



البطالة ومستقبل أسواق العمل في الكويت

إعداد

د. بلقاسم العباس

سلسلة اجتماعات

الخبراء

العدد رقم (26)

أهداف سلسلة اجتماعات الخبراء:

تهدف هذه السلسلة إلى المساهمة في نشر الوعي بأهم القضايا التنموية عموماً، وتلك المتعلقة بالدول العربية خصوصاً، وذلك بتوفيرها لنصوص المحاضرات، وملخص المناقشات، التي تقدم في لقاءات عامة دورية يقوم بتنظيمها المعهد خلال فترة النشاط التدريبي، وحسب المناسبات. ونظراً لحرص المعهد على توسيع قاعدة المستفيدين يقوم بتوزيع إصدارات السلسلة على أكبر عدد ممكن من المؤسسات والأفراد والمهتمين بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية، أملين أن تساهم هذه الإصدارات في دعم الوعي بالمشاكل الاقتصادية والاجتماعية ونشر الآراء المختلفة للتعامل مع هذه المشاكل في البلدان العربية.

سلسلة اجتماعات الخبراء " ب "
المعهد العربي للتخطيط بالكويت

البطالة ومستