً من دول المجلس على تنمية قدرات وكفاءة أجهزة تفتيش العمل من أجل تقديم أرقى الخدمات المتاحة لكافة أطراف العمل والمجتمع ككل وفق مبادئ أخلاقية ومهنية، فإنه لا بد من وضع مدونة يلتزم بمقتضاها كل من أجهزة تفتيش العمل والمشتغلين بالتفتيش في هذه الأجهزة بالمبادئ المعلنة في تلك المدونة.

لقد تم بلورة مبادئ هذه المدونة لغرض إعانة المشتغلين بجهاز تفتيش العمل على تعميق وعيهم بالواجبات والمسؤوليات المنوطة بهم باعتبارهم موظفين بمرفق عام، هذا بالإضافة إلى السعي إلى تحسين ظروف وشروط عملهم بما يتماشى والمبادئ المعلنة بالمدونة وذلك في إطار المعايير والمبادئ التي نصت عليها اتفاقيات العمل الدولية والعربية الخاصة بالتفتيش وعلى وجه الخصوص المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل.

أولاً- مبررات المدونة:

أصبح من الضروري بالنسبة لمهنة تفتيش العمل صياغة مدونة بهدف الارتقاء بالأداء المهني والأخلاقي لمسألة تفتيش العمل عبر توفير إطار مرجعي.

إن الالتزام بالقيم والمبادئ الواردة بالمدونة يضيف الشفافية على سير عمل أجهزة تفتيش العمل وتوفير الحماية لكافة المشتغلين بأجهزة تفتيش العمل في ممارسة دورهم المطلوب.

والهدف من هذه المدونة هو وضع واعتماد قواعد لتنظيم سير مهنة تفتيش العمل وفق مبادئ أخلاقية ومهنية تتمحور حول العناصر التالية:

- تحديد أنماط السلوكيات المقبولة.
- تشجيع أفضل الممارسات الممكنة.
- وضع مقاييس معتمدة للتقييم الذاتي.
- صياغة اتفاق إطاري يحدد النطاقين الرسمي والخاص للسلوكيات والمسؤوليات.
- العمل على تنمية وتطوير الهوية المهنية.
- تكوين قاعدة مؤثرة تساعد في اعتماد معايير العمل اللائق والأمن.
- توظيف الفرص المتاحة للارتقاء بأداء المهنة وسمعتها.

١. تعزيز التعاون مع الأطراف المنضمة إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل:

حددت الاتفاقية الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل المناهج والمعايير الواجب اعتمادها للنهوض بالحوار الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية والمساواة في أماكن العمل.

وتضطلع نظم تفتيش العمل الحديثة بدور هام لضمان السلم والعدالة الاجتماعيين في منع الممارسات التمييزية والحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل من خلال التعاون بين أصحاب العمل والعمال.

توفر هذه المدونة مبادئ تطويرية لأجهزة تفتيش العمل بما يعكس سلوكيات أخلاقية ومهنية راقية، فهي بمثابة برنامج عمل ينطلق من أعلى المواقع القيادية في العمل ليحدد سلوكيات العامل في كل جهاز.

٢. اعتماد أفضل الممارسات المهنية والأخلاقية:

تشكل الرشوة والممارسات غير النزيفة ظاهرة متفشية في كل البلدان بطرق مختلفة وبأساليب متنوعة.

وتتمثل هذه الظاهرة في التصرفات والسلوكيات التي قد تصدر من بعض مفتشي العمل - على سبيل المثال -كقبول الهدايا، أو حصولهم

على قروض دون فوائد، أو التستر على أية مكاسب شخصية لمصلحتهم أو لمصلحة عوائلهم أو أصدقائهم، أو تقديم خدمات لهم من أصحاب العمل لا تقدم للآخرين، أو السماح لهم بتخطي الآخرين في الأولوية.

إن اعتماد المدونة والقيم الواردة بها سيتمكن من تحديد الثوابت الواجب التقيد بها من قبل المشتغلين بأجهزة تفتيش العمل عند ممارستهم لمهامهم وذلك من خلال تعميق الوعي المشترك بالسلوكيات غير النزيهة لتجنبها والتعريف بالآليات الكفيلة بكشف التجاوزات.

