



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلية والمستقبلة للعمالة  
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

## المشروع الريادي حول " تنمية وتطوير المهارات و الاعتراف بها "

في ضوء اهتمام دولتي الكويت و الامارات العربية المتحدة بقياس اثر تطبيق منهجية متكاملة تعني بقياس و توثيق تطورات المستوى المهاري لعمال قطاع التشييد والخدمات، مع الاعتراف بأثر هذا التطور في تكوين رأس المال البشري ، رفاه العمال و الارتفاع المتوقع للأجر و انتاجية العامل ، وذلك من أجل توفير المعلومات اللازمة لاقتراح سياسات جديدة فيما يتعلق باستقدام العمالة و تنقل العمالة .

اقتрحت دولتا الامارات العربية المتحدة و الكويت التعاون مع حكومات الفلبين و الهند و باكستان في تنفيذ مشروع ريادي تجريبي يهدف الى اختيار عينه من عمال التشييد والخدمات الذين تم استقطابهم للعمل لدى منشآت قطاع خاص في كل من الكويت و الامارات في عدد من المهن المختارة في قطاع التشييد والخدمات ، على ان يتم اختبارهم لمنحهم شهادات تشهد بأنهم مؤهلين للعمل الذي تم استقدامهم للقيام به و ذلك على اساس المعايير المهنية التي تم تطويرها عن طريق الهيئات المعنية في كلا البلدين ، مع منحهم الفرصة لان يتم اختبارهم ومنحهم شهادات توثق تطور مهاراتهم والخبرات التي تراكمت لديهم خلال فترة عملهم وذلك بصورة دورية يتم تحديدها في وثيقة البرنامج ، حيث سيتم الاتفاق مع دول الارسال المشاركة في المشروع على تبادل الاعتراف بالوثيقة التي تقيس مدى التطور في المستوى المهاري للعامل ، حيث سيتم متابعة هذه العينة من العمال خلال فترة تنفيذ المشروع بهدف الوقوف على أثر الانشطة التي سيتم تنفيذها خلال المشروع بهدف تحقيق النتائج المرجوة و قياسها .

ستقوم دولتا الكويت و الامارات العربية المتحدة بعرض المشروع التجريبي الريادي على الاجتماع القادم لكبار المسؤولين بالدول الاعضاء في حوار ابوظبي سعيا الى ان يتبنى حوار أبو ظبي المشروع كأحد مبادراته الرسمية .

سيساهم في تنفيذ المشروع عدد من المؤسسات الدولية المعنية بتقديم خدمات التدريب والاختبارات المهنية و العاملة في دولة أو أكثر من الدول الثلاث المرسلية للعمالة وهي ( جاس 1 سنغافورة )، اضافة الى عدد من المنظمات الدولية منها ( البنك الدولي و منظمتا العمل و الهجرة الدوليتين ) ، و كذا مجموعة من الباحثين والاكاديميين الذين سيتولون رصد تطورات المشروع و تقييم أثر أنشطته وإعداد التقارير الخاصة بنتائج التطبيق

## 1. معايير وآلية اختيار عينة العمال المشاركين و منهجية قياس الاثر :

### 1.1. الإمارات :

لدى وزارة العمل بدولة الامارات العربية المتحدة (MOL) ,مجلس أبوظبي للمطابقة والجودة (QCC), الهيئة الوطنية للمؤهلات , (NQA) مصلحة و اهتمام في الاثر المتوقع لتطوير أطار عام شامل للاعتراف بالمؤهلات والمهارات على عملية استقدام العمال الوافدين و مستوى أدائهم للعمل و آليات تنقلهم داخل دولة الإمارات العربية المتحدة بما ينسجم مع رؤية دولة الإمارات لعام 2021 . ولهذا الغرض ، تم اقتراح تنفيذ دراسة ميدانية تركز على اختبار ممارسات التوظيف ، كفاءة اختيار العمال المناسبين لاداء الوظيفة المتاحة و تعيينهم ، وذلك في اربعة مهن في مجال التشييد والبناء ، في إطار تنفيذ البرنامج سيقوم مجلس ابوظبي للمطابقة و الجودة بالتعاون مع شركائنا الدوليين في الخارج ، بتنفيذ برنامج تدريبي خلال مرحلتي( ما قبل مغادرة) دولة الارسال وآخر (بعد الوصول ) خلال العمل داخل دولة الاستقبال كما سيت اختبار العمال و منحهم شهادة بمستوى المهارة ، كما ستقوم الهيئة الوطنية للمؤهلات ( NQA ) بتأسيس نظام اعتماد قانوني ، لوثيقة آمنه تسمى " جواز سفر المهارات " (Skill Passport) .

