

البرنامج الوطني للعمل اللائق في الكويت

2020-2018

1. مقدمة

تم إنشاء منظمة العمل الدولية في عام 1919 على أساس الاقتناع بأن السلام الشامل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا كان قائماً على العدالة الاجتماعية، مع هيكل ثلاثي، يجمع الحكومات والعمال وأصحاب العمل معاً لتعزيز العدالة الاجتماعية و"إضفاء الطابع الإنساني" على سوق العمل. في عام 1946، أصبحت منظمة العمل الدولية أول وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة. ومنذ تأسيسها، كانت مثاليات العدالة الاجتماعية والعمل اللائق في صميم ولاية منظمة العمل الدولية، حيث تضع معايير العمل الدولية في صميم عملها لضمان توفير الظروف اللائقة للعمال.

يحدد برنامج توفير العمل اللائق، والذي يشكل اليوم أساس عمل منظمة العمل الدولية، مفهوم العمل اللائق على أنه: "... يشمل توفير فرص العمل المنتج والذي يحقق دخلاً عادلاً، وتحقيق الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر، وآفاق أفضل من أجل التطوير الشخصي والاندماج الاجتماعي، وحرية التعبير عن اهتماماتهم وتنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم وتحقيق المساواة في الفرص والمعاملة بين جميع النساء والرجال. "

وكوسيلة رئيسية لضمان التقدم الفعال والكفاء على الصعيد الوطني في تعزيز برنامج توفير العمل اللائق، أطلقت منظمة العمل الدولية البرامج الوطنية للعمل اللائق (DWCP) في عام ٢٠٠٤. وقد صُممت البرامج الوطنية للعمل اللائق في مشاورات مستفيضة مع الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، لتتوافق - حيثما يكون ذلك ممكناً - مع برامج التنمية الدولية وهي تستند إلى أولويات الهيئات المكونة وسياسات واستراتيجيات كل بلد. ويتمثل الهدف الرئيسي للبرنامج الوطني للعمل اللائق في تحديد ووصف الدعم المطلوب من منظمة العمل الدولية لتحقيق تقدّم قابل للقياس على المستوى الوطني من أجل تحقيق العمل اللائق لجميع النساء والرجال (منظمة العمل الدولية، 2016).

ومع اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (خطة عام 2030) في عام 2015 وحيث يُعتبر برنامج توفير العمل اللائق في صميم العديد من أهداف التنمية المستدامة، بدأت مرحلة جديدة من دمج البرامج الوطنية للعمل اللائق في مجمل جهود الأمم المتحدة، وينبغي دمج البرامج الوطنية للعمل اللائق في الإنتاج الجديد لأطر عمل الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية). وبالتالي فإن البرنامج الوطني للعمل اللائق هو عنصر لا يتجزأ من التنمية الوطنية. وبالنسبة لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة، فهو أيضاً إطار برامج متوسط المدى، يساعد منظمة العمل الدولية والشركاء الثلاثين في تحديد الأولويات وتوجيه عملها مع الهيئات المكونة على المستوى الوطني.

وسيسند البرنامج الوطني للعمل اللائق المقترح للكويت على (1) الإنجازات الرئيسية التي حققها عمل منظمة العمل الدولية مع شركائها على مدى السنوات الماضية و (2) الزخم الحالي الذي يضع حقوق العمالة والعمال في صدارة أعماله الوطنية. وبالتالي، سوف يضمن استجابة أكثر شمولية ومتراصة ومتكاملة لمنظمة العمل الدولية لتحديات العمل اللائق التي تواجهها الكويت. وستتم مواعنته مع الأطر الإنمائية الوطنية وإطار عمل الأمم المتحدة قيد الإعداد. وهكذا توفر الوثيقة التالية نظرة عامة على السياق الاقتصادي والاجتماعي الاقتصادي الحالي وتحدد أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق ونتائجه ومؤثراته واستراتيجياته التي وضعت في إطار التشاور الوثيق بين منظمة العمل الدولية والحكومة الكويتية والشركاء الاجتماعيين.

تم وضع المسودة الأولى للوثيقة بناءً على مشاوره مع الهيئات الثلاثية خلال بعثة برامج وفنية في كانون الثاني/يناير 2018 تلتها حلقة عمل ثلاثية تهدف إلى التوصل إلى اتفاق حول الاحتياجات والأولويات لتطوير البرنامج الوطني للعمل اللائق في الكويت. وكانت نتيجة حلقة العمل هي الاتفاق على المجالات الرئيسية الثلاثة ذات الأولوية للبرنامج الوطني للعمل اللائق، فضلاً عن النتائج الرئيسية التي استندت إليها منظمة العمل الدولية في صياغة الوثيقة التالية للبرنامج الوطني للعمل اللائق التي تمت مصادقتها خلال مشاوره ثلاثية ثانية في نيسان/أبريل 2018.

وبالتالي، سيتم تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق في شراكة وثيقة بين منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في الكويت وستركز على الأولويات الثلاث التالية:

الأولوية 1: تحسين مهارات العاملات والعمال الوافدين
الأولوية 2: تحسين إدارة العمالة الوافدة
الأولوية 3: تعزيز الحوار الاجتماعي والثلاثية

يتم تعميم محركات السياسات الشاملة التالية في إطار كل من المجالات الثلاثة ذات الأولوية:

- (أ) معايير العمل الدولية
- (ب) المساواة بين الجنسين وعدم التمييز
- (ج) الحوار الاجتماعي
- (د) الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية

II. السياق الوطني

مع عدد سكان يُقدّر بنحو 4.1 مليون نسمة، 69 في المائة منهم من غير الكويتيين القادمين من جنوب آسيا والعالم العربي، لدى الكويت عمالة وطنية معروضة محدودة، شأنها معظم دول مجلس التعاون الخليجي، تعتمد بشكل كبير على العمال الوافدين منذ بداية عصر النفط. وقد أدى التدفق الكبير والمستمر للوافدين إلى اختلالات خطيرة في سوق العمل في البلاد استمرت رغم التدخلات الحكومية المختلفة الرامية إلى التحول إلى القوى العاملة الوطنية.

أ. السياق الاجتماعي الاقتصادي

إنّ الكويت دولة غنية ودولة رفاهية، تموّل بالكامل تقريباً من عائدات النفط التي تشكّل 50 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للكويت. تاريخياً، ساعدت عائدات النفط في تمويل نظام رفاهية سخيّ للغاية حيث يتمتع سكّانها بدخل مرتفع للغاية للفرد الواحد. في عام 2015، كان النمو بطيئاً (0.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي)، ويرجع ذلك أساساً إلى انخفاض إيرادات النفط، والذي عانى من انخفاض في الأسعار العالمية للنفط. وانخفض معدّل نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة من 8.1 في المائة في عام 2011 إلى 2.6 في المائة في عام 2014. وبعد تقلص بنسبة 1.2 في المائة تقريباً في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في عام 2017 من المتوقّع أن ينمو الاقتصاد بنسبة 1.1 في المائة في عام 2018، مع تسارع وتيرة نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى 3.4 في المائة في المتوسط سنوياً في الفترة 2019-2022¹.

وتسعى الكويت إلى أن تصبح بوابةً للاستثمار في المنطقة. ويهيمن القطاع العام على الاقتصاد ويتضمّن ثلاثة أرباع ثروة البلاد. وقد أطلقت الحكومة خطة تنمية للفترة 2015-2020، مع تركيزٍ على مشاريع البنية التحتية الضخمة المتوقّفة منذ مدّةٍ طويلةٍ.

ب. تحديات سوق العمل في الكويت

إن واقع التركيبة السكانية هو انعكاس لتزايد اعتماد سوق العمل خاصة في القطاع الخاص على العمالة الوافدة حيث تشكل نسبة العمالة الوافدة الذكور 90% بدون القطاع العائلي ونسبة 78% مع القطاع العائلي من إجمالي العمالة الوافدة. تدني المستوى التعليمي والفني في تركيبة العمالة الوافدة مقارنة بالعمالة الوطنية وهو أمر يعكس الحرية الكاملة لأصحاب الأعمال وغياب المعايير الواضحة في استقدام العمالة الوافدة بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية وخصائصهم وخبراتهم العملية، وهو أمر يعيق عملية التنمية ويؤثر سلباً على مستوى الإنتاجية.

إنّ سوق العمل الكويتي مقسّم إلى حدّ كبير، حيث أن غالبية القوى العاملة هي من غير مواطنين بنسبة 82 %، وغالبية المواطنين يعملون في القطاع العام بنسبة 74% وفي الأجزاء العالية الدخل من القطاع الخاص (بما في ذلك التمويل والتأمين والتعدين)². يوفّر القطاع الخاص، الذي يوظّف غالبية العمّال الوافدين، بشكلٍ عام أجوراً ومناقصاتٍ أقلّ كثيراً عن معايير القطاع العام أو على الأقل تلك المقبولة من قبل المواطنين الكويتيين. وهذا عامل مهم وراء انخفاض الحماسة لدى الكويتيين في الانتقال إلى القطاع الخاص وفشل جهود التكويت التي بذلتها الحكومة.

¹التقرير الوطني لوحدة البحوث الاقتصادية التابعة لمجلة ذي إيكونوميست شباط/فبراير 2018.

²صندوق النقد الدولي، 2015، قضايا مختارة - الكويت.

ويعتبر توظيف القوى العاملة في القطاع الخاص من أهم أولويات الحكومة. وتتركز سياسات التوظيف في الكويت على إعانات الأجور طويلة الأجل للمواطنين العاملين في القطاع الخاص إلى جانب تدابير التكوين بما في ذلك حظر توظيف العمال الوافدين³.

وفي حين أنه كان هناك زيادة في حصة المواطنين من العمالة في القطاع الخاص، فإن القطاع الخاص لا يزال خياراً أقل جاذبيةً للباحثين عن العمل من الكويتيين⁴، وهناك حاجة إلى المزيد من الإصلاحات والسياسات الشاملة لتحقيق نتائج طويلة الأجل ومستدامة من حيث الإنتاجية والتوظيف⁵.

في الواقع، إن عدد الكويتيين العاملين في القطاع الخاص قد انخفض في عام 2017 مقارنةً بعام 2014، من 5.2 في المائة إلى 4.3 في المائة، وكذلك في القطاع العام، فقد انخفضت نسبة الكويتيين من 77.2 في المائة إلى 74.3 في المائة خلال الفترة نفسها⁶. وعلاوةً على ذلك، لا يوظف القطاع الخاص سوى 8 في المائة من مجموع القوى العاملة الوطنية في البلد، بينما يوظف 74.8 في المائة من العمالة الوافدة.