من جهة أخرى، فإن مبادئ الاستقامة والعدل واحترام الآخرين قواسم مشتركة يجب إشاعتها ونشرها بين المهنيين المشتغلين بأجهزة تفتيش العمل، والتي تشكل جميعها قاعدة لأي تفتيش عمل، وذلك باعتبار الترابط الوثيق بين السلوكيات المهنية والسيرة الأخلاقية.

ولضمان تحقيق ذلك ينبغي تعميق الوعي بأن هذه المدونة لا تقتصر على المطالعة وإنما تحتاج لمتابعة مستمرة في تنفيذها وتطبيق مبادئها. لذلك كان لزاماً على المسؤولين والمشتغلين بتفتيش العمل توظيف كامل طاقاتهم من أجل إعلاء قواعد المهنية والقيم الأخلاقية لتفتيش عمل.

فينبغي لمفتشي العمل ممارسة وظائفهم طبقاً لمبادئ النزاهة والحياد والعدالة بإيلاء العناية والاهتمام لرفاه المجتمع، سواء عمال أو أصحاب عمل وذلك من خلال توظيف تخصصهم المعرفي في هذا الشأن.

كما ينبغي على أجهزة تفتيش العمل السعي الحثيث لتهيئة بيئة العمل لموظفيها بشكل يضمن ويساعد على تطبيق تلك المبادئ وغيرها الواردة في هذه المدونة.

٣. المساهمة في تطوير السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل:

المصدقية شرط جوهري لبناء نظام تفتيش عمل قادر على تأمين السلامة في أماكن العمل ودعم مقومات العمل اللائق.

مهنة تفتيش العمل هي الأقدر - عبر مصداقيتها - على تطبيق العدالة والنهوض بالعمل الآمن والصحي في أماكن العمل. كما أنه لبناء نظام تفتيشي مؤثر إيجابياً وذا مصداقية لا بد أن يكون على قدر كبير من النزاهة.

تمنح هذه المدونة بحكم القيم والمبادئ التي تتضمنها الصلاحية لكل مفتش عمل، رفض ومنع كل الضغوطات التي يمكن أن تحمله على غض الطرف أو تجاهل الوضعيات المخالفة للقانون والتي تشكل خطراً على الصحة والإخلال بشروط العمل.

إن الممارسة الفعلية للصلاحيات الموكلة إلى مفتشي العمل تعزز في الواقع مصداقيتهم لدى كل الأطراف المسؤولة على المحافظة والنهوض بظروف الصحة والسلامة المهنية.

ثانياً - المدونة كإطار أخلاقي وقيمي:

لتقديم خدمات بأعلى معايير النزاهة وتفي بمتطلبات المجتمع وتعزز ثقته بمكانة جهاز التفتيش وصلاحياته، تشترط هذه المدونة تفعيل ست قيم تشكل إطاراً أخلاقياً على النحو التالي:

١. المعرفة والكفاءة.
٢. الاستقامة.
٣. اللباقة والاحترام.
٤. الموضوعية، الحياد والمساواة.
٥. الالتزام والإخلاص والشفافية.
٦. التوفيق بين السلوك الشخصي والتصرف المهني.

وتعتبر كل قيمة من هذه القيم الست إحدى "قواعد السلوك" التي ينبغي الالتزام بها من قبل أجهزة تفتيش العمل على الصعيدين الفردي والمؤسسي. إلى جانب ذلك، تقع على السلطتين التنفيذية والتشريعية مسؤولية صياغة ووضع الآليات القانونية وتمكين أجهزة

تفتيش العمل ودعمها بالموارد المالية والبشرية، الكفيلة بتطبيق هذه القيم.

القيمة الأولى - المعرفة والكفاءة:	
الغاية	قواعد السلوك
تطوير معارف وخبرات مفتشي العمل وتنمية مهاراتهم باستمرار، بما ينعكس إيجاباً في تحقيق سلامة وعدالة أماكن العمل، ومن أجل الارتقاء بنوعية الخدمات المسداة للمجتمع.	التزامات مفتش العمل: السعي باستمرار لتحسين المعارف والمهارات المهنية. التزامات جهاز تفتيش العمل: تنظيم وتوفير فرص تطوير وتنمية قدرات مفتشي العمل.

