



قراءة إحصائية

## توطين الوظائف في سوق العمل الخليجي

تحليل الوضع الراهن في ضوء ممارسات  
التوطين في دول مجلس التعاون

خليجنا  
مجالنا





# ومضات فكر مشرقة

## لقادة دول مجلس التعاون الخليجي حفظهم الله و رعاهم



صاحب السمو  
الشيخ محمد بن زايد آل نهيان  
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

" أن تمكين الكوادر الوطنية يأتي في مقدمة أولوياتنا، التي تتضافر فيها جهود جميع المؤسسات والجهات الحكومية والشركاء من القطاع الخاص، بما يضمن توفير بيئة عمل مستقرة للكفاءات والكوادر الإماراتية".

مقتطفات من كلمة سموه في تكريم الفائزين بجائزة "نافس" في دورتها الأولى 2022 - 2023 م



صاحب الجلالة  
الملك حمد بن عيسى آل خليفة  
ملك مملكة البحرين

" أن المواطن البحريني سيظل دوماً محور تنميتنا، حيث أثبتت الكفاءة والخبرة البحرينية جدارتها وقدرتها على التفوق والتميز في الأداء في شتى مجالات العمل، الأمر الذي يتطلب من الجهات المعنية الاستمرار في تطوير البرامج الخاصة بتنمية مواردنا البشرية وإعداد القيادات الشابة، لتمكينهم من استثمار الخيارات المناسبة التي تؤهلهم للاندماج في سوق العمل والإسهام في البناء الوطني".

كلمة جلالتة في افتتاح دور الانعقاد الرابع من الفصل التشريعي الرابع لمجلسي الشورى والنواب، 2017 م



خادم الحرمين الشريفين  
الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود  
ملك المملكة العربية السعودية

" لقد أولت الدولة اهتماماً كبيراً بقطاع العمل، والتدريب التقني والمهني، فسنت الأنظمة، وأوجدت الدعم المالي السخي لتدريب العنصر البشري السعودي، ولتوطين التقنية، ليتولى المواطن السعودي مسؤولية النهوض ببلده في مختلف المجالات، وقد شجعت الدولة الاستثمار في هذا المجال، وعززت دور القطاع الخاص ليكون شريكاً مكملاً لجهود الحكومة في ذلك".

مقتطفات من كلمة خادم الحرمين الشريفين في اجتماعه مع وزير العمل وجمعاً من ممثلي أصحاب المهن في القطاع الخاص، 2016 م



صاحب الجلالة  
السلطان هيثم بن طارق بن تيمور آل سعيد  
سلطان سلطنة عمان

" أن ملف تشغيل المواطنين الباحثين عن عمل يعتبر أولوية وطنية قصوى ويأتي في أعلى سلم أولويات عمل الحكومة، وضرورة بذل المزيد من الجهود لمساعدة الباحثين عن عمل من أجل الحصول على عمل أو مهنة مناسبة في مختلف القطاعات. وأهمية تكامل الجهود المبذولة من مختلف قطاعات الدولة وتعاونها في هذا الشأن وترجمتها على أرض الواقع من أجل إتاحة الفرصة للشباب للمساهمة في البناء والتنمية".

مقتطفات من كلمة جلالتة في اجتماع مجلس الوزراء المقرر بمبنى مجلس الوزراء بمسقط، 2021 م



صاحب السمو  
الشيخ تميم بن حمد آل ثاني  
أمير دولة قطر

" أن النمو الاقتصادي يعتمد اعتماداً كبيراً على الاستثمار في رأس المال البشري، خصوصاً العاملين في المؤسسات الحكومية، لتمكينه من التعامل والتفاعل مع الاقتصاد العالمي القائم على المعرفة والتنافسية".

مقتطفات من كلمة سموه في افتتاح الفصل التشريعي الأول لدور الانعقاد السنوي الـ 52 لمجلس الشورى، 2023 م



صاحب السمو  
الشيخ نواف الأحمد الجابر الصباح  
أمير دولة الكويت

" أن أهمية تطوير التعليم الفني والمهني للربط بين مخرجات التعليم وبين متطلبات واحتياجات سوق العمل والتنمية الشاملة، وأن المورد البشري هو أساس خطة التنمية الاقتصادية".

مقتطفات من كلمة سموه في اجتماعه مع مدير عام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت، 2014 م







“ أنه من منطلق الإيمان الراسخ بدور القطاع الخاص بدول المجلس في عملية التحوّل الاقتصادي، جاء تكريم الشركات الخليجية التي حققت نسباً عالية في التوطين، وكذلك المشاريع الصغيرة والمتوسطة الرائدة، والتي قامت بأدوارها الوطنية، وحملت على كاهلها تمكين وتشغيل المواطن الخليجي، ومنحته الثقة في قدراته ليسهم بجهوده مواصلة مسيرة البناء والتحدي”

مقتطفات من كلمة معالي الأمين العام لمجلس التعاون في حفل تكريم الكفاءات الخليجية بقطاع الخدمة المدنية، 19 سبتمبر 2023 م

### معالي جاسم بن محمد البديوي

الأمين العام لمجلس التعاون لدول الخليج العربية



## كلمة الأمين العام



تزداد الحاجة للبيانات الدقيقة والإحصاءات المتخصصة من قبل أصحاب القرار والجهات الرسمية والمعنيين وواضعي الإستراتيجيات والسياسات بصورة دورية ومستمرة في ظل النمو والتسارع الكبير في جميع مكونات الهيكل الاجتماعي والاقتصادي في دول مجلس التعاون، ومنها بشكل خاص سوق العمل والتي تسعى قرارات العمل الخليجي المشترك والإستراتيجيات والسياسات الوطنية إلى تعزيز مشاركة القوى العاملة الخليجية فيه، وتوظيف الوظائف وإحلالهم للعمالة الوافدة وخاصة في القطاع الخاص مع الحفاظ على تنافسية الاقتصادات الخليجية، واقتراح السياسات المناسبة التي تصب في هذا الاتجاه.

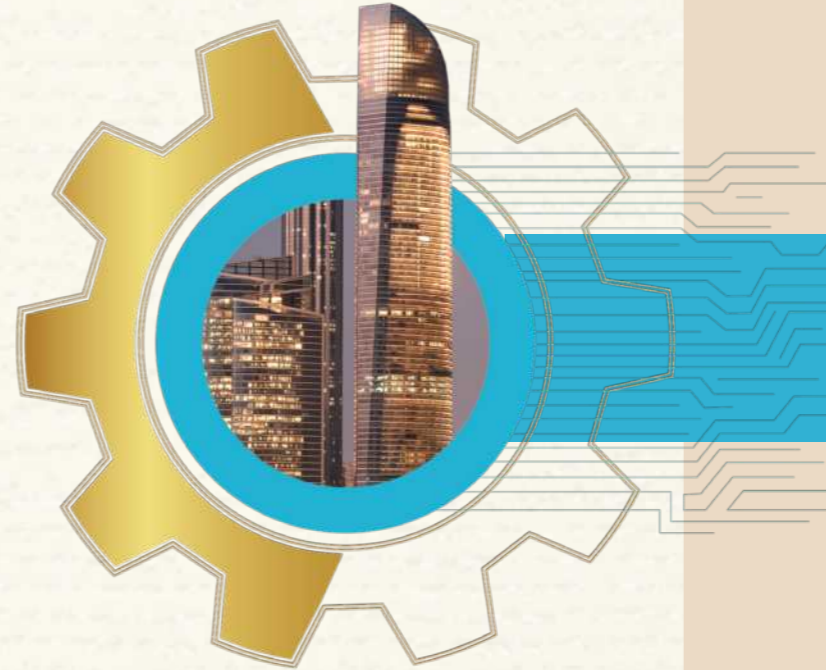
يسعى المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية من خلال الخطة الإستراتيجية للعمل الإحصائي الخليجي المشترك للفترة (٢٠٢١ - ٢٠٢٥م)، والمعتمدة من قبل المجلس الوزاري لمجلس التعاون في دورته (١٤٨) المنعقدة في يونيو ٢٠٢١م، إلى توفير رقم خليجي موحد لإحصاءات العمل في منطقة دول المجلس، مبني على معلومات وبيانات إحصائية عالية الجودة، تعكس التغيرات في سوق العمل بشكل دقيق، ويُمكّن الاعتماد عليها من قبل الجهات الرسمية وصناع القرار في رسم السياسات والإستراتيجيات المستقبلية المتعلقة بسوق العمل بما فيها مجال التشغيل والتوظيف وتعزيز العمالة الخليجية وإحلالها محل العمالة الوافدة

من هذا المنطلق، يقدم المركز الإحصائي الخليجي هذا التقرير بشأن واقع توظيف الوظائف في دول المجلس في ظل ممارسات وإنجازات دول المجلس وما حققته في هذا الشأن، بالإضافة إلى قراءة لأهم سمات وخصائص سوق العمل الخليجي، والوقوف على أهم التحديات والمعوقات في توفير البيانات والمعلومات الإحصائية في هذا المجال

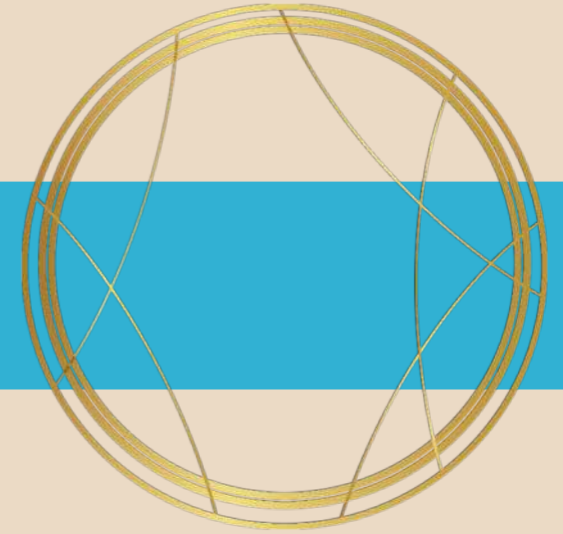
يتقدم المركز الإحصائي الخليجي بخالص الشكر والتقدير للأجهزة الإحصائية الوطنية ولجميع الجهات المعنية في دول المجلس على المساهمة الفعالة في إعداد هذا التقرير من خلال توفير البيانات الإحصائية والمعلومات المطلوبة، ويرحب بأي اقتراحات تساهم في تطوير هذا التقرير، والله ولي التوفيق،،

**معالي جاسم بن محمد البديوي**

الأمين العام لمجلس التعاون لدول الخليج العربية



## كلمة المركز الإحصائي الخليجي







## ملخص تنفيذي

### دولة الإمارات العربية المتحدة

نسبة التوطين المستهدفة في دولة الإمارات العربية المتحدة عام 2026م.	10%
نمو في عدد الإماراتيين العاملين في القطاع الخاص عام 2023م مقارنة بعام 2018م.	193%
نمو في عدد الشركات التي لديها عمالة إماراتية، الربع الثاني عام 2023م مقارنة بالربع الثاني من عام 2022م.	124%
نسبة العمالة من إجمالي السكان في عام 2022م	75%

### مملكة البحرين

22 ألف مواطن بحريني تم توظيفهم خلال عام 2023م	11 ألف مواطن بحريني تم تدريبهم خلال عام 2023م
نمو نسبة العاملين البحرينيين من إجمالي العاملين في القطاع الخاص من 15.7% في عام 2017م إلى 17.0% في عام 2022م	1.3 نقطة مئوية
نسبة العمالة من إجمالي السكان في عام 2022م	57%

### المملكة العربية السعودية

معدل البطالة المستهدف في عام 2030م و 8% قيمة المعدل في عام 2022م.	7%
معدل المشاركة في القوى العاملة المستهدف في عام 2030م و 52.5% قيمة المعدل في عام 2022م.	60%
انخفاض كبير في معدل البطالة للسعوديات خلال الفترة 2017 – 2022م (31.0% في عام 2017م مقابل 15.4% في عام 2022م).	انخفاض كبير
نسبة العمالة من إجمالي السكان في عام 2022م	46%

### سلطنة عُمان

قطاع البنوك	الأعلى في نسبة التوطين المستهدفة (90%)، يليه القطاع المالي والتأمين (45% لكل منهما)، و 35% للقطاع الصناعي، بالإضافة إلى القطاعات الأخرى بنسب أقل.
نمو	نسبة العاملين العُمانيين من إجمالي العاملين في القطاع الخاص من 11.7% في عام 2017م إلى 20.9% في عام 2022م.
انخفاض	في معدل البطالة للمواطنين العُمانيين من 2.2% في عام 2017م إلى 1.9% في عام 2021م.
نسبة العمالة من إجمالي السكان في عام 2022م	51%

### دولة قطر

قطاع البنوك	نسبة العاملين القطريين المستهدفة في الشركات المملوكة للدولة والجهات الأخرى الخاضعة لقانون التقاعد والمعاشات، و 80% للعاملين في إدارات الموارد البشرية في هذه الجهات.
نمو	مواطن قطري تم توظيفهم في القطاع الخاص عام 2022م.
انخفاض	معدل المشاركة في القوى العاملة للمواطنين القطريين (الذكور والإناث) من 52.2% في عام 2017م إلى 54.3% في عام 2022م وللقطريين من 34.7% في عام 2017م إلى 42.9% في عام 2022م.
نسبة العمالة من إجمالي السكان في عام 2022م	73%

### دولة الكويت

قطاع البنوك	الأعلى في نسبة التوطين المستهدفة (70%)، يليه قطاع الاتصالات (65%)، و قطاع التمويل والاستثمار (40%)، بالإضافة إلى القطاعات الأخرى بنسب أقل.
595	مواطن كويتي حجم الزيادة في العاملين الكويتيين في القطاع الخاص خلال الفترة 2017 – 2022م.
انخفاض	في معدل البطالة من 3.3% في عام 2020م إلى 2.5% في عام 2022م حسب تقديرات منظمة العمل الدولية.
58%	نسبة العمالة من إجمالي السكان في عام 2022م

### مجلس التعاون

6 موارد	تضمنتها الاتفاقية الاقتصادية 2001م في مجال العمل وتوطين القوى العاملة.
2 مسار	تضمنتهم وثيقة السوق الخليجية المشتركة (العمل في القطاعات الحكومية والأهلية، والتقاعد والتأمين الاجتماعي).
8 استراتيجيات	معززة للعمل الخليجي المشترك في مجال العمل والقوى العاملة.
3 محاور	أساسية مستهدفة في إستراتيجية العمل المشترك في مجال العمل والقوى العاملة.
4 مشاريع	خليجية مشتركة في عام 2023م (احتساب مواطني دول المجلس في نسب التوطين، بوابة التوظيف الخليجية الموحدة، التدريب على رأس العمل، منصة تكامل).
3 جوائز تكريم	تكريم الكفاءات بقطاع الخدمة المدنية، الشركات المتميزة في إحلال وتوطين الوظائف، أصحاب أفضل مشاريع صغيرة
30 مليون	عامل وعاملة في مجلس التعاون عام 2022م (24 ملون عامل ذكر مقابل 6 مليون عاملة أنثى).
54%	من إجمالي السكان في مجلس التعاون من العاملين في عام 2022م.
5.4 مليون	مواطن ومواطنة عاملين (باستثناء العاملين في دولة الإمارات العربية المتحدة) ما نسبته 23% من إجمالي العاملين الكلي في مجلس التعاون في عام 2022م.
20%	من إجمالي العاملين الكلي في مجلس التعاون هم هم عمالة خليجية ذات تحصيل علمي ثانوي فأعلى.
72%	من العمالة الخليجية تعمل في المهن المتخصصة الماهرة (المشروعون والمدراء، الاختصاصيون، مساعدي الاختصاصيون، والكتابة).
القطاع الحكومي	الموظف الأكبر للعمالة الخليجية، وبالرغم من ذلك هناك نمواً إيجابياً للعمالة الخليجية في القطاع الخاص خلال الفترة 2017 – 2022م، وما زال هناك مجال واسع للتوطين.
القطاع الخدمات	يستقطب العمالة الخليجية، فيما تتوزع العمالة الوافدة على جميع الأنشطة والقطاعات الاقتصادية
معدل البطالة	مرتفع نسبياً في بعض دول المجلس مقارنة بالمعدل العالمي (5.8%)، وغير قابل للمقارنة نظراً لاختلاف منهجية حساب المعدل وعدم توفره على مستوى كتل مجلس التعاون.
35 ألف	مواطن ومواطنة خليجين يعملون في الدول الأعضاء الأخرى في عام 2021م، ويشكلون فقط 0.13% من إجمالي العمالة الكلي في مجلس التعاون.
القطاع الخاص	يستقطب غالبية مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى (25 ألف عامل)، ويشكلون 1 بالألف من إجمالي العاملين في القطاع الخاص في مجلس التعاون مقارنة بالقطاع الحكومي (2 بالألف).
الكويت و الإمارات	الأكثر توظيفاً لمواطني دول المجلس الأخرى، وغالبيتهم من السعوديين والعُمانيين.
33 ألف	مواطن ومواطنة خليجين يعملون في الدول الأعضاء الأخرى مشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية (16 ألف مقابل 18 ألف على التوالي) في عام 2021م.