### 1.1.1 المهن والعمال :

وافق عدد من منشآت القطاع الخاص بقطاع التشييد والبناء (بدولة الإمارات) على المشاركة في المشروع التجريبي وأسهمت هذه المنشآت في اختيار المهن التي سيشملها المشروع حيث تم اختيار المهن الاربعة التي سيتم استقدام النسبة الأكبر من العمالة لتوظيفها لشغلها خلال الفترة القادمة وذلك لتمكين الباحثين من ايجاد نتائج ذات قوة احصائية مناسبة للاختبار. الجدول التالي يوضح قائمة المهن، والأعداد المتوقعة للعمال الذين سيتم توظيفهم على تلك المهن في الشركات المشاركة في المشروع من دول الارسال المعنية :

المهنة	الفلبين	الهند	الباكستان	إجمالي عدد العمالة حسب المهنة
عامل بناء ( عام )	--	1800	0	1800
بناء ( عام )	--	1250	250	1500
مثبت حديد صلب	--	1250	200	1450
نجار	--	1450	150	1600
إجمالي العمالة حسب الجنسية	0	5750	600	6350

سيقوم مجلس أبوظبي للمطابقة والجودة في إطار البرنامج من خلال شركائه خارج الدولة بتنفيذ برنامج تدريبي معتمد بشهادة وذلك خلال مرحلتي ما قبل مغادرة دولة الارسال وآخر خلال العمل داخل دولة الاستقبال ، كما ستعمل الهيئة الوطنية للمؤهلات ( NQA ) على تأسيس نظام آمن للترخيص القانوني في " جواز سفر للمهارات " (Skill Passport).

### 2.1.1 تقييم أثر التدخلات :

يمكن تقدير آثار التدخل بدقة على مستوى العامل من خلال التجربة. تقوم هذه التجربة على ان يتم عشوائيا تحديد مجموعات مختلفة من برامج التدريب و الشهادات ليتم تقديمها للعمال وفقا لاختيارات أصحاب الاعمال .

ويبين الشكل التالي تصميم واحد ممكن لهذه التجربة، والتي تتطلب 2000 عامل

		شهادة التأهيل		
		بدون اختبار	اختبار 1400	
التدريب	برنامج توجيهي فقط 1000	العدد = 300	ناجح	راسب
	تدريب ( 1000 )	العدد = 300	ناجح	راسب

في هذه التجربة ، سيتم استقدام و تعيين (2000) عامل من خلال الآليات المعتادة التي يتبعها اصحاب الاعمال ، و بعد ان يحدد اصحاب الاعمال هذه المجموعة من العمال المتقدمين للعمل سيتم تسجيل كل منهم بصورة عشوائية في احدى الخلايا المذكورة اعلاه وعلى ان يتم لاحقا اخضاعه لمجموعة مختلفة من التدريبات على هذا الاساس .

في صفوف الجدول أعلاه : العمال المسجلون في برنامج توجيهي فقط " سيتلقون تثقيف توجيهي (قبل مغادرة دولة الارسال ) للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة ، دون الحصول على أي تدريب مهاري محدد ، بينما سيتلقى العاملون في 'خانة تدريب' ، برنامج تدريب على المهارات الأساسية المتصلة بالمهن التي تم التعاقد معهم لشغلها .

