

تقرير

حول مدى تنفيذ قرارات
العمل الخليجي المشترك
المتعلقة

بمسار العمل في القطاعات
الحكومية والأهلية

على أرض الواقع

2016-2017م

سلسلة التقارير القطاعية



ديسمبر 2019م



المحتويات

3.....	تمهيد
4.....	أولاً: مقدمة
	ثانياً: الملخص الإحصائي لتنفيذ قرارات مسار العمل في القطاعات الحكومية والأهلية
5.....	
10	ثالثاً: نتائج الدراسة
15	التوصيات

تمهيد

يأتي هذا التقرير الملخص كمُخرج من مخرجات التقرير الرئيس للمؤشرات الإحصائية لقياس مدى تنفيذ قرارات العمل الخليجي المشترك على أرض الواقع، والذي تم إعداده بتوجيه من الأمانة العامة لمجلس التعاون وبتكليف من اللجنة الوزارية المكلفة بمتابعة تنفيذ القرارات ذات العلاقة بالعمل الخليجي المشترك في اجتماعها السادس عشر المنعقد بتاريخ 2 نوفمبر 2016م.

يهدف إلى دعم جهود أصحاب السمو والمعالي المعنيين في دول مجلس التعاون في إطار متابعة تنفيذ قرارات المجلس الأعلى ذات الصلة، من خلال تقديم أهم النتائج لقياس مدى التنفيذ الفعلي للقرارات المتعلقة بمسار العمل في القطاعات الحكومية والأهلية على أرض الواقع.

يسلط الضوء على التقدم المحرز في مسار العمل في القطاعات الحكومية والأهلية، كما يبين التحديات التي تواجه تنفيذ قرارات المجلس الأعلى الخاصة بهذا المسار في الدول الأعضاء الأخرى. ويختتم التقرير بجملته من التوصيات التي من شأنها المساهمة في تذليل تلك التحديات.

أولاً: مقدمة

نصت المادة الثالثة من الاتفاقية الاقتصادية لعام 2001م لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية على أن "يعامل مواطنو دول المجلس الطبيعيون والاعتباريون من الدول الأعضاء نفس معاملته مواطنيها دون تفریق أو تمييز في كافة المجالات الاقتصادية". وجاءت تلك المادة ترجمة لتطلعات أصحاب الجلالة والسمو قادة دول مجلس التعاون في إقامة تكتل فعال قادر على تحقيق التكامل والتعاون الاقتصادي وتحقيق المساواة في التعامل بين مواطني دول المجلس في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية. وتوجت تلك التطلعات بالإعلان عن السوق الخليجية المشتركة في عام 2007م، وإقرار المجلس الأعلى في دورته التاسعة والعشرين في ديسمبر 2008م "وثيقة السوق الخليجية المشتركة" التي تضم الأحكام الرئيسية للسوق ودليلاً إجرائياً للمواطنين للاستفادة مما توفره السوق من فرص ومزايا لتنفيذ التكامل الاقتصادي. وتم التركيز على المسارات العشر التالية:

1. التنقل والاقامة
2. العمل في القطاعات الحكومية والأهلية
3. التأمين الاجتماعي والتقاعد
4. ممارسة المهن والحرف
5. مزاولة جميع الأنشطة الاقتصادية
6. تملك العقار
- والاستثمارية والخدمية
7. تنقل رؤوس الأموال
8. المعاملة الضريبية
9. تداول وشراء الأسهم وتأسيس الشركات
10. التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية

وفي إطار الجهود الرامية إلى متابعة مدى تنفيذ قرارات المجلس الأعلى المتعلقة بالسوق الخليجية المشتركة على أرض الواقع، يقوم المركز بتنفيذ العمل على ثلاث مراحل خلال الفترة 2016-2020م كالتالي:

1. نفذت المرحلة الأولى في عام 2016م من خلال جمع البيانات الكمية وذلك بالتنسيق مع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والأجهزة الإحصائية الوطنية، بالإضافة إلى جمع بيانات مؤسسية (نوعية) من بعض المؤسسات المعنية ذات الصلة الإقليمية (مؤسسات تابعة للأمانة العامة لمجلس التعاون)، وقدمت نتائج المرحلة الأولى (التقرير التفصيلي، والتقرير الملخص، و العرض المرئي) في اجتماع اللجنة الوزارية المكلفة بمتابعة قرارات العمل المشترك بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والذي عقد في مدينة الرياض بتاريخ 2 نوفمبر 2016م.
2. نفذت المرحلة الثانية في عام 2017م من خلال جمع البيانات الكمية أيضاً، بالإضافة إلى مسح استطلاع الرأي لعدد من مؤسسات القطاع العام والمنشآت الخليجية العاملة في قطاعي الصناعة وتجارة الجملة والتجزئة في دول مجلس التعاون الأخرى.
3. العمل جارٍ على تنفيذ المرحلة الثالثة في عام 2019-2020م.

ثانياً: الملخص الإحصائي لتنفيذ قرارات مسار العمل في القطاعات الحكومية والأهلية

ووفق المجلس الأعلى في عام 1993م على قرار وزراء العمل في دول مجلس التعاون بشأن المساواة بين مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي، وعلى الإجراءات التنفيذية المقترحة لضمان توظيف وانتقال الأيدي العاملة المواطنة في دول المجلس. وفي العام 2000م أقر المجلس الأعلى معاملة أي مواطن من مواطني المجلس يعمل في قطاع الخدمة المدنية في أي دولة عضو معاملة مواطني الدولة مقر العمل. وأعقب ذلك وثيقة الآراء التي

قدمها صاحب السمو الملكي في المملكة العربية السعودية الأمير عبد الله بن عبد العزيز حول مسيرة العمل المشترك من جانب توطين الوظائف وانتقال الأيدي العاملة في عام 2002م.

وشملت الاتفاقية الاقتصادية 2001م في المادة رقم 16 و17 على بند توطين القوى العاملة والتي أكدت على ضرورة توحيد أو تقريب الدول الأعضاء للأنظمة التشريعية، وإزالة العقبات التي تعترض تنقل الأيدي العاملة بين دول المجلس، واعتبار مواطني دول المجلس العاملين خارج دولتهم ضمن النسب المطلوبة لتوطين العمالة. كما حثت الدول على تبني معايير موحدة للتصنيف والتوصيف المهني لكافة قطاعات العمل، وتطوير قواعد بيانات وتبادلها بين الدول الأعضاء حول سوق العمل بما في ذلك الفرص التدريبية من أجل تسهيل عملية انتقال العمالة الوطنية بين دول المجلس المختلفة. بالإضافة إلى تدريب وتشجيع العمالة الوطنية وزيادة مساهمتها في سوق العمل بجانب تبني سياسات موازية لتقليل استقدام الأيدي العاملة الوافدة.

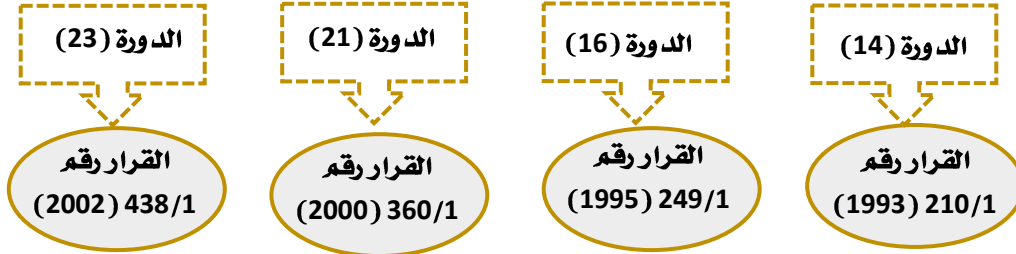
وفي سبيل تعزيز المساواة في قطاع العمل، صدر قرار المجلس الأعلى لتعديل الأنظمة التأمينية في دول المجلس في عام 2004م، من أجل مد الحماية التأمينية لكافة مواطني دول المجلس، والعاملين في الدول الأخرى بالإضافة إلى الضوابط اللازمة للتنفيذ. وفي عام 2007م، أقر المجلس الأعلى مرئيات اللجنة الاستشارية بشأن نظام شامل للتأمينات الاجتماعية والذي كان ضمن بنود اتفاقية السوق المشتركة. وباختصار، أوصت جملة قرارات المجلس الأعلى والاتفاقية الاقتصادية الموقعة في عام 2001م على الآتي:

1. المساواة بين مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي؛
2. ضمان توظيف وانتقال الأيدي العاملة المواطنة في دول المجلس؛
3. معاملة أي مواطن من مواطني المجلس يعمل في قطاع الخدمة المدنية في أي دولة عضو معاملة مواطني الدولة مقر العمل؛
4. توحيد أو تقريب الدول الأعضاء للأنظمة التشريعية؛
5. إزالة العقبات التي تعترض تنقل الأيدي العاملة بين دول المجلس؛
6. اعتبار مواطني دول المجلس العاملين خارج دولتهم ضمن النسب المطلوبة لتوطين العمالة؛
7. تبني معايير موحدة للتصنيف والتوصيف المهني لكافة قطاعات العمل؛
8. تطوير قواعد بيانات وتبادلها بين الدول الأعضاء حول سوق العمل بما في ذلك الفرص التدريبية؛
9. تدريب وتشجيع العمالة الوطنية وزيادة مساهمتها في سوق العمل؛
10. تبني سياسات لتقليل استقدام الأيدي العاملة الوافدة؛
11. تعديل الأنظمة التأمينية في دول المجلس في عام 2004م، من أجل مد الحماية التأمينية لكافة مواطني دول المجلس، والعاملين في الدول الأخرى بالإضافة إلى الضوابط اللازمة للتنفيذ.

قرارات المجلس الأعلى الخاصة بمسار العمل في القطاع الحكومي والأهلي

1	قرار رقم 1/210(1993) الدورة 14 تاريخ 20-22 ديسمبر 1993 م الموافقة على قرار وزراء العمل الصادر عن الاجتماع الرابع (1986) بشأن المساواة بين مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي بعد التوظيف وذلك وفقاً للضوابط التنفيذية المرفقة.
2	قرار رقم 1/249(1995) الدورة 16 تاريخ 4-6 ديسمبر 1995 م الموافقة على قرار الاجتماع المشترك والمنطلقات والسياسات والخطط والإجراءات التنفيذية المقترحة لضمان توظيف وانتقال الأيدي العاملة المواطنة في دول المجلس.
3	قرار رقم 1/360(2000) الدورة 21 تاريخ 30-31 ديسمبر 2000 م معاملة مواطني دول المجلس العاملين في الخدمة المدنية في أي دولة عضو أثناء الخدمة معاملة مواطني الدولة مقر العمل، مع عدم الإخلال بأي ميزات أفضل تمنحها أي دولة أو ترى منحها مستقبلاً لمواطني دول المجلس العاملين لديها، تعامل كل دولة، مواطني دول مجلس التعاون العاملين لديها في الخدمة المدنية، معاملتها لمواطنيها أثناء الخدمة، في المزايا الآتية: الراتب الأساسي، بدل طبيعة العمل، بدل المواصلات (النقل)، بدل منطقة نائية أو قاسية، العلاوة الدورية (السنوية)، بدل السكن غير المرتبط بالمواطنة، بدل الانتداب لإنجاز مهمة خارج مقر العمل، حسب المسافات المحددة في النظام، بدل التكليف للقيام بمهام وظيفة أخرى، بدل ساعات العمل الإضافي في الأيام العادية والعطل والأعياد، الإجازة العادية والطارئة (الاضطرارية) والإجازة المرضية وإجازة الوضع (الولادة) وإجازة عدة الوفاة، تعويض الوفاة والإصابات. وفيما عدا ذلك، فيتم التعامل معهم وفق أنظمة وقوانين كل دولة. مع الأخذ في اعتبار أن البند الخاص ببدل طبيعة العمل يعني بدل الخطر، أو بدل التخصص، بقصد الترغيب في نوع العمل وما يدخل في هذا المفهوم.
4	قرار رقم 1/438(2002) الدورة 23 تاريخ 21-22 ديسمبر 2002 م أ ثانياً: وثيقة الآراء التي قدمها صاحب السمو الملكي الأمير عبدالله بن عبدالعزيز عن مسيرة العمل المشترك: وفي جانب توطين الوظائف وتسهيل انتقال العمالة المواطنة: أولاً: توطين الوظائف وانتقال الأيدي العاملة: إنشاء أجهزة تنسيقية للتوظيف وتنمية الموارد البشرية في كل دولة، إيجاد آلية لمتابعة تنفيذ قرارات المجلس الأعلى واللجان الوزارية في مجال تسهيل انتقال العمالة المواطنة، الالتزام بتطبيق النسب المقررة سنوياً لتوظيف المواطنين، الحد من استخدام العمالة الوافدة، توفير الإحصاءات والبيانات والتقارير التقويمية لتطبيق قرارات توطين الوظائف، وإقامة البرامج التدريبية والتأهيلية للخريجين، وإشراك القطاع الخاص في التدريب. ثانياً: تطوير نظم معلومات سوق العمل: تنظيم جمع إحصاءات سوق العمل وإيجاد آلية تنظيمية لجمعها وتوزيعها، وإنشاء قواعد معلومات مشتركة خاصة بسوق العمل على مستوى دول المجلس.

المساواة بين مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي بعد التوظيف، وتوطين الوظائف وانتقال الأيدي العاملة المواطنة في دول مجلس. ومعاملة مواطني دول المجلس العاملين في الخدمات المدنية في أي دولة عضو أثناء الخدمة معاملة مواطني الدولة مقر العمل.



درجة تنفيذ

قرارات المجلس الأعلى على أرض الواقع



درجة تنفيذ

القرارات التشريعية التنفيذية



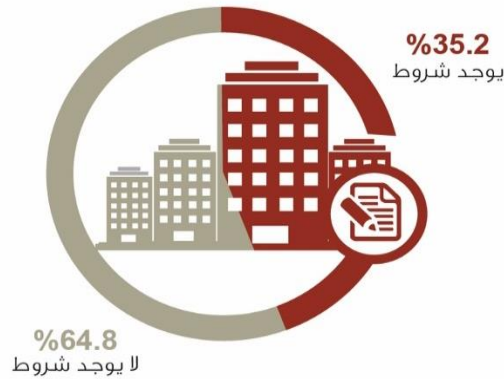
● تنفيذ ● تنفيذ جزئي ● لم ينفذ

ثالثاً: نتائج الدراسة

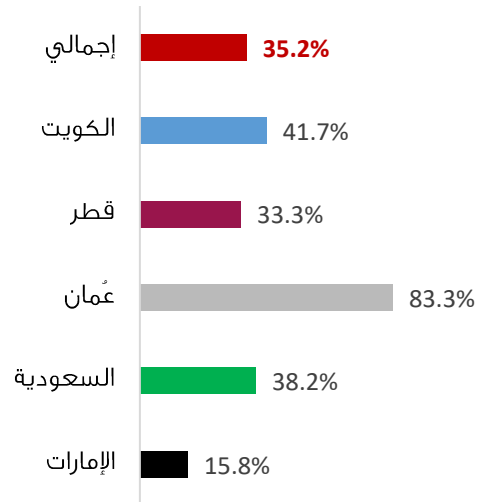
أظهرت نتائج استطلاعات الرأي باعتماد نسبة التوطين الوطنية في القطاع الأهلي، فحوالي 35% من منشآت القطاع الأهلي التي تم استطلاع رأيها تعتقد بوجود شروط محددة في توظيف العمالة وتمحورت هذه الشروط في نسبة التوطين الوطنية وليس الخليجية.

شكل 2: المنشآت الخليجية العاملة في القطاع الأهلي حسب وجود شروط مطلوبة محددة للعمالّة في دول المجلس، 2017م (توزيع نسبي)

شكل 1: المنشآت الخليجية العاملة في القطاع الأهلي التي أكدت وجود شروط محددة مطلوبة للعمالّة في دول المجلس، 2017م (%)



المصدر: مسح استطلاع الرأي للمنشآت الخليجية العاملة في القطاع الأهلي في دول مجلس التعاون، 2017م.