## المحتويات

22	كلمة الأمين العام لمجلس التعاون لدول الخليج العربية
55	كلمة المركز الإحصائي الخليجي
66	الملخص التنفيذي
22	السياسات والإستراتيجيات المعززة للعمل الخليجي المشترك في توطين الوظائف
22	الجهود الوطنية لدول مجلس التعاون في ضوء ممارسات توطين الوظائف من حيث: الأهداف الطموحة في توطين الوظائف أبرز برامج التوطين قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف
22	1.2 دولة الإمارات العربية المتحدة
22	2.2 مملكة البحرين
22	3.2 المملكة العربية السعودية
22	4.2 سلطنة عُمان
22	5.2 دولة قطر
22	6.2 دولة الكويت
22	7.2 مجلس التعاون الخليجي
22	قراءة إحصائية حول الوضع الراهن لسوق العمل الخليجي
22	قراءة إحصائية: حول الوضع الراهن لسوق العمل الخليجي من منظور السوق الخليجية المشتركة.
22	التوصيات والمقترحات
22	مصادر البيانات والمعلومات

### القسم الأول

### القسم الثاني

### القسم الثالث

### القسم الرابع

### القسم الخامس







## القسم الأول

السياسات و الإستراتيجيات  
المعززة للعمل الخليجي  
المشارك في توظيف المواطنين



ملخص لأبرز السياسات والإستراتيجيات المعززة للعمل الخليجي المشترك في مجال العمل والقوى العاملة منجزات وتطلعات مستقبلية نحو بناء المواطن الخليجي



## 1.1

## مقدمة

بالتكامل بين دول المجلس في أسواق العمل وقوانينها. وفي هذا الجانب نركز على الموضوعات ذات الصلة بشأن توظيف القوى العاملة وتسهيل تنقلها فيما بين دول المجلس حسب مفهوم المواطنة الخليجية، وفعلت بنجاح مهمًا في الاتفاقية الاقتصادية لدول مجلس التعاون، خاصة تلك المتعلقة بمتطلبات السوق الخليجية المشتركة، ومثل توظيف المواطنين وتسهيل انتقال القوى العاملة بين دول المجلس محوراً لعدد من القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى وعدد من اللجان الوزارية، التي تضمنت توجهات مهمة في مجال وضع السياسات والخطط والإجراءات التنفيذية الكفيلة بتوفير فرص العمل للمواطنين وتسهيل تنقلهم فيما بين دول المجلس

وتحقيقاً لأهداف النظام الأساسي وما تضمنته الاتفاقية الاقتصادية من بنود، وتوجيهات المجلس الأعلى، دأب وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون من خلال اجتماعاتهم، في إطار الأمانة العامة، أو من خلال مجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون بدول الخليج العربية، على تقديم العديد من المبادرات وبذل الجهود لتأكيد حرية العمل والإقامة والتنقل والإقامة، وتذليل العقبات التي تقف أمام تحقيق المساواة التامة بين مواطني دول المجلس. وسنتطرق إلى إبراز أهم السياسات والإستراتيجيات للعمل الخليجي المشترك المتعلقة بالعمل والقوى العاملة لمجلس التعاون

مثل النظام الأساسي لمجلس التعاون لدول الخليج العربية والاتفاقية الاقتصادية وقرارات المجلس الأعلى للمجلس المرجعية للعمل الاقتصادي التنموي المشترك، ويشكل التكامل والترابط بين الدول الأعضاء في المجال الاقتصادي التنموي أحد الأهداف الإستراتيجية لمجلس التعاون المنصوص عليها في النظام الأساسي. فقد شكلت الاتفاقية الاقتصادية الموحدة لعام 1981م أول خطة و خارطة عمل اقتصادي تنموي ونواة البرامج التكاملية التي تم وضعها بشكل مفصل على مدى السنوات الأربعين الأولى من قيام المجلس، وشملت على وجه الخصوص تحقيق المواطنة الاقتصادية لمواطني دول المجلس وتحقيق التكامل الاقتصادي التنموي بين دول المجلس وفق خطوات متدرجة، وإقامة المؤسسات المشتركة اللازمة لذلك، وتقريب وتوحيد الأنظمة والسياسات والإستراتيجيات في المجالات الاقتصادية والتنموية

وخرّست القرارات التي اتخذها المجلس الأعلى لمجلس التعاون في دوراته المختلفة ذات الصلة بالعمل والقوى العاملة المتمثلة في الأنظمة والقوانين والتشريعات المتعلقة بمجال الخدمة المدنية، والتأمينات الاجتماعية والتقاعد المدني، والتنمية الإدارية، والتوظيف، والعمالة الوافدة والتركيبة السكانية، وتوطين الوظائف، وغير ذلك مما له صلة





## 2.1

## الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون 2001 م

ولدت «الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون» بعد إنشاء مجلس التعاون بأشهر فقط في نوفمبر عام 1981م والتي أرست قواعد العلاقات الاقتصادية بين الدول الأعضاء، وفي عام 2001م قام أصحاب الجلالة والسمو قادة دول المجلس خلال انعقاد الدورة (22) للمجلس الأعلى في مدينة مسقط بسلطنة عُمان بالتوقيع على الاتفاقية الاقتصادية الجديدة والتي تعتبر تطويراً شاملاً للاتفاقية الاقتصادية الأولى، حيث عكست ظروف دول مجلس التعاون ما بعد عام 1981م،

وما حققته الاتفاقية الأولى من تنمية وتدعيم للروابط الاقتصادية فيما بين دول المجلس

تشكل الاتفاقية الاقتصادية أحد أهم الأدوات التكاملية التي أعتمدها المجلس الأعلى لبناء وتطوير العمل الخليجي المشترك، حيث تضمنت الاتفاقية الاقتصادية لعام 2001م العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي أعطتها دول مجلس التعاون الأهمية والأولوية في تطوير العلاقات الاقتصادية فيما بينها<sup>1</sup>.

## 2.2.1

## المادة السابعة: التنمية الشاملة

تناولت المادة السابعة في الاتفاقية الاقتصادية على التكامل الإنمائي من خلال تبني دول المجلس السياسات اللازمة لتحقيق مسيرة تنمية متكاملة في كافة المجالات وتعميق التنسيق بين الأنشطة التي تتضمنها خطط التنمية الوطنية لتنفيذ «استراتيجية التنمية الشاملة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون»<sup>3</sup>

وركزت استراتيجية التنمية الشاملة في محور قضايا السكان والقوى العاملة على أهمية تبني الدول الأعضاء على:

- إحلال العمالة الوطنية؛
- زيادة معدل مشاركة المرأة في قوة العمل؛
- هيكلة نظم ومفاهيم المؤسسات التعليمية والتدريبية لتلبية احتياجات الأنشطة التنموية للعمالة الوطنية بمختلف مهاراتها؛
- سياسات وبرامج لتشجيع القطاع الخاص على تشغيل العمالة الوطنية وتحفيزها للعمل فيه.
- الاستثمار المتكامل لمواطني دول المجلس في الدول الأعضاء الأخرى.

## 1.2.1

## المادة الثالثة: السوق الخليجية المشتركة

واستعرضت المادة الثالثة من الاتفاقية الاقتصادية العمل في القطاعات الحكومية والأهلية والتي هي أحد مسارات السوق الخليجية العشر التي وثيقة السوق الخليجية المشتركة<sup>2</sup>، حيث نصت على «يعامل مواطنو دول المجلس الطبيعيون والاعتباريون في أي دولة من الدول الأعضاء نفس معاملة مواطنيها دون تفریق أو تمييز في كافة المجالات الاقتصادية»، وأتفقت الدول الأعضاء على استكمال القواعد التنفيذية الكفيلة بتنفيذ ذلك وتحقيق السوق الخليجية المشتركة كذلك استعرض المسار الرابع في السوق الخليجية المشتركة /المادة الثالثة من الاتفاقية مد الحماية التأمينية لمواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى، حيث صدر قرار المجلس الأعلى في دورته (25) في ديسمبر 2004م بأن «تلتزم كل دولة بمد مظلة الحماية التأمينية لمواطنيها العاملين خارجها (في دول المجلس الأخرى) في القطاعين العام والخاص»

## 3.2.1

## المادة الثامنة: التنمية الصناعية

تضمنت الاستراتيجية الموحدة للتنمية الصناعية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية<sup>4</sup> في أحد أهدافها «رفع نسبة مساهمة العمالة الوطنية في قطاع الصناعة»، حيث تستهدف ما نسبته 20% لمساهمة القوى العاملة الخليجية من إجمالي القوى العاملة في قطاع الصناعة التحويلية، أي نحو 167 ألف عامل

3 استراتيجية التنمية الشاملة المطورة بعيد المدى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ٢٠١٠ - ٢٠٢٥م، الشؤون الاقتصادية، إدارة التخطيط والتنمية، ٢٠١١م.

4 الاستراتيجية الموحدة للتنمية الصناعية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الوثيقة المحدثة 2022 - 2030م، منظمة الخليج للاستشارات الصناعية، يوليو 2022م. أقرت الوثيقة الأولى في عام 1985م وحدثت في عام 1998م.

1 الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون ٢٠٠١م، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الثانية ٢٠٠٤م

2 وثيقة السوق الخليجية المشتركة ٢٠٠٧م، تم اعتماد هذه الوثيقة في الدورة (٢٩) للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، في مسقط - سلطنة عُمان، ديسمبر ٢٠٠٨م.





## 5.2.1

## المادة السادسة عشرة: توطين القوى العاملة

بالإضافة إلى ما شملته الاستراتيجية السكانية من أهداف حول تطوير سوق العمل في دول المجلس وخاصة العمالة الوطنية وتوطين الوظائف خاصة في القطاع الخاص، فقد تناولت المادة السادسة عشر من الاتفاقية الاقتصادية توطين القوى العاملة، والسياسات اللازمة لتطوير وتوحيد أنظمة وتشريعات العمل فيها، وإزالة العقبات التي تعترض انتقال الأيدي العاملة الوطنية فيما بين دول المجلس، واعتبار مواطني دول المجلس العاملين في غير دولهم ضمن النسب المطلوبة لتوطين العمالة».

وسعى المجلس الأعلى إلى بث روح العمل بالمعيار الواحد في كافة المجالات، حيث أكد على ضرورة وضع معايير خليجية موحدة بحيث يكون هناك تصانيف معيارية تطبق في جميع دول مجلس التعاون تساعد في المقارنة وتدعم عملية التكامل الاقتصادي، ومن هذه التصانيف التصنيف والتوصيف المهني الخليجي، فقد تناولت المادة السادسة عشر «تتبنى الدول الأعضاء معايير موحدة للتصنيف والتوصيف المهني لجميع فئات المهن والحرف في القطاعات المختلفة، وتقوم بتطوير وتبادل المعلومات المتعلقة بسوق العمل في دول المجلس بما في ذلك معدلات البطالة وفرص العمل والبرامج التدريبية».

## 6.2.1

## المادة السابعة عشرة: زيادة مساهمة الأيدي العاملة الوطنية وتدريبها

وشملت الاتفاقية الاقتصادية 2001م كل ما يتعلق بتفعيل وتأهيل العمالة الوطنية في سوق العمل، حيث ركزت المادة السابعة عشر على زيادة مساهمة الأيدي العاملة الوطنية وتدريبها بحيث «تقوم الدول الأعضاء بوضع سياسات فعالة لزيادة مساهمة الأيدي العاملة الوطنية في سوق العمل، خاصة في الوظائف ذات المهارات العالية، وتتبنى برامج فعالة لرفع مستوى مهارات الأيدي العاملة الوطنية وإنشاء برامج التدريب على رأس العمل والمساهمة في تمويلها وتقديم الحوافز للراغبين في العمل في القطاع الخاص، وربط المساعدات الممنوحة للقطاع الخاص بتبني برامج توظيف وتدريب الأيدي العاملة الوطنية». بالإضافة إلى تبني الدول الأعضاء «السياسات اللازمة لترشيح استقدام الأيدي العاملة الوافدة».

## 4.2.1

## المادة السابعة: التنمية الشاملة

وأعطى المجلس الأعلى الأهمية القصوى لتنمية الموارد البشرية وخاصة المتعلقة بسوق العمل، حيث يعتبر تطوير السياسات الخاصة بالتنمية الشاملة التي تركز على تنمية الموارد البشرية والتي تعتمد بشكل أساسي على حجم السكان والنمو السكاني الذي هو في تزايد مستمر، حيث بلغ متوسط النمو السنوي السكاني لمجلس التعاون 2.5٪ خلال الفترة 2011-2022م، بالإضافة إلى العمالة الوافدة التي تؤثر في التركيبة السكانية.

وفي إطار السعي للتكامل الاقتصادي والتطلعات المستقبلية نحو تنمية المجتمع في دول المجلس وتحقيق الرفاهية لمواطنيها في كافة مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية ولتحقيق ذلك ركزت المادة الثالثة عشر في الاتفاقية الاقتصادية 2001م للاستراتيجية السكانية والتي نصت على أن تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ «الإطار العام للاستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون<sup>5</sup>، وتبني السياسات اللازمة لتحقيق تنمية الموارد البشرية والاستخدام الكامل والأمثل لها وتوفير الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية، وتعزيز دور المرأة في التنمية، وإحراز التوازن في التركيبة السكانية في العمل بما يكفل تجانس المجتمع في دول المجلس ويؤكد هويته العربية والإسلامية ويحافظ على استقراره وتماسكه». وإلى الإطار العام المطور للاستراتيجية السكانية<sup>6</sup> الذي تناول محور القوى العاملة من خلال أربعة أهداف رئيسة تمثلت بالتالي

1. زيادة نسبة العمالة الوطنية بسوق العمل والحد من البطالة.
- وتسعى دول المجلس إلى تحقيق ذلك من خلال توفير المزيد من فرص العمل للقوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، والتوازن في التوظيف ما بين القطاعين الحكومي والخاص، بالإضافة إلى رفع القدرات المهنية للعمالة الوطنية للمنافسة في سوق العمل
2. التوظيف المنتج والمجزى للقوى العاملة الوطنية في كافة قطاعات العمل.
- تعمل دول المجلس على تحقيق ذلك من خلال تحسين وتطوير أنظمة توظيف وأجور العمالة الوطنية، وربط الحوافز الوظيفية بمعدلات الإنتاج، وإيجاد البناء المؤسسي الملائم للعناية بشؤون العمالة الوطنية
3. تحسين بيئة وظروف العمل في القطاعات غير الحكومية بما يعزز فرص المنافسة لصالح العمالة الوطنية.
- وتسعى دول المجلس إلى تحقيق ذلك من خلال تحديث وتطوير نظم وتشريعات العمل، ورفع المستوى التقني في القطاع الخاص
4. تسهيل انتقال وتوظيف القوى العاملة الوطنية بين دول المجلس.
- تسعى دول المجلس إلى تحقيق ذلك من خلال توحيد أنظمة وقوانين العمل بدول المجلس فيما يتعلق بحقوق والتزامات العمالة الوطنية، وهو ما أكدت عليه السوق الخليجية المشتركة في مسار العمل في القطاعين الحكومي والأهلي ومسار التأمينات الاجتماعية والتقاعد

5 الإطار العام للاستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون الذي أقره المجلس الأعلى في دورته (19) في مدينة أبوظبي في ديسمبر 1998م.

6 الإطار العام المطور للاستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الذي أقرته اللجنة الوزارية للتخطيط والتنمية في اجتماعها (22) الذي عُقد في مدينة الرياض في مايو 2012م.



### «سوق عمل خليجي متكامل لتحقيق التنمية المستدامة في دول مجلس التعاون»

### 3.1 استراتيجية العمل المشترك في مجال العمل والقوى العاملة بدول مجلس التعاون 2019 – 2023 م

استهدفت استراتيجية العمل المشترك في مجال العمل والقوى العاملة ثلاثة محاور أساسية أولها «مشاركة وتنافسية القوى العاملة الخليجية في سوق العمل بدول مجلس التعاون»، حيث ركزت على ثلاث مبادرات

- تعزيز انتقال العمالة الخليجية بين دول المجلس؛
- تعزيز مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل؛
- سياسات البيانات المفتوحة لمعلومات سوق العمل.

### 4.1 الاستراتيجية الخليجية للسياحة 2022 م

تضمنت الاستراتيجية الخليجية للسياحة المحدثه 2022 م إلى «خلق فرص وظيفية في المجتمعات المحلية» وطموح دول مجلس التعاون الخليجي بأن تصل في عام 2030م إلى الوصول إلى 2,933,4 ألف وظيفة في قطاع السياحة والسفر (وظائف مباشرة) بمعدل نمو سنوي 6,5%، حيث ركزت الرؤية الشاملة للعمل

السياحي المشترك في دول مجلس التعاون 2016م على تمكين المواطنين في القطاع السياحي ورفع نسبة المتخصصين الخليجين العاملين في المنشآت الفندقية والسياحية بمختلف دول المجلس. ورفع نسبة المرشدين السياحيين الخليجين وزيادة عدد الخريجين والمتخصصين في المهن السياحية

### 4.1 استراتيجية العمل الخليجي المشترك لشؤون المرأة 2024 – 2029 م

تضمنت استراتيجية العمل الخليجي المشترك لشؤون المرأة<sup>8</sup> مؤشر مشاركة المرأة الخليجية في التنمية الذي يتضمن في حسابه المشاركة الاقتصادية للمرأة الخليجية في سوق العمل بالإضافة إلى تقلدها الوظائف العليا والوظائف الدبلوماسية.

ولابد من الإقرار أن دول مجلس التعاون قد أدركت مبكراً من خلال ارتفاع النمو السكاني وازدياد الاعتماد على العمالة الوافدة في غالبية مجالات الحياة، أنه أصبح من اللازم تأهيل مواطنيها لإحلالهم في مختلف القطاعات وتقليل البطالة. ويمكن القول أن هناك ضرورة لسوق عمل خليجي متكامل مشترك، لمواجهة التحديات والصعوبات في سوق العمل ومخاطر العمالة الوافدة والبطالة التي أثرت على التركيبة الديموغرافية. فبالرغم من وضع السياسات والاستراتيجيات التي تستهدف الوقوف في وجه هذه التحديات والصعوبات، والعمل جار على قدم وساق فيما يتعلق بتوطين الوظائف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في سوق العمل الخليجي

7 الاستراتيجية الخليجية للسياحة 2022م.

8 ما زالت استراتيجية العمل الخليجي المشترك لشؤون المرأة 2024 – 2029م غير مقررة ومعتمدة.



