

## الطبعة الأولى م ٢٠٠٥

المكتب التنفيذي  
ص.ب: ٢٦٣٠٣ - المنامة - مملكة البحرين  
هاتف: ١٧٥٣٠٢٠٢ - فاكس: ١٧٥٩٠٧٥٩ - برقية: تنفيذ  
البريد الإلكتروني: [glcl@batelco.com](mailto:glcl@batelco.com)  
الموقع على شبكة الانترنت: [www.gcc-labour-social.com](http://www.gcc-labour-social.com)

## سلسلة المطبوعات الوثائقية

تصدر عن

المكتب التنفيذي  
لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

مخصصة لنشر

نص

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

العدد ( ٣١ )

هـ - الموافق

م



## تقديم

لقد أولى المجلس الأعلى لمجلس التعاون بدول الخليج العربية اهتماماً كبيراً بتتمية الموارد البشرية، وتوفير المزيد من فرص العمل للأجيال الشابة المتوجهة لأسواق العمل.

وقد عكس هذا الاهتمام نفسه على قرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول المجلس والذي كان حريصاً على متابعة هذا الموضوع وبالأخص التطبيق الجاد لبرامج الإحلال وإزالة العقبات التي تعترض سبيل إنجاح تحقيق هذا الهدف.

ومنذ أن أعتمد مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دورته الرابعة عشرة المنعقدة في الدوحة (أكتوبر ١٩٩٧م) برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية بين دول المجلس والدول الأعضاء، والأجهزة المعنية مستمرة في اتخاذ الإجراءات اللازمة للقيام بالمهام والواجبات الواردة ضمن هذه البرامج وذلك بالتعاون والتنسيق مع المكتب التنفيذي الذي يتابع المهام وينفذ الأنشطة المعتمدة في كل برنامج من هذه البرامج، كما يقدم تقريراً سنوياً لدورات المجلس يشتمل على ما تم إنجازه ومتابعته من قبل الدول الأعضاء والمعوقات التي تواجه تنفيذ هذه البرامج.

ونظراً للتطورات الحاصلة في أسواق العمل بدول المجلس والمستجدات التي برزت فيها، فإن مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية قد أصدر قراراً في دورته السابعة عشرة المنعقدة في الرياض (أكتوبر ٢٠٠٠م) تضمن تكليف المكتب التنفيذي بإعداد

التصورات والمقترحات المستخلصة من تقارير الدول الأعضاء بشأن دعم وتطوير الإجراءات المتعلقة بتنفيذ هذه البرامج، ومنذ ذلك التاريخ استعرضت اللجان الفنية جملة من المقترحات وتوصلت إلى قناعة بتعديل وتطوير بعض هذه البرامج في ضوء ما أسفر عنه العمل الخليجي المشترك في هذا الخصوص من إيجابيات وما نتج عنه من معوقات ومشاكل، حيث ظهرت الحاجة الملحة لإعادة النظر في برامج العمل المعتمدة، واستحداث برامج جديدة.

في ضوء ذلك تم عرض مشروع مقترح لبرامج العمل المعدلة الخاصة بتوفير المزيد من فرص العمل للمواطنين في دول المجلس، على الدورة الحادية والعشرين للمجلس التي عقدت بدولة الكويت (أكتوبر ٢٠٠٤م)، حيث تم اعتماد هذه البرامج المعدلة.

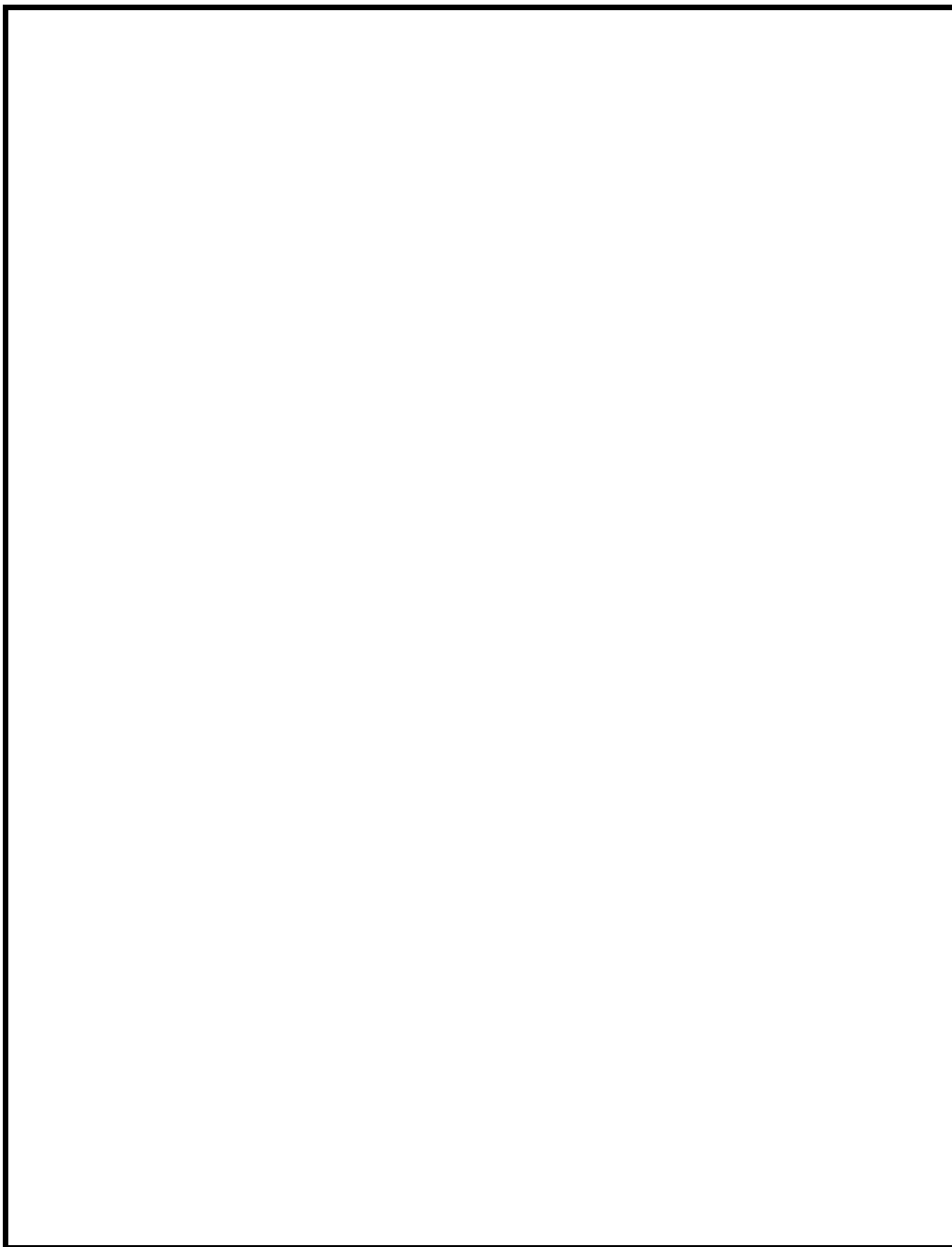
وبالنظر لأهمية هذه البرامج وما تضمنتها من أهداف ورؤى تدعم التوجهات الراهنة في دول المجلس في هذا الشأن، فقد خصص المكتب التنفيذي هذا العدد من سلسلة مطبوعاته الوثائقية لنشر تلك البرامج الطموحة التي تمثل في مجملها توجهات استراتيجية لدول المجلس في مجال سعيها الجماعي لقيام سوق عمل واحدة مشتركة ترتبط بجهود التنمية.

