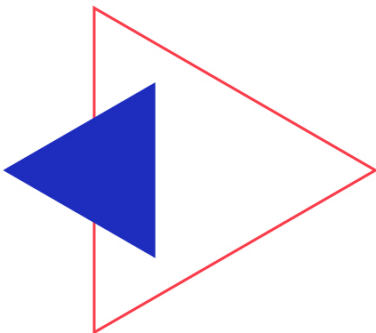


الاحتياجات إلى المهارات في الكويت بعد وباء كوفيد-١٩



تموز/يوليو ٢٠٢٢



حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠٢٢

الطبعة الأولى ٢٠٢٢

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها، وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي بجنيف، CH-1211 Geneva 22, Switzerland، أو عبر البريد الإلكتروني rights@ilo.org : والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. ويمكن زيارة www.ifrro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

العنوان: الاحتياجات إلى المهارات في الكويت بعد وباء كوفيد-١٩، بيروت ٢٠٢٢.

ISBN: 9789220373545 (Web PDF)

9789220373538 (Print)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتماشى مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

إن مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

كما أن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كذلك إغفال ذكر أي شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على

العنوان التالي: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

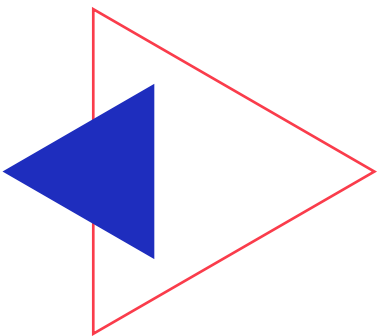
منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨، رياض الصلح ١١٠٧-٢١٥٠

بيروت، لبنان

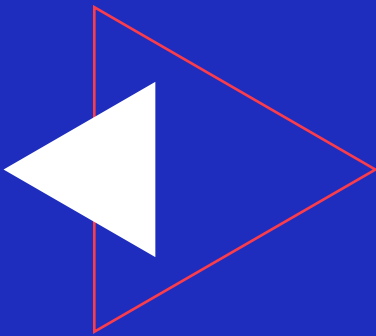
شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

◀ الاحتياجات إلى المهارات في الكويت بعد وباء كوفيد-١٩



جدول المحتويات

iv	شكر وتقدير
١	الملخص التنفيذي
٢	١. مقدمة
٣	٢. أثر الوباء على الإنتاج والعمالة
٦	٣. الاحتياجات والاتجاهات الطويلة الأمد في دول مجلس التعاون الخليجي والكويت
٦	التوظيف في القطاعات المختلفة في الكويت
٧	تعزيز مهارات العمال ذوي المهارات المنخفضة
٨	إعادة صقل مهارات العمال ذوي المهارات العالية
٩	٤. نتائج الدراسة الاستقصائية لأصحاب العمل
٩	نظرة عامة على العينة
١١	التغييرات في التوظيف في نهاية عام ٢٠١٩ - نهاية عام ٢٠٢١
١٦	احتياجات سوق العمل المستقبلية
١٩	مهارات العمال الكويتيين والوافدين
٢٤	٥. تحليل السياسات والمناقشات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين
٢٦	٦. اعتبارات خاصة بالسياسة
٢٧	المراجع

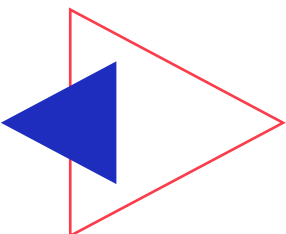


قائمة الرسوم

٣	الرسم ١.	نمو الناتج المحلي الإجمالي في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، دول مجلس التعاون الخليجي
٤	الرسم ٢.	التغيير في التوظيف حسب الجنسية (٢٠٢٠)
٥	الرسم ٣.	توزيع القوى العاملة في الكويت حسب التعليم
٦	الرسم ٤(أ).	الكويتيون في القطاع الخاص
٦	الرسم ٤(ب).	غير الكويتيين في القطاع الخاص
٩	الرسم ٥.	عينة الاستطلاع حسب القطاعات
١٠	الرسم ٦.	توزيع المنشآت حسب عدد الموظفين
١٠	الرسم ٧.	نسبة المواطنين بين العمّال
١١	الرسم ٨.	التغيير في التوظيف بين نهاية ٢٠١٩ ونهاية ٢٠٢١
١١	الرسم ٩.	منذ نهاية عام ٢٠١٩، هل تم صرف عمّال في منشآتك
١٢	الرسم ١٠.	الأسباب الرئيسية لتخفيض عدد العمّال
١٣	الرسم ١١.	منذ بداية الجائحة، هل من وظائف زاد فيها عدد العمّال؟
١٣	الرسم ١٢.	الوظائف التي شهدت زيادة في عدد العمّال
١٤	الرسم ١٣.	منذ بداية الجائحة، هل من وظائف شاغرة صعب ملؤها؟
١٤	الرسم ١٤.	الوظائف الشاغرة التي صعب ملؤها
١٥	الرسم ١٥.	منذ بداية الجائحة، هل من وظائف شاغرة صعب ملؤها؟ حسب القاطعات
١٦	الرسم ١٦.	السبب الرئيسي لعدم القدرة على ملء هذه الوظائف الشاغرة
١٦	الرسم ١٧.	هل ستقومون بتوظيف عمّال جدد في الاثني عشر شهراً المقبلة
١٧	الرسم ١٨.	لأي وظائف تخططون لتوظيف أكبر عدد من العمّال
١٧	الرسم ١٩.	في أي وظائف ستقوم بتوظيف أكبر عدد من العمّال
١٨	الرسم ٢٠.	كيف ستملؤون هذه الوظائف الشاغرة
١٨	الرسم ٢١.	ما هي المهارات الأساسية التي تبحث عنها في المتقدمين
١٩	الرسم ٢٢.	التوظيف والتدريب
٢٠	الرسم ٢٣.	المهارات التي يصعب إيجادها لدى المواطنين
٢٠	الرسم ٢٤.	لماذا يصعب توظيف مواطنين بهذه المهارات
٢١	الرسم ٢٥.	المهارات التي يصعب إيجادها لدى العمّال الوافدين
٢١	الرسم ٢٦.	توافق مهارات العمال الأجانب مع احتياجات العمل
٢٢	الرسم ٢٧.	الأسباب الرئيسية لاختلال المهارات بين العمال الأجانب
٢٢	الرسم ٢٨.	تقييم المهارات الفنيّة للعمّال الوافدين
٢٣	الرسم ٢٩.	التعامل مع اختلال المهارات لدى العمّال الوافدين

◀ شكر وتقدير

تمّ إعداد هذا التقرير من قبل مؤسسة Legacy Social Development Advisory بموجب عقد مع المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية بالتعاون مع غرفة تجارة وصناعة الكويت. تألف فريق البحث من فاطمة الهاشمي ونادر قباني ونجلاء بن ميمون. كما قدّمت شذا عفيفي مساعدة بحثية قيّمة. أشرفت على المشروع صوفيا كاجان كما وباولو سالفاي من منظمة العمل الدولية، اللذان قدّما التوجيه والدعم طوال مدة إعداد التقرير بدعم من كيشور كومار سينغ وأنا شاكر وليندا فيغا. قدّمت غرفة تجارة وصناعة الكويت مدخلات على صعيد الاستطلاع، والوصول إلى أعضائها، والتعليقات والمعلومات المترجمة على التحليل. نتوجّه بشكر خاص إلى سليمان القدسي في معهد الكويت للأبحاث العلمية، وإلى مقدمي المعلومات والمراجعين الرئيسيين لمشاركة أفكارهم وآرائهم.



المخلص التنفيذي

أثّرت جائحة COVID-19 سلباً على الاقتصادات وعطلت أسواق العمل في جميع أنحاء العالم. إن تنمية المهارات هي أساسية لمساعدة العمّال والمنشآت على التعافي من الوباء والاستعداد لمواجهة التحديات المستقبلية. لإدارة المهارات وتطويرها أهمية كبيرة في دولة الكويت، التي يجب أن تتعامل مع كل من مهارات الكويتيين وتلك الخاصة بالعمّال الوافدين، الذين يمثلون أكثر من ٨٠ في المائة من القوة العاملة. كما أدى الوباء إلى تسريع الاتجاهات العالمية الجارية بالفعل، مثل زيادة استخدام التكنولوجيا. في مرحلة ما بعد الوباء، يتعيّن على البلدان أن تكون متيقظة لتقييم مهارات القوى العاملة والاحتياجات لها ودعم جهود إعادة تشكيل المهارات / صقل المهارات.

يستكشف هذا التقرير تغير الاحتياجات على صعيد المهارات في الكويت في أعقاب الوباء. إنها مسألة معقّدة. يعمل معظم العمّال الوافدين في الكويت وفي دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى، في القطاع الخاص، ويشغل معظمهم وظائف تتطلب مهارات متوّعة. في حين يميل مواطنو دول مجلس التعاون الخليجي إلى شغل مناصب إدارية في القطاع العام. غير أن مع انخفاض عائدات النفط والغاز، تعمل دول مجلس التعاون لدول الخليج جاهدة على زيادة نسبة المواطنين في القطاع الخاص من خلال دعم الأجور ونظام الحصص والبرامج التدريبية، فضلاً عن الحوافز وهياكل الدعم الأخرى.

تظهر هذه الدراسة عدة نقاط رئيسية، وهي تستند إلى بحث مكتبي ومسح شمل ٢٤٠ شركة عبر قطاعات متعددة، تم إجراؤه بين تشرين الأوّل / أكتوبر وكانون الثاني / ديسمبر ٢٠٢١. فمن حيث الأثر الفعلي للوباء، إن فئة العمّال الوافدين ذوي المهارات المنخفضة هي الأكثر تضرراً. فقدت هذه الشريحة من السكان حوالي ٢٦٠ ألف وظيفة بين كانون الأوّل / ديسمبر ٢٠١٩ وكانون الأوّل / ديسمبر ٢٠٢١ ويمثلون ١٨ في المائة من إجمالي العمالة قبل الوباء. وكان قطاع الكهرباء والغاز هو القطاع الوحيد الذي تمكن من تعويض خسائره الوظيفية بالكامل واستبدالها بمكاسب بحلول حزيران / يونيو ٢٠٢١. كانت القطاعات الأخرى التي استعادت توظيفها جزئياً في تلك الفترة هي البناء والفنون والأنشطة الترفيهية والإدارة العامة، لكنها كانت جميعها لا تزال متخلفة عن مستويات التوظيف لعام ٢٠١٩. أشار المشاركون في الاستطلاع إلى أن الجزء الأكبر من عمليات صرف الموظفين كانت نتيجة لإغلاق المنشآت الذي فرضته الحكومة، ومشكلات التدفق النقدي وانخفاض الطلب على السلع والخدمات وصعوبات الوصول إلى الزبائن بسبب الوباء في حين حصل الكويتيون على حوالي ٥٠ ألف وظيفة جديدة الآن أن مجملها كانت في القطاع الحكومي وقد فقد الكويتيون حوالي ١٠٠٠ وظيفة في القطاع الخاص.

تخطط غالبية المنشآت التي شملها الاستطلاع، للتوظيف في الوظائف التي تم إلغاؤها خلال الوباء. إلا أن معظم الوظائف التي تتطلب مهارات عالية يشغلها عمّال وافدين، وليس الكويتيين. تواجه المنشآت صعوبة في إيجاد كويتييين يتمتعون بالمهارات التقنية المطلوبة. علاوة على ذلك، نظراً لتوّفر وظائف حكومية ذات الأجور المرتفعة، تتوّقع المنشآت التي شملها الاستطلاع ألا يقبل الكويتيون عروضها. هناك تباين بين هذه النتائج وجهود السياسة العامة الرامية إلى استبدال العمّال الوافدين بعمّال كويتييين. يبدو المسؤولون الحكوميون أكثر طموحاً فيما يتعلق بقدرات العمّال الكويتيين على تولي مناصب في القطاع الخاص. سيتطلب الأمر جهوداً متضافرة لتحضير العمّال الكويتيين فنياً ونفسياً للعمل في القطاع الخاص.

أعرب أصحاب العمل عن الرضا تجاه جودة مهارات العمّال الوافدين ومؤامتها مع احتياجاتهم. كانت حالات عدم التطابق بين مهارات العمّال واحتياجات أصحاب العمل ناتجة بشكل رئيسي عن الصعوبات في تقييم مهارات العمّال، لكن اعتبر معظم أصحاب العمل على أنه يمكن تصحيح حالات عدم التطابق هذه من خلال تدريب العمّال وتحويلهم إلى الوظائف المناسبة. غير أن الوباء فضلاً عن جهود التوطين، فرض قيوداً على الدخول والتنقّل، مما أدى إلى فجوة على صعيد توفير العمالة. نتيجة لذلك، أشار أكثر من ثلثي أصحاب العمل إلى أن لديهم وظائف شاغرة على جميع مستويات المهارات من الصعب ملئها. أفاد أصحاب العمل بوجود صعوبات في الاحتفاظ بالعمّال وإعادة توظيفهم، مما يشير إلى أن سوق العمل الكويتي يعاني من قلة العرض وأن العمّال الحاليين يتمتعون بعروض متنافسة.

لقد سلّط الوباء الضوء على وضع التوظيف غير المستقر للعمال الوافدين في الكويت، وخاصة العمّال الوافدين ذوي المهارات المنخفضة. وعلى الرغم من الدور الرئيسي الذي يلعبونه في دعم نشاط القطاع الخاص، يبقون معرّضين لإلغاء تأشيراتهم والترحيل. لا يُعتبر تدريب العمّال الوافدين على أنه أولوية. يؤدي الموقف السائد تجاه العمّال الوافدين إلى تعرّض القطاع الخاص إلى إمكانية حالات نقص في توفّر العمالة، لا سيما في بيئة تشهد تغيّرات متكررة على صعيد سياسة الهجرة تتفاقم بسبب التقلّبات العالمية المتزايدة نتيجة الأوبئة وتغيّر المناخ والرقمنة والصراعات. إن تحسين تنقل العمالة المتوفرة بالفعل داخل الدولة وتعزيز تنوّع مهاراتهم من شأنه أن يوفّر للقطاع الخاص قوة عاملة أكثر إنتاجية وموثوقة.

١. مقدمة

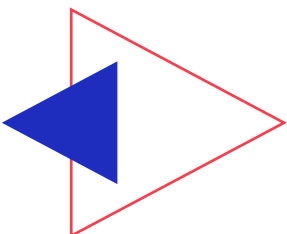
أثرت جائحة COVID-١٩ سلبًا على الاقتصادات وعطلت أسواق العمل في جميع أنحاء العالم. فتعتبر تطوير المهارات أساسية لمساعدة العمّال والمنشآت على التعافي من الوباء والاستعداد لمواجهة التحديات المستقبلية. لإدارة المهارات وتطويرها أهمية كبيرة في بلدان مجلس التعاون الخليجي، مثل الكويت، التي يجب أن تتعامل مع كل من مهارات مواطنيها وتلك الخاصة بالعمّال الوافدين في بلدانها، الذين يمثلون أكثر من ٧٠ في المائة من القوة العاملة في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي بشكل عام (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ أ)، وحوالي ٨٥ في المائة من القوة العاملة في الكويت في عام ٢٠١٨ (مركز الخليج للأبحاث، ٢٠١٨). يجب على دول مجلس التعاون لدول الخليج تطوير مهارات مواطنيها وتعديل سياسات الهجرة الخاصة بهم لضمان موازنة مهارات القوى العاملة فيها مع احتياجات الاقتصاد ما بعد الوباء.

أثر الوباء على دول مجلس التعاون الخليجي على مستويين. يتمثل الأول في تباطؤ النشاط الاقتصادي، على غرار ما شهدته الاقتصادات الأخرى في جميع أنحاء العالم. استجابت حكومات دول مجلس التعاون الخليجي لهذا التباطؤ من خلال توفير تحفيزات اقتصادية للشركات، وتعليق تسديد القروض، ودعم رواتب الكويتيين. أما الضربة الثانية فقد تمثلت في انخفاض الإيرادات من النفط والغاز الطبيعي نتيجة الانخفاض الحاد في أسعار النفط العالمية حتى آذار/ مارس ٢٠٢١. مما حمل حكومات دول مجلس التعاون الخليجي على تقليص الإنفاق الذي يعتمد عليه قدر كبير من النشاط الاقتصادي، وذلك بشكل أساسي عن طريق تأخير المدفوعات وتعليق العقود الحكومية. نتيجة هذه الضغوط المالية، قامت المنشآت الخاصة بصرف العمّال أو خفض رواتب عدد كبير من العمّال الوافدين. فعاد بعض العمّال الوافدين إلى بلدانهم الأصلية في حين بقي البعض الآخر وحاول الصمود في وجه العاصفة.

في نهاية عام ٢٠٢١، دخلت دول مجلس التعاون الخليجي مرحلة جديدة من الوباء. مع تطعيم معظم سكانهم، حققت مستوى مرتفع من المناعة الاجتماعية وأعدت فتح اقتصاداتها. غير أنه واجه بعض منها نقضًا في العمّالة والمهارات، لا سيما البلدان التي اعتمدت بشكل أكبر على سياسات التخلي عن العمال الوافدين وتشجيعهم على العودة إلى بلادهم خلال ذروة الوباء. تضطر المنشآت الخاصة التي ترغب في التوظيف إلى رفع الأجور أو توظيف عمّال جدد من الخارج، أو إعادة تنظيم مزيج المهارات المطلوبة في شركاتهم، أو توظيف مواطنين في وظائف غير تقليدية، أو اللجوء إلى الحلول التكنولوجية لتقليل احتياجاتهم من العمّالة. إن الكويت هي إحدى الدول التي تتعامل على هذا النحو مع مثل هذه التغييرات في القوى العاملة.

يعرض هذا التقرير كيفية تغيير الاحتياجات على صعيد المهارات في الكويت في أعقاب الوباء. يوفر تقييمًا استراتيجيًا لمتطلبات إعادة الصقل والمهارات في الكويت، مع التركيز على كيفية تغيير مهارات العمّال الوافدين استجابة للظروف المحلية المتغيرة والاتجاهات العالمية. أن هذه المسألة معقدة. يعمل معظم العمّال الوافدين في الكويت وفي دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى، في القطاع الخاص، ويشغل معظمهم وظائف تتطلب مهارات متنوعة. في حين يميل مواطنو دول مجلس التعاون الخليجي إلى شغل مناصب إدارية في القطاع العام. غير أن مع انخفاض عائدات النفط والغاز، تعمل دول مجلس التعاون لدول الخليج جاهدة على زيادة نسبة المواطنين في القطاع الخاص من خلال دعم الأجور ونظام الحصص والبرامج التدريبية، فضلًا عن الحوافز وهياكل الدعم الأخرى.