ويرجع ذلك أساساً إلى اعتماد القطاع الخاص على العمّال ذوي الأجور المتدنية وذوي المهارات المنخفضة. وفي الواقع، فإن ما يصل إلى 83 في المائة من الوافدين العاملين في القطاع الخاص هم من ذوي التعليم الثانوي ومستوى أقل مقارنةً بحوالي 40 في المائة من الكويتيين العاملين في هذا القطاع، وهو ما يترجم أيضاً إلى أجور أقلّ عموماً بالنسبة للوافدين مقارنةً بالمواطنين. ويجذب القطاع العام في الواقع المتعلمين الذين يدرسون بهدف رئيسي هو إيجاد عمل في القطاع العام. ومن حيث التكوين القطاعي للعمالة، يعمل 68.2 في المائة من الرجال الكويتيين في الإدارة العامة والدفاع، يليه 6 في المائة يعملون في مجال التعليم. وتعمل النساء الكويتيات في المقام الأول في الإدارة العامة (47.3 في المائة)، يليها التعليم 35.6 في المائة ثم أنشطة الصحة البشرية والعمل الاجتماعي بنسبة 6.3 في المائة. ويقابل ذلك حوالي 18 في المائة من غير الكويتيين العاملين في أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، يليه 17 في المائة يعملون في الأنشطة المنزلية و 15 في المائة في المناجم والمحاجر.

في الواقع، لدى الحكومة الكويتية واحد من أوسع برامج دعم التوظيف في القطاع الخاص في المنطقة. ومن أجل سدّ الفجوة بين الأجور في القطاع الخاص والقطاع العام، توفر الحكومة الكويتية حوافز مالية كبيرة للمواطنين العاملين في القطاع الخاص بهدف تحقيق المساواة بين أجور الكويتيين العاملين في القطاع الخاص وبين أجور العاملين في القطاع العام.

³النموذج الخطي المعمم المختلط GLMM، 2014، دول الخليج العربي: تقييم لسياسات التوظيف؛ صندوق النقد الدولي، 2014، أ، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في دول مجلس التعاون الخليجي – تحديث.

⁴النموذج الخطي المعمم المختلط GLMM، 2014، دول الخليج العربي: تقييم لسياسات التوظيف؛ صندوق النقد الدولي، 2014، أ، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في دول مجلس التعاون الخليجي – تحديث.

⁵صندوق النقد الدولي، 2015، قضايا مختارة، الكويت.

⁶ نظام معلومات سوق العمل 2017

يُنظر إلى قرار الحكومة الأخير بزيادة مشاركة المواطنين الكويتيين في القطاع الخاص على أنه توضيح لحقائق الإصلاح الاقتصادي حيث تنازلت الحكومة من أجل تخفيض العجز في الموازنة الذي يُقدَّر أنه وصل إلى 3.5 مليار دينار كويتي (11.6 مليار دولار أمريكي؛ وقُدِّر بـ 10.1 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في 2017/2018⁷)

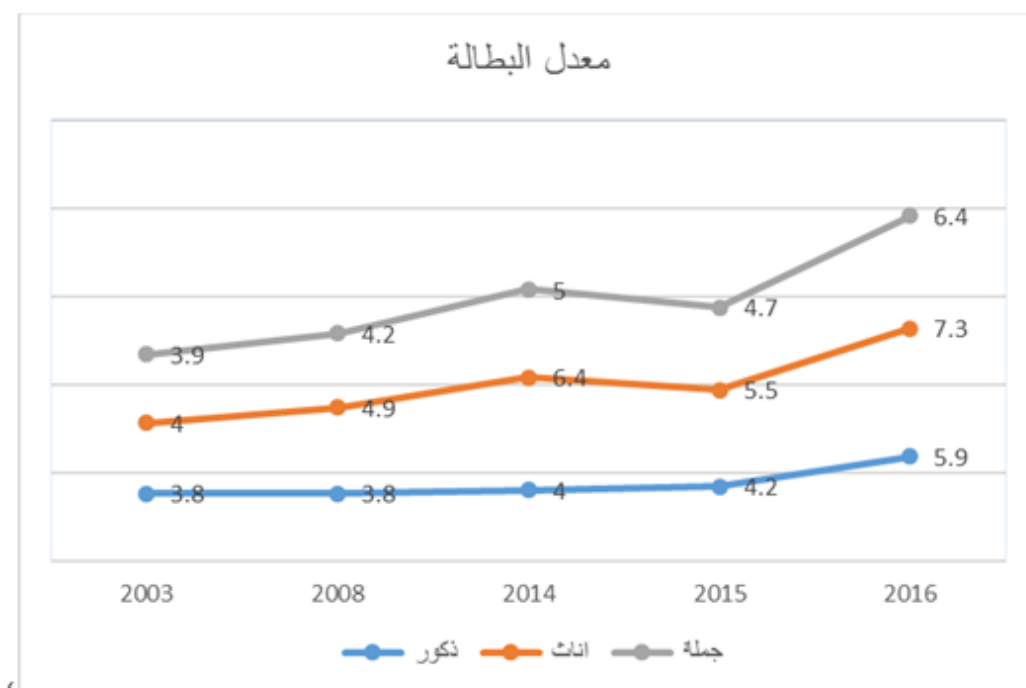
لا يوفر نظام التعليم حالياً المهارات اللازمة في سوق العمل في القطاع الخاص، خاصةً في القطاع الصناعي وفي ما يتعلق بالمهارات الفنية. معظم الطلاب الكويتيين مسجلين في العلوم الإنسانية والفنية، في حين يتخصص حوالي 30 في المائة⁸ فقط في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات⁹، بهدف الحصول على وظيفة في القطاع العام بسبب ارتفاع الأجور والوضع الاجتماعي. وكذلك تشير بيانات الدراسات الاستقصائية إلى وجود رغبة محدودة لدى الخريجين لتكثيف مهاراتهم مع احتياجات سوق العمل¹⁰.

إنَّ معدلات البطالة في الكويت مدفوعةً إلى حدٍ كبيرٍ بتفضيل الكويتيين للعمل في القطاع العام. في الواقع، وفقاً للدراسة الاستقصائية للقوى العاملة لعام 2015، قال حوالي 58 في المائة من الكويتيين العاطلين عن العمل إنهم يرفضون العمل في القطاع الخاص ولن يعملوا إلا إذا توفرت وظيفة في القطاع العام. وذلك متوقع مع دستور البلد الذي يضمن لجميع المواطنين العمل، بموجب المادة 41: "لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه. والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه".

بالمقارنة مع معدل البطالة الإجمالي البالغ 2.2 في المائة عند إدراج العمال الوافدين، فإنَّ معدل البطالة لدى الكويتيين سجَّل 6.4 في المائة في عام 2016، أي بزيادة من 3.9 في المائة في عام 2003. وارتفع معدَّل البطالة لدى الإناث بنسبة 3.3 في المائة خلال هذه الفترة مقارنةً بزيادةٍ بنسبة 2.1 في المائة لدى الرجال الكويتيين. وتُعدَّ زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة أحد العوامل وراء زيادة معدَّل البطالة. ومن جهةٍ أخرى، فإنَّ معدلات البطالة بين الشباب الكويتيين تبلغ 26.6¹¹ في المائة، حيث تبلغ نسبة العاطلات عن العمل بين الكويتيات الشابات حوالي ضعف نسبة العاطلين عن العمل من الكويتيين الشباب (انظر الشكل 1، الجدول 1)، على الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومة من أجل "تكوين" القوى العاملة في القطاع الخاص واستيعاب العدد المتزايد من الشباب الكويتيين.

⁷ التقرير الوطني لوحدة البحوث الاقتصادية التابعة لمجلة ذي إيكونوميست شباب/فبراير 2018.
⁸ يشير تعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) إلى التعليم والتعلم في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.
⁹ النموذج الخطي المعمم المختلط GLMM، 2014، دول الخليج العربي: تقييم لسياسات التوظيف؛ صندوق النقد الدولي، 2014 أ، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في دول مجلس التعاون الخليجي – تحديث.
¹⁰ YouGov & Bayt، 2016، فجوة المهارات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.
¹¹ مسح القوى العاملة 2016

الشكل 1: معدل البطالة لدى الكويتيين (%)، بحسب الجنس والسنة خلال الفترة من 2003-2016



جدول رقم (1)

معدل البطالة بين فئة الشباب (15-24) حسب الجنسية (كويتي / غير كويتي) والدفع لعام 2015-2016

Youth Unemployment by Nationality and Sex 2015-2016

Nationality and Sex			الجنسية والدفع
year	2016	2015	السنة
Both Sexes			كلا الجنسين
Male	9.4	11.2	ذكور
Female	30.0	23.2	اناث
Total	15.4	15.3	الجملة
Kuwaiti			كويتيين
Male	20.5	17.0	ذكور
Female	37.1	31.5	اناث
Total	26.6	22.1	الجملة
Non-Kuwaiti			غير كويتيين
Male	4.9	8.2	ذكور
Female	24.9	18.9	اناث
Total	10.0	11.8	الجملة

مسح القوى العاملة 2016

وفي ضوء ما دُكر أعلاه، قام المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية وفريق الدعم التقني للعمل اللائق للدول العربية بالتعاون الوثيق مع الهيئات المكوّنة بتصميم البرنامج الوطني للعمل اللائق للفترة 2018 - 2020 لمواجهة أكثر تحديات العمل الملّحة في العديد من المجالات. ويقدم الوصف أدناه الأولويات والنتائج والمخرجات والأنشطة في إطار البرنامج الوطني للعمل اللائق في دولة الكويت، على النحو المتفق عليه مع الهيئات المكوّنة الثلاثية.

