

قراءة إحصائية

توطين الوظائف في سوق العمل الخليجي

تحليل الوضع الراهن في ضوء ممارسات
التوطين في دول مجلس التعاون

ومضات فكر مشرقة

لقادة دول مجلس التعاون الخليجي - حفظهم الله ورعاهم -

“ إن 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”



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

من كلمة سموه في تكريم الفائزين بجائزة “نفس”
في دورتها الأولى 2022-2023م

“ إن 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 مواردها البشرية وإعداد القيادات الشابة، لتمكينهم من استثمار الخيارات المناسبة التي تؤهلهم للإندماج في سوق العمل والإسهام في البناء الوطني”



صاحب الجلالة
الملك حمد بن عيسى آل خليفة
ملك مملكة البحرين

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

“ 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”



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

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

“ إن 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 ”

من كلمة جلالته في اجتماع مجلس الوزراء الموقر بمبنى مجلس الوزراء بمسقط، 2021م



“ إن النمو الاقتصادي يعتمد اعتمادًا كبيرًا على الاستثمار في رأس المال البشري، خصوصًا العاملين في المؤسسات الحكومية، لتمكينه من التعامل والتفاعل مع الاقتصاد العالمي القائم على المعرفة والتنافسية ”

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



“ إن أهمية تطوير التعليم الفني والمهني للربط بين مخرجات التعليم وبين متطلبات واحتياجات سوق العمل والتنمية الشاملة، وإن المورد البشري هو أساس خطة التنمية الاقتصادية ”

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



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



صاحب السمو
الشيخ تميم بن حمد آل ثاني
أمير دولة قطر



صاحب السمو
الشيخ نواف الأحمد الجابر الصباح
أمير دولة الكويت



كلمة الأمين العام

معالي جاسم محمد البديوي
الأمين العام لمجلس التعاون لدول الخليج العربية

“

إنه 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.

”

من كلمة معاليه في حفل تكريم الكفاءات الخليجية بقطاع الخدمة المدنية، 19 سبتمبر 2023م



كلمة المدير العام

الدكتور نبيل محمد بن شمس

المدير العام للمركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

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، وتوطين 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 (2021 – 2025م)، والمعتمدة من قبل المجلس الوزاري لمجلس التعاون في دورته (148) المنعقدة في يونيو 2021م، إلى توفير رقم خليجي موحد لإحصاءات العمل في دول المجلس، مبني على معلومات وبيانات إحصائية عالية الجودة، تعكس التغيرات في سوق العمل بشكل دقيق، ويمكن الاعتماد عليها من قبل الجهات الرسمية وصناع القرار في رسم السياسات والإستراتيجيات المستقبلية المتعلقة بسوق العمل بما فيها مجال التشغيل والتوطين وتعزيز العمالة الخليجية وإحلالها محل العمالة الوافدة.

من هذا المنطلق، يقدم المركز الإحصائي الخليجي هذا التقرير بشأن واقع توطين 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 للمكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية على التعاون الدائم، وللأجهزة الإحصائية الوطنية ولجميع الجهات المعنية في دول المجلس على توفير البيانات والمعلومات الإحصائية، ويرحب بأي اقتراحات تساهم في تطوير هذا التقرير.



المحتويات

12 الملخص التنفيذي

القسم الأول: السياسات والإستراتيجيات المعززة للعمل
الخليجي المشترك فـي توطين الوظائف 14

- 1.1 مقدمة 16
- 2.1 الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون (المطورة) 2001م 18
- 1.2.1 المادة الثالثة - السوق الخليجية المشتركة 18
- 2.2.1 المادة السابعة - التنمية الشاملة 19
- 3.2.1 المادة الثامنة - التنمية الصناعية 19
- 4.2.1 المادة الثالثة عشرة - الإستراتيجية السكانية 20
- 5.2.1 المادة السادسة عشرة - توطين القوى العاملة 21
- 6.2.1 المادة السابعة عشرة - زيادة مساهمة الأيدي العاملة الوطنية وتدريبها 21
- 3.1 إستراتيجية العمل المشترك في مجال العمل والقوى العاملة بدول مجلس التعاون 2023-2019م 22
- 4.1 إستراتيجية مجلس التعاون في مجال الخدمة المدنية وتنمية الموارد البشرية 2025-2021م 22
- 5.1 الإستراتيجية الخليجية للسياسة 2030-2023م 23
- 6.1 إستراتيجية العمل الخليجي المشترك لشؤون المرأة 2029-2024م 23

القسم الثاني: الجهود الوطنية لدول مجلس التعاون لدول
الخليج العربية في ضوء ممارسات توطين الوظائف 24

- 1.2 دولة الإمارات العربية المتحدة 26
- 2.2 مملكة البحرين 30
- 3.2 المملكة العربية السعودية 34
- 4.2 سلطنة عُمان 38
- 5.2 دولة قطر 42
- 6.2 دولة الكويت 46
- 7.2 مجلس التعاون الخليجي 50

القسم الثالث: قراءة إحصائية حول الوضع الراهن لسوق العمل الخليجي 54

- 1.3 مقدمة 56
- 2.3 العمالة في دول مجلس التعاون 57
- 3.3 التوزيع النوعي (الجنس) للعمالة 59
- 4.3 التوزيع المهني والمهاري للعمالة 60
- 5.3 التوزيع القطاعي للعمالة 61
- 6.3 معدل البطالة الخليجية 65

القسم الرابع: قراءة إحصائية حول الوضع الراهن لسوق العمل الخليجي من منظور السوق الخليجية المشتركة 68

- 1.4 نشأت السوق الخليجية المشتركة 70
- 2.4 قاعدة البيانات الإحصائية للسوق الخليجية المشتركة 71
- 1.2.4 مواطنو دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى 71
- 1.1.2.4 توزيع مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة (مقر العمل) وجنسية العامل ... 73
- 2.2.4 مد مظلة الحماية التأمينية بين دول المجلس 75
- 3.4 العمل الخليجي المشترك في مجال التعاون الإحصائي للسوق الخليجية المشتركة 76

القسم الخامس: تطلعات وطموحات مستقبلية 78

- مصادر البيانات والمعلومات 80



فهرس الأشكال البيانية

رقم الصفحة

شكل 1

توزيع المواطنين الإماراتيين حسب أعلى 5 مستويات مهنية للعاملين في الوظائف الرئيسية، 2023م

شكل 9

التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية وفتة المهنة، 2022م

شكل 2

التوزيع النسبي للسكان في دول مجلس التعاون حسب الجنسية، 2022م

شكل 10

التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية والمهنة، 2022م

شكل 3

إجمالي عدد العاملين في مجلس التعاون، 2011 - 2022م

شكل 11

التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع العمل، 2017-2022م

شكل 4

نسبة السكان العاملون من إجمالي السكان في دول مجلس التعاون ، 2022م

شكل 12

التوزيع النسبي للعاملين في دول مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع العمل، 2022م

شكل 5

التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية، 2017 - 2022م

شكل 13

التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع الأنشطة الاقتصادية، 2022م

شكل 6

التوزيع النسبي للعاملين في دول مجلس التعاون حسب الجنسية (لا يشمل العمالة المنزلية)، 2022م

شكل 14

التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية والنشاط الاقتصادي، 2022م

شكل 7

توزيع إجمالي عدد المواطنين العاملين في مجلس التعاون حسب النوع (الجنس)، 2017 - 2022م

شكل 15

معدل البطالة للمواطنين (الذكور والإناث) في دول مجلس التعاون، 2017-2022م

شكل 8

التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية والمستوى التعليمي، 2022م

شكل 16

معدل البطالة للمواطنات الخليجات في دول مجلس التعاون، 2022م

شك 17

توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى، 2007-2021م.

72

شك 21

التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي بالدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة مقر العمل، 2021م

74

شك 18

توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى حسب قطاع العمل، 2007-2021م

72

شك 22

التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول الأعضاء الأخرى حسب جنسية العامل، 2021م

74

شك 19

نسبة مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى من إجمالي العاملين في مجلس التعاون حسب قطاع العمل، 2017-2021م

73

شك 23

التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الأهلي بالدول الأعضاء الأخرى حسب جنسية العامل، 2021م

74

شك 20

التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة مقر العمل، 2021م

74

شك 24

توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين المشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية في الدول الأعضاء الأخرى حسب قطاع العمل، 2007-2021م

75





الملخص التنفيذي

دولة الإمارات العربية المتحدة

نسبة التوطين المستهدفة في القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة عام 2026م.	%10
نمو في عدد المواطنين الإماراتيين العاملين في القطاع الخاص عام 2023م مقارنة بعام 2018م.	%192
نمو في عدد الشركات التي بها عمالة إماراتية، الربع الثاني عام 2023م مقارنة بالربع الثاني من عام 2022م.	%124
نسبة العمالة (المواطنين والوافدين) من إجمالي السكان في عام 2022م	%75
من مواطني دول المجلس الأخرى العاملين في القطاع الحكومي يعملون في دولة الإمارات العربية المتحدة، 2021م	%40
من مواطني دول المجلس الأخرى العاملين في القطاع الخاص يعملون في دولة الإمارات العربية المتحدة، 2021م	%36

مملكة البحرين

مواطن بحريني تم توظيفهم خلال عام 2023م	21 ألف
مواطن بحريني تم تدريبهم خلال عام 2023م	11 ألف
نسبة العمالة (المواطنين والوافدين) من إجمالي السكان في عام 2022م	%57
نسبة العاملين البحرينيين من إجمالي العاملين في القطاع الخاص بين عامي 2017م و 2020م (15.7% و 17.0% على التوالي)	نمو
نسبة البطالة للمواطنات البحرينيات بين عامي 2020م و 2021م (7.1% ، 5.9% على التوالي)	انخفاض

المملكة العربية السعودية

معدل البطالة المستهدف للمواطنين في عام 2030م و 8% معدل البطالة في عام 2022م.	%7
معدل المشاركة في القوى العاملة المستهدف للمواطنين في عام 2030م و 52.5% معدل المشاركة في عام 2022م.	%60
في معدل البطالة للسعوديات خلال الفترة 2017 - 2022م (31.0% في عام 2017م مقابل 15.4% في عام 2022م).	انخفاض ملموس
نسبة العمالة (المواطنين والوافدين) من إجمالي السكان في عام 2022م	%46

سلطنة عُمان

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

دولة قطر

%60	نسبة العاملين القطريين المستهدفة في الشركات المملوكة للدولة والجهات الأخرى الخاضعة لقانون التقاعد والمعاشات، و 80% للعاملين في إدارات الموارد البشرية في هذه الجهات.
529	مواطن قطري تم توظيفهم في القطاع الخاص عام 2022م.
نمو	معدل المشاركة في القوى العاملة للمواطنين القطريين (الذكور والإناث) من 52.2% في عام 2017م إلى 54.3% في عام 2022م وللقطريات من 36.7% في عام 2017م إلى 42.9% في عام 2022م.
%73	نسبة العمالة (المواطنين والوافدين) من إجمالي السكان في عام 2022م

دولة الكويت

قطاع البنوك	الأعلى في نسبة التوطين المستهدفة (70%)، يليه قطاع الاتصالات (65%)، و قطاع التمويل والاستثمار (40%).
1,358	مواطن كويتي حجم الزيادة في العاملين الكويتيين في القطاع الخاص خلال الفترة 2017 – 2022م.
انخفاض	معدل البطالة من 3.3% في عام 2020م إلى 2.5% في عام 2022م حسب تقديرات منظمة العمل الدولية.
58%	نسبة العمالة (المواطنين والوافدين) من إجمالي السكان في عام 2022م
49%	من مواطني دول المجلس الأخرى العاملين في القطاع الحكومي يعملون في دولة الكويت، 2021م
41%	من مواطني دول المجلس الأخرى العاملين في القطاع الخاص يعملون في دولة الكويت، 2021م

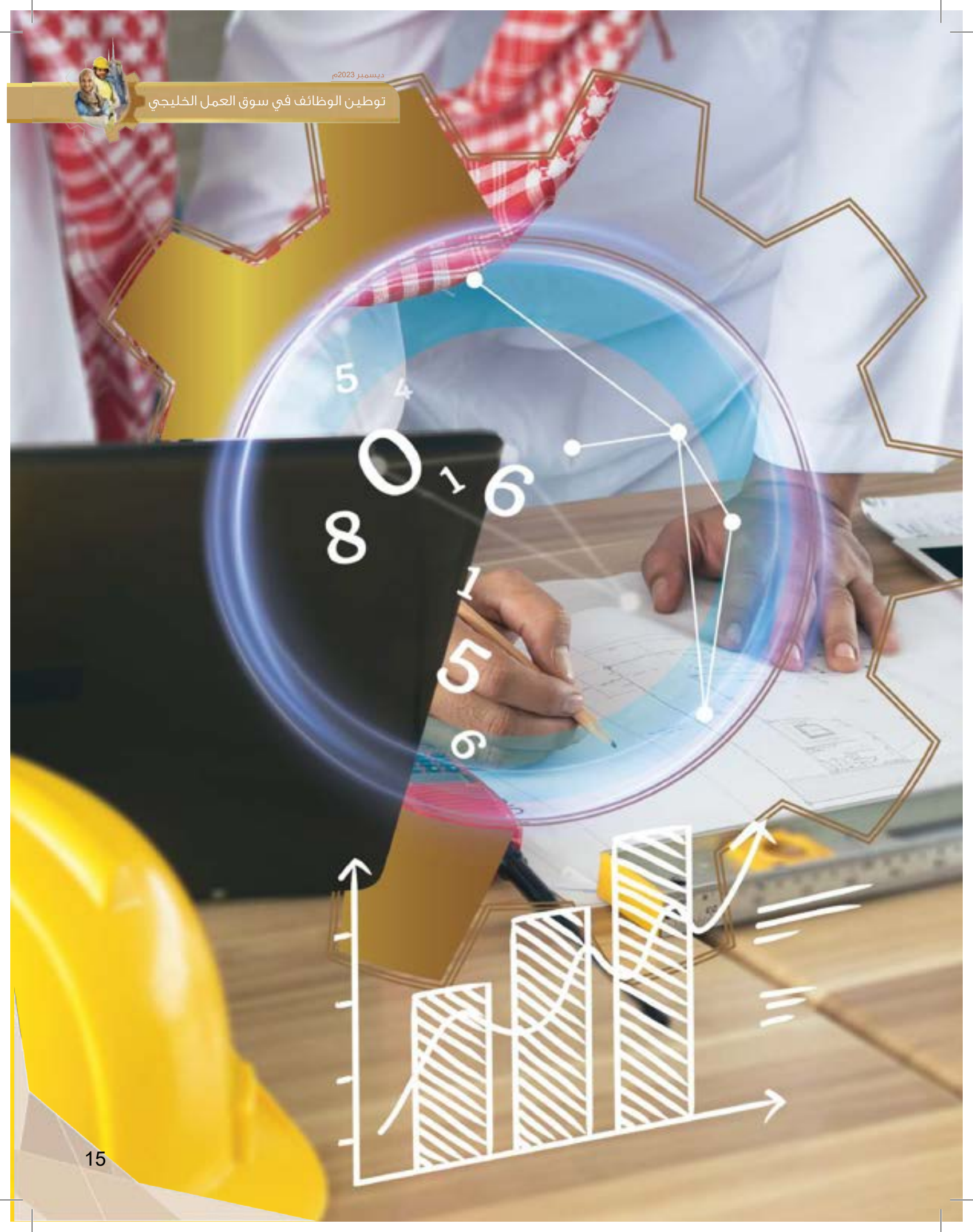
مجلس التعاون الخليجي

6 مواد	تضمنتها الاتفاقية الاقتصادية 2001م في مجال العمل وتوطين القوى العاملة.
2 (مسارين)	تضمنتهم وثيقة السوق الخليجية المشتركة في مجال العمل (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	للكفاءات بقطاع الخدمة المدنية، الشركات المتميزة في إحلال وتوطين الوظائف، أصحاب أفضل مشاريع صغيرة
30 مليون	عامل وعاملة في مجلس التعاون (24 مليون عامل ذكر مقابل 6 مليون عاملة أنثى)، عام 2022م
54%	نسبة العمالة (المواطنين والوافدين) من إجمالي السكان في مجلس التعاون في عام 2022م.
5.4 مليون	مواطن ومواطنة عاملين (باستثناء العاملين في دولة الإمارات العربية المتحدة) ما نسبته 23% من إجمالي العاملين الكلية في مجلس التعاون في عام 2022م.
20%	من إجمالي العاملين الكلي في مجلس التعاون 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 نموًا إيجابيًا للعمالة الخليجية في القطاع الخاص خلال الفترة 2017 – 2022م، وما زال هناك مجال واسع للتوطين.
قطاع الخدمات	يستقطب العمالة الخليجية، فيما تتوزع العمالة الوافدة على جميع الأنشطة والقطاعات الاقتصادية.
معدل البطالة	مرتفع نسبيًا في بعض دول المجلس مقارنة بالمعدل العالمي (5.8%)، وغير قابل للمقارنة نظرًا لاختلاف منهجية حساب المعدل وعدم توفره على مستوى تكتل مجلس التعاون.
35 ألف	مواطن ومواطنة 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 والإمارات	الأكثر توظيفاً لمواطني دول المجلس الأخرى على التوالي، وغالبيتهم من السعوديين والعُمانيين.
33 ألف	مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى مشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية (16 ألف مقابل 18 ألف على التوالي) في عام 2021م.



القسم 1

السياسات و الإستراتيجيات المعززة للعمل
الخليجي المشترك في توطين الوظائف





1.1

مقدمة

يُمثل النظام الأساسي لمجلس التعاون لدول الخليج العربية والاتفاقية الاقتصادية وقرارات المجلس الأعلى للمجلس المرجعية للعمل الاقتصادي التنموي المشترك، وبشكل 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 وخارطة 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.

كُرست 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 بالتكامل بين دول المجلس في أسواق العمل وقوانينها بشأن توظيف القوى العاملة وتسهيل تنقلها فيما بين دول المجلس حسب مفهوم المواطنة الخليجية.

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 والتنقل والإقامة، وتذليل العقبات التي تقف أمام تحقيق المساواة التامة بين مواطني دول المجلس. وسنتطرق إلى أهم السياسات والإستراتيجيات للعمل الخليجي المشترك المتعلقة بالعمل والقوى العاملة لمجلس التعاون.

منجزات وتطلعات مستقبلية نحو بناء المواطن الخليجي وتحقيق رفاهيته

ملخص لأبرز السياسات والإستراتيجيات المعززة للعمل الخليجي المشترك في مجال العمل والقوى العاملة





2.1

الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون (المطورة) 2001م

تم اعتماد «الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون» من قبل المجلس الأعلى 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.

وتشكل الاتفاقية الاقتصادية أحد أهم الأدوات التكاملية التي اعتمدها 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 بينها¹.



1.2.1

المادة الثالثة: السوق الخليجية المشتركة

واستعرضت المادة الثالثة من الاتفاقية الاقتصادية العمل في المسار الثاني «العمل في القطاعات الحكومية والأهلية» والتي هي أحد مسارات السوق الخليجية العشر المتضمنة في وثيقة السوق الخليجية المشتركة، حيث نصت على "أن يعامل مواطنو دول المجلس الطبيعيون والاعتباريون في أي دولة من الدول الأعضاء نفس معاملة مواطنيها دون تفرقة أو تمييز في كافة المجالات الاقتصادية"، وأتفقت الدول الأعضاء على استكمال القواعد التنفيذية الكفيلة بتنفيذ ذلك وتحقيق السوق الخليجية المشتركة².

كذلك استعرض المسار الرابع في وثيقة 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".

1 ... الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون 2001م، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الثانية 2004م
2 ... 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



2.2.1

المادة السابعة: التنمية الشاملة

تناولت المادة السابعة في الاتفاقية الاقتصادية 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 المطورة لدول مجلس التعاون³ ».

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

- إحلل العمالة الوطنية؛
- زيادة معدل مشاركة المرأة في قوة العمل؛
- هيكله 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.



3.2.1

المادة الثامنة: التنمية الصناعية

تضمنت الاستراتيجية الموحدة للتنمية الصناعية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 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 عامل⁴.

3- استراتيجية التنمية الشاملة المطورة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 2010 - 2025م، الشؤون الاقتصادية، إدارة التخطيط والتنمية، 2011م.

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



4.2.1



المادة الثالثة عشرة: الإستراتيجية السكانية

أعطى المجلس الأعلى لمجلس التعاون 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 أساس 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 عشرة في الاتفاقية الاقتصادية 2001م للاستراتيجية السكانية " أن تقوم الدول الأعضاء بتنفيذ الإطار العام للاستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون"، 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 وقوة العمل بما يكفل تجانس المجتمع في دول المجلس ويؤكد هويته العربية والإسلامية ويحافظ على استقراره وتماسكه». ويعود ذلك إلى الإطار العام المطور للإستراتيجية السكانية الذي تناول محور القوى العاملة⁵ من خلال أربعة أهداف رئيسة تمثلت كالآتي

- **أولاً:** زيادة نسبة العمالة الوطنية بسوق العمل والحد من البطالة. تسعى 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.
- **ثانياً:** التوظيف المنتج والمجزي 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.
- **ثالثاً:** 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.
- **رابعاً:** 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 وثيقة السوق الخليجية المشتركة في مسار العمل في القطاعين الحكومي والأهلي ومسار التأمينات الاجتماعية والتقاعد.

5 الإطار العام للإستراتيجية السكانية بدول مجلس التعاون الذي أقره المجلس الأعلى في دورته (19) في مدينة أبو ظبي في ديسمبر 1998م، و الإطار العام المطور للإستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الذي أقرته اللجنة الوزارية للتخطيط والتنمية في اجتماعها (22) الذي عُقد في مدينة الرياض في مايو 2012م



5.2.1



المادة السادسة عشرة: توطين القوى العاملة

بالإضافة إلى ما شمله الإطار العام المطور للإستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون من أهداف حول تطوير سوق العمل في دول المجلس والمتعلقة بالعمالة 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 لمجلس التعاون إلى بث روح العمل بالمعيار الواحد في كافة المجالات، حيث أكد على ضرورة وضع معايير خليجية موحدة بحيث يكون هناك تصنيف معيارية تطبق في جميع دول مجلس التعاون تساعد في المقارنة وتدعم عملية التكامل الاقتصادي، ومن هذه التصنيفات 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 لترشيد استخدام الأيدي العاملة الوافدة».



3.1

إستراتيجية العمل المشترك في مجال العمل والقوى العاملة بدول مجلس التعاون 2019-2023م

استهدفت إستراتيجية العمل المشترك في مجال العمل والقوى العاملة ثلاثة محاور أساسية كالآتي:-

- **المحور الأول:** مشاركة وتنافسية القوى العاملة الخليجية في سوق العمل بدول مجلس التعاون؛
- **المحور الثاني:** إدارة العمالة التعاقدية المؤقتة؛
- **المحور الثالث:** التعاون الدولي.

وركزت مبادرات المحور الأول « مشاركة وتنافسية القوى العاملة الخليجية في سوق العمل بدول مجلس التعاون » على ثلاث مبادرات هي:-

- تعزيز انتقال العمالة الخليجية بين دول المجلس للوصول إلى " سياسة وطنية خليجية لرفع نسب توطين الوظائف وتعزيز الانتقال البيني للعمالة الخليجية ".
- تعزيز مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل للوصول إلى " سياسة خليجية لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل ".
- سياسات البيانات المفتوحة لمعلومات سوق العمل للوصول إلى " سياسة خليجية موحدة بشأن البيانات المفتوحة في سوق العمل بدول المجلس ".

4.1

إستراتيجية مجلس التعاون في مجال الخدمة المدنية وتنمية الموارد البشرية 2021-2025م

تعمل إستراتيجية مجلس التعاون في مجال الخدمة المدنية وتنمية الموارد البشرية على تطوير أنظمة الموارد البشرية بدول المجلس، بالإضافة إلى تعزيز مساواة مواطني دول المجلس في العمل بالقطاع الحكومي.

5.1

الإستراتيجية الخليجية للسياحة 2023-2030م

تضمنت الإستراتيجية الخليجية للسياحة على "خلق فرص وظيفية في المجتمعات المحلية" وطموح دول مجلس التعاون بأن تصل في عام 2030م إلى 2.9 مليون وظيفة في قطاع السياحة والسفر (وظائف مباشرة) بمعدل نمو سنوي 6.5%، حيث ركزت الرؤية الشاملة للعمل السياحي المشترك في دول مجلس التعاون لعام 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.



6.1

إستراتيجية العمل الخليجي المشترك لشؤون المرأة 2024-2029م

تضمنت إستراتيجية العمل الخليجي المشترك لشؤون المرأة مؤشر مشاركة المرأة الخليجية في التنمية الذي يتضمن في حسابه المشاركة الاقتصادية للمرأة الخليجية في سوق العمل، بالإضافة إلى تقلدها الوظائف العليا والوظائف الدبلوماسية⁶.



القسم 2

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





1.2

دولة الإمارات العربية المتحدة

” إن ملف التوطين يشكل أولوية قصوى ويستهدف توفير الدعم المطلوب للمواطنين بكل فئاتهم وشرائحهم ومواقعهم، والاهتمام بشؤونهم واحتياجاتهم وتمكينهم من الأدوات والسبل 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 الإمارات العربية المتحدة

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 المهارية⁷.
- احتساب نسبة نمو توطين الوظائف (2%) بمعدل نصف سنوي (1%) نمو في نسبة التوطين كل 6 أشهر من العام⁸.

أبرز برامج التوطين:

برنامج "نافس"

برنامج حكومي اتحادي يهدف إلى رفع الكفاءة التنافسية للكوادر الإماراتية وتمكينها من شغل الوظائف في مؤسسات القطاع الخاص والمصرفي¹⁰ 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.

مرتكزات برنامج نافس

إبراز

فرص العمل المتوفرة في القطاع الخاص والمصرفي لجذب الإماراتيين.

زيادة

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

بناء

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

تقديم

التوجيه والتدريب المهني وخدمات الإرشاد والمشورة للمشاركين في البرنامج.

تعزير

جاذبية وظائف القطاع الخاص والمصرفي للمواطنين.



يهدف برنامج نافس إلى

بناء

شراكة مع القطاع الخاص والمصرفي لإنشاء 24 ألف وظيفة سنوياً.

دعم

170 ألف مستفيداً في القطاع الخاص والمصرفي خلال الخمس سنوات.

7 - قرار مجلس الوزراء رقم (5/19) لسنة 2022م بشأن تعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (7/1) والذي ينص «التزام منشآت القطاع الخاص التي يكون عدد العمالة فيها 50 فأكثر، برفع نسبة التوطين الحالية بمعدل 2% سنوياً في الوظائف المهارية».

8 - قرار مجلس الوزراء رقم (35/2) المتعلق باحتساب نسبة النمو 2% بمعدل نصف سنوي (بمعدل 1% نمو في نسبة التوطين كل 6 أشهر من العام).

9 - 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 (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون).

10 - يشمل القطاع المصرفي جميع المنشآت التي تقع ضمن نطاق عمل المصرفي المركزي بما في ذلك البنوك وشركات التأمين والصرافة وبيت التمويل.

من خلال

توجهات إستراتيجية

المبادرات

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 كفوء وأكثر جاذبية للقطاع الخاص والمصرفي

- برامج تدريبية في قطاعات متخصصة وشهادات مهنية معتمدة دوليًا

- 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 العمل في القطاع الخاص و المصرفي

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 يصل إلى 12 شهر

تكريم الشركات المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف

شركة كيوليس ام اتش آي لإدارة القطارات وتشغيلها

شركة اعتماد القابضة

قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف

↑ 192%

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

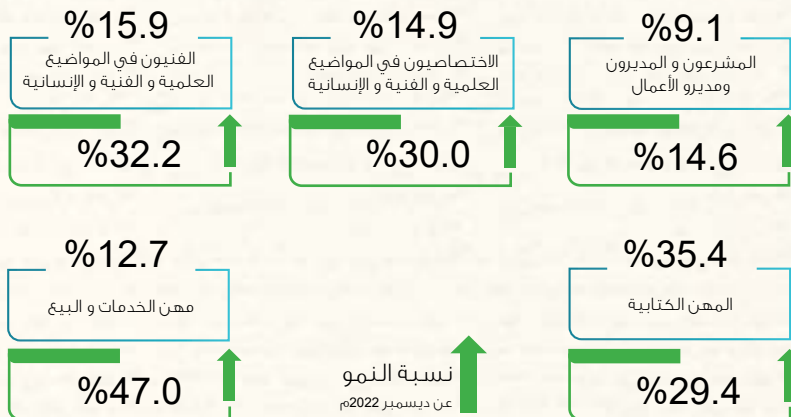
↑ 494%

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

↑ 124%

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

شكل 1: توزيع المواطنين الإماراتيين حسب أعلى 5 مستويات مهنية للعاملين في الوظائف الرئيسية، 2023م (%)





2.2

مملكة البحرين

” أهمية خلق المبادرات النوعية لتحفيز الشباب الخليجي على الانخراط في منشآت القطاع الخاص والاستفادة من الفرص الوظيفية في أسواق العمل، وضرورة نقل وتعميم التجارب والمبادرات الناجحة في مجال توطين الوظائف في مختلف القطاعات الإنتاجية بين دول المجلس ”.



معالي السيد جميل بن محمد علي حميدان

وزير العمل
مملكة البحرين

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



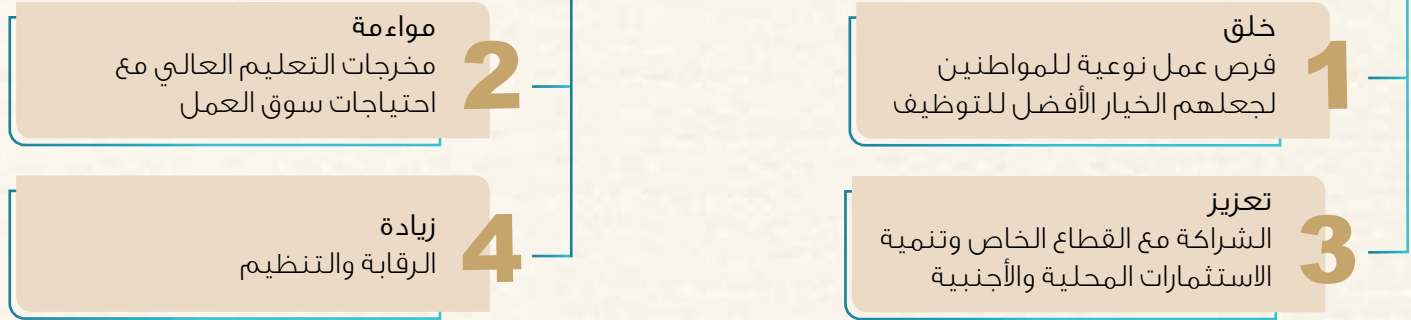


الأهداف الطموحة في توطين الوظائف

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.

الخطة الوطنية لسوق العمل 2023-2026م¹¹



تمكين
Tamkeen

يهدف برنامج تمكين إلى

توظيف

25 ألف
بحريني

تدريب

10 آلاف
فرصة للتدريب

تمكين

المواطنين البحرينيين بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.

تعزيز

قدرات المؤسسات للمساهمة في توسيع الاقتصاد الوطني.

أبرز برامج التوطين:

برنامج "تمكين"

صندوق العمل «تمكين» هو مؤسسة عامة تأسست ضمن أحد المكونات والركائز الأساسية للمبادرة الإصلاحية الوطنية في مملكة البحرين، وتأسس برنامج تمكين في عام 2006م بهدف جعل القطاع الخاص المحرك الرئيس للنمو الاقتصادي المستدام وجعل المواطن البحريني الخيار الأمثل للتوظيف في سوق العمل. ويركز البرنامج الوطني للتوظيف على تشجيع المؤسسات الملتزمة بتوظيف الكوادر البحرينية حديثة التخرج والباحثين عن عمل من خلال دعم الأجور، و دعم برنامج التدريب و تنمية المهارات للقوى العاملة الوطنية.

قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف

حزمة برامج جديدة في مملكة البحرين، منها **رفع** الحد الأدنى للأجور بحسب المؤهل التعليمي، وزيادة أجور البحرينيين في القطاع الخاص لمن تقل أجورهم عن 1500 دينار بحريني كحد أقصى 300 دينار بحريني¹².

11 ألف مواطن بحريني

تم تدريبهم

خلال يناير - سبتمبر 2023م

21 ألف مواطن بحريني

تم توظيفهم

خلال يناير - سبتمبر 2023م

نمو

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

انخفاض

نسبة البطالة للمواطنين البحرينيين (الذكور والإناث)	2020	7.1%
	2021	5.9%

انخفاض

معدل البطالة للمواطنات البحرينيات	2019	11.5%
	2021	10.9%

من خلال دعم

الباحثين عن عمل

دعم البرامج التدريبية والشهادات المهنية والدعم المستمر للأجور.

الطلاب

منح الطالب البحريني من خلال مجموعة من الخدمات التي تمنحه ما يلزمه من وعي لإتخاذ قرارات صائبة بشأن مستقبله الوظيفي.

الموظفين

تأمين حزمة من البرامج لمزيد من المعرفة في مجالات عملهم لتمكينهم من التقدم الوظيفي أو الدخول في العمل الحر.

المرأة

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.

الأفراد

المؤسسات

تكريم الشركات المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف

بنك الكويت الوطني

شركة اللولو هايبر ماركت



3.2

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

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



2023م

توطين الوظائف في سوق العمل الخليجي





الأهداف الطموحة في توطين الوظائف¹³

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:-

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

1

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

2

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

3

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

مؤشرات أداء مستهدفة

انخفاض

1 معدل البطالة

2019	12.0%
2030	7.0%

3

نمو

3 إنتاجية العامل

2019	0.78%
2030	12.6%

زيادة

2 المشاركة الاقتصادية للمواطنين

2019	45.5%
2030	60.0%

4

رفع

4 كفاءة سوق العمل

2019	89
2030	20



برنامج التوطين والتنمية
الأدائية الموجهة

يهدف برنامج توطين إلى

المساهمة

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

أبرز برامج التوطين:

برنامج "توطين"

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 التجارة¹⁴).

13- 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 (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون).

14- <https://www.hrdf.org.sa/program>

قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف

إشياء 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

تكريم الشركات المتميزة في
مجال إحلال وتوطين الوظائف

الشركة السعودية للخدمات
الأرضية

شركة نورة لتعليم القيادة

من خلال الحوافز الداعمة
لاستقطاب الكوادر الوطنية

دعم الأجور

التدريب

بدل العمل عن بعد

بدل الانتقال

الاستدامة

بدل رعاية الأطفال

بدل المواصلات

المؤسسات

المؤسسات
و الأفراد

الأفراد

نمو

18.3%	2017	نسبة العاملين السعوديين من إجمالي العاملين في القطاع الخاص
23.3%	2022	

انخفاض

12.8%	2017	نسبة البطالة للمواطنين السعوديين (الذكور والإناث)
8.0%	2022	

انخفاض

31.0%	2017	نسبة البطالة للسعوديات
15.4%	2022	

ارتفاع

41.9%	2017	معدل المشاركة في القوى العاملة للمواطنين السعوديين (الذكور والإناث)
52.5%	2022	

ارتفاع

19.4%	2017	معدل المشاركة في القوى العاملة للسعوديات
36.0%	2022	

قطاعات التوطين

القطاع الصناعي
قطاع النقل و الخدمات اللوجستية
قطاع العقار و التشييد و البناء
القطاع الصحي
القطاع السياحي
القطاع التجاري

نمو

وثائق العمل الحر			
1,456	2021	1,901	2022
الف وثيقة		الف وثيقة	

نمو

عقود العمل المرن			
32	2021	284	2022
الف عقد		الف عقد	

نمو

عقود العمل عن بعد			
59	2020	104	2022
الف عقد		الف عقد	



4.2

سلطنة عُمان

” إن ملف الباحثين عن عمل من بين أهم الموضوعات التي تعمل عليها الحكومة، حيث ننظر إلى القطاعات التي من الممكن أن يتم فيها عمليات التوطين المناسبة وفق برامج يتم التخطيط لها ودراستها ومشاركتها مع أطراف الإنتاج للوصول إلى أفضل الممارسات والتعرف على فرص الوظائف وأنواع التأهيل والتدريب المطلوبة.”



معالي الدكتور محاد بن سعيد باعوين

وزير العمل
سلطنة عُمان

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





الأهداف الطموحة في توطين الوظائف¹⁵

رؤية عُمان 2040م

السياسة الوطنية للتشغيل

الرؤية

تعزيز العمل اللائق والمنتج للعُمانيين في بيئة عمل جاذبة، متنوعة وعادلة للجميع.

العناصر

- العمل اللائق
- التنوع الاقتصادي
- الإنتاجية
- 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 تعافى شامل، محوره الإنسان وحافل بفرص العمل.

أبرز برامج التوطين:



برنامج "تشغيل"¹⁶

البرنامج الوطني للتشغيل (تشغيل) هو أحد البرامج الوطنية المنبثقة من أهداف رؤية عُمان 2040م 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 إلى

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.

نسب التوطين المستهدفة في بعض القطاعات¹⁷

القطاع المالي

45%

2

قطاع البنوك

90%

1

القطاع الصناعي

35%

4

قطاع التأمين

45%

3

15- وزارة العمل، السياسة الوطنية للتشغيل، ورشة عمل توطين الوظائف في دول المجلس، صحر - سلطنة عُمان، 25 - 26 سبتمبر 2023م (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون).

16- البرنامج الوطني للتشغيل يدعم ثقافة العمل الحر ويوفر حلولاً مستدامة للباحثين عن عمل - الموقع الرسمي لجريدة عمان (omandaily.om)

17- المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، توطين الوظائف في دول مجلس التعاون، الواقع والأمل، أوراق عمالية، الإصدار (2) يونيو

قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف

انخفاض

2017	2.2%
2022	1.9%

معدل البطالة للمواطنين العُمانيين
(الذكور والإناث)

نمو

2017	11.7%
2022	20.9%

نسبة العاملين العُمانيين من إجمالي
العاملين في القطاع الخاص

تكريم الشركات المتميزة في
مجال إحلال وتوطين الوظائف

شركة الخليج للحفر

شركة السمري للتجارة
والمقاولات

نظام

إلكتروني لحماية الأجور، مشترك
بين وزارة العمل والبنك المركزي
العُماني¹⁸

برنامج

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

مبادرة

حزمة العمل الحر بهدف توفير
تسهيلات متكاملة لأصحاب
العمل الحر

توقيع

اتفاقيات ومذكرات تعاون مع عدد
من الجهات الحكومية والخاصة





5.2

دولة قطر

” إن 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

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



توطين الوظائف في سوق العمل الخليجي





الأهداف الطموحة في توطين الوظائف¹⁹

رؤية قطر الوطنية 2030م

إستراتيجية التنمية الوطنية²⁰

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.

قطاعات التوطين²¹

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

أبرز برامج التوطين:

برنامج "استمر"²³

أحد 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.

2020م

رفع
نسب القطريين العاملين في الشركات المملوكة للدولة والجهات الأخرى الخاضعة لقانون التقاعد والمعاشات. **60%**

والعاملين في إدارات الموارد البشرية في هذه الجهات **80%**

2023م

موافقة
مجلس الوزراء القطري على مشروع قانون بشأن توطين الوظائف في القطاع الخاص، حيث تم تحديد الوظائف التي يقتصر التعيين فيها على القطريين²².

استمر

يهدف برنامج استمر إلى

توظيف

المواطنين القطريين المتقاعدين في القطاع الخاص

من خلال

زيادة

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

تأهيل

المواطنين القطريين وأبناء القطريين للعمل في القطاع الخاص.

23,21,19..... وزارة العمل، جهود دولة قطر في مجال توطين الوظائف وتحقيق التكامل في سوق العمل، ورشة عمل توطين الوظائف في دول المجلس، صزار - سلطنة عُمان، 25 - 26 سبتمبر 2023م (المختب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون)

20..... إستراتيجية التنمية الوطنية، <https://www.psa.gov.qa/ar/nds1/Pages/default.aspx>

22..... قطر تقر قانوناً لتوطين وظائف القطاع الخاص <https://www.alaraby.co.uk/economy>

قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف

ارتفاع

%52.2	2017	معدل المشاركة في القوى العاملة للمواطنين القطريين (الذكور والإناث)
%54.3	2022	

ارتفاع

%36.7	2017	معدل المشاركة في القوى العاملة للقطريين
%42.9	2022	

تدشين

نظام إلكتروني بالذكاء الاصطناعي بهدف تطوير البيانات والإحصائيات المرتبطة ببرنامح توطين الوظائف في القطاع الخاص بالتعاون مع الاسكوا وشركات أخرى. فبراير 2023م²⁴.

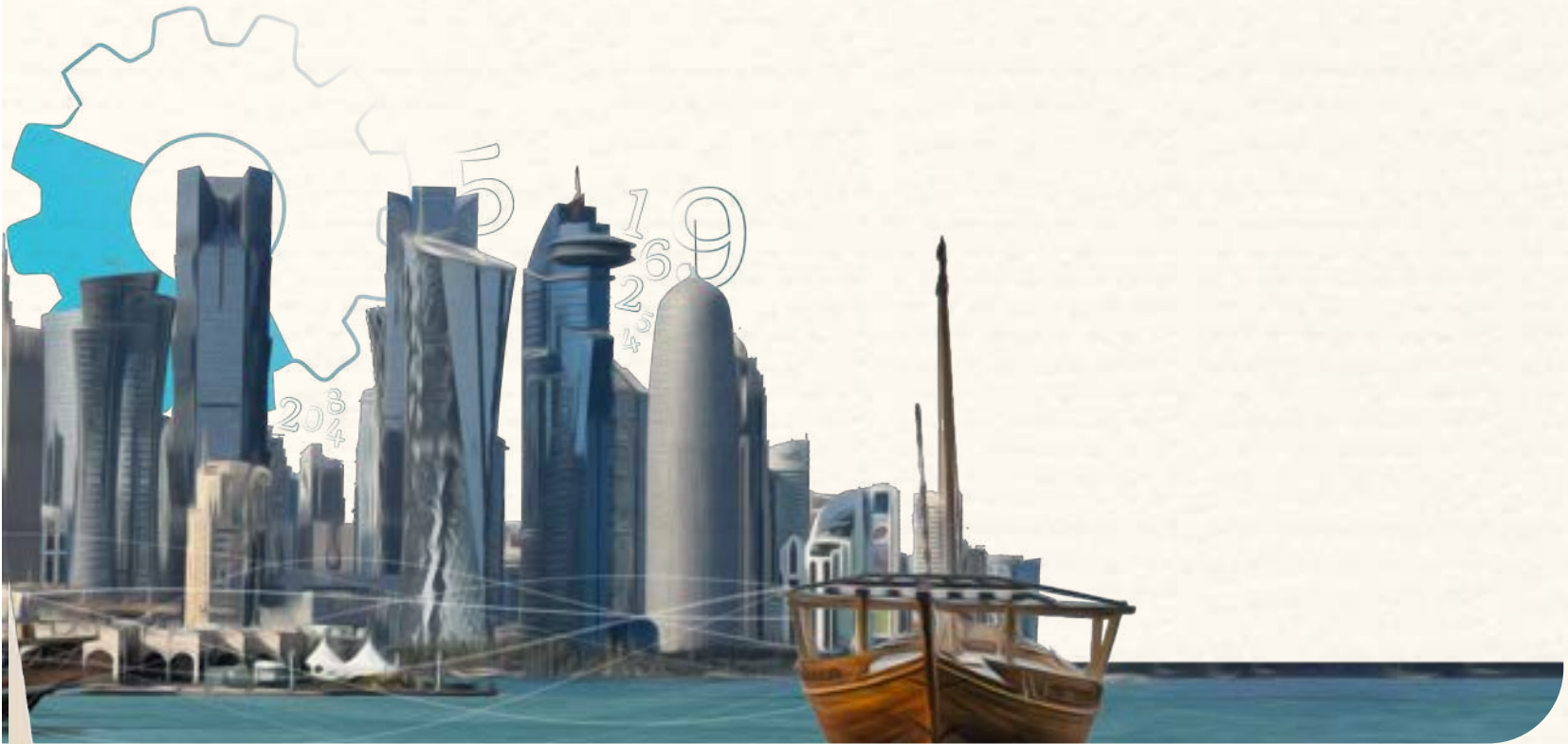
529

مواطنن قطري تم توظيفهم في القطاع الخاص عام 2022م²⁵

تكريم الشركات المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف

البنك التجاري

شركة النور للمكفوفين



24- وزارة العمل تدشن نظاماً إلكترونياً لتطوير بيانات برنامج توطين الوظائف في القطاع الخاص <https://news.microsoft.com/ar-xm>

25- المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، توطين الوظائف في دول مجلس التعاون، الواقع والأمال / أوراق عمالية - الإصدار (2) يونيو 2022م



6.2

دولة الكويت

” استقطاب شريحة الشباب من هم على المقاعد الدراسية وشغل وقت فراغهم خلال فترة الإجازة عن طريق تهيئتهم مهنيًا وذلك من خلال إتحاقهم في برامج تدريبية عملية تهدف إلى خلق الوعي بأهمية العمل بالقطاع الخاص وأثره على التطوير المهني والوظيفي للفرد.”



معالي الشيخ طلال خالد الأحمد الصباح
النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء ووزير الداخلية
دولة الكويت

من توجيهات ودعم معاليه في إطلاق مشروع برنامج تدريب الطلبة للعمل في القطاع الخاص خلال فترة ربيع-وصيف 2023م.





الأهداف الطموحة في توطين الوظائف²⁶

الخطة الإستراتيجية لهيئة القوى العاملة 2020م

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

المشاريع والبرامج الرامية إلى تمكين القوى العاملة الوطنية في سوق العمل

- صرف الدعم المالي المقرر للعاملين في الجهات غير الحكومية²⁷
- تدريب وتنمية العمالة الوطنية بالقطاع الخاص، والباحثين عن عمل وكذلك الطلبة لحثهم للعمل في القطاع الخاص
- تحديد نسب العمالة الوطنية لدى الجهات غير الحكومية²⁸
- إرشاد الباحثين عن عمل وعرض فرص وظيفية عليهم بصفة دورية
- صرف المكافأة الاجتماعية للخريجين وفق الضوابط والشروط المقررة
- تكوين القطاع التعاوني: تعاون الهيئة مع الجمعيات التعاونية ووزارة الشؤون الاجتماعية، والبدء بتكوين المهن الإشرافية
- تكوين العقود الحكومية، توفير فرص عمل للكويتيين في العقود الحكومية²⁹
- تغيير قناعات المواطنين عن قيم العمل من خلال حملات البرامج الإعلامية
- دعم المشاريع الحرة والمتناهية الصغر والرخص ذات الطبيعة الخاصة

التميز والابداع

● في تقديم خدمات ذات جودة عالية

زيادة

● نسب تشغيل العمالة الوطنية الماهرة في القطاع الأهلي والنفطي

تحقيق

● علاقة عمل مستقرة وضمان بيئة عمل آمنة للعاملين في القطاع الأهلي

رفع

● كفاءة وتنظيم سوق العمل

قطاعات التوطين المستهدفة

الأعلى نسب للتوطين

● البنوك	70%
● الاتصالات	65%
● التمويل والاستثمار	40%
● التعليم العالي	30%
● البتروكيمياويات	30%
● التأمين	22%
● الأنشطة العقارية	20%

26 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 (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون).

27 قرار رقم 19 لسنة 2000م بشأن دعم العمالة وتشجيعها للعمل لدى الجهات غير الحكومية.

28 قرار رقم 1868 لسنة 2018م، في شأن تعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم 904 لسنة 2002م بتحديد نسبة العمالة الوطنية لدى الجهات غير الحكومية.

29 قرار مجلس الوزراء رقم 1169 لسنة 2023م بشأن لائحة توظيف العقود الحكومية (قطاع العقود الحكومية أحد القطاعات التي يعترف المواطن الكويتي عن العمل فيها لعدم توفر الاستقرار والأمان الوظيفي، حيث وفرت اللائحة آليات للعمل تحقق الأمان والاستقرار الوظيفي بالإضافة إلى مميزات أخرى مالية وغيرها.

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.

الفئة المستهدفة³⁰

قراءة إحصائية في إنجازات توطين الوظائف

زيادة

1,358	2017	في عدد العاملين الكويتيين في القطاع الخاص
عامل و عاملة	2022	

انخفاض

%3.3	2020	معدل البطالة (الذكور والإناث) ³¹
%2.5	2022	

- الباحثين عن العمل بالقطاع الخاص.
- طالبين صرف بدل بحث عن عمل ممن تنطبق عليهم شروط الصرف عند القرار.
- طالبين صرف مكافآت الخريجين.
- طالبين التأمين ضد البطالة.
- مقدمي تظلمات مكافأة الخريجين.
- مقدمي على خدمة استكمال مكافأة الخريجين.

- شركات القطاع الخاص (عقد أهلي).
- شركات العقود الحكومية.
- شركات لائحة الإعلان.

الأفراد
المؤسسات

تكریم الشركات المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف

البنك التجاري الكويتي

بنك برقان



7.2

مجلس التعاون الخليجي

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.”



معالي جاسم محمد البديوي

الأمين العام لمجلس التعاون لدول الخليج العربية

من كلمة معاليه في لقاء فريق العمل المعني ببوابة التوظيف، يوليو 2023م.



خليجنا واحد..

بوابة توظيف موحدة لاستقطاب أبناء دول الخليج

أعلنت الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية عن قرب إطلاق بوابة التوظيف الجديدة والتي تهدف إلى استقطاب الكفاءات الخليجية

مهام بوابة التوظيف:

- إعلان الوظائف المتوفرة
- استقطاب الكفاءات الخليجية
- متابعة طلبات التقديم
- معرفة الإجراءات ومواعيد المقابلات

مزايا بوابة التوظيف الخليجية:

- ضمان مبدأ الشفافية والمساواة والعدالة
- إتاحة التسجيل بشكل كامل
- متوافقة مع الأنظمة الجديدة

آلية الترشيح:

يتم اختيار من تنطبق عليه الشروط ويجتاز المقابلات المقررة لكل وظيفة من خلال لجان متخصصة حسب الوظائف المعلنة



أبرز المنجزات للعمل الخليجي المشترك في مجال العمل والقوى العاملة

تسعى دول مجلس التعاون إلى تعزيز التعاون المشترك في مجال العمل والقوى العاملة لمواكبة 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 1978م. ومن أبرز مهامه في مجال التعاون والتنسيق بين دول المجلس الآتي:

- رسم سياسات تخطيط وتنمية الموارد البشرية وتحقيق الاستخدام الأمثل 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.

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 1993م).
 - توجيه الأجهزة والإدارات والمؤسسات والهيئات في القطاعين العام والخاص باتخاذ الإجراءات التنفيذية للحد من العمالة الوافدة وإحلال العمالة المواطنة (المنامة، ديسمبر 1994م)
 - معاملة مواطني دول المجلس العاملين في الخدمة المدنية في أي دولة عضو معاملة مواطني الدولة مقر العمل أثناء الخدمة (المنامة، ديسمبر 2000م).
 - المساواة التامة في المعاملة بين مواطني دول المجلس في مجال العمل في القطاعات الأهلية والحكومية والتأمين الاجتماعي والتقاعد (الدوحة، ديسمبر 2002م).

● **مد مظلة الحماية التأمينية، 2004م.**

في مجال المشاريع الخليجية المشتركة:

- مشروع احتساب مواطني دول مجلس التعاون ضمن نسب التوطين في دول مجلس التعاون، 2023م.
- استراتيجية لجنة وزراء العمل في مجال العمل و القوى العاملة.
- مواءمة سياسيات و برامج تنظيم أسواق العمل في دول مجلس التعاون مع قرارات ومرثيات المجلس الأعلى لمجلس التعاون.
- مشروع إطلاق بوابة التوظيف الموحدة، والتي تهدف إلى استقطاب الكفاءات الخليجية من جميع أبناء دول الخليج لتوظيفهم في الوظائف المتوفرة في دولهم والدول الأعضاء، 2023م.
- مشروع مقترح الأمانة العامة لمجلس التعاون الخاص بالتدريب على رأس العمل، 2023م.
- مشروع النافذة الإلكترونية «تكامل» لشكاوى ومقترحات واستفسارات مواطني دول المجلس، 2023م.
- مشروع منصة رواد الأعمال الخليجية 2023م.
- 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 مرثيات حول دراسة توظيف الأيدي العاملة المواطنة وتسهيل تنقلها فيما بين الدول الأعضاء (أبو ظبي، ديسمبر 1998م).
- تشكيل لجنة مشتركة لدراسة العمالة الوافدة والتركيبة السكانية لدول مجلس التعاون (الرياض، نوفمبر 1999م).

في مجال التكريم والجوائز التشجيعية:

- تأسيس جائزة معاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية للأداء المؤسسي المتميز في عام 2012م.
- تكريم الكفاءات بقطاع الخدمة المدنية.
- تكريم الشركات المتميزة في إحلال وتوطين الوظائف.
- تكريم أصحاب أفضل المشاريع الصغيرة.
- تكريم الشخصية الخليجية الرائدة في مجال العمل بدول المجلس.



القسم 3

قراءة إحصائية حول الوضع الراهن لسوق العمل الخليجي





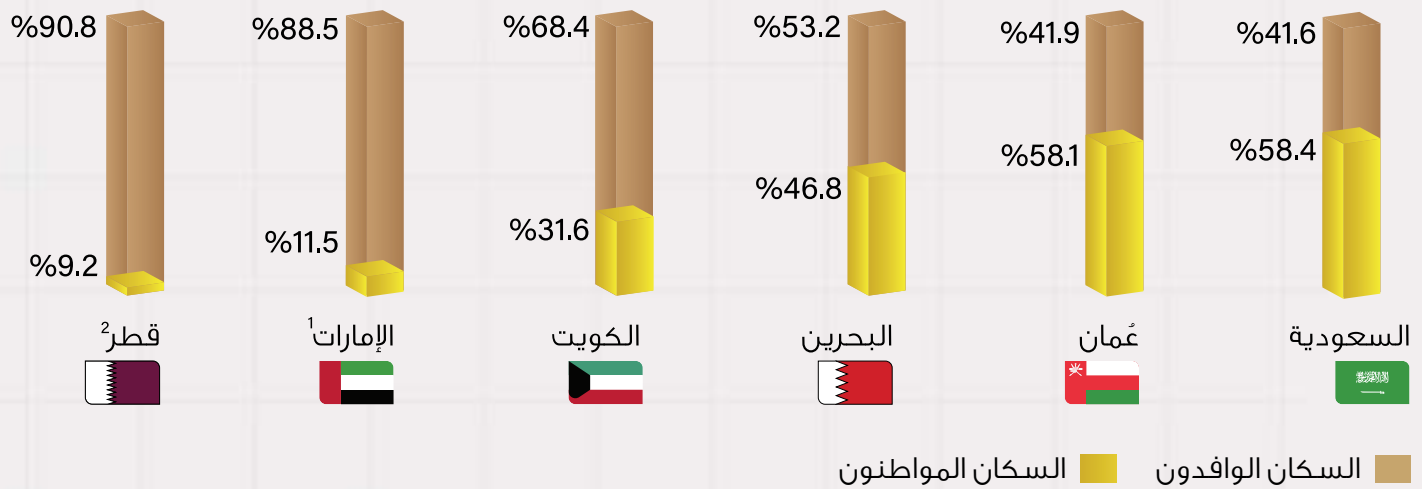
1.3

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 (42%) وأعلىها إلى نحو 90% في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر من إجمالي السكان (شكل رقم 2).

وبالرغم من دور هذه القوى العاملة في التنمية الاقتصادية، إلا أنها تشكل خلاسا سكانياً قد يعود إلى سياسات التشغيل في سوق العمل. وهذا ما ركزت عليه الرؤى الوطنية التي أقرتها دول المجلس التي تطمح إلى التنمية المستدامة والتي تعتمد أساساً على رفع مستوى المعيشة وتقليل البطالة لمواطني دول المجلس والتي تعمل على تنفيذ قرارات المجلس الأعلى المتعلقة بالعمل الخليجي المشترك من خلال الاستراتيجيات والاتفاقيات الخليجية.

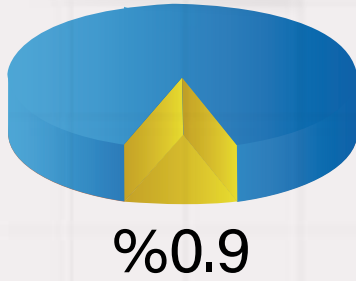
شكل 2: التوزيع النسبي للسكان في دول مجلس التعاون حسب الجنسية، 2022م (%)



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

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

30
مليون عامل و عاملة
في مجلس التعاون
يشكلون أقل من
1% من إجمالي
العمالة في العالم



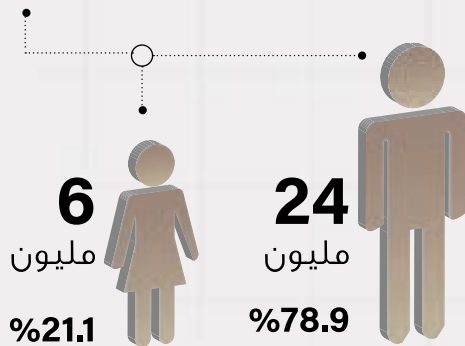
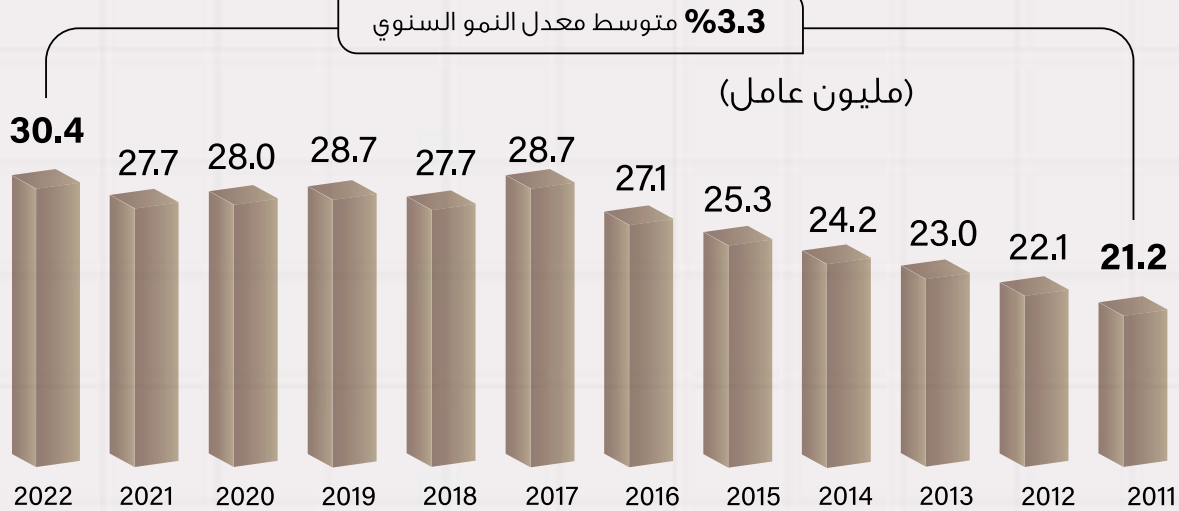
2.3

العمالة في دول مجلس التعاون

تطور حجم العمالة في مجلس التعاون خلال الفترة 2011-2022م، حيث يقدر بنحو 30 مليون عامل و عاملة في عام 2022م، بمتوسط نمو سنوي 3.3% خلال هذه الفترة. وتتسم العمالة بمجلس التعاون بالعمالة الذكورية (24 مليون عامل مقابل 6 مليون عاملة) (شكل رقم 3).

وتشكل العمالة في مجلس التعاون حوالي نصف السكان (54.3%)، وتباينت هذه النسبة بين دول المجلس، لتسجل في دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر الأعلى (76% و 73% على التوالي)، والمملكة العربية السعودية الأدنى (46%) (شكل رقم 4).