يستند التقرير إلى بحث مكتبي ومسح شمل ٢٤٠ شركة عبر قطاعات متعددة في الكويت، تم إجراؤه بين تشرين الأول/ أكتوبر وكانون الثاني/ ديسمبر ٢٠٢١. تم إجراء البحث بناء لطلب منظمة العمل الدولية وتم تنفيذه بالتعاون مع غرفة تجارة وصناعة الكويت (KCCI). ستساعد نتائج الاستطلاع المنشآت الكويتية وواضعي السياسات والمنظمات التي تمثل العمّال وأصحاب العمل على تقييم خيارات السياسات بشكل أفضل، لا سيما فيما يتعلق بالوظائف الدولية القائمة على المهارات. يحدد القسم ٢ السياق من خلال مراجعة أثر الجائحة على النشاط الاقتصادي والتوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي والكويت على وجه الخصوص. يحلل القسم ٣ الاحتياجات والاتجاهات طويلة المدى على صعيد المهارات في دول مجلس التعاون الخليجي والكويت بناءً على بحث مكتبي. أمّا القسم ٤ فيقدم النتائج الرئيسية من الاستطلاع الخاص بأصحاب العمل. ويقدم القسم ٥ رؤى سياسية تستند إلى التحليل والمناقشات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. يختتم القسم ٦ التقرير.



٢. أثر الوباء على الإنتاج والعمالة

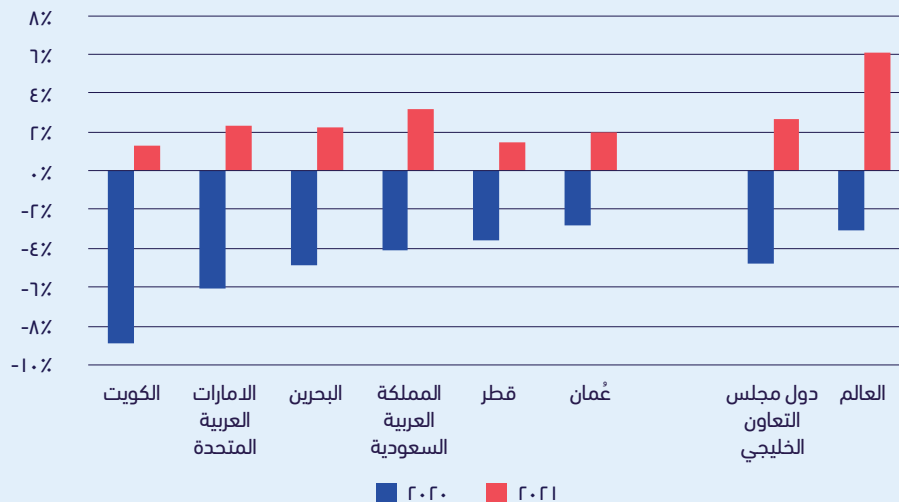
في عام ٢٠٢٠، عطلت جائحة COVID-١٩ النشاط الاقتصادي في جميع أنحاء العالم وقد تأثرت بشدة قطاعات السياحة والفنادق والترفيه والنقل بشكل خاص، حيث أثرت قيود السفر وعمليات الإغلاق على الاقتصادات الوطنية وحياة الناس وسبل عيشهم. كما عانت قطاعات التصنيع والبناء وغيرها من القطاعات، حيث انخفض الطلب العالمي على المنتجات والخدمات، وتعطلت سلاسل التوريد، وتطلب التباعد الاجتماعي إعادة ترتيب عمليات العمل. على الصعيد العالمي، انخفض الناتج الاقتصادي بأكثر من ٣,١ في المائة في عام ٢٠٢٠ (صندوق النقد الدولي، ٢٠٢١ أ) وظل التوظيف في الربع الأخير من عام ٢٠٢١ أقل بنسبة ٤,٧ في المائة من مستويات ما قبل الجائحة؛ مما يعادل خسارة ١٣٧ مليون وظيفة بدوام كامل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ ج).

في حين أن الانتعاش الاقتصادي العالمي لا يزال غير أكيد، توقف بسبب الحرب في أوكرانيا، فقد انتعش النشاط الاقتصادي إلى حد كبير بحلول عام ٢٠٢١ نتيجة الوباء. نما الناتج العالمي بنسبة ٦,١ في المائة في عام ٢٠٢١ (صندوق النقد الدولي، ٢٠٢١ أ) وهو انتعاشًا ملحوظًا حتى لو كان بعض هذا النشاط الاقتصادي يعكس سياسة نقدية ميسرة تساهم في ضغوط تضخمية طويلة الأجل، وأنه من غير المتوقع أن يعود الناتج الاقتصادي الحقيقي إلى اتجاهات ما قبل الوباء حتى عام ٢٠٢٣. علاوة على ذلك، لم تحقق جميع البلدان معدلات النمو نفسها. أظهرت الاقتصادات المتقدمة النمو قدرًا أكبر من المرونة من المناطق النامية. وتجدر الإشارة إلى أن تعافي سوق العمل توقف في عام ٢٠٢١ ولا تزال العمالة دون مستويات ما قبل الجائحة. في الواقع، انخفض التوظيف العالمي بشكل طفيف بين الربعين الأول والثالث من عام ٢٠٢١ (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ ج).

يعود عدم الترابط بين النشاط الاقتصادي ونتائج سوق العمل جزئيًا إلى الزيادات في الإنتاجية الإجمالية، إذ لم تتمكن المنشآت الأقل كفاءة من الاستمرار في حين زادت المنشآت والصناعات استثماراتها في تكنولوجيا المعلومات. تضررت المنشآت منخفضة الإنتاجية والعمال ذوو المهارات المنخفضة / منخفضة الأجر بشكل غير متناسب، من الوباء (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ ج). علاوة على ذلك، من المحتمل أن يكون الوباء قد أدى إلى تسريع اعتماد تكنولوجيا المعلومات والتغيير، مما أدى إلى اضطرابات ستستمر إلى ما بعد فترة التعافي. وبالتالي، في عالم ما بعد الجائحة، يجب على البلدان أن تستثمر بشكل أكبر في إعادة تشكيل مهارات القوى العاملة لديها وصقلها، وذلك لمساعدة العمال والمنشآت على الاستعداد للتعافي والتكيف مع الوتيرة المتسارعة للتغير التكنولوجي (Agrawal et al., ٢٠٢٠).

تضررت اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي بشدة من الوباء، بسبب الصدمات المزدوجة المتمثلة في انخفاض النشاط الاقتصادي وانخفاض أسعار النفط. كما انخفض الناتج الاقتصادي بنسبة ٤,٨ في المائة في عام ٢٠٢٠، وهي نسبة انخفاض أكبر بكثير من المتوسط العالمي البالغ ٣,١ في المائة. سجل الإنتاج نموًا بنسبة ٢,٧ في المائة فقط في عام ٢٠٢١، أي أقل من نصف التوقعات العالمية البالغة ٦,١ في المائة (الرسم ١). يُعزى انخفاض أسعار النفط خلال النصف الأول من عام ٢٠٢١ جزئيًا إلى هذا التعافي البطيء. في عام ٢٠٢٢، من المتوقع أن تستفيد اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي من ارتفاع أسعار النفط. بالإضافة إلى ذلك، حققت دول مجلس التعاون الخليجي معدلات تطعيم عالية، حتى حسب معايير الاقتصادات المتقدمة النمو. هذا من شأنه أن يساعد في تعزيز الانتعاش الاقتصادي.

الرسم ١. نمو الناتج المحلي الإجمالي في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، دول مجلس التعاون الخليجي



المصدر: صندوق النقد الدولي ٢٠٢١ ب

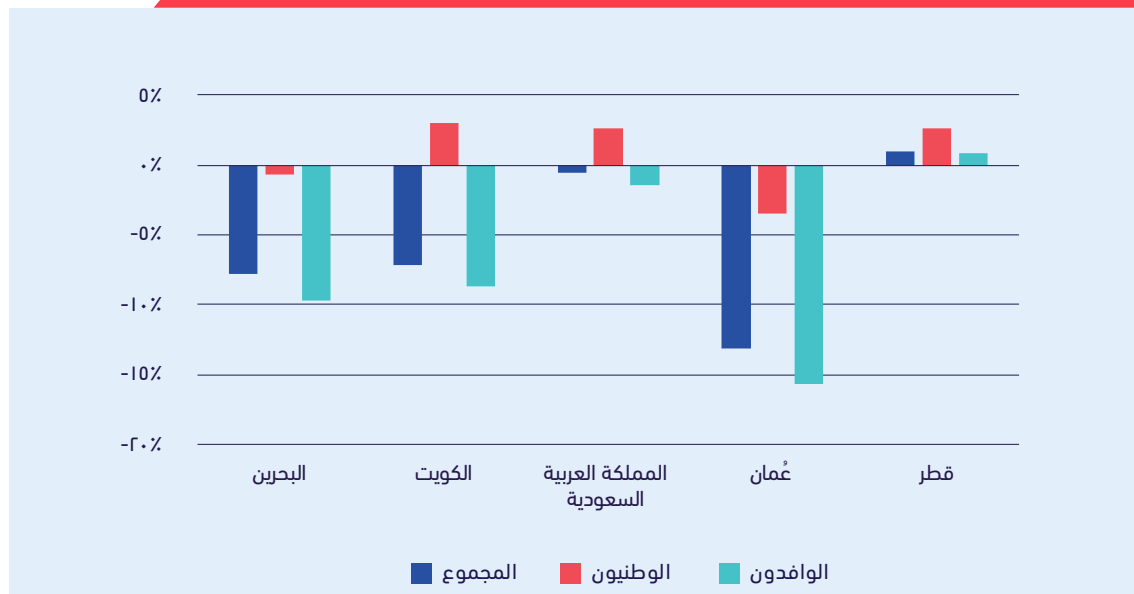
من بين دول مجلس التعاون الخليجي، تضررت الكويت بشكل خاص من الوباء. انخفض الإنتاج بحوالي ٩ في المائة في عام ٢٠٢٠، أكثر من أي دولة أخرى في مجلس التعاون الخليجي، ارتفع بنسبة ١,٣ في المائة فقط في عام ٢٠٢١، أي أقل من أي دولة أخرى في مجلس التعاون الخليجي (الرسم ١). انخفضت الإيرادات الحكومية في الكويت بشكل حاد ومن المتوقع أن يستمر العجز المالي على المدى المتوسط (البنك الدولي، ٢٠٢١). لم تكن الكويت قادرة على إدارة شؤونها المالية بشكل فعال مثل دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى بسبب عملية التشاور السياسي وصنع القرارات المتسمة باللامركزية، والتي حالت دون استخدام الدولة لسندات الدين على نطاق واسع (البنك الدولي، ٢٠٢١). في غياب إصلاح القانون الذي يرفع الدين، من المرجح أن يستمر تعثر التعافي الاقتصادي، وقد تضرر الكويت إلى استعمال أصولها السيادية.

في حين فقد الآلاف من العمال الوافدين في الدول الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي وظائفهم بسبب الوباء، لم تتأثر جميع القطاعات بالشكل نفسه. فقد تأثرت بعض القطاعات بشكل أكبر، بما في ذلك قطاعات الفنادق والنفط والغاز والسياحة (Tahir and Bhatti، ٢٠٢٠). إلى جانب ذلك، تأثر الطيران والسفر والإقامة والخدمات الغذائية والصناعة والبيع بالتجزئة فضلاً عن الأنشطة التجارية والإدارية. إن القطاعات الأكثر تأثراً في الإمارات العربية المتحدة هي قطاعات النفط والغاز والسياحة والطيران وتجارة البيع بالتجزئة والبناء، بينما خضعت المملكة العربية السعودية قوتها العاملة في قطاع النفط والغاز. أعادت الكويت هيكلة قطاعي الطيران والطاقة بإلغاء عدد كبير من العقود بملايين الدولارات وإلغاء وظائف عدد كبير من العمال الوافدين (Tahir and Bhatti، ٢٠٢٠). ستستأنف الأنشطة القطاعية مع انحسار الوباء، غير أنه، قد تحدث بعض عمليات إعادة الهيكلة داخل وعبر القطاعات وينبغي تتبعها من خلال المسوحات مثل الاستطلاع الذي تم إجراؤه في إطار هذه الدراسة.

عانت اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي من حيث العمالة. ارتفعت معدلات البطالة من ٤ في المائة في عام ٢٠١٩ إلى ٦,٦ في المائة في عام ٢٠٢٠ (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ ج)، ولم يتم تسجيل مثل هذا الارتفاع من قبل (صندوق النقد الدولي، ٢٠٢١). في الوقت نفسه، انخفضت معدلات التوظيف من ٦٣ إلى ٦٠ في المائة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ ج). تميل معدلات البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي إلى الانخفاض بسبب توظيف القطاع العام لنسبة كبيرة من العمالة الوطنية، مما يقلل بشكل كبير من مخاطر البطالة الدورية على العمالة الوطنية. علاوة على ذلك، غالباً ما يضطر العمال الوافدين الذين فقدوا وظائفهم إلى العودة إلى بلادهم إذا لم يتمكنوا من العثور على عمل في غضون فترة زمنية قصيرة. يبقى كلا العاملين معدلات البطالة منخفضة. كما حد الوباء من قدرة العمال الوافدين الذين فقدوا وظائفهم على السفر إلى أوطانهم، مما أدى إلى زيادة البطالة. من المتوقع أن تنخفض معدلات البطالة إلى ٥,٦٪ في عام ٢٠٢١. (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١ ج).

يمكن ملاحظة أثر الوباء المتباين على العمال الوطنيين والوافدين من خلال دراسة التغييرات في التوظيف. في دول مجلس التعاون الخليجي ذات الإيرادات الهيدروكربونية المنخفضة والقيود المالية المشددة، مثل البحرين وسلطنة عمان، انخفض التوظيف خلال السنة الأولى للوباء بين العمال الوطنيين والوافدين (الرسم ٢: صندوق النقد الدولي، ٢٠٢١ ب). أمّا في البلدان ذات الأداء المالي الأفضل، مثل المملكة العربية السعودية وقطر، زاد معدل توظيف العمال الوطنيين لاستيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، بينما لم يتغير معدل توظيف العمال الوافدين. أما وضع الكويت مثير للاهتمام. لدى الكويت عائدات هيدروكربونية واحتياطات مالية كافية، لكنها واجهت قيوداً مالية صارمة كانت ذات طبيعة سياسية في حين انخفضت العمالة بنسبة ٧,١ في المائة، وقد تحمل العمال الوافدين هذا الأثر بالكامل. زادت نسبة توظيف العمال الكويتيين بـ ٣ في المائة خلال العام الأول من انتشار الوباء. يجدر تدقيق النظر في هذه النتيجة لأنها تؤثر على تكوين المهارات المطلوبة في سوق العمل.

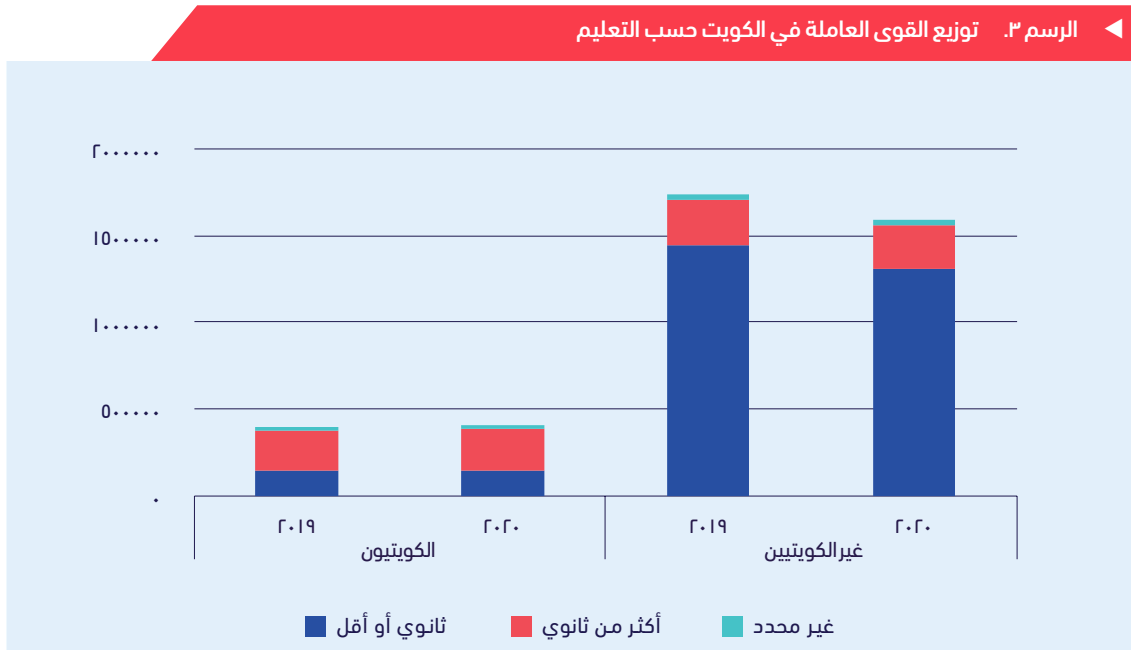
الرسم ٢. التغيير في التوظيف حسب الجنسية (٢٠٢٠)



المصدر: صندوق النقد الدولي ٢٠٢١، قطر، جهاز التخطيط والإحصاء ٢٠٢٠-٢٠١٩

على المستوى العالمي، إن نسبة فقدان الوظائف نتيجة الوباء، كانت الأعلى لدى العمّال ذوي المهارات المنخفضة والمتوسطة. أظهرت عينة من 0٠ دولة أن مقدار فقدان الوظائف كان الأعلى لدى العمّال ذوي المهارات المنخفضة (بمتوسط ١١٪) مقابل العمّال ذوي المهارات العالية (٢,٢٪). بلغ متوسط فقدان الوظائف لدى العمّال ذوي المهارات المتوسطة ٧,٥ في المائة. أظهرت المهن التي تتطلب مهارات عالية مستويات أعلى من المرونة والقدرة على التكيف، ويعود ذلك بشكل كبير إلى قدرة هذه الوظائف الأكبر على العمل عن بُعد. وشملت الخسائر كلا من الخسارة في التوظيف والدخل، تمثلت بمستويات أجور متدنية. نتيجة لذلك، من المرجح أن يزداد التفاوت داخل البلدان وفيما بينها على الصعيد العالمي بسبب الجائحة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ ج).

في دول مجلس التعاون الخليجي، إن هذه الاتجاهات أكثر تعقيداً لأن معظم العمّال ذوي المهارات المنخفضة هم من العمّال الوافدين، الذين يشكلون ما يصل إلى ٧٤ في المائة من القوى العاملة منخفضة المهارة في جميع أنحاء قطر والمملكة العربية السعودية والبحرين (دول مجلس التعاون الخليجي ٢٠٢١). من المحتمل أن يكون قد تُرجم ذلك في فقدان الوظائف على صعيد هذه المهارات. في الكويت، على سبيل المثال، كان ٩١ بالمائة من العمّال الحاصلين على شهادة التعليم الثانوي أو شهادة أقل، من العمّال الوافدين بحلول بداية الوباء في عام ٢٠١٩ (الرسم ٣). بحلول ديسمبر ٢٠٢٠، انخفض عدد العمّال الوافدين ضمن هذه الفئة التعليمية بنسبة ١٨٪. في الواقع، ٩١٪ من الانخفاض في القوى العاملة خلال تلك الفترة كان بين العمّال الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو أقل تعليمًا في حين نمت القوى العاملة الوطنية بنسبة ٣ في المائة في العام الأول للوباء وكان أعلى بنسبة ٨ في المائة من نسبته لعام ٢٠١٩ بحلول كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١.