ج. إدارة هجرة العمّال

اعتمد الاقتصاد الكويتي بشكل كبير على العمّال الوافدين ذوي المهارات المنخفضة للتعامل مع النقص في المهارات والعمالة. في الآونة الأخيرة، وفي سياق سياسات التوطين، تحاول الحكومة الحدّ من دخول العمالة الوافدة وتنظيمها بشكل أفضل من خلال وضع معايير مهنية للعمّال الوافدين من خلال مركز اعتماد مستويات المهارة المهنية في الكويت (KOSAC) (بالتعاون مع GIZ) وحظر على توظيف الوافدين (آخريه للعمّال الوافدين في القطاع العام)¹². وتشمل التحدّيات التي تواجه تطوير وتنفيذ إصلاحات شاملة وأطول أجل لإدارة هجرة اليد العاملة قدرة تنظيمية محدودة لإدارة العمّال.¹³

د. البطالة بين النساء والشباب:

من المثير للاهتمام، وخلافاً لبلدان أخرى في المنطقة، فإن معدل البطالة لدى البالغات والشابات على السواء أقلّ منه لدى الرجال، مما يوحي بأن النساء اللواتي يبحثن عن وظائف غالباً ما يعثرن على الوظائف. ومع ذلك، فإنّ معدلات النشاط الاقتصادي للنساء، على الرغم من أنها أعلى من المعدلات الإقليمية، لا تزال أقلّ بكثير من معدلات النشاط لدى الرجال (39.3 في المائة مقابل 52.6 في المائة)¹⁴. كما تواجه الكويت تحدي في خلق فرص عمل كافية للداخلين الجدد إلى سوق العمل، وكثير منهم يتمتعون بمهاراتٍ عاليةٍ، ولكن ليس بالضرورة في المجالات التي يتطلبها سوق العمل. إنّ تفضيل الشباب القوي لوظائف القطاع العام يزيد من تحديات التوظيف.

هـ. الضمان الاجتماعي

في حين أن المزايا التي يقدمها نظام التأمينات الاجتماعية الكويتي سخية، إلا أنها متوقّرة فقط للمواطنين، وبالتالي تستبعد جزءاً كبيراً من القوة العاملة من الحماية الاجتماعية العامة. وبحقّ للعمّال لحسابهم الخاص التسجيل في التأمينات الاجتماعية على أساس طوعي¹⁵.

تقوم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في الكويت (KPIFSS) بإدارة التأمينات الاجتماعية في البلاد وقد تم وضع إطار استراتيجي لشبكات الأمان الاجتماعي من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع البنك الدولي. وعلى الرغم من

¹²العربي الجديد، 2016، "الكويت تسعى لتوقف توظيف الوافدين في القطاع العام".
¹³النموذج الخطي المعمم المختلط GLMM، 2014، دول الخليج العربي: تقييم لسياسات التوطين؛ صندوق النقد الدولي، 2014، أ، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في دول مجلس التعاون الخليجي - تحديث.
KCBS، 2015، الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة 2015.
¹⁵المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في الكويت (KPIFSS)، 2015، دليل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية 2015؛ منظمة العمل الدولية، 2009، بناء نظم حماية اجتماعية مناسبة وحماية الناس في المنطقة العربية.

نظام الرفاه الاجتماعي السخي، لا يوجد حتى الآن نظام اشتراكات لاستحقاقات الأمومة، ولم يتم بعد تطبيق نظام إصابات العمل المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية (إلا أن الرعاية الصحية المجانية متاحة للمواطنين الكويتيين)¹⁶. ولا تزال الإعانات الواسعة لموظفي القطاع العام والمواطنين تشكّل حصة كبيرة من الإنفاق الاجتماعي الحكومي.

و. الفئات الضعيفة

يتعرّض العمّال الوافدون ذوو المهارات المنخفضة لخطر الاستغلال من قبل صاحب العمل أو وكالات الاستخدام. وكما هو الحال في المنطقة، فإنّ العمّال المنزليين الوافدين (ومعظمهم من الإناث) عرضةً بشكلٍ خاصٍ لظروف العمل السيئة والاستغلالية¹⁷. وقد اتخذت الحكومة عدداً من التدابير لحماية العاملات المنزليات بشكلٍ أفضل، وذلك أساساً من خلال قانون عام 2015 الذي ينظّم ظروف عمل العاملات المنزليات (بما في ذلك الحد الأدنى للأجور، وساعات العمل، وأيام الراحة، ومكافأة نهاية الخدمة)¹⁸. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات رئيسية في ما يتعلق بالتفتيش ورصد الامتثال، حيث أن القانون لا يحدّد آليات الإنفاذ وتبقى المسؤولية عن توظيف العاملات المنزليات مع وزارة الداخلية¹⁹.

ز. التمييز

تسير حكومة دولة الكويت في الاتجاه الصحيح نحو فصل مهني أفضل بين الجنسين عند مقارنة توزيع الرجال والنساء في مختلف المجموعات المهنية²⁰. ويبين هذا أنه يتعيّن على البلد التعامل مع مسألة فجوة الأجور بين الجنسين التي تتراوح بين 30 في المائة في القطاع العام وأكثر من 40 في المائة في القطاع الخاص.

ويحظر القانون التمييز في العمل بسبب نوع الجنس والجنس والعرق والإعاقة في القطاع العام، ولكن لا توجد مثل هذه الأحكام للقطاع الخاص²¹.

ح. الثلاثية والحوار الاجتماعي

تتمتع دولة الكويت بالخبرة الأطول في المشاركة الثلاثية بين الدول العربية، مع هيئات استشارية ثلاثية وطنية موجودة منذ مدّة طويلة. وتدعم الحكومة علناً شركائها الاجتماعيين، ومع ذلك تبقى قضايا تتعلق بحرية تكوين الجمعيات، وبالأخص الحق في الإضراب.

¹⁶ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في الكويت (KPIFSS)، 2015، دليل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية 2015.
¹⁷ اللجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، 2016، ملاحظة – الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري لعام 1930 (رقم 29) – الكويت.

¹⁸ منظمة العمل الدولية، 2016، i، سبل المضي قدماً في توظيف العمّال الوافدين ذوي المهارات المنخفضة في ممر الدول الآسيوية العربية، النموذج الخطي المعمم المختلط GLMM، 2015 ج، الإطار القانوني لنظام الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي: فحص مقارنة.

¹⁹ وزارة الخارجية الأمريكية، 2016، التقارير الوطنية حول ممارسات حقوق الإنسان لعام 2015 – الكويت.

²⁰ مؤشر دانكن لعدم التشابه سجل 0.326 في 2015 مقارنة بـ 0.369 في عام 2014.

²¹ وزارة الخارجية الأمريكية، 2016، التقارير الوطنية حول ممارسات حقوق الإنسان لعام 2015 – الكويت؛ لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، 2015، ملاحظة – الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن)، لعام 1958 (رقم 111) – الكويت.

إنّ الكويت هي واحدة من الدول العربية القليلة التي صدقت على كل من الاتفاقية رقم 87 والاتفاقية رقم 98. ومع ذلك، يفرض القانون بعض القيود على قدرة العمال على الانضمام إلى النقابات وتشكيلها، بما في ذلك، اشتراط أن يكون لدى النقابات الجديدة 100 عضو مؤسس على الأقل، 15 منهم مواطنين كويتيين. ولا يجوز لغير المواطنين أن يشغلوا مناصب في النقابة ويجب أن يحصلوا على موافقة رسمية للانضمام إلى نقابة.²²

البرنامج الوطني للعمل اللائق (2018-2020)	التوافق مع أطر التنمية الوطنية	التوافق مع أهداف التنمية المستدامة
الأولوية 1: تحسين مهارات العاملين والعمال الوافدين	دعم التنمية البشرية والاجتماعية ركيزة رؤية الكويت للعام 2035 و"إصلاح نظام التعليم لإعداد الشباب بصورة أفضل ليصبحوا أعضاء يتمتعون بقدرات تنافسية وإنتاجية لقوة العمل الوطنية" في خطة التنمية الوطنية الكويتية: ركيزة زيادة الناتج المحلي الإجمالي ورفع مستوى معيشة المواطنين بحسب رؤية الكويت للعام 2035 و"تطوير اقتصاد مزدهر ومتنوع للحد من اعتماد الدولة الرئيسي على العائدات من صادرات النفط" في خطة التنمية الوطنية الكويتية	الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة: ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع 4.4 الزيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة الأعمال الحرة بحلول عام 2030.
الأولوية رقم 2: تحسين إدارة العمالة الوافدة	تعزيز وتحسين فعالية الإدارة الحكومية ركيزة رؤية الكويت للعام 2035 و"إصلاح الممارسات الإدارية والبيروقراطية لتعزيز معايير الشفافية، والمساءلة، وفعالية الجهاز الحكومي" من خطة التنمية الوطنية الكويتية	الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة: تعزيز النمو الاقتصادي المضطرب والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع 8.8 حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة. الهدف 10 من أهداف التنمية المستدامة: الحدّ من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها.

²²لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، 2016، ملاحظة - الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948 (رقم 87) - الكويت.

10.3 ضمان تكافؤ الفرص والحد من أوجه انعدام المساواة في النتائج، بما في ذلك من خلال إزالة القوانين والسياسات والممارسات التمييزية، وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة في هذا الصدد. 10.7 تيسير الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة.		
الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة: تعزيز النمو الاقتصادي المضطرب والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع 8.8 حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	تعزيز السياسات الديموغرافية، دعماً لركيزة استراتيجية التنمية في رؤية الكويت للعام 2035 بما في ذلك "تعزيز احترام حقوق الإنسان، وفي هذا الصدد، الحفاظ على سمعة الكويت في التقيد بالاتفاقيات الدولية ذات الصلة."	الأولوية رقم 3: تعزيز الحوار الاجتماعي والثلاثية

أولويات البرنامج الوطني

سيتم تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق في الكويت مع ومن خلال الهيئات المكونة الثلاثية والشركاء الاجتماعيين مع تركيز على ثلاث أولويات:

الأولوية 1: تحسين مهارات العاملات والعمال الوافدين

النتيجة 1: تحسين أطر توقع المهارات ونظام إصدار الشهادات من قبل الوكالات الحكومية المسؤولة (الهيئة العامة للقوى العاملة)

النتيجة 2: تحسين نظم التوظيف القائمة على الكفاءات من خلال تنفيذ تجربة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) لـ 500 وافد في 4 مهن مع البلدان الأصلية

النتيجة 3: تصميم وتنفيذ اللائحة المتعلقة بالترخيص المهني

الأولوية 2: تحسين إدارة العمالة الوافدة

- النتيجة 1: تحسين عمليات التوظيف العادل للعمال الوافدين من خلال التغييرات التشريعية والتنظيمية
- النتيجة 2: تعزيز حماية العاملات والعمال الوافدين، بما في ذلك من خلال تحسين آليات منع النزاعات وحلّها وتعزيز الوصول إلى العدالة للعمال الوافدين والعمال المنزليين
- النتيجة 3: تحسين الحوار الشامل بشأن حركة اليد العاملة مع البلدان الأصلية، بما في ذلك إنشاء ممرات للتوظيف العادل.