• في أعمدة الجدول: العمال في خانة " بدون اختبار" لن يتم اختبار مستوى مهاراتهم. بينما سيتم اخضاع العمال في الصف الاخر لاختبار يمكن ان يجتازوه أو يفشلوا في اجتيازه ، العمال الذين سيجتازون الاختبار يمكن ان يتم منحهم ترخيص من قبل NQA مع جواز سفر المهارات ( Skill Passport ) تثبت مستوى مهاراتهم. ان اضافة مثل هذا الاجراء سوف يسمح للجهات القائمة على تنفيذ المشروع تحديد أثر ايجاد آلية شفافة و بمنة للترخيص المهاري Skill Passport، على دورة العمل التعاقدية بمعزل عن العناصر الأخرى التي سيتم اختبارها .

تضمن ميزة هذا التصميم في ان جميع العمال المشاركين في المشروع سيتلقون تدريب ما ، (التدريب او التثقيف أو التوجيه ....) ، وهو ما سيساعد على تجنب حدوث أي مشكلة قد تنشأ عندما لا يتم منح (مجموعة المراقبة ) أي تدريب على الاطلاق ، على سبيل المثال احد المجموعات لن تتلقى أي نوع من التثقيف او التوجيه قبل المغادرة ، بناء عليه أي اختلاف في المخرجات بين هذه المجموعة و مجموعة اخرى تلقت تدريب ما قبل المغادرة يمكن ان يعزى الى شيء آخر بخلاف المعرفة التي اكتسبها العامل من خلال التدريب ، على سبيل المثال اثناء الاهتمام الى الهيئة المعنية بالقيام بالتدريب أو ضرورة السفر للحصول على التدريب ، وفق هذا التصميم سيتلقى جميع العمال قدر من المعلومات .

### 1.1.3 قياس المخرجات :

هذا التصميم سيساعد على تقييم اثر التدريب و منح الشهادات للعمال ، كما يمكن من خلاله الكشف عن اوجه التآزر بين التدريب و إصدار الشهادات - على سبيل المثال تحديد ما اذا كان أثر التدريب يعتمد أو لا على عملية

إصدار الشهادة ، العديد من هذه النتائج المحتملة مسجله بالفعل في السجلات الادارية لوزارة العمل ، و التي يمكن ان تتضمن تغيير صاحب العمل / مستويات الاجور للعمال المتعاقدين / مغادرة دولة الامارات العربية المتحدة ، حيث يمكن قياس وتقييم هذه النتائج أكثر من مره وبدون تكلفة تقريبا .

بعض النتائج الاخرى قد تحتاج الى اجراء مسوحات يتم اجراؤها على اصحاب الاعمال و/ أو العمال ، تدرجات أدق للوظائف عن تلك المسجلة في السجلات الإدارية لوزارة العمل، ومؤشرات الأداء أو الكفاءة على رأس العمل، تدابير موضوعيه لقياس رضا أصحاب العمل ورضا الموظفين، وأسباب تغيير الوظائف، وأسباب مغادرة الإمارات العربية المتحدة. كما يمكن تضمين هذا النوع من المسوحات أسئلة حول تقييم الآثار غير المباشرة من عامل إلى عامل: هل وجود فورمان مدرب ومعتمد يجعل الفريق بأكمله - بما في ذلك العمال غير المدربين - أكثر إنتاجية؟

## 1.2 الكويت :

لقد اختارت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الكويتية (MOLSA) و مركز اعتماد مستويات المهارة المهنية (KOSAC) الأربع المهن التالية من بين مجموعة من المهن التي يجري تطوير معاييرها في اطار فريق المؤهلات لدول مجلس التعاون الخليجي :

- فني شبكات الكهربائية
- فني إلكترونيات .
- طباخ
- صباغ

ويتم حاليا التشاور مع اصحاب الاعمال الكويتيين لتحديد عدد العمال الذين سيتم استقدامهم من الفلبين والهند وباكستان، في كل من هذه المهن الأربعة، خلال فترة 6 أشهر المقبلة. ومن المتوقع أن يتم اشراك ما يقرب من 30% من جميع العاملين اللذين سيتم استقدامهم في المشروع التجريبي بهدف التأكد من أن حجم العينة على يكفي لاستخلاص النتائج .