المصادر: الإدارة المركزية للإحصاء ٢٠١٩، ٢٠٢١ أ

بعبارة أخرى، كان ينتمي تقريباً جميع الأشخاص الذين فقدوا سبل عيشهم في الكويت بسبب الوباء إلى فئة العمّال الوافدين ذوي المهارات المنخفضة. يتماشى هذا إلى حد كبير مع الاتجاهات العالمية المتعلقة بأنواع الوظائف التي كانت أقل مرونة في مواجهة الوباء. كانت الحكومة قادرة على الاستمرار في استيعاب العمّال الكويتيين الجدد في وظائف القطاع العام خلال الوباء. غير أن النمو الملحوظ في القوى العاملة الكويتية المحلية كان أكبر بين الكويتيين الحاصلين على أكثر من شهادة ثانوية (١٦ في المائة) مقارنة بنظرائهم الحاصلين على شهادة ثانوية أو أقل (٥ في المائة). وهذا يؤكد الاتجاه العام بأن الوظائف منخفضة المهارات كان الأشدّ تضرراً من تبعات الوباء.

والأهم من ذلك، أن هذه التغييرات لم تحدث بشكل مستقل عن السياسة الوطنية، التي كانت تركز على معالجة اختلال التوازن الديموغرافي الملحوظ بين الأجانب والكويتيين. في حزيران/ يونيو ٢٠٢٠، اقترح رئيس الوزراء صباح الصباح تحولاً ديموغرافياً من شأنه أن يقلل نسبة غير الكويتيين في السكان من ٧٠٪ إلى ٣٠٪ (المونيتور، ٢٠٢٠). تم وضع العديد من السياسات خلال الجائحة لاستهداف العمّال الوافدين ذوي المهارات المنخفضة على وجه التحديد. على سبيل المثال، تم إيقاف منح تصاريح العمل للعمال الذين تزيد أعمارهم عن ٦٠ عامًا بدون شهادات جامعية، بشكل مثير للجدل في أغسطس ٢٠٢٠، وقد طلب من العمّال المغادرة بحلول ديسمبر ٢٠٢٠. غير أنه، تم إلغاء السياسة في النهاية واستبدالها برسوم على تصاريح العمل بقيمة ٥٠٠ دينار كويتي (١,٦٥٠ دولارًا أمريكيًا) ومتطلبات خاصة بالتأمين الصحي التي قد تكلف ما بين ٥٠٠-٧٠٠ دينار سنويًا (مرصد الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الإعلامي، ٢٠٢١).

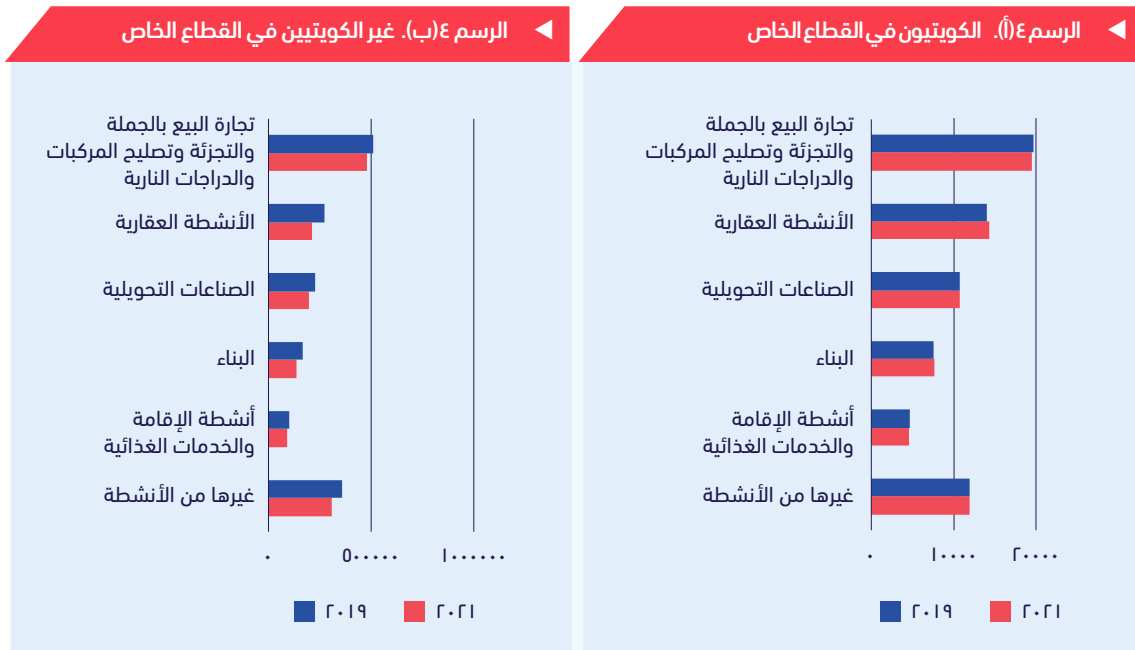
٣. الاحتياجات والاتجاهات الطويلة الأمد في دول مجلس التعاون الخليجي والكويت

قبل تفشي الوباء عالمياً، كانت دول مجلس التعاون الخليجي تواجه تغييرات في أسواق العمل نتيجة الضغوط المتزايدة لتنويع اقتصاداتها بعيداً عن النفط والغاز. يميل مواطنو دول مجلس التعاون الخليجي إلى شغل مناصب إدارية في القطاع العام في حين يشغل العمال الوافدين معظم الوظائف المنتجة في القطاع الخاص. في عام ٢٠١٩، تراوحت نسبة العمال الوافدين في دول مجلس التعاون الخليجي بين ٥٦٪ في المملكة العربية السعودية و٩٣٪ في قطر، مع متوسط ٧٠٪ عبر كافة دول المنطقة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١).

تعني الاتجاهات الهبوطية المتوقعة في عائدات النفط والغاز أن اقتصادات دول الخليج لن تتمكن من الاستمرار في دفع أجور مرتفعة في القطاع العام على المدى الطويل. تدرك حكومات دول مجلس التعاون الخليجي هذا الأمر، وتعمل منذ عقود على زيادة نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص، بالاعتماد على مجموعة من الحوافز والتفويضات والخدمات مثل دعم الأجور وأنظمة الحصص والبرامج التدريبية. يشمل الجيل الأول من سياسات توطيّن العمالة فرض حصص توظيف يتعين على شركات القطاع الخاص التقيد بها. غير أنه بسبب القوى العاملة الوطنية التي كانت لا تزال مترددة في الانتقال للعمل في القطاع الخاص، نظراً للفجوة في الأجور وعدم تطابق المهارات، يُزعم أن هناك منشآت في بعض البلدان لجأت إلى توظيف «عمال وهميين» يتلقون راتباً لكن لم يكن مُنتظر منهم أن يعملوا. وهذا يمثل عبئاً من حيث الكلفة على عاتق المنشآت الخاصة ويحد من جهود التنويع الاقتصادي للبلدان. منذ ذلك الحين، ركّزت دول مجلس التعاون الخليجي بشكل أكبر على رفع مهارات القوى العاملة الوطنية وتوافق هياكل الأجور لتقليص الفجوة بين القطاعين العام والخاص.

التوظيف في القطاعات المختلفة في الكويت

وفقاً للإحصاءات الرسمية، في عام ٢٠١٩، كان ٤ في المائة فقط من موظفي القطاع الخاص في الكويت من الكويتيين. هؤلاء هم الأشخاص الذين أشاروا إلى أنهم يعملون بشكل رئيسي في القطاع الخاص. لم يظهر الكويتيون الذين يشغلون وظيفة عادية في القطاع العام ويملكون أو يديرون شركة خاصة على الجانب في هذه الإحصائيات. تعمل النسبة الأكبر من الكويتيين العاملين في القطاع الخاص في قطاع البيع بالجملة والتجزئة (٢٧٪)، يليه قطاع العقارات (١٩٪)، والخدمات المالية (١٥٪)، والصناعة (١٠٪). أما نسبة ٩٦ في المائة المتبقية من العاملين في القطاع الخاص فكانوا من العمال الوافدين. ويعمل معظمهم في تجارة البيع بالجملة والتجزئة (٣١ في المائة من العمال الوافدين)، يليه قطاع العقارات (١٧ في المائة)، والصناعة (١٤ في المائة)، والبناء (١٠ في المائة).



بشكل عام، بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١، انخفض عدد الكويتيين العاملين في القطاع الخاص، بنحو ١٠٠٠ شخص، بينما ارتفع عددهم في القطاع العام. لم يتغير توظيف الكويتيين بشكل أساسي عبر القطاعات الاقتصادية بين ٢٠١٩ و حزيران / يونيو ٢٠٢١. من ناحية أخرى، عانى العمال الوافدين من فقدان الوظائف في جميع القطاعات، ففقدوا ٢٢٠ ألف وظيفة بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١. وكان القطاع الوحيد الذي تمكن من تعويض فقدان الوظائف بالكامل واستبدالها بزيادة بحلول عام ٢٠٢١ هو قطاع الكهرباء والغاز. كانت القطاعات الأخرى التي استعادت التوظيف جزئياً بين عامي ٢٠٢٠ و حزيران / يونيو ٢٠٢١ هي قطاعات البناء والفنون والترفيه والإدارة العامة، لكنها كانت جميعها لا تزال دون مستويات التوظيف لعام ٢٠١٩.

في حين أن هذا التحليل على مستوى القطاعات يسلط الضوء على تركيبة التوظيف (الكويتيين وغير الكويتيين) في المنشآت التي تنتمي إلى قطاعات مختلفة، فهو لا يصف أنواع الوظائف التي استحدثتها تلك المنشآت. لسوء الحظ، لم يتم تصنيف بيانات التوظيف على مستوى القطاعات حسب مستويات التعليم أو المهارة. لذلك ليس من الواضح في البيانات ما إذا كانت الوظائف التي تم استردادها مماثلة لتلك التي تم فقدانها، أو ما إذا كانت تتطلب الآن مجموعة جديدة من المهارات. يتم تناول هذه التفاصيل من خلال نتائج الدراسة الاستقصائية لأصحاب العمل في القسم التالي.

تعزيز مهارات العمال ذوي المهارات المنخفضة

يتضح من البيانات الرسمية أن الغالبية العظمى من القوى العاملة في القطاع الخاص الكويتي منخفضة المهارة. ٨٧ في المائة حاصلون على شهادة الثانوية العامة أو أقل. كما أن نسبة محدودة منهم كويتيون - ٣٤٪ من الكويتيين العاملين في القطاع العام حاصلون على شهادة الثانوية العامة أو أقل. وكذلك حوالي خمسين بالمائة من الكويتيين في القطاع الخاص. غير أن هذا القطاع الأخير يمثل ٢ في المائة فقط من القوى العاملة في القطاع الخاص. يقترن عملهم في القطاع الخاص بحماية اجتماعية، مما يجعلهم أقل عرضة لخطر فقدان وظيفتهم بسبب الوفاء.

إن الغالبية العظمى من العمال ذوي المهارات المنخفضة (وفقاً لمستوى التعليم) هم من العمال الوافدين. إن فجوة الأجور هذه تساهم في وضع يمثل فيه العمال الوافدين ذوي المهارات المنخفضة الشريحة الأكبر، والأقل أجراً والأقل مهارة في القوى العاملة. كما أوضحنا سابقاً، كان هذا القطاع أيضاً الأكثر تضرراً من الوفاء. ينطبق هذا الواقع على معظم دول مجلس التعاون الخليجي، حيث تطور القطاع الخاص ليطالب من العمال أن يكونوا متفهمين، بأجور منخفضة ومهارات منخفضة. وبالتالي، فإن أي دفعة لتزويد هؤلاء العمال بمجموعة من المهارات التي قد تحسن نموهم الوظيفي وتجعل سبل عيشهم أقل هشاشة في عالم ما بعد جائحة كورونا، يجب أن تتعامل مع طبيعة القطاع الخاص في دول مجلس التعاون الخليجي والقوى الهيكلية التي قد لا تشجع هذه المهارات.

من سمات القطاع الخاص في دول مجلس التعاون الخليجي التي تعمل ضد اكتساب المهارات هو نظام الكفالة، الذي يربط الموظفين بأصحاب العمل. بموجب هذا النظام، يتوقع من اصحاب العمل تغطية نفقات السفر وتوفير السكن. في المقابل، يجب على العمال الحصول على إذن صاحب العمل للتنقل من وظيفة إلى أخرى، أو إنهاء التوظيف، أو الخروج من البلاد، مما يحد من تنقلهم من وظيفة إلى أخرى. يمثل هذا النظام إشكالية خاصة للعمال ذوي المهارات المنخفضة، نظراً لاختلال توازن القوى بين صاحب العمل والعمال، ويجعلهم عرضة للاستغلال وسوء المعاملة، بما في ذلك من خلال مصادرة جوازات السفر (روبينسون، ٢٠٢١). في ظل مثل هذا النظام، من الصعب تخيل كيف يمكن للعمال ذوي المهارات المنخفضة الاستفادة من فرص التدريب وتنمية المهارات التي قد تجعلهم أكثر قدرة على التحرك وتمكنهم من الانتقال إلى فرص عمل أفضل.

بالمقارنة مع الأنظمة المجاورة، فإن نظام الكفالة في الكويت هو أحد أكثر أنظمة الكفالة صرامة في المنطقة. على الرغم من أنه يحق للعمال في المملكة العربية السعودية والبحرين الانتقال من رب عمل إلى آخر بعد ١٢ شهراً من الخدمة، وفي قطر يحق لهم الانتقال إلى صاحب عمل جديد في أي وقت، إلا أن الكويت لديها قواعد معقدة تحد من انتقال العمال بين قطاع وآخر على الرغم من تخفيف القواعد بعض الشيء خلال فترة جائحة كوفيد-١٩. تعتمد قدرة العامل على التغيير، على القطاع الذي يعمل فيه ونوع العقد (القطاع العام أو الخاص).

بالنسبة للعمال في القطاع الخاص الذين يعملون في مشاريع متعاقدة بشأنها مع الحكومة، يُسمح لهم بالانتقال إلى مشاريع أخرى متعاقدة بشأنها مع الحكومة وينفذها نفس صاحب العمل فقط بعد انتهاء عقدهم. يُسمح للموظفين الذين يتمتعون بمهارات فنية معينة بالانتقال إلى مشاريع متعاقدة بشأنها مع الحكومة، يديرها صاحب عمل آخر، إذا وافقت الجهة الحكومية المنقذة على الانتقال^١. بالنسبة للموظفين الذين يعملون في مناطق التجارة الحرة وقطاعات التصنيع والزراعة والتعاونيات وصيد الأسماك، يُسمح لهم بالانتقال إلى عمل آخر في القطاع بعد عام واحد من العمل المستمر (بعد الحصول على موافقة صاحب العمل)^٢. بالنسبة للموظفين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم (SMEs): يُسمح لهم بالانتقال فقط داخل قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة فقط بعد ثلاث سنوات من العمل المستمر (بعد الحصول على موافقة صاحب العمل)^٣. بالنسبة للموظفين الآخرين: يُسمح لهم بالانتقال بعد عام واحد من العمل المستمر (بعد الحصول على موافقة صاحب العمل). من دون الحصول على موافقة صاحب العمل، لا يمكن للموظفين الانتقال إلى عمل آخر إلا بعد انتهاء تصريح العمل (عادة ثلاث سنوات)^٤، أو من خلال تقديم شكوى إلى إدارة علاقات العمل في الهيئة العامة للقوى العاملة.

١ القرار الإداري رقم ٨٤٢ لسنة ٢٠١٥ مادة ٢

٢ القرار الإداري رقم ٤٥١ لسنة ٢٠١٦ بتعديل القرار الإداري رقم ٨٤٢ لسنة ٢٠١٥، المادة ٣.

٣ القرار الإداري رقم ٧١٢ لسنة ٢٠١٧ بشأن تحويل العمالة للعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

٤ القرار رقم ٨٤٢ لعام ٢٠١٥، المادة ٦. يتعين على العامل أيضاً تقديم إشعار مسبق قبل ثلاثة أشهر إلى صاحب العمل وفقاً للمادة ٤٤ من قانون العمل في القطاع الخاص رقم ٦ لعام ٢٠١٠.

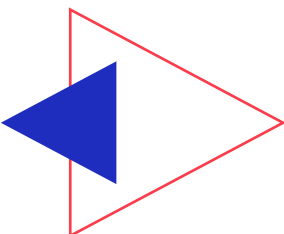
إعادة صقل مهارات العمّال ذوي المهارات العالية

على الرغم من أن العمّال ذوي المهارات العالية – المصنفون وفق مستوى التعليم – ربما لم يتكبدوا نفس الخسائر الوظيفية مثل نظرائهم من ذوي المهارات المنخفضة، إلا أن بعض التغييرات المهمة لحقت هذه الفئة من العمّال، سواء أكانوا مواطنين أم عمّال وافدين. في الكويت، زاد الوفاء من الاهتمام السياسي بجهود التوطين، لا سيما الدفع لاستبدال العمّال الوافدين ذوي المهارات العالية بالكويتيين في وظائف ذات رواتب أعلى في القطاع الخاص، بل كانت هناك مناقشات في البرلمان حول وقف إصدار تصاريح العمل للعمّال الوافدين ذوي الدخل المرتفع (محلّيات الكويت، ٢٠٢١). في حين أن هذه المناقشة لم تُترجم إلى سياسة، إلا أنها تدلّ على الدفع الجديد للكويتيين المتعلمين للانتقال إلى القطاع الخاص بهدف معالجة الخلل الديموغرافي المستمر داخل البلاد.

عكست المقابلات مع مزودي المعلومات الرئيسيين لدى قادة الأعمال في القطاع الخاص، مخاوفًا بشأن هذا الدفع لتوطين القوى العاملة. يشك العديد من المدراء المكلفون بالتوظيف في القطاع الخاص في تمتع القوى العاملة الكويتية بالمهارات المطلوبة، لا سيما في الوظائف الفنية مثل مصممي البرمجيات ومهندسي النظم ومحللي البيانات. بينما يتوقع قادة الأعمال أن الطلب على العمّالة الأجنبية سوف ينمو، فإنهم يعتقدون أنه سيكون من الصعب تلبية هذا الطلب بسبب القيود المفروضة على تأشيرات الدخول إلى الكويت، ولأن العمّالة الماهرة ستجذب إلى الأسواق المجاورة المتنامية. في الواقع، تفكّر بعض المنشآت في توسيع عملياتها إلى دول مثل المملكة العربية السعودية للاستفادة من السياسات الأقل صرامة. وجدت دراسة عن ديناميكيات العمل بعد جائحة كورونا في الكويت أن غالبية الرؤساء التنفيذيين الذين شملهم الاستطلاع (٦٢ بالمائة) يتوقعون أن الطلب على العمّالة من العمّال الوافدين سينخفض بعد جائحة كورونا، على الأرجح بسبب التحديات التي يواجهها توظيف العمّال الوافدين (Al-Qudsi et al., ٢٠٢١).