## القسم الثاني

الجهود الوطنية لدول مجلس  
التعاون لدول الخليج العربية  
في ضوء ممارسات توطين  
الوظائف



14.6%

## دولة الإمارات العربية المتحدة

« أن ملف التوطين يشكل أولوية قصوى ويستهدف توفير الدعم المطلوب للمواطنين بكل فئاتهم وشرائحهم ومواقعهم، والاهتمام بشؤونهم واحتياجاتهم وتمكينهم من الأدوات والسبب الأساسية بما يحقق رؤية الإمارات في تفعيل دورهم في مسيرة التنمية الاقتصادية في الدولة ورفع كفاءاتهم التنافسية »

**معالي الدكتور عبد الرحمن بن عبد المنان العور**

وزير الموارد البشرية و التوطين

دولة الامارات العربية المتحدة

مقتطفات من كلمة معاليه في الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، نوفمبر 2022م





## الأهداف الطموحة في توطين الوظائف رؤية نحن الإمارات 2031م

- رفع نسبة التوطين الحالية بنسبة 2% سنوياً في الوظائف المهنية.
- تقسم احتساب نسبة نمو توطين الوظائف (2%) بمعدل نصف سنوي (1% نمو في نسبة التوطين كل 6 أشهر من العام).

### أبرز برامج التوطين: برنامج نافس

برنامج حكومي اتحادي يهدف إلى رفع الكفاءة التنافسية للكوادر الإماراتية وتمكينها من شغل الوظائف في مؤسسات القطاع الخاص والمصرفي في الدولة خلال السنوات الخمس القادمة. وتم إطلاقه في سبتمبر لعام 2021م. وهو أحد المشاريع الخمسين التي أطلقتها دولة الإمارات العربية المتحدة التي ترمي إلى بناء جيل جديد من الكفاءات الموهوبة، ويركز على

### مرتكزات برنامج نافس

#### إبراز

فرص العمل المتوفرة في القطاع الخاص والمصرفي لجذب الإماراتيين

#### زيادة

تنافسية القوى العاملة الإماراتية، وإرساء الأسس لتمكين المواطنين من شغل وظائف في القطاع الخاص والمصرفي

#### بناء

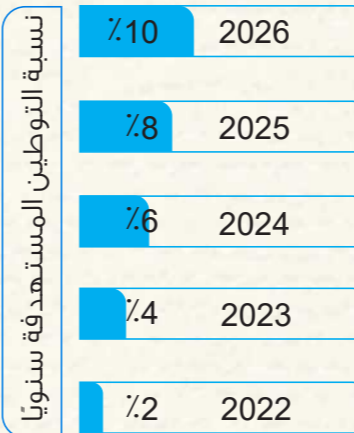
شراكة بين الحكومة والقطاع الخاص، وتمكين القطاع الخاص ليوكن محركاً رئيسياً في المسيرة التنموية للإمارات

#### تقديم

التوجيه والتدريب المهني وخدمات الإرشاد والمشورة للمشاركين في البرنامج

#### تعزير

جاذبية وظائف القطاع الخاص والمصرفي للمواطنين



برنامج حكومي اتحادي يهدف إلى رفع الكفاءة التنافسية للكوادر الإماراتية وتمكينها من شغل الوظائف في مؤسسات القطاع الخاص والمصرفي في الدولة خلال السنوات الخمس القادمة. وتم إطلاقه في سبتمبر لعام 2021م. وهو أحد المشاريع الخمسين التي أطلقتها دولة الإمارات العربية المتحدة التي ترمي إلى بناء جيل جديد من الكفاءات الموهوبة، ويركز على



### يهدف برنامج نافس

#### ل: بناء

شراكة مع القطاع الخاص والمصرفي لإنشاء 24 ألف وظيفة سنوياً

#### و: دعم

170 ألف مستفيداً في القطاع الخاص والمصرفي خلال الخمس سنوات

### توجهات إستراتيجية

#### 1 قطاع خاص أكثر جاذبية

● دعم حكومي لرواتب المواطنين في القطاع الخاص والمصرفي

● تحمل الحكومة اشتراكات صندوق التقاعد

● تخصيص علاوة حكومية لابناء المواطنين العاملين في القطاع الخاص

#### 2 مواطن كفاء وأكثر جاذبية للقطاع الخاص والمصرفي

● برامج تدريبية في قطاعات متخصصة وشهادات مهنية معتمدة دولياً

● تدريب مهني لمدة تصل إلى 12 شهر مع مكافآت مالية

● توفير خدمة الإرشاد والتوجيه المهني

● وضع نسب مستهدفة لوظائف المواطنين الإماراتيين في القطاع الخاص

● توفير منصة موحدة لنشر الوظائف وربط المواطنين الإماراتيين بفرص

#### 3 معالجة الثقافة المجتمعية

● تطوير 10 آلاف من الكفاءات الوطنية في المجال الطبي والصحي

● دعم مالي مؤقت للبحث عن وظيفة عمل في حالات فقدان العمل

### قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف

↑ 192%

نمو في عدد المواطنين الإماراتيين العاملين في القطاع الخاص في عام 2023م مقارنةً بعام 2018م.

↑ 494%

نمو عدد تصاريح العمل الجديدة للمواطنين الإماراتيين بنهاية الربع الثاني 2023م مقارنةً بالربع الثاني 2022م.

↑ 124%

نمو عدد الشركات التي بها عمالة مواطنة إماراتية بنهاية الربع الثاني 2023م مقارنةً بالربع الثاني 2022م.

### تكريم الشركات المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف

- ✓ شركة كيوليس ام اتش آي لإدارة القطارات وتشغيلها
- ✓ شركة اعتماد القابضة

### المواطنين الإماراتيين

في قائمة أعلى 5 المستويات المهنية العاملين في الوظائف المدرجة ضمنها (%)

15.9%

الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية

نسبة النمو عن ديسمبر 2022

32.2%

12.7%

مهني الخدمات والبيع

نسبة النمو عن ديسمبر 2022

47.0%

9.1%

المشروعون والمديرون ومديرو الأعمال

نسبة النمو عن ديسمبر 2022

14.6%

14.9%

الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية

نسبة النمو عن ديسمبر 2022

30.0%

35.4%

المهني الكتابية

نسبة النمو عن ديسمبر 2022

30.0%



## مملكة البحرين



« في ظل تشابه أسواق العمل الخليجية، أهمية خلق المبادرات النوعية لتحفيز الشباب الخليجي على الانخراط في منشآت القطاع الخاص والاستفادة من الفرص الوظيفية في أسواق العمل. و أهمية نقل وتعميم التجارب والمبادرات الناجحة في مجال توظيف المواطنين في مختلف القطاعات الإنتاجية بين دول المجلس »

**معالي السيد جميل بن محمد علي حميدان**

وزير العمل  
مملكة البحرين

مقتطفات من لقاء معالي الوزير مع المدير العام للمكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، يوليو 2022م



تكريم الشركات المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف

بنك الكويت الوطني  
شركة اللولو هايبر ماركت

## قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف

11,332  
مواطن

بحريني تم تدريبهم

خلال يناير - سبتمبر 2023م

21,918  
مواطن

بحريني تم توظيفهم

خلال يناير - سبتمبر 2023م

## نمو

2020 17.0%  
2017 15.7%نسبة العاملين البحرينيين من إجمالي  
العاملين في القطاع الخاص

## انخفاض

2019 11.5%  
2022 10.9%نسبة البطالة  
للبحرینيات

## انخفاض

2020 7.1%  
2022 5.9%نسبة البطالة للمواطنين البحرينيين  
(الذكور والإناث)الأهداف الطموحة في توطين الوظائف  
رؤية البحرين الاقتصادية 2030م

التحول إلى اقتصاد يحفز القطاع الخاص المبادر وتتواجد فيه المؤسسات والمشاريع التي تعتمد على إنتاجية عالية لإنتاج السلع وتقديم الخدمات ذات القيمة المضافة العالية مما يوفر فرص عمل مجزية للمواطنين البحرينيين

أبرز برامج التوطين:  
برنامج تمكين

صندوق العمل أو تمكين هو مؤسسة عامة تأسست ضمن أحد المكونات والركائز الأساسية للمبادرة الإصلاحية الوطنية في مملكة البحرين، وتأسس برنامج تمكين في عام 2016م بهدف جعل القطاع الخاص المحرك الرئيس للنمو الاقتصادي المستدام وجعل المواطن البحريني الخيار الأمثل للتوظيف في سوق العمل. ويتركز البرنامج الوطني للتوظيف على تشجيع المؤسسات الملتزمة بتوظيف الكوادر البحرينية حديثة التخرج والباحثين عن عمل من خلال دعم الأجور

## من خلال دعم

## الأفراد

الباحثين عن عمل  
دعم البرامج التدريبية والشهادات المهنية والدعم المستمرالطلاب  
منح الطالب البحريني استباقاً من خدمات ووعي لاتخاذ قرارات صائبة واختيارات موفقة في المستقبل الوظيفيالموظفين  
تأمين حزمة من البرامج لمزيد من المعرفة في مجالات عملهم لتمكينهم من التقدم الوظيفي أو الدخول في العمل الحرالمرأة  
دعم الشركات الناشئة التي تمتلكها وتديرها المرأة، بالإضافة إلى برامج تنمية المهارات والشهادات المهنية لدعم المرأة في سوق العمل

تقديم مجموعة واسعة من الحلول الداعمة لريادة الأعمال تشمل التمويل والمنح والمشورة في جميع مراحل دورة حياة المشاريع

## المؤسسات



## يهدف برنامج تمكين

## ل: تمكين

المواطنين البحرينيين بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل

## و تعزيز

قدرات المؤسسات للمساهمة في توسيع الاقتصاد الوطني





## المملكة العربية السعودية



« تكاملية العمل مع منظومة التعليم، لمواءمة المخرجات مع سوق العمل، حيث تبدأ رحلة المواءمة بفهم وتحديد المهارات المطلوبة في سوق العمل ومستوياتها من خلال وحدة استشراف العرض والطلب وإستراتيجية المهارات وبرامج ومبادرات تأهيل الشباب السعودي للعمل، وتنتهي الرحلة بمتابعة توظيف الشباب حسب المتطلبات والمهارات المتوفرة. »

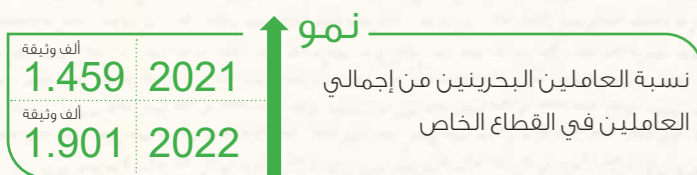
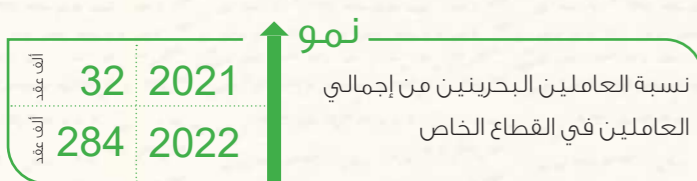
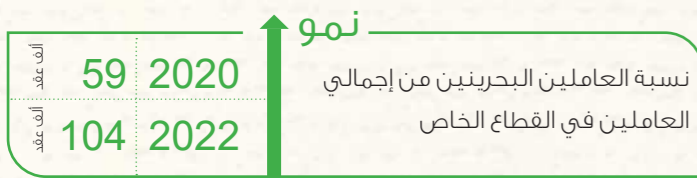
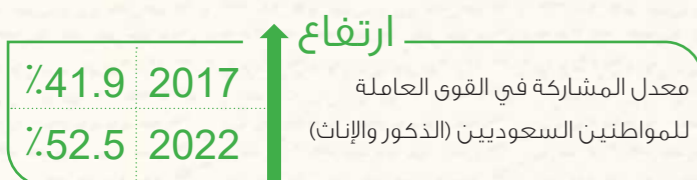
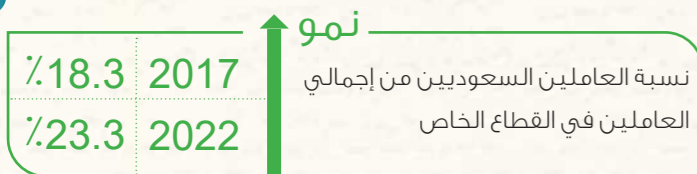
### معالي المهندس أحمد بن سليمان الراجحي

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية  
المملكة العربية السعودية

مقتطفات من محاضرة معاليه عن "التحولات الاستراتيجية في سوق العمل" في جمعية الاقتصاد السعودية، مايو 2023م



## قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف



إنشاء مؤشر استحداث الوظائف لتحديد معدل النمو المتوقع في التوظيف

تطوير منهجية موحدة لتقدير مستهدفات خلق الوظائف لبرامج الرؤية والمشاريع الكبرى

بدء برامج الرؤية بمراجعة تقديرات خلق الوظائف بحسب منهجية مؤشر استحداث الوظائف

تمكين المرأة دعم تمكين المرأة ورفع نسبة مساهمتها في سوق العمل السعودي

## مؤشرات أداء مستهدفة



تكريم الشركات المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف

الشركة السعودية للخدمات الأرضية  
شركة نور لتعليم القيادة

## الأهداف الطموحة في توطين الوظائف رؤية السعودية 2030م

زيادة معدلات التوظيف الذي يتطلب تعاون وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مع جميع الجهات ذات العلاقة وخاصة القطاع الخاص باستخدام خارطة قرارات التوطين السعودية ومجموعة من البرامج الإستراتيجية التكتيكية وبرامج التدريب تهدف إلى

رفع إنتاجية الكوادر البشرية الوطنية من خلال التصدي لظاهرة التوطين غير المنتج بالقطاع الخاص

ترتيب الأولويات بخصوص القطاعات والأنشطة الاقتصادية للتوطين على مستوى المناطق وعلى مستوى القطاعات

خلق التوازن لسوق العمل لضمان استمرار العمل بالقطاعات والأنشطة الاقتصادية ذات الأولوية الاستراتيجية

\*زيادة نسب التوطين  
\*تحقيق الأمان الوظيفي  
\*موائمة العرض والطلب  
\*برنامج توطين  
\*مؤشر استحداث الوظائف  
\*مبادرة العمل المرن والحر  
\*برامج تمكين المرأة

## يهدف برنامج توطين

### ل: المساهمة

بتوظيف المواطنين السعوديين (الذكور والإناث) في القطاع الخاص ضمن القطاعات المستهدفة



## أبرز برامج التوطين: برنامج توطين

هو أحد برامج وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المخصصة لتوظيف الباحثين عن عمل ممن لم يسبق لهم الدخول لسوق العمل أو انقطعوا عن العمل في القطاع الخاص بالتعاون والتنسيق مع الجهات الحكومية ذات العلاقة (وزارة الصناعة والثروة المعدنية، وزارة النقل والخدمات اللوجستية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، وزارة الصحة، وزارة السياحة ووزارة التجارة).

من خلال الحوافز الداعمة لاستقطاب الكوادر الوطنية

المؤسسات	دعم الأجور	التدريب
المؤسسات والأفراد	بدل العمل عن بعد	بدل الانتقال
الأفراد	الاستدامة	بدل رعاية الأطفال
	بدل المواصلات	

## قطاعات التوطين

القطاع الصناعي  
القطاع التجاري  
القطاع السياحي  
القطاع الصحي  
قطاع العقار والتشييد والبناء  
قطاع النقل والخدمات اللوجستية





## سلطنة عُمان



« أن ملف الباحثين عن عمل من أهم الموضوعات التي تعمل عليها الحكومة، حيث ننظر إلى القطاعات التي من الممكن أن يتم فيها عمليات التوظيف المناسبة وفق برامج يتم التخطيط لها ودراساتها ومشاركتها مع أطراف الإنتاج للوصول إلى أفضل الممارسات والتعرف على فرض الوظائف وأنواع التأهيل والتدريب المطلوبة. »

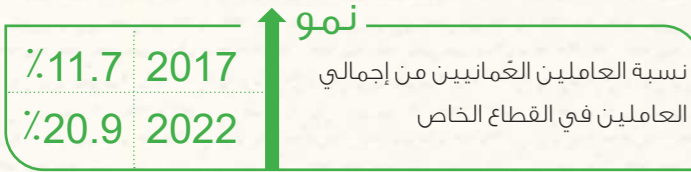
**معالي الدكتور محاد بن سعيد باعوين**

وزير العمل  
سلطنة عُمان

مقتطفات من كلمة معاليه في لقاء مع تلفزيون سلطنة عُمان بعنوان "مبادرات فرص العمل والبرنامج الوطني للتشغيل والحلول المستدامة لتوفير الوظائف"، يونيو 2021م



## قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف



تكريم الشركات المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف

✓ شركة الخليج للحفر  
✓ شركة السمري للتجارة والمقاولات

## توقيع

اتفاقيات ومذكرات تعاون مع عدد من الجهات الحكومية والخاصة

## مبادرة

حزمة العمل الحر بهدف توفير تسهيلات متكاملة لأصحاب العمل الحر

## برنامج

العمل المشترك مع المحافظات لتطوير فرص التوظيف بما يتواءم مع طبيعة الفرص والنشاط الاقتصادي في كل محافظة

## الأهداف الطموحة في توطين الوظائف

## رؤية عُمان ٢٠٤٠م

السياسة الوطنية للتشغيل

الرؤية تعزيز العمل اللائق والمنتج للعمانيين في بيئة عمل جاذبة، متنوعة وعادلة للجميع

العناصر العمل اللائق • التنوع الاقتصادي • التنوع الاقتصادي • بيئة عمل جاذبة وعادلة

الأهداف استشراف المستقبل وتنمية مهارات القوى العاملة الوطنية بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية

• توفير فرص عمل جاذبة للقوى العاملة الوطنية في اقتصاد منتج ومتنوع

• تحسين حوكمة سوق العمل وزيادة كفاءة مؤسسات وبرامج سوق العمل

• الحد من تداعيات الأزمات على سوق العمل لتحقيق تعافي شامل، محوره الانسان وحافل بفرص العمل

