

مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل

قرار رقم (٥٨) لسنة ٢٠٢١ باعتتماد الخطة الوطنية لسوق العمل

رئيس مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل:
بعد الإطلاع على القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تنظيم سوق العمل، وتعديلاته، وعلى
الأخص المادتين (٤) و(٧) منه،
وعلى المرسوم رقم (٨٣) لسنة ٢٠٢٠ بإعادة تشكيل مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل،
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦١٤-٠٩) الصادر بتاريخ ١٢ يوليو ٢٠٢١ بالموافقة على
الخطة الوطنية لسوق العمل،
وبعد اعتماد مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل،

قرر الآتي:

المادة الأولى

تعتمد الخطة الوطنية لسوق العمل المرافقة لهذا القرار، ويعمل بها لمدة سنتين.

المادة الثانية

على الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم سوق العمل تنفيذ هذا القرار، ويعمل به من اليوم التالي
لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

رئيس مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل

جميل بن محمد علي حميدان

صدر بتاريخ: ٥ ذو الحجة ١٤٤٢هـ

الموافق: ١٥ يوليو ٢٠٢١م



ال خطة الوطنية لسوق العمل

للعامين 2021-2023

مقدمة

استمراراً لتمكين المواطن البحريني عاملاً كان أو صاحب عمل من المساهمة بفعالية في المسيرة التنموية الشاملة بقيادة حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين حفظه الله ورعاه وبناء على ما تحقق من منجزات في إصلاح وتطوير سوق العمل منذ عام 2004 وفق المبادئ الأساسية للرؤية الاقتصادية لمملكة البحرين 2030 والمتمثلة في الاستدامة والتنافسية والعدالة، وفي إطار توجيهات صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد رئيس مجلس الوزراء حفظه الله بالعمل على إطلاق المبادرات التي تسهم في تنمية الاقتصاد الوطني وتطوير سوق العمل ومواصلة لتنفيذ برنامج الحكومة للأعوام 2019-2022 وبالأخص بالسياسة المعنية بدعم سوق العمل وتوفير فرص عمل للمواطنين وتقديم البرامج الداعمة لهم لضمان نمو بيئة العمل، تمت صياغة **الخطة الوطنية لسوق العمل للعامين 2021-2023** لتضع أهداف ومحاور أساسية من أجل تحقيق غايات التنمية المستدامة لأطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، العمال، وأصحاب العمل) مع الأخذ بعين الاعتبار مواكبة متغيرات العصر وتحول التحديات إلى فرص.

التحديات والإنجازات

حققت مملكة البحرين العديد من الإنجازات التي أسهمت في نمو الاقتصاد وتطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية الوطنية، وتحسين الوسائل والآليات وقواعد المعلومات والمؤشرات التي تساهم في تحقيق النمو والاستدامة والعدالة المجتمعية في ظل التنافس الإقليمي والدولي.

وبالرغم من التحديات التي فرضتها جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) في العام 2020 على الاقتصاد العالمي، حيث شكل عام 2020 اختباراً حقيقياً بالغ الصعوبة على قدرة قطاع الأعمال بالمملكة في ممارسة نشاطه الاقتصادي الطبيعي، إلا أنه وبفضل دعم الحزمة المالية والاقتصادية لمواجهة تداعيات جائحة كورونا التي تم إطلاقها وفق التوجيهات الملكية السامية لحضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد حفظه الله ورعاه، فقد تم تعزيز مساعي التعافي ومواصلة النمو الإيجابي لمختلف القطاعات الحيوية بالاقتصاد.

ومن المتوقع أن تدخل مملكة البحرين عام 2021 مرحلة جديدة مليئة بالتحديات المتنوعة والفرص الواعدة بالتزامن مع العودة التدريجية إلى الحياة الطبيعية، تصحبها زيادة نشاط القطاع الخاص ومساهمته الاقتصادية، خاصة في تشغيله للعمالة الوطنية في مختلف التخصصات والمهن التي يحتاجها سوق العمل بالمملكة، الأمر الذي سينعكس على تحقيق التحسن المطلوب في النمو الاقتصادي.