لكي تنجح سياسات التوطين، يجب أن يتمتع الكويتيون بالمهارات والرغبة في العمل في القطاع الخاص. إن التركيز على المهارات قد لا يسمح بتشخيص المشكلة بشكل صحيح. إن التحدي الرئيسي أمام انتقال الكويتيين إلى القطاع الخاص هو توفر الوظائف الحكومية والأجور الأعلى المتاحة في القطاع العام. يجعل ذلك، بالإضافة إلى ساعات العمل الأقصر ومتطلبات التعليم المنخفضة، البحث عن عمل في القطاع الخاص أمرًا غير مرغوب فيه والسعي للحصول على مؤهلات متقدمة أمرًا غير ضروري. نتيجة لذلك، يتابع العديد من الكويتيين مجالات دراسية قليلة الاستخدام العملي (Hertog, ٢٠٢٠). ما لم يتم تنفيذ تغييرات هيكلية جادة، مشحونة سياسيًا، فمن غير المرجح أن ينتقل عدد كبير من الكويتيين إلى القطاع الخاص، وذلك حتى مع الانخفاض الكبير في توفر العمّالة الأجنبية.

غير أن الدراسات الاستقصائية في المنطقة فقد أسفرت عن نتائج متنوعة حول أنواع المهارات التي يطلبها القطاع الخاص والتي يمكن لأصحاب العمل ومقدمي التدريب اتباعها. على سبيل المثال، سلّطت دراسة أجريت عام ٢٠١٦ حول الفجوة على صعيد المهارات المطلوبة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، الضوء على الطلب على مهارات مثل التفكير الإبداعي وحل المشكلات والرؤية الاستراتيجية (Bayt و YouGov, ٢٠١٦). وجد استطلاع آخر أجراه بيت.كوم ويوغوف أنه من المرجح أن المنشآت في دول مجلس التعاون الخليجي، توظّف عمّال يتقنون اللغتين الإنجليزية والعربية (٦٦٪)، قادرين على العمل ضمن فريق عمل (٥١٪) ولديهم مهارات قيادية جيّدة (٤٣٪). سلّطت دراسة ما بعد كورونا عن ديناميات العمل المذكورة أعلاه، الضوء على الطلب على مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يليها العمل عبر الإنترنت، والاتصالات (Al-Qudsi et al., ٢٠٢١). بشكل عام، ازداد التركيز على الأتمتة والتكنولوجيا مع الوقت، الأمر الذي أكّد عليه الوفاء والانتقال إلى العمل عن بعد. يعتمد الاستطلاع الذي تم إجراؤه لهذا البحث على هذه الاستطلاعات السابقة ويستكشف بشكل أعمق الطلب على المهارات في الكويت.



٤. نتائج الدراسة الاستقصائية لأصحاب العمل

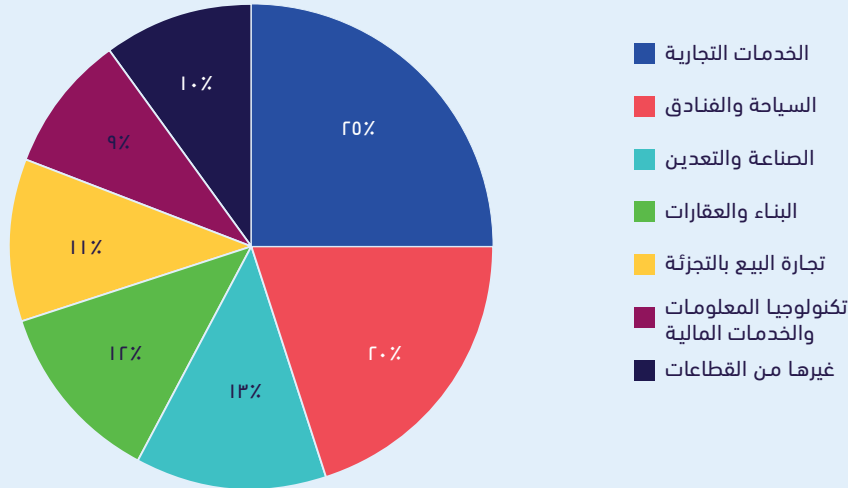
بين تشرين الأول / أكتوبر و كانون الأول / ديسمبر ٢٠٢١، تم إجراء دراسة لتقييم سريع لأصحاب العمل في الكويت عبر الإنترنت بالتعاون مع غرفة تجارة وصناعة الكويت (KCCI). استندت الدراسة إلى المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن التقييم السريع لاحتياجات إعادة تشكيل المهارات وصلحها استجابة للزمة كوفيد-١٩ التي تهدف إلى مساعدة البلدان على تقييم الفجوات على صعيد مهارات وكفاءات القوى العاملة لديها بهدف تحديد النقص أو الفائض على صعيد المهارات والعمالة، والتوصية بتدابير فعالة فيما يتعلق بإعادة تشكيل المهارات وصلحها (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠). تم تعديل أداة الدراسة الاستقصائية لتأخذ في الاعتبار خصوصيات سوق العمل في الكويت، الذي يتألف من عمال مواطنين وعمال وافدين، ولكل منهم خصائصه الخاصة وظروفه واحتياجاته.

تم توزيع الاستطلاع من قبل غرفة تجارة صناعة الكويت على أعضائها. أجابت ٢٤٠ شركة على الدراسة الاستقصائية. على الرغم من الجهود المبذولة لإخذ عينة أشمل للحصول على عينة تمثل المنشآت في القطاعات غير الممثلة بشكل كافٍ، للسماح بإجراء تحليل قطاعي للنتائج، فإن مثل هذا التحليل لم يكن ممكناً في نهاية المطاف. غير أن البيانات توفر معلومات مهمة على المستوى الإجمالي، تكملها مصادر البيانات المتاحة الأخرى، بما في ذلك المقابلات مع مزودي المعلومات الرئيسيين لتقديم صورة شاملة عن المهارات المطلوبة في سوق العمل في الكويت.

نظرة عامة على العينة

تتكون العينة من ٢٤٠ شركة، ٢١٩ منها من المنشآت الخاصة، أما المنشآت المتبقية فتتألف من مؤسسات عامة وشبه عامة وأنواع أخرى من المؤسسات. كان أكبر عدد من المنشآت في العينة في قطاع الخدمات التجارية الذي يشمل تجارة البيع بالجملة، والنقل، والترفيه، والأمن، والخدمات التجارية الأخرى (الرسم ٥). يليه قطاع السياحة والفنادق، بما في ذلك المأكولات والمشروبات. يحتل قطاع التصنيع والتعدين المرتبة التالية، يليهما البناء والعقارات. ثم تجارة البيع بالتجزئة. تم دمج الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والخدمات المالية والمصرفية لتشكيل آخر مجموعة قطاعية.

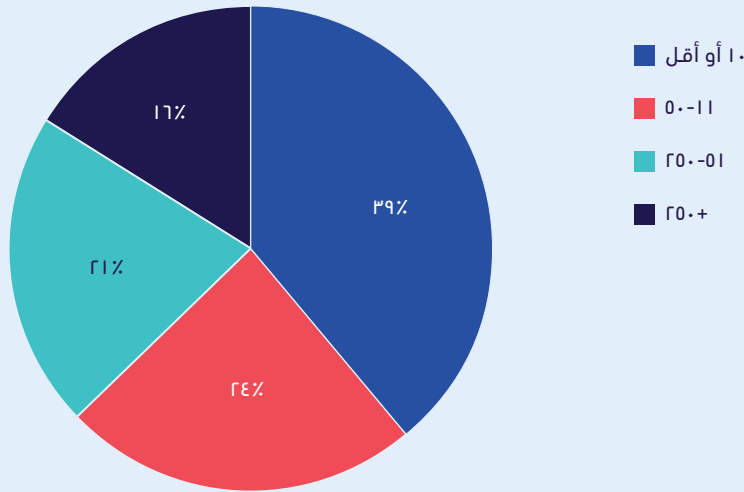
الرسم ٥. عينة الاستطلاع حسب القطاعات



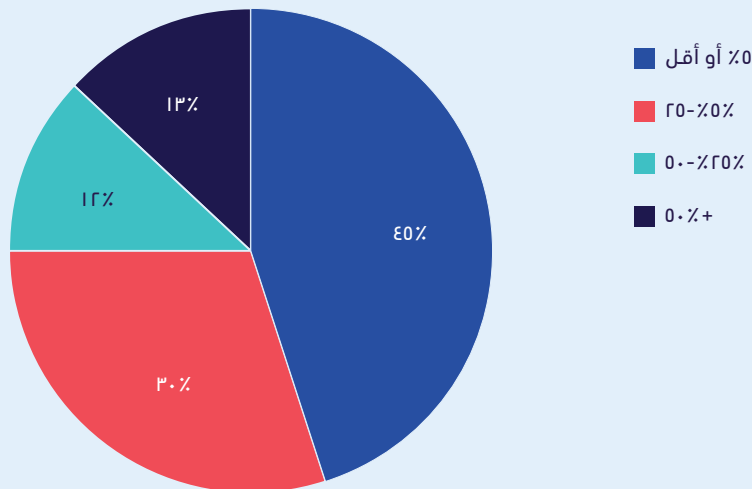
باستخدام تعريفات حجم المنشآت التي اقترحها الباحثون في معهد الكويت للأبحاث العلمية (معهد الكويت للأبحاث العلمية) (٢٠١٨)، تمثل المنشآت الصغيرة جدًا أو متناهية الصغر (١-١٠ أشخاص) ٣٩ بالمائة من العينة؛ تمثل المنشآت الصغيرة (١١-٥٠ شخصًا) ٢٤ بالمائة من العينة؛ تمثل المنشآت المتوسطة الحجم (٥١-٢٥٠ شخصًا) ٢١ بالمائة من العينة؛ وتمثل المنشآت الكبيرة (أكثر من ٢٥٠ شخصًا) ١٦ بالمائة من العينة (الرسم ٦).

كما هو متوقع، فإن العمالة الوطنية في القطاع الخاص أقل بكثير من العمالة الوافدة. في حوالي نصف المنشآت التي شملها الاستطلاع، كان المواطنون يمثلون ٥٠٪ أو أقل من العمال (الرسم ٧). في ١٣ في المائة فقط من المنشآت التي شملها الاستطلاع، كان العمال الوطنيون يمثلون أكثر من ٥٠ في المائة من العمال، مع وجود أكبر نسبة من العمال الوطنيين في الخدمات التجارية وتجارة البيع بالتجزئة. تجدر الإشارة إلى أن حجم العينة صغير للغاية وبالتالي لا يسمح بالحصول على توزيع موثوق على مستوى القطاعات.

الرسم ٦. توزيع المنشآت حسب عدد الموظفين



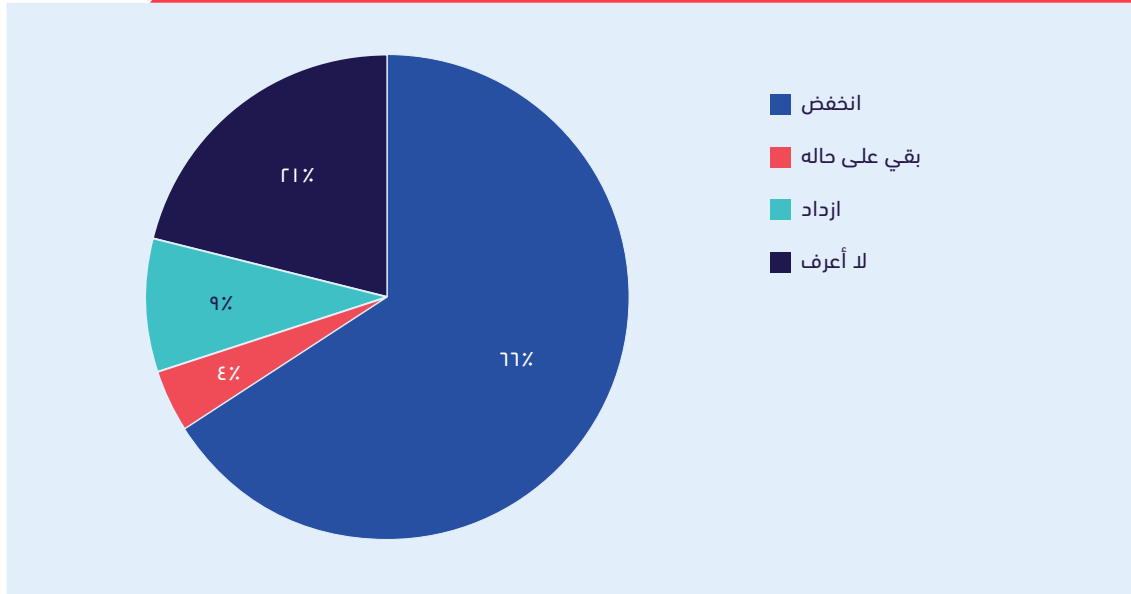
الرسم ٧. نسبة المواطنين بين العمال



التغيرات في التوظيف في نهاية عام ٢٠١٩ - نهاية عام ٢٠٢١

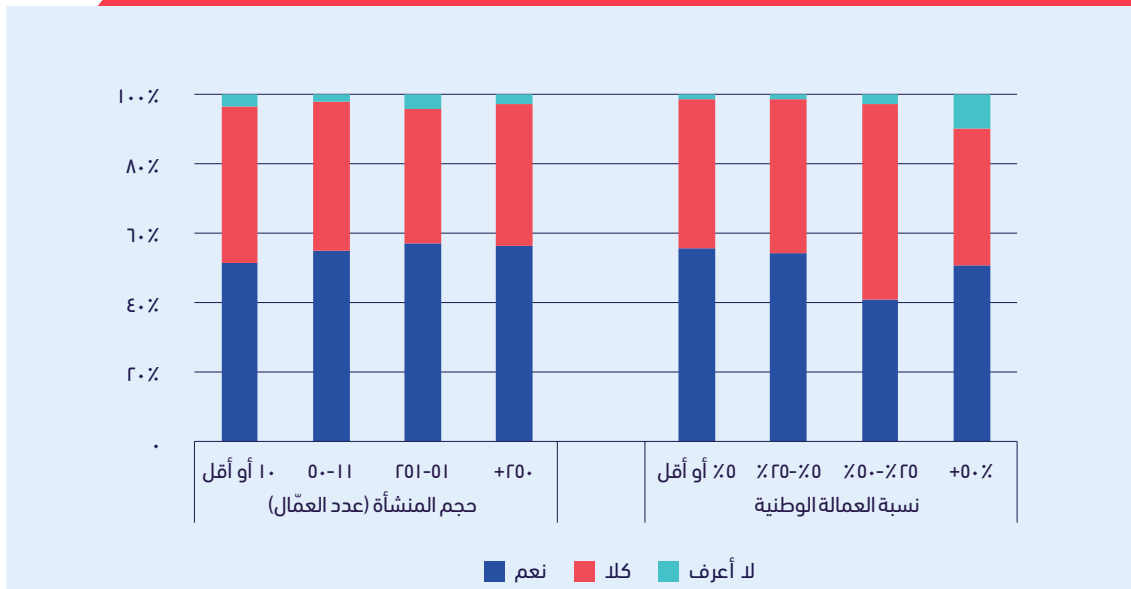
أثر الوباء على التوظيف في القطاع الخاص. فأشار أكثر من ثلثي المنشآت أو المنشآت التي شملها الاستطلاع إلى أن التوظيف قد انخفض بين نهاية عام ٢٠١٩ ونهاية عام ٢٠٢١ (الرسم ٨). ويشبه ذلك الأثر السلبي للوباء على التوظيف الذي تم الإبلاغ عنه في الاستطلاع الخاص بالرؤساء التنفيذيين قبل عام (٦٨٪) (Al-Qudsi et al., ٢٠٢١). إذ أشارت ٩ في المائة فقط من المنشآت إلى زيادة التوظيف منذ بداية الوباء. إن هذه النسبة أعلى من الأثر الإيجابي على العمالة الذي أبلغ عنه المعهد الكويتي للأبحاث العلمية (٢٠٢١) وقد يعكس الوقت اللازم للتكيف مع الوباء. لم يكن هناك علاقة واضحة بين نمو المنشآت وحجم المنشآت أو القطاع التي تنتمي إليه.

الرسم ٨. التغير في التوظيف بين نهاية ٢٠١٩ ونهاية ٢٠٢١



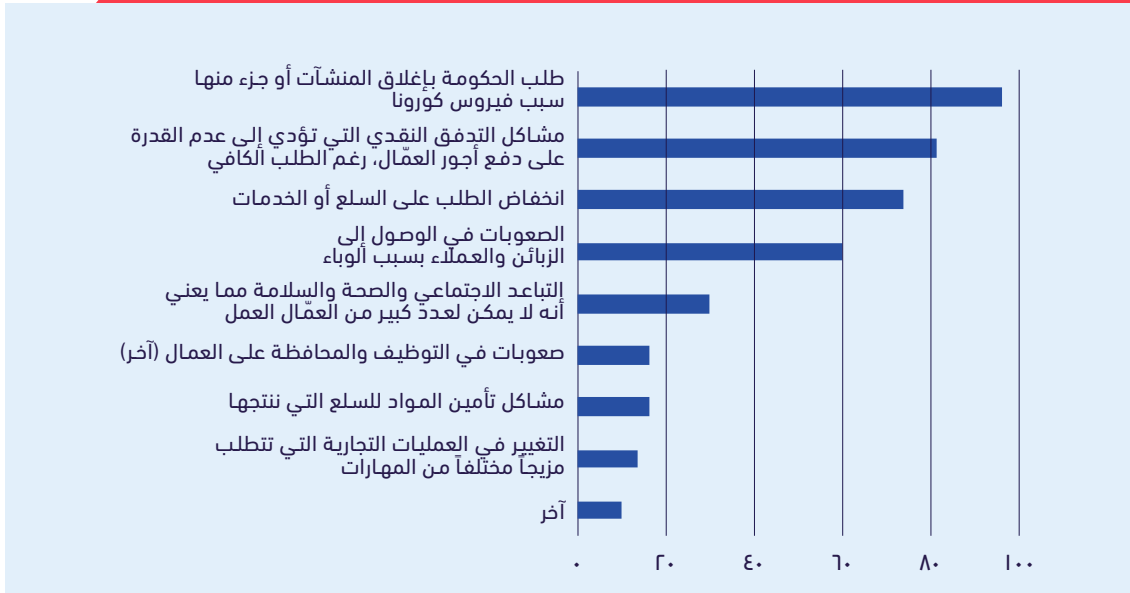
علو على ذلك، أشارت ٥٤ في المائة من المنشآت التي شملها الاستطلاع إلى أنها قامت بتسريح العمال منذ بداية الوباء. بقي هذا الرقم متنسقا إلى حد ما بغض النظر عن حجم المنشآت، فارتفع قليلا من ٥١ في المائة من المنشآت التي تضم ١٠ موظفين أو أقل إلى ٥٧ في المائة من المنشآت التي تضم أكثر من ٥٠ عاملا (الرسم ٥). كان هذا الرقم أيضا متنسقا إلى حد ما في المنشآت التي لديها نسب مختلفة من العمال الكويتيين، حيث انخفض إلى أقل من ٥٠ في المائة فقط لدى المنشآت التي تراوحت نسبة العمال الكويتيين لديها بين ٢٥ و ٥٠ في المائة (الرسم ٩).