شكل 3: إجمالي عدد العاملين في مجلس التعاون، 2011-2022م (مليون عامل)



■ بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة من قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية
■ بيانات مملكة البحرين لعام 2022م هي لعام 2021م



حوالي النصف
تشكل العمالة
من إجمالي السكان
في مجلس التعاون

شكل 4: نسبة السكان العاملون من إجمالي السكان في دول مجلس التعاون، 2022م (%)

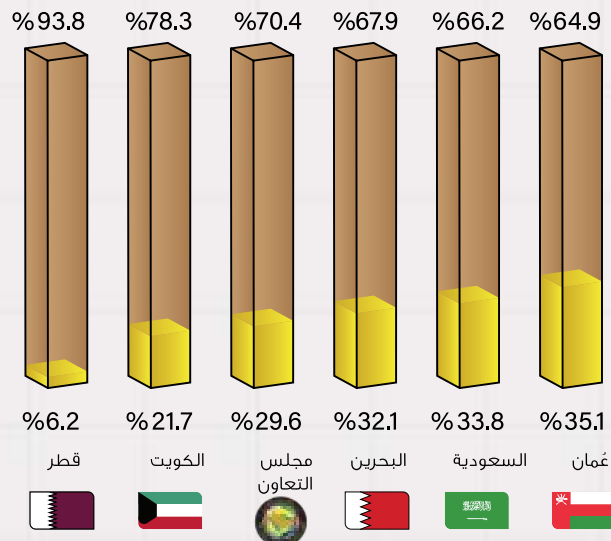


وتشكل العمالة الخليجية نحو 30% من إجمالي العمالة في مجلس التعاون بعد استثناء العمالة المنزلية³² التي تقدر بنحو 4.9 مليون عامل وعاملة في عام 2022م (لا تشمل العمالة المنزلية في دولة الإمارات العربية المتحدة)، حيث تصدرت سلطنة عُمان دول المجلس النسبة الأعلى في نسبة العمالة الخليجية من إجمالي العمالة في الدولة (35.1%)، وأدناها دولة قطر³³ (6.2%) (شكل رقم 6).

إن الأغلبية السكانية في دول مجلس التعاون هي العمالة الوافدة، حيث تمثل حوالي ثلاثة أضعاف العمالة الخليجية (18 مليون عمالة وافدة مقابل 5 مليون عمالة خليجية) على مستوى مجلس التعاون ما نسبته 77% في عام 2022م. وبالرغم من ذلك هناك زيادة في نسبة العمالة الخليجية خلال الفترة 2017-2022م بسبب السياسات الوطنية التي تضمنتها الرؤى الوطنية لدول المجلس، بالإضافة إلى السياسات الخليجية كما أشرنا لها في الأجزاء السابقة، حيث شكلت 23.3% في عام 2022م (شكل رقم 5).

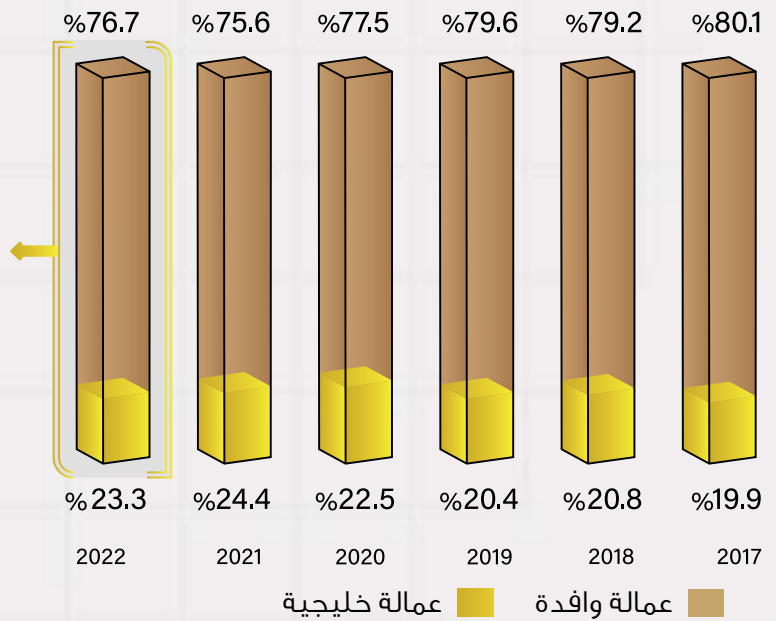
شكل 6: التوزيع النسبي للعاملين في دول مجلس التعاون حسب الجنسية (لا يشمل العمالة المنزلية)، 2022م (%)

■ لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية



شكل 5: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية، 2017-2022م (%)

■ لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية



32 العمالة ضمن نشاط أنشطة الأسر المعيشية التي تستخدم أفرادًا أو إنتاج سلع وخدمات غير مميزة خاصة، والتي تقدر النسبة الأكبر منها كعمالة منزلية كالخدم والسائقين والطباخين ومرمبات الأطفال وما إليهم مع الأخذ بعين الاعتبار أن النسبة الفعلية للعمالة الخليجية من إجمالي العمالة الكلي في بعض دول مجلس التعاون قد تكون أعلى بسبب عدم شمول العاملين في الأمن والدفاع

3.3

التوزيع النوعي (الجنس) للعمالة

ما زالت العمالة الذكورية تشكل النسبة الأكبر في العمالة الخليجية والوافدة على حد سواء (24 مليون ذكر (79%) مقابل 6 مليون أنثى (21%)). وتقدر بنحو 3.3 مليون عامل ما نسبته 61% من العمالة الخليجية.

بالرغم من ذلك هناك نمو واضح في العمالة الخليجية من الإناث في مجلس التعاون فنحو 600 ألف مواطنة حجم الزيادة في عدد المواطنين العاملات، بمتوسط نمو سنوي بلغ 6.5% خلال الفترة 2017-2022م. وتصدر هذا النمو في سلطنة عُمان (10.2%)، تليها المملكة العربية السعودية ودولة قطر ودولة الكويت على التوالي (6.3%، 5.6% و 4.5%)، فيما بلغ المعدل في مملكة البحرين فقط 0.3% (شكل رقم 7).

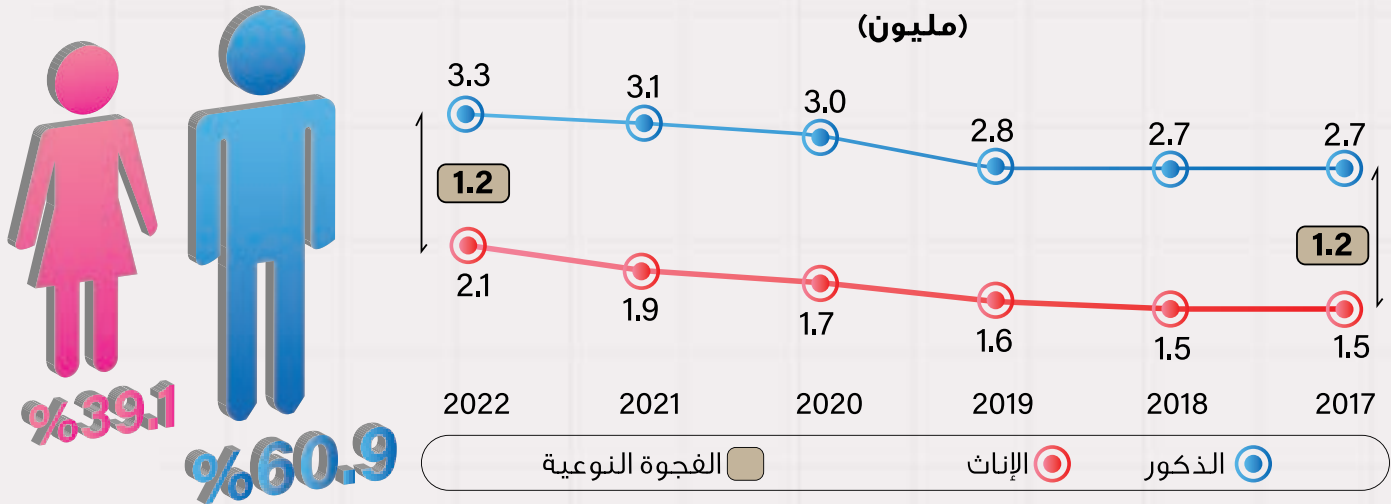
5.4

مليون
عامل و عاملة
مواطنين خليجيين
في العام 2022م

0.6

مليون عاملة خليجية
مقدار الزيادة في عدد
الخليجيات العاملات
2017-2022م مع
ثبات الفجوة النوعية
ويعود السبب إلى
سياسات تمكين المرأة
الخليجية في دول
المجلس.

شكل 7: توزيع إجمالي عدد المواطنين العاملين في مجلس التعاون حسب النوع (الجنس)، 2017 - 2022م (مليون عامل)



■ لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية.
■ بيانات مملكة البحرين لعام 2022م هي لعام 2021م.



4.3

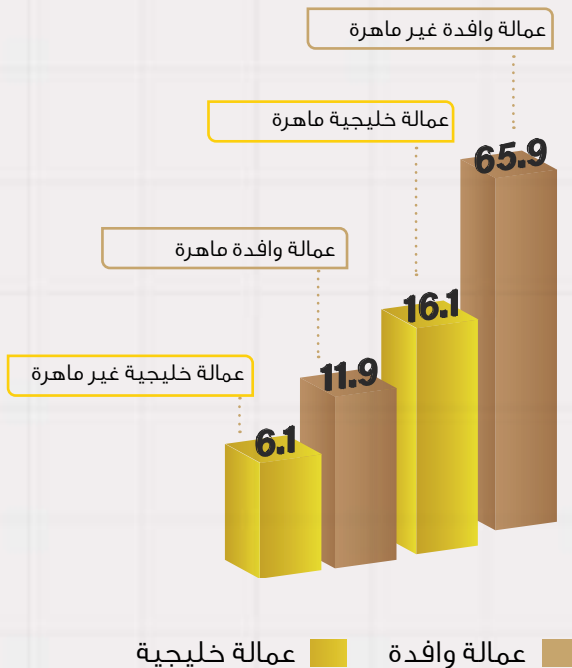
التوزيع المهني والمهاري للعمالة

ويوضح الشكل (10) توزيع العمالة الخليجية و الوافدة حسب المهن الرئيسية، حيث سجلت العمالة الخليجية في مهن الإختصاصيون النسبة الأعلى (24.7%)، فيما العمالة الوافدة في المهن العادية (42.1%).

تتوزع المستويات التعليمية والمهارات الأعلى بين العمالة الخليجية مقارنة بالعمالة الوافدة، حيث تتجه هيكله العمالة الخليجية نحو العمالة ذات التحصيل العلمي الأعلى (20.4%) والمهن المتخصصة الماهرة (16.1%)³⁵.

فيما يستقطب سوق العمل الخليجي العمالة الوافدة بمختلف المستويات التعليمية والمهارية التي تشغل مختلف المهن والوظائف وبشكل أكبر العمالة غير الماهرة والجزء الأكبر منها هو العمالة المنزلية والتي تبلغ نسبتها نحو 21% من إجمالي العمالة الكلية (لا تشمل العمالة المنزلية الوافدة في دولة الإمارات العربية المتحدة) (شكلي رقم 8 و 9).

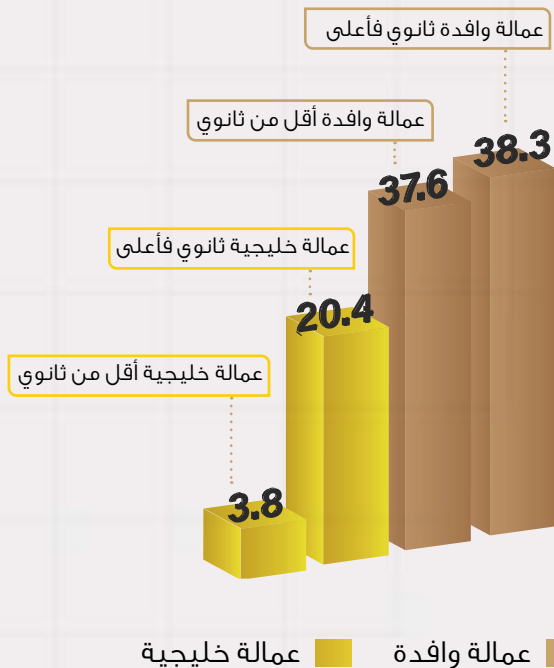
شكل 9: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب (الجنسية وفئة المهنة)، 2022م (%)



عمالة وافدة ■ عمالة خليجية ■

لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت لعدم توفرها
بيانات مملكة البحرين لعام 2022م هي لعام 2021م
لحساب التوزيع النسبي تم استثناء (غير مبين) من العمالة الخليجية والوافدة

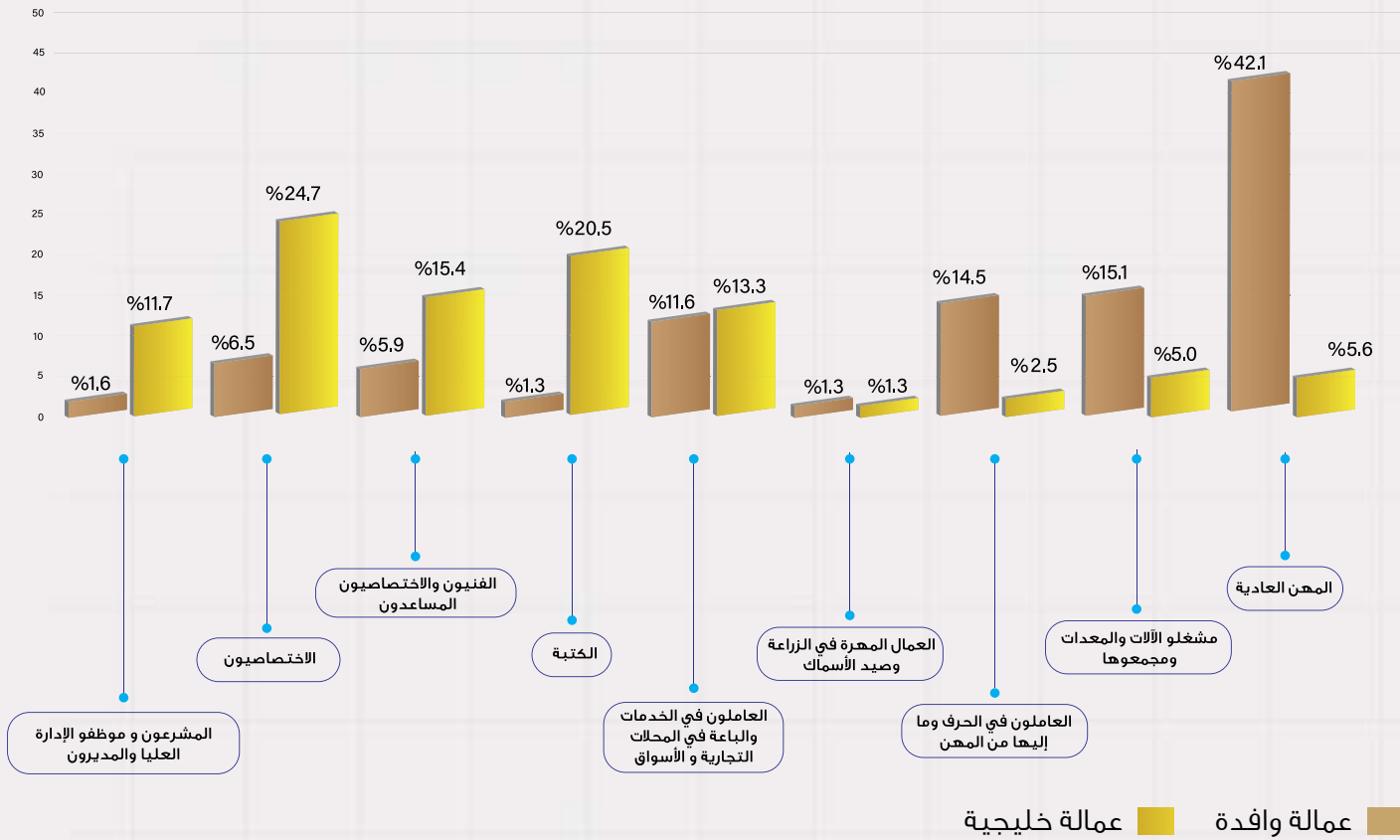
شكل 8: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب (الجنسية والمستوى التعليمي)، 2022م (%)