القيمة الثانية - الاستقامة:	
الغاية	قواعد السلوك
تشجيع السلوكيات القائمة على مبادئ الاستقامة والنزاهة والتي تفرض التقيد	التزامات مفتش العمل: • ممارسة مهنة العمل بمثابرة وحيادية والوعي بمسؤولية الوقوف على المخالفات

بالاستقلالية، الاخلاق،
السرية، إضافة إلى الدراية
والمهنية عند اتخاذ
القرارات.

وتجنب المصالح المتضاربة
مع العمل.

• الالتزام بالمصلحة العامة
كأولوية مطلقة وتجنب أية
سلوكيات تخل بالنزاهة وثقة
المجتمع.

• الامتناع عن قبول الهدايا
والهبات وكل أشكال المحاباة
أو الامتيازات الخاصة التي
من شأنها إعاقة تنفيذ
المسؤوليات الرسمية.

• خدمة المجتمع وفقاً للتعليمات
والقرارات والأوامر
الصادرة عن جهاز تفتيش
العمل وفي إطار التوجهات
المرسومة من قبل السلطتين
التنفيذية والتشريعية وذلك
دون خشية من المؤاخذه مع
الحرص على تكريس مبدأ
الحياد والصراحة.

• رفض المحاباة والمحسوبية.

• توظيف الموارد المتاحة

بفعالية وكفاءة خدمة للصالح العام بشكل يجعلها مبررة ومتيسرة.

التزامات جهاز تفتيش العمل:

- ضمان أن الإجراءات المتخذة والخطط المرسومة يتم تطويرها وإدارتها لتعكس ثقافة مهنية وأخلاقية لأجهزة تفتيش العمل في سبيل ترسيخ مفاهيم الاستقامة.

القيمة الثالثة - اللباقة والاحترام:

الغاية	قواعد السلوك
ترسيخ الأنماط السلوكية التي تصب في إطار الالتزام بواجب الاحترام تجاه الأفراد أو الزملاء عند إبداء رأي أو اتخاذ قرار أو أداء خدمة. كما تساعد هذه	التزامات مفتش العمل: <ul style="list-style-type: none">• معاملة الأفراد والزملاء بلباقة واحترام ومراعاة معتقداتهم وقيمهم الروحية والثقافية في التعامل معهم.• معالجة المسائل المطروحة

القيمة على نشر مبادئ التسامح ودعم الالتزام بعدم التعسف في استعمال السلطة، وتعمق الوعي السائد بأهمية سلطات وصلاحيات أجهزة تفتيش العمل في التأثير سلباً أو إيجاباً.

بهدهوء وتسامح.
 • عدم التعسف في استعمال السلطة بالالتزام باحترام الناس بصرف النظر عن مهامهم ومناصبهم.

التزامات جهاز تفتيش العمل:
 السعي للنهوض بالبرامج والممارسات المهنية التي تعزز ثقافة احترام الآخر وتكريس مبدأ الإنصاف مع الإقرار بالاختلاف والتنوع.

القيمة الرابعة - الموضوعية، الحياد والمساواة:

الغاية	قواعد السلوك
دعم المهنية بمعاملة الأفراد على أساس الموضوعية والحياد والمساواة بعيداً عن أية أحكام مسبقة، مع إبداء التفهم المطلوب عند سماع الرأي أو تقديم المشورة أو اتخاذ القرار المناسب.	<p>التزامات مفتش العمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • اتخاذ القرارات دون أحكام مسبقة أو إجحاف أو نية إلحاق الضرر. • الإنصاف والاستقامة وتشجيع قيم المساواة والاستفادة من التنوع الموجود سواء في

العمل أو المجتمع.
 • عدم إبداء ملاحظات أو آراء أو استنتاجات إلا بعد دراسة الحالة وكل الحقائق المرتبطة بها طبقاً لمنهجية مهنية.