الأولوية 3: تعزيز الحوار الاجتماعي والثلاثية

- النتيجة 1: تعزيز الإطار القانوني وهياكل الحوار الاجتماعي والقدرات
- النتيجة 2: المساهمة الفعالة للشركاء الاجتماعيين في صنع السياسات وبناء القدرات من خلال تحسين آليات الحوار الاجتماعي

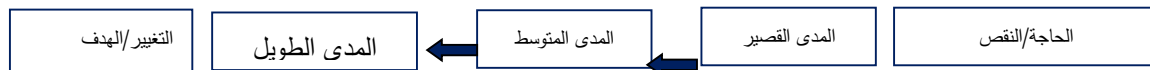
يتم تعميم محركات السياسات الشاملة التالية في إطار كل من المجالات الثلاثة ذات الأولوية:

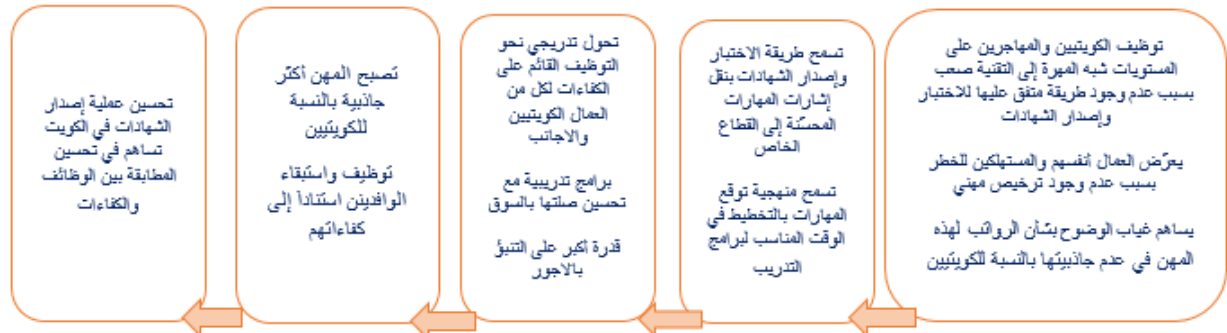
- (أ) معايير العمل الدولية
- (ب) المساواة بين الجنسين وعدم التمييز
- (ج) الحوار الاجتماعي
- (د) الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية

يشمل كل مجال من مجالات الأولوية هذه عدداً من الأنشطة على المستويات الكلية والقطاعية والمتناهية الصغر، تشمل مشاريع البحوث والدعوة والتعاون التقني.

الأولوية 1: تحسين مهارات العاملات والعمال الوافدين

روابط نظرية التغيير:





تُعدّ المواهب والمهارات واحدة من المجالات التي طلبت فيها الهيئات المكوّنة الكويتية بشكلٍ صريحٍ دعم العمل الدولية لها وبالتالي تم وضعها كأحد الأولويات المحددة للبرنامج الوطني للعمل اللائق. وترتبط النواتج المتوقّعة في إطار عجز البرنامج الوطني للعمل اللائق بشكلٍ رئيسيٍّ على المستوى الوسطي أو المؤسسي، مثل انعدام توقّع المهارات الذي يعزز برامج التدريب وعدم وجود طريقة أو نظام لإصدار الشهادات لدعم حركة سوق العمل. ومع ذلك، فهي لا تعالج صراحةً القضايا الأوسع نطاقاً، وخاصة على مستوى السياسات، التي تسهم في عدم كفاءة سوق العمل التي تعاني منها الكويت. وهذا يشمل غياب أو عدم ملائمة السياسات والمؤسسات لتخفيف وتصحيح عدم تطابق المهارات في سوق العمل، فضلاً عن استمرار تجزئة قوية في سوق العمل على امتداد محورين على الأقل (التوظيف بين القطاعين العام والخاص والقوى العاملة الوطنية - غير الوطنية).

وتعطي رؤية العام 2035 الأولوية للكويتيين في القوى العاملة مع الاحتفاظ بعدد العمال الوافدين المطلوبين للنمو الاقتصادي. من منظور المهارات، ينبغي أن يكون لدى الكويتيين المعرفة والمهارات والمواقف الصحيحة للانتقال من المهنة العامة إلى المهنة الخاصة، في حين ينبغي اجتذاب الوافدين الأكفاء والاحتفاظ بهم في الوقت ذاته - إذا كانوا يندرجون ضمن الحصص. إن التغييرات في سوق العمل - الناجمة عن القرارات على مستويات السياسات، وكذلك مستوى الشركات والأفراد - تحتاج إلى أن تسترشد بالإشارات الصحيحة لكفاءات الأفراد، وكذلك إلى تيسير عملية التعلم وإعادة التدريب مدى الحياة.

واعتماداً على الخطة الإنمائية متوسطة الاجل 2016/2015-2020/2019 لدولة الكويت ، تسعى الدولة لإحداث إصلاحات مرتبطة بسوق العمل يتمثل بعضها في تفعيل منظومة المؤهلات المهنية الكويتية على العاملين قبل دخولهم دولة الكويت للحد من دخول العمالة غير المؤهلة، والسماح بتسجيل العمالة في القطاع الخاص على كفالة المشروع وبمدة لا تتجاوز فترة تنفيذ المشروع ولا يجوز تحويلها أثناء عمل المشروع، وتأسيس شركات متخصصة في تقديم الخدمات المنزلية المختلفة ومنظومة الخدمات العائلية، مع تقنين الاستقدام المباشر للعمالة المنزلية عن طريق المواطنين.

تم نقل مهام مركز اعتماد المهارة المهنية (KOSAC) إلى الهيئة العامة للقوى العاملة في نيسان/أبريل 2017 والتي تعنى الآن بإصدار معايير الكفاءة للكويت، بناءً على منهجية DACUM (أكثر من 300 معيار حتى الآن)، والإشراف على اختبار المهارات

للوافدين (3 مهن حتى الآن)، وللأشخاص ذوي الإعاقة. وفي الوقت نفسه، يقوم برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة، من بين خدمات أخرى، باختبار وإعطاء الشهادات إلى الذين يرغبون في الانتقال من القطاع العام إلى القطاع الخاص.

ومع ذلك، (أ) هناك رؤية محدودة للمهن التي ينبغي أن تركز عليها هذه المؤسسات ومقدمو التدريب؛ (ب) لا تطبق هذه المؤسسات منهجية اختبار معايير وإصدار شهادات، كما أن شهاداتها لها اعتراف محدود بين أصحاب العمل؛ (ج) عدم القدرة على التنبؤ بالأجور وظروف العمل يعوق انتقال الكويتيين من القطاع العام إلى القطاع الخاص.

من أجل معالجة هذه القضايا والعمل من أجل تحقيق تأثير أكبر، يحتاج المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية إلى الاستفادة من أنشطة نقطة الدخول لفتح الفرص لمعالجة هذه الاختلالات الأساسية في سوق العمل:

- **تحديد نقاط الدخول:** توفر المخرجات والأنشطة المقابلة المتفق عليها بموجب مشروع البرنامج الوطني للعمل اللائق نقطة الدخول. وعلى المدى القصير، ستعالج تدخلات منظمة العمل الدولية بعض أوجه العجز الرئيسية المحددة، بما في ذلك الاعتماد والتنفيذ الفعال لإطر توقع المهارات ونظام إصدار الشهادات المحسن من قبل الوكالات الحكومية المسؤولة (برنامج إعادة الهيكلة، الهيئة العامة للقوى العاملة). كما ستعزز تجربة نهج الاعتراف بالتعلم المسبق مع عينة محدودة من العمال الوافدين هذه العملية. وستدعم منظمة العمل الدولية أيضاً تصميم وتنفيذ نظام ترخيص مهني شامل. وستساعد هذه القواعد مجتمعة على إنشاء أنظمة توظيف أكثر رسمية وقائمة على الكفاءات، خاصة بالنسبة إلى القطاع الخاص، ولكن أيضاً للقطاع العام.

- **يمكن أن يؤدي بناء القدرات المستجيب إلى فتح مجال للسياسة العامة:** يعتمد تحقيق النتائج المرجوة، بدرجة كبيرة، على قدرة الجهات الفاعلة ذات الصلة على تنفيذ النهج التي وضعتها منظمة العمل الدولية. وبالتالي، فإن عملية بناء القدرات التي تستجيب للاحتياجات المحددة للهيئة العامة للقوى العاملة وبرنامج إعادة الهيكلة وغيرها يمكن أن ترافق أنشطة البرنامج الوطني للعمل اللائق بشأن المهارات. وهذا لن يساعد فقط على تعزيز النظراء الوطنيين بهدف زيادة التأثير، إذ سيتيح فرصة للمكتب الإقليمي للدول العربية التابعة لمنظمة العمل الدولية لتقديم حجج حول كيف يمكن لتطوير المهارات ذات الصلة بالسوق والتي يقودها الطلب، والحوكمة الفعالة لسوق العمل والحد من التفاوتات أن تعزز اقتصاداً أكثر إنتاجاً وتنوعاً (خاصة القطاع الخاص)، مما يدعم الرؤية الوطنية للكويت.

- **الوصول إلى تجزئة القطاعين العام والخاص من خلال التدخلات الخاصة بالمهارات:** يجب أن ييسر تعزيز التوظيف القائم على الكفاءة جنباً إلى جنب مع وضع برامج التدريب ذات الصلة بالسوق. بهذه الطريقة، قد يكون للعاملين (وخاصة الكويتيين) ثقة أكبر في تغيير الوظائف (خاصة من القطاع العام إلى القطاع الخاص). ومع ذلك، يتطلب هذا أيضاً تعزيز نظرة الكويتيين إلى الوظائف في القطاع الخاص، والتي لا تزال تفضل بشدة وظائف القطاع العام. ولذلك، ينبغي أن تركز الأنشطة المتوسطة الأجل لمنظمة العمل الدولية أيضاً على دعم تغيير المواقف ونوعية الوظائف المقدمة، بما في ذلك كجزء من مناهج التدريب والتعاون مع الحكومة والمدارس والجامعات وكذلك القطاع الخاص نفسه. إن تعزيز الكفاءة ومواءمة العرض والطلب في سوق العمل يتطلب أيضاً مزيداً من الشفافية ورفع مستوى الأجور وظروف العمل.

ستساهم الأولوية 1 من البرنامج الوطني للعمل اللائق في تقديم منهجية ستستخدم في اختبار وإصدار شهادات للعمال الكويتيين والعمال الوافدين. لا يوجد مشروع تجريبي للكويتيين في إطار البرنامج الوطني للعمل الوطني هذا لأنه من المتوقع تجريب المنهجية واستخدامها من خلال برامج التدريب المنتظمة لنظام تطوير المهارات في الكويت من المستوى شبه المهاري إلى المستوى التقني. أيضاً، سيستفيد المواطنون من البرنامج عن طريق الوصول إلى الترخيص المهني الذي يضمن لهم الكفاءات المطلوبة للمهن المستهدفة والتي قد تكون خطرة - سواء بالنسبة للعمال والمستهلكين. وسيستفيد الكويتيون أيضاً من الأولوية 1 من البرنامج الوطني للعمل اللائق من خلال الحصول على وضوح أكبر حول الأجور للمهن المستهدفة.