ويأمل المكتب التنفيذي ان يكون لهذا الإصدار الفائدة المرجوة للمختصين والمعنيين وان يكون خطوة أخرى على الطريق.

والله ولي التوفيق،،،

**المكتب التنفيذي**

**برامج العمل الخاصة  
بزيادة فرص توظيف العمالة  
الوطنية في دول المجلس**





## الصفحة

## المحتويات

- البرنامج الأول: تخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني ..... ١٨-١١
- البرنامج الثاني: تطوير إدارات التوظيف بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية بدول المجلس..... ٢٣-١٩
- البرنامج الثالث: تنظيم استخدام العمالية الوطنية ..... ٢٩-٢٤
- البرنامج الرابع: تخطيط التدريب على المستوى الوطني ..... ٣٥-٣٠
- البرنامج الخامس: المهام الخاصة بالخدمات التي تسهم في رفع كفاءة التدريب ..... ٣٩-٣٦
- البرنامج السادس: تقريب وتوحيد نظم وتشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية..... ٤٣-٤٠

- البرنامج السابع: التصنيف والتوصيف المهني الموحد... ٤٤-٤٦
- البرنامج الثامن: وضع الأساس لإنشاء مركز لجمع وتبادل معلومات سوق العمل ورصد متغيراته بدول المجلس ..... ٤٧-٥٣
- البرنامج التاسع: دعم جهود إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة..... ٥٤-٥٧
- البرنامج العاشر: تنمية فرص الاستخدام للمرأة..... ٥٨-٦٠
- البرنامج الحادي عشر: دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع وتوفير الوظائف المناسبة لهم ..... ٦١-٦٢
- البرنامج الثاني عشر: وضع نظم وسياسات للأجور في القطاع الخاص وإقرار حوافز للتوظيف في هذا القطاع..... ٦٣-٦٧

## البرنامج الأول تخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني

أولاً- الهدف العام ووسائل تحقيقه:

يستهدف هذا البرنامج السعي لتحقيق الاستخدام الكامل للعمالة الوطنية في دول المجلس وذلك من خلال الوسائل التالية:

(١) تحديد أنماط التنمية للمستقبل في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.

(٢) تقدير العرض والطلب من مختلف فئات القوى العاملة والموازنة بينهما.

(٣) رسم سياسات وطنية متكاملة للاستخدام والتدريب والأجور.

(٤) العمل على تحقيق معدلات متصاعدة من التنمية تضمن نمواً في الطلب على القوى العاملة يعادل كمياً على الأقل نمو العرض السنوي من القوى العاملة الوطنية.

(٥) العمل على إيجاد نظام للتعليم والتدريب يكون قادراً على خلق المهارات الذهنية واليدوية بالحجم اللازم

لمواجهة مجمل الطلب على القوى العاملة، ويتمكن في الوقت نفسه من مواكبة التغيرات التكنولوجية ومتطلباتها من المهارات.

(٦) تفعيل مشاركة ممثلين عن أصحاب الأعمال والعمال في رسم السياسات ووضع البرامج التدريبية التي تنفذها مراكز ومعاهد التدريب التي تشرف عليها الأجهزة الحكومية، مع وضع النظم الكفيلة لضمان المشاركة الفعالة للممثلين المشار إليهم لضمان تعبيرهم عن آراء المنظمات التي يمثلونها وتحقيق الترابط والتنسيق بين البرامج التدريبية المختلفة واحتياجات سوق العمل من المهارات الذهنية واليدوية.

#### ثانياً – واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها:

(١) تكثيف دور الأجهزة المختصة بالتخطيط الاقتصادي والاجتماعي في الدول الأعضاء، والعمل على أن تتضمن خطط وبرامج التنمية التقديرات الخاصة بالاحتياجات المستقبلية الكمية والنوعية لمشروعات التنمية من القوى العاملة الوطنية على مستوى المهن والتخصصات والمهارات الفنية والمهنية، والسعي لإنشاء مثل هذه الأجهزة بالدول التي لا توجد بها.

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

(٣) إنشاء نظام لمعلومات سوق العمل بالتعاون بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وغيرها من الوزارات المعنية والأجهزة الإحصائية وغرف التجارة والصناعة وربط هذه الأنظمة مع بعضها بشبكة معلوماتية تسهل على المعنيين الحصول على المعلومات وتبادلها، على أن يشتمل هذا النظام على معلومات عن تقديرات العرض والطلب على القوى العاملة، وتحليل اتجاهات الاستخدام، وتوفير المعلومات الخاصة بفرص العمل المتاحة، والبيانات المتعلقة بخريجي المدارس ومناحي توجههم نحو التعليم الجامعي أو إلى سوق العمل، بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بخريجي الجامعات والمعاهد العليا، وتلك المتعلقة بالاحتياجات التدريبية على المستوى الوطني إلى غير ذلك من المعلومات اللازمة لاداء واجبات ومسؤوليات تخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني.

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

### ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

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

(١) تنظيم حلقة دراسية بعنوان "كيف نعمل لإنشاء نظام لمعلومات سوق العمل على المستوى الوطني؟" تتناول بالبحث والدراسة ما يلي:

- أ - مواصفات وأنواع وأشكال نظم معلومات سوق العمل.
- ب - أساليب ولغة الاتصال اللازمة لتدفق المعلومات الخاصة بالتشغيل بين الدول الأعضاء.
- ج - البيانات الإحصائية والمعلومات اللازم تبادلها بين دول المجلس.