عمالة وافدة ■ عمالة خليجية ■

لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية
بيانات مملكة البحرين لعام 2022م هي لعام 2021م
لحساب التوزيع النسبي تم استثناء (غير مبين) من العمالة الخليجية والوافدة

شكل 10: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية والمهنة، 2022م (%)



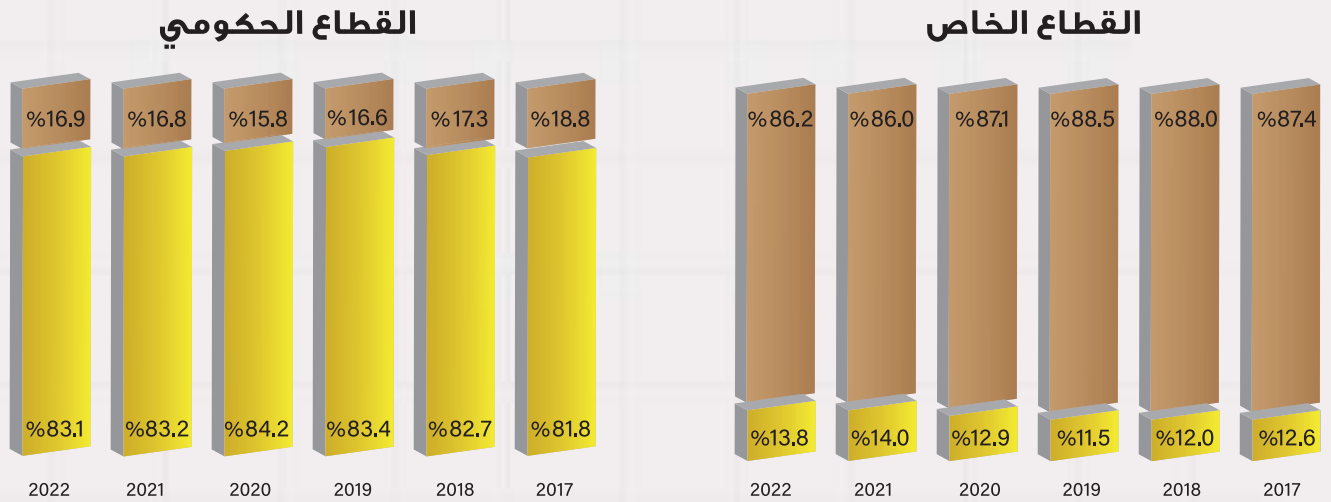
5.3

التوزيع القطاعي للعمالة

- تتركز العمالة الوافدة في القطاع الخاص (بما فيها العمالة المنزلية)، ولا يزال القطاع الحكومي الموظف الأكبر للعمالة الخليجية. فاستقطاب دول المجلس للعمالة الوافدة كان متطلباً للنمو الاقتصادي التي شهدته دولها خلال العقود الماضية والتي استلزمت بنى تحتية كبيرة.
- وبالرغم من النسبة القليلة للعمالة الخليجية في القطاع الخاص إلا أن هناك نمواً إيجابياً خلال الفترة 2017 – 2022م (لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة)، حيث ارتفعت نسبة العمالة الخليجية نحو 1.2 نسبة مئوية (من 11.5% إلى 14.2%) يقابله تراجع في نسبة العمالة الوافدة بنفس الوتيرة، بالإضافة إلى تراجع في نسبة العمالة الوافدة في القطاع الحكومي (نسبة مئوية واحدة) (شكل رقم 11).



شكل 11: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع العمل، 2017 - 2022م (%)



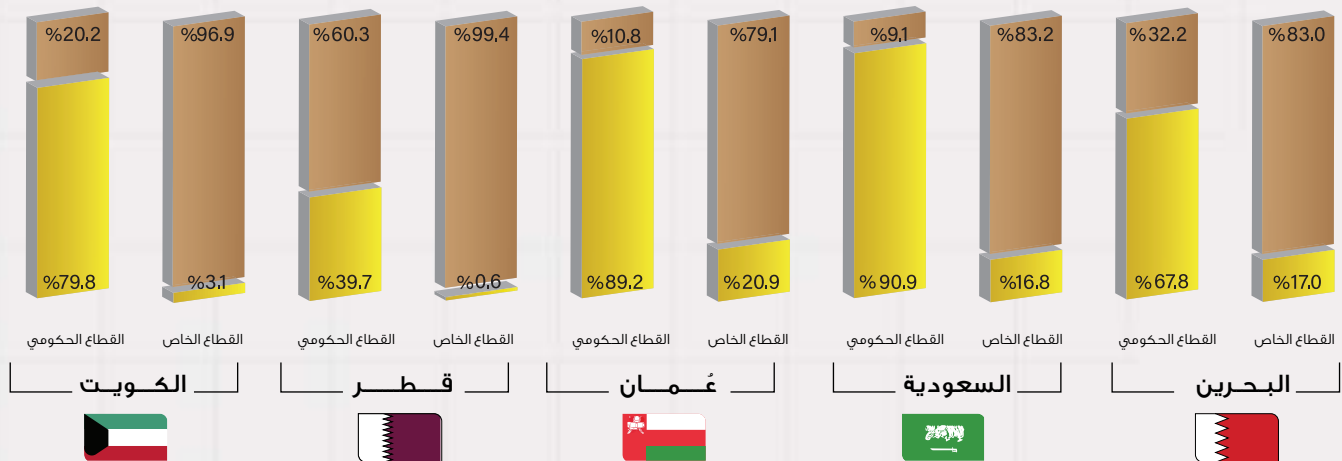
عمالة وافدة عمالة خليجية

■ لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية
■ بيانات مملكة البحرين لعام 2022م هي لعام 2021م.

ما زال هناك مجال واسع للتوطين في القطاع الخاص. الذي يتطلب تحديد المهارات والمؤهلات اللازمة للعمالة العاملة فيه وذلك من خلال تأهيل وتدريب العمالة الخليجية وخاصة رفع مستوى مخرجات التعليم المستقبلية.

ويوضح الشكل رقم (12)، أن حجم العمالة الخليجية في دول المجلس في القطاع الخاص مازال متواضعا، فالنسبة الأعلى في سلطنة عُمان (20.9%) تلاها كل من مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية (17% لكل منهما). مع الأخذ بالاعتبار أن بيانات دول المجلس المتوفرة حسب قطاع العمل (باستثناء دولة قطر) لا تغطي جميع العاملين وخاصة العاملين في القطاعات الأمنية والعسكرية والعاملين في القطاع غير المنظم أو غير المسجلين في التأمينات الاجتماعية.

شكل 12: التوزيع النسبي للعاملين في دول مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع العمل، 2022م (%)



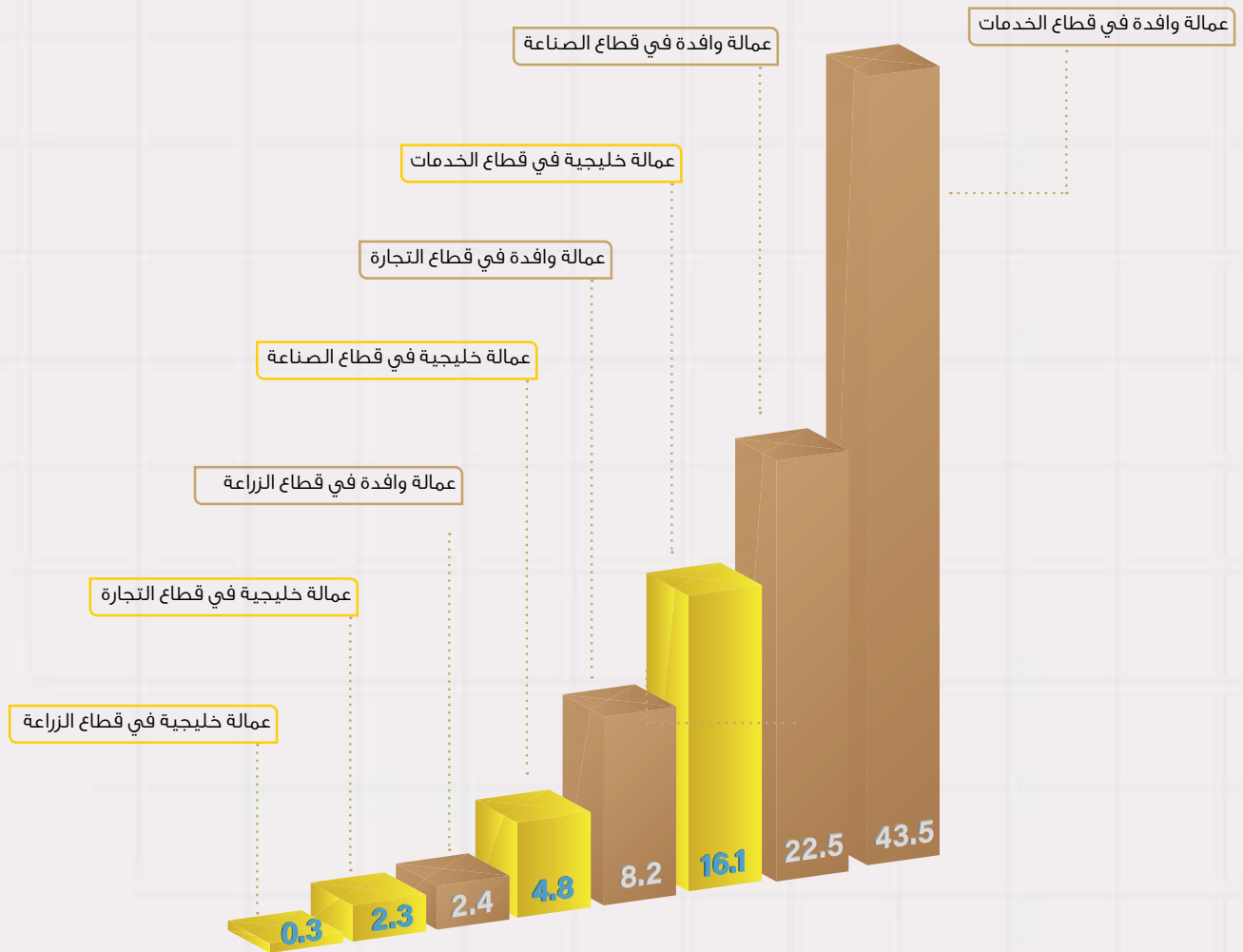
عمالة وافدة عمالة خليجية

■ لا يشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة لعدم توفرها حسب الجنسية
■ بيانات مملكة البحرين لعام 2022م هي لعام 2021م.

تتركز العمالة الخليجية في قطاع الخدمات حيث تتواجد النسبة الأكبر منها في نشاط الإدارة العامة، فيما تتوزع العمالة الوافدة على جميع القطاعات مقارنة بالعمالة الخليجية.

تتركز العمالة الخليجية في قطاع الخدمات، فيما تتوزع العمالة الوافدة على جميع الأنشطة والقطاعات الاقتصادية (شكل رقم 13)، والتي تتطلب مؤهلات ومهارات متدنية من التعليم والخبرات المتخصصة والتي هي من الحقائق غير المفاجئة، والتي على الأغلب هي بحاجة إلى نشاط بدني كما في نشاط التشييد والبناء والذي يشكل ما نسبته (20.6%) بعد نشاط الأسر المعيشية التي تعين أفرادًا والتي تتضمن العمالة المنزلية كالخدم ومدبرات المنزل والسائقين والطباخين وما إليهم (27.8%) (شكل رقم 14). ويمكن القول أن توزيع العمالة حسب القطاعات والأنشطة الاقتصادية وخاصة الوافدة أقرب إلى الثبات خلال السنوات الماضية في دول المجلس.

شكل 13: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية وقطاع الأنشطة الاقتصادية، 2022م (%)

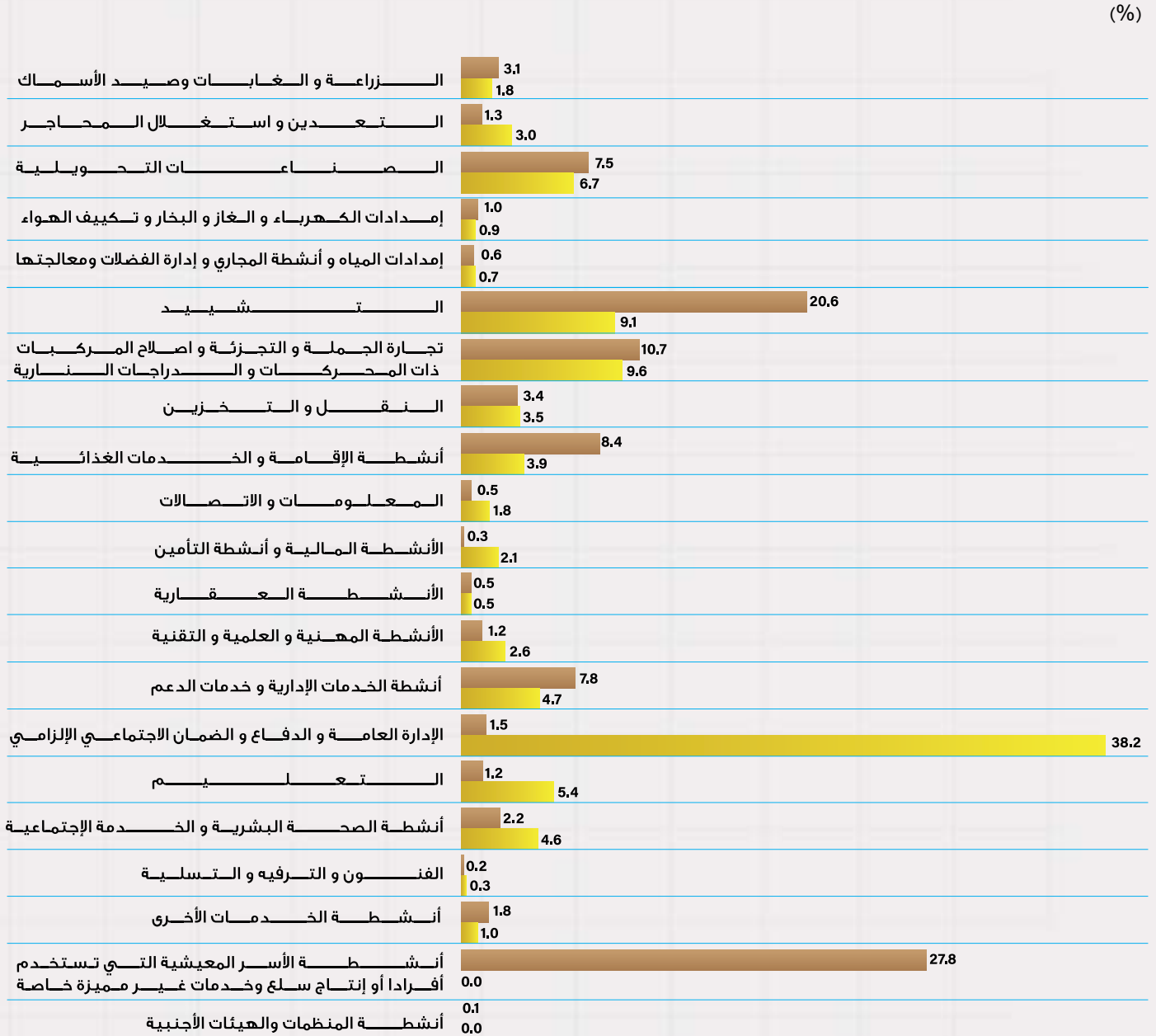


عمالة وافدة ■ عمالة خليجية ■

- 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 مبين) لكل من العمالة الخليجية والعمالة الوافدة
- اختلاف المجاميع يعود إلى التجميع و التقريب



شكل 14: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية و النشاط لاقتصادي، 2022م (%)



عمالة وافدة ■ عمالة خليجية ■

■ 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 مبين) لكل من العمالة الخليجية والعمالة الوافدة
 ■ اختلاف المجاميع يعود إلى التجميع و التقريب

6.3

معدل البطالة الخليجية

لا بد من الإقرار بأن العمالة الوافدة ساهمت بشكل إيجابي كبير في النمو والإزدهار الاقتصادي في دول مجلس التعاون، حيث تواجدتها في عدد من الأنشطة الاقتصادية التي قد يكون من الصعب جدًا تواجد العمالة الخليجية فيها عبر السنوات الماضية كقطاع التشييد والبناء وقطاع التجارة وقطاع الفنادق والمطاعم (قطاعات 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، وذلك نتيجة الانخراط الكبير للمواطنين الخليجيين في مؤسسات التعليم العالي وخاصة الإناث والمنح وفرص البعثات الدراسية التي توفرها دول المجلس لمواطنيها والتي أدت إلى زيادة عدد مخرجات التعليم وارتفاع عدد المواطنين الخليجيين الداخلين لسوق العمل، بالإضافة إلى سياسات تمكين المرأة الخليجية وتمكينها اقتصاديًا من خلال دخولها في سوق العمل الخليجي.