## أبرز برامج التوطين:

## برنامج تشغيل

البرنامج الوطني للتشغيل (تشغيل) هو أحد البرامج الوطنية المنبثقة من أهداف رؤية عُمان ٢٠٤٠م التي تسعى إلى إيجاد حلول مستدامة لموضوع التشغيل في السلطنة في كافة قطاعات الدولة بما يحقق النمو الاقتصادي والاجتماعي والتنمية المستدامة في الدولة



## يهدف برنامج تشغيل لـ :

**تطوير**  
القطاعات الاقتصادية

**توفير**  
فرص عمل جاذبة للشباب

**بناء**  
وتطوير القدرات بما يتواءم مع الحاجات الفعلية لسوق العمل

**تحقيق**  
الشراكة المجتمعية مع مختلف الجهات الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع

إطلاق البرنامج الوطني للتشغيل بمباركة سامية من جلالة السلطان هيثم بن طارق حفظه الله في ٥ يوليو ٢٠٢١م





## دولة قطر



« أن سوق العمل شهد نموًا غير مسبوق في عدد القوى العاملة في القطاعين العام والخاص، ويشهد هيكلية جديدة ومختلفة عن سابقتها، من حيث زيادة نسبة القوى العاملة ذات المهارات العالية من خلال تطوير نظام التعليم وبرامج التأهيل»

## معالي الدكتور علي بن صميخ المري

وزير العمل

دولة قطر

مقتطفات من كلمة معاليه في الجلسة الافتتاحية للندوة النقاشية بعنوان "تحديات سوق العمل وفرص العمل في دولة قطر ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي نظمتها جامعة قطر، أكتوبر 2023م





## قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف

## استقرار

2017	2022
%0.6	%0.6

نسبة العاملين القطريين من إجمالي العاملين في القطاع الخاص

## استقرار

2017	2022
%0.6	%0.6

نسبة البطالة للقطريين

## استقرار

2017	2022
%0.3	%0.4

نسبة البطالة للمواطنين القطريين (الذكور والإناث)

## ارتفاع

2017	2022
%52.2	%54.3

معدل المشاركة في القوى العاملة للمواطنين القطريين (الذكور والإناث)

## ارتفاع

2017	2022
%36.7	%42.9

معدل المشاركة في القوى العاملة للقطريين

تكريم الشركات المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف

- البنك التجاري
- شركة النور للمكفوفين

الأهداف الطموحة في توطين الوظائف  
رؤية قطر الوطنية 2030م

إستراتيجية التنمية الوطنية

الأولى 2016 – 2011م	الثانية 2018 – 2022م	الثالثة 2023 – 2030م
------------------------	-------------------------	-------------------------

إستراتيجية سوق العمل

اتخاذ عدة خطوات عملية لإصلاح سوق العمل من خلال تحسين الخدمات الرقمية لمعالجة كافة الخدمات المقدمة في وقت قياسي.

أبرز برامج التوطين:

## برنامج استمر

حد مكونات البرنامج الوطني لتوطين الوظائف في القطاع الخاص، المنصة الرقمية «استمر» المعنية بالاستفادة من الخبرات الوطنية من خلال توظيف المتقاعدين القطريين الراغبين في العمل في القطاع الخاص، تعمل المنصة على إعطاء معلومات وبيانات وإحصائيات التوطين في القطاع الخاص حسب طبيعة نشاط المنشأة ورأس مالها وعدد الموظفين فيها، بالإضافة إلى متوسط الرواتب

## قطاعات التوطين

- قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
- قطاع الضيافة
- قطاع المقاولات والعقارات
- قطاع الخدمات والتقل
- قطاع المؤسسات الخاصة
- قطاع المؤسسات الصحية
- قطاع الطاقة والصناعة
- قطاع المال والتأمين

2022م

نسب القطريين العاملين في الشركات المملوكة للدولة والجهات الأخرى الخاضعة لقانون التقاعد والمعاشات.

والعاملين في إدارات الموارد البشرية من هذه الجهات

رفع

2023م

مجلس الوزراء القطري على مشروع قانون بشأن توطين الوظائف في القطاع الخاص. حيث تم تحديد الوظائف التي يقتصر التعيين فيها على القطريين بكل من قطاعات العمل.

موافقة

## استمر

## يهدف برنامج استمر

## ل: توظيف

المواطنين القطريين المتقاعدين في القطاع الخاص

من خلال

## زيادة

توظيف المواطنين القطريين وأبناء القطريين في القطاع الخاص (زيادة كمية وتنوعية)

## تأهيل

المواطنين القطريين وأبناء القطريين للعمل في القطاع الخاص



## دولة الكويت

«أن سوق العمل بدولة الكويت يستقطب العمالة بما يحتاجه من تخصصات تخدم سوق العمل وحاجته كما تبذل جهود حثيثة ومستمرة لتطوير عملية استقدام العمالة الماهرة بما يخدم المصالح التنموية والاقتصادية لدولة الكويت ويعود بالوقت ذاته بالنفع على العمالة وعلى البلدان المرسلة»

**سعادة السيد مرزوق ضيف الله العتيبي**

مدير عام الهيئة العامة للقوى العاملة بالتكليف  
دولة الكويت

مقتطفات من كلمة مدير عام الهيئة العامة للقوى العاملة في استقبال سفير جمهورية الهند، أبريل 2023م



## قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف



تكريم الشركات المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف

البنك التجاري الكويتي  
بنك برقان

تكريم كأفضل مؤسسة في توطين العمالة على مستوى القطاع الخاص في الدولة

البنك التمويل الكويتي



## الأهداف الطموحة في توطين الوظائف

## الخطة الإستراتيجية لهيئة القوى العاملة ٢٠٢٠م

المشاريع والبرامج الرامية إلى تمكين القوى العاملة الوطنية في سوق العمل

- صرف الدعم المالي المقرر للعاملين في الجهات غير الحكومية
- إرشاد الباحثين عن عمل وعرض فرص وظيفية عليهم بصفة دورية
- تحديد نسب العمالة الوطنية لدى الجهات غير الحكومية
- دعم المشاريع الحرة والمتناهية الصغر والرخص ذات الطبيعة الخاصة
- تغيير قنوات المواطنين عن قيم العمل من خلال حملات البرامج الإعلامية
- تكويت العقود الحكومية : توفير فرص عمل للكويتيين في العقود الحكومية
- تكويت القطاع التعاوني : تعاون الهيئة مع الجمعيات التعاونية ووزارة الشؤون الاجتماعية، وبدأت بتكويت المهن الاشرافية
- صرف المكافأة الاجتماعية للخريجين وفق الضوابط والشروط المقررة
- تدريب وتنمية العمالة الوطنية بالقطاع الخاص، والباحثين عن عمل وكذلك الطلبة لحثهم للعمل في القطاع الخاص

- «تنظيم وتنمية سوق العمل في الكويت باحترافية وتقديم الخدمات بطريقة أبداعية وفق التطور التكنولوجي والعمل على تمكين القوى العاملة لرفع إنتاجية سوق العمل مع توفير الحماية والرعاية وفق القوانين المحلية والاتفاقيات والمعايير الدولية»

- التميز والابداع في تقديم خدمات ذات جودة عالية
- زيادة نسب تشغيل العمالة الوطنية الماهرة في القطاع الأهلي والنفطي
- تحقيق علاقة عمل مستقرة وضمن بيئة عمل آمنة للعاملين في القطاع الأهلي
- رفع كفاءة وتنظيم سوق العمل

## أبرز برامج التوطين:

## فخرنا لتوظيف العمالة الوطنية

خدمة إلكترونية متوفرة على الموقع الإلكتروني للهيئة العامة للقوى العاملة تتيح لأصحاب الشركات بتسجيل وإدراج الشواغر والفرص الوظيفية لديهم ليتم التقديم عليها من قبل الباحثين عن عمل بناءً على المؤهلات والشروط الخاصة بالشركة.



والفئة المستهدفة هي :

- شركات القطاع الخاص (عقد أهلي)
- شركات العقود الحكومية
- شركات لائحة الاعلان

## قطاعات التوطين

7%	البنوك
2%	الأنشطة القعارية
22%	التأمين
3%	التعليم العالي
3%	بتروكيمياويات
4%	التمويل والاستثمار
6%	الاتصالات
2%	الأنشطة الأخرى أقل من



### في مجال قرارات العمل الخليجي المشترك:

- توظيف المواطنين وتسهيل تنقلهم بين الدول الأعضاء من خلال:
- المساواة بين مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي (الرياض، ديسمبر ١٩٩٣م).
- توجيه الأجهزة والإدارات والمؤسسات والهيئات في القطاعين العام والخاص باتخاذ الإجراءات التنفيذية للحد من العمالة الوافدة وإحلال العمالة المواطنة (المنامة، ديسمبر ١٩٩٤م)
- معاملة مواطني دول المجلس العاملين في الخدمة المدنية في أي دولة عضو معاملة مواطني الدولة مقر العمل أثناء الخدمة (المنامة، ديسمبر ٢٠٠٠م)
- المساواة التامة في المعاملة بين مواطني دول المجلس في مجال العمل في القطاعات الأهلية والحكومية والتأمين الاجتماعي والتقاعد (الدوحة، ديسمبر ٢٠٠٢م)
- مد الحماية التأمينية، ٢٠٠٤م.

### في مجال المشاريع الخليجية المشتركة:

- مشروع احتساب مواطني دول مجلس التعاون ضمن نسب التوطين في دول مجلس التعاون، ٢٠٢٣م.
- مشروع إطلاق بوابة التوظيف الموحدة، والتي تهدف إلى استقطاب الكفاءات الخليجية من جميع أبناء دول الخليج لتوظيفهم في الوظائف المتوفرة في دولهم والدول الأعضاء، ٢٠٢٣م.
- مشروع مقترح الأمانة العامة لمجلس التعاون الخاص بالتدريب على رأس العمل، ٢٠٢٣م.
- مشروع البوابة الإلكترونية لشؤون الخدمة المدنية والموارد البشرية.
- الإطار العام الإستراتيجي لإستراتيجية تنمية الموارد البشرية في قطاع الخدمة المدنية بدول مجلس التعاون.
- مشروع إيجاد أو تطوير نظام الجودة في الأجهزة الحكومية.
- تكليف الهيئة الاستشارية للمجلس الأعلى بوضع مرنديات حول دراسة توظيف الأيدي العاملة المواطنة وتسهيل تنقلها فيما بين الدول الأعضاء (أبو ظبي، ديسمبر ١٩٩٨م).
- تشكيل لجنة مشتركة لدراسة العمالة الوافدة والتركيبية السكانية لدول مجلس التعاون (الرياض، نوفمبر ١٩٩٩م)

### في مجال التكريم والجوائز التشجيعية:

- تأسيس جائزة معاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية للأداء المؤسسي المتميز في عام ٢٠١٢م.
- تكريم الكفاءات بقطاع الخدمة المدنية.
- تكريم الشركات المتميزة في إحلال وتوطين الوظائف.
- تكريم أصحاب أفضل المشاريع الصغيرة

### بوابة توظيف خليجية موحدة

« تسعى الأمانة العامة من خلال بوابة التوظيف الجديدة إلى استقطاب الكفاءات الخليجية وأن يكون التسجيل فيها متاحاً لجميع أبناء دول الخليج، حسب الشروط والأنظمة والوظائف والشواغر المتاحة، والتي سيتم الإعلان عنها قريباً وأن بوابة التوظيف الجديدة جرى تطويرها بما يتلاءم مع الأنظمة الجديدة التي تسهل للمتقدم التسجيل من خلالها، وتضمن مبدأ الشفافية والعدالة والمساواة في التسجيل، بحيث يمكن للمتقدم التسجيل بشكل كامل ومتابعة طلبه، وسيتم اختيار من تنطبق عليه الشروط ويجتاز المقابلات المقررة لكل وظيفة من خلال لجان متخصصة حسب الوظائف المعلنة.»



## مجلس التعاون الخليجي

تسعى دول مجلس التعاون إلى تعزيز التعاون المشترك في مجال العمل والقوى العاملة لمواجهة التغيرات العالمية على جميع المستويات في سوق العمل، وتوحيد السياسات والنظم العمالية والتنموية في دول مجلس التعاون، وتحقيق المزيد من المنجزات الخليجية وتطوير الأنظمة المتبعة لما تشكله من ركيزة أساسية نحو تجسيد المصالح المشتركة والأهداف المنشودة، ومن أبرز الإنجازات:

### في مجال المؤسسات الخليجية المشتركة:

إنشاء المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية، في فبراير ١٩٧٨م، ومن أبرز مهامه في مجال التعاون والتنسيق بين دول المجلس، كالاتي:

- رسم سياسات تخطيط وتنمية الموارد البشرية وتحقيق الأمتثل للقوى العاملة.
- تحقيق المساواة في كافة المجالات العمالية وضمان حرية التنقل والإقامة والعمل بين الدول الأعضاء.
- جذب الأيدي العاملة العربية وتوفير فرص العمل والضمانات اللازمة لاستقرارها.
- وضع خطط وبرامج التوجيه والتدريب المهني والثقافة العمالية.
- تقريب وتوحيد التشريعات العمالية وسياسات الأجور والتأمينات الاجتماعية والعلاقات الصناعية.
- وضع السياسات اللازمة لحماية الموارد البشرية وطرق الوقاية من أمراض وإصابات العمل وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية.





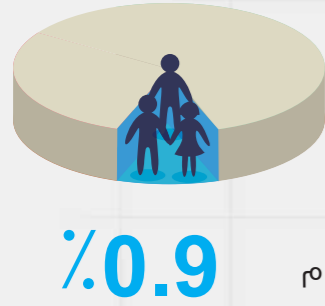
## القسم الثالث

قراءة إحصائية حول الوضع  
الراهن لسوق العمل الخليجي



### 2.3

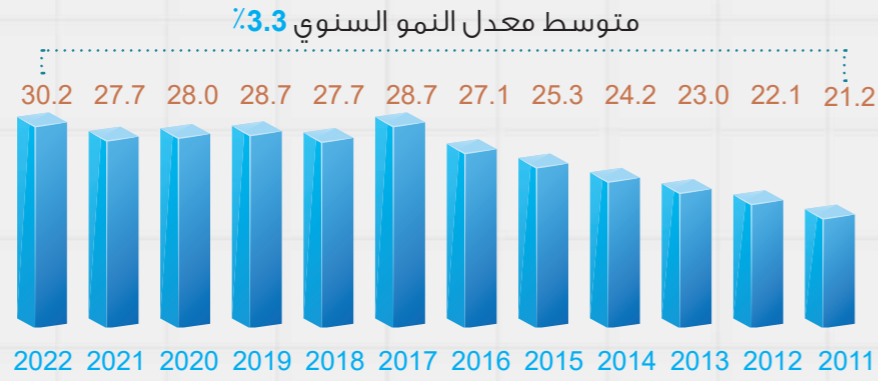
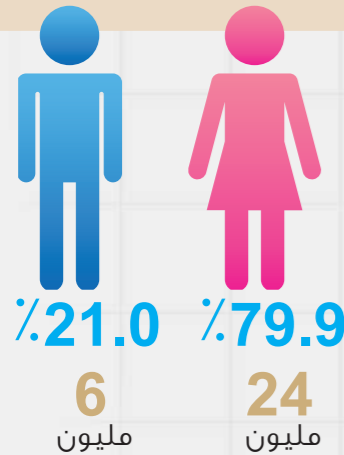
## العمالة في دول مجلس التعاون



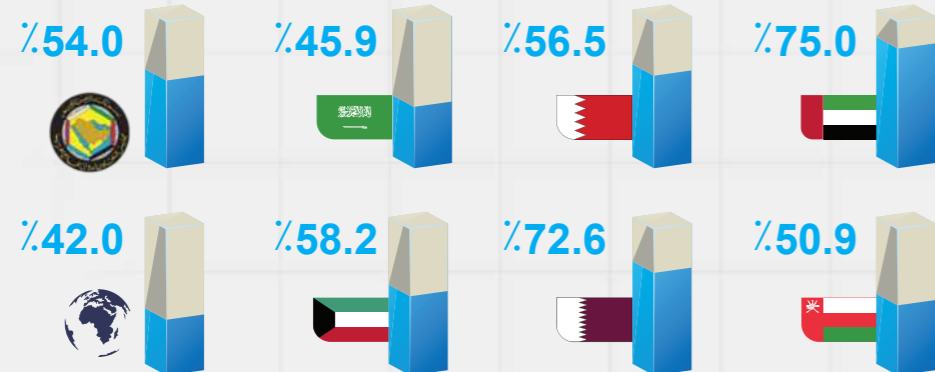
تطور حجم العمالة في مجلس التعاون خلال الفترة ٢٠١١ - ٢٠٢٢م، حيث يقدر بنحو ٣٠ مليون عامل و عاملة في عام ٢٠٢٢م، بمتوسط نمو سنوي ٣,٣٪ خلال هذه الفترة. وتتسم العمالة بمجلس التعاون بالعمالة الذكورية (٢٤ مليون عامل مقابل ٦ مليون عاملة) (شكل رقم ٣).