وسيقوم فريق المركز بتنفيذ المشروع و متابعة ادارته بالتنسيق مع نظرائهم في دولة الإمارات العربية المتحدة. كما ستقوم وزارة الشؤون الاجتماعية و العمل بالتعاون مع المركز بتسمية عدد من الباحثين الكويتيين للانضمام إلى اللجنة العلمية للمشروع ( أدناه المعلومات المتعلقة باللجنة العلمية ) .

## 2 تدريب ما قبل المغادرة و منح الشهادات :

بالنسبة للعمال المشاركين في المشروع لا يلزم الحصول على دورة تدريبية قبل الاختبار للحصول على الشهادة ، ومع ذلك ، فسوف يقدم المشروع خدمات التدريب للعمال في حال اذا ما طلب أصحاب الاعمال ذلك ، في هذا الاطار يمكن ان يتم تكليف مقدمي خدمات التدريب و الشهادات المشاركين في المشروع بتطوير البرامج التدريبية اللازمة ؛ على ان يتم اعتماد تلك البرامج التدريبية من قبل السلطات المختصة في دولتي الإمارات العربية المتحدة والكويت ويتم إجراء التدريب في مراكز التدريب المحددة مسبقا و التابعة لاحد مقدمي خدمات التدريب و الشهادات الدوليين الشركاء في المشروع في كل من دول الارسال الثلاث. علما بأن تلك المؤسسات قد وافقت على تقديم خدماتها مجانا للعمال المشاركين في المشروع التجريبي دعما منها لأنشطة هذا المشروع الهام .

بالنسبة للعمال الذين سيتم استقدامهم وتوظيفهم في دولة الإمارات العربية المتحدة ، سيتم تكليف شركاؤنا الدوليين من المؤسسات المعنية بتقديم خدمات التدريب و الاختبار بتطوير نماذج الاختبارات لغرض اصدار الشهادات ، والتي ستخضع للمراجعة و الموافقة من قبل السلطات المختصة في دولة الإمارات . أما العمال اللذين سيتم استقدامهم لدولة الكويت ، فقد قامت الدولة بالفعل بتطوير اختبارات للمهن الاربعة المختارة وسوف تتعاون مع الشركاء الدوليين للمساعدة في إجراء الاختبارات الكترونيا عن طريق شبكة المعلومات الدولية

## 3 تطور المهارات (Up Skilling) :

"جواز سفر المهارات" (Skills Passport) تصدر السلطات المختصة جواز سفر المهارات للعمال المشاركين في المشروع لدى وصولهم إلى الإمارات العربية المتحدة أو الكويت ؛ وسوف تحتوي الوثيقة على اعتراف بالمهارات التي يمتلكها العامل على أساس الاختبار الذي اجراه والشهادة التي حصل عليها قبل مغادرة دولة الارسال .

لكل من المهن المختارة، يتعين على السلطات الكويتية والاماراتية ذات الصلة ، وضع معايير متعددة المستويات من الكفاءة ( واحدة او أكثر ) ، أو لتأهيل العامل للانتقال من مهنة تتطلب الحد الأدنى من المهارة الى مهنة تتطلب حد اعلى من المهارة اذا لزم الامر . سيتم تطوير اختبارات لقياس التطور ( مدى صقل ) على أساس هذه المعايير بالتعاون مع شركاء المشروع الدوليين ، على ان تجرى في مواعيد وأماكن معينة (مرة واحدة على الأقل

في السنة). هذا و يجب ان تكون اختبارات قياس مدى تطور المهارة متاحة مجاناً للعمال المشاركين في المشروع التجريبي ، وان يتم توثيق مدى التطور في مهاراتهم في جوازات سفرهم .

#### 4 الاعتراف المتبادل بالمهارات المكتسبة :

لقد قام المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ، في عام 2010 بالتعاون مع إدارة المهارات في المنظمة بصياغة مجموعة من المبادئ الاسترشادية بشأن كيفية الاعتراف بمهارات العمال المهاجرين العائدين. ويمكن الاستفادة من هذه المبادئ التوجيهية في إطار المشروع التجريبي .