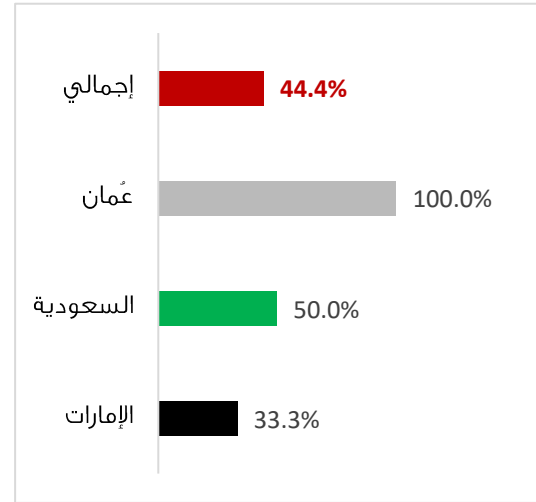


شكل 4: المؤسسات الحكومية حسب وجود شروط محددة للعمال في دول المجلس حسب حسب الدولة 2017م (%)

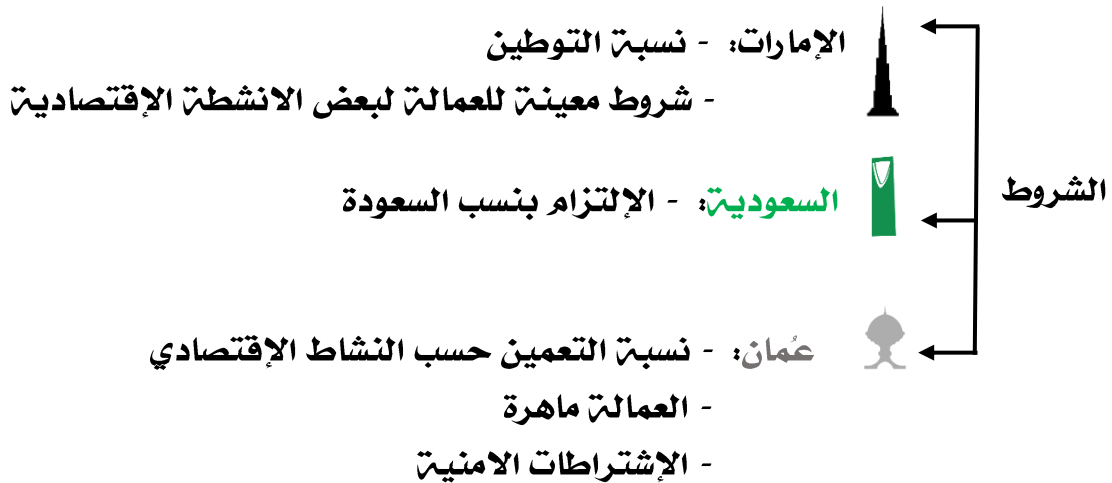


المصدر: مسح استطلاع الرأي للمؤسسات الحكومية في دول مجلس التعاون، 2017م.

شكل 3: المؤسسات الحكومية التي أكدت وجود شروط مطلوبة للعمال في دول المجلس حسب حسب الدولة 2017م (%)



وأدناه الشروط التي أظهرتها نتائج المسح الاستطلاعي للرأي في المؤسسات الحكومية والمنشآت الخليجية العاملة دول مجلس التعاون الأخرى حسب كل دولة من الدول المجلس.