الرسم ٩. منذ نهاية عام ٢٠١٩، هل تم صرف عمال في منشأتك



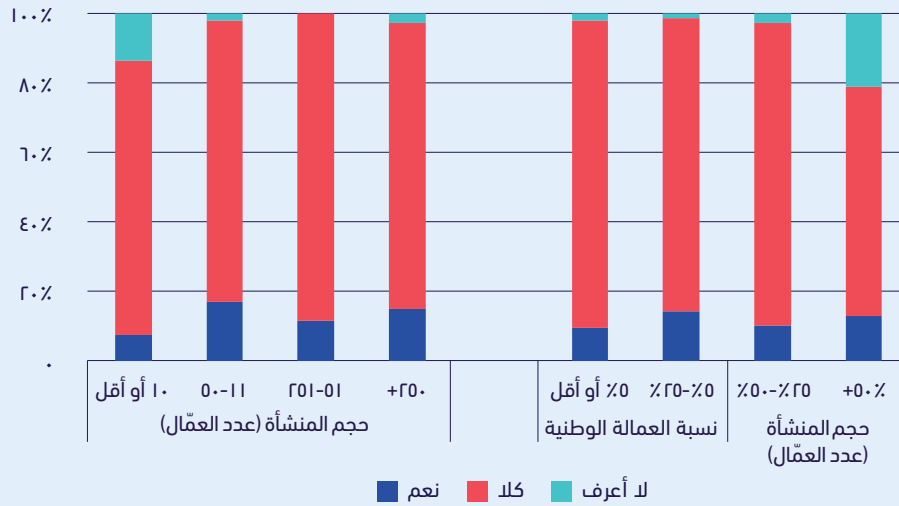
أشارت أكثر من نصف المنشآت (٧٧ بالمائة) التي خفّضت عدد العمّال أثناء الوباء إلى أن طلب الحكومة بإغلاق المنشآت كان السبب الرئيسي (الشكل ٦) وراء صرف العمّال. وكان السبب التالي المذكور، مشكلات التدفقات النقدية التي حالت دون قدرة المنشآت على دفع أجور العمّال، على الرغم من الطلب الكافي على منتجاتها وخدماتها (٦٥ في المائة). تمّ تحديد التأخير في الدفع المتعلق بالعقود الحكومية كسبب رئيسي وراء الصعوبات في إدارة التدفقات النقدية في دول مجلس التعاون الخليجي. كان الانخفاض الفعلي في الطلب على السلع والخدمات ثالث أكثر الأسباب المذكورة لتخفيض عدد العمال (٥٩ في المائة) تليها الصعوبات في الوصول إلى الزبائن والعملاء بسبب الوباء (٤٨ في المائة). لم يتم ذكر الأسباب الأخرى التي غالباً ما يُفترض أنها مثيرة للقلق، مثل تدابير الصحة والسلامة، ومشكلات الحصول على المواد، وتوفّر المهارات كأسباب رئيسية لتقليص عدد العمّال (فقط ٢٤ في المائة، و١٣ في المائة، و١١ في المائة من المنشآت على التوالي أشارت إلى أنها سبب رئيسي). تجدر الإشارة إلى أن ١٣ في المائة من المنشآت أشارت إلى صعوبات في إعادة توظيف العمّال أو الاحتفاظ بهم. لم يرد هذا الجواب ضمن الأجوبة المدرجة ولم تذكر المنشآت هذا السبب. بالتالي، قد يكون الاحتفاظ بالعمّال الحاليين وإعادة توظيف العمّال الذين تم صرفهم مشكلة تواجهها نسبة أكبر من المنشآت مما أشارت إليه العيّنة.

الرسم ١٠. الأسباب الرئيسية لتخفيض عدد العمّال

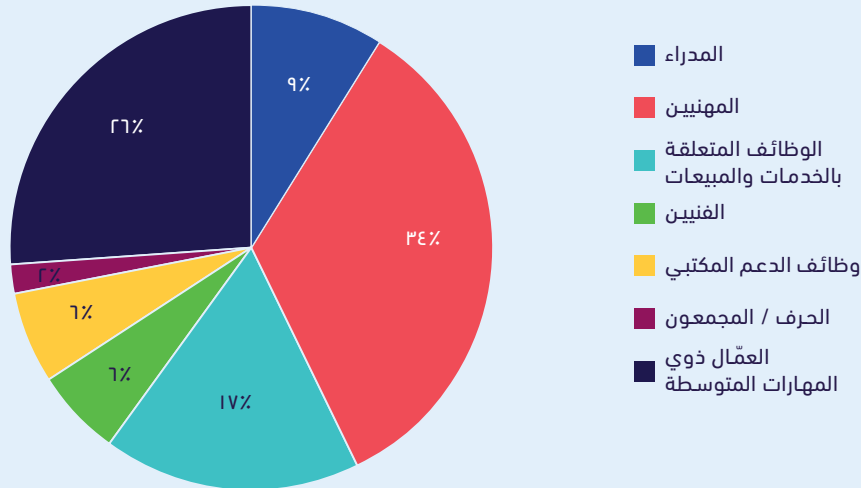


فيما يتعلق بالتوظيف، اشار ١٠ بالمائة فقط من المنشآت التي شملها الاستطلاع إلى أنها قامت بزيادة عدد العمّال في وظائف محددة منذ بداية جائحة كوفيد-١٩. هنا أيضاً، لم يكن هناك علاقة واضحة بين الزيادات في التوظيف وحجم المنشآت أو المنشآت ذات النسب المختلفة من العمّال الكويتيين (الرسم ١١).

الرسم ١١. منذ بداية الجائحة، هل من وظائف زاد فيها عدد العمّال؟

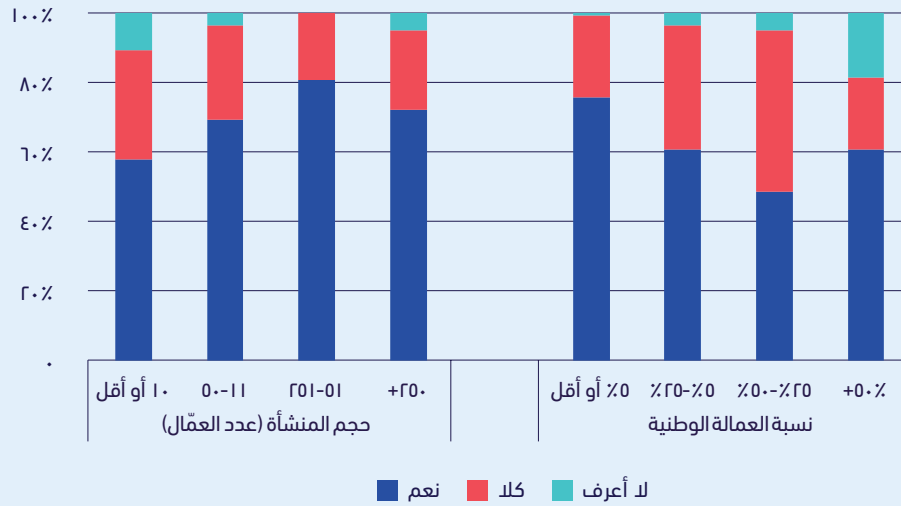


الرسم ١٢. الوظائف التي شهدت زيادة في عدد العمّال



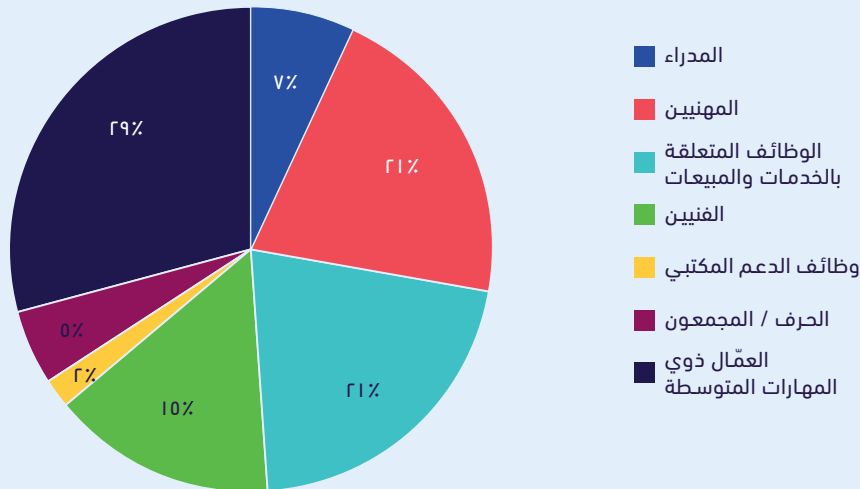
من بين تلك المنشآت التي أشارت إلى أنها قامت بتوظيف عمالاً جددًا، يقع أكثر من نصف الوظائف المحددة (٥١ في المائة) في فئة الإدارة والفئة المهنية؛ ومما يعني أن معظمهم عمالاً ذوي مهارات عالية (الرسم ١٢). تنتمي ثلث الوظائف التي تمّ تحديدها إلى المهن التي تتطلب مهارات أقل. غير أنه، نظرًا للعدد الكبير من العمّال ذوي المهارات المنخفضة في سوق العمل، فإن هذه الحصة منخفضة نسبيًا. إن ٢٦ في المائة فقط من الوظائف تندرج تحت فئة المهارات المتوسطة، بما في ذلك الفنيين والعمّال في مجال المبيعات والخدمات. تؤكد هذه النتائج ما ظهر في البيانات الإجمالية، وهو أن العمّال ذوي المهارات العالية كانوا أكثر مرونة في مواجهة الوباء من العمّال ذوي المهارات المتوسطة والمنخفضة. كان السبب الرئيسي الذي ذكرته المنشآت التي تمت مقابلتها، لتوظيف عمّال إضافيين، هو التغييرات في العمليات التجارية التي تتطلب مزيدًا من المهارات (٤٥ في المائة من المنشآت). أما السبب الثاني الذي ذكرته تلك المنشآت، هو الحاجة إلى توصيل السلع والخدمات للمستهلكين من خلال قنوات جديدة ومختلفة وزيادة الطلب على سلع وخدمات محددة بسبب الوباء، في حين ذكر ١٠ في المائة من المنشآت التي شملها الاستطلاع، أنها قامت بتوظيف عدد إضافي من العمّال لتنفيذ تدابير الصحة والسلامة.

الرسم ١٣. منذ بداية الجائحة، هل من وظائف شاغرة يصعب ملؤها؟



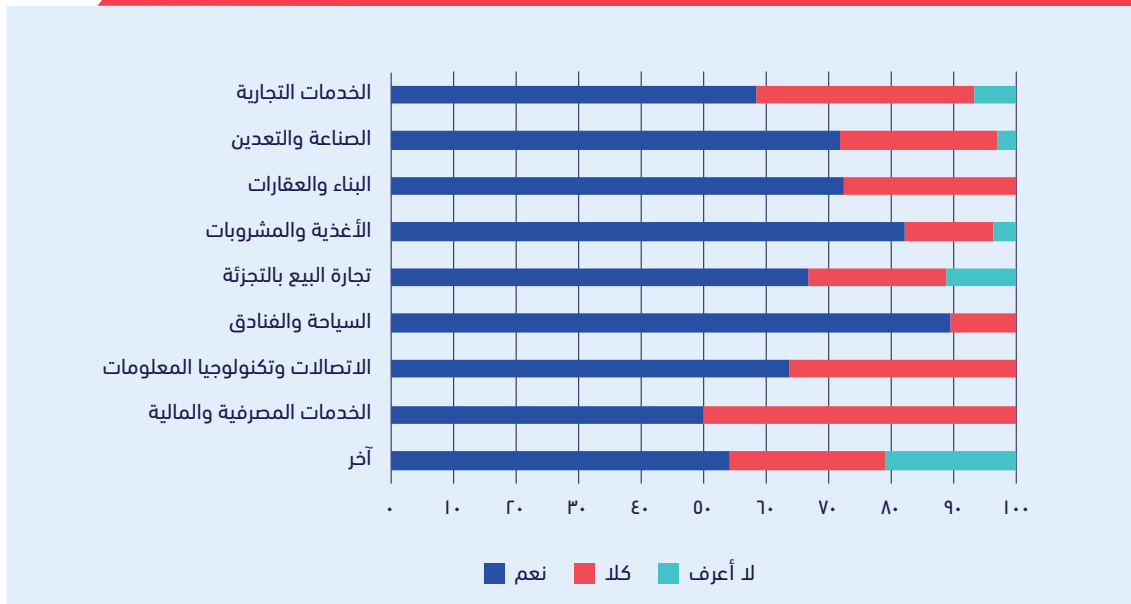
أخيراً، أشار أكثر من ثلثي المنشآت التي شملها الاستطلاع إلى أنه منذ بداية الوباء، كانت هناك وظائف شاغرة يصعب ملؤها. ينطبق هذا حتى على المنشآت التي شهدت انخفاضاً عاقاً في التوظيف، مما يشير إلى أنه كان من الممكن التخفيف من بعض هذه الانخفاضات، بشكل إجمالي، لو تمكنت المنشآت من ملء الوظائف الشاغرة لديها. بشكل عام، وجدت المنشآت الكبيرة صعوبة في ملء الوظائف الشاغرة، وكذلك المنشآت التي لديها حصص أصغر من العمال الكويتيين (الرسم ١٣). إن الوظائف الشاغرة التي يصعب ملؤها تتوزع بالتساوي إلى حد ما بين مختلف مستويات المهارة (الرسم ١٤)، مما يشير إلى أن الأمر لا يقتصر على مجرد مرونة العمال ذوي المهارات العالية في مواجهة الوباء. تجدر الإشارة بشكل خاص إلى عدد الوظائف الشاغرة ذات المهارات المتوسطة التي كان من الصعب ملؤها والتي تشمل الفنيين والعمال في قطاعي الخدمات والمبيعات. لذا، إن عدم تطابق المهارات مع متطلبات سوق العمل قد يشكل مشكلة مهمة إذ مهارات العمال ذوي المهارات المتوسطة خاصة بوظيفة معينة وأقل قابلية للتحويل.

الرسم ١٤. الوظائف الشاغرة التي يصعب ملؤها



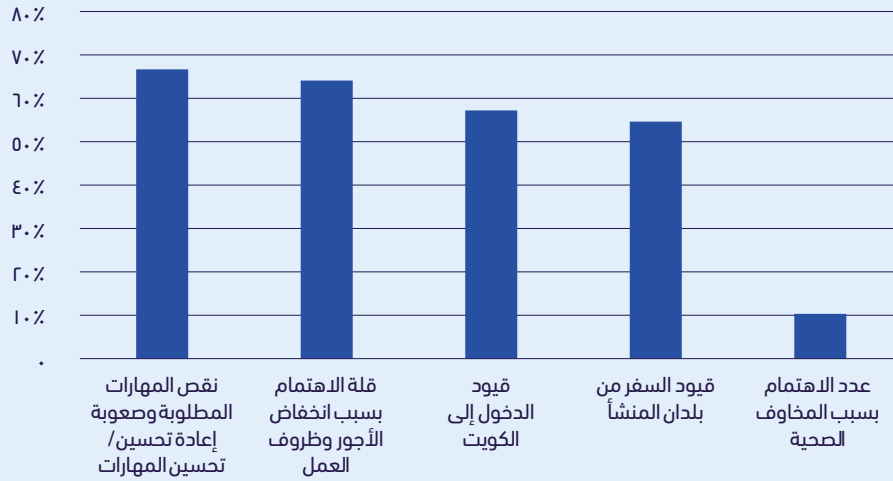
في حين أن عدد أجوبة المنشآت منخفض جدًا لإجراء تحليل حسب القطاعات، غير أنه قد يكون من المفيد استكشاف ما إذا كانت هناك قطاعات لديها وظائف شاغرة يصعب ملؤها (الرسم ١٥). تم إدراج القطاعات في الرسم ١٥ حسب عدد الأجوبة، مما يدل على ثقة أكبر في التقديرات عند الاطلاع على القائمة. تشير نتائج الاستطلاع إلى أن جميع القطاعات واجهت صعوبات في ملء الوظائف الشاغرة منذ بداية الوباء. من المحتمل أن تكون قطاعات الأغذية والمشروبات والتجارة والضيافة قد واجهت صعوبات أكبر. شهدت الخدمات التجارية مشاكل أقل نسبيًا.^٥

الرسم ١٥. منذ بداية الجائحة، هل من وظائف شاغرة يصعب ملؤها؟ حسب القطاعات



كانت الأسباب الرئيسية التي ذكرتها المنشآت لعدم قدرتها على توظيف عمال لشغل الوظائف الشاغرة تتعلق بسوق العمل المحلي. أشارت المنشآت إلى نقص في المهارات لملء الوظائف الشاغرة لديها، مع وجود خيارات محدودة لإعادة تشكيل مهارات العمال المتاحين أو صقلهم (٦٧ بالمائة). عندما تم تحديد العمال ذوي المهارات المناسبة، لم يكونوا مستعدين للعمل مقابل الأجر أو في ظل ظروف العمل المعروضة عليهم (٦٤ بالمائة). كما ذكر العديد منهم قيود الدخول والسفر إلى الكويت والقيود على الفسّر في بلدان المنشأ (٥٧ في المائة و٥٥ في المائة على التوالي). بالتالي، منع الوباء المنشآت من توظيف عمال وافدين يتمتعون بالمهارات المطلوبة. مرة أخرى، ذكر عدد ضئيل من العمال المخاوف الصحية كسبب لعدم الاهتمام بالوظائف المعروضة (١٠ بالمائة).