إن الاعتراف المتبادل بالمهارات من قبل دول الرسال و الاستقبال يفترض مسبقاً المواءمة بين المعايير المهنية الخاصة بكل مهنة من المهن المختاره . وبما ان عدد المهن المختارة في المشروع محدود نسبياً، فسوف تقوم السلطات المعنية بالمؤهلات في كل من دول الارسال والاستقبال بمواءمة المعايير المعتمدة للمهن المختارة وذلك لجعل الاعتراف المتبادل بالمهارة المسجلة في " جوازات سفر المهارات " التي ستمنح في إطار المشروع ممكناً .

ستقوم السلطات المختصة في دول الارسال و الاستقبال بالتعاون لضمان المواءمة بين المعايير المهنية سواء لغرض الاختبارات الأولية التي سيتم إجراؤها قبل المغادرة و اصدار الشهادات اللازمة ، او لتلك التي سيتم استخدامها لاحقاً لرصد التطور في المهارة و اصدار الشهادة الخاصة بذلك أثناء أو في نهاية إقامة العامل في دولة الاستقبال . و للمنظمات الدولية الشريكة و/ أو المؤسسات المعنية بتقديم خدمات التدريب و / أو الشهادات التعاون مع دول الارسال و الاستقبال في تيسير إجراء المواءمة المطلوبة بين المعايير .

ان المواءمة الكاملة بين الأطر العامة للمؤهلات الوطنية ليست ضمن نطاق هذا المشروع التجريبي . و لكن ، قد يكون أحد مخرجات المشروع التجريبي ، أن يطلب من منظمة العمل الدولية تيسير التعاون بين دول الارسال والاستقبال لتحقيق المواءمة الكاملة بين الاطر الوطنية للمؤهلات .

- سيتم تكليف لجنة توجيهية لمتابعة تنفيذ المشروع (SC) تتألف هذه اللجنة من كافة الاطراف المعنية والمهتمة بالمشروع سواء الحكومات المشاركة أو الحكومات الأخرى المهتمة ، مراكز تقديم خدمات التدريب والشهادات الدولية والمنظمات الدولية.
- سيتم تكليف لجنة علمية من الباحثين للعمل على رصد وتقييم أثر تنفيذ المشروع ونتائجه .
- سيتم تكليف لجنة لإدارة المشروع لإدارة أنشطة المشروع اليومية .

### 5.1 لجنة تسيير المشروع :

#### 5.1.1 الاختصاصات :

تكون اللجنة التوجيهية (SC) بمثابة مجلس استشاري ، يعمل على توفير موجبات استراتيجية شامله واستشارات بشأن تنفيذ المشروع ، و إجراء الرصد والتقييم ، ومن مهام اللجنة التوجيهية :

- المساهمة في صياغة الخطة العامة للمشروع .
  - مراجعة دورية للنتائج المرحلية وتقديم الدعم الفني والتوجيهي إلى فريق إدارة المشروع .
  - اقتراح خيارات للسياسات وفقا للإنجازات والنتائج المرحلية والنهائية للمشروع .
  - مساعدة الحكومات المشاركة والدول الاعضاء في حوار أبو ظبي ( ADD ) في تطوير مبادرات وطنية / ثنائية أو متعددة الأطراف على النحو الذي يساعد على تحقيق أهداف المشروع التجريبي و بناء على نتائجه ، عند طلب ذلك .
  - المساعدة في التواصل مع الشركاء الدوليين حول النتائج النهائية للمشروع و ذلك بغرض نشر المعرفة.
- تترأس حكومتي الكويت و الإمارات العربية المتحدة لجنة تسيير المشروع .

#### 5.1.2 العضوية:

تتألف لجنة التسيير من:

- ❖ حكومات الدول المشاركة الاعضاء في حوار أبو ظبي : الكويت ، الإمارات العربية المتحدة ، والفلبين ، والهند ، و باكستان ( أصحاب المشروع ) .
- ❖ الوكالة السويسرية للتعاون الدولي .
- ❖ المنظمات الدولية: البنك الدولي ، منظمة العمل الدولية ، المنظمة الدولية للهجرة .