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

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

**(٢) تنظيم حلقة دراسية بعنوان "كيف نعمل لتخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني؟".**

تتناول بالبحث والدراسة ما يلي:

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

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

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

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

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

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

(٤) مشروع المصطلحات والمفاهيم الأساسية الموحدة لإحصاءات العمل:

يقوم المكتب التنفيذي حالياً وبالتعاون مع الأجهزة المعنية بالدول الأعضاء بتنفيذاً للقرار رقم (١) الفقرة (رابعاً) الصادر عن الدورة العاشرة للمجلس، بمتابعة تنفيذ مراحل مشروع المصطلحات والمفاهيم الأساسية الموحدة



لإحصاءات العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وهو مشروع حيوي وهام وله علاقة مباشرة بالمهام والواجبات الواردة ضمن هذا البرنامج.

وفي هذا الإطار فقد أصدر مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دورته الثالثة عشرة القرار رقم (٨) والذي اعتمد بموجبه الاستثمار الإحصائية النموذجية الموحدة لمسوح القوى العاملة بالعينة والمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بها.

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

(٥) اعداد الدراسات التحليلية المشتركة المتعلقة بتخطيط القوى العاملة واتجاهات الاستخدام بالدول الأعضاء بمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية واعداد تقرير مسحي للتعرف على واقع التركيبة العمالية الوافدة ومستقبلها في كل دول المجلس ومدى تأثيرها على القوى العاملة الوطنية حسب المعلومات المتوفرة في كل دولة.

(٦) تنظيم حلقة دراسية بعنوان "دور ومسؤوليات منظمات

أصحاب الأعمال والعمال في مجال التدريب وسبل ضمان المشاركة الفعالة لهذه المنظمات في رسم سياسات التدريب واقتراح برامجهم" وصولاً إلى تحديد إيجابيات هذا الاتجاه وسبل مواجهة سلبياته وتحديد النتائج التي يمكن تحقيقها من ورائه ووضع تصور عام لما يمكن اتخاذه من إجراءات في هذا الشأن مع تحديد الإطار العام لربط سياسات التعليم والتدريب مع سياسات الاستخدام بالدول الأعضاء، ويتم إنجاز هذه المهمة بالتعاون والتنسيق مع الهيئات المعنية ومراكز ومعاهد التدريب في الدول الأعضاء.

\*\*\*\*\*

## البرنامج الثاني تطوير إدارات التوظيف بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية بدول المجلس

أولاً – الهدف العام ووسيلة تحقيقه:

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

ثانياً – واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها:

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

(٢) تطوير نظم تسجيل طالبي العمل ومتابعة توظيفهم.

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

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

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

بالدول التي حققت تقدماً في هذا المجال.

(٦) إصدارات مطبوعات ونشرات تحتوي على البيانات المتعلقة بالوظائف المتوقع توفرها وطبيعتها وظروفها ومميزاتها ومتوسطات أجورها والخبرات والمؤهلات اللازمة لشغلها بالإضافة إلى استخدام شبكة (انترنت) لتوفير هذه الخدمات.

(٧) اعداد الدراسات الميدانية عن التوظيف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

(٨) إنشاء آلية عملية لمتابعة من تم توظيفهم بصفة مستمرة للتعرف على اعدادهم والمهن التي يعملون فيه والوقوف على العوائق والمشكلات التي تصادفهم في مواقع العمل، والعمل على إيجاد الحلول لها.

### ثالثاً – مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

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

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

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

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

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

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

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

\*\*\*\*

## البرنامج الثالث تنظيم استخدام العمالة الوطنية

أولاً – الهدف العام ووسائل تحقيقه:

يستهدف هذا البرنامج السعي لتحقيق الاستخدام الكامل لقوى العمل الوطنية في الدول الأعضاء بالمجلس والعمل على تحقيق أعلى نسبة من القيمة المضافة في المجتمع وذلك من خلال الوسائل التالية:

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

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

ثانياً – واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها:



(١) تحديد فئات معينة من الوظائف والمهن والأنشطة وقصر شغلها على العمالة الوطنية، مع حظر الاستقدام عليها أو منح تراخيص لممارستها من قبل الأجانب.

ويشترط لإتباع هذه الوسيلة أن تكون المهن والوظائف المختارة لقصر شغلها على العمالة الوطنية من المهن التي يمكن للمواطنين مزاولتها، كما يجب إشراك أصحاب العمل والعمال في وضع واقتراح الخطط والبرامج الخاصة بها، وتزويد العمالة الوطنية المراد شغلها للمهن والوظائف المقرر قصر شغلها على العمالة الوطنية بالمفاهيم والمهارات التي تمكنهم من أداء واجباتهم ومسؤولياتها على أن يتم ذلك تدريجياً مع وضع النظم الكفيلة بضمان جدية التنفيذ وتحديد صعوباته ووضع الحلول لمواجهتها.

(٢) تخصيص نسبة مئوية محددة للعمالة الوطنية من مجموع العمالة في المنشآت التابعة لكل قطاع اقتصادي على حدة.

ويشترط لإتباع هذه الوسيلة مراعاة الظروف الخاصة بكل قطاع اقتصادي وموقف العمالة الوطنية من قبول العمل في وظائفه ومهنة ومستويات الأجور فيه ويتم ذلك باتباع بعض أو كل الوسائل التالية حسب ظروف كل دولة:

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

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

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

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

(٣) تحقيق الترابط بين خطط التوطين وخطط التدريب:

ويشترط لإتباع هذه الوسيلة ما يلي:-

أ- التنسيق بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وأصحاب الأعمال لحصر المهن والوظائف المقرر شغلها بالعمالة الوطنية خلال فترة زمنية محددة.

ب- تحديد المستويات التعليمية والتدريبية للعمالة الأجنبية التي تشغل هذه المهن والوظائف حالياً.

ج- إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية اللازمة لتزويد العمالة الوطنية بالمفاهيم والمهارات اللازمة لإحلالهم محل الأجانب في الوظائف والمهن المختارة، ويعني هذا الشرط أن تكون عملية تدريب العمالة الوطنية سابقة على عملية التوطين، وأن يتم التثبت من قدرة العمالة الوطنية على شغل الوظائف الخاضعة لسياسة التوطين قبل تنفيذ هذه السياسة.

د- تعزيز مشاركة منظمات أصحاب الأعمال والعمال في وضع واقتراح الخطط والبرامج الخاصة بسياسة التوطين.

(٤) حث وتحفيز أصحاب الأعمال في المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة بعضها ببعض أي أصحاب الأعمال

في المهن أو الصناعات التي تستخدم نفس المادة الأولية أو تتشابه في طرق العمل أو تشترك في إنتاج نفس السلعة أو أداء نفس الخدمة على إنشاء مركز مشترك للتدريب.

### ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

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

(١) تنظيم ندوة حول "أفضل السبل لزيادة فرص العمل للعمالة الوطنية في القطاع الخاص بدول المجلس" تغطي الأهداف والمبررات التالية:

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

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

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

## دول المجلس.

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

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

(٢) تنظيم ندوة لدراسة امكانات تطبيق نظام التأمين ضد البطالة في دول المجلس وسبل تشجيع الإحالة المبكرة على التقاعد بالتعاون والتنسيق مع الأمانة العامة لمجلس التعاون والهيئات والمؤسسات المختصة في الدول الأعضاء.

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

\*\*\*\*

## البرنامج الرابع

## تخطيط التدريب على المستوى الوطني

### أولاً – الهدف العام ووسائل تحقيقه:

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

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

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

(٣) تطوير وسائل وأساليب تخطيط التدريب على المستوى

الوطني.

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

(٥) اشراك القطاع الخاص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب.

**ثانياً – واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:**

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

(١) حصر الامكانيات والطاقات التدريبية والتأهيلية المتاحة في القطاعين الحكومي والأهلي والمعاهد التدريبية الخاصة من حيث التخصص والمستوى وأماكن وجودها ومدة التدريب ومعداته ومناهجه و طاقة التدريب كماً ونوعاً.

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

هذه المهمة تقوم كل دولة بإعداد الدراسات التالية على مستوى قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة في القطاع الخاص:

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

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

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

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

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

(٣) اعداد موازنة بين الإمكانيات والاحتياجات التدريبية والتأهيلية. وتحديد حجم العجز إن وجد، وتحديد الطاقات



التدريبية الجديدة التي يتعين انشاؤها، ثم اجراء التنسيق والتكامل بين البرامج التدريبية المنفذة في المعاهد والمراكز التدريبية المختلفة لتجنب الضياع في الجهد والمال الناتج عن تعدد أجهزة التدريب، وتحاشي الازدواجية التي تؤدي إلى اهدار النتائج المستهدفة من عملية التدريب.

(٤) تحديد مصادر تمويل خطط وبرامج التدريب.

(٥) اعداد خطة تدريبية تغطي الدولة بكافة قطاعاتها بالنسبة لكافة أنواع التدريب وأساليبه ومستوياته ووسائل تمويله مع ربط هذه الخطة بسياسات وخطط التعليم والاستخدام وبمراعاة ما يلي:

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

ب- رفع معدل مساهمة المرأة في قوة العمل الوطنية لتحديد المهن الملائمة التي يتعين ان يجرى تدريب الإناث عليها بما يتفق وظروف كل دولة.

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

د- تحقيق المشاركة الفاعلة من القطاع الخاص في تخطيط

### برامج التدريب.

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

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

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

### ثالثاً – مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

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

(١) دراسة وتحليل تجارب الدول الأعضاء في مجال تخطيط التدريب على المستوى الوطني وتحديد مدى شمولها للبنود (١، ٢، ٣، ٤، ٥) من ثانياً المبينة لواجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء.

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

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

(٤) اعداد نماذج استرشادية تساعد الدول الأعضاء على تخطيط التدريب على مستوى الوطني.

(٥) اعداد دليل موحد لتحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنشأة.

\*\*\*\*

**البرنامج الخامس**  
**المهام الخاصة بالخدمات**  
**التي تسهم في رفع كفاءة التدريب**

**أولاً - الهدف العام ووسيلة تحقيقه:**

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

### ثانياً – واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها:

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

(٢) العمل على إنشاء ومتابعة تنفيذ نظام وطني للمؤهلات المهنية يشكل المقياس الرئيسي للقدرات المهنية للخريجين على المستوى المحلي بالدول الأعضاء وبناء وتصميم البرامج التدريبية على أساسه لضمان نجاح عملية التدريب في تزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة.

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

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

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

### ثالثاً – مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

يقوم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بتنظيم حلقة دراسية بعنوان " كيف نعمل لتنفيذ المهام التي تسهم في رفع كفاءة التدريب؟" وتسهم أوراق ودراسات ونتائج وتوصيات هذه الحلقة في دعم جهود وإمكانيات المكتب التنفيذي من أجل استكمال

## وإنجاز المهام التالية:

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

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

(٣) اعداد البحوث والدراسات الخاصة بالعمليات النموذجية لقياس المهارة والعمل على توحيد أنظمة ومستويات ومعايير التدريب المهني خليجياً وتحديد لها تحديداً علمياً وصولاً إلى وضع دليل موحد لمستويات المهارة.

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

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

\*\*\*\*

البرنامج السادس  
تقريب وتوحيد نظم وتشريعات العمل  
والتأمينات الاجتماعية

أولاً - الهدف العام ووسائل تحقيقه:

يستهدف هذا البرنامج اقتراح سبل التقريب بين النظم والتشريعات المطبقة بدول المجلس وإمكانيات تطويرها في ضوء معطيات الواقع بهدف توحيدها مستقبلاً وعلى نحو متدرج، حيث أن تقريب وتوحيد النظم والتشريعات الخاصة بالعمل والتأمينات الاجتماعية من شأنه أن يهيئ أرضية موحدة بدول المجلس تساعد على تحقيق الأهداف المشتركة. وفي هذا المجال فقد اتخذ المجلس الخطوات التالية:

(١) اعتماد المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل بدول المجلس "القرار رقم (٦) - الدورة (٩)" والذي أشتمل على نصوص ومواد نموذجية غطت المجالات التالية:

- تنظيم الاستخدام.
- التدريب المهني والتلمذة المهنية.
- قواعد التأديب.
- الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل.
- تفتيش العمل.

(٢) اعتماد المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المنظمة لعلاقات العمل بدول المجلس "القرار رقم (٧) - الدورة (١٣)" والذي أشتمل على مواد نصوص نموذجية غطت المجالات التالية:

- عقد العمل الفردي.



- الأجور.
- تنظيم وقت العمل والإجازات.
- تنظيم عمل النساء والأحداث.

(٣) دمج أحكام المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل (المعدل)، والمشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المنظمة لعلاقات العمل، ليشكلان مشروعاً متكاملًا لقانون/ نظام عمل استرشادي موحد بدول المجلس وتم اعتماده من قبل المجلس في الدورة (١٦)، كما قرر المجلس في الدورة (١٦) متابعة تحديث وتطوير قانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد في ضوء ما تصدره الدول الأعضاء من نظم وتشريعات مستجدة في هذا الشأن.