الأهداف

أهداف الخطة للعامين 2021-2023

01

تعزيز خلق الفرص النوعية للمواطنين لجعلهم الخيار الأفضل للتوظيف.



02

تعزيز إسهامات القطاع الخاص بكونه المحرك الأساسي للنمو.



03

تعزيز الرقابة والتنظيم.



المحاور

تتضمن الخطة محاور أساسية تسعى لتكامل المنجزات المتحققة من قبل مختلف الجهات والمؤسسات الحكومية والخاصة لتطوير واستقرار واستدامة نمو سوق العمل، وتوفير إطار استراتيجي تسترشد به مؤسسات الدولة المعنية بإدارة وتنظيم سوق العمل، بالتعاون والشراكة مع أصحاب العمل والعمال، وهذا الإطار الاستراتيجي لا يشكل بديلاً عن الخطط التشغيلية ذات الطابع العملي لكل من مؤسسات الدولة المختصة والمرتبطة ببرنامح الحكومة للفترة القادمة، وإنما يتضمن التوجهات والمبادئ ذات الطابع الاستراتيجي بما يتوافق وينسجم مع سياسات وخطط المملكة خلال فترة تطبيق الخطة، وذلك كما يلي:

الهدف الأول: تعزيز خلق الفرص النوعية للمواطنين لجعلهم الخيار الأفضل للتوظيف:

أ- مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل وتعزيز البنية التحتية للتدريب الفني والمهني

يعمل المجلس الأعلى لتطوير التعليم والتدريب برئاسة سمو الشيخ محمد بن مبارك آل خليفة نائب رئيس مجلس الوزراء على متابعة تنفيذ المبادرات التي تهدف إلى تحقيق طفرة جديدة في مجالات التعليم والتدريب، إذ أن قطاعي التعليم والتدريب من القطاعات المهمة التي حظيت بتأسيس بنية تحتية متينة، رافقها سن القوانين وآليات الإشراف على أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية.

وأحدى المبادرات الرئيسية للمجلس وضع خطة مطورة ومستدامة للتعليم ما بعد المدرسي وتنفيذها، حيث تهدف الخطة إلى إعداد كوادر وطنية ذات مستوى عالمي، حسب رؤية مملكة البحرين الاقتصادية 2030، من خلال تحديث نظام التعليم ما بعد المدرسي ورفع أداء القطاع المعني بهدف مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل، وذلك بالتعاون المحكم بين الشركاء الأساسيين على تقديم الدعم المطلوب في مختلف المجالات.

ومن أهم المبادرات التي يشرف المجلس الأعلى لتطوير التعليم والتدريب على تنفيذها هي "منصة مهارات التوظيف" بالتعاون مع القطاعين العام والخاص، وهي عبارة عن منظومة الكترونية تعمل على تقديم بيانات شاملة ومتكاملة لأهم المهارات والوظائف التي يتطلبها سوق العمل، لتساعد في رسم السياسات المستقبلية للمؤسسات الحكومية ومؤسسات التعليم العالي، وتطوير مخرجات التعليم بما يخدم احتياجات سوق العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض المشاريع الحيوية المتعلقة بخطة التعليم ما بعد المدرسي تشكل البنية التحتية للتدريب المهني والفني، وسيترتب تنفيذها بإنشاء كيان تنظيمي مستقل تحت مسمى "مهارات البحرين" (Skills Bahrain)، ويأتي ذلك بمباركة من المجلس الأعلى لتطوير التعليم والتدريب، بشراكة استراتيجية مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وتمويل من صندوق العمل (تمكين).