الهدف الرئيسي لعنصر تنمية المهارات: تساهم العملية المحسنة لإصدار الشهادات في الكويت في المطابقة بشكل أكبر بين الوظائف والكفاءات

النتائج	النواتج
النتيجة 1.1: تعزيز أطر توقع المهارات ونظام إصدار الشهادات من قبل الوكالات الحكومية المسؤولة (الهيئة العامة للقوى العاملة)	مخرج 1.1: يتم إعطاء الأولوية للقطاعات والمنهجيات بعد استعراض الدراسات، ويتم إجراء تحليل فجوة المهارات على المستوى الوطني.
	مخرج 1.1.2: موافقة برنامج الهيئة العامة للقوى العاملة على منهجية لدراسة تحليل فجوة المهارات
	مخرج 1.1.3: يتم إعطاء الأولوية للمهن والكفاءات في ثلاثة قطاعات بعد إجراء بحث للأساليب المختلطة.
	مخرج 1.1.4: فهم موظفي برنامج الهيئة العامة للقوى العاملة لمختلف نماذج اختبار وإجازة المهارات.
	مخرج 1.1.5: يتم اقتراح مسودة إجراءات التشغيل القياسية استناداً إلى أولويات الهيئة العامة للقوى العاملة ، وبالتماشي مع الممارسات الجيدة المختبرة دولياً فضلاً عن خصائص الكويت.
	مخرج 1.1.6: زيادة قدرة مطوري ومقيمي الاختبارات على اختبار وإجازة المهارات.
	مخرج 1.1.7: وضع الاختبارات النظرية والعملية للمهن المستهدفة وحفظها في قاعدة بيانات.
	مخرج 1.1.8: تنفيذ مشروع تجريبي لـ 300 كويتي، في إطار برامج جارية.
	مخرج 1.1.9: تنقيح إجراءات التشغيل القياسية استناداً إلى التجربة النموذجية النهائية والمعتمدة.

النتيجة 1.2: تحسين نظم التوظيف القائم على الكفاءات من خلال تنفيذ تجربة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) لـ 500 وافد في 4 مهن مع البلدان الأصلية

مخرج 1.2.1: الاتفاق على مفهوم تجربة الاعتراف بالتعليم المسبق وترتيبات المالية لاختبارها وخطة عملها في حلقة عمل افتتاحية مع جميع المؤسسات ذات الصلة ووكالات التوظيف وأصحاب العمل المشاركين الذين حددتهم غرف التجارة والصناعة في الكويت ومؤسسات التدريب ذات الصلة/الهيئات العليا في البلدان الأصلية.

مخرج 1.2.2: اختيار مراكز الاختبار وفقاً للمعايير المتفق عليها بالاشتراك بين منظمة العمل الدولية والهيئة العامة للقوى العاملة، وتوقيع مذكرات التفاهم لاعتماد هذه المراكز للاختبار النظري والعملي - إن أمكن باستخدام مرافق الاختبار عبر الإنترنت.

مخرج 1.2.3: وضع الصيغة النهائية لحزمة اختبار للمهن الأربع المستهدفة (اختبارات عملية ونظرية على السواء) من قبل منظمة العمل الدولية والهيئة العامة للقوى العاملة.

مخرج 1.2.4: استخدام وتدريب مقيمين محتملين من قبل منظمة العمل الدولية ومؤسسات التدريب ذات الصلة/الهيئات العليا في البلدان الأصلية.

مخرج 1.2.5: اختبار 500 وافد محتمل في المهن الأربع وتوظيفهم لدى أصحاب العمل المشاركين.

مخرج 1.2.6: إجراء اختبار لـ 500 مهاجر في الكويت بعد 3 سنوات من أجل قياس تحسّن كفاءاتهم.

مخرج 1.2.7: رضا أصحاب العمل عن تجربة الاعتراف بالتعلم المسبق وتوثيق رضاهم من خلال دراسة استقصائية.

مخرج 1.3.1: توفير بناء القدرات لأصحاب المصلحة المعنيين (الهيئة العامة للقوى العاملة) من أجل تحسين فهمهم للممارسات الدولية الجيدة ذات الصلة بالتوظيف المهني.

مخرج 1.3.2: توفير بناء القدرات للعمال الكويتيين لتحسين نظرتهم للوظائف في القطاع الخاص، من خلال التعاون مع الحكومة والمدارس والجامعات والقطاع الخاص.

مخرج 1.3.3: توفّر المعلومات الخاصة بالعمال المرخصين بسهولة لأصحاب العمل والمستخدمين عبر الموقع الإلكتروني للهيئة العامة للقوى العاملة.

النتيجة 1.3: تصميم وتنفيذ اللوائح بشأن الترخيص المهني

مخرج 1.3.4: توفر آليات الشكاوى لدى جمعية مهنية والهيئة العامة للقوى العاملة لأصحاب العمل / المستخدمين غير الراضين.

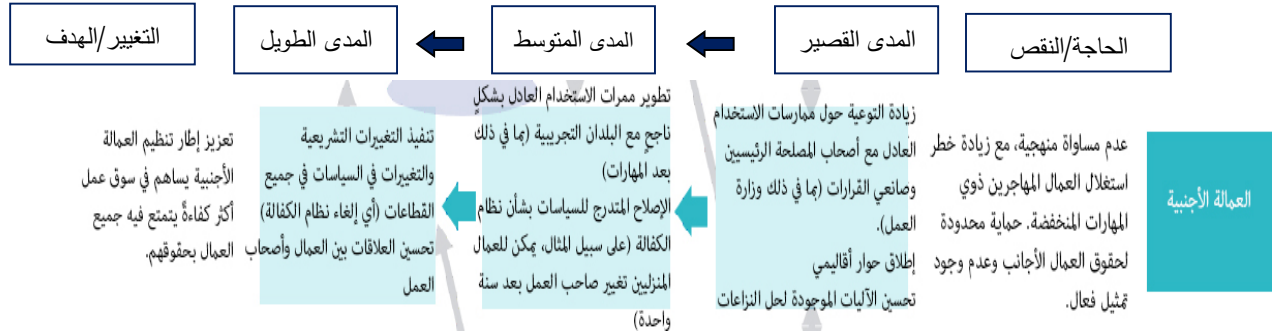
مخرج 1.3.5: اتفاق أصحاب العمل والعمال على مستويات الأجور للمهن المرخصة المستهدفة.

سيقاطع هذا العنصر مع

- عنصر الهجرة لتنفيذ التجربة الذي سيستفيد أيضاً من الأنشطة الإضافية (التوعية قبل المغادرة بشأن الحقوق والمسؤوليات، كجزء من نهج الممر)؛
 - عنصر الحوار الاجتماعي للمفاوضة الجماعية بشأن مستويات الأجور لنظام الترخيص المهني المقترح؛
- سيشكل تعزيز إدارة نظام تنمية المهارات سمة مميزة شاملة للعنصر، من خلال تعزيز مشاركة ممثلي أصحاب العمل والعمال في الاختبار وإصدار الشهادات، وتقييم الأثر.

الأولوية 2: تحسين إدارة العمالة الوافدة

روابط نظرية التغيير:



إنّ الكويت، كغيرها من دول مجلس التعاون الخليجي، لديها سوق عمل مجزأ للغاية، حيث تتألف غالبية القوى العاملة، وتقريباً جميع القوى العاملة في القطاع الخاص، من غير مواطنين تعطي رؤية العام 2035 الأولوية لزيادة عدد المواطنين الكويتيين في القوى العاملة مع ضمان وجود ما يكفي من العمال الوافدين المتاحين في قطاعات التوظيف الأساسية الضروريين للحفاظ على النمو الاقتصادي.

ومع ذلك، فإن التركيز المتجدد على تكوين القوى العاملة يمكن أن يؤثر تأثيراً سلبياً على وضع العمال الوافدين. كما تعاني إدارة العمالة الوافدة في الكويت من عددٍ من التحديات التي ترتبط، من بين أمور أخرى، بالفجوات في قانون العمل والقوانين واللوائح

ذات الصلة، وقدرة الهيئة العامة للقوى العاملة (PAM) والمؤسسات الحكومية الأخرى ذات الصلة، والشركاء الاجتماعيين في ضوء أيضاً الضغوط المرتبطة بإعادة الهيكلة والمسائل ذات الصلة بها والحوار الاجتماعي.

خلال بعثة التشاور إلى الكويت في نهاية كانون الثاني / يناير / بداية شباط / فبراير 2018، وافقت الهيئات المكونة الثلاثية على إدراج مجال أولوية يركز على إدارة العمالة الوافدة التي تشمل أربعة عناصر استراتيجية: (1) إنشاء عمليات توظيف عادلة تنطبق على العمال الوافدين؛ (2) تعزيز آليات حل النزاعات والوصول إلى العدالة؛ (3) تحسين معاملة العمال المنزليين الوافدين؛ و (4) تعزيز الحوار مع الدول الأصلية الرئيسية. ونظراً إلى أن توجيهات البرنامج الوطني للعمل اللائق تتطلب ثلاثة نتائج كحد أقصى لكل أولوية، سيتم دمج الهدفين الاستراتيجيين الثاني والثالث في ضوء التشابه والتكامل فيما بينهما.

ومن أجل تحقيق تأثيرات على المدى الطويل لخلق سوق عمل يعمل بفعالية وقادر على توفير العمل اللائق لكل من المواطنين الكويتيين والعمال الوافدين، سيحتاج المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية إلى الدخول في حوار ودعم أوسع، بما في ذلك على مستوى السياسات.