بالرغم من أن غالبية السكان الوافدين هم من العاملين إلا أن هناك جزء من هؤلاء السكان ممن يبحثون عن عمل وينافسون القوى العاملة الخليجية في عروض فرص العمل، لذا فإن معدل البطالة في دول مجلس التعاون غير قابل للمقارنة نظراً لاختلاف منهجية حساب المعدل، فبعض الدول يتم حساب المعدل من خلال التسجيل للتدخل (الباحثين عن عمل) للمواطنين الخليجيين فقط والبعض من خلال تنفيذ مسوح القوى العاملة التي توصي بها منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى أن البعض يقوم بإحتساب معدل البطالة الخليجية من خلال إجمالي القوى العاملة الكلي وليس إجمالي القوى العاملة الخليجية مما يؤدي إلى انخفاض غير حقيقي للمعدل.

وتباينت معدلات البطالة بين دول المجلس، فالبعض منها أدنى من المعدل العالمي والذي يبلغ 5.8% في عام 2022م. (باستثناء معدل البطالة في دولة قطر الذي يعتبر أدنى المعدلات عالميًا)، فمعدل البطالة في حالة عدم ثبات في بعض الدول خاصة بعد تأثير الجائحة الوبائية كوفيد - 19، فيما يسجل معدل البطالة في المملكة العربية السعودية انخفاضاً ملموساً خلال الفترة 2017-2022م من نحو 13% إلى 8% بين المواطنين السعوديين، وهو ما تستهدفه سياسة التوطين التي تنهجها المملكة والتي تستهدف 7% في عام 2030م (شكل رقم 15).

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 للإناث (5.8%) (شكل رقم 16).

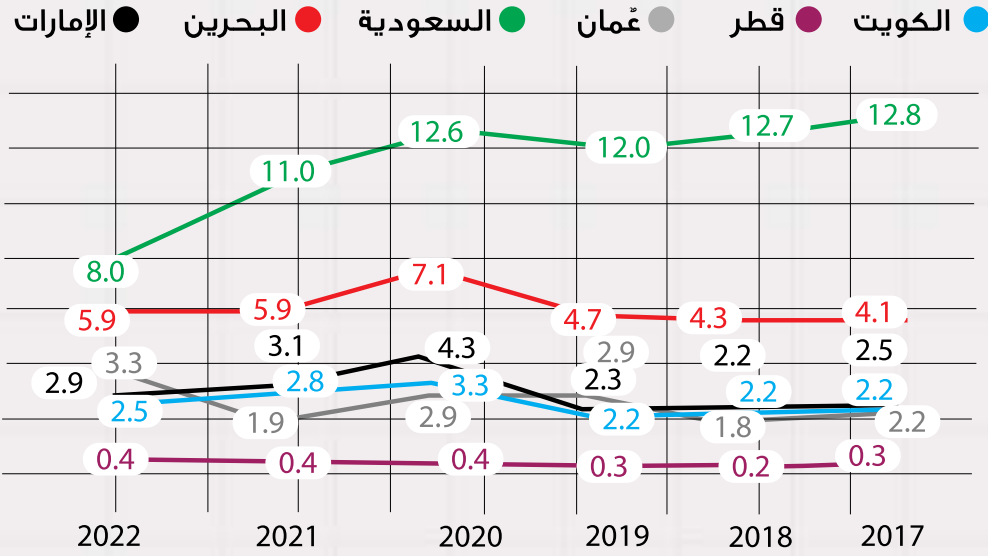
ولا بد من الإشادة بسياسات تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في سوق العمل في بعض دول المجلس، حيث انخفض معدل بطالة المواطنات السعوديات خلال الفترة 2017-2022م من 31.0% في عام 2017م إلى 15.4% في عام 2022م.



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

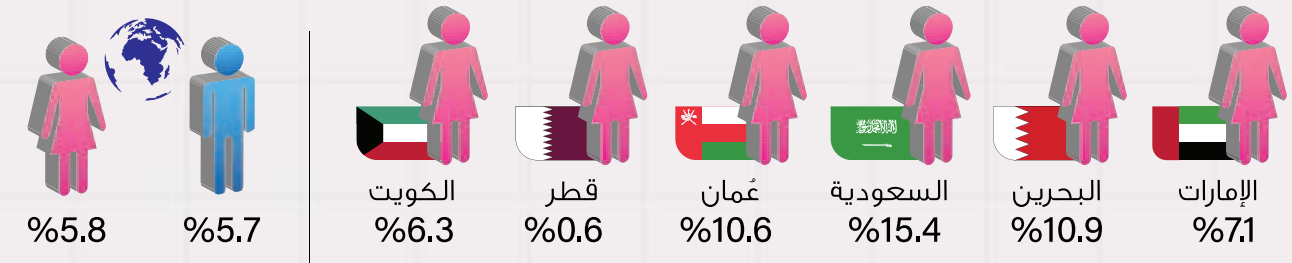


شكل 15: معدل البطالة للمواطنين (الذكور و الإناث) في دول مجلس التعاون، 2017-2022م (%)



■ معدل البطالة في دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت هو معدل البطالة الكلي من تقديرات منظمة العمل الدولية
 ■ معدل البطالة في مملكة البحرين لعام 2022م هو لعام 2021م

شكل 16: معدل البطالة للمواطنات الخليجيات في دول مجلس التعاون، 2022م (%)



■ معدل البطالة في دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت هو معدل البطالة الكلي للإناث من منظمة العمل الدولية
 ■ معدل البطالة في مملكة البحرين لعام 2021م





القسم 4

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





1.4

نشآت السوق الخليجية المشتركة

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 عشر مسارات والتي 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 اللاحقة³⁶.

بهدف تعظيم الاستفادة من مجالات السوق الخليجية المشتركة أصدرت الأمانة العامة لمجلس التعاون " دليل استفادة مواطني دول المجلس للسوق الخليجية المشتركة 2014م".



السوق الخليجية المشتركة هي أحد مراحل التكامل الاقتصادي التي تسعى دول المجلس لاستكمالها للوصول للوحدة الاقتصادية وتأتي بعد مرحلتي التجارة الحرة والاتحاد الجمركي. وقد جاء قيام السوق الخليجية المشتركة لتقوية أواصر التعاون والتكامل بين الدول الأعضاء، وتعتمد على المبدأ الذي نصت عليه المادة الثالثة من الاتفاقية الاقتصادية 2002م « 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 (28) للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، ديسمبر 2007م، فيما تم اعتماد وثيقة السوق الخليجية المشتركة في الدورة (29) للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، ديسمبر 2008م.

تهدف السوق الخليجية المشتركة إلى :

تحقيق المساواة في المعاملة بين مواطني دول المجلس في جميع المجالات الاقتصادية

إيجاد سوق واحدة يتم من خلالها استفادة 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.

2.4

قاعدة البيانات الإحصائية للسوق الخليجية المشتركة



حرصًا ومتابعة لاستكمال متطلبات السوق الخليجية المشتركة، أصدرت لجنة التعاون المالي والاقتصادي في اجتماعها (114) المنعقد في المنامة - مملكة البحرين في نوفمبر 2021م « 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 من قبل الدول الأعضاء 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 في دول مجلس التعاون والتي تعمل على تحديثها الأجهزة الإحصائية الوطنية بشكل دوري.

1.2.4

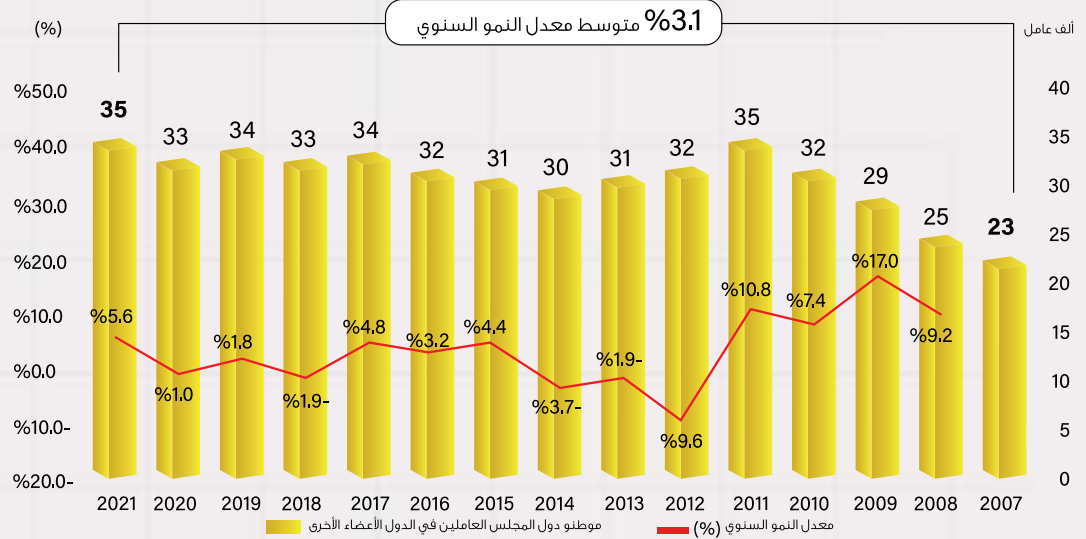
مواطنو دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى

35 ألف من مواطني دول المجلس يعملون في الدول الأعضاء الأخرى في عام 2021م بمتوسط نمو سنوي نحو 3.1% خلال الفترة 2007-2021م. وبالرغم من هذا النمو إلا أن عدد العاملين من مواطني دول المجلس في الدول الأعضاء الأخرى ما زال يشكل 0.13% من إجمالي العمالة الكلي في مجلس التعاون والبالغ حجمها نحو 28 مليون عامل في عام 2021م. (شكل رقم 17)

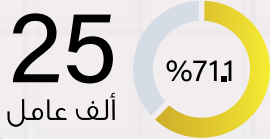
السوق الخليجية المشتركة،
المادة 3 من الاتفاقية الاقتصادية
« يُعامل مواطنو دول المجلس الطبيعيون
والاعتباريون في أي دولة من الدول الأعضاء
نفس معاملة مواطنيها دون تفرقة أو تمييز
في كافة المجالات الاقتصادية ولاسيما العمل في
القطاعات الحكومية والأهلية »



شكل 17: توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى، 2007-2021م (ألف عامل)



القطاع الخاص يستقطب غالبية العاملين من الدول الأعضاء الأخرى



2021م

%0.13

نسبة مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى من إجمالي العمالة الكلية

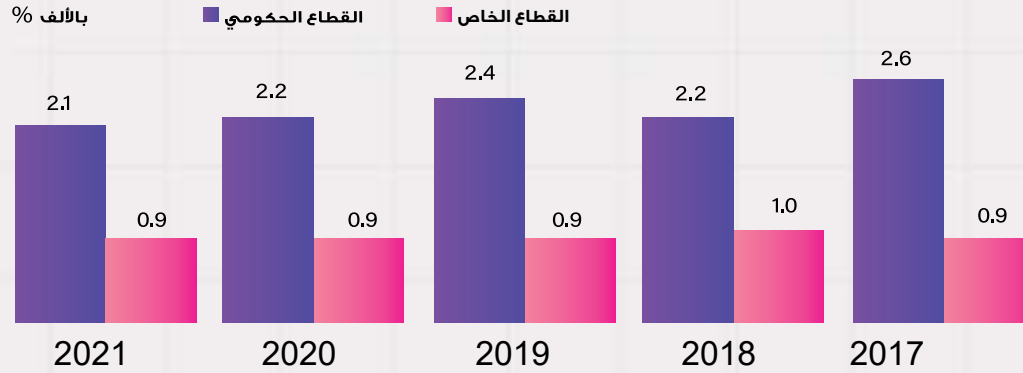
● **القطاع الخاص** يستقطب غالبية مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى (25 ألف). وشهد القطاعين الحكومي والخاص نموًا في عدد العاملين من مواطني دول المجلس الأخرى منذ انطلاقة السوق الخليجية المشتركة ولكن بوتيرة أكبر في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاع الخاص، فبلغ متوسط النمو السنوي 5.0% مقابل 2.5% على التوالي خلال الفترة 2007 - 2021م. (شكل رقم 18)

شكل 18: توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى حسب قطاع العمل، 2007-2021م (ألف عامل)



وشكل مواطنو دول مجلس التعاون العاملين في القطاع الحكومي في الدول الأعضاء الأخرى نحو 2 بالألف مقابل نحو 1 بالألف في القطاع الخاص في عام 2021م، بالرغم من قرارات المجلس الأعلى والقرارات التشريعية الوطنية الصادرة لتسهيل انتقال مواطني دول المجلس إلى الدول الأعضاء الأخرى. (شكل رقم 19)

شكل 19: نسبة مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى من إجمالي العاملين في مجلس التعاون حسب قطاع العمل، 2017-2021م (% بالألف)



■ لا تشمل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة

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

1.1.2.4

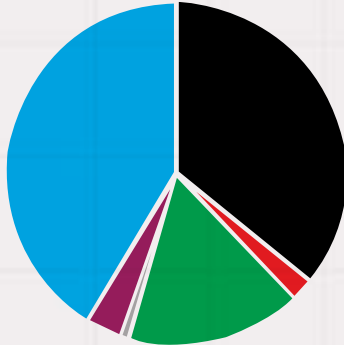
توزيع مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة (مقر العمل) وجنسية العامل

- دولة الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة الأكثر توظيفاً لمواطني دول المجلس الأخرى في كلا القطاعين الحكومي والخاص (81%). واستقطبت دولة الكويت حوالي نصف (48.8%، 5 آلاف) مواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي مقابل حوالي (41.3%، 10 آلاف) في القطاع الخاص في عام 2021م (شكل رقم 20 و 21)
- السعوديين يشكلون 50% من إجمالي مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى في كلا القطاعين الحكومي والخاص. (52.6% في القطاع الحكومي مقابل 49.4% في القطاع الخاص) في عام 2021م. (شكل رقم 22 و 23)
- تلاهم العُمانيين بما نسبته 28.4% من إجمالي مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى في كلا القطاعين الحكومي والخاص (40.5% في القطاع الحكومي مقابل 23.5% في القطاع الخاص) في عام 2021م.
- 85.3% من مواطني دول المجلس الأخرى العاملين في القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة هم من العُمانيين، و 87.1% في دولة الكويت من السعوديين في عام 2021م.
- 88.0% من مواطني دول المجلس الأخرى العاملين في القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة هم من العُمانيين، و 73.0% في دولة الكويت من السعوديين في عام 2021م.