ب- تعزيز أفضلية البحريني بالتوظيف في القطاع الخاص:

يجسد مبدأ أفضلية التوظيف للعمالة الوطنية الغاية والوسيلة لكافة سياسات وإجراءات إدارة سوق العمل بالمملكة، فهو الهدف الذي تسترشد به كافة البرامج والخطط التشغيلية في مجالات التوظيف والتدريب، وهو الوسيلة الأساسية التي تتكامل مع كافة جهود التنمية المستدامة التي تقوم بها مختلف أجهزة الدولة.

ج- ترشيد استقطاب العمالة الوافدة كعنصر مكمل للمهارات بسوق العمل وفق متطلبات التنمية:

تدعو الخطة الوطنية إلى ترشيد استقطاب العمالة الوافدة كعنصر مكمل للمهارات بسوق العمل وفق متطلبات التنمية من خلال تفضيل أصحاب المهارات والخبرات والمواهب، والترشيد التدريجي والانتقائي لاستقدام العمالة الوافدة وجعل الطلب عليها مستنداً على متطلبات التنمية الاقتصادية وسد الفجوة في نقص المهارات في سوق العمل، بحيث يكون استقدام هذه العمالة عنصراً مكملًا لتوظيف العمالة الوطنية المؤهلة لا بديلاً عنه، وذلك من خلال استحداث خيارات أوسع للإقامة بالكفالة الشخصية.

المحاور

الهدف الثاني: تعزيز إسهامات القطاع الخاص بكونه المحرك الأساسي للنمو:

أ- تحفيز زيادة الإنتاجية وجودة الوظائف:

في ضوء الأهداف العامة التي تطمح الحكومة لتحقيقها من خلال برنامج الحكومة للأعوام 2019-2022 وخاصة في الهدف الرابع المتعلق بدفع القطاع الخاص ليتبوأ دوراً أكبر كمحرك رئيسي في عملية التنمية لخلق فرص عمل نوعية للمواطنين والعمل والاستثمار، عن طريق زيادة الإنتاجية وتقليل كثافة اليد العاملة، والاستثمار في التحول الرقمي والتكنولوجيا وزيادة جودة الوظائف للبحرنيين في القطاع الخاص، يعمل صندوق العمل (تمكين) على تلبية متطلبات السوق في دعم مؤسسات القطاع الخاص، من خلال زيادة حجم الدعم المقدم لهذه المؤسسات المتضمن دعم التكاليف التشغيلية وتكاليف البنية التحتية وفرص النمو، وكذلك طرح البرامج التمويلية، وتقديم برامج تطوير الأعمال للمؤسسات، ودعم مشاريع التحول الإلكتروني وزيادة الإنتاجية، إلى جانب طرح امتيازات خاصة للشركات الملتزمة بتوظيف البحرنيين.

كما تدعو الخطة إلى الاستثمار في التدريب والتنمية البشرية بهدف التوظيف في وظائف نوعية ودعم التطور المهني في القطاع الخاص، عن طريق برامج تأهيل وتدريب البحرنيين لإكسابهم الكفاءة والمهارة التي تعد المدخل الأساسي للتوظيف وتسهيل دمجهم في منشآت القطاع الخاص، والانتقال نحو التعلم والتدريب الإلكتروني من قبل معاهد معترف بها دولياً، وتوفير التدريب والتأهيل الأساسي والاحترافي، إلى جانب طرح برنامج التدريب على رأس العمل (فرص) لرفع كفاءة البحريني عبر برامج تدريبية مناسبة لاحتياجات أصحاب الأعمال.

ب- دعم جهود ربط الباحثين عن عمل بالشركات:

يهدف تعزيز فرص توظيف البحرنيين في شركات القطاع الخاص، ودعم الباحثين عن عمل، تسعى الخطة إلى تطوير الخدمات الإلكترونية المتاحة للباحثين عن عمل من خلال تطوير الأنظمة الإلكترونية التابعة لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية بما يعزز من تقديم الخدمات الإرشادية والتوجيهية، إلى جانب توفير الفرص التدريبية، مع خلق حلقة ربط مباشر بين الباحث عن عمل وشركات القطاع الخاص لتعزيز فرص التطوير والتوظيف.