الرسم ١٦. السبب الرئيسي لعدم القدرة على ملء هذه الوظائف الشاغرة

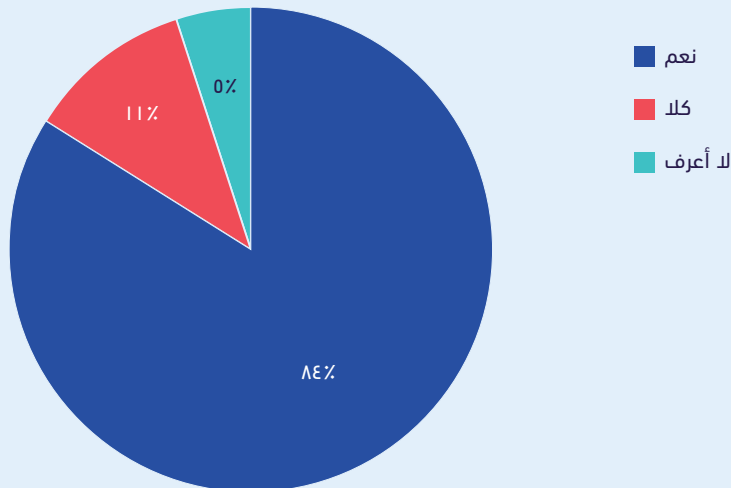


احتياجات سوق العمل المستقبلية

بعد موجة أوميكرون في أوائل عام ٢٠٢٢، تأمل البلدان في جميع أنحاء المنطقة والعالم عودة النشاط الاقتصادي إلى طبيعته مع انحسار الوباء أو إمكانية إدارته. وفقاً للصندوق النقد الدولي، من المتوقع أن يرتفع النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي من ٢,٥ في المائة في عام ٢٠٢١ إلى ٤,٢ في المائة في عام ٢٠٢٢ (صندوق النقد الدولي، ٢٠٢١ ب)، لكن إلى أي مدى سيترجم هذا النمو الاقتصادي المتوقع إلى زيادة في التوظيف؟

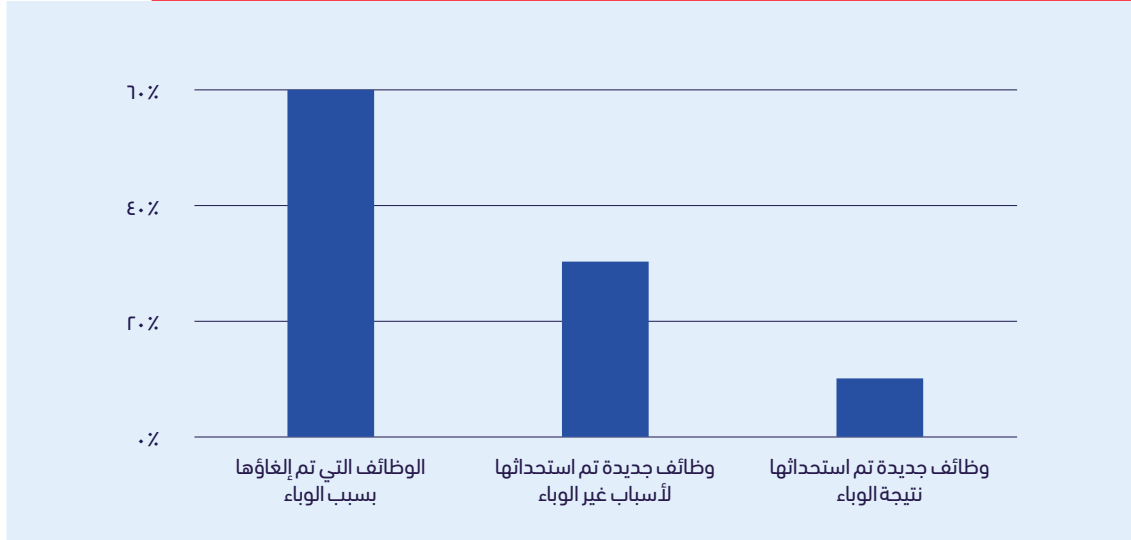
أشارت الأغلبية الساحقة من المشاركين في الاستطلاع الخاص بأصحاب العمل في الكويت (٨٤ بالمائة) إلى أن منشأتهم تخطط لتوظيف عمال جدد في عام ٢٠٢٢. وأشار ١١ بالمائة فقط منهم إلى أنه ليس لديهم خطط للتوظيف (الرسم ١٧). يعكس ذلك توقع عودة النشاط الاقتصادي إلى طبيعته ويوحى بأن العودة ستصحب بالمزيد من التوظيف. فإن كون عدد أكبر من المنشآت أشارت إلى أنها تخطط للتوظيف مقارنة بتلك التي تشير إلى انخفاض التوظيف أثناء الوباء (الرسم ٤ أعلاه)، قد يدل على أن المنشآت ربما لم تستثمر بكثافة أثناء الوباء في الاتمة وتكنولوجيا المعلومات لاستبدال الوظائف البشرية.

الرسم ١٧. هل ستقومون بتوظيف عمال جدد في الاثني عشر شهراً المقبلة



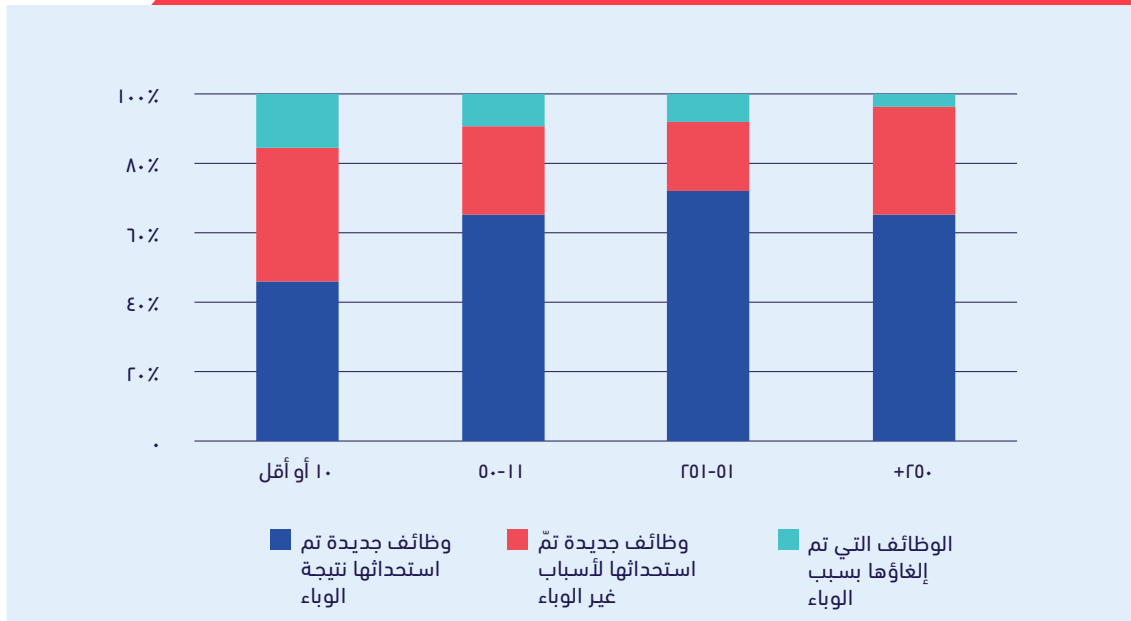
أشار أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع إلى أن ٦٠ في المائة من الوظائف التي سيتم توظيف عمال لشغلها، تتعلق بإعادة توظيف عمال تم صرفهم أثناء الوباء (الرسم ١٨). إن فقط ١٠ في المائة من هذه الوظائف هي وظائف جديدة تم استحداثها بسبب الوباء. إن ٣٠ في المائة المتبقية هي وظائف جديدة تم استحداثها لأسباب غير الوباء. بالرغم من عدم معرفة العدد الدقيق للموظفين الجدد، يبدو أن الوباء كان له تأثير محدود على إجمالي التوظيف طويل المدى.

الرسم ١٨. لأي وظائف تخططون لتوظيف أكبر عدد من العمال

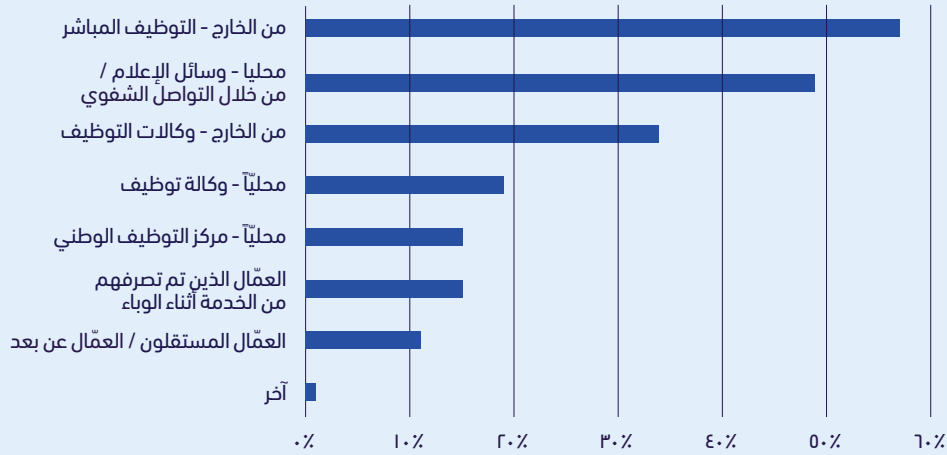


تجدر الإشارة إلى وجود بعض التباين حسب حجم المنشآت. إن المنشآت الكبيرة هي التي تخطط لتوظيف العمال في الوظائف التي تم إلغاؤها أثناء الوباء. من المرجح أن تقوم المنشآت الصغيرة بالتوظيف في الوظائف التي تم استحداثها بسبب الوباء أو وظائف جديدة لا علاقة لها بالوباء (الرسم ١٩). قد يعكس ذلك أن المنشآت الصغيرة قد أجبرت على أن تكون أكثر تفاعلاً وابتكاراً لضمان استمراريتها.

الرسم ١٩. في أي وظائف ستقوم بتوظيف أكبر عدد من العمال

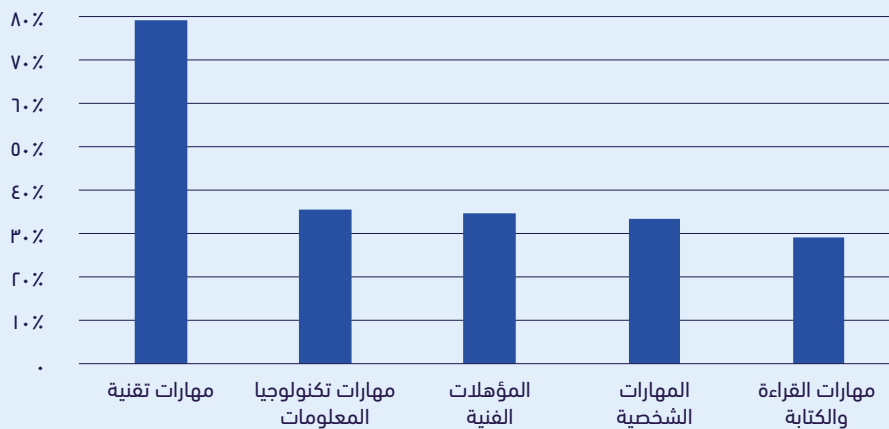


الرسم ٢٠. كيف ستملأون هذه الوظائف الشاغرة



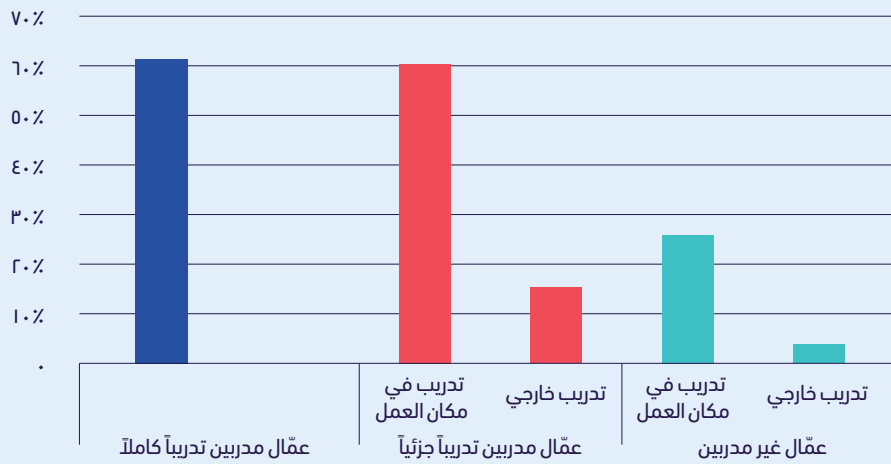
أشارت ٧٠ بالمائة من المنشآت إلى أنها تخطط للتوظيف من الخارج إمّا من خلال التوظيف المباشر (٥٧ بالمائة) و / أو من خلال وكالات التوظيف (٣٤ بالمائة) في حين أشارت ٦٠ بالمائة منها إلى أنها تخطط للتوظيف من سوق العمل المحلي بالاعتماد بشكل رئيسي على وسائل الإعلام والتواصل الشفوي (٤٩ بالمائة) وبدرجة أقل عبر وكالات التوظيف (١٩ بالمائة) ومراكز التوظيف الوطنية أو بوابات التوظيف (١٥ بالمائة). إن فقط ١٥ في المائة من المنشآت التي شملها الاستطلاع تخطط لإعادة توظيف العمّال الذين تمّ صرفهم أثناء الوباء، وهي نسبة أقل بكثير من نسبة المنشآت التي قامت بتسريح العمّال (الرسم ٩). قد يشير ذلك إلى أن العمّال الذين تمّ صرفهم لم يعودوا متاحين لأنهم غادروا البلاد أو وجدوا وظيفة أخرى. قد يعكس أيضاً وجهة نظر مفادها أنه يمكن استبدال العمّال بسهولة. أخيراً، أشارت ١١ في المائة من المنشآت التي شملها الاستطلاع إلى أنها تخطط لتوظيف عمّال مستقلين أو عمّال عن بعد (الرسم ٢٠). إنها نسبة منخفضة نسبياً نظراً إلى أن الوباء خلق حوافز لاعتماد تكنولوجيا المعلومات والعمل عن بعد. وقد يعكس ذلك أن الموقف السائد حول وجوب حضور العمّال في مكان العمل، لا يزال مترسّخاً لدى المنشآت في الكويت، وربما في المنطقة.

الرسم ٢١. ما هي المهارات الأساسية التي تبحث عنها المتقدمين



فيما يتعلق بالمهارات، أشار ٧٩ بالمائة من أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع إلى أنهم يركّزون بشكل أساسي على المهارات والكفاءات التقنية عند البحث عن العمّال (الرسم ٢١) في حين ينوي ٣٥ بالمائة منهم توظيف عمّال لديهم شهادات أو مؤهلات خاصة بقطاع العمل. تشمل المهارات الأخرى المطلوبة مهارات تكنولوجيا المعلومات (٣٦ في المائة)، والمهارات الشخصية مثل العمل الجماعي وحل المشكلات (٣٣ في المائة)، ومهارات القراءة والكتابة، مثل إتقان اللغتين الإنجليزية والعربية (٢٩ في المائة).

الرسم ٢٢. التوظيف والتدريب

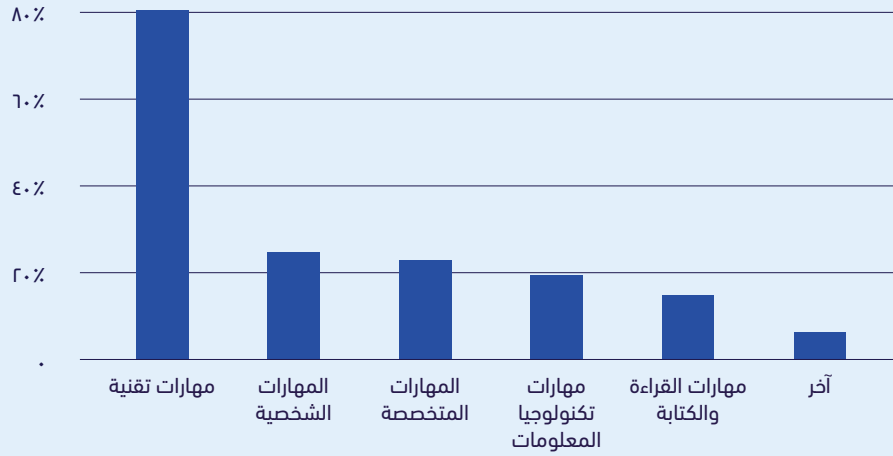


تخطّط أغلبية المنشآت لتوظيف عمّال مدربين تدريباً كاملاً (٦١ في المائة) أو عمّال مدربين تدريباً جزئياً فتدربهم في مكان العمل / على الوظيفة (٦٠ في المائة). يخطّط حوالي ثلث المنشآت لتوظيف عمّال غير مدربين وتدريبهم على الوظيفة. بالنسبة للجزء الأكبر، لا يبدو أن المنشآت مهتمة باستخدام مزودي خدمات التدريب الخارجيين لتدريب العمّال المدربين جزئياً أو غير المدربين. تشير هذه النتائج كما وتلك الواردة في الرسم ١٦ إلى أن السياسات التي تشجّع المؤهلات الفنية والشهادات قبل التوظيف بدلاً من تدريب العمّال بعد التوظيف ستكون مفيدة للغاية للمنشآت في الكويت لملء الوظائف الشاغرة بشكل أسرع.

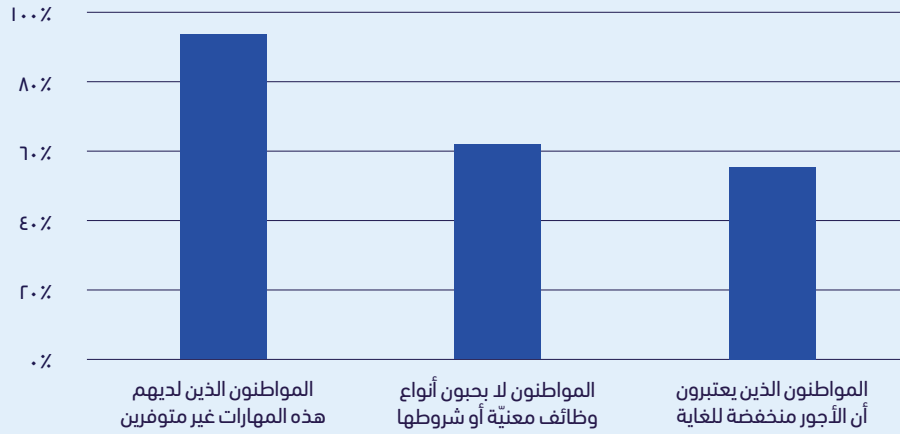
مهارات العمّال الكويتيين والوافدين

كما تمت مناقشته سابقاً، فإنّ أغلبية العمّال في القطاع الخاص في الكويت هم من العمّال الوافدين. يعمل المواطنون بشكل رئيسي في القطاع العام ويشغلون مناصب إدارية في القطاع الخاص. وبالتالي، تميل مهارات الكويتيين والعمّال الوافدين إلى أن تكون متكاملة. في حين أن هناك جهداً وطنياً لتشجيع الكويتيين على تطوير مهاراتهم الفنية، أشارت ٨٣ بالمائة من المنشآت التي شملها الاستطلاع إلى أنّه يصعب العثور على عمّال وطنيين يتمتعون بالمهارات الفنية المطلوبة (الرسم ٢٣) في حين يسهل إيجاد مواطنين يتمتعون بمهارات أخرى، بما في ذلك المهارات الشخصية (٢٥ في المائة)، وأخصائين (٢٣ في المائة)، ومهارات تكنولوجيا المعلومات (١٩ في المائة)، ومهارات القراءة والكتابة (١٤ في المائة). أشارت ١١ في المائة فقط من المنشآت التي شملها الاستطلاع إلى أنّه ليس لديها مشكلة في إيجاد المهارات التي يحتاجون إليها في القوى العاملة الوطنية.