شكل 21: التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الخاص بالدول الأخرى حسب الدولة مقر العمل، 2021م

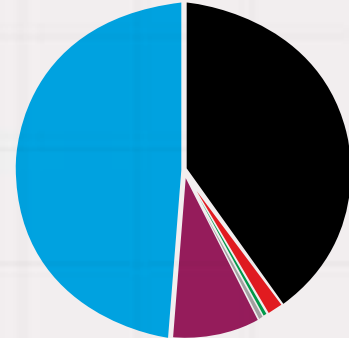
25 ألف مواطن خليجي



الإمارات	البحرين	السعودية
35.8%	2.1%	16.7%
قطر	عمان	الكويت
3.4%	0.7%	41.3%

شكل 20: التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول الأخرى حسب الدولة مقر العمل، 2021م

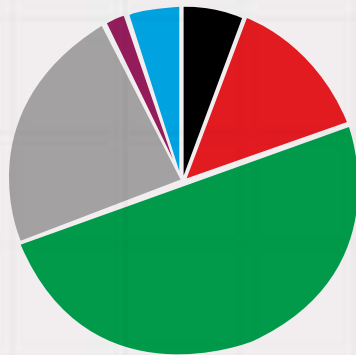
10 آلاف مواطن خليجي



الإمارات	البحرين	السعودية
40.0%	1.9%	0.2%
قطر	عمان	الكويت
8.7%	0.4%	48.8%

شكل 23: التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الخاص بالدول الأخرى حسب جنسية العامل، 2021م

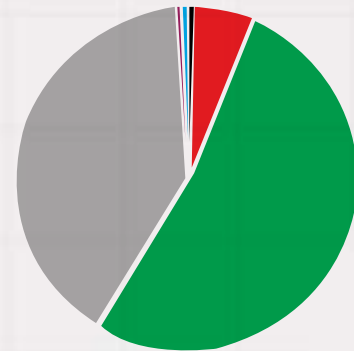
25 ألف مواطن خليجي



الإمارات	البحرين	السعودية
5.8%	14.0%	49.4%
قطر	عمان	الكويت
2.2%	23.5%	5.1%

شكل 22: التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول الأخرى حسب جنسية العامل، 2021م

10 آلاف مواطن خليجي



الإمارات	البحرين	السعودية
0.6%	5.6%	52.6%
قطر	عمان	الكويت
0.2%	40.5%	0.6%

2.2.4

مد مظلة الحماية التأمينية بين دول المجلس

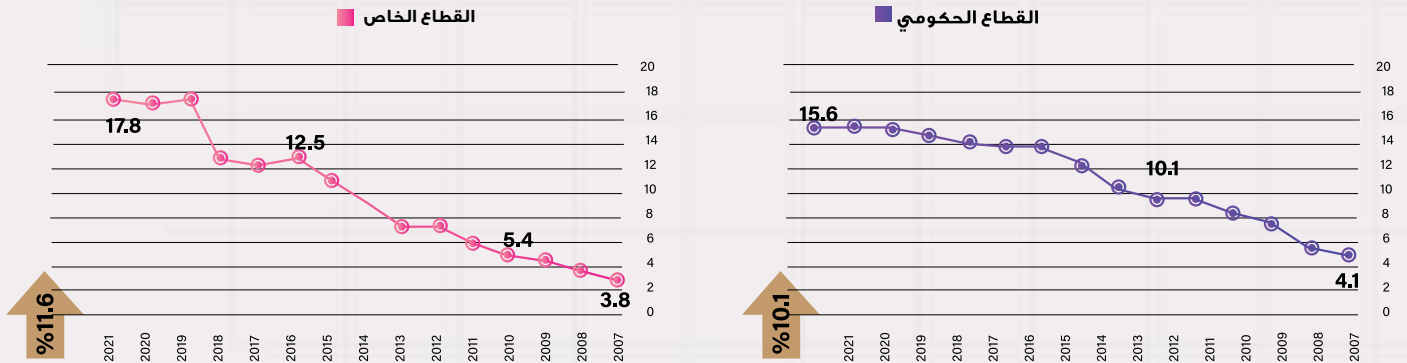
2004م
مد الحماية التأمينية
لمواطني دول المجلس
العاملين في الدول الأعضاء

السوق الخليجية المشتركة، المادة 3 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»

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 (25) ديسمبر 2004م، 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 والخاص منذ انطلاقة السوق الخليجية المشتركة، حيث بلغ عدد العاملين الخليجيين العاملين في دول المجلس الأخرى المشمولين بنظام الحماية التأمينية نحو 33.4 ألف مواطن بمتوسط نمو سنوي (10.1% في القطاع الحكومي و 11.6% في القطاع الخاص). (شكل رقم 24)

شكل 24: توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس المشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية في الدول الأعضاء الأخرى حسب قطاع العمل، 2007 – 2021م (ألف)



متوسط معدل النمو السنوي
للدول الست خلال الفترة 2007-2021م

بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة، مملكة البحرين، ودولة الكويت في القطاع الحكومي للفترة 2020-2021م هي لعام 2019م.
بيانات دولة الكويت في القطاع الخاص للفترة 2021-2019م هي للعام 2018م.



3.4

العمل الخليجي المشترك في مجال التعاون الإحصائي للسوق 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 (15) تاريخ 30 مارس 2016م.

قيام دول المجلس باستكمال تنفيذ المسح الإحصائي (جمع البيانات) للمرحلة الثالثة من دراسة قياس مدى تنفيذ قرارات العمل الخليجي المشترك على أرض الواقع، والانتهاء منه خلال العام 2022م، وموافاة المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بالبيانات الميدانية خلال العام 2022م كحد أقصى، الاجتماع (23) تاريخ 16 أكتوبر 2022م.

وتنفيذاً 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 2017م كمشح 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 2022 - 2023م.

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 كآلاتي

المجلس الأعلى لمجلس التعاون

تطوير لوحة أداء تفصيلية لمستوى التنفيذ للسوق الخليجية المشتركة و الرفع أولاً بأول عن نتائجها إلى هيئة الشؤون الاقتصادية و التنمية، اللقاء التشاوري (17) تاريخ 21 مايو 2017م.

وكنائج 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.
- اقتصر فرص التدريب وبناء القدرات على مواطني الدولة في مقر العمل.
- إعطاء 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

بعض المقترحات 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

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.

تسهيل و تسريع إجراءات و معاملات التأمينات الاجتماعية



القسم 5

تطلعات وطموحات مستقبلية

سوق عمل خليجي متكامل لتحقيق التنمية المستدامة في دول مجلس التعاون

تؤكد المشاريع والبرامج في دول مجلس التعاون إلى الرغبة الحثيثة لتطوير أسواق العمل من خلال زيادة نسبة مشاركة المواطنين في سوق العمل وزيادة قدرتهم على المنافسة عبر توفير برامج الدعم المادي والمهاتراتي، فضلاً عن السعي المشترك لتسهيل وتعزيز انتقال العمالة فيما بين دول المجلس تحقيقاً للتكامل الخليجي في هذا الإطار، وبما يحقق الاستقرار في العلاقات العمالية وأسواق العمل وتقليل نسب معدلات البطالة في بعض دول المجلس.

وقد استطاعت دول المجلس في مسيرتها من تحقيق عدد من الإنجازات التكاملية في سوق العمل كاعتماد مد الحماية التأمينية للعاملين الخليجين في دول المجلس الأخرى، وصدور قرارات من مقام المجلس الأعلى بمساواة العمالة الخليجية بالعمالة الوطنية في كل دولة من دول المجلس بما في ذلك احتسابهم ضمن نسب التوطين، والدعوة لترشيح استقدام العمالة الوافدة.

وعلى الرغم من ذلك 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 والطموحات تتجلى في الآتي:

البيانات والإحصائيات

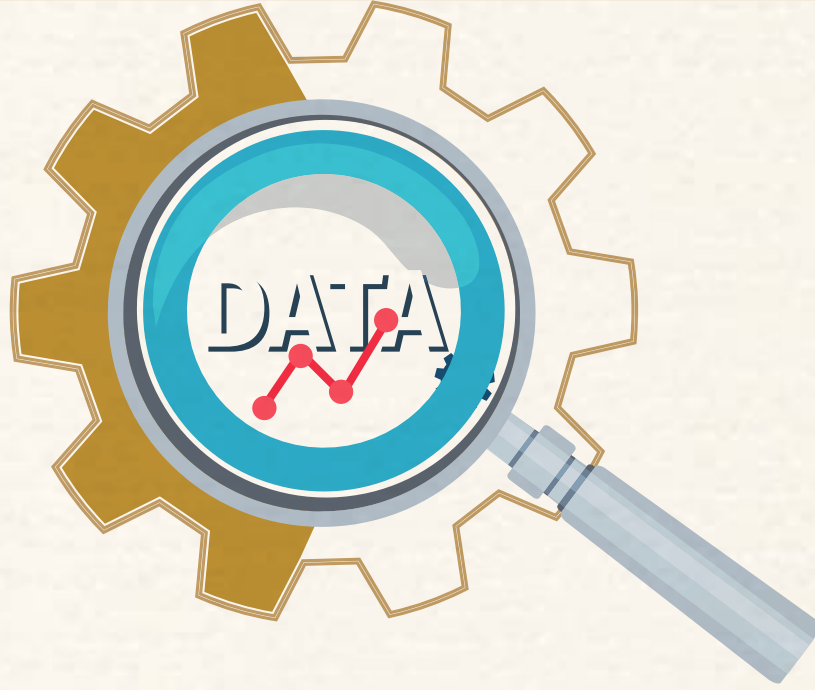
- أهمية اطلاع متخذ القرار على واقع بيانات وإحصائيات سوق العمل الخليجي بصورة دورية من خلال قيام المركز الإحصائي الخليجي بالتنسيق والتعاون مع المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول المجلس من خلال العرض على أعمال لجنة وزراء العمل بدول المجلس مع دراسة التحديات التي تواجه توفير إحصاءات العمل في المنطقة وإيجاد الحلول المناسبة.
- 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 قيام 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 لترشيح استقدام 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 و المعلومات



- 1 الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، <https://ww.gcc.sg.org>
- 2 الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، قطاع الشؤون الاقتصادية، إدارة السوق الخليجية المشتركة، دليل استفادة مواطني دول المجلس من مجالات السوق الخليجية المشتركة، 2014م
- 3 الأمانة العامة لمجلس التعاون، <https://www.gcc-sg.org/ar-sa/Pages/default.aspx>
- 4 المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، <http://www.gcclsa.org>
- 5 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
- 6 المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، [/https://gccstat.org](https://gccstat.org)
- 7 المركز الاتحادي للتنافسية والإحصاء، دولة الإمارات العربية المتحدة، [/https://www.fcsc.gov.ae](https://www.fcsc.gov.ae)
- 8 هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية، مملكة البحرين، [/https://www.iga.gov.bh](https://www.iga.gov.bh)
- 9 الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية، <https://www.stats.gov.sa>
- 10 المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلطنة عُمان، <https://www.ncsi.gov.om>
- 11 جهاز التخطيط والإحصاء، دولة قطر، <https://www.psa.gov.qa>
- 12 الإدارة المركزية للإحصاء، دولة الكويت، <https://www.csb.gov.kw>
- 13 منظمة العمل الدولية، <https://ilostat.ilo.org>
- 14 الأمم المتحدة - شعبة السكان [/https://population.un.org/wpp](https://population.un.org/wpp)
- 15 الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون (المطورة) 2001م، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الثانية، 2004م
- 16 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

- 17 إستراتيجية التنمية الشاملة المطورة بعيد المدى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 2010 - 2025م، الشؤون الاقتصادية، إدارة التخطيط والتنمية، 2011م
- 18 الإستراتيجية الموحدة للتنمية الصناعية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الوثيقة المحدثه 2022-2030م، .. منظمة الخليج للاستشارات الصناعية، يوليو 2022م
- 19 الإطار العام المطور للإستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2012م.
- 20 إستراتيجية العمل المشترك في مجال العمل والقوى العاملة بدول مجلس التعاون ، 2019-2023م
- 21 إستراتيجية مجلس التعاون في مجال الخدمة المدنية وتنمية الموارد البشرية، 2021-2025م
- 22 مسودة إستراتيجية العمل الخليجي المشترك لشؤون المرأة، 2024-2029م
- 23 الإستراتيجية الخليجية للسياحة، 2022-2030م
- 24 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 (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون)
- 25 وزارة العمل، مملكة البحرين <https://www.misd.gov.bh/>
- 26 برنامج تمكين، مملكة البحرين، <https://www.tamkeen.bh/ar/>
- 27 وزارة العمل، المؤتمر الصحفي للاعلان عن إطلاق حزمة البرامج الجديدة ، 9 نوفمبر 2023م https://www.instagram.com/aak_news
- 28 تمكين، حزمة البرامج الجديدة، 9 نوفمبر 2023م، https://www.instagram.com/aak_news
- 29 الجريدة الرسمية العدد 3688، الخطة الوطنية لسوق العمل 2023 - 2026، مملكة البحرين، 13 يوليو 2023م
- 30 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 (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون)
- 31 صندوق تنمية الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية، <https://www.hrdf.org.sa/program>
- 32 وزارة العمل، السياسة الوطنية للتشغيل، ورشة عمل توطين الوظائف في دول المجلس، صحر - سلطنة عُمان، 25-26 سبتمبر 2023م (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون)
- 33 البرنامج الوطني للتشغيل، سلطنة عُمان، <https://www.nce.gov.om>
- 34 البرنامج الوطني للتشغيل يدعم ثقافة العمل الحر ويوفر حلولاً مستدامة للباحثين عن عمل-الموقع الرسمي لجريدة عمان (omandaily.om)
- 35 الجريدة الرسمية العدد 1501، وزارة العمل، قرار وزاري رقم 299/2023 بشأن نظام حماية الأجور، 9 يونيو 2023م
- 36 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 (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون)
- 37 إستراتيجية التنمية الوطنية، <https://www.psa.gov.qa/ar/Pages/default.aspx>
- 38 وزارة العمل تدشن نظاماً إلكترونياً لتطوير بيانات برنامج توطين الوظائف في القطاع الخاص <https://news.microsoft.com/ar-xm/2023/02/07/>
- 39 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 (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون)
- 40 الهيئة العامة للقوى العاملة في دولة الكويت، <https://www.manpower.gov.kw/>
- 41 الهيئة العامة للقوى العاملة في دولة الكويت، <https://www.manpower.gov.kw/EServices.aspx>



98%

99%

32%



32%