ذلك إلى جانب تطوير ترخيص مؤسسات القوى العاملة من خلال تشجيع إنشاء شركات للعمالة المؤقتة، وتشجيع إنشاء شركات القوى العاملة ذات المهارات العالية، بهدف خلق فرص تتواءم مع مختلف الاحتياجات والقدرات وتمكين الباحثين عن عمل من صقل مهاراتهم واكتساب الخبرات بحسب ما يناسبهم من خيارات متعددة.

الهدف الثالث: تعزيز الرقابة والتنظيم:

أ- أسد الثغرات التنظيمية والمراجعة الدورية لها:

استخدام العمالة الوافدة يخضع لاحتياجات ومتطلبات التنمية الاقتصادية بالدرجة الأساسية ولا يجب أن يمثل بديلاً لتوظيف العمالة البحرينية، وإنما ينبغي أن يركز على سد فجوة نقص المهارات في السوق إلى أن تتوافر محلياً، ويساهم في رفع مستوى الكفاءات التي يحتاجها. إذ يجب أن تراعي سياسات وإجراءات توظيف العمالة الوافدة مبدأ التوازن في بنية سوق العمل بحيث لا يؤدي توظيف هذه العمالة إلى منافسة غير عادلة للعمالة البحرينية، ولا إلى اغراق السوق بفائض من العمالة غير المنتجة وغير النظامية. حيث تدعو الخطة الوطنية إلى مراجعة وتقييم نسب البحرنة بمنشآت القطاع الخاص لضمان تحديثها تبعاً للمتغيرات والمؤشرات الخاصة بسوق العمل في المملكة، بما يعزز أفضلية توظيف البحريني من دون تضرر سير العمل بالمنشآت، والتركيز على الوظائف والقطاعات الجاذبة للعمالة الوطنية.

كما تحرص الخطة على تطوير سياسة العمل المرن بما يساهم في تقليل أعداد العمالة غير النظامية، مع مراجعة الإجراءات التنظيمية المتعلقة بالسجلات التجارية للتأكد من عدم إساءة استغلالها، وللتأكيد على أهمية الالتزام بنسب البحرنة.

ذلك دون تناسي مراجعة إجراءات تسجيل الباحثين عن عمل وتطوير معايير الاستحقاق والصرف بما يضمن تحقيق أكبر منفعة واستفادة.

المحاور

ب- التعامل مع الآثار الاقتصادية للجائحة:

من أهم المبادرات التي أقرها مجلس الوزراء الموقر التعامل مع الآثار الاقتصادية للجائحة وضمن استقرار العمالة الوطنية بسوق العمل، من خلال دفع رواتب البحرينيين المؤمن عليهم في القطاع الخاص، إلى جانب إطلاق البرنامج الوطني للتوظيف (2) المتضمن حزمة من المبادرات والإجراءات الممتدة لـ 3 سنوات، بهدف تعزيز التوظيف والتدريب، إذ يهدف البرنامج إلى توظيف 25 ألف بحريني وتوفير 10 آلاف فرصة تدريبية في عام 2021.

ويتضمن البرنامج عدة مبادرات مثل دعم الأجور وتمديد فترة الإعلان عن الوظائف في الصحافة لطلبات الاستقدام من الخارج لثلاثة أسابيع بدلاً من أسبوعين، وتسهيل تسجيل الباحثين عن عمل، وتوفير معرض إلكتروني دائم لعرض الوظائف، وغيرها من مبادرات.