(٤) اعتماد المجلس بموجب القرار رقم (٩) الصادر عن الدورة الثالثة عشرة المراحل والخطوات والإجراءات المتعلقة بإعداد الصيغة النهائية لمسودة المشروع الاسترشادي الموحد للتأمينات الاجتماعية بدول المجلس حيث تمت المباشرة في إجراءات تنفيذ هذه المراحل والخطوات.

## ثانياً – واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها:

(١) تحقيق المواءمة والانسجام وعلى نحو متدرج بين الأحكام النموذجية التي يتم اعتمادها على مستوى دول

المجلس وبين تشريعاتها المحلية المطبقة وذلك وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة بهذا الشأن.

(٢) موافاة المكتب التنفيذي بأية مقترحات بشأن تعديل النصوص التشريعية النموذجية المشتركة في ضوء معطيات التجربة والتطبيق لتتم الاستفادة منها ومراجعة وتحديث المستويات الموحدة المعتمدة بدول المجلس.

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

### ثالثاً – مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

(١) الاستمرار في الجهود والإجراءات الرامية إلى دراسة النظم والتشريعات المطبقة في الدول الأعضاء واعداد

المشروعات النموذجية لتقريبها وتوحيدها وذلك بالتنسيق والتعاون مع الأمانة العامة لمجلس التعاون ومؤسسات وهيئات التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء).

(٢) دراسة المقترحات والملاحظات الواردة من الدول

الأعضاء بشأن مراجعة وتحديث المشروعات  
الاسترشادية بصورة دورية.

(٣) المشاركة في الاجتماعات الفنية للجنة المشتركة، وكلما  
دعت الحاجة، لدراسة واعتماد مسودات المشروعات  
الجديدة والمعدلة تمهيداً لعرضها على اجتماعات المدراء  
العامين لمؤسسات وهيئات التأمينات الاجتماعية بدول  
المجلس ومن ثم على الاجتماعات الدورية لمجلس  
الوزراء ولجنة الوكلاء.

\*\*\*\*

### البرنامج السابع التصنيف والتوصيف المهني الموحد

أولاً – الهدف العام:

يستهدف هذا البرنامج:

- (١) توفير لغة تفاهم مشترك تتعلق بالهيكل المهنية وتوحيد المسميات المهنية وأرقامها الرمزية وأوصافها على مستوى دول المجلس لتيسير التعامل بلغة مشتركة في مجال معلومات سوق العمل.
- (٢) توحيد مسميات وتوصيفات المهن بدول المجلس وفقاً للدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني.
- (٣) دعم وتعزيز برامج عمل توظيف الأيدي العاملة الوطنية في دول المجلس.

#### ثانياً – وسائل التنفيذ:

تم إنجاز الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني، حيث يعد واحداً من المشروعات النموذجية الرائدة بدول المجلس وتتحدد مهام البرنامج في تفعيل ودعم الإجراءات المشتركة لتطبيق وتطوير الدليل.

باعتبار إن إجراءات التطبيق والتطوير تعد جزءاً متماً وأساسياً في المشروع لتيسير تطبيقه وتبنيه كدليل وطني في الدول الأعضاء وضمان مواكبته للمتغيرات المهنية والمستجدات على الصعيدين العربي والدولي، وتبين الفقرتين (ثالثاً ورابعاً) المهام والواجبات التي تضمنتها الإجراءات التنفيذية المتعلقة بتطبيق وتطوير الدليل والمعتمدة بموجب القرار رقم (٤) الصادر عن

الدورة العاشرة للمجلس والتي تحتاج إلى تأكيد ودعم من قبل الأجهزة المعنية بالدول الأعضاء والمكتب التنفيذي.

### ثالثاً - واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها:

(١) متابعة اتخاذ الإجراءات اللازمة لاعتماد الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني كدليل وطني بالنسبة للدول التي لم تستكمل بعد إجراءاتها في هذا الشأن.

(٢) متابعة تحديث الدليل الموحد من حيث اقتراح إدخال أو حذف بعض الأعمال تمهيداً لإصدار الملاحق الخاصة بالدليل.

(٣) زيادة كفاءة الأجهزة الإدارية المختصة وتزويدها بالكوادر المدربة.

### رابعاً- مهام وواجبات المكتب التنفيذي:

(١) متابعة واستكمال إجراءات تطبيق الدليل في الدول الأعضاء واعتماده كدليل وطني ورصد مشاكل ومعوقات التطبيق والمساهمة في تذليلها.

(٢) متابعة وتفعيل إجراءات تنقيح وتحديث الدليل في ضوء

الخبرة المتأتية عن الاستخدامات الفعلية في الدول الأعضاء وما يرد منها من ملاحظات ومقترحات بهذا الشأن.

(٣) تنسيق اجتماعات اللجنة الفنية المشتركة (لجنة الرداء القطريين) المعنية بمتابعة تنفيذ إجراءات تطبيق وتطوير الدليل.

(٤) اعداد النسخة الالكترونية من الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني.

(٥) الاستمرار في تنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للعاملين في أجهزة التصنيف المهني بالدول الأعضاء.

(٦) الاستمرار في اصدار الكتيبات والمطبوعات الاسترشادية في مجال تسهيل استخدام الدليل وتقديم المعونة والمشورة الفنية للدول الأعضاء.

\*\*\*\*

**البرنامج الثامن**  
**وضع الأساس لإنشاء مركز لجمع**  
**وتبادل معلومات سوق العمل**  
**ورصد متغيراته بدول المجلس**

**أولاً - الهدف العام ووسائل تنفيذه:**

بهدف تحقيق التنسيق والتكامل بين سياسات تخطيط الموارد البشرية بالدول الأعضاء من خلال توفير المعلومات واعداد الدراسات اللازمة لإتاحة مزيد من فرص العمل للمواطنين في كل دولة من الدول الأعضاء، يتم العمل في المرحلة الحالية على استكمال إنجاز الخطوات والمراحل التمهيدية لوضع نظام نموذجي موحد لمعلومات سوق العمل بدول المجلس يوفر المعلومات الدقيقة والموثقة لسوق العمل من خلال رصد المعلومات الخاصة بالعاملين وطالبي العمل وفرص العمل المتاحة، وتوفير المعلومات الخاصة ببرامج التوطين والإحلال وإيجاد فرص العمل للمواطنين، ويساعد على توفير البيانات والمعلومات المسندة زمنياً وتوحيد لغة التخاطب الشبكي بين دول المجلس، واستثمار المعلومات المنتجة لترشيد السياسات التعليمية والتدريبية في دول المجلس ومساعدة متخذي القرار في الدول الأعضاء وواضعي السياسات العمالية للوقوف على المعطيات الواقعية لأوضاع سوق العمل وتحليلها واتخاذ القرارات العلمية والعملية في هذا المجال، وستتركز وسائل التنفيذ وفقاً لما يلي:

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

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

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

ثالثاً - واجبات ومهام العمل المقترحة على مستوى الدول الأعضاء:

(١) تنفيذ الخطة الموحدة لإنشاء وتطوير نظم معلومات سوق العمل بدول المجلس والتي تهدف إلى ما يلي:

أ- دعم وتنسيق الخطوات والإجراءات المنفردة التي تقوم بها الدول الأعضاء في الوقت الحاضر لإنشاء وتطوير نظام لمعلومات سوق العمل والعمل على تقريبها والمواءمة بينها من خلال الأسس والعناصر والخطوات النموذجية الواردة في نظام المعلومات الموحد.

ب- اتخاذ الخطوات التنفيذية اللازمة لمتابعة النظام النموذجي الموحد لمعلومات سوق العمل ووضعه موضع التنفيذ.

وقد شملت هذه الخطة الموحدة على العناصر التالية:

أ- تحديد البيانات الإحصائية المتوفرة في مكاتب الاستخدام والمكاتب الإحصائية.



ب- برمجة الإحصائيات النوعية الكمية المطلوبة توفيرها وكذلك برمجة تواريخ تنفيذها.

ج-دراسة أطر الحواسيب والاتصالات الحاسوبية المتوفرة لدى دول المجلس وتحديد الأطر المناسبة لربطها بشبكة حاسوبية ملائمة.

د- اختيار وتحديد قواعد البيانات المطلوبة للنظام.

(٢) المشاركة في تنفيذ الزيارة الاستطلاعية حول نظم ومعلومات سوق العمل بدول المجلس لمتابعة ما يلي:

أ- استقصاء المؤشرات حول نظم المعلومات الوطنية وإمكانيات تطويرها وتوافقها مع النظام النموذجي الموحد.

ب- رصد الإمكانيات التوافقية بين أنظمة المعلومات الوطنية والنظام النموذجي الموحد.

ج- بحث متطلبات تشغيل الخطة الموحدة لإنشاء نظام نموذجي لمعلومات سوق العمل بمراحلها الزمنية المحددة.

(٣) موافاة المكتب التنفيذي بكافة الإصدارات والمطبوعات والتقارير والقرارات الصادرة عن وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في الدول الأعضاء حال صدورها

وذلك حتى يتمكن المكتب من توثيقها وتجميعها وتعميمها  
لباقى الأعضاء.

(٤) موافاة المكتب التنفيذي بكافة إصدارات وتقارير  
وإحصاءات الجهات الرسمية ذات العلاقة باختصاصات  
المكتب كالأجهزة المركزية للإحصاء ووزارات  
التخطيط ومعاهد التدريب وغيرها، وذلك للاستفادة منها  
في إصدار النشرة الإحصائية.

### ثالثاً – مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

ويتطلب الأمر لتحقيق استفادة الدول الأعضاء من النظام  
النموذجي الموحد لمعلومات سوق العمل توفير معيار قياسي  
لحركات العمال وتشغيلهم وخفض بطالتهم وتوفير المؤشرات  
المتعلقة بميزان الاقتصاد المحلي وتنمية الأوضاع الاجتماعية  
والتربوية التي تنعكس على سوق العمل المحلية وتوفير الاعتمادات  
المالية اللازمة لقيام المكتب التنفيذي بتنفيذ التوصيات العامة  
للزيارة الاستطلاعية العاشرة المشار إليها ونتائج اجتماعات اللجنة  
الاستشارية لمتابعة المشروع والتي تتمثل فيما يلي:

(١) دعوة المكتب التنفيذي لتنظيم ندوات في مجال الإحصاء  
وتوحيد المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في نظام  
معلومات سوق العمل.

(٢) تنظيم زيارات استطلاعية للمسؤولين والعاملين في نظم

معلومات سوق العمل بدول المجلس بشكل دوري للوقوف على مدى التقدم في إنجاز وتطوير النظم الوطنية والخطوات والإجراءات المتخذة لضمان توائم تلك النظم مع النظام النموذجي الموحد لمعلومات سوق العمل وصولاً إلى إنجاز الربط الآلي بين النظم الوطنية من خلال قيام شبكة المعلومات الموحدة بدول المجلس.

(٣) استمرار اللجنة الاستشارية بمتابعة تنفيذ مراحل وخطوات الخطة الموحدة لإنشاء وتطوير نظم معلومات سوق العمل بدول المجلس والتي تضم الخبراء المختصين من العاملين في نظم معلومات سوق العمل في الدول الأعضاء، بالعمل على تحديد المستلزمات والمتطلبات البشرية والمادية والفنية المطلوب توفيرها لأغراض تشغيل النظام النموذجي الموحد لدى المكتب التنفيذي، وضمان توافقه مع نظم المعلومات المطبقة في دول المجلس، وذلك في إطار النتائج التي انتهت إليها الزيارة الاستطلاعية العاشرة، ونتائج اجتماعات اللجنة الاستشارية.

(٤) تعريف المسؤولين والعاملين في إدارات وأجهزة نظم المعلومات بالدول الأعضاء بالنظام النموذجي الموحد لإنشاء تطوير نظم معلومات سوق العمل بدول المجلس وذلك في إطار تحقيق التوافق والانسجام المطلوبين وبما يحقق المزيد من التقارب بين النظم المطبقة محلياً والنظام النموذجي الموحد لدول مجلس التعاون.

(٥) متابعة الإجراءات اللازمة لإجراء مسوحات القوى العاملة بالعينة وفقاً للنماذج والاستمارات المعتمدة في هذا الشأن وذلك في جميع الدول الأعضاء وخلال فترات زمنية متقاربة ودعوة الدول الأعضاء لبذل جهودها للقيام بالمسوح لما لها من أهمية في توفير المعلومات المطلوبة.

(٦) تصميم قاعدة للدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني على شبكة الانترنت، وتحديث أسلوب تطويره وإضافة المهن المستحدثة والمعدلة من خلال البريد الإلكتروني وذلك بغرض تحقيق الاستجابة السريعة لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل بالدول الأعضاء.

(٧) الاستفادة من الإحصاءات الناتجة عن مسوحات القوى العاملة إلى جانب مصادر المعلومات الأخرى الناتجة عن السجلات الوطنية الخاصة بالعمل وذلك في إطار نظم المعلومات الجاري العمل بها في دول المجلس.

