

أكدوا ضرورة توفير ضمانات لحماية العمالة الوطنية من الاستغلال والتوظيف الوهمي

مديرون بـ«القوى العاملة» لـ«الأبناء»: مليون و800 ألف عامل في القطاع الأهلي منهم 73 ألف مواطن فقط

بشرى شعبان وكريم طارق

بناء على قرار مجلس الوزراء رقم 1480 لسنة 2015 تم نقل تبعية مركز اعتماد مستويات المهارة المهنية إلى الهيئة العامة للقوى العاملة بتاريخ 2015/11/15. كما صدر قرار بتشكيل قطاع التخطيط واعتماد المهارة المهنية ليضم 4 إدارات هي إدارة اعتماد المهارة المهنية. وإدارة أبحاث سوق العمل. والمركز الوطني لمعلومات الصحة والسلامة المهنية. وإدارة التطوير المهني والتدريب. وتضم إدارة المهارة المهنية مراقبين وخمسة أقسام. بينما تضم إدارة أبحاث سوق العمل مراقبة و3 أقسام. والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية مراقبة وقسمين. والتطوير الإداري مراقبة و3 أقسام. حيث يهدف هذا القطاع إلى تنظيم سوق العمل ووضع المعايير الفنية للمهن.

إلى ذلك سيتم خلال الأيام المقبلة العمل بالتعاون مع الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة على إجراء اختبار لـ16 مهنة بشكل تدريجي. وذلك اختبار تجريبي للمعلمين والموظفين المتواجدين على رأس عملهم. والاختبارات جاهزة ليتم التعرف على نسب النجاح والاجتياز. بعد موافقة هيئة الإعاقة على تلك المهن كونها تغطي بنسب كبيرة كافة احتياجات الهيئة إلى جانب اختبار 5 مهن مع الهيئة العامة للبيئة. كل تلك المعلومات والقرارات وأمر عديده عن عمل القطاع استعرضها مديرو إدارات القطاع. مديرة إدارة المهارة المهنية سميرة مندني ومديرة إدارة أبحاث سوق العمل بتلة سعد ثاني ومديرة إدارة التطوير الإداري فهد المراد ومديرة إدارة المركز الوطني للسلامة المهنية علي الهران عبر ردهم على أسئلة القراء في «ألو الأبناء».

وفيما يتعلق بإدارة اعتماد المهارة المهنية أجابت مديرة الإدارة سميرة مندني على جميع الاستفسارات سواء من المتصلين من القراء أو من «الأبناء» والتي جاءت على النحو التالي:

ربط تقدير الاحتياج بالتزام القطاع الخاص بتوظيف المواطنين

إعداد ورش فنية لوضع الوصف الوظيفي اللازم للمهن وتوحيد معايير الصحة والسلامة المهنية

تنسيق مع «التطبيقي» لإجراء الاختبارات التجريبية.. واعتماد نماذج خاصة بالاختبارات الداخلية والخارجية

تدريب الموظفين بالتعاون مع الأمم المتحدة على إعداد التقارير الإحصائية وتحويل الأرقام إلى رسوم بيانية

محمد علي: هل صحيح أن استخدام العمالة إلى الكويت سيتم بعد إجراء اختبار للمهارة في السفارة؟

● بشأن ما تردد عن أن استخدام العمالة لن يتم إلا بعد إجراء اختبار للمهارة في سفارة الكويت بالدولة القادم منها العامل، فالإدارة حديثة الإنشاء بعد استحداث القطاع وضم مركز المهارات المهنية، وحاليا جار العمل على وضع المعايير المهنية وسيتم إجراء اختبارات تجريبية داخل الكويت، وفيما بعد سيتم تحديد المهن التي تجري لها الاختبارات في الخارج ولن تعقد هذه المراكز تدريبية، وحتى الآن لم يصدر أي قرار فما زلنا في طور التنظيم والإعداد.

«الأبناء»: ما اختصاصات الإدارة؟ وكيف تمارس عملها وفق الهيكل التنظيمي؟

● إدارة اعتماد المهارة المهنية تزاول اختصاصها عن طريق مراقبتين وهي مراقبة التسجيل والقيود الألي ومراقبة اعتماد التسجيل والقيود الألي فهو يتكون من قسمين وهما قسم الاستقبال والتسجيل وقسم المعلومات والبيانات الألية. أما قسم الاستقبال والتسجيل فيختص باستقبال طلبات التسجيل والاختبار أكيا وإعداد كشوف وبيانات المسجلين وإعداد احصائية معنية بعمليات الاستقبال والتسجيل، بالإضافة إلى دورة في الاستعدادات الإدارية والفنية لاستقبال المتقدمين سواء للاختبار أو التدريب، وذلك الاختصاص المعني بتدريب العمالة الوافدة والوطنية ممن يعملون في القطاع الخاص وهذا يختلف عن إدارة التدريب المعنية بتدريب موظفي الهيئة.

تحدثت عن قسم خاص بالمعلومات فما دورها؟

● فيما يتعلق بقسم المعلومات والبيانات الألية فهو يختص بإعداد نماذج الاستمارات للاتصال بالبرامج المهنية ومتابعة بيانات الاختبارات في المراكز المعتمدة خارج وداخل الكويت، وإدخال نتائج القبول المعتمدة.

المهارة المهنية

وما المراقبة الثانية

وبم تختص؟
● أما بالنسبة للمراقبة الثانية وهي مراقبة اعتماد المهارة المهنية فيتواجد بها 3 أقسام وهي الاختبارات، التدريب والتأهيل المهني، وقسم المعايير المهنية. فنجد أن قسم الاختبارات



سميرة مندني



فهد المراد

«الإعاقة»، وذلك الاختبار كما ذكرنا هو اختبار تجريبي لقياس نسبة النجاح في محاولة التعرف على مواطن الخلل، ومن المتوقع العمل على ذلك بإذن في مطلع ابريل المقبل مع بداية السنة المالية الجديدة، وعلى الرغم من نقص عدد الموظفين كون الإدارة مستحدثة إلا أنه لدينا العديد من التحديات القوية التي نتمنى اجتيازها خلال المرحلة المقبلة.

ولدينا في الأيام القادمة بإذن الله مشاركة في حوار أوظفي حيث اعتمدنا 4 مهن وهي «فني ميكانيكي سيارات وفني تمديدات كهربائية وطباخ وصباغ».

إلزام صاحب العمل

صاحب عمل: هل سيتم إلزام صاحب العمل بالاختبارات قبل استخدام العامل؟

● كما قلنا إن المرحلة التجريبية سيتم على العمالة المتواجدة في الكويت، فنحن لا نستطيع إلزام أصحاب الأعمال في حالة الاستخدام من الخارج إلا ونحن على أتم الاستعداد للتطبيق الفعلي ومن ثم تطبيقها على العمالة المستقدمة من خارج الكويت وفق آليات محددة لم يتم الاتفاق عليها نهائيا من قبل الهيئة العامة للقوى العاملة، خاصة وأنه سيتم انتظار قرار مجلس الوزراء ومن ثم نقوم بتحديد آليات الإلزام وموعد أخقية من رسب في الاختبار بإجراء اختبار آخر وغيرها من الأمور والآليات، بالإضافة إلى تحديد رسوم التدريب والاختبارات ووضع الشهادات المعتمدة لمحتازي الاختبارات، وكل ذلك بعد المتوقع أن تنتهي خلال 3 أشهر.

إدارة أبحاث سوق العمل

«الأبناء»: ما اختصاصات إدارة أبحاث سوق العمل؟
● في هذا الشأن أجابت مديرة إدارة أبحاث سوق العمل بتلة سعد ثاني عن الأسئلة، فأوضحت أن الإدارة تقوم على دراسات وأبحاث عن القوى العاملة في سوق العمل الكويتي وتضم مراقبة واحدة هي مراقبة أبحاث سوق العمل بالإضافة إلى 3 أقسام وهي: قسم البحوث والدراسات العمالية، وقسم الإحصاء، وقسم تخطيط القوى العاملة.