وتشكل العمالة في مجلس التعاون حوالي نصف السكان (٥٤,٠٪)، وتباينت هذه النسبة بين دول المجلس أعلاها في دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر (٧٥٪ و ٧٣٪ على التوالي) وأدناها المملكة العربية السعودية (٤٦٪) (شكل رقم ٤)

شكل ٣: إجمالي عدد العاملين في مجلس التعاون، ٢٠١١ - ٢٠٢٢م (مليون)



شكل ٤: نسبة العمالة من إجمالي السكان في دول مجلس التعاون حسب الجنسية، ٢٠٢٢م

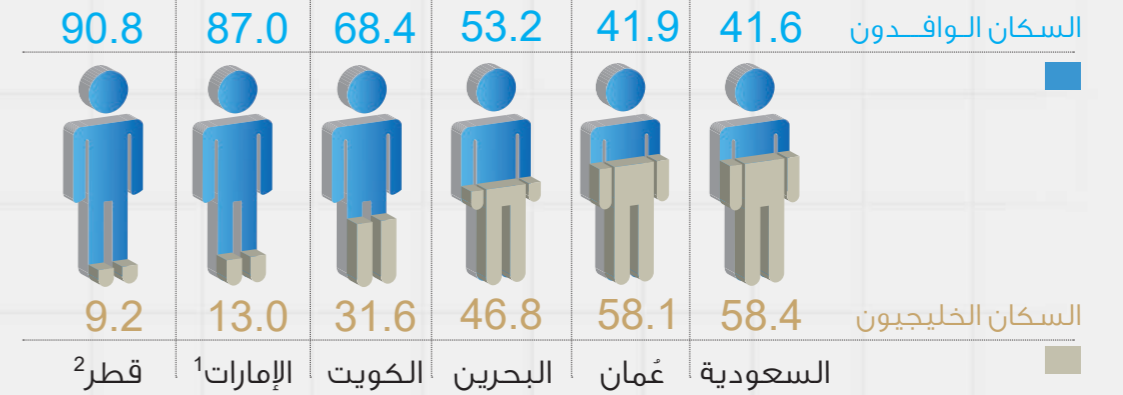


### 1.3

## مقدمة

يتجلى الحديث عادة في دول مجلس التعاون عن التركيبة السكانية وتأثير الأيدي العاملة الوافدة فيها، حيث يشكل السكان غير المواطنين نسبة عالية من إجمالي السكان في مجلس التعاون، وتتفاوت النسبة بين دول المجلس لتصل أدناها إلى أقل من النصف في المملكة العربية السعودية (٤٢٪) وأعلاها إلى نحو ٩٠٪ في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر من إجمالي السكان في الدولة (شكل رقم ٢). وبالرغم من دور هذه القوى العاملة في التنمية الاقتصادية، إلا أنها تشكل خلا سكانياً قد يعود إلى سياسات التشغيل في سوق العمل. وهذا ما ركزت عليه الرؤى الوطنية التي أقرتها دول المجلس التي تطمح إلى التنمية المستدامة والاصلاح الاقتصادي والتي تعتمد أساساً رفع مستوى المعيشة وتقليل البطالة لمواطني دول المجلس والتي تعمل على تنفيذ قرارات المجلس الأعلى المتعلقة بالعمل الخليجي المشترك من خلال الاستراتيجيات والاتفاقيات الخليجية

شكل ٢: التوزيع النسبي للسكان في دول مجلس التعاون حسب الجنسية، ٢٠٢٢م (%)



وللوقوف على توطين الوظائف في دول المجلس وإحلالها بالعمالة الخليجية، لابد من تحليل واقع سوق العمل الراهني والتعرف على سمات العمالة في دول المجلس وخاصة العمالة الوافدة.

1 نسبة السكان حسب الجنسية في دولة الإمارات العربية المتحدة لعام 2010م  
2 نسبة السكان حسب الجنسية في دولة قطر هي للسكان في سن العمل لعام 2022م



## 3.3

## التوزيع النوعي (الجنس) للعمالة

● ما زلت العمالة الذكورية تشكل النسبة الأكبر في العمالة الخليجية والوافدة على حد سواء، وتقدر بنحو ٣,٣ مليون عامل ما نسبته ٦١٪ من العمالة الخليجية

● بالرغم من ذلك هناك نمو واضح في العمالة الخليجية من الإناث في مجلس التعاون فنحو ٦٠٠ ألف مواطنة حجم الزيادة في عدد المواطنات العاملات، بمتوسط نمو سنوي بلغ ٦,٥٪ خلال الفترة ٢٠١٧ - ٢٠٢٢م. وتصدر هذا النمو في سلطنة عُمان (١,٢٪)، تليها المملكة العربية السعودية ودولة قطر ودولة الكويت على التوالي (٦,٣٪، ٥,٦٪ و ٤,٥٪)، فيما بلغ المعدل في مملكة البحرين فقط ٠,٣٪ (شكل رقم ٧)

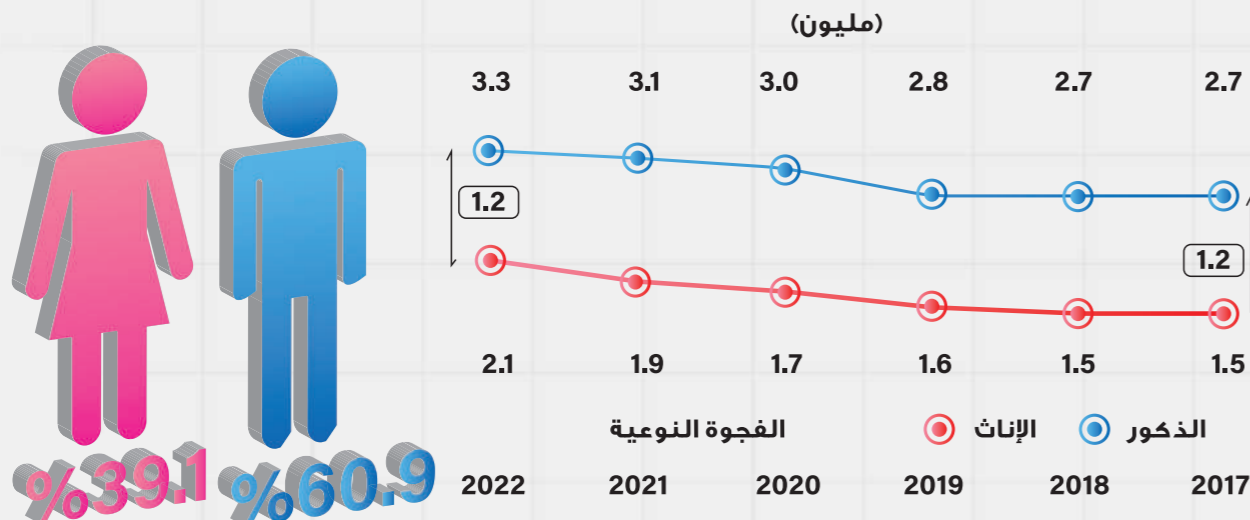
0.6 مليون

عاملة خليجية مقدار الزيادة في عدد الخليجيات العاملات مع ثبات الفجوة النوعية، ويعود الى سياسات تمكين المرأة الخليجية في دول المجلس

5.4 مليون

مواطن ومواطنة عاملين في عام ٢٠٢٢م

شكل ٧: توزيع إجمالي عدد العاملين في مجلس التعاون حسب النوع (الجنس)، ٢٠١٧ - ٢٠٢٢م (مليون)



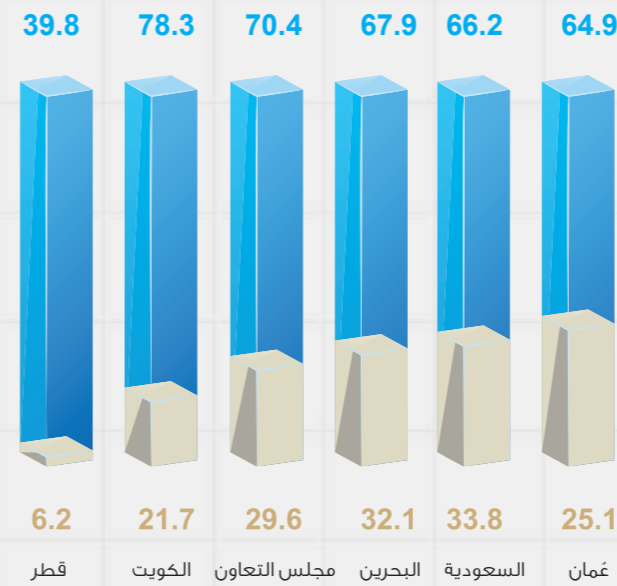
- لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية.  
- بيانات مملكة البحرين لعام ٢٠٢٢م هي لعام ٢٠٢١م.

● وباستثناء العمالة المنزلية التي تقدر بنحو ٤,٩ مليون عامل وعاملة في عام ٢٠٢٢م (لا تشمل العمالة المنزلية في دولة الإمارات العربية المتحدة والتي تقدر بنحو مليون عامل وعاملة)، فتشكل العمالة الخليجية نحو ٣٠٪ من إجمالي العمالة، حيث أعلاها سلطنة عُمان التي تشكل نحو ٣٥٪، وأدناها دولة قطر التي تشكل نحو ٦٪ من إجمالي العمالة في الدولة. (شكل رقم ٦)

5.4 مليون

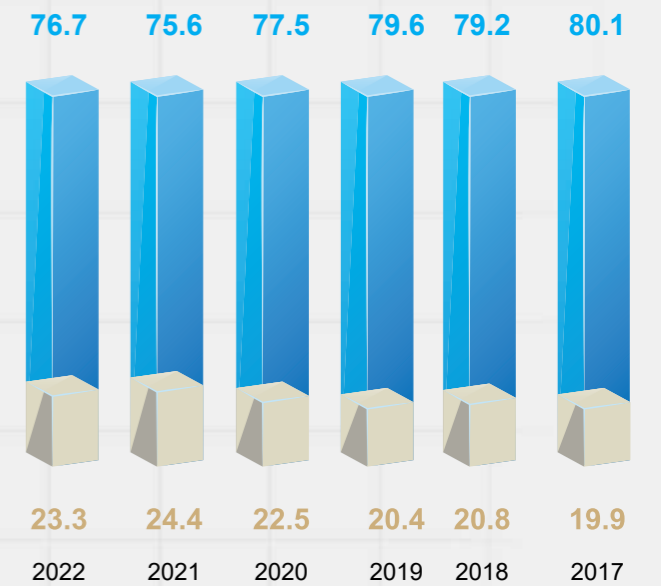
مواطن ومواطنة عاملين في مجلس التعاون (باستثناء الإمارات) في عام ٢٠٢٢م

شكل ٥: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية، ٢٠١٧ - ٢٠٢٢م (%)



● إن الأغلبية السكانية في بعض دول المجلس هي العمالة الوافدة، حيث تمثل حوالي ثلاثة أضعاف العمالة الخليجية (١٨ مليون عمالة وافدة مقابل ٥ مليون عمالة خليجية) على مستوى مجلس التعاون ما نسبته ٧٧٪ في عام ٢٠٢٢م. وبالرغم من ذلك هناك زيادة في نسبة العمالة الخليجية خلال الفترة الزمنية ٢٠١٧ - ٢٠٢٢م بسبب السياسات الوطنية التي تضمنتها الرؤى الوطنية لدول المجلس، بالإضافة إلى السياسات الخليجية كما اشترنا لها في الاجزاء السابقة. (شكل رقم ٥)

شكل ٥: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية، ٢٠١٧ - ٢٠٢٢م (%)

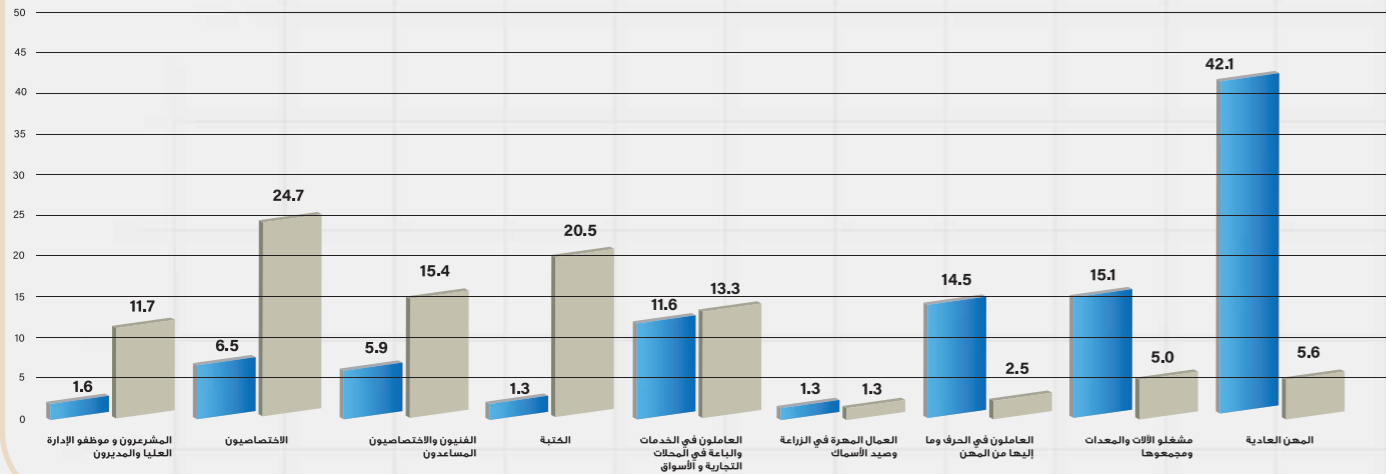


3 قد يعود النمو الواضح في حجم العمانيات العاملات خلال الفترة إلى تغيير منهجية العد المستخدمة بعد التعداد الإلكتروني 2020م، حيث تم شمول وتغطية جميع العاملين المؤمن عليهم وغير المؤمن عليهم.

1 العمالة التي تعمل ضمن نشاط أنشطة الأسر المعيشية التي تستخدم أفراداً أو إنتاج سلع وخدمات غير مميزة خاصة، والتي تقدر النسبة الأكبر منها كعمالة منزلية كالخدم والسائقين والطباخين ومربيات الأطفال.  
2 مع الأخذ بعين الاعتبار أن النسبة الفعلية للعمالة الخليجية من إجمالي العمالة الخلي في بعض دول مجلس التعاون قد تكون أعلى بسبب عدم شمول العاملين في الأمن والدفاع.



شكل ١٠: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية والمهنة، ٢٠٢٢م (%)



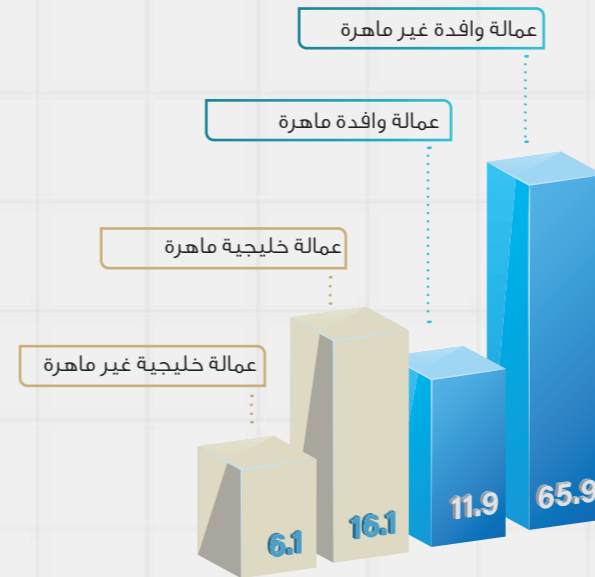
## 4.3

## التوزيع المهني والمهاري للعمالة

تتوزع المستويات التعليمية والمهارات الأعلى بين العمالة الخليجية مقارنة بالعمالة الوافدة، حيث هيكلية العمالة الخليجية باتجاه العمالة ذات التحصيل العلمي الأعلى (٢,٤٪) والمهن المتخصصة الماهرة (١٦,١٪)

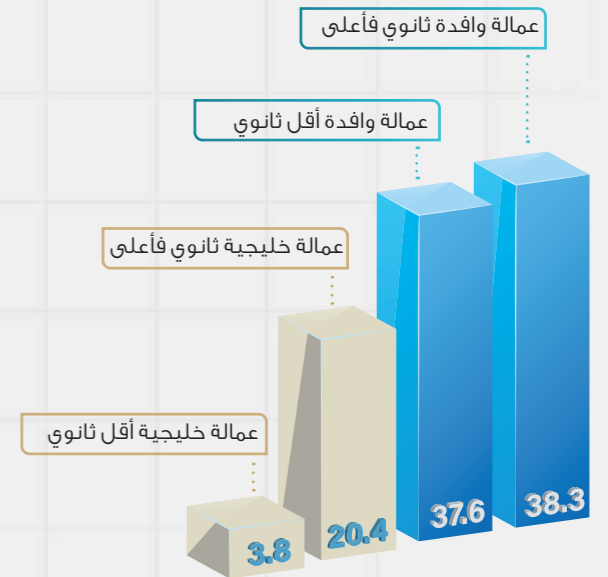
بالرغم من ذلك هناك نمو واضح في العمالة الخليجية من الإناث في مجلس التعاون فنحو ٦٠٠ ألف مواطنة حجم الزيادة في عدد المواطنات العاملات، بمتوسط نمو سنوي بلغ ٦,٥٪ خلال الفترة ٢٠١٧ - ٢٠٢٢م. وتصدر هذا النمو في سلطنة عُمان (١,٢٪)، تليها المملكة العربية السعودية ودولة قطر ودولة الكويت على التوالي (٣,٦٪، ٥,٦٪ و ٤,٥٪)، فيما بلغ المعدل في مملكة البحرين فقط ٣,٣٪ (شكل رقم ٧)

شكل ٩: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية وفئة المهنة، ٢٠٢٢م (%)



لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت لعدم توفرها حسب الجنسية  
- بيانات مملكة البحرين لعام ٢٠٢٢م هي لعام ٢٠٢١م  
- لحساب التوزيع النسبي تم استثناء (غير مبين) من العمالة الخليجية والوافدة