التزامات جهاز تفتيش العمل:
 تحديد الإجراءات التنفيذية والأنظمة والمنهجيات الواجب التقيد بها للارتقاء بأداء مفتشي العمل بصورة تتناسب مع غاية وهدف هذه القيمة.

القيمة الخامسة - الالتزام والإخلاص والشفافية:

الغاية	قواعد السلوك
التأكيد على الإخلاص والمثابرة وتطبيق القوانين لدى مفتشي العمل والإيمان بأهمية الأدوار الموكلة إليهم في إضفاء القيمة.	التزامات مفتش العمل: • المثابرة وإعطاء طابع نموذجي للممارسة المهنية عند الاضطلاع بالواجبات. • الالتزام بالقوانين والأنظمة والعمل على تحقيق الأهداف المرسومة.

- الاستجابة لاحتياجات المجتمع دون تأجيل وبشفافية وإخلاص.

التزامات جهاز تفتيش العمل:

- التخطيط الاستراتيجي بهدف حصد نتائج ملموسة للمهام والأنشطة ذات الأهمية.

القيمة السادسة - التوفيق بين السلوكيات الشخصية والمهنية:

الغاية	قواعد السلوك
تأصيل السلوكيات النزيهة خدمة للمصلحة العامة ولمواجهة التضارب بين المصالح الشخصية والمهنية.	<p>التزامات مفتش العمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • عدم التورط في أية مزايا أو منافع شخصية دون الحصول على موافقة رسمية. • عدم استغلال أو توظيف المعلومات السرية المتعلقة بممارسة مهنة التفتيش لأغراض شخصية أو منفعية أخرى حتى بعد ترك الوظيفة.

- تجنب أي نشاط أو علاقة تتعارض مع المسؤوليات المناطة به.
- العمل على تدعيم ثقة المجتمع في جهاز تفتيش العمل وترسيخ احترامه من خلال تجنب منتسبيه أي انتقاد.

التزامات جهاز تفتيش العمل:
توفير ظروف وأدوات وشروط عمل تتلائم ودقة المهام الموكلة إلى مفتشي العمل، وتشجع على السلوكيات الأخلاقية وخلق بيئة منفتحة وشفافة.

ثالثاً - التعامل مع الشكاوى المرفوعة ضد مفتشي العمل:

ضماناً لتطبيق المبادئ والقواعد الأساسية الواردة بالمدونة، على أجهزة تفتيش العمل صياغة وتحديد إجراءات شفافة قابلة للتطوير والتنفيذ عند تلقي شكاوى أو عرائض مرفوعة ضد مفتشي العمل.

وتختلف مصادر الشكاوى والعرائض حيث يمكن رفعها من أحد الزملاء داخل الجهاز أو من طرف صاحب عمل أو عامل ويمكن تقديمها من قبل أي فرد من العموم أو أية جهة أخرى.

لإضفاء المصداقية، والشفافية والاحترام لقيمة الخدمات المقدمة، ينبغي اعتماد آلية تلقي ومتابعة الشكاوى والعرائض التي تستهدف مفتشي العمل بحكم طبيعة عملهم.

ومن الضروري العمل على التعريف بنتائج التحقيقات والتحريات لتدارك التجاوزات إذ ثبت وجودها والحد من الشكاوى ذات الطابع الكيدي.

إن خضوع نتائج التحريات وفحص الشكاوى للرقابة العامة يدعم مصداقية جهاز تفتيش العمل ويساعد على تصحيح الأوضاع الخاطئة وتجنب الشكاوى الكيدية.

رابعاً - التنفيذ:

تحقيق التنفيذ الفعال لمبادئ هذه المدونة يقتضي وضع آليات مناسبة تتيح مراقبة وتقييم وتصحيح - حسب الأحوال - مراحل وخطوات تنفيذ المدونة وفقاً للتالي:

- ١ - يصدر قرار من وزير العمل باعتماد المدونة بالمصادقة عليها ونشرها.
- ٢ - العمل على التوعية والتنبيه بأهمية المدونة وذلك بالتعاون مع المشتغلين بأجهزة تفتيش العمل وكافة المعنيين في المجتمع.

٣ - تنظيم دورات تدريبية لمفتشي العمل.