ويختص قسم البحوث والدراسات العمالية بالدراسات الميدانية عن القوى العاملة في القطاع المهني، بالإضافة إلى عرض وطلب احتياجات سوق العمل من العمالة، بينما يختص قسم تخطيط القوى العاملة بإجراء الدراسات حول العمالة الكويتية في القطاع الأهلي ومدى احتياجات السوق من هذه العمالة الوطنية، أما قسم

بالاجتماع والتنسيق معهم.

هل فعلا انطلق العمل بالاختبارات المهنية؟

● في بداية عملنا قمنا بتنظيم ورشة عمل لموظفي الإدارة حتى نتعرف على العمل الذي نقوم به بمختلف اختصاصاته، وتعرف بورشة عمل «داي كوم»، وهي طريقة عمل الاختبارات المهنية الخاصة بالبريد والتكليف، أي يمكن تعريفه بأنه توصيف مهني يتم خلال ورش عمل تضم مختصين في المهن، حيث يتم وضع توصيف للمهنة على شكل واجبات المهنة، ولكون كل واجب به خطوات خاصة، بالإضافة إلى التطرق إلى معارف ومهارات من يمارس هذه المهنة.

وتضم الورشة تعريف بالأدوات والأجهزة التي يستخدمها العامل أو الموظف في هذه الإدارة، وتهدف إلى تعريف الموظفين بالأساسيات الخاصة بالمهنة التي يمارسونها منذ انطلق العمل بالإدارة قبل 7 أشهر.

الوصف الوظيفي للمهن

وأضافت مندني: خلال الأشهر الماضية قمنا بإعداد ورشتين هما ورشة مهنة تمديدات كهربائية هوائية وورشة تمديدات كهربائية تحت أرضية، قمنا خلالها باستدعاء العمالة الفنية المتخصصة في تلك المهنيتين، للحصول على الوصف الوظيفي اللازم بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة والسلوكيات التي يستخدمها العامل في كل مهنة خاصة بذلك المجال، والحمد لله كانت بداية انطلاقنا ناجحة وقمنا بعمل الوصف الوظيفي لتلك المهن. والانطلاق سيكون قريباً عبر إجراء 16 اختباراً مع الهيئة العامة لذوي الإعاقة، واختبار 5 مهن مع الهيئة العامة للبيئة، وفق اتفاقيات تعاون موقعة مع الجهات وجار التنسيق

مندني: إجراء اختبار في 16 مهنة للهيئة العامة لذوي الإعاقة و5 مهن للهيئة العامة للبيئة

مستعدون لتطبيق الاختبارات على العمالة المستقدمة من الخارج ولكن نتظر قرار «الوزراء»

المراد: النظام الألي سينطلق قريباً ولدينا مشروع للتطوير بالتعاون مع الأمم المتحدة

جار إعداد دورات تدريب 80 محققاً قانونياً و300 مفتش عمل بالهيئة

مشاريع القطاع

هيكل سوق العمل

تهدف الهيئة إلى إعادة هيكل سوق العمل عبر تقييم احتياجات القطاع الخاص والعرض في سوق العمل المحلي، وتحديد الفئات الوظيفية للحد من تضاريف العمل ووضع قائمة المهارة المطلوبة لكل فئة وظيفية وفرض آليات السيطرة وتحديد وتنفيذ الآليات لضبط سوق العمل، إضافة إلى إعداد حملات إعلامية في القطاع الخاص ورفع مستوى الوعي بشأن إجراءات سوق العمل، ورصد واستعراض البيانات واتجاهات سوق العمل، وتنفيذ المبادرات الرامية إلى رفع مستوى نوعية العمالة الأجنبية وتحديد وفرض فترات الاختبار للوافدين.