(٨) دعم النظم الحاسوبي بنظام إحصائي مبرمج لتحسين الأداء وذلك من خلال وضع مكون تحليلي إحصائي مثل برنامج (SPSS) أو أي برنامج مشابه بغية استصدار المعلومات التحليلية.

(٩) تصميم وتنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية للكوادر المتخصصة والعامة في نظم معلومات سوق العمل في

الدول الأعضاء وذلك بالتعاون مع منظمة العمل الدولية.

(١٠) دعوة الدول الأعضاء لاستبدال المسمى الإداري للجهة المسؤولة عن نظام معلومات سوق العمل من (إدارة الحاسب الآلي) إلى (مركز معلومات سوق العمل).

\*\*\*\*

### البرنامج التاسع دعم جهود إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة

أولاً – الهدف العام ووسائل تحقيقه:

يستهدف هذا البرنامج خلق فرص العمل لطالبي العمل من المواطنين ودعم وتشجيع الشباب من الجنسين للعمل كأفراد أو مجموعات على إنشاء مشروعات صغيرة أو متوسطة ناجحة

برعاية الهيئات المتخصصة والصناديق الممولة وذلك من خلال الوسائل التالية:

- (١) تشجيع إنشاء وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- (٢) استثمار النمو الاقتصادي الذي تحققه هذه المشروعات في إقامة المزيد منها.
- (٣) تشجيع إنشاء الصناديق اللازمة لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

ثانياً – واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها:

- (١) إنشاء قاعدة بيانات للمعلومات الكمية والنوعية عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة تشمل تحديد المنتجات أو الخدمات ودراسات الجدوى.
- (٢) تحقيق التنسيق بين الوزارات المعنية والأجهزة الإحصائية والغرف التجارية والصناعية لوضع استراتيجية وطنية لدعم وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

(٣) العمل على إنشاء أو تطوير الأجهزة والحاضنات في القطاعين العام والخاص لتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق ما يلي:

أ- توحيد الإجراءات الرسمية واختصارها.

ب- إجراء البحوث المتعلقة بالمنتجات والخدمات والأسواق وتحليلها بما في ذلك دراسات الجدوى واختيار المنتجات.

ت- تقديم الخدمات والتسهيلات اللازمة في مرحلة التمويل والتأسيس والتشغيل ومتابعة عمليات التقييم والتطوير.

ث- تقديم المشورة وعقد الحلقات الدراسية وتوفير المساعدات المختلفة للمشروعات الصغيرة.

ج- تنظيم العلاقات بين الوزارات المختلفة والغرف التجارية والصناعية وأصحاب المشروعات الصغيرة.

ح- إعداد وتنفيذ برامج تدريبية في إدارة المشروعات الصغيرة مع توفير المدربين المتخصصين في هذا المجال.

خ- تعزيز قدرة الصناديق التي تم أو يتم انشاؤها لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد الجهات الممولة والداعمة لها.

د- المساعدة في تسويق المنتجات.

### ثالثاً – مهام وواجبات المكتب التنفيذي:

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

(١) عقد الملتقى الخليجي حول "دور المنشآت الإنتاجية الصغيرة والمتوسطة في إيجاد فرص عمل جديدة" تنفيذاً للقرار رقم (١) الفقرة ثالثاً - (٤) الصادر عن الدورة الرابعة عشرة لمجلس الوزراء.

(٢) اعداد الدراسات التحليلية عن التجارب المنفذة في الدول الأعضاء ووسائل تعميم الاستفادة منها وسبل معالجة المشاكل والصعوبات التي تواجهها.

\*\*\*\*



## البرنامج العاشر تنمية فرص الاستخدام للمرأة

أولاً – الهدف العام ووسائل تحقيقه:

يستهدف هذا البرنامج السعي إلى زيادة نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل بدول المجلس في المهن والوظائف المناسبة لها

وذلك من خلال الوسائل التالية:

(١) رسم سياسة وطنية لتنمية فرص الاستخدام للمرأة في المهن والوظائف المناسبة لها.

(٢) التعاون مع الوزارات والأجهزة المعنية وغرف التجارة والصناعة والجمعيات الاجتماعية والنسائية لتنفيذ هذه السياسة.

**ثانياً – واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:**

(١) تحديد الاحتياجات التدريبية لطالبات العمل وإعدادهن لشغل الوظائف المتاحة بسوق العمل والمقبولة اجتماعياً.

(٢) تشجيع مشاركة النساء في إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها وتسهيل حصولهن على التدريب المناسب والتسهيلات الائتمانية وغيرها من مستلزمات إنشاء هذه المشروعات.

(٣) توفير المزيد من فرص التدريب والعمل للنساء.

(٤) تنظيم استفادة النساء من برامج الإرشاد والتوجيه

المهني لتوجيههن نحو مهارات مهنية متنوعة مرتبطة  
بظروف سوق العمل، ونشر المعلومات المستفادة من  
هذه البرامج على الجمعيات الاجتماعية المختلفة لتوعية  
النساء بها.

(٥) تنظيم دورات تدريبية للعاملين في إدارات الشؤون  
الاجتماعية وقيادات الجمعيات النسائية لتزويدهم  
بالقدرات والمهارات التي تمكنهم من توفير فرص  
العمل للنساء وزيادة موارد الأسر منخفضة الدخل.

(٦) إعداد دراسة عن مجالات العمل المتوفرة للنساء في  
القطاع غير النظامي، وتأثيراته في تحسين موارد  
الأسر الفقيرة.

(٧) تنظيم التعاون والتنسيق بين إدارات الشؤون الاجتماعية  
والجمعيات الاجتماعية والأجهزة الإحصائية  
والوزارات والأجهزة المعنية.

### ثالثاً - مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

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

(\*) تنظيم ندوة حول "أفضل السبل لتنمية فرص الاستخدام

## للمرأة " تغطي المجالات التالية:

١- التعرف على التجارب المنفذة في الدول الأعضاء وتحديد إيجابياتها والصعوبات والمشاكل التي تواجهها وسبل التغلب عليها وامكانيات تعميم الاستفادة من هذه التجارب.

٢- استعراض تجارب بعض الدول في تنمية فرص الاستخدام للمرأة.

٣- إعداد إطار عام نموذجي لتحديد أفضل الوسائل والإجراءات النموذجية لتنمية فرص الاستخدام للمرأة في دول المجلس بمراعاة الظروف الاجتماعية والمهن والوظائف المناسبة والمقبولة اجتماعياً للمرأة.