كما تهدف الخطة إلى توفير المرونة اللازمة لانخراط مختلف شرائح المجتمع في سوق العمل، والعمل على تطوير منظومة التأمين الاجتماعي ليشمل شرائح جديدة، وتشجيع توظيف ودمج المرأة البحرينية في سوق العمل. مع الأخذ بعين الاعتبار التجارب الناجحة التي تم اختبار فعاليتها على أرض الواقع مثل مبادرات نظام العمل الجزئي والعمل عن بعد الذي يأخذ بالاعتبار متطلبات العمل المرنة في بعض الوظائف القادرة على الاستفادة من قوة العمل النسائية المنتجة، وتدعو الخطة الوطنية إلى تكامل وانسجام جهود مختلف مؤسسات إدارة سوق العمل مع توجهات الخطة الوطنية لنهوض المرأة البحرينية 2013-2022 التي يشرف عليها المجلس الأعلى للمرأة والهادفة إلى استدامة مشاركة المرأة البحرينية في سوق العمل.

ج- تنظيم سكن العمالة الوافدة:

تؤكد الخطة على أهمية تنظيم ترخيص سكن العمال، والالتزام باشتراطات السلامة في هذه المنشآت، على أن يتم إجراء متابعة مستمرة لهذه المساكن، حرصاً على سلامة العمالة وحقوقهم.

د- التشديد على المخالفين:

تدعو الخطة إلى تكثيف الجهود والإجراءات الرامية إلى ضبط العمالة غير النظامية وتقليص أعدادها في سوق العمل منعا للمنافسة غير العادلة، وتشديد الضوابط التي تضمن عدم تضرر أصحاب الاعمال من وجود هذه العمالة، والاستفادة من الحملات التفتيشية المشتركة وذلك لضمان تكامل مسؤوليات ومهام مختلف هذه الجهات في انفاذ القانون.

هـ- صون حقوق ومكتسبات جميع العاملين:

كما تهدف الخطة والسياسات الحكومية المختلفة لضمان حقوق جميع العمال وضمن مكتسباتهم العمالية من خلال استكمال تنفيذ نظام حماية الأجور، وتطوير أجهزة التفتيش العمالي وفض المنازعات العمالية، وتعزيز جهود مكافحة العمل القسري والاتجار بالبشر.

الخاتمة

إن النتيجة الهامة التي تسعى الخطة لتحقيقها هي المحافظة على نمو سوق العمل في مملكة البحرين ومساهمة الإيجابية في تنمية الاقتصاد، وبالضرورة فإن تحقيق هذه الأهداف يتطلب مواصلة التعاون والتنسيق بين أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، العمال، وأصحاب العمل) والتكامل المؤسسي بين مختلف أجهزة الدولة المعنية بإدارة سوق العمل، والتنسيق في تنفيذ البرامج والخطط، كما يستلزم ذلك استدامة التواصل بين هذه المؤسسات لتحديث البيانات والمعلومات والوقوف على سير المشاريع والبرامج وتطويرها ورصد مؤشرات سوق العمل واتخاذ القرارات بناءً على ذلك.

- انتهى -



The National Labour Market Plan

2021 - 2023

15-07-2021

Introduction

The National Labour Market Plan 2021 – 2023 has been developed to provide a blueprint for the sustainable development of the Kingdom's workforce and their employers. The plan seeks to transform present challenges into opportunities that will enable Bahraini workers and employers to contribute to national development.

His Majesty King Hamad bin Isa Al Khalifa has overseen a process of reforms and developments to the labour market since 2004, which are part of Bahrain's Economic Vision 2030. His Royal Highness Prince Salman bin Hamad Al Khalifa, the Crown Prince and Prime Minister, has launched a series of initiatives that aid the development of the national economy and support the labour market by providing job opportunities and support programmes.

Challenges and achievements

The Kingdom of Bahrain has taken many steps that have contributed to the sustainable growth of the economy, development of national human capital, and the improved use of data. Our ultimate aim is to promote sustainability and social justice in line with international standards.

The challenges imposed by the COVID-19 pandemic in 2020 on the global economy have tested the resilience of the business sector in the Kingdom. The economic stimulus package launched following the direction of His Majesty King Hamad bin Isa Al Khalifa, has aided the recovery and growth of the economy.