- ❖ الوكالات الدولية الشريكة المعنية بتقديم خدمات التدريب وضمان الجودة و الشهادات ( الوكالة الالمانية للتعاون الدولي / سيتي أند جيلدز / جاس 1 سنغافورة) .
- ❖ أصحاب الاعمال من دولة الامارات العربية المتحدة / مجموعة الحبتور ، مجموعة غنتوت ، و أرابتك و أي تي أيه اسكون .
- ❖ أصحاب الاعمال من دولة الكويت ( يتم تزويدنا باسماهم من قبل الكويت )

### 5.1.3 الاجتماعات

- ❖ تجتمع لجنة تسيير المشروع مرتين في السنة على الاقل طوال مدة تنفيذ المشروع التجريبي.
- ❖ يتولى المقر الدائم لحوار ابوظبي تعميم الدعوة إلى اجتماعات اللجنة نيابة عن حكومتي الإمارات العربية المتحدة والكويت ، مرفقا بها مشروع جدول الأعمال و الوثائق ذات الصلة على النحو الذي أعده فريق إدارة المشروع . يبت في مشروع جدول الأعمال بالتشاور مع حكومات الدول الاعضاء في حوار ابوظبي المشاركة في المشروع .
- ❖ يتولى المقر الدائم لحوار ابوظبي تعميم نتائج الاجتماع في غضون أسبوعين من اختتام اجتماع لجنة التسيير .

### 5.2 اللجنة العلمية :

تتولى اللجنة العلمية مسئولية التصميم المبدئي للجنة التي سيتم اختيارها للمشروع ، رصد و تقييم أثر أنشطة المشروع ، إضافة الى إعداد التقارير المرحلية بمدى التقدم في التنفيذ وكذا إعداد التقرير النهائي عن نتائج المشروع ، و سيتم اختيار اعضاء اللجنة من قبل حكومتي الامارات و الكويت .

### 5.3 لجنة الإدارة :

#### 5.3.1 الاختصاصات

يتم دعوة فريق إدارة المشروع من قبل الإمارات العربية المتحدة والكويت ، بالتشاور مع دول المصدر المشاركة من اعضاء حوار ابوظبي . يكون مقر الفريق في دولة الإمارات العربية المتحدة ويعمل تحت قيادة مدير المشروع ، على أن يتم استضافة مكتب مدير المشروع ضمن مكتب المقر الدائم لحوار ابو ظبي في دولة الإمارات العربية المتحدة . يكون الفريق مسؤولا عن الادارة الاستراتيجية و التنفيذية لانشطة المشروع ، مع الاستفادة من الخبرات

المتوفرة من خلال المنظمات الاعضاء في لجنة التسيير وأعضاء اللجنة العلمية . يكون مدير المشروع مسئولاً أمام مدير المقر الدائم لحوار أبوظبي.

يجوز للمنظمات الدولية الاعضاء في لجنة التسيير و التي لها فروع / مكاتب في دولة الإمارات العربية المتحدة و / الكويت تعيين ممثلين عنها للانضمام إلى فريق إدارة المشروع . كما ان للمنظمات الأعضاء في لجنة التسيير والتي ليس لديها مكاتب في كل من الإمارات العربية المتحدة و / أو الكويت ، و مهتمة بتقديم الدعم لفريق إدارة المشروع فلها ان ترشح ممثلين عنها للمشاركة في الاجتماعات المحورية لفريق الإدارة.

يقوم مدير المشروع بالمساعدة في تنفيذ أنشطة المشروع ، ورصد التقدم و تجميع التقارير المرحلية بشأن مدى التقدم في التطبيق .

### 5.3.2 العضوية:

بالإضافة إلى مدير المشروع ، يتألف فريق إدارة المشروع من:

- ❖ ممثلي وزارة العمل / الهيئة الوطنية للمؤهلات / المجلس الاتحادي للتركيبة السكانية / مجلس أبوظبي للمطابقة والجودة بدولة الإمارات العربية المتحدة .
- ❖ ممثلي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بدولة الكويت و( مركز اعتماد مستويات المهارة المهنية ) .
- ❖ ممثلي المنظمات الشريكة التي تعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة و / أو الكويت .