- مواصلة رفع الوعي ونشر خطاب حقوق العمال: في المدى القصير، ستوفر الأنشطة المتفق على أنها تشكل جزءاً من البرنامج الوطني للعمل اللائق أساساً هاماً لزيادة الوعي بمبادئ التوظيف العادل، استناداً إلى الأنشطة الموجودة والناجحة للمكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية في الكويت من خلال المشروع الإقليمي للهجرة العادلة في الشرق الأوسط (FAIRWAY). والأهم من ذلك، سيتطلب ذلك إشراك وزارة الداخلية كواحدة من الجهات الفاعلة الرئيسية وصانعي القرار في ما يتعلق بالعمال المنزليين، والذي أصبح أكثر إلحاحاً في ضوء المرسوم الوزاري بنقل المسؤولية عن قضايا العمال المنزليين من وزارة الداخلية إلى وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والهيئة العامة للقوى العاملة²³، ولكن أيضاً التعاون مع الجهات الفاعلة الأخرى التي تعتبر مهمة في ما يتعلق بالأهداف طويلة الأجل للمكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية: القطاع الخاص العالمي بالإضافة إلى منصات أصحاب المصلحة المتعددين مثل مجموعة القيادة من أجل التوظيف المسؤول.
- التركيز على حل النزاعات كنقطة دخول لمزيد من الإصلاح لإدارة العمالة الأساسية: يوفر استعراض وتحسين الآليات القائمة لحل النزاعات فرصة مهمة لمنظمة العمل الدولية من أجل الدفاع عن إدارة العمالة الأجنبية بفعالية أكبر مع معالجة في الوقت نفسه قوة موجهة رئيسية لضعف العمالة غير الوطنية، أي محدودية الوصول إلى سبل الانتصاف واللجوء، بما في ذلك إلى المحاكم. وقد أظهرت مشاركة المكتب الإقليمي للدول العربية في الكويت أن الافتقار إلى القدرة على المستوى المؤسسي (بما في ذلك الهيئة العامة للقوى العاملة، وكذلك القضاء) تمثل تحدياً كبيراً يمكن تخفيفه من خلال دمج عنصر بناء القدرات في البرمجة المجدولة.

- متابعة التأثير التبادلي لمرات التوظيف العادل: سيستخدم التطوير الناجح لمرات التوظيف العادل مع عدد من البلدان الأصلية التجريبية المختارة لتوليد آثار تدللية هامة تدعم الدفاع عن الإدارة المعززة للعمالة الوافدة داخلياً، بينما يساعد الحوار الإقليمي في جعل الكويت مصحح رائد فيما يتعلق بالتوظيف العادل للعمال الوافدين خارجياً.

²³ بانتظار وضوح الآلية التي ستم من خلالها نقل الصلاحيات

- التحولات التدريجية لإصلاح العمالة الوافدة: يمكن أن يبدأ نهج تدريجي للحدّ من الاختلالات بين حقوق العمال الوافدين والمواطنين الكويتيين في تعزيز تماسك السياسات داخل نظام الكفالة، على سبيل المثال، من خلال تخفيض عدد السنوات التي يمكن بعدها للعمال المنزليين تغيير صاحب عملهم، الأمر الذي يمكن إدراجه في قانون العمل أو قانون معدّل بشأن العمال المنزليين. وتدرجياً، يمكن توسيع نطاق التغييرات لضمان وجود أطر تشريعية منسقة تغطي جميع القطاعات وأماكن العمل، مما يؤدي إلى استبدال نظام الكفالة بنظام قائم على عقود عمل يربى العلاقات بين صاحب العمل والموظف.

إنّ تقديم المساعدة الفنية لمنظمة العمل الدولية من أجل تنفيذ هذا المجال ذي الأولوية في البرنامج الوطني للعمل اللائق، يتماشى مع وسوف يستند إلى العمل الجاري والأنشطة الجارية حالياً والمتوقعة تحت رعاية المشروع الإقليمي للهجرة العادلة في الشرق الأوسط (FAIRWAY)، بالإضافة إلى مشاريع أخرى ذات صلة مثل العمل بحريّة (WIF) أو التحرك العالمي من أجل تحسين إطار توظيف الهجرة العمالية (REFRAME).

الهدف الرئيسي لإدارة أولوية العمالة الوافدة: يساهم الإطار المعزز لتنظيم اليد العاملة الوافدة في زيادة فعالية سوق العمل الذي يتمتع فيه جميع النساء والرجال بحقوقهم.

النتائج	النواتج
النتيجة 2.1: تحسين عمليات التوظيف العادل للعمال الوافدين من خلال التغييرات التشريعية والتنظيمية	مخرج 2.1.1: تتم مناقشة الرصد والإنفاذ الفعالين لتوظيف العمال الوافدين، وفقاً للمبادئ العامة والإرشادات التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل التوظيف العادل (2016)، مع السلطات الحكومية (بما في ذلك الهيئة العامة للقوى العاملة وإدارة العمال المنزليين في وزارة الداخلية)، والشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة في ورشة عمل وطنية لأصحاب المصلحة بشأن التوظيف العادل بالإضافة إلى أنشطة المتابعة. مخرج 2.1.2: تم إكمال الدراسة بشأن تنسيق لوائح التوظيف وتتم مناقشة التوصيات ذات الصلة، بهدف بدء التغييرات التشريعية والتنظيمية.
النتيجة 2.2: تعزيز حمايةعاملات والعمال الوافدين، بما في ذلك من خلال تحسين آليات منع النزاعات وحلّها وتعزيز	مخرج 2.2.1: استعراض آليات منع النزاعات وحلّها ضمن الهيئة العامة للقوى العاملة وإدارة العمال المنزليين في وزارة الداخلية وكذلك الوصول إلى طرائق العدالة، وتتم مناقشة التوصيات ذات الصلة، بهدف بدء التغييرات التشريعية.

الوصول إلى إجراءات العدالة للعمال
الوافدين والعمال المنزليين

مخرج 2.2.2: توفير بناء القدرات لموظفي إدارة العمال في الهيئة العامة للقوى العاملة وإدارة العمال المنزليين في وزارة الداخلية، مع العمل معاً على تطوير طرائق محسنة لحل النزاعات والوصول إلى العدالة للعمال الوافدين.

مخرج 2.2.3: استعراض قانون العمال المنزليين رقم 2015/68 وتقديم المشورة الفنية إلى إدارة العمال المنزليين في وزارة الداخلية، بهدف البدء في إجراء تغييرات تنظيمية تتجه نحو التنسيق الكامل للقانون رقم 2015/68 مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، 2011 (رقم 189).

مخرج 2.2.4: توفير بناء القدرات لموظفي إدارة العمال في الهيئة العامة للقوى العاملة وإدارة العمال المنزليين في وزارة الداخلية، وتوفير التوعية بالأحكام القانونية لأصحاب عمل العمال المنزليين، بهدف تحسين تنفيذ قانون العمال المنزليين رقم 2015/68.

مخرج 2.2.5: عقد حلقتين تدريبيتين لموظفي الاتحاد العام لنقابات عمال الكويت (KTUF) بشأن النهج القائمة على الحقوق للهجرة العادلة.

مخرج 2.2.6: توفير خدمات جديدة من قبل منظمات العمال لأعضائها ومنظمات المجتمع المدني ذات الصلة من أجل حماية وتعزيز العمل اللائق للعمال الوافدين، بما في ذلك العمال المنزليين.

مخرج 2.2.7: توفير الدعم إلى الهيئة العامة للقوى العاملة وإدارة العمال المنزليين في وزارة الداخلية لضمان أن تتم إدارة قضايا العمال المنزليين بطريقة منصفة وفعالة.

مخرج 2.2.8: تعزيز صوت العاملات والعمال الوافدين، بما في ذلك من خلال تقديم الدعم إلى مكاتب العمالة الوافدة وتعزيزها.

مخرج 2.2.9: وضع استراتيجية للتوعية وتنفيذها لتمكين العمال الوافدين.

النتيجة 2.3: تعزيز الحوار الشامل بشأن حركة اليد العاملة مع البلدان الأصلية، بما في ذلك في إنشاء ممرات التوظيف العادل

مخرج 2.3.1: مناقشة الطرائق لإقامة حوار أقاليمي شامل مع البلدان الأصلية في أفريقيا (مبادرة الكويت)، وذلك بالتعاون الهيئة العامة للقوى العاملة وغيرها من الوكالات الحكومية المعنية، وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة من أفريقيا.

مخرج 2.3.2: عقد الحوار الأول للمبادرة الكويتية في عام 2019.

مخرج 2.3.3: إنشاء ممرين للتوظيف العادل مع البلدان الأصلية، بما في ذلك تدريب مهارات في البلد الأصلي من أجل تحسين المطابقة بين العمال وأصحاب العمل في الكويت.

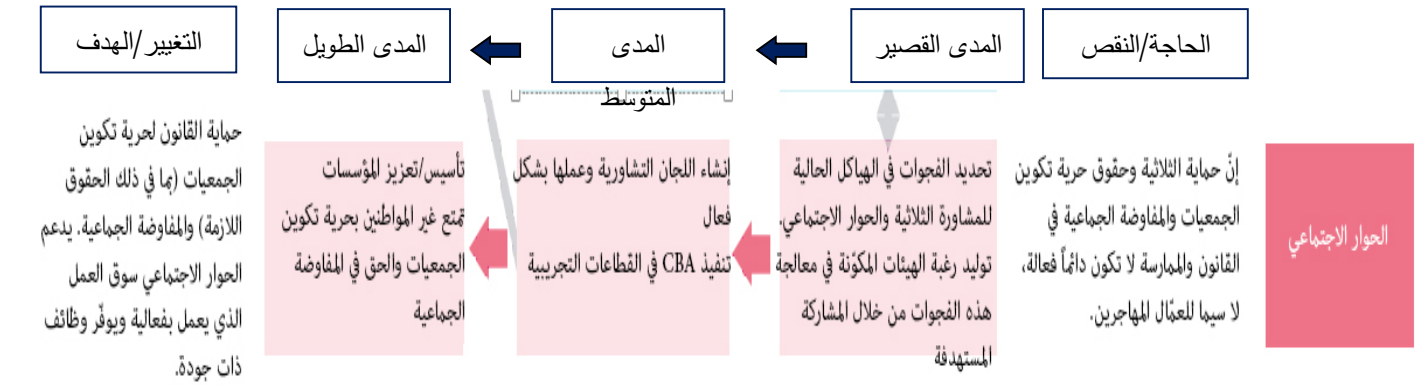
تتقاطع أولوية إدارة العمال الوافدين في البرنامج الوطني للعمل اللائق مع

- أولوية تنمية المهارات ولا سيما العنصر الذي يعالج تجربة الاعتراف بالتعلم المسبق لـ 500 عامل أجنبي في أربع مهن التي يتم الاضطلاع بالتعاون مع البلدان الأصلية؛ و
- أولوية الحوار الاجتماعي ولا سيما العنصر الذي يهدف إلى بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين للمشاركة في حوار اجتماعي ومفاوضة جماعية من أجل الاستجابة في الوقت المناسب لتحديات السياسات الوطنية المتطورة المتعلقة بإدارة العمالة الوافدة، بما في ذلك الحوار مع البلدان الأصلية.