تحسين ظروف العمل

يهدف هذا المشروع إلى تحسين ظروف العمل في القطاع الأهلي عبر مراجعة وتعديل قوانين الهجرة وحماية العامل، إجراء تحليل الفجوة مثل الحد الأدنى للأجور وساعات العمل والتميز. وتقديم المقترحات بشأن التعديلات على القوانين القائمة، وتحسين آليات الكشف عن النزاعات ومعالجة المخالفين.

السلامة المهنية

يهدف إلى تحسين ظروف السلامة والصحة المهنية وتعديل قرارات الصحة المهنية وفق قانون العمل 6/ 2010،



(هاني الشمري)

مديرو «القوى العاملة» خلال ردهم على قراء «الأبناء» بحضور الزميلين بشرى شعبان وكريم طارق

خطة لإعادة هيكلة سوق العمل وإعداد معايير لكل مهنة العمل جارٍ لتكوين القطاع الحكومي وصولاً إلى 100% والمهن الإدارية في «الخاص» خلال 10 سنوات بمعدل 10% سنوياً

تسعى لاتخاذ إجراءات في تلك المجالات بعد قضية الدمج.

فك التشابك

«الأنباء»: ما طبيعة عمل إدارة المركز الوطني للسلامة والصحة المهنية؟

● حول المركز الوطني للسلامة والصحة المهنية قال مدير المركز علي الهران: هي إدارة مستحدثة بذات القطاع وهي بمنزلة مركز كويتي لجميع معلومات السلامة التي تخص الكويت، فمن المعروف أن الكويت موقعة على اتفاقيات وتوصيات دولية وعربية، ولذلك سيكون المركز هو الجهة المسؤولة في المخططات الرسمية لهذا المجال، وذلك عن طريق التطوير وإعداد الإحصائيات وحصر الأمراض المهنية واصابات العمل.

ولدينا أكثر من جهة حكومية تساهم في تطبيق قوانين السلامة والصحة، ودورنا في ذلك الإطار هو المحاولة في فك التشابك والتواصل لاستكمال أدوار الجهات لتمثيل الكويت أفضل تمثيل بشكل عام.

والإدارة تضم مراقبة وقسمين وهما قسم تسجيل البيانات وقسم دراسات الصحة والسلامة، وتختص أيضاً بتسجيل البيانات الموجودة لديها في جميع الجهات الحكومية والتواصل مع شركات التأمين واتحاد التأمين وجميعيات النفع العام مثل جمعية المحامين وجمعية حقوق الإنسان، كما سيكون للإدارة تواصل مع جامعة الدول العربية عن طريق المعاهد الخاصة بالصحة والسلامة في التواصل مع منظمة العمل الدولية، ونحن الآن في طور إعداد الخطة المناسبة لوضع آليات التواصل مع تلك الجهات، وقد بدأنا بالتواصل مع بعض الوزارات للتعرف على أقسام الصحة والسلامة في تلك الجهات.

● تتعاون مع الجهات الحكومية مثل ديوان الخدمة المدنية والمعهد العالي للتخطيط وبعض الجهات الدولية مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة مؤسست المجتمع المدني مثل جمعية المحامين وجمعية المهندسين، بالإضافة إلى التعاون مع القطاع الخاص وهناك بعض المبادرات في هذا المجال أيضاً.

وفي هذا الصدد نشير إلى أن قضية العمالة الوطنية وخطوة الدمج بين القوى العاملة وبرنامج إعادة الهيكلة هي خطوة إيجابية لأن المسؤول عن تنظيم سوق العمل في الكويت هو الهيئة العامة للقوى العاملة، فعلى سبيل المثال هناك خطوات من شأنها تحسين تواجد العمالة الوطنية عبر ربطها بتقدير الاحتياج، فهناك أكثر من وسيلة من شأنها أن تلزم صاحب العمل بتوظيف العمالة الوطنية، لئلا يذهب إلى سوق العمل الأجنبي ذلك الأمر يدفعنا إلى النظر في الحد الأدنى للأجور وتوفير ضمانات أكثر للعمالة الوطنية لحماية حقوقهم من عملية التوظيف الوهمي أو الاستغلال، حيث إن الهيئة