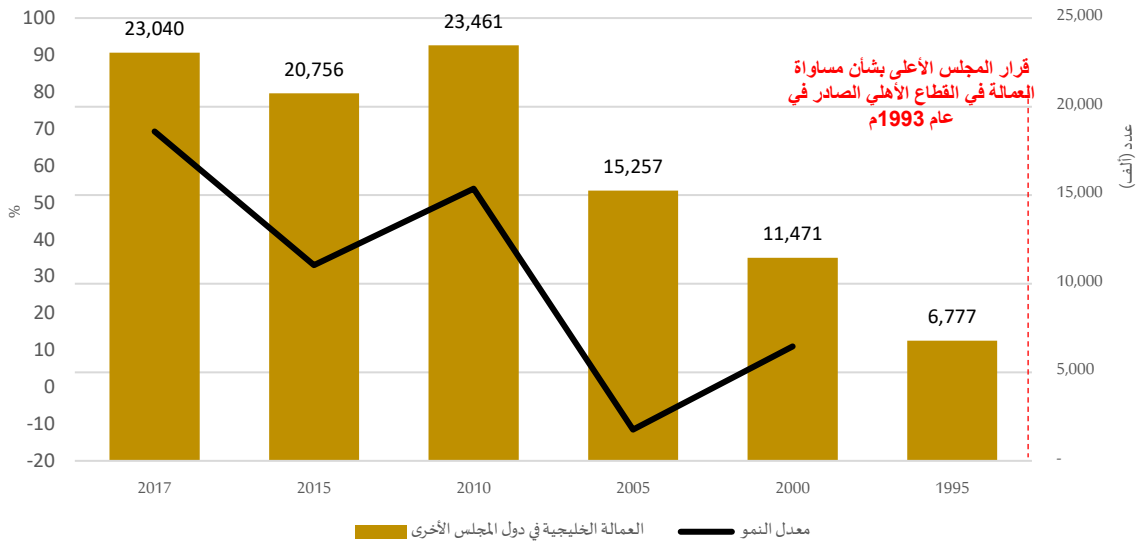


وتشابهت الصعوبات التي تعاني منها دول المجلس بشكل عام واختلفت في بعضها حسب رأي المنشآت الخليجية العاملة في دول مجلس التعاون كالتالي:



وتظهر البيانات الكمية تطور أعداد العاملين من مواطني دول المجلس والعاملين في القطاع الأهلي في دول المجلس الأخرى خلال الفترة من 1995-2017م، حيث ارتفع عددهم من 6,777 عامل في عام 1995م ليصل إلى 23,040 عامل في عام 2017م. ويلاحظ أنه في العامين 2012م و2013م حدث تراجع واضح في العمالة التابعة لدول المجلس حيث بلغ عدد العاملين في العام 2013م حوالي 19,485 عامل، غير أنه عاد وزاد عدد العاملين في العام 2017م وبلغ 23,040 عامل.

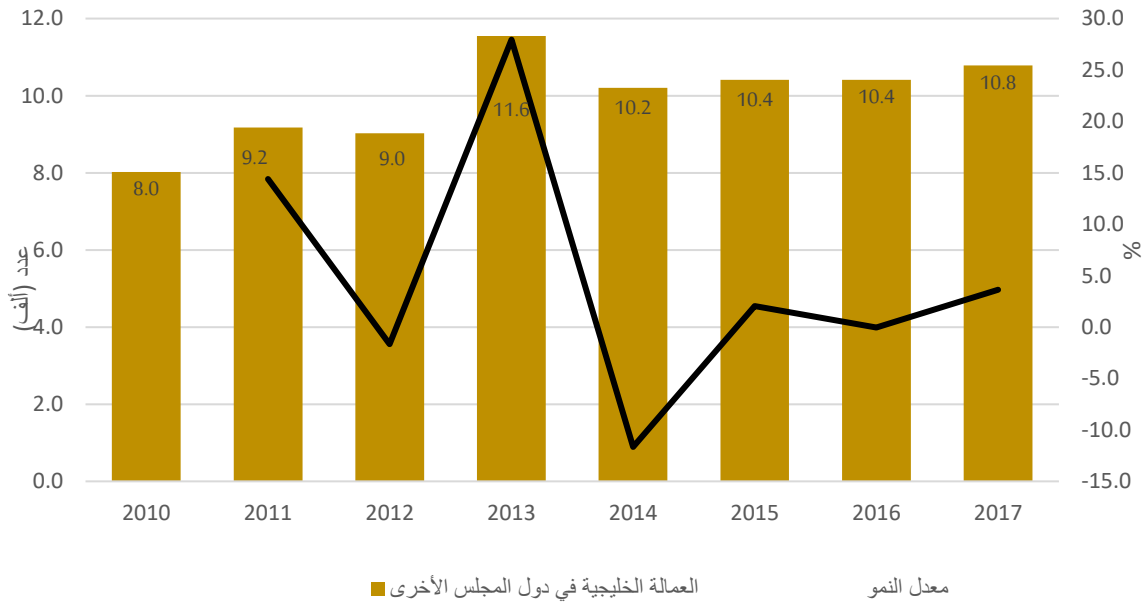
شكل 5: مواطني دول مجلس التعاون العاملين في القطاع الأهلي بالدول الأعضاء الأخرى، ومعدل النمو خلال الفترة 1995-2017م



المصدر: المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

وتشير البيانات الكمية إلى أن أعداد العاملين من مواطني دول مجلس التعاون في القطاع الحكومي في الدول الأعضاء الأخرى بلغ 10.7 ألف عامل في عام 2017م، مقارنة مع 10.3 ألف عامل في عام 2015م.