ويتعلق الخطر الرئيسي الذي يواجه التنفيذ الناجح لهذه الأولوية للبرنامج الوطني للعمل بالتغييرات التنظيمية التي تؤثر على الموظفين الرئيسيين في الهيئة العامة للقوى العاملة والوزارات الرئيسية التي تؤخر التنفيذ أو تسعى إلى تحويل الاتجاه العام للسياسات. فضلاً عن ذلك، في حين أنّ رؤية العام 2035 تسعى إلى تنفيذ هدف السياسة المشروع المتمثل في زيادة عدد المواطنين الكويتيين في القطاع الخاص والحدّ من حجم القوى العاملة الوافدة، هناك خطر بأنه قد يتم السعي لتنفيذ هذه السياسة من خلال زيادة ضوابط الهجرة مما يؤدي إلى زيادة الهشاشة بين القوى العاملة الوافدة.

الأولوية 3: تعزيز الحوار الاجتماعي والثلاثية

روابط نظرية التغيير



لدى الكويت أطول تقليد للثلاثية في الخليج، ومع ذلك تبقى هناك مشاكل فيما يتعلق بإضفاء الطابع المؤسسي بطريقة منهجية مع منهجيات وتقنيات محددة تؤدي إلى قدرات مؤسسية وطنية أكثر فعالية واستباقية. فضلاً عن ذلك، يتطلب الحجم الكبير للقوى العاملة من غير المواطنين في الكويت منصات حوار اجتماعي أكثر شمولية تعكس جميع مستويات تجزئة سوق العمل. وبناءً

على ذلك، فإن تحقيق الأهداف على المدى الأبعد بشأن العمل اللائق في الكويت يشمل دعم الشركاء الاجتماعيين من أجل المساهمة بشكل أفضل في تحديثات السياسة الوطنية، وهي النتيجة المتوقعة الأساسية لمجالات التعاون المتفق عليها في إطار البرنامج الوطني للعمل اللائق.

وصدقت الكويت على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)، والمفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 154).

وأنشأت لجنة استشارية لشؤون العمالة (ACLA) لإبداء الرأي بشأن قضايا العمالة، وفقاً للمادة 143 من قانون العمل رقم 6 / 2010. واللجنة هي هيكل ثلاثي وطني، تتألف من 16 عضواً، و8 ممثلين من الحكومة، وممثلين (2) من غرف التجارة والصناعة في الكويت، و4 ممثلين عن العمال (2) من الاتحاد العام لنقابات عمال الكويت (KTUF) ومستشارين (2) ويرأسها المدير العام للهيئة العامة للقوى العاملة. وتجتمع اللجنة كل ثلاثة أشهر لتقديم الآراء حول المسائل التي تعرض عليها من قبل المدير العام للهيئة العامة للقوى العاملة بناءً على طلب وزير العمل. وعلى الرغم من أن إنشاء اللجنة الاستشارية لشؤون العمالة يشكل خطوة جيدة نحو إضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي، ثمة حاجة لاتخاذ نهج أكثر تفصيلاً من أجل تحديد وجهته ودوره نحو التأثير بفعالية في عمليات وضع السياسات والقوانين فضلاً عن تعزيز العلاقات الصناعية السليمة في الكويت.

إن الجهد المبذول سيمكّن دولة الكويت من الوفاء بالتعليقات الأخيرة الصادرة عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) بشأن الاتفاقيتين رقم 87 ورقم 98 (ملاحظة عام 2017) ع لضمان التقيد التام لتشريعات العمل بمبادئ منظمة العمل الدولية.

من المهم وجود شركاء اجتماعيين أقوياء وممثلين وحوار اجتماعي نشط وواسع النطاق للعلاقات الصناعية الجيدة ويشكّل ذلك العامل الرئيسي المساهم في التنمية المستدامة للبلاد واستناداً إلى ما تقدّم، اتفقت الهيئات المكونة في الكويت على أن تعزيز الحوار الاجتماعي والثلاثية يجب أن يكون مجال أولوية بموجب البرنامج الوطني للعمل اللائق كونه يضمن الطرق الأنسب لتنظيم علاقات العمل في البلد.

ومن أجل تحقيق أهداف العمل اللائق على المدى الطويل، ستعمل منظمة العمل الدولية مع مكوناتها في الكويت من أجل خلق بيئة سياسية تمكّن الحوار الاجتماعي، وتحمي الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية، وتحسّن العلاقات بين أصحاب العمل والموظفين.

- اتساق الرسائل المتعلقة بالمكاسب الوظيفية للحوار الاجتماعي: يتوقع البرنامج الوطني للعمل اللائق دراسة لتقييم الهياكل الثلاثية المنشأة وآليات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وصنع السياسات. وتشكّل هذه الدراسة خطوة مهمة أولى وسوف يضمن المكتب الإقليمي للدول العربية أنها تتوافق مع (وتغذي) البحوث على المستوى الوطني التي يتم تنفيذها حول قضايا التوظيف، مما يوضح كيف ولماذا يُعتبر الحوار الاجتماعي ضروري لسوق عمل يعمل بشكل جيد (وبالتالي إعادة التأكيد على القيمة المضافة التي يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تقدمها لأولويات تنمية رأس المال الوطني الاقتصادي

والبشري في الكويت). إنّ هدف التواصل هنا ليس في إخفاء، بل تقديم منظور مختلف وأكثر عملية حول حقوق التمكين والفجوات التي يجب سدها.

- زيادة الوعي والمناقشة بشأن دور الشركاء الاجتماعيين في برنامج توفير أعمال العمل اللائق الأوسع نطاقاً من خلال تدخلات بناء القدرات: سوف تعالج أنشطة بناء القدرات للشركاء الاجتماعيين الفجوات والاحتياجات المحددة في الدراسة والمصممة بطريقة تمكّن الشركاء الاجتماعيين من المساهمة في الأهداف طويلة المدى للمكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية. كما سيأخذ هذا في الاعتبار دور ممثلي العمال وأصحاب العمل في إدارة العمالة الوافدة (على سبيل المثال فيما يتعلق بآليات تسوية النزاعات) وتنمية المهارات والقطاع الخاص (على سبيل المثال فيما يتعلق بتحسين الأجور وظروف العمل لجميع العمال وزيادة الوعي بالوظائف في القطاع الخاص بين المواطنين الكويتيين).
- التأكيد على أهمية الحوار الاجتماعي كوسيلة (للأهداف الوطنية) وغاية في حد ذاتها: سوف يساهم بناء القدرات الجيد التصميم في الأداء الفعال للجان الاستشارية الثلاثية. وحتى يتسنى إشراكها في عمليات صنع السياسات الرئيسية، من المهم أيضاً أن يكون أصحاب المصلحة المؤثرون الآخرون (لا سيما الهيئات الحكومية التي تتجاوز نظراء المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية المباشرين في الهيئة العامة للقوى العاملة) مقتنعين بالقيمة والمنفعة التي يمكن للحوار الاجتماعي أن يقدمها لتحقيق أولوياتهم الخاصة. وفي هذا الإطار، يمكن تجريب اتفاقات المفاوضة الجماعية القطاعية بطريقة تتكامل مع الأنشطة المتعلقة بتنمية المهارات والقوى العاملة، وكذلك تحسين إدارة العمالة الوافدة، مثل من خلال جعل ظروف العمل أكثر شفافية في قطاعات القطاع الخاص التي تم تحديدها كأصحاب عمل محتملين للمواطنين أو من خلال تعزيز أو استكمال آليات حل النزاعات القائمة (الهيئة العامة للقوى العاملة). ويمكن أن يكون عرض فوائد الحوار الاجتماعي المعزز، بما في ذلك في ما يتعلق بالقوة العاملة المهاجرة، أمراً حاسماً في توليد التأييد والزخم اللازمين لمعالجة عدم المساواة في ما يتعلق بحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية على المستوى التشريعي، سعياً إلى تعزيز تمتع العمال غير المواطنين بالحقوق، بما في ذلك من خلال إصلاح قانون النقابات العمالية وضمان اتساقه مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

الهدف الرئيسي لتعزيز الحوار الاجتماعي والثلاثية: حماية القانون للحرية النقابية (بما في ذلك الحقوق اللازمة) والمفاوضة الجماعية. يدعم الحوار الاجتماعي سوق العمل الذي يعمل بفعالية ويوفّر وظائف ذات جودة

النتائج	النواتج
النتيجة 3.1: تعزيز الإطار القانوني وهياكل الحوار الاجتماعي وقدرات الشركاء الاجتماعيين	مخرج 3.1.1: أجريت دراسة استطلاعية وتقييمية بشأن هياكل المفاوضة الجماعية، بهدف تقييم الفعالية وتحديد الثغرات ووضع توصيات لتعزيز هياكل وآليات الحوار الاجتماعي التي تضمن عملية مؤسسية تكفل ملكية وشمولية جميع الشركاء الاجتماعيين. مخرج 3.1.2: تتقيح الأنظمة الداخلية للجان التي تؤلفها الأطراف الثلاثية

مخرج 3.1.3: إنشاء هياكل غرف التجارة والصناعة في الكويت والاتحاد العام لنقابات عمال الكويت المسؤول عن رفع مستوى التوعية وبناء قدرات المؤسسات وأعضاء الاتحادات.

مخرج 3.1.4: وضع استراتيجية وطنية لتعزيز المفاوضة الجماعية.

مخرج 3.1.5: وضع مقترحات لتعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي وتوافق الآراء.

مخرج 3.2.1: توفير بناء القدرات للشركاء الاجتماعيين للمشاركة بفعالية في مناقشات السياسة الوطنية حول تنمية المهارات وتوقعها وتغذية سياسة العمالة الوافدة في الكويت.

مخرج 3.2.2: تعزيز اتفاقيات المفاوضة الجماعية أو توقيعها في قطاعين سيتم اختيارهما بناءً على نتائج التقييم.

مخرج 3.2.2: وضع مقترحات للتعديلات اللازمة بشأن تشريعات العمل ولوائح الصحة والسلامة المهنيين.

النتيجة 3.2: المساهمة الفعالة للشركاء الاجتماعيين في صنع السياسات وبناء القدرات من خلال تحسين آليات الحوار الاجتماعي

III. تخطيط التنفيذ وإدارته وتقييمه:

أ. ترتيبات التنفيذ ورصد الأداء والتقييم

إن البرنامج الوطني للعمل اللائق هو إطار شراكة قائم على النتائج ومحدود في الوقت بين منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة للتقدم في برنامج توفير العمل اللائق. وسيتم استخدام ثلاث أدوات لرصد وتقييم البرنامج الوطني للعمل اللائق.