الرسم ٢٣. المهارات التي يصعب إيجادها لدى المواطنين

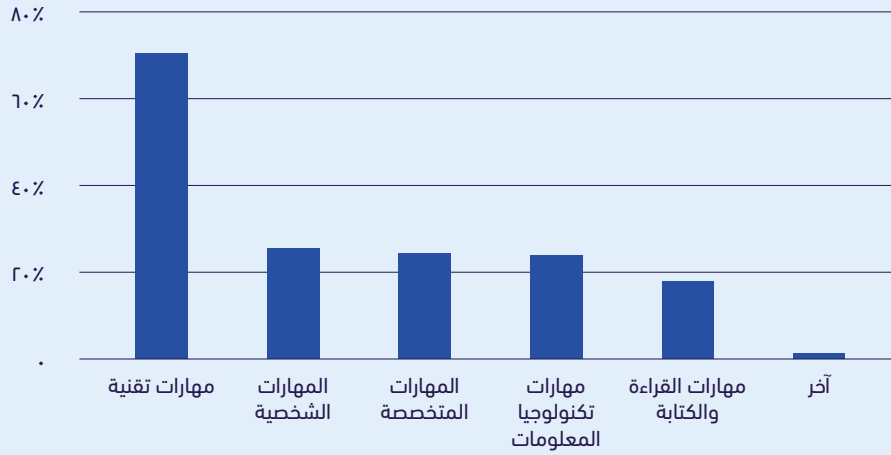


الرسم ٢٤. لماذا يصعب توظيف مواطنين بهذه المهارات



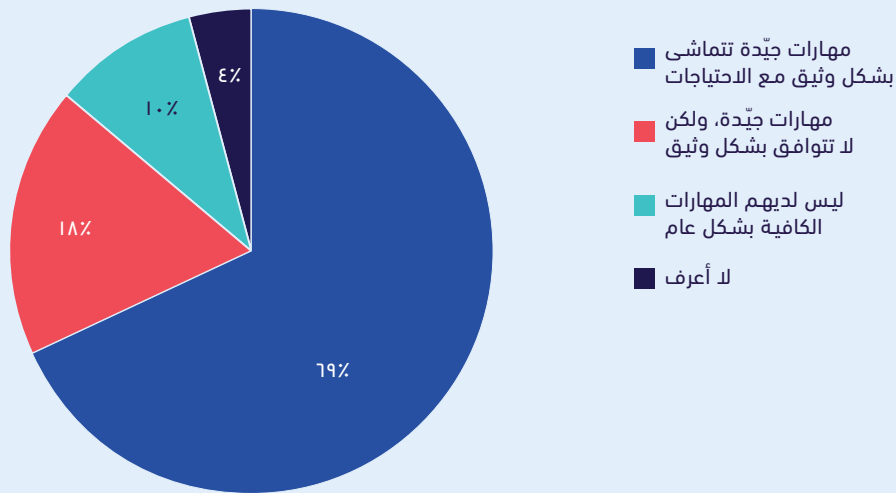
ذكرت المنشآت التي شملها الاستطلاع عددًا من الأسباب وراء صعوبة إيجاد مواطنين يتمتعون بالمهارات المطلوبة. إن المشكلة الأكثر شيوعًا هي أن هناك نقص في العمّال الكويتيين ذوي المهارات المطلوبة كما ذكرت ٩٤ في المائة من المنشآت التي شملها الاستطلاع (الرسم ٢٤). أما السبب الآخر فهو أن العمّال الكويتيين ذوي المهارات المطلوبة لا يقبلون الوظائف المعروضة، إما بسبب مشاكل تتعلق بظروف العمل أو بطبيعة الوظيفة نفسها (٦٢ بالمائة) أو لأن الأجور المعروضة في السوق لا تلي توقعاتهم (٥٦ بالمائة). هذا ليس مفاجئًا إذ أظهرت أبحاث أخرى أن العمّال الكويتيين يتوقعون أن تقدم الوظائف المعروضة نفس الأجور والمزايا التي يقدمها القطاع العام والتي تتضمن علاوة للمواطنين، مدعومة بإيرادات من الموارد الطبيعية. هناك تباين جوهري في الأجور والمزايا والدور بين العمّال الكويتيين والعمّال الوافدين في القطاع العام. إن مثل هذه الفروقات التعسفية أقل انتشارًا في القطاع الخاص.

الرسم ٢٥. المهارات التي يصعب إيجادها لدى العمّال الوافدين



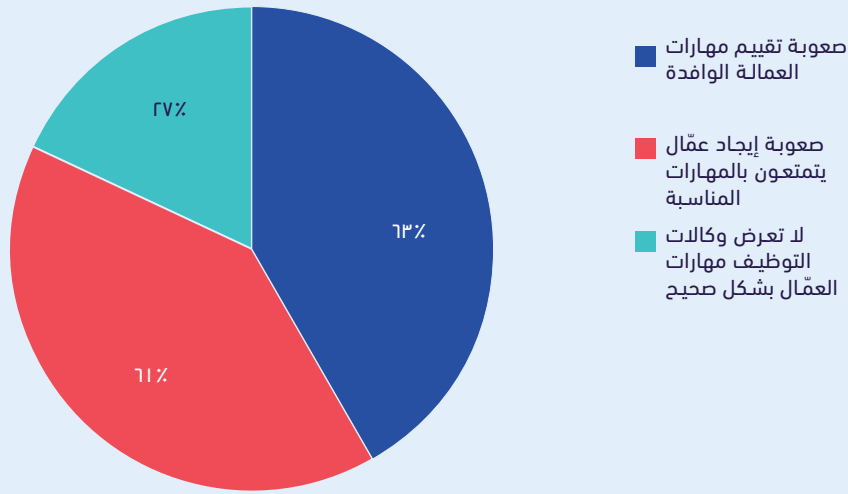
Interestingly, ومن المثير للاهتمام أيضًا، أن ٧١ في المئة من أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع أشاروا أيضًا إلى أنه يصعب إيجاد المهارات الفنية بين العمّال الوافدين (الرسم ٢٥). تم الإبلاغ عن صعوبة في إيجاد مهارات أخرى بنسب مماثلة لتلك الخاصة بالعمّال الكويتيين. غير أن الأسباب المذكورة مختلفة تمامًا. تعود المشكلة الرئيسية في إيجاد عمّال وافدين يتمتعون بالمهارات المناسبة إلى قيود الدخول، مثل القيود المتعلقة بالتأشيرات التي تفرضها الحكومة الكويتية (٦٦ في المائة) والقيود المفروضة على السفر والمنسوبة إلى الوباء (٦٢ في المائة). اعتبر ٣٨ بالمائة من المستجيبين أن عدم وجود أجور تنافسية على أنه مشكلة. يمكن معالجة هذه الحواجز إلى حد كبير من خلال تعديل السياسات، مقارنة بنقص المهارات في القوى العاملة الوطنية التي هي ذات طبيعة هيكلية.

الرسم ٢٦. توافق مهارات العمال الأجانب مع احتياجات العمل

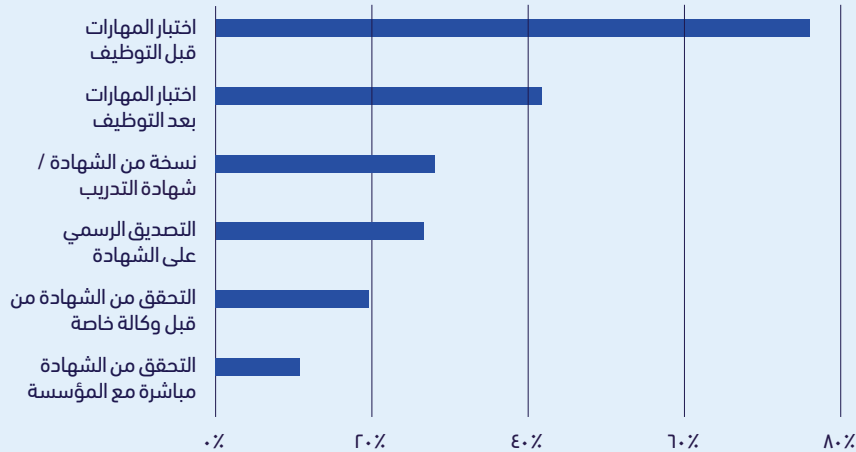


إن أغلبية المشاركين في الاستطلاع (٦٩ في المائة) أعربوا عن الرضا حيال جودة مهارات العمّال الوافدين وتطابقها مع احتياجات منشآتهم (الرسم ٢٦) في حين أشار ١٨ بالمائة من المشاركين في الاستطلاع إلى أن مهارات العمّال الوافدين جيّدة، لكنها لا تتماشى بالكامل مع احتياجاتهم. وأشار ١٠ في المائة فقط إلى أن مهارات العمّال الوافدين لم تكن كافية. إن الأسباب الرئيسية التي قدمتها المنشآت التي شملها الاستطلاع حول اختلال المهارات بين العمّال الوافدين، عندما وجدت، كانت الصعوبات في تقييم مهاراتهم (٦٣ في المائة) بسبب عدم وجود أنظمة مشتركة وانتشار المؤهلات والشهادات التي لا تعكس بدقة مستويات مهارات العمّال الوافدين. واجهت المنشآت أيضًا صعوبات في إيجاد عمّال يتمتعون بالمهارات المطلوبة (٦١ بالمائة)، وهي مسألة تمّ ذكرها أعلاه. بالإضافة إلى ذلك، أشار عدد محدود من المنشآت (٢٧ في المائة) إلى أن وكالات التوظيف تميل إلى عدم عرض مهارات العمّال الذين ترسلهم إليها، بشكل ملائم (الرسم ٢٧).

الرسم ٢٧. الأسباب الرئيسية لاختلال المهارات بين العمال الأجانب

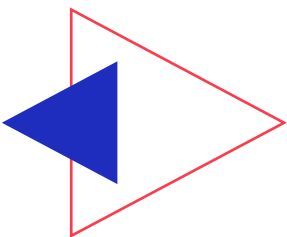
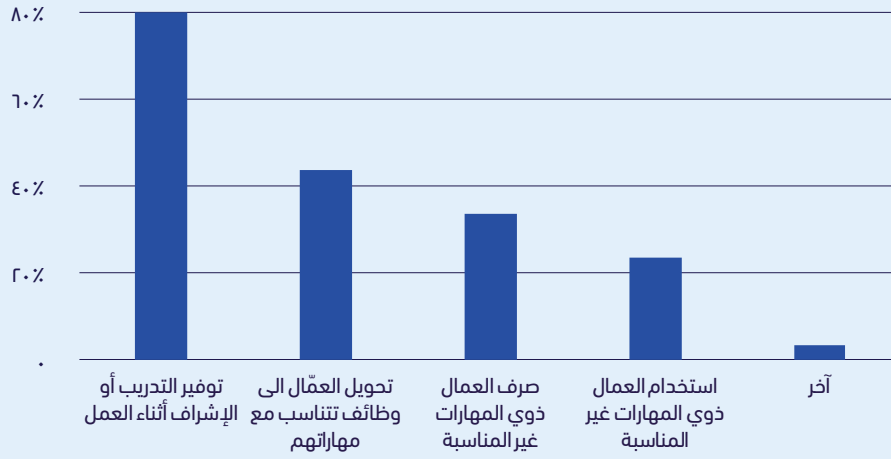


الرسم ٢٨. تقييم المهارات الفنيّة للعمّال الوافدين



أشارت المنشآت التي شملها الاستطلاع إلى أنها تبذل جهودًا كبيرة لتقييم مهارات العمّال الوافدين (الرسم ٢٨). من حيث المهارات التقنية، دققت ٦٤ بالمائة من المنشآت في مهارات العمّال قبل توظيفهم و٤٢ بالمائة اختبرت مهاراتهم بعد توظيفهم. أعرب حوالي ثلث المنشآت عن رضاها بالاطلاع على نسخة من الشهادات التعليمية للعمّال أو شهادات التدريب، لكن نسبة مماثلة من المنشآت تطلب التحقق من الشهادات، إما عن طريق التصديق الرسمي عليها أو من خلال وكالة خاصة أو بالاتصال بمؤسسة التدريب مباشرة. أخيرًا، عندما تواجه المنشآت اختلالًا في تطابق مهارات العمّال الوافدين مع احتياجاتها، على الأرجح أن توفّر المنشآت (٨٠ بالمائة) للعمّال تدريبًا أثناء العمل أو إشرافًا (الرسم ٢٩) في حين سيحوّل ٤٣ في المائة منها العمّال إلى وظائف تتناسب مع مهاراتهم، ويصرف ٣٣ في المائة منها العمّال من وظيفتهم. أشار ٢٣ بالمائة فقط من المنشآت التي شملها الاستطلاع إلى أنها ستستعين بمزودي خدمات التدريب الخارجيين، مما يعكس الاستعانة المحدودة بشركات خارجية للتوظيف والتدريب المذكورة أعلاه.

الرسم ٢٩. التعامل مع اختلال المهارات لدى العمّال الوافدين



٥. تحليل السياسات والمناقشات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين

أكدت نتائج الاستطلاع الكثير من نتائج البحث المكتبي وتحليل البيانات الرسمية. بشكل عام، تظهر عدة نقاط رئيسية من هذه الدراسة. من حيث الأثر الفعلي للوباء، كان العمّال الوافدين ذوي المهارات المنخفضة الأكثر تضرراً. فقدت هذه الشريحة من السكان حوالي ٢٦٠ ألف وظيفة بين كانون الأول / ديسمبر ٢٠١٩ وكانون الأول / ديسمبر ٢٠٢١. أشار المشاركون في الاستطلاع إلى أن الجزء الأكبر من عمليات الصرف من الخدمة كانت نتيجة لإغلاق الأعمال الذي فرضته الحكومة والمشاكل المتصلة بالتدفق النقدي وانخفاض الطلب على السلع والخدمات وصعوبات الوصول إلى العملاء بسبب الوباء. في حين حصل الكويتيون على حوالي ٣٥ ألف وظيفة جديدة، غير أن كافة فرص العمل الجديدة استحدثت في القطاع العام، وقدّم الكويتيون حوالي ٧٠٠ وظيفة في القطاع الخاص، مما يشير إلى أنهم لم يحلوا محل العمّال الوافدين في القطاع الخاص.

تتوقع المنشآت التي شملها الاستطلاع التعويض عن الكثير من خسائر التوظيف في أعقاب الوباء. أشارت الأغلبية الساحقة إلى أن منشآتها تخطط لتوظيف عمّال جدد في عام ٢٠٢٢. علاوة على ذلك، توقّع ٦٠ في المائة منها أنها ستعاود التوظيف في وظائف تم إلغاؤها بسبب الوباء. يعكس ذلك توقّعاً بعودة النشاط الاقتصادي إلى طبيعته ويوجي بأن هذه العودة من المحتمل أن تقتزن بالمزيد من التوظيف، ربما بهدف العودة إلى مستويات ما قبل الجائحة. غير أنه أشارت المقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين إلى أن المنصات عبر الإنترنت التي تم إنشاؤها للتكيف مع التغييرات في تسليم السلع والخدمات أثناء الوباء ستستمر في العمل وتتطلب من العمّال تطويرها وتوسيعها وصيانتها، مما يشير إلى أن بعض الوظائف الجديدة التي تم إستحداثها ستستمر على المدى البعيد.

في الواقع، كانت نسبة عالية وغير متناسبة من الوظائف التي تم إستحداثها خلال الوباء في الفئتين الإدارية والمهنية، وهي وظائف تتطلب مهارات عالية. كان المبرر الرئيسي لهؤلاء التعيينات هو الطلب على مهارات جديدة، وظهور مجالات جديدة لتقديم السلع والخدمات، وزيادة الطلب على مهارات معيّنة بسبب الوباء. لكنه من غير المتوقع أن تتجاوز هذه الوظائف الجديدة ١٠ في المائة من التوظيفات الجديدة في عام ٢٠٢٢. علاوة على ذلك، فإن معظم هذه الوظائف الجديدة التي تتطلب مهارات عالية يشغلها عمّال وافدين، وليس مواطنين. لا يزال الكويتيون يفضلون التوظيف في القطاع العام. فضلاً عن ذلك، في ما يتعلق بتطوير وصيانة المنصات الرقمية للوصول إلى العملاء، أفادت مصادر المعلومات الرئيسية التي تمت مقابلتها في هذا التقرير أن المنشآت غالباً ما تستعين بخدمات شركات أجنبية لهذه الغاية، مشيرين إلى التكاليف المنخفضة وسهولة ممارسة الأعمال التجارية دولياً على الإنترنت.

إن الأسباب المذكورة في الاستطلاع بالنسبة لاستمرار انخفاض عدد العمّال الكويتيين في القطاع الخاص تؤكد نتائج الدراسات السابقة. وبحسب ما ورد، تواجه المنشآت صعوبة في إيجاد مواطنين يتمتعون بالمهارات التقنية المطلوبة. والأهم من ذلك، أن هذه المهارات ليست مثل الشهادات والمؤهلات (أفادت ٣٥ بالمائة من المنشآت أنها تبحث عن مؤهلات فنية، بينما كانت ٨٣ بالمائة تبحث عن مهارات تقنية). فسُطت مقابلاتنا بعض الضوء على التمييز. لا تعكس المؤهلات دائماً المهارات والخبرة الفعلية؛ فلا تعتمد بالضرورة على المكان الذي حصل فيه العامل على شهادته. هذا صحيح بشكل خاص بالنسبة للوظائف التي تتطلب المزيد من «المهارات الصعبة»، مثل الرعاية الصحية والهندسة وعلوم الكمبيوتر وعلوم البيانات.

علاوة على ذلك، لا يعتبر أصحاب العمل أن الخبرة في القطاع العام وسيلة فعّالة لتحويل المؤهلات إلى مهارات فعلية. يضع هذا الجزء الأكبر من أعباء تدريب الكويتيين على عاتق صاحب العمل، وهو أمر ليس دائماً ممكناً. لا تملك العديد من المنشآت القدرة على التدريب الداخلي. في الواقع، كان معظم أصحاب العمل مهتمين بتوظيف عمّال مدربين تدريباً كاملاً أو جزئياً. يُعتبر عبء التدريب هذا على أنه لا يتعلق بالعمّال الوافدين ذوي المهارات العالية والذين من المرجح أن يصلوا بخبرة حقيقية. وهذه المسألة تتفاقم بسبب سهولة توافر وظائف القطاع العام للكويتيين. نتيجة لذلك، توقّعت معظم المنشآت التي شملها الاستطلاع عدم قبول الكويتيين لعروض العمل الخاصة بها، غالباً لأن الأجور السائدة في السوق لا تلي توقعاتهم.

تسلّط هذه النتائج الضوء على مجال اختلاف بين نتائج الاستطلاع الذي أجريته، والذي تسلّط الضوء على فجوة المهارات وعدم استعداد الكويتيين لتولي وظائف في القطاع الخاص، والسياسة العامة أثناء الوباء لصرف العمّال الوافدين مع نيّة استبدالهم بعمّال وطنيين. ينعكس هذا الموقف أيضاً في استطلاع شمل الرؤساء التنفيذيين الكويتيين أجراه Al-Qudsi et al منذ عام (٢٠٢١). يبدو أن المسؤولين العموميين والرؤساء التنفيذيين أكثر طموحاً فيما يتعلق بقدرة العمّال الكويتيين لتولي هذه الأدوار، في حين عكست أجوبة المشاركين في الاستطلاع الذي أجريته والذي يشمل عمّال من فئة المدراء، بشكل أفضل الحالة على أرض الواقع. هذا لا يعني أن التغيير لا يمكن أن يحدث، غير أنه سيتطلب جهوداً متضافرة لتغيير طبيعة سوق العمل الكويتي وتحضير العمّال الكويتيين فنياً ونفسياً ليصبحوا عمّال منتجين في القطاع الخاص. ويجب أن تدرس هذه الجهود كيفية إسناد الوظائف إلى عمّال من بلدان أخرى، وما إذا كان هذا الاسناد يؤثّر على توفر الوظائف للكويتيين.