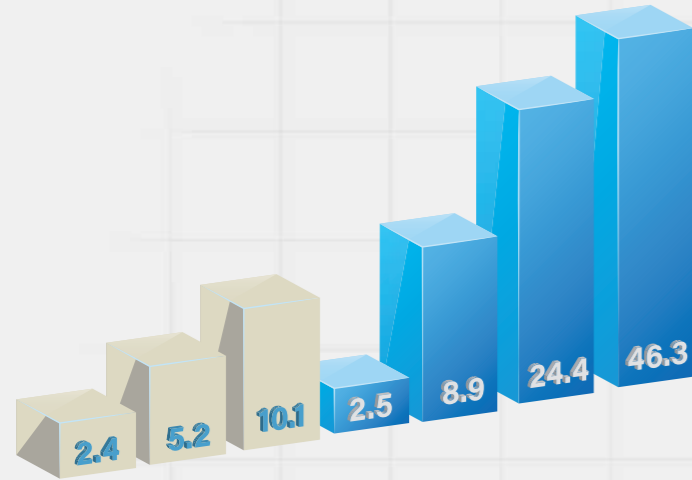
شكل ٨: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية والمستوى التعليمي، ٢٠٢٢م (%)



لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية  
- بيانات مملكة البحرين لعام ٢٠٢٢م هي لعام ٢٠٢١م  
- لحساب التوزيع النسبي تم استثناء (غير مبين) من العمالة الخليجية والوافدة



شكل ١٣: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع الأنشطة الاقتصادية، ٢٠٢٢م (%)

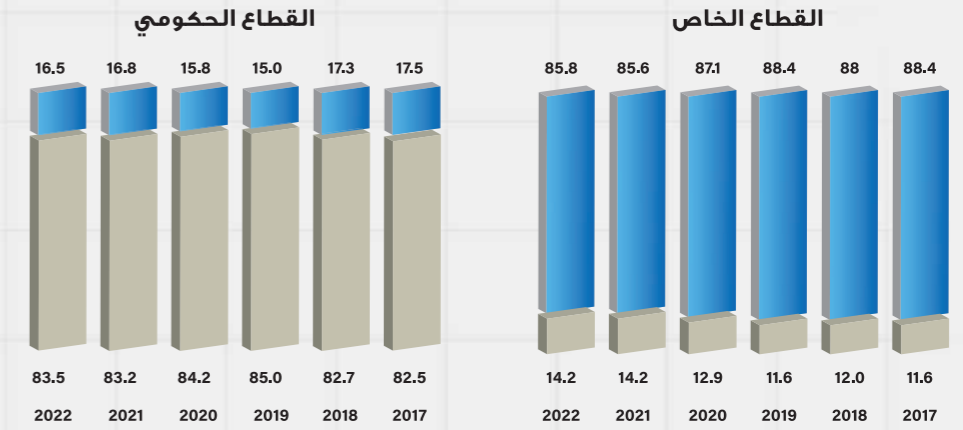


- لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية
- بيانات المملكة العربية السعودية لا تشمل العاملين في القطاع الحكومي المشمولين بالخدمة المدنية
- بيانات سلطنة عُمان لا تشمل القطاع الحكومي
- لحساب التوزيع النسبي تم استثناء (غير مبيّن) لكل من العمالة الخليجية والعمالة الوافدة

تركز العمالة الخليجية في قطاع الخدمات، فيما تتوزع العمالة الوافدة على جميع الأنشطة والقطاعات الاقتصادية (شكل رقم ١٣)، والتي تتطلب مهارات ومهارات متدنية من التعليم الخبرات المتخصصة والتي هي من الحقائق غير المفاجئة، والتي على الأغلب هي بحاجة إلى نشاط بدني كما في نشاط التشييد والبناء والذي يسجل ما نسبته (٢٠,٨%) بعد نشاط الاسر المعيشية التي تتضمن العمالة المنزلية كال خدم والسائقين والطباخين ومن إليهم (٢٨,٠%). (شكل رقم ١٤). ويمكن القول أن توزيع العمالة حسب القطاعات والأنشطة الاقتصادية وخاصة الوافدة أقرب إلى الثبات خلال السنوات الماضية في دول المجلس.

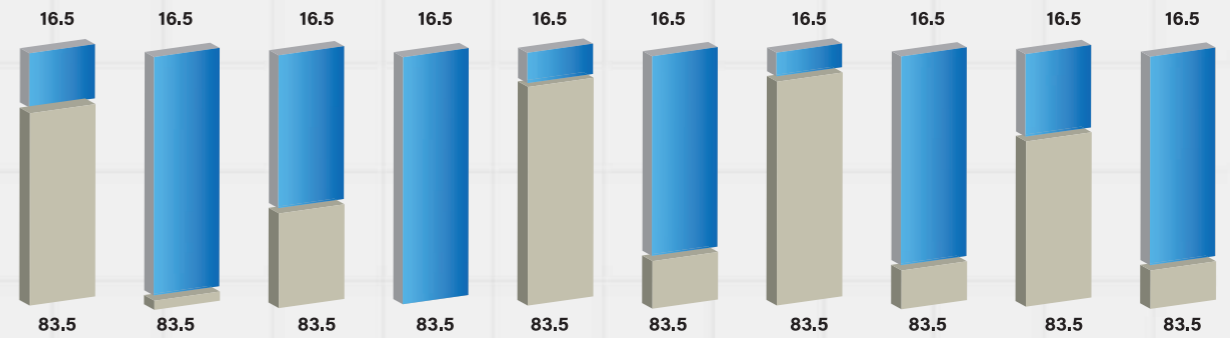
تركز العمالة الخليجية في قطاع الخدمات والتي يعود النسبة الأكبر منها في نشاط الإدارة العامة، فيما تتوزع على جميع القطاعات مقارنة بالعمالة الخليجية

شكل ١٤: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع العمل، ٢٠١٧ - ٢٠٢٢م (%)



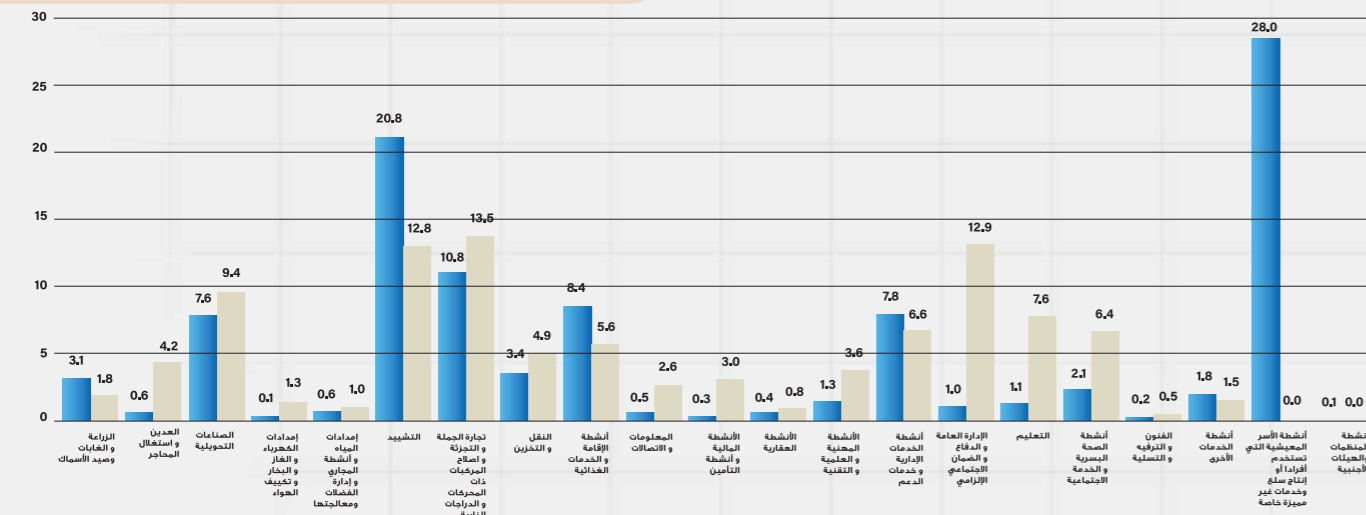
- لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية
- بيانات مملكة البحرين لعام ٢٠٢٢م هي لعام ٢٠٢١م.

شكل ١٥: التوزيع النسبي للعاملين في دول مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع العمل، ٢٠٢٢م (%)



- لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية
- بيانات مملكة البحرين لعام ٢٠٢٢م هي لعام ٢٠٢١م.

شكل ١٦: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع الأنشطة الاقتصادية، ٢٠٢٢م (%)



- لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية
- بيانات المملكة العربية السعودية لا تشمل العاملين في القطاع الحكومي المشمولين بالخدمة المدنية
- بيانات سلطنة عُمان لا تشمل القطاع الحكومي
- لحساب التوزيع النسبي تم استثناء (غير مبيّن) لكل من العمالة الخليجية والعمالة الوافدة



## 5.3

## معدل البطالة الخليجية

● لا بد من الإقرار إن العمالة الوافدة ساهمت بشكل إيجابي كبير في النمو والازدهار الاقتصادي في دول مجلس التعاون، حيث تواجدتها في عدد من الأنشطة الاقتصادية التي قد يكون من الصعب جداً تواجدها في العمالة الخليجية فيها على عكس السنوات الماضية كقطاع التشييد والبناء وقطاع التجارة وقطاع الفنادق والمطاعم كقطاعات غير نفطية وقطاعات استثمارية في الدولة. ومن جهة أخرى ساهمت العمالة الوافدة بشكل سلبي من خلال ارتفاع معدلات البطالة في بعض دول المجلس، خاصة في حقبة السنوات الأخيرة، حيث الانخراط الكبير للمواطنين الخليجيين في مؤسسات التعليم العالي وخاصة الإناث والمنح وفرص البعثات الدراسية التي توفرها دول المجلس لمواطنيها والتي أدت إلى ارتفاع عدد مخرجات التعليم وارتفاع عدد المواطنين الخليجيين الداخلين لسوق العمل، بالإضافة إلى سياسات تمكين المرأة الخليجية وتمكينها اقتصادياً من خلال دخولها في سوق العمل الخليجي

● وتباينت معدلات البطالة بين دول المجلس، والبعض منها أدنى من المعدل العالمي والذي يبلغ ٥,٨٪ في عام ٢٠٢٢م. (وباستثناء معدل البطالة في دولة قطر الذي يعتبر أدنى المعدلات عالمياً) فأن معدل البطالة في حالة عدم ثبات في بعض الدول خاصة بعد تأثير الجائحة الوبائية كوفيد - ١٩، فيما يسجل معدل البطالة في المملكة العربية السعودية انخفاضاً ملموساً خلال الفترة الزمنية ٢٠١٧ - ٢٠٢٢م من نحو ١٣٪ إلى ٨٪ بين المواطنين السعوديين، وهو ما تستهدفه سياسة التوظيف التي تنهجها المملكة والتي تستهدف ٧٪ في عام ٢٠٣٠م. (شكل رقم ١٥)

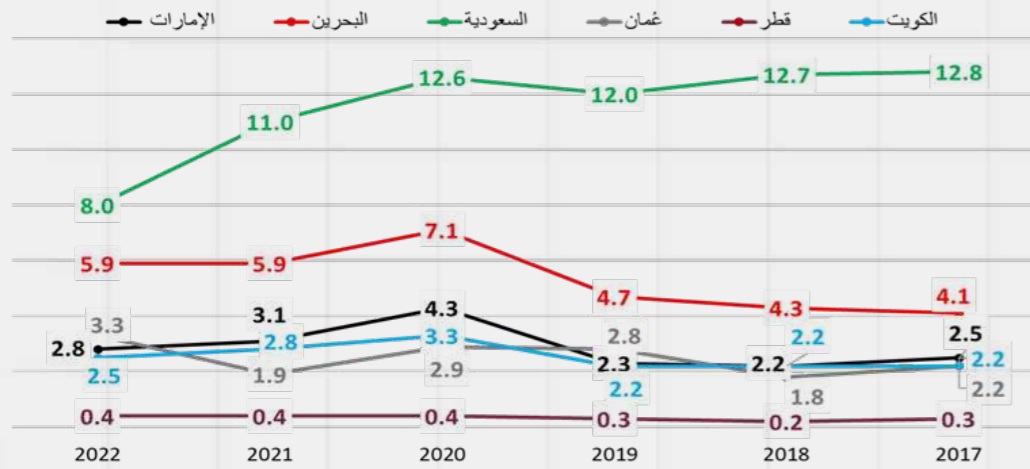
معدل البطالة في دول مجلس التعاون غير قابل للمقارنة نظراً لاختلاف منهجية حساب المعدل وغير متوفر على مستوى التكتل

● وما زال معدل البطالة للمواطنات الخليجيات مرتفعاً في جميع دول المجلس (باستثناء دولة قطر)، وهو أعلى من معدل بطالة المواطنين الذكور وأعلى من المعدل العالمي (٥,٨٪). (شكل رقم ١٦)

● بالرغم من ان غالبية السكان الوافدين هم من العاملين الا ان هناك جزء من هؤلاء السكان ممن يبحثون عن عمل وينافسون القوى العاملة الخليجية في عرض فرص العمل، لذا فأن معدل البطالة في دول مجلس التعاون غير قابل للمقارنة نظراً لاختلاف منهجية حساب المعدل، فبعض الدول يتم حساب المعدل من خلال التسجيل للتوظيف (الباحثين عن عمل) والبعض من خلال تنفيذ مسوح القوى العاملة التي توصي بها منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى أن البعض يتم حساب معدل البطالة الخليجية من خلال إجمالي القوى العاملة الكلي و ليس إجمالي القوى العاملة الخليجية مما يؤدي إلى انخفاض غير حقيقي للمعدل

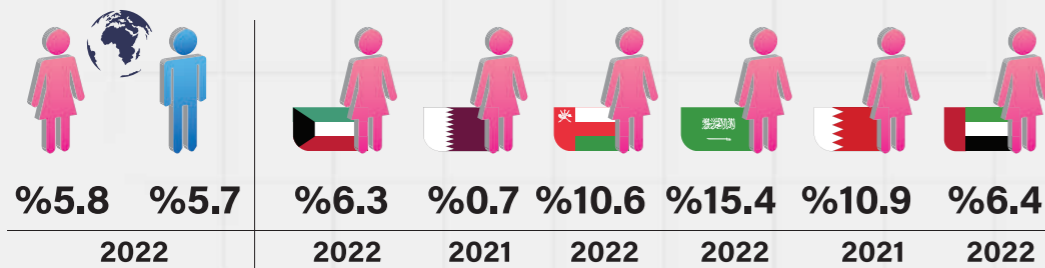
● ولا بد من الإشارة إلى سياسات تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في سوق العمل في بعض دول المجلس، حيث انخفض معدل بطالة المواطنات السعوديات خلال الفترة الزمنية ٢٠١٧ - ٢٠٢٢م من ٣١,٠٪ في عام ٢٠١٧م إلى ١٥,٤٪ في عام ٢٠٢٢م

شكل ١٣: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع الأنشطة الاقتصادية، ٢٠٢٢م (%)



- معدل البطالة في دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت هو معدل البطالة الكلي من تقديرات منظمة العمل الدولية  
- معدل البطالة في مملكة البحرين لعام ٢٠٢٢م هو لعام ٢٠٢١م

شكل ١٦: معدل البطالة للمواطنات الخليجيات في دول مجلس التعاون (%)



معدل البطالة في دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت هو معدل البطالة الكلي للإناث من تقديرات منظمة العمل الدولية



## القسم الرابع

قراءة إحصائية حول الوضع  
الراهن لسوق العمل الخليجي  
من منظور السوق الخليجية  
المشتركة



## 1.4

## قيام السوق الخليجية المشتركة

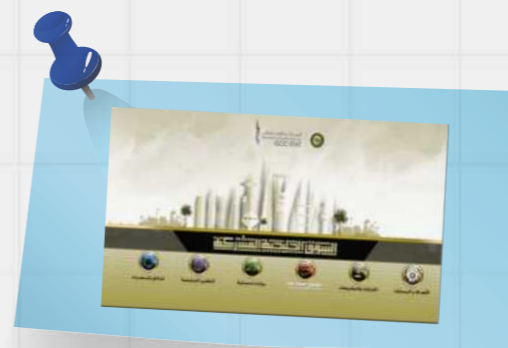
السوق الخليجية المشتركة هي أحد مراحل التكامل الاقتصادي التي تسعى دول المجلس لاستكمالها للوصول للوحدة الاقتصادية وتأتي بعد مرحلتها التجارية الحرة والاتحاد الجمركي. وقد جاء قيام السوق المشتركة لتقوية أواصر التعاون والتكامل بين الدول الأعضاء، وتعتمد على المبدأ الذي نصت عليه المادة الثالثة من الاتفاقية الاقتصادية ٢٠٠٢م « أن يعامل مواطنو دول المجلس الطبيعيون والاعتباريون في أي دولة من الدول الأعضاء نفس معاملة مواطنيها دون تفریق أو تمييز في كافة المجالات الاقتصادية »

تم اعلان قيام السوق الخليجية المشتركة في الدورة (٢٨) للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، ديسمبر ٢٠٠٧م، فيما تم اعتماد وثيقة السوق الخليجية المشتركة في الدورة (٢٩) للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، ديسمبر ٢٠٠٨م

- تهدف السوق الخليجية المشتركة إلى :
  - تحقيق المساواة في المعاملة بين مواطني دول المجلس في جميع المجالات الاقتصادية
  - إيجاد سوق واحدة يتم من خلالها الاستفادة مواطني دول المجلس من الفرص المتاحة في الاقتصاد الخليجي
  - فتح مجال أوسع للاستثمارات الخليجية في دول المجلس
  - تعزيز تنافسية اقتصادات دول المجلس عن طريق رفع الكفاءة في الإنتاج، وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة
  - تعظيم الفوائد الناجمة عن اقتصاديات الحجم؛
  - تحسين الوضع التفاوضي لدول المجلس وتعزيز مكانتها الفاعلة والمؤثرة بين التجمعات الاقتصادية الدولية

**المواطنة الاقتصادية الخليجية**  
«تحقيق المساواة التامة في المعاملة بين مواطني دول المجلس في كافة المجالات الاقتصادية في جميع الدول الأعضاء من خلال حرية الانتقال والعمل والإقامة، حق التملك والإرث، حرية ممارسة النشاط الاقتصادي، وحرية انتقال رؤوس الأموال»

تتكون السوق الخليجية المشتركة من العشر مسارات التي تشمل التنقل والإقامة، والعمل في القطاعات الحكومية والأهلية، والتأمين الاجتماعي والتقاعد، وممارسة المهن والحرف، ومزاولة جميع الأنشطة الاقتصادية والاستثمارية والخدمية، وتملك العقار، وتنقل رؤوس الأموال، والمعاملة الضريبية، وتداول وشراء الأسهم وتأسيس الشركات والتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية. والعمل جار في الأمانة العامة لمجلس التعاون على تطبيق وتفعيل مسارات جديدة بالإضافة إلى المسارات العشر للسوق الخليجية المشتركة والتي تم إدراجها ضمن خطة عمل لجنة السوق الخليجية المشتركة للفترة ٢٠٢٢ - ٢٠٢٤م.



## 2.4

## قاعدة بيانات السوق الخليجية المشتركة

حرصاً ومتابعة لاستكمال متطلبات السوق الخليجية المشتركة، أصدرت لجنة التعاون المالي والاقتصادي في اجتماعها (١١٤) المنعقد في المنامة - مملكة البحرين في نوفمبر ٢٠٢١م « قيام الأجهزة الإحصائية الوطنية بالدول الأعضاء بالعمل على بناء قواعد بيانات خاصة لمؤشرات السوق الخليجية المشتركة وإصدار نشرة إحصائية خاصة بها، لضمان توفر بيانات السوق الخليجية المشتركة وتحسين دقتها وجودتها »

وتتابع لجنة السوق الخليجية المشتركة استكمال تنفيذ بناء قواعد البيانات بالتنسيق مع المركز الإحصائي الخليجي، حيث تم الانتهاء من بناء هذه القواعد في بعض دول المجلس، وجار العمل على إنجازها في البعض الآخر. وفيما يلي بعض المؤشرات الإحصائية التحليلية لواقع سوق العمل الخليجي ذات العلاقة بانتقال العمالة الخليجية البيني ومد الحماية التأمينية من واقع قواعد بيانات السوق الخليجية المشتركة من دول مجلس التعاون والتي تعمل على تحديثها الأجهزة الإحصائية الوطنية بشكل دوري

## 1.2.4

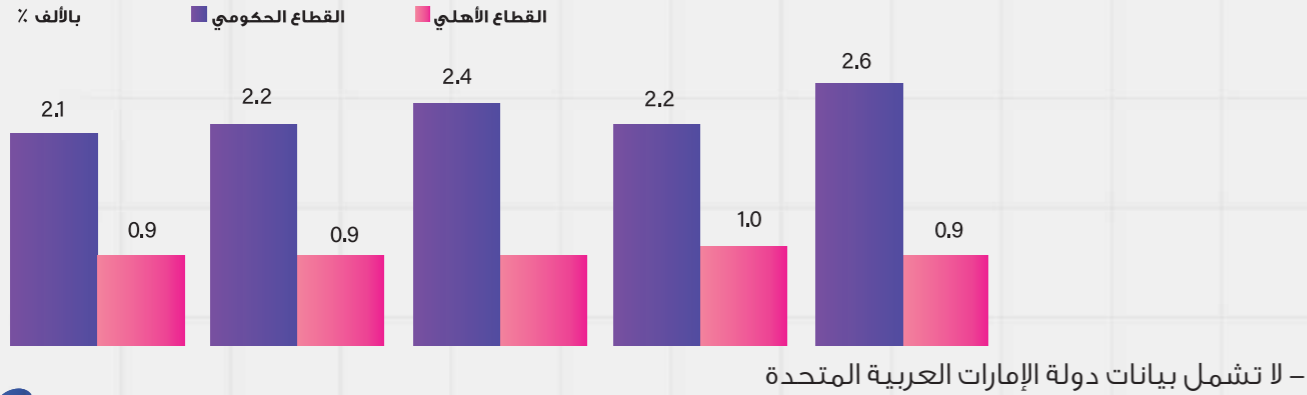
## انتقال العمالة الخليجية بين دول المجلس

٣٥ ألف من مواطني دول المجلس يعملون في الدول الأعضاء الأخرى في عام ٢٠٢١م بمتوسط نمو سنوي نحو ٣,١٪ خلال الفترة ٢٠٠٧ - ٢٠٢١م. وبالرغم من هذا النمو إلا أنه مازال عدد العاملين من مواطني دول المجلس في الدول الأعضاء الأخرى يشكل ٠,٣٪ من إجمالي العمالة الكلي في مجلس التعاون والبالغ حجمها نحو ٢٨ مليون نسمة في عام ٢٠٢١م. (شكل رقم ١٧)



ويشكل مواطنو دول مجلس التعاون العاملين في القطاع الحكومي في الدول الأخرى نحو ٢ بالألف مقابل نحو ١ بالألف في القطاع الأهلي في عام ٢٠٢١م، بالرغم من قرارات المجلس الأعلى والقرارات التشريعية الوطنية الصادرة لتسهيل تنقل مواطني دول المجلس إلى الدول الأعضاء الأخرى. (شكل رقم ١٩)

شكل ١٩: نسبة مواطني دول المجلس العاملين بالدول الأعضاء الأخرى من إجمالي العاملين في مجلس التعاون حسب قطاع العمل، ٢٠١٧ - ٢٠٢١م (% بالألف)



الكويت والإمارات الأكثر توظيفاً لمواطني دول المجلس الأخرى والسعوديون والعُمانيون أكثر مواطني دول المجلس

#### 1.1.2.4

#### توزيع العمالة الخليجية العاملة في الدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة مقر العمل وجنسية العامل

دولة الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة الأكثر توظيفاً لمواطني دول المجلس الأخرى في كلا القطاعين الحكومي والأهلي (٨١٪). وتستقطب دولة الكويت حوالي نصف (٤٨,٨٪، ٥ آلاف) مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي مقابل حوالي (٤١,٣٪، ١٠ آلاف) في القطاع الأهلي في عام ٢٠٢١م (شكل رقم ٢٠ و ٢١)

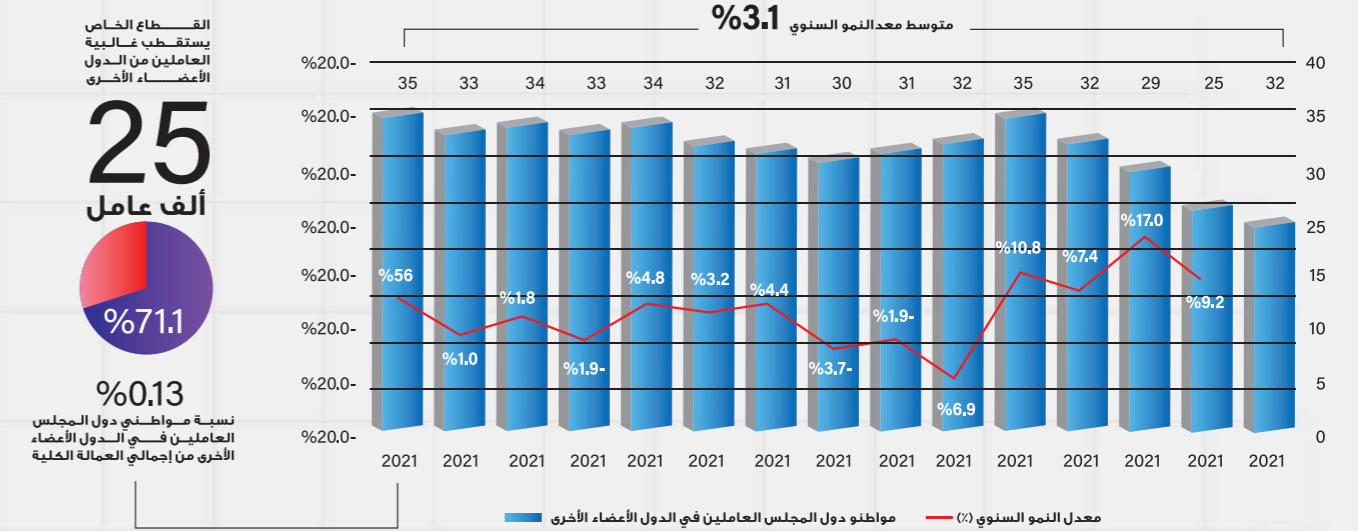
السعوديين يشكلون ٥٠٪ من إجمالي مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى في كلا القطاعين الحكومي والأهلي. توزعت بنسبة ٥٢,٦٪ من إجمالي مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي، ونحو ٤٩,٤٪ من إجمالي مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي في عام ٢٠٢١م. (شكل رقم ٢٢ و ٢٣)

تلاههم العُمانيون بما نسبته ٢٨,٤٪ من إجمالي مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى في كلا القطاعين الحكومي والأهلي (٤,٥٪ في القطاع الحكومي مقابل ٢٣,٥٪ في القطاع الأهلي) في عام ٢٠٢١م.

٨٥,٣٪ من مواطني دول المجلس الأخرى العاملين في القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة هم عُمانيين، و ٨٧,١٪ في دولة الكويت من السعوديين في عام ٢٠٢١م.

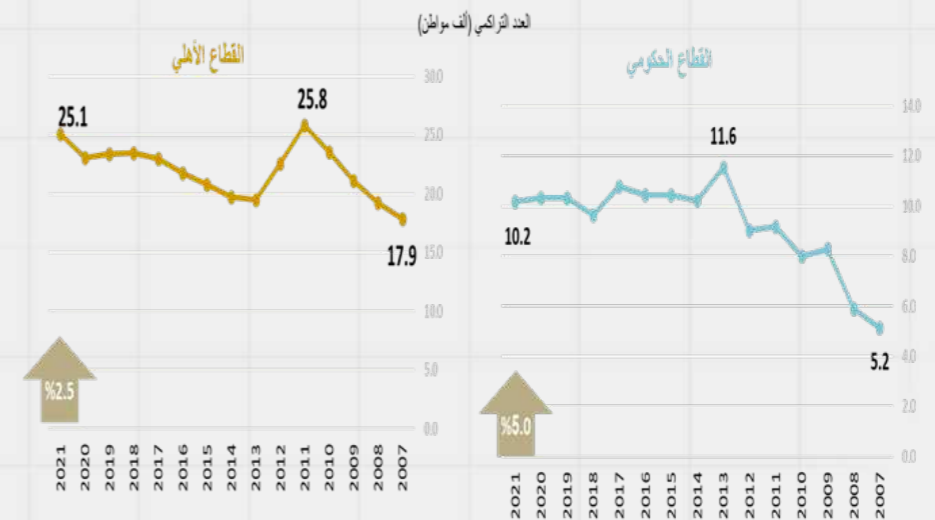
٨٨,٠٪ من مواطني دول المجلس الأخرى العاملين في القطاع الأهلي في دولة الإمارات العربية المتحدة هم عُمانيين، و ٧٣,٠٪ في دولة الكويت من السعوديين في عام ٢٠٢١م.

شكل ١٧: توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى، ٢٠٠٧ - ٢٠٢١م (ألف)



القطاع الخاص يستقطب غالبية مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى (٢٥ ألف). وشهد القطاعين الحكومي والأهلي نموًا في العاملين من مواطني دول المجلس الأخرى منذ انطلاقة السوق الخليجية المشتركة ولكن بوتيرة أكبر في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاع الأهلي، فبلغ متوسط النمو السنوي ٥,٠٪ مقابل ٢,٥٪ على التوالي خلال الفترة ٢٠٠٧ - ٢٠٢١م. (شكل رقم ١٨)

شكل ١٨: توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى حسب قطاع العمل، ٢٠٠٧ - ٢٠٢١م (ألف)





## 2.2.4

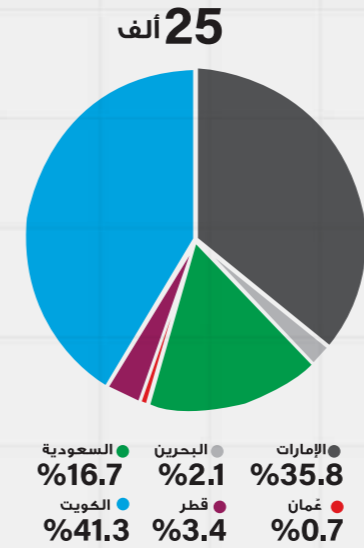
## مد الحماية التأمينية بين دول المجلس

يقصد بنظام مد الحماية التأمينية هو امتداد مظلة التأمين الاجتماعي لتشمل المواطنين الخليجيين العاملين بدول مجلس التعاون في أي دولة غير دولهم، حيث صدر نظام مد الحماية التأمينية بقرار من المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في الدورة (٢٥) ديسمبر ٢٠٠٤م، حيث ساهم هذا النظام في تسهيل انتقال العمالة الخليجية بين دول المجلس من خلال توفير الحماية التأمينية لمواطني دول المجلس الذين يعملون خارج دولهم في أي من الدول الأعضاء الأخرى كما لو كان في دولته.

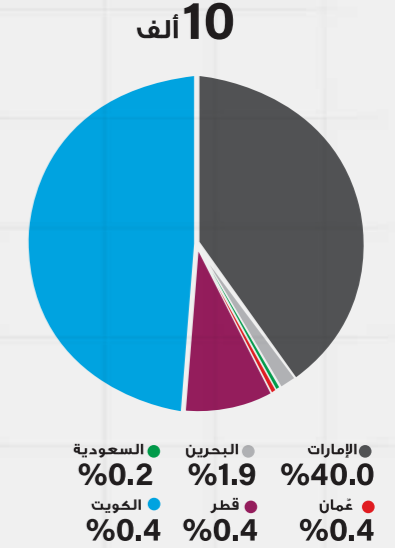
تطور في عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى المشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية في كلا القطاعين الحكومي والأهلي منذ انطلاقة السوق الخليجية المشتركة، حيث بلغ عدد العاملين الخليجيين العاملين في دول المجلس الأخرى المشمولين بنظام الحماية التأمينية نحو ٣٣,٤ ألف مواطن بمتوسط نمو سنوي (١,١٪) في القطاع الحكومي و (١,٦٪) في القطاع الأهلي. (شكل رقم ٢٤)

وقد يكون من المفيد التفكير في إمكانية توحيد نظم التقاعد والتأمينات الاجتماعية على المستوى الوطني والخليجي، بحيث تتوحد الامتيازات والحقوق التقاعدية للقطاعين لتلافي التفاوت في نسبة الاشتراكات التي يدفعها العامل وصاحب العمل.

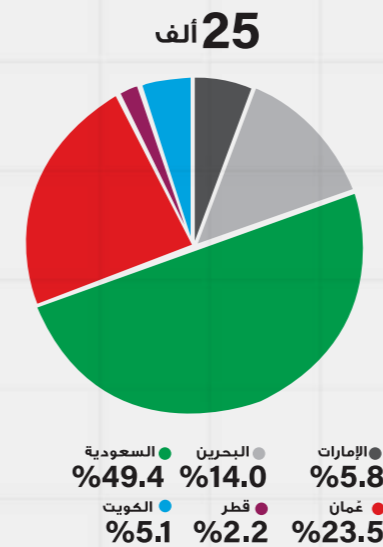
شكل ٢١: نسبة مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي بالدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة مقر العمل، ٢٠٢١م



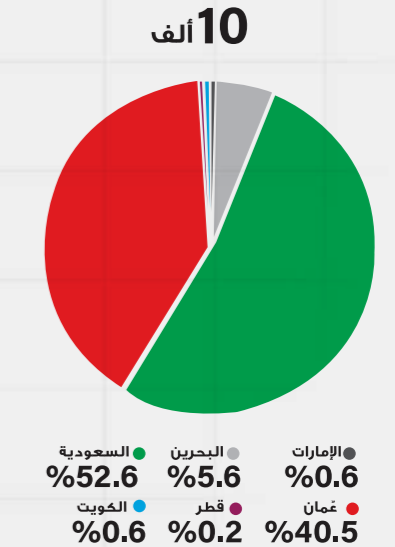
شكل ٢٠: نسبة مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة مقر العمل، ٢٠٢١م



شكل ٢٣: نسبة مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي بالدول الأعضاء الأخرى حسب جنسية العامل، ٢٠٢١م



شكل ٢٢: نسبة مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول الأعضاء الأخرى حسب جنسية العامل، ٢٠٢١م

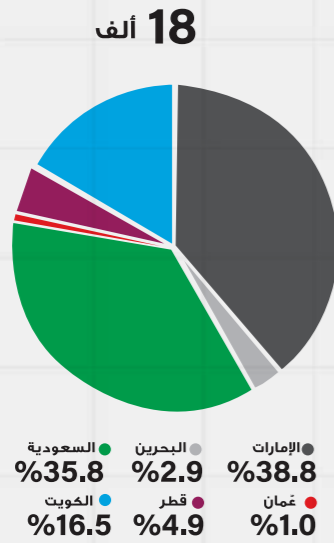


### السوق الخليجية المشتركة، المادة ٣ من الاتفاقية الاقتصادية

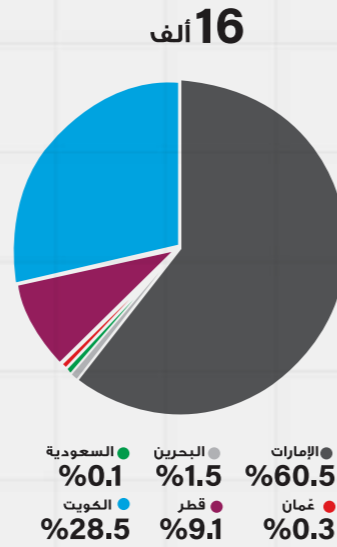
« يُعامل مواطنو دول المجلس الطبيعيون والاعتباريون في أي دولة من الدول الأعضاء نفس معاملة مواطنيها دون تفریق أو تمييز في كافة المجالات الاقتصادية ولاسيما التأمين الاجتماعي والتقاعد»



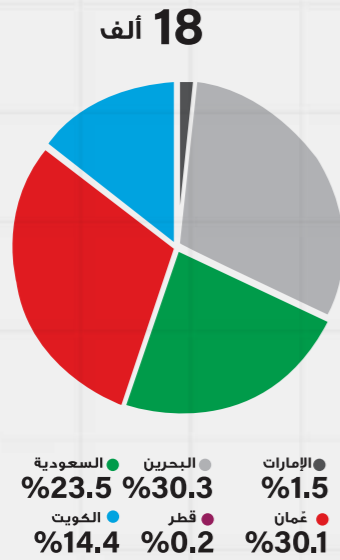
شكل ٢٦: نسبة مواطني دول المجلس العاملين المشمولين بالتأمينات الاجتماعية في الدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة مقر العمل، ٢٠٢١م (%)



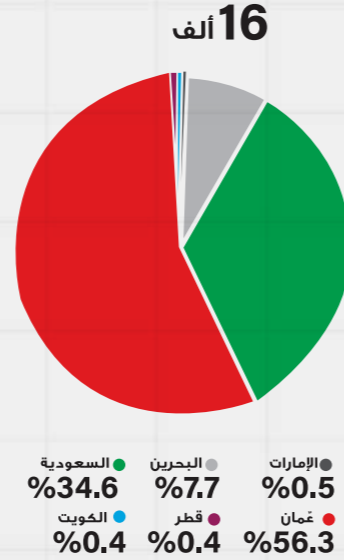
شكل ٢٥: نسبة مواطني دول المجلس العاملين المشمولين بالتقاعد في الدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة مقر العمل، ٢٠٢١م (%)



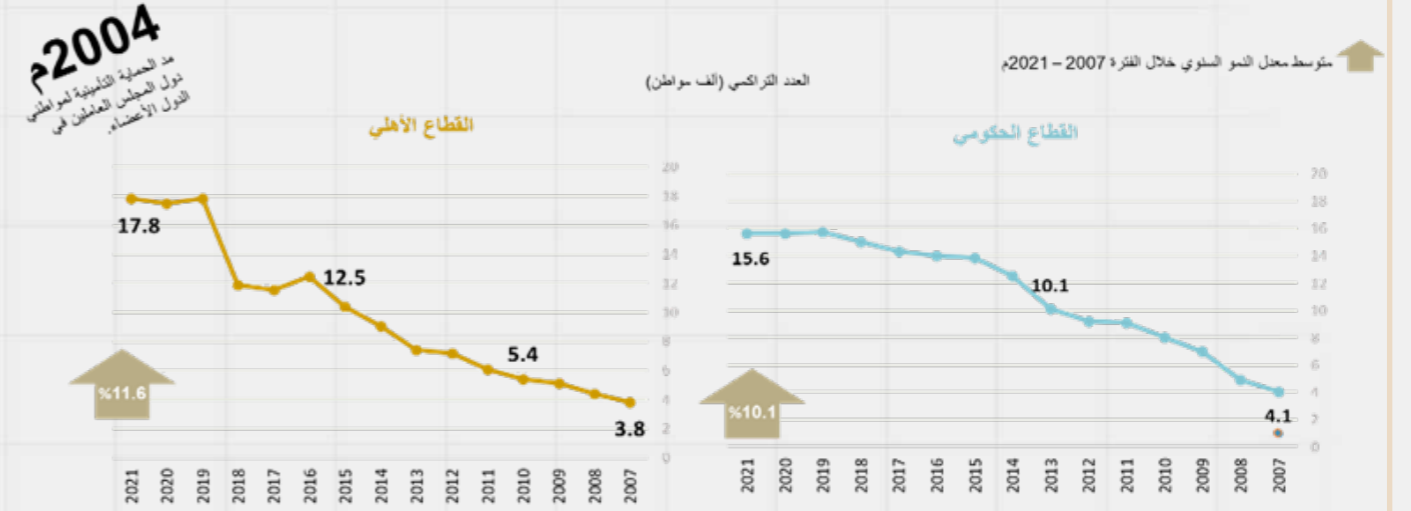
شكل ٢٨: نسبة مواطني دول المجلس العاملين المشمولين بالتأمينات الاجتماعية في الدول الأعضاء الأخرى حسب جنسية العامل، ٢٠٢١م



شكل ٢٧: نسبة مواطني دول المجلس العاملين المشمولين بالتقاعد في الدول الأعضاء الأخرى حسب جنسية العامل، 2021م



شكل ٢٤: توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس المشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية في الدول الأعضاء الأخرى حسب قطاع العمل، ٢٠٠٧-٢٠٢١م (ألف)



- بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة، مملكة البحرين، ودولة الكويت في القطاع الحكومي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١م هي لعام ٢٠١٩م  
- بيانات دولة الكويت في القطاع الأهلي للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١م هي للعام ٢٠١٨م.

#### 1.2.2.4

#### توزيع العمالة الخليجية المشمولة بالتقاعد والتأمين الاجتماعي حسب الدولة مقر العمل وجنسية العامل

العُمانيون يشكلون النسبة الأكبر من إجمالي مواطني دول المجلس العاملين المشمولين بالتقاعد أو التأمينات الاجتماعية على حد سواء (٥٦,٣% و ٣٠,١% على التوالي). تلاهم السعوديون (٣٤,٦% و ٢٣,٥% على التوالي) في عام ٢٠٢١م. (شكل رقم ٢٧ و ٢٨)

دولة الإمارات العربية المتحدة الأكثر توظيفاً لمواطني دول المجلس الأخرى المشمولين بالتقاعد (٦٠,٥%)، تلاها دولة الكويت (٢٨,٥%). فيما كانت دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية الأكثر توظيفاً لمواطني دول المجلس المشمولين بالتأمينات الاجتماعية (٣٨,٨% و ٣٥,٨% على التوالي) في عام ٢٠٢١م (شكل رقم ٢٥ و ٢٦)



### وكتائج أولية لهذه الدراسة:

- لا زالت دول المجلس تطبق نسبة التوطين المحلي للوظائف وليس التوطين الخليجي باستثناء مملكة البحرين.
- هنالك عدم مساواة في الرواتب والترقيات لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي في الدول الأعضاء الأخرى مع مواطني الدول مقر العمل
- اقتصار فرص التدريب وبناء القدرات على مواطني الدولة في مقر العمل.
- اعطاء الأولوية في التعيين لمواطني دولة المقر ومعاملة المواطن الخليجي معاملة الوافد في التعيين.
- عدم إقبال مواطني دول المجلس على بعض الوظائف المتاحة والمعروضة للتوظيف.
- عدم الرغبة من قبل الدولة (مقر العمل) في التوظيف لبعض الوظائف خاصة في بعض المجالات المتخصصة.
- هناك مزايا للعاملين من مواطني الدولة لا تقدم لمواطني الدول الأعضاء الأخرى العاملين في الدولة مقر العمل.
- صعوبة وتأخير إجراءات التأمينات الاجتماعية

### ومقترحات من قبل المواطنين الاعتباريين في هذه الدراسة:

تأهيل و تدريب العمالة الخليجية في المجالات و التخصصات المطلوبة

توعية المواطن الخليجي بقرارات العمل الخليجي المشترك والإعلان عنها و عن التشريعات و الأنظمة الخاصة بها

تسهيل و تسريع إجراءات و معاملات التأمينات الاجتماعية

## 3.4 مؤشرات إحصائية لقياس مدى تنفيذ قرارات العمل الخليجي المشترك على أرض الواقع المتعلقة بالسوق الخليجية المشتركة

### اللجنة الوزارية المكلفة بمتابعة تنفيذ القرارات ذات العلاقة بالعمل المشترك

تقوم الأمانة العامة بتكليف المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لإعداد مؤشرات إحصائية لتنفيذ قرارات العمل المشترك على أرض الواقع، الاجتماع (١٥) تاريخ ٣ مارس ٢٠١٦م

قيام دول المجلس باستكمال تنفيذ المسح الإحصائي (جمع البيانات) للمرحلة الثالثة من دراسة قياس مدى تنفيذ قرارات العمل الخليجي المشترك على أرض الواقع، والانهاء منه خلال العام ٢٠٢٢م، وموافاة المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بالبيانات الميدانية خلال العام ٢٠٢٢م كحد أقصى، الاجتماع (٢٣) تاريخ ١٦ أكتوبر ٢٠٢٢م

وتنفيذًا لقرارات المجلس الأعلى واللجنة الوزارية المكلفة بمتابعة قرارات العمل الخليجي المشترك على أرض الواقع، نفذ المركز الإحصائي الخليجي مسح استطلاع رأي للأشخاص الاعتباريين (المؤسسات الخليجية العاملة في الدول الأعضاء الأخرى) وللمؤسسات الحكومية في عام ٢٠١٧م كمسح تجريبي، بالإضافة إلى جلسات نقاشية مع المؤسسات التابعة للأمانة العامة لمجلس التعاون ذات العلاقة بالسوق الخليجية المشتركة، في حين تم تنفيذ المسح الرئيسي في عام ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣م

يولي أصحاب الجلالة والسمو قادة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حفظهم الله ورعاهم اهتماماً كبيراً بتوفير الحياة الكريمة لمواطني دول المجلس وتحقيق الرفاه والأمن والاستقرار لهم، وتأتي القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى ترجمة لتلك الاهتمامات وتنفيذاً لتطلعات القادة الرامية إلى النهوض بالوضع الاقتصادي والاجتماعي لدول مجلس التعاون. ومن هذا المنطلق جاء تكليف المركز الإحصائي الخليجي لوضع مؤشرات إحصائية تقيس مدى تنفيذ قرارات العمل الخليجي المشترك على أرض الواقع المتعلقة بالسوق الخليجية المشتركة كالاتي

### المجلس الأعلى لمجلس التعاون

تطوير لوحة أداء تفصيلية لمستوى التنفيذ للسوق الخليجية المشتركة و الرفع أولاً بأول عن نتائجها إلى هيئة الشؤون الاقتصادية و التنموية، اللقاء التشاوري (١٧) تاريخ ٢١ مايو ٢٠١٧م



## مقترحات وتوصيات

### سوق عمل خليجي متكامل لتحقيق التنمية المستدامة في دول مجلس التعاون

ومن السياق السابق من خلال استعراض الوضع الراهن لواقع توطين الوظائف في دول مجلس التعاون وتسهيل انتقال العمالة الخليجية فيما بين دول المجلس والتي من شأنها أن تقلل من معدلات البطالة في بعض دول المجلس، وإلى كل الإستراتيجيات والسياسات التي أقرت واعتمدت لتسهيل انتقال العمالة الخليجية بين دول المجلس، والمساواة في المعاملة لمواطني دول المجلس كمواطني الدول مقر العمل في العمل في القطاعات الحكومية والأهلية والحماية التأمينية. ما تزال هناك تطلعات وطموحات مستقبلية خلص إليها المختصين والمسؤولين والمهتمين بسوق العمل الخليجي في دول مجلس التعاون خلال استعراضهم للتحديات التي تواجه الانتقال البيئي للعمالة الخليجية فيما بين دول مجلس التعاون والجهود الوطنية المبذولة في التوطين في كل دولة من دول المجلس . فالتطلعات والطموح تتجلى في الآتي

#### البيانات والإحصائيات

- أهمية اطلاع متخذ القرار واقع بيانات وإحصائيات سوق العمل الخليجي بصورة دورية من خلال قيام المركز الإحصائي الخليجي بالتنسيق والتعاون مع المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول المجلس بعرض على أعمال لجنة وزراء العمل بدول المجلس والتحديات التي تواجه توفير إحصاءات العمل في المنطقة
- أهمية بناء قواعد بيانات في الدول الأعضاء تشمل التأمين ضد التعطل والباحثين عن عمل للاستفادة منها في حساب المؤشرات الإحصائية
- أهمية قيام دول المجلس بتنفيذ المسوح المتخصصة بالقوى العاملة (الأسرية والمنشآت الاقتصادية) بشكل دوري بالإضافة إلى مصادر البيانات الأخرى ومنها السجلات الإدارية التي تمكن من المقارنات الدولية والإقليمية.
- أهمية أن تقوم دول المجلس بتوفير بيانات تفصيلية عن مواطني دول المجلس المقيمين والعاملين في الدول الأعضاء الأخرى حسب الجنسية، والجنس، المستوى التعليمي، النشاط الاقتصادي، المهن ومستويات الأجور

#### السياسات والمبادرات

- أهمية تحقيق التكامل بين أسواق العمل في دول المجلس، والسعي لتطوير أدوات ومنصات لتبادل المعلومات حول مستويات العرض والطلب على القوى العاملة في كل دولة من الدول الأعضاء
- صياغة أدوات تشريعية وأخرى إجرائية لتذليل التحديات التي تواجه زيادة حجم الانتقال البيئي للعمالة الخليجية بين دول المجلس
- وضع الخطط والبرامج الرامية إلى تقليل أعداد العمالة الوافدة في دول المجلس من خلال تنظيم أسواق العمل واعتماد سياسات لترشيد استخدام العمالة الوافدة والاستفادة من فائض القوى العاملة الخليجية.
- التأكيد على ضرورة أن تشرع كل دولة من دول المجلس في تنظيم سوق العمل من خلال اعتماد سياسات تشغيل وطنية تربط مستهدفاتها مع خطة خليجية يتم إعدادها وفق رؤية خليجية شاملة لإصلاح سوق العمل الخليجي





## مصادر البيانات والمعلومات

18. استراتيجية العمل المشترك في مجال العمل والقوى العاملة بدول مجلس التعاون ، 2019 – 2023م
19. الاستراتيجية الخليجية للسياحة، 2022 – 2030م
20. وزارة الموارد البشرية والتوطين، تطور سياسات سوق العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة، ورشة عمل توطين الوظائف في دول المجلس، صحر – سلطنة عُمان، 25 – 26 سبتمبر 2023م
21. وزارة العمل، مملكة البحرين [/https://www.misd.gov.bh](https://www.misd.gov.bh)
22. برنامج تمكين، مملكة البحرين، [/https://www.tamkeen.bh/ar](https://www.tamkeen.bh/ar)
23. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تجربة المملكة العربية السعودية في توطين الوظائف، ورشة عمل توطين الوظائف في دول المجلس، صحر – سلطنة عُمان، 25 – 26 سبتمبر 2023م
24. صندوق تنمية الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية، <https://www.hrdf.org.sa/program/%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC-%D8%AA%D9%88%D8%B7%D9%8A%D9%86>
25. وزارة العمل، السياسة الوطنية للتشغيل، ورشة عمل توطين الوظائف في دول المجلس، صحر – سلطنة عُمان، 25 – 26 سبتمبر 2023م
26. البرنامج الوطني للتشغيل، سلطنة عُمان، <https://www.nce.gov.om>
27. البرنامج الوطني للتشغيل يدعم ثقافة العمل الحر ويوفر حلولاً مستدامة للباحثين عن عمل – الموقع الرسمي لجريدة عمان (omandaily.om)
28. وزارة العمل، جهود دولة قطر في مجال توطين الوظائف وتحقيق التكامل في سوق العمل، ورشة عمل توطين الوظائف في دول المجلس، صحر – سلطنة عُمان، 25 – 26 سبتمبر 2023م
29. الهيئة العامة للقوى العاملة، تجربة دولة الكويت في توطين الوظائف في دول مجلس التعاون في ضوء قرارات المجلس الأعلى ومتطلبات السوق الخليجية المشتركة، ورشة عمل توطين الوظائف في دول المجلس، صحر – سلطنة عُمان، 25 – 26 سبتمبر 2023م
30. الهيئة العامة للقوى العاملة في دولة الكويت، <https://www.manpower.gov.kw/RecruitManagementForCompanies.aspx>

1. الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، <https://www.gcc.sg.org>
2. الأمانة العامة لمجلس التعاون، <https://www.gcc-sg.org/ar-sa/MediaCenter/NewsCooperation/News/Pages/news2023-7-12-4.asp>
3. المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، <http://www.gcclsa.org>
4. المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، توطين الوظائف في دول مجلس التعاون، الواقع والآمال / أوراق عمالية – الإصدار (2) يونيو 2022م
5. المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، [/https://gstat.org](https://gstat.org)
6. المركز الاتحادي للتنافسية والإحصاء، دولة الإمارات العربية المتحدة، [/https://www.fcsc.gov.ae](https://www.fcsc.gov.ae)
7. هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية، مملكة البحرين، [/https://www.iga.gov.bh](https://www.iga.gov.bh)
8. الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية، <https://www.stats.gov.sa>
9. المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلطنة عُمان، <https://www.ncsi.gov.om>
10. جهاز التخطيط والإحصاء، دولة قطر، <https://www.psa.gov.qa>
11. الإدارة المركزية للإحصاء، دولة الكويت، <https://www.csb.gov.kw>
12. منظمة العمل الدولية، <https://ilostat.ilo.org>
13. الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون 2001م، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الثانية، 2004م
14. وثيقة السوق الخليجية المشتركة 2007م، تم اعتماد هذه الوثيقة في الدورة (29) للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، في مسقط – سلطنة عُمان، ديسمبر 2008م
15. استراتيجية التنمية الشاملة المطورة بعيد المدى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 2010 – 2025م، الشؤون الاقتصادية، إدارة التخطيط والتنمية، 2011م
16. الاستراتيجية الموحدة للتنمية الصناعية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الوثيقة المحدثه 2022 – 2030م، منظمة الخليج للاستشارات الصناعية، يوليو 2022م
17. الإطار العام المطور للاستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2012م.









المركز الإحصائي  
لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية  
GCC-STAT



قراءة إحصائية

## توطين الوظائف في سوق العمل الخليجي

تحليل الوضع الراهن في ضوء ممارسات  
التوطين في دول مجلس التعاون