In 2021, the Kingdom of Bahrain will continue to tackle emerging and existing challenges, which will be met by promising opportunities in conjunction with a gradual return to normal life. This is expected to be accompanied by an increase in the private sector's activities and economic contribution, especially in national labour employment across various sectors and professions as required by the labour market.



Objectives

Planned objectives for the years 2021 - 2023:



01

Promote the creation of employment opportunities for citizens



02

Increase private sector contributions to economic growth



03

Strengthen regulatory framework on access to work and workers' rights

Themes

The plan includes basic themes that seek to integrate the achievements of various governmental and private institutions to develop, stabilise and sustain growth in the labour market. This will provide a strategic framework to guide state institutions concerned with managing and regulating the labour market in cooperation with employers and workers. This strategic framework is not a substitute for relevant operational plans of state institutions associated with the government's programme for the coming period, but includes directions and principles in line with national plans and policies during the period of implementation of the plan, as follows:

First objective: Promoting the creation of employment for citizens



A- Harmonising education outputs with the needs of the labour market and strengthening the infrastructure for technical and vocational training:

The Supreme Council for the Development of Education and Training, headed by Deputy Prime Minister His Highness Shaikh Mohammed bin Mubarak Al Khalifa, is working to implement initiatives to achieve substantial progress in education and training. These sectors benefit from solid infrastructure, accompanied by enacting laws and mechanisms for supervising the performance of educational and training institutions.

One of the main initiatives of the Council is to develop and implement a sustainable plan for post-secondary education. The plan aims to prepare world-class national cadres in accordance with Bahrain's Economic Vision 2030. This is done by modernising the post-secondary education system and raising the performance of relevant sectors to harmonise the outputs of education and training with the needs of the labour market, through close cooperation between the leading stakeholders to provide the necessary support in various fields.

The Council also oversees the implementation of the "Employment Skills Platform." The Platform is an electronic system that provides comprehensive and integrated data on the skills and jobs required by the labour market. It helps formulate future policies for the government and higher education institutions and the development of education outputs to serve the needs of the labour market.

It should be noted that some of the vital projects related to the after-school education plan constitute the infrastructure for vocational and technical training. Their implementation will be linked to the establishment of an independent regulatory entity called "Skills Bahrain." The Supreme Council for the Development of Education and Training has approved the launch of "Skills Bahrain," in a strategic partnership with The Ministry of Labour and Social Development, funded by the Labour Fund (Tamkeen).



B- Making Bahrainis the employees of choice in the private sector:

The principal objective of the plan is to ensure that the training, skill development, and employment prospects of Bahraini citizens are prioritised. Increasing the economic participation of Bahraini citizens is crucial to ensuring state agencies' sustainable development efforts are successful. The purpose of all decision-making, programmes, and operational plans is to assist with achieving this goal.

Themes



C- Developing the recruitment of skilled expatriates:

The plan calls for the adoption of a framework that favours expatriate workers with the necessary skills, experiences, and talents that the Kingdom's labour market demands. This framework will establish a gradual and selective process for the recruitment of expatriate workers, prioritising those who fill a skills shortage in the labour market. The use of this framework shall ensure that expatriate workers are recruited to augment the skills of national workers rather than to replace them. More comprehensive options for residency under personal sponsorship will facilitate this change.

Second objective: Increase private sector contributions to economic growth



A- Encouraging higher productivity and job quality:

The Government Programme for 2019 – 2022 aims to grow the private sector's role in job creation for citizens. The Programme seeks to increase productivity by investing in digital transformation and technology and improving the quality of jobs for Bahrainis.

The Labour Fund (Tamkeen) supports private sector institutions by assisting with operational costs, infrastructure costs, and growth opportunities. Furthermore, Tamkeen will offer financing programmes, provide business development programmes for institutions, and support electronic transformation projects to increase productivity. In addition, it will offer special programmes to companies committed to employing Bahrainis.

The plan also calls for investment in training and human capital development to increase the employment of Bahrainis and support professional development. Training programmes will provide Bahraini citizens with the necessary competencies and skills to compete in the job market. E-learning and on-the-job training will be made available to facilitates workers' integration into the private sector.