شعر أصحاب العمل أن العمّال الوافدين يفتقدون المهارات الفنية أيضًا، ولكن بشكل أساسي بسبب قيود الدخول والوباء. في الواقع، أعربوا عن رضاهم تجاه جودة العمّال الوافدين وتوافقهم مع احتياجات مؤسستهم. وعند وجود عدم تطابق مع احتياجاتهم، كان يعود ذلك أساسًا إلى الصعوبات في تقييم مهارات العمّال، ولكن اعتبر أصحاب العمل أن حالات عدم التطابق هذه قابلة للتصحيح من خلال التدريب وتحويل العامل إلى وظيفة أخرى. غير أن نتيجة الوباء، تم فرض قيود في سوق عمل كان أكثر حرية في السابق. إلى جانب الدفع الجديد لتوطين القوى العاملة، فرضت قيود الدخول والتنقل نقضًا حقيقيا في اليد العاملة المتوفرة. نتيجة لذلك، أشار أكثر من ثلثي أصحاب العمل إلى أن لديهم وظائف شاغرة يصعب ملؤها، في جميع مستويات المهارات. فضلًا عن ذلك، أفاد أصحاب العمل بوجود صعوبات في الاحتفاظ بالعمّال وإعادة توظيفهم، مما يشير إلى أن سوق العمل الكويتي يعاني من نقص في العمالة وأن اليد العاملة الحالية قد تتمتع بعروض تنافسية.

على سبيل المثال، أثّرت القيود المفروضة على العمّال الوافدين في الكويت على توافر السائقين في سوق العمل خلال جائحة COVID-19. شهد الوباء زيادة كبيرة في الطلب على السائقين، نظرًا لدورهم الحاسم في توصيل السلع والخدمات للعملاء. على الرغم من تضرر سائقي سيارات الأجرة من انخفاض السياحة، لم يتمكن السائقون في هذا القطاع من الانتقال إلى قطاعات أخرى. وقد تفاقم ذلك بسبب القيود القانونية التي تمنع العمّال الوافدين من الحصول على رخص القيادة. لكي يكون العمّال مؤهلين للحصول على رخصة قيادة، يجب أن يكونوا متواجدين في الكويت منذ عامين على الأقل، وأن يتقاضوا راتبًا شهريًا قدره ٦٠٠ دينار كويتي، وأن يكونوا حاصلين على شهادة جامعية (الولايات المتحدة، ITA ٢٠٢٠). هذا هو أقل بكثير من الأجر السائد في السوق للسائقين ومعظم العمّال الوافدين ليس لديهم شهادة جامعية. أدى ذلك إلى ندرة في توافر السائقين، مما أدى إلى شل العديد من المنشآت وجعل انتقالهم إلى أنظمة التوصيل عبر الإنترنت مكلفًا. كان من الممكن معالجة هذه الصراعات بسهولة من خلال تخفيف القيود المفروضة على التنقل والقيادة.

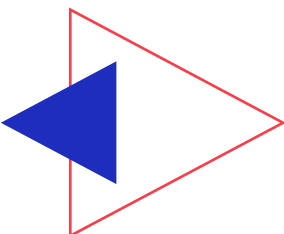
بشكل عام، سلّط الوباء الضوء على وضع التوظيف الهش للعمال الوافدين في الكويت. على الرغم من الدور الرئيسي الذي يلعبه العمّال الوافدين في دعم نشاط القطاع الخاص، لا يزالون عرضة لخطر إلغاء تأشيراتهم والترحيل، خاصة العمّال الوافدين ذوي المهارات المنخفضة. وقد تفاقم هذا الوضع أثناء الوباء بسبب تسريح العمّال واحتمال انتشار الفيروس في مساكن العمّال الوافدين المكتظة. في حالة الكويت، ربط نظام كفالة العمّال منذ فترة طويلة بأصحاب عملهم والحد من تنقلهم إلى صاحب عمل جديد (أوليفر، ٢٠٢٠). بالنظر إلى العدد الكبير للعمّال ذات المهارات المنخفضة في السوق، فإن توافق مهارات العمّال الوافدين مع متطلبات سوق العمل قد لا يكون بسبب امتلاكهم المهارات التقنية المطلوبة، ولكن لأنه يُتوقع منهم أداء وظائف تتطلب مهارات أقل تقدمًا. كما أنهم ببساطة منفتحون ومستعدون للعمل بأجور أقل وفي ظل ظروف أكثر هشاشة.

قد يفسّر هذا أيضًا استعداد أصحاب العمل لتدريب الموظفين الوافدين على الوظيفة في مكان العمل بينما هم أقل استعدادًا لاستخدام مزودي خدمات التدريب المكلفين. لا يُعتبر تدريب العمّال الوافدين أولية بل أنه يمكن استبدالهم. علاوة على ذلك، قد يتردد أصحاب العمل في دعم تدريب العمّال ذوي المهارات المنخفضة لأن سيجعلهم أكثر كلفة و / أو يصعب الاحتفاظ بهم. بالتالي، هناك فرص قليلة للعمّال الوافدين للتطور والتقدم المهني داخل البلاد. في حين أن هذا النهج يعكس موقفًا سائدًا وأن العمّال الوافدين اعتادوا على التعامل معه، فليس من الواضح أنه يصب في مصلحة أصحاب العمل. فقد أثبتت الأبحاث مرارًا وتكرارًا أن العمّال أكثر إنتاجية في المنشآت التي تقدّرهم، وتوفّر لهم شيئًا من الأمان، وتدعم تطوّرهم المهني^٦. فيترجم رضا العمّال والإنتاجية إلى زيادة في عائدات المنشآت.

علاوة على ذلك، فإن الموقف السائد تجاه العمّالة الوافدة غير قابل للاستدامة على المدى الطويل. قد يصبح القطاع الخاص عرضة إلى نقص في العمّالة، لا سيما في بيئة محلية تشهد تغييرات متكررة في سياسة الهجرة وفي بيئة عالمية عرضة للتقلّبات نتيجة الأوبئة وتغيّر المناخ والرقمنة والصراعات. إن تحسين تنقل العمّالة المتوفرة بالفعل داخل الدولة وتعزيز تنوّع وعمق مهاراتهم يوفّر للقطاع الخاص سوق عمل أكثر موثوقية داخل الكويت بغض النظر عن سياسات الهجرة أو التحديات العالمية. قد يعالج ذلك مسألة التأخير في توفير العمّالة اللازمة ومنع الصدمات التي تنجم عن التغييرات في سهولة التوظيف والاحتفاظ بالعمّالة من الخارج. يتمتع العمّال الموجودون بالفعل في الدولة أيضًا بمعرفة أكبر بالتقافة المحلية واحتياجات التوظيف، وقادرون على التكيف بسرعة أكبر مع احتياجات أصحاب العمل الجدد داخل البلاد.

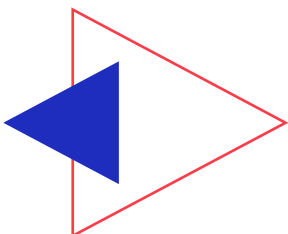
٦ gov.Sector) trade Auto Impacts Law License Driving Kuwait (يؤثر القانون الكويتي الذي يربط شروط إصدار رخص القيادة، على قطاع السيارات

٧ انظر على سبيل المثال Koster, de Grip, and Fouarge ٢٠١١.



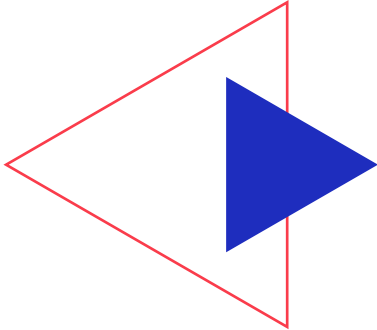
٦. اعتبارات خاصة بالسياسة

- ◀ في حين أن الوباء استحدث بعض فرص العمل الجديدة، فإن هذه الوظائف يشغلها بشكل أساسي العمّال الوافدين، ومن المرجّح أن يستمر الأمر على هذا النحو إلى أن تصبح مهارات الكويتيين متوافقة بشكل أفضل مع احتياجات أصحاب العمل. يمكن للحكومة أن تلعب دوراً من خلال تحفيز الكويتيين للحصول على الشهادات والمؤهلات المطلوبة. يمكن للمواطنين الوصول إلى وظائف القطاع العام من خلال شهادات مثل الأدب أو العلوم الإنسانية. قد يكون من الضروري وضع قيود على عدد الطلاب الذين يسعون للحصول على شهادات علمية غير مطلوبة في سوق العمل، لتسهيل مستويات أعلى من التوظيف في القطاع الخاص. قد يؤدي تحفيز خريجي المدارس الثانوية الجدد لمتابعة دورات دراسية فنية إلى تعزيز وضعهم للعمل في القطاع الخاص على المدى الطويل. ومن المسائل الأخرى المهمة، هو الافتقار إلى الخبرة العملية وعدد المهارات المحدودة القابلة للتحويل، المكتسبة في القطاع العام. يمكن تغيير هذا الوضع من خلال التدريب الداخلي وتبادل العمّال مع القطاع الخاص.
- ◀ إن العمّالة الأجنبية ذات المهارة المتدنية في الكويت هي الأكثر تأثراً من الوباء. يجب أن تكون السياسات موجهة لتوفير دعم أفضل لهذه الشريحة من السكان، التي تمثل أكبر مجموعة من العمّال في الكويت. بدلاً من إعادة بناء التركيبة السكانية للبلد من خلال القيود، يمكن استخدام نقص المعروض من العمّالة نتيجة الوباء لتعزيز تدريب العمّال وتنقلهم. في الواقع، يوقّر الوباء وما نتج عنه من نقص في المعروض، فرصة نادرة لتحسين بذلك وضع العمّالة الوافدة منخفضة المهارة. كما كشف الوباء عن نقاط الضعف المرتبطة بظروف سكن العمّال والقيود المفروضة على القيادة، مما يجعل منها مجالات مهمة على صعيد السياسات. من بين مجالات العمل المهمة الأخرى العقود الموحدة، ووضع إجراءات أفضل للعطاءات الخاصة بمشتريات المشاريع، والتوظيف العادل والأخلاقي والممثلة (Jureidini, ٢٠١٦).
- ◀ - يمكن لوكالات التوظيف المعتمدة من دول المنشأ أن تلعب دوراً أكبر في تسهيل استقدام العمّالة الوافدة. أظهر الاستطلاع أن المنشآت الكويتية غالباً ما تواجه تحديات في تقييم مهارات العمّال الوافدين بسبب عدم وجود أنظمة مشتركة وعدم تمثيل مؤهلات وشهادات العمّال الوافدين بدقة مستويات مهاراتهم. يفيد البعض أن عملية التصديق من قبل الحكومة الكويتية بطيء ومضلل في كثير من الأحيان. قد يساعد البحث عن دور أكبر من بلدان المنشأ في هذه العملية في تسهيل ذلك. قد تساعد السفارات في سد هذه الفجوة من خلال تطوير العلاقات مع المنشآت من خلال مكاتبها التجارية. غير أنه، يجب مراقبة وكالات التوظيف عن كثب لتجنّب الممارسات الخبيثة مثل فرض رسوم على العمّال مقابل العمل التي تؤمنه لهم. تمّ التعبير عن الحاجة إلى هذا التعاون في العديد من المقابلات مع كل من المنشآت والمسؤولين في السفارات.



المراجع ▶

- Al-Monitor. 2020. "Kuwait PM Proposes Drastically Scaling Back Expat Population." 4 June.
- Agrawal, Sapana, Aaron De Smet, Sébastien Lacroix, and Angelika Reich. 2020. "To Emerge Stronger from the COVID-19 Crisis, Companies Should Start Reskilling Their Workforces Now." McKinsey and Company, 7 May.
- Al-Qudsi, S., A. Gelan, A. Al-Awadhi, M. Ramadhan, H. Arman, M. Alenezi, A. Al-Othman, S. Al-Fulaij, M. Al-Musallam, M. Alali, N. Al-Musallam, W. Awadh, W. Behbehani, A. Naseeb, M. Bu-Hamad, A. Al-Khayat, A. Aljaber, and A. Hajjeh. 2021. *Final Report The 2020 Coronavirus Outbreak and Global Growth and Trade Collapse: Impact on Kuwait's Overall Economy and Society, Its Sectors and Business Firms and Vital Fiscal Recovery Plan*. Kuwait Institute for Scientific Research (KISR), Economic Public Policy Program Techno-Economics Division.
- Bayt.com and YouGov. 2021. The Bayt.com Middle East Job Index Survey, September 2021. <https://www.bayt.com/en/blog/29178/the-bayt-com-job-index-survey-september-2021/>
- Kuwait Central Statistical Bureau (CSB). 2021a. Labor Market Information System (LMIS). Kuwait Labor Market Data – 31/12/2021. Table 8 "Numerical and percentage distribution for the employees by sector, educational level, nationality (Kuwaiti / non-Kuwaiti) and sex as of 31/12/2021." https://lmis.csb.gov.kw/IntegratedDataView_En?OID=2&QID=30.
- Kuwait Central Statistical Bureau (CSB). 2021b. Labor Market Information System (LMIS). Kuwait Labor Market Data – 31/12/2021. Table 10 "Numerical and Percentage Distribution for the Employees by Economic Activity in Private Sector and sex as of 30/06/2021." https://lmis.csb.gov.kw/IntegratedDataView_En?OID=2&QID=30.
- Kuwait Central Statistical Bureau (CSB). 2019a. Labor Market Information System (LMIS). Kuwait Labor Market Data – 31/12/2019. Table 8 "Numerical and percentage distribution for the employees by sector, educational level, nationality (Kuwaiti / non-Kuwaiti) and sex as of 31/12/2019." https://lmis.csb.gov.kw/IntegratedDataView_En?OID=4&QID=21.
- Kuwait Central Statistical Bureau (CSB). 2019b. Labor Market Information System (LMIS). Kuwait Labor Market Data – 31/12/2019. Table 10 "Numerical and Percentage Distribution for the Employees by Economic Activity in Private Sector and sex as of 31/12/2019." https://lmis.csb.gov.kw/IntegratedDataView_En?OID=4&QID=21.
- Girgis, Maurice, and Shaikha Al-Fulaij. 2018. *SMEs Definitions in Kuwait: Revisited – Small and Medium Enterprises in Kuwait: Their Impact and the Way Forward*, Vol. 2. KISR.
- Gulf Cooperation Council (GCC). 2021. Statistical Centre, GCC-STAT Labour Statistics Report, 2019, https://www.gccstat.org/images/gccstat/docman/publications/labour_statistics_for_2019.pdf
- Gulf Research Center. 2018. Gulf Labour Markets, Migration, and Population (GLMM) Programme. Kuwait: Population aged 15 and above by nationality (Kuwaiti/ non-Kuwaiti), sex and activity status (relation to labour force) (December 2018). <https://gulfmigration.grc.net/kuwait-population-aged-15-and-above-by-nationality-kuwaiti-non-kuwaiti-sex-and-activity-status-relation-to-labour-force-december-2018/>
- Hertog, Steffen. 2020. "Reforming Wealth Distribution in Kuwait: Estimating Costs and Impacts", LSE Middle East Centre Kuwait Programme Paper Series No. 5.
- ILO. 2020. Guidelines on Rapid Assessment of Reskilling and Upskilling Needs in Response to the COVID-19 Crisis.
- ———. 2021a. "Labour Migration: Facts and Figures", available at: <https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/labour-migration/lang-en/index.htm>.
- ———. 2021b. "International Standard Classification of Occupations (ISCO)", available at: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/>.
- ———. 2021c. "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Updated Estimates and Analysis", 8th ed., 27 October. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf
- ———. 2021d. World Employment and Social Outlook: Trends 2021.
- IMF. 2022a. World Economic Outlook: War Sets Back the Global Recovery, April.
- ———. 2022b. Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia – Divergent Recoveries in Turbulent Times, April.
- ———. 2021. Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia – Trade-Offs Today for Transformation Tomorrow, October.
- Jureidini, Ray. 2016. "Ways Forward in Recruitment of Low-Skilled Migrant Workers in the Asia-Arab States Corridor", ILO White Paper.
- Kamal, Ashraf. 2021. "عقبة جديدة.. إلى أين ستصل أزمة الوافدين فوق 60 عاماً بالكويت؟" *AlKhaleejOnline*, 10 August.
- Koster, Fleur, Andries de Grip, and Didier Fouarge. 2011. "Does Perceived Support in Employee Development Affect Personnel Turnover?" *The International Journal of Human Resource Management* 22 (11): 2403–2418.
- Kuwait Local. 2021. "Plans to Stop Issuing Work Permits for Expats Who Earn Huge Salaries." 5 September.
- MENA Monitor. 2021. "الكويت.. قرار قضائي جديد بشأن الوافدين فوق 60". 19 November.
- Oliver, B. John. 2020. "COVID-19 and Migrant Laborers in Kuwait." Middle East Institute, 17 November.
- Qatar, PSA (Planning and Statistics Authority). 2019. *Chapter II: Labour Force*. Available at: <https://www.psa.gov.qa/en/statistics1/pages/topicslisting.aspx?parent=Social&child=LaborForce>.
- ———. 2020. *Chapter II: Labour Force*. Available at: <https://www.psa.gov.qa/en/statistics1/pages/topicslisting.aspx?parent=Social&child=LaborForce>.
- Robinson, Kali. 2021. "What Is the Kafala System?" Council on Foreign Relations, 23 March.
- Tahir, Bilal, and Misba Bhatti. 2020. "Asymmetric Impact of COVID-19 on Employment in the GCC." Georgetown University Center for International and Regional Studies, 11 August. <https://cirs.qatar.georgetown.edu/asymmetric-impact-covid-19-employment-gcc/>
- United States, ITA (International Trade Administration). 2020. "Kuwait Driving License Law Impacts Auto Sector." 28 September.
- World Bank. 2021. "GCC Economic Update – April 2021: Kuwait".
- YouGov and Bayt. 2016. *The Skills Gap in the Middle East and North Africa: A Real Problem or a Mere Trifle?*



منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

أريسكو سنتر - شارع جوستنيان - القنطاري
ص.ب. ٤٠٨٨، رياض الصلح ١١٠٧-٢١٥٠
بيروت، لبنان

هاتف: +961-1-752400

فاكس: +961-1-752405

البريد الإلكتروني: beirut@ilo.org

الموقع الإلكتروني: www.ilo.org/arabstates

تويتر: @iloarabstates

فيسبوك: @iloarabstates