٤ - يتولى جهاز التفتيش تحديد الآلية التي يتم بمقتضاها التزام مفتش العمل بمبادئ وقواعد المدونة (أداء اليمين، أو الإمضاء على لائحة، أو إدراجه ضمن عقد عمل المفتش أو القانون الأساسي المنظم لمهنة مفتشي العمل).

٥ - العمل على وضع دليل استرشادي يبين الإجراءات والسياسات المتبعة في تطبيق مبادئ وقواعد المدونة.

٦ - العمل على المراجعة الدورية لأحكام المدونة في إطار الحوار مع كافة أطراف العمل المعنية.

صدر من
سلسلة المطبوعات الوثائقية

العدد (١): مبادئ وأهداف السياسات العمالية والاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٨٧ . ((نافد))

العدد (٢): المبادئ الأساسية للخدمات الاجتماعية العمالية بالدول العربية الخليجية - ١٩٨٧ . ((نافد))

العدد (٣): المبادئ العامة لسياسة عربية خليجية مشتركة لرعاية الطفولة - مايو ١٩٨٧ . ((نافد))

العدد (٤): الإطار العام لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية في الدول العربية الخليجية - يونيو ١٩٨٧ . ((نافد))

العدد (٥): اللوائح النموذجية لدور الرعاية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - فبراير ١٩٨٨ . ((نافد))

العدد (٦): اللائحة النموذجية لمراكز التنمية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٨٨ . ((نافد))

العدد (٧): المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة
في قوانين وأنظمة العمل بالدول العربية
الخليجية - أبريل ١٩٨٨. (نافذ)

العدد (٨): Principles and Objectives of Labour and
Social Policies and Internal Rules and
Regulations - August ١٩٨٨.

العدد (٩): برنامج العمل المستقبلي لتطوير إحصاءات العمل
بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٩٠. (نافذ)

العدد (١٠): الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف
المهني (مقدمة الدليل وإجراءات التطبيق
والتطوير) - مارس ١٩٩٠. (نافذ)

العدد (١١): الإطار العام للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر
الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية
بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٩٠. (نافذ)

العدد (١٢): المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل
والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - الدورة
التأسيسية- الدورة العاشرة ١٣٩٨-١٤١٠ هـ/١٩٧٨
-١٩٩٠ م - (عدد خاص) يوليو ١٩٩٠. (نافذ)

العدد (١٣): مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة والصحة المهنية والإطار العام لتطوير التعليم والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية - أكتوبر ١٩٩٣. (نافذ)

العدد (١٤): اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر ١٩٩٣. (نافذ)

العدد (١٥): مبادئ وأسس السياسة الخليجية المشتركة في مجال التدريب المهني - أكتوبر ١٩٩٣. (نافذ)

العدد (١٦): الخطة الخمسية الأولى للبحوث العمالية والاجتماعية - يناير ١٩٩٤.

العدد (١٧): الإطار العام لبرنامج الزيارات الاستطلاعية للمسؤولين والعاملين في المجالات العمالية والاجتماعية - مارس ١٩٩٤.

العدد (١٨): الإعلان الإعلامي العربي الخليجي للتنشئة الاجتماعية - مايو ١٩٩٧. (نافذ)

العدد (١٩): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة لرعاية الطفولة (المعدلة) - مايو ١٩٩٧.

العدد (٢٠): الإطار العام لرصد ودراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية - يونيو ١٩٩٧.

العدد (٢١): الإطار العام للمفاهيم والأسس والضوابط النموذجية لزيادة معدلات إنتاجية العمل - يوليو ١٩٩٧.

العدد (٢٢): الاستمارة الإحصائية النموذجية الموحدة لمسوح القوى العاملة بالعينة - أغسطس ١٩٩٧.

العدد (٢٣): برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف وتسهيل انتقال العمالة الوطنية بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أغسطس ١٩٩٨.

العدد (٢٤): القرارات التنفيذية النموذجية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (عدد خاص) - سبتمبر ١٩٩٨.