علي الهران



بتلة ثاني

ثاني: نسبة الاستقدام تأثرت بإيقاف تحويل الخدم للقطاع الخاص وزيادة التحويل من «الحكومي»

الهران: نسعى إلى فك التشابك بين الجهات المختلفة فيما يتعلق بالسلامة المهنية

تواصل مع جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية وشركات التأمين وجمعيات النفع العام

وبشأن قسم أساليب العمل وتطويره فهو يبحث في أساليب العمل داخل الهيئة وكيفية تحقيق رغبات المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الهيئة وتسهيل الإجراءات، وحالياً لدينا مشروع بالتعاون مع الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية وللجنة الوطنية للتدريب والتأهيل المهني، وهو مشروع يهدف إلى تطوير المهارات المهنية مع الجهات ذات الصلة، وتوظيف الخبراء وتدريب المفتشين وموظفي الدعم والتعاون مع الجهات ذات الصلة لإصدار شهادات اعتماد المواقع وإصدار شهادات اعتماد المواقع وإجراء تقييم المخاطر في مواقع العمل.

تنبثق من الأقسام المتواجدة في الهيكل التنظيمي وهي: قسم التنظيم والوظائف، قسم مراقبة التطوير الإداري، قسم التدريب والإجازات الدراسية، وقسم أساليب العمل وتطويره. وبرز اختصاصات قسم التنظيم والوظائف يتعلق بوضع الهيكل التنظيمي للهيئة ومراجعه وتنظيم الاختصاصات داخل هيكله التنظيمية، ووضع إجراءات المراقبة الوظيفية للموظفين داخل الهيئة، وفي مراجعة اللوائح والقوانين والقرارات المتعلقة بالهيئة وكذلك الإجراءات المنفذة لقانون العمل.

أما قسم التدريب فيقوم بالإجراءات والمشروع الذي يهدف إلى تكوين القطاع المهني والإداري ككل، كونها ليست مهنة حرفية بل إدارية يستطع الكويتي أن يعمل بها ولدينا كوادر وخريجو إدارة من الجامعات بإمكانهم العمل في ذلك المجال. ويعد ذلك المشروع الخطوة الأولى حيث بدأنا بالمهن الإدارية، وقرينا ستكون هناك خطط أخرى، حيث إن تلك الخطوة جاءت بهدف دراسة ردة فعل سوق العمل فور تطبيقه بعد صدور القرار الذي ينص على أن تبدأ بالتدرج بنسبة 10% من المهن الإدارية في كل سنة ولمدة 10 سنوات وفق توجيهات وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل منذ الصباح.

● في هذا الصدد قال مدير إدارة التطوير الإداري فهد المراد: هي إدارة جديدة تم استحداثها في قطاع التخطيط واعتماد المهارة المهنية، وأهم اختصاصاتها

الإحصاء فيختص بجمع البيانات والمعلومات من جميع الجهات ليتم الربط بينها لإعداد الدراسات والإحصاءات، ومن ثم إعداد التقارير الربع والنصف سنوية والتقارير السنوية، ونحن الآن في طور إعداد التقرير السنوي لعام 2016.

هل سيتم التعاون مع جهات خارجية في هذا الجانب؟
● بالطبع نحن نوفر البيانات للإدارة المركزية للإحصاء، بالإضافة إلى البنك المركزي، وبعض الجهات الإعلامية في حال طلب بيانات عن القوى العاملة وتوزيعها وترتيبها الجنسيات حسب تواجدها في السوق.

البرنامج الإنمائي
حصة العنزي: ما الدراسات والأبحاث التي تقومون بها وهل من إمكانية لاستيفاد منها الطلبة حالياً ليس لدينا موظفون مختصون بالدراسات والأبحاث، حيث إن أغلب الموظفين لدينا حالياً هم من التخصصات الإدارية وليس لديهم الخلفية اللازمة حول إعداد التقارير والإحصائيات، ونحن الآن نسير في تدريب الفريق بالكامل حتى يكون على أتم الاستعداد للتعامل مع بيانات إحصائية لإصدار التقارير.