(1) خطة التنفيذ؛

(2) إطار النتائج

(3) خطة الرصد والتقييم

سيتم إنشاء لجنة ثلاثية للبرنامج الوطني للعمل اللائق تتألف من ممثلين عن منظمة العمل الدولية وكل من الهيئات المكونة الثلاثية وستقوم برصد وتوجيه تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق. وسيتم إشراك اللجنة الثلاثية في وضع البرنامج ولديها الأدوار والمسؤوليات التالية:

1. وضع إطار نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق للنتائج المتفق عليها بموجب كل أولوية وطنية
 2. وضع خطط الرصد والتقييم، بما في ذلك الخطط السنوية ونماذج الإبلاغ
 3. إجراء مشاورات ثلاثية نهائية لإقرار البرنامج الوطني للعمل اللائق
 4. رصد تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق وتقديمه نحو تحقيق النتائج والمحاذاة الاستراتيجية وإشراك أصحاب المصلحة
 5. التنسيق بين جميع الشركاء لضمان التنفيذ الفعال للبرنامج الوطني الموافق عليه للعمل اللائق
 6. توفير التوجيه الاستراتيجي لتنفيذ البرنامج بالتوازي مع الاحتياجات والتطورات الوطنية
 7. التنسيق مع الوزارات الأخرى والشركاء في التنمية والشركاء الدوليين من أجل تعزيز وتنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق لضمان استدامته
 8. التعاون في تعبئة الموارد للبرامج والأنشطة التي يتعين تنفيذها في سياق البرنامج الوطني للعمل اللائق حيث يلزم التمويل
 9. إعداد محاضرات الاجتماعات وتقديم تقرير عن عمل اللجنة وحالة تنفيذ البرنامج
 10. المشاركة في تقييم واستعراض نهاية البرنامج.
- ستعقد اللجنة اجتماعات منتظمة لرصد التقدم المحرز نحو تحقيق نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية. وقد تُعقد اجتماعات مخصصة خارج الجدول العادي عند الحاجة.
- ستقوم اللجنة بتعيين أمانة للمساعدة في الإبلاغ عن الاجتماعات ورصد تنفيذ قرار اللجنة، بالتناوب بين الهيئات المكونة الثلاثية بين ممثليها في اللجنة. يجوز لها أن تطلب دعم الهيئات الاستشارية الفنية الخاصة (اللجان) أو الخبراء لأنواع محددة من الأنشطة التي سيتم تنفيذها.
- سينتولى المكتب الإقليمي للدول العربية (ROAS) إدارة البرنامج، بدعم من فريق الدعم الفني للعمل اللائق (DWT)، والإدارات الفنية ذات الصلة من المقر الرئيسي ومركز التدريب الدولي في تورينو. وستقدم وحدة البرامج الإقليمية (وحدة البرامج الإقليمية/المكتب الإقليمي للدول العربية) الدعم المنظم ودعم الرصد والتقييم للبرنامج الوطني للعمل اللائق. وستدعم تعبئة الموارد لتمويل البرنامج، وستضمن وحدة الاتصالات والإعلام الإقليمية مستويات كافية من ظهور البرنامج الوطني للعمل اللائق خلال تنفيذه.
- وسيخضع البرنامج لمراجعات سنوية ومراجعة للبرنامج الوطني في نهاية فترة البرنامج الوطني للعمل اللائق. إن استعراض البرنامج الوطني هو أداة قائمة على المشاركة تُستخدم لاستعراض تصميم البرنامج الوطني للعمل اللائق، وفحص الأداء مقابل النتائج المتوقعة، والتحقق مما تم تحقيقه، وما إذا كانت النواتج قد أدت إلى النتائج المتوقعة، وما إذا كانت الاستراتيجيات والشراكات فعالة على أساس المزايا النسبية لمختلف الشركاء
- ويمكن أن يخضع البرنامج الوطني للعمل اللائق إلى تقييم مستقل تديره EVAL وبمشاركة المكتب الإقليمي والهيئات المكونة.

ب. دور الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية

إنّ الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في الكويت الممثلة، من خلال الحكومة، بالهيئة العامة للقوى العاملة واتحاد نقابات العمال الكويتية (KTUF) وغرف التجارة والصناعة في الكويت (KCCI)، هي شركاء نشطاء في وضع وتنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق.

ومن أهم الدروس المستفادة من استعراضات البرنامج الوطني للعمل اللائق، الحاجة إلى المشاركة النشطة من جانب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على جميع المستويات من وضع البرنامج الوطني للعمل اللائق، إلى تنفيذه وتقييمه لضمان المسؤولية الوطنية واستدامة النتائج. وسيتم تطوير المسؤولية الوطنية والمساءلة المتزايدة من خلال جهود التوعية والدعوة فيما بين الهيئات المكونة الثلاثية والجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى. وبالتالي فإن الهيئات المكونة هي شركاء رئيسيون في تحقيق النتائج وقد شاركت في وضع البرنامج الوطني للعمل اللائق منذ المراحل الأولى من العملية.

يجب على الهيئة العامة للقوى العاملة والشركاء الاجتماعيين توفير موظفيها المختصين لتنسيق العمل الذي سيتم تنفيذه من خلال مشاريع وبرامج منظمة العمل الدولية. كما ستوفر الدعم اللوجستي المطلوب حسب الحاجة والتوفر. يلتزم الشركاء الثلاثيون، من خلال اللجنة الثلاثية، بالمشاركة في أنشطة المتابعة اللازمة لتحقيق النتائج المتوقعة للبرنامج الوطني للعمل اللائق، والإبلاغ عن التقدم المحرز واقتراح استراتيجيات للتغلب على التحديات والاختناقات.

ت. الافتراضات والمخاطر

يتوقف تحقيق نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق على استمرار مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية والتعاون القوي بينها وبين منظمة العمل الدولية. وهذا يتطلب استدامة الإرادة السياسية فضلاً عن تمثيل وتعاون الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

ويعتمد نجاح عمل سياسة منظمة العمل الدولية في التقدم في العمل اللائق في الكويت على دعم الشركاء الثلاثيين المستمر بشأن هذه القضايا ذات الأولوية.

وعلاوة على ذلك من المفترض أن تكون منظمة العمل الدولية قادرة، بالتعاون مع الشركاء الثلاثيين، على تعبئة موارد كافية لتحقيق نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق. وبما أن تعبئة الموارد هي مسؤولية مشتركة، سيدعم الشركاء الثلاثيون منظمة العمل الدولية في هذه المهمة.

ث. أوجه التآزر والتنسيق

سوف تعتمد منظمة العمل الدولية نهجاً متكاملاً للبرمجة لضمان التنسيق والتعاون الوثيقين بين مختلف الشركاء. وستسعى منظمة العمل الدولية إلى توحيد العمل السابق المنجز في البلد والاعتماد على إنجازات مشاريع التعاون الإنمائي المختلفة من أجل تعزيز ظروف العمل الأفضل وعدم التمييز والمساواة في الحقوق في العمل.

وسوف يعتمد البرنامج الوطني للعمل اللائق استراتيجية متكاملة للتوعية والدعوة من أجل الوصول إلى أهداف العمل اللائق والثلاثية والحوار الاجتماعي من خلال التنسيق وتبادل المعلومات مع الهيئات الثلاثية.

IV. خطة التمويل

إن الكويت بلد عالي الدخل، وعادةً ما تكون غير مؤهلة للحصول على دعم المانحين الخارجيين، مع بعض الاستثناء خاصة في مجال هجرة اليد العاملة. وبالتالي فإن تمويل البرنامج الوطني للعمل اللائق هو شاغل مشترك لمنظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الكويتية.

ستساهم منظمة العمل الدولية من خلال خدماتها الاستشارية التقنية، بينما ستتحمل الحكومة والشركاء الاجتماعيون تكلفة الأنشطة التي ستنفذ، على سبيل المثال، الدراسات وحلقات العمل والحلقات الدراسية والمشاركة في الأنشطة التدريبية لمنظمة العمل الدولية. وفي فترة السنتين الحالية، تنفذ منظمة العمل الدولية مشروعات إقليمية جارية بشأن الهجرة. مع ذلك، لكي تتمتع منظمة العمل الدولية بقدرة كافية على توفير الخدمات التقنية للكويت، ثمة حاجة لتمويل إضافي كبير. وسيتم تحديد الفجوة التمويلية الدقيقة كجزء من عملية تخطيط التنفيذ وسيتم تحديثها من خلال الاستعراضات الدورية وخطة العمل السنوية. وعلى الرغم من أن التمويل للبرنامج الكامل لن يكون متوفراً في وقت التوقيع على مذكرة التفاهم، تلتزم الأطراف بتوفير الموارد المالية اللازمة لتنفيذ أنشطة السنة الأولى من البرنامج الوطني للعمل اللائق بعد فترة قصيرة من التوقيع.

وسوف يتم تعبئة الموارد اللازمة لكامل المشروع من خلال التخطيط المشترك السنوي للبرنامج الوطني للعمل اللائق. وسوف تستخدم منظمة العمل الدولية الإحصاءات الوطنية التي تنشرها الحكومة بشكل منتظم وتقرير العمل السنوية لرصد تقدم هذا البرنامج الوطني للعمل اللائق.

V. خطة الدعوة والتواصل

سيتم وضع استراتيجية دعوة للعمل اللائق تهدف إلى اعتراف أكبر بأهمية العمل اللائق لرؤية الكويت وجدول أعمالها الاقتصادي والتنموي، من أجل تعزيز الشراكات والجهود المشتركة بين الوزارات والمنظمات والقطاعات. وسوف تبدأ خطط الدعوة والاتصال بإتاحة وثيقة البرنامج الوطني للعمل اللائق هذه، والمنشورات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية والنتائج الرئيسية لعمل منظمة العمل في الكويت للجمهور باللغتين العربية والإنجليزية. وسوف يسمح ذلك لأعضاء الهيئات المكونة الكويتية الوصول العام إلى المواد ذات الصلة بالعمل اللائق. وبالإضافة إلى ذلك، ستتم إتاحة الممارسات الجيدة من مشاريع منظمة العمل الدولية الأخرى ومنصات مشاركة المعارف للتعرف على النهج العملية لتحقيق العمل اللائق للهيئات المكونة. وستقوم منظمة العمل الدولية في بيروت بانتظام بنشر أنشطة البرنامج الوطني للعمل اللائق ونتائجه على مواقعها الإلكترونية وفي المراسلات المشتركة مع الهيئات المكونة والفريق الوطني للأمم المتحدة في دولة الكويت.