العدد (٢٥): الدليل العربي الخليجي الموحد لمصطلحات التأمينات الاجتماعية - يونيو ١٩٩٩.

العدد (٢٦): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة لرعاية ومشاركة كبار السن - أكتوبر ١٩٩٩.

العدد (٢٧): قانون / نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومذكرته الإيضاحية - أكتوبر ١٩٩٩.

العدد (٢٨): إطار ومعايير تكريم شركات ومؤسسات القطاع الخاص المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر ١٩٩٩.

العدد (٢٩): المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدورة الاستثنائية - الدورة السادسة عشرة - نوفمبر ١٩٩٩ م.

العدد (٣٠): الإطار الاسترشادي للمنشآت الصغيرة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - سبتمبر ٢٠٠٦ م.

العدد (٣١): برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية بدول مجلس التعاون - سبتمبر ٢٠٠٦ م.

العدد (٣٢): الإطار العام لنظم وسياسات الأجور وحوافز التوظيف في القطاع الخاص في دول المجلس - سبتمبر ٢٠٠٦ م.

العدد (٣٣): الإطار العام للأسس والمنطلقات الموحدة للتوجيه والإرشاد المهني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر ٢٠٠٦ م.

العدد (٣٤): اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية
بدول مجلس التعاون (المعدلة)، ابريل ٢٠٠٧م.

العدد (٣٥): اللائحة الاسترشادية بشأن تسهيل استخدام الأشخاص
المعوقين لوسائل النقل والمواصلات العامة بدول
مجلس التعاون لدول الخليج العربية - مارس ٢٠٠٧م.

العدد (٣٦): مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة
والصحة المهنية (المعدلة)، يوليو ٢٠٠٧م.

العدد (٣٧): القانون الاسترشادي الموحد للأحكام المتعلقة بتنظيم
عمل عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون،
سبتمبر ٢٠٠٨م.

العدد (٣٨): النظام الاسترشادي الموحد للتأمينات الاجتماعية بدول
مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر ٢٠٠٨م.

العدد (٣٩): الإطار العام للزيارات الاستطلاعية للمسؤولين
والعاملين في المجال الاجتماعي بدول مجلس التعاون،
مارس ٢٠٠٩م.

العدد (٤٠): الإطار العام للمهرجان المسرحي للأشخاص ذوي الإعاقة بدول مجلس التعاون، مارس ٢٠٠٩م.

العدد (٤١): القرارات التنفيذية لللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المعدلة)، سبتمبر ٢٠٠٩م.

العدد (٤٢): اللائحة النموذجية الاسترشادية بشأن تنظيم استخدام العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يونيو ٢٠١٠م.

العدد (٤٣): الإطار العام للمهرجان الخليجي للعمل الاجتماعي، سبتمبر ٢٠١٠م.

العدد (٤٤): القرارات التنفيذية النموذجية لللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المرحلة الثانية)، يناير ٢٠١١م.

العدد (٤٥): قانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المعدل)، يناير ٢٠١١م.

العدد (٤٦): الإطار العام لتكريم المشروعات الرائدة في مجال العمل الاجتماعي ومعاييرها في القطاعين الأهلي التطوعي والتجاري الخاص على مستوى دول مجلس التعاون، سبتمبر ٢٠١١م.

العدد (٤٧): الوثيقة الاستراتيجية التعاونية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فبراير ٢٠١٤م.

العدد (٤٨): اللائحة النموذجية الاسترشادية لتفتيش العمل بدول مجلس التعاون بدول الخليج العربية ومذكرتها الايضاحية، مارس ٢٠١٤م.

* * *

لضمان حصولكم على مطبوعات المكتب التنفيذي فور صدورها
يرجى الاتصال أو المراسلة على العنوان التالي:

البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org

رقم الإيداع في المكتبة العامة
ع.د. ٢٠١٤/٥١

رقم الناشر الدولي
ISBN ٩٧٨-٩٩٩٠١-٣٠-٩١-١

Information Affairs Authority
Media Administration



هيئة شؤون الإعلام
إدارة وسائل الإعلام

طبع بالمطبعة الحكومية
Printed at Government Printing Press