وتعمل منذ 3 أسابيع بدعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على تنفيذ مشروع لتدريب الموظفين على استخدام البرامج الإحصائية وإعداد التقارير وكيفية ترجمة الأرقام إلى رسومات بيانية وجدول إحصائي. كما أننا نعمل حالياً على إعداد عدد من الدراسات أولها الدراسة السنوية لعام 2016 والتي انتهينا من الجزء الأكبر منها على أن يتم إصدارها في نهاية الشهر الجاري، وبإمكان أي شخص الاستفادة من الإحصائيات.

● هناك العديد من القرارات التي أثرت على نسبة الاستقدام بشكل ملحوظ، ففي حالة التفتيش هناك زيادة في عدد الإلغافات في قطاع الزراعة والصيد بشكل كبير خلال الفترة الأخيرة، وهو ما ظهر في تقارير قطاع الزراعة والصيد.

الاستخدام والتكوين
فاطمة الخالدي: كيف أثرت حركة الاستقدام على التركيبة السكانية بالبلاد؟

● هناك العديد من القرارات التي أثرت على نسبة الاستقدام بشكل ملحوظ، ففي حالة التفتيش هناك زيادة في عدد الإلغافات في قطاع الزراعة والصيد بشكل كبير خلال الفترة الأخيرة، وهو ما ظهر في تقارير قطاع الزراعة والصيد.

دليل إجراءات الاستقدام

القوى العاملة يصدر دليل بالإجراءات المعتمدة في قطاع الاستخدام والاستقدام عبر نسختين، نسخة خاصة بالمراجع ونسخة خاصة بالموظف تضم جميع إجراءات العمل والقرارات الصادرة بهدف توحيد الإجراءات بجميع الإدارات وتعريف الموظف بالمراجعين والهيئات بشكل بسيط وسهل دون تعقيدات وسيكون هذا الدليل بمنزلة منهج للموظف أثناء تعامله مع المراجع وحجة لجميع الأطراف ويضع حدا لأي اجتهاد شخصي.

الاستفادة من خبرات مؤسسة البترول

هناك اجتماعات تعقد مع مؤسسة البترول لوضع لائحة لقضية الحوكمة في جميع إجراءات الجهاز الحكومي ووضع لائحة للتفتيش والرقابة داخل الهيئة وهو أمر يحتاج إلى بعض الوقت علماً أن مكتب التفتيش والرقابة يتبع مباشرة رئيس مجلس إدارة الهيئة وهو وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وليس مدير عام الهيئة والهدف من الاجتماع مع مؤسسة البترول هو التعرف على نظام التدقيق والرقابة لديها والاستفادة من خبراتها.

البوابة الجديدة.. نقلة نوعية

من جهتها، قالت بتلة ثاني: لدينا مشروع خاص بنظم المعلومات تعمل به إدارة نظم المعلومات وفي أول أبريل ستبدأ البوابة الجديدة، حيث أنه في الأسبوع المقبل سيتم إعلان حملة للتعريف باستخدام الجديد للبوابة حتى يقوم أصحاب العمل بالتسجيل وفق الآلية الجديدة التي تعد قفزة نوعية.

ولكن لدينا قطاع جديد العديد من المعوقات التي تأتي في مقدمتها قضية المكان حيث ليس لدينا مكان يضم جميع الإدارات، الأمر الذي سيحل تدريجياً حتى يتم الانتقال إلى الموقع الجديد. وعالجتنا الإجراءات والطلبات المختلفة في الإدارة، فقمنا ضمن مشاريع الهيئة بجمع وتوحيد جميع الإجراءات داخل قطاع الاستقدام.