B- Supporting efforts to link job seekers with companies:

The Ministry of Labour & Social Development will further develop the electronic services available to job seekers to provide them with access to guidance and training opportunities. This will directly link the job seeker and private sector companies providing employment opportunities for Bahraini citizens.

This is in addition to developing licensing for recruitment firms that target highly skilled employees, encouraging their establishment and the establishment of companies for temporary employment.

Third objective: Strengthen regulatory framework on access to work and workers' rights



A- Fill and review regulatory gaps:

Recruitment of expatriate workers is primarily subject to the needs and requirements of each sector and economic development and should not be a substitute for hiring Bahraini workers. Instead, it should focus on bridging the skills gap in the market until citizens have developed the necessary expertise. The policies and procedures for hiring expatriate workers must strike a balance so that the employment of these workers does not lead to unfair competition for Bahrainis nor flood the market with a surplus of irregular labour, while meeting the employment needs of businesses. The national plan calls for a regular review and evaluation of required Bahrainisation rates in private sector establishments to ensure that it is updated according to the different variables and indicators of the Kingdom's labour market. This process should enhance the preference for hiring Bahrainis without harming the workflow of establishments.

Themes

The plan is also keen to improve the Flexi Programme to reduce the number of irregular workers. Additionally, there will be a review of the regulatory procedures related to commercial registration to protect workers' rights while emphasising the importance of adhering to Bahrainisation rates.

The plan will also review the procedures for registering job seekers and developing the eligibility and disbursement criteria.



B- Dealing with the economic effects of the pandemic:

One of the important initiatives approved by the Cabinet of Ministers is dealing with the economic effects of the pandemic and ensuring the stability of nationals in the labour market. This is achieved through the payment of salaries of insured Bahrainis who work in the private sector and by the launch of the National Employment Programme. The programme includes a package of initiatives and measures extended for three years to enhance employment and training, aiming to employ 25,000 Bahrainis and provide 10,000 training opportunities in 2021.

The programme includes several initiatives such as subsidising wages, extending the period of job advertising in the press for recruitment requests from abroad from two to three weeks, facilitating the registration of job seekers, and providing a permanent electronic job portal.

The plan also aims to: provide the necessary flexibility for the involvement of various segments of society in the labour market, develop the social insurance system, and encouraging the employment and integration of Bahraini women into the labour market, taking into account successful experiences such as of part-time work and remote work. This is in accordance with the directions of the National Plan for the Advancement of Bahraini Women 2013 – 2022 which aims to sustain the participation of Bahraini women in the labour market and is supervised by the Supreme Council for Women.



C- Regulating residency for expatriate workers:

The plan emphasises the importance of regulating workers' housing and adhering to safety requirements in these facilities, through continuous follow-up inspections of the facilities to ensure workers safety and their rights are protected.



D- Measures against violators:

The plan calls for intensifying efforts and measures to monitor irregular workers and reduce their numbers in the labour market to prevent unfair competition. The tightening of controls will ensure that business owners are not affected by the presence of such workers, and joint inspection campaigns will ensure the integration of the responsibilities and tasks of these various bodies in the enforcement of Law.



E- Safeguarding the rights of all workers:

The plan and various government policies also aim to guarantee the rights of all workers and protect their income through the implementation of the wage protection system, developing labour inspection bodies and settling labour disputes, and strengthening efforts to combat forced labour and human trafficking.

Conclusion

The essential objective of the plan is to maintain the growth of the labour market in the Kingdom of Bahrain and its positive contribution to economic development. Achieving these goals requires continued cooperation and coordination between the three main parties (government, workers, and employers), institutional integration between the various state agencies concerned with managing the labour market, and coordinating the implementation of programmes and plans. This also requires sustained communication between these institutions to: update data and information, monitor the progress and development of projects and programmes, monitor labour market indicators, and take decisions accordingly.