\*\*\*\*

## البرنامج الحادي عشر دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع وتوفير الوظائف المناسبة لهم

أولاً – الهدف العام ووسائل تحقيقه:

يستهدف هذا البرنامج دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في

المجتمع وتوفير الوظائف التي يمكن لهم القيام بها بحسب ظروفهم وبما يتوفر لديهم من طاقة وإمكانيات على العمل ورفع نسبة مساهمتهم في قوة العمل.

### ثانياً – واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية حسب ظروفها.

(١) إجراء مسح تفصيلي للعجز على مستوى الدولة لتحديد طبيعته ومدى انتشاره.

(٢) تحديد الوظائف التي يمكن لذوي الاحتياجات الخاصة القيام بواجباتها على ضوء نتائج المسح المشار إليه.

(٣) العمل على مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة المناسبة لظروفهم وامكانياتهم.

(٤) الاهتمام بتطوير خدمات التأهيل والتوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة.

### ثالثاً – مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

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

التالية:

(١) تنظيم ندوة حول " أفضل السبل لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع وزيادة نسبتهم في قوة العمل".

(٢) تنظيم حلقة دراسية عن " التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في إعادة التأهيل والاستخدام لذوي الاحتياجات الخاصة وطرق الاستفادة منها".

(٣) اعداد إطار عام نموذجي لتحديد أفضل السبل لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع وزيادة نصيبهم في قوة العمل على ضوء التجارب المنفذة في الدول الأعضاء.

\*\*\*\*

## البرنامج الثاني عشر وضع نظم وسياسات للأجور في القطاع الخاص وإقرار حوافز للتوظيف في هذا القطاع

أولاً – الهدف العام:

يستهدف هذا البرنامج تحقيق الهدفين التاليين:

(١) حفز مواطني دول المجلس على العمل في القطاع الخاص من خلال سياسة للأجور تسهم في تشجيعهم على قبول العمل في هذا القطاع.

(٢) السعي لوضع سياسات موحدة وتحقيق معدلات ملائمة ومتقاربة لأجر المواطن على الأقل في حدها الأدنى في الدول الأعضاء بالمجلس وعلى النحو الذي يوفر له ولأسرته الطمأنينة والاستقرار المعيشي والحياة الكريمة.

ثانياً – واجبات ومهام العمل على مستوى الدول الأعضاء:

تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ المهام التالية:

(١) جمع الوثائق والمعلومات الإحصائية عن الأوضاع الحالية لهيكل الأجور والعمالة ومتوسطات الأجور للذكور والإناث والأحداث وحسب الجنسية والجنس.

(٢) دراسة مشكلات الأجور الملحة وهي الحد الأدنى للأجور والعلاوات الدورية وحوافز التوظيف لعمال القطاع الخاص.

(٣) اتخاذ الإجراءات التنفيذية اللازمة لتقريب وتوحيد السياسات والتوجهات والبرامج المتعلقة بالأجور وحوافز التوظيف في منشآت القطاع الخاص في الدول الأعضاء وذلك في ضوء القرارات التي يتم اعتمادها وإقرارها من قبل مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول الأعضاء.

(٤) دراسة اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بالأجور وذلك بقصد الوقوف على مدى تطبيق أحكام هذه الاتفاقيات وتحديد الاتفاقيات التي يمكن الانضمام إليها.

(٥) إجراء استقصاء على بعض المشروعات للوقوف على مدى وجود سياسة للأجور على مستوى المنشأة في القطاع الخاص.

(٦) اعداد الدراسات التحليلية لهيكل الأجور على المستوى الوطني وطبقاً للأنشطة الاقتصادية.

(٧) اعداد الدراسات المقارنة بين معدلات الأجور في المهن المختلفة ومدى التطور بين كل من الإنتاجية والأجر والعلاقة بين معدلات دوران العمل ومستويات الأجور.



(٨) اعداد البحوث والدراسات الخاصة بمعدلات التغير في كل من الأسعار والأجور ومتابعة كل الظواهر والعوامل التي تؤثر عادة في حركة الأسعار وحركة الأجور لضمان أن تكون هذه الحركة بقدر الامكان في نفس الاتجاه مع الحرص على تحقيق توازن أقرب إلى الثبات بين الأجر النقدي ونفقة المعيشة محافظة على الأجر الحقيقي باعتباره الركيزة الأساسية لمستويات المعيشة.

(٩) تبني حزمة من السياسات والإجراءات التنفيذية والبرامج باتجاه الوصول إلى تحسين مستوى دخل العمالة الوطنية وتوفير المستوى المعيشي اللائق لها، ومعالجة وتصحيح الاختلالات التي يمكن أن ترفع مستويات الأجور في الأجل الطويل من خلال:

- إجراءات للتأثير على عرض العمل.
- سياسات لتحفيز الطلب على اليد العاملة الوطنية.
- دعم السياسات التي ترمي إلى تمكين قوة العمل المواطنة من الدخول إلى سوق العمل والحصول على مستويات أجور مقبولة.
- إقامة شبكات وطنية للأمان الاجتماعي تدعم مستويات الأجور.
- وضع حدود دنيا لأجور بعض القطاعات والمهن.

### ثالثاً – مهام وواجبات عمل المكتب التنفيذي:

يقوم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بمتابعة تنفيذ المهام الواردة في الإطار العام للنظم والسياسات والأجور وحوافز التوظيف في القطاع الخاص لمواطني دول المجلس وفقاً لما يلي:

١- متابعة إجراءات الدول الأعضاء في مجال تبني أسس ومنطلقات الإطار العام لنظم وسياسات الأجور وحوافز التوظيف في دول المجلس لضمان تنسيق وتنفيذ السياسات الوطنية للأجور بناء على رؤية وتوجهات مشتركة، وغايات موحدة، تهدف إلى رفع مستويات الأجور وحوافز التوظيف وجعلها كافية لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية في دول المجلس.

٢- متابعة إجراءات تفعيل التعاون في ميدان تبادل الخبرات، والاستفادة من التجارب، والقيام ببحوث ودراسات مشتركة في مجال سياسات الأجور وحوافز التوظيف.

٣- العمل على المستوى الإقليمي والدولي، كمجموعة واحدة، في رسم السياسات والمواقف التفاوضية التي تتصل بالعمالة الوافدة، والاتفاقيات الثنائية والجماعية والدولية التي تنظم شؤونها، وعلى نحو يضمن توظيف كل ذلك في خدمة سياسات الأجور الوطنية في دول مجلس التعاون.

\*\*\*\*