تقنين إصدار تصاريح العمل

لدى الهيئة عدة خطط ومجموعة مشاريع تسعى من خلالها إلى تحقيق بعض الأهداف مثل مشروع تقنين إصدار تصاريح العمل وإعادة هيكلة سوق العمل وهو أمر يعتمد على البيانات الصادرة خلال السنوات الماضية والقرارات الوزارية والإدارية المنظمة والثرها على تنظيم سوق العمل، وذلك بهدف الحصول على عدة مؤشرات ووسائل وآليات لحل تلك المشاكل.

الرواتب بعد الدمج

رداً على سؤال حول كيفية التعامل مع الرواتب بعد دمج برنامج إعادة الهيكلة في القوى العاملة، أجاب: أنه وفقاً لقانون ديوان الخدمة المدنية والنظم والقرارات المعمول بها في حال دمج الجهات، تتساوى الرواتب في الجهتين لناحية الرواتب الأكثر ارتفاعاً وفق القانون الذي لا يسمح بخفض الرواتب.

اختبارات المهن

انتهت الهيئة من وضع اختبارات 100 مهنة إلى جانب الانتهاء من وضع معايير 250 مهنة، وسيشمّل الاختبار التجريبي 5 مهن في التكييف، بالإضافة إلى 16 مهنة مع هيئة ذوي الإعاقة و 4 مهن خاصة في حوار أبوظبي وهي: فني ميكانيكي سيارات، فني تمديدات كهربائية، طبخ وصباغ.

إعلان أبوظبي

وفقاً لإعلان أبوظبي وضع المشروع التمنوحي لتطوير المهارات وتوثيقها والاعتراف المتبادل بها من دول الإرسال ودول الاستقبال للعمالة، وتنفذه الكويت والإمارات العربية بهدف قياس فوائد الارتقاء بمهارات من 3 دول مرسله للعمالة (الفلبين، الهند وسريلانكا).

اتفاقيات الأوزون

في 9 يناير 2017 وقعت القوى العاملة مذكرة تعاون مع الهيئة العامة للبيئة بشأن مشروع الرقابة والتحكم في المواد المستنفذة لطبقة الأوزون، وذلك لتدريب وتقييم اعتماد بعض العاملين بالقطاعات المستهدفة للمواد المستنفذة لطبقة الأوزون، وتم اعتماد بعض الخطوات والمراحل التنفيذية ضمن خطة عمل الهيئة للسنة المقبلة.



مبنى إدارة الهيئة العامة للقوى العاملة

وتحديد التحسينات وتعديل القرارات القائمة ووضع وتنفيذ معايير السلامة المهنية وجمع البيانات وتحليلها إلى جانب تبادل المعلومات مع الجهات ذات الصلة لرصد البيانات وإنشاء موقع للسلامة المهنية، وتنفيذ برامج الحوافز والتدريب مع منظمة العمل الدولية لإعداد وإطلاق أدلة السلامة المهنية وتشكيل لجنة تعنى بالسلامة المهنية بالكويت، كما يهدف إلى وضع ملف وطني للسلامة المهنية يتمشى مع متطلبات منظمة العمل الدولية، وتصميم إستراتيجية وبرامج الصحة والسلامة المهنية إلى جانب تحديد أدوار مع الجهات ذات الصلة، وتوظيف الخبراء وتدريب المفتشين وموظفي الدعم والتعاون مع الجهات ذات الصلة لإصدار شهادات اعتماد المواقع واعتماد البرامج والسياسات والإجراءات وإصدار شهادات اعتماد المواقع وإجراء تقييم المخاطر في مواقع العمل.

تحسين المهارات

بعد دمج مركز المهارات المهنية مع الهيئة تم وضع إعداد مشروع تحسين مستويات المهارات المهنية وتأهيل العمالة الوافدة، والذي يرمي إلى إعداد مركز تدريب واعتماد المهارة الفنية وإنشاء نظام لاعتماد مراكز اعتماد المهارة في الخارجية، ووضع معايير وإعداد آليات لضمان جودة التدريب وتشكيل فريق للتفتيش وإجراء اختبارات الجودة.