شكل 6: مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول الأعضاء الأخرى، ومعدل النمو خلال الفترة 2010-2017م



المصدر: المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

التوصيات

مما سبق، يتضح بأنه هناك عدم تطبيق لقرارات المجلس الأعلى الخاصة بالمساواة في العمل في القطاعات الحكومية والأهلية، حيث يستلزم الأمر بداية وضع التشريعات واللوائح اللازمة لضمان تحقيق المساواة بين مواطني دول المجلس. إن زيادة نسبة التوطين الخليجية بدلاً من نسبة التوطين المحلية سوف يشجع القطاع الأهلي لجذب العاملين من دول المجلس الأخرى فما زالت دول المجلس تعمل على التوطين المحلي وليس التوطين الخليجي خاصة الدول الخليجية التي لديها فائض من العمالة، وتعديل التشريعات الوطنية وفتح اسواق العمل وصولاً للتكامل بما يحقق تطبيق قرارات المجلس الأعلى وبما يتيح لمواطني دول المجلس اشغال هذه الوظائف. وأدناه بعض المقترحات والتوصيات التي من الضروري العمل بها من قبل دول المجلس الست معاً لتذليل التحديات وإزالة العقبات أمام تنفيذ قرارات المجلس الأعلى بالمساواة في المعاملة في العمل لمواطني دول المجلس في القطاعين الحكومي والأهلي.

1. نقل الخبرات والكفاءات والتشجيع المعنوي والمادي للعمال من مواطني دول المجلس.
2. وضع المزيد من السياسات التحفيزية لتشجيع أصحاب الأعمال على استيعاب نسبة التوطين للوظائف، كمنح امتيازات في التعاقدات الحكومية.
3. منح فرص تدريبية للموظفين الجدد من أبناء الدولة لفترة معينة يتم خلالها أيضاً المشاركة مع صاحب العمل في دفع رواتب أو جزء من رواتب هؤلاء الموظفين، على أن يتولى صاحب العمل بعدها مسؤوليتها دفع الراتب كاملاً.
4. اعتماد نسبة التوطين الخليجي للوظائف بدلاً من نسبة التوطين المحلية سوف يشجع القطاع الأهلي لجذب العاملين من دول المجلس الأخرى.

5. فتح أسواق عمل لمواطني دول المجلس في دول المجلس الأخرى من خلال الوزارة المعنية بسوق العمل، من خلال فتح مكاتب عمل في دول المجلس وذلك لمساعدة المواطنين للالتحاق بسوق العمل في دول المجلس الأخرى.
6. تطبيق المعايير الموحدة للتصنيف والتوصيف المهني الخليجي وأن يكون إنزامياً وليس استرشادياً.
7. ضرورة تحديد بعض الوظائف التنفيذية أو التخصصية وحصرها بمواطني دول المجلس، ويتم إلزام المنشآت بذلك.
8. الإعلان عن الوظائف من خلال وزارة العمل/القوى العاملة في دول مجلس التعاون، وعند تعذر اشغال هذه الوظائف بالعمالة الخليجية يتم اللجوء إلى توظيف العمالة الوافدة.
9. توحيد الرواتب، والعمل بجدول رواتب موحد أو مساواة الموظفين من مواطني دول المجلس برواتب الموظفين من مواطني الدولت.
10. إنشاء نظام إلكتروني لنشر واشغال الوظائف بالعمالة الخليجية ثم بالعمالة الوافدة والإعلان عن هذه الوظائف من خلال هذا النظام.




[http:// www.gcstat.org](http://www.gcstat.org) 


<https://facebook.com/gcstat> 

twitter.com/gcstat 

info@gcstat.org 

ص.ب: 840، الرمز البريدي 133
سلطنة عمان 

P.O.Box:840, PC:133
Sultanate of Oman

+ 968 24346499 : 

+ 968 24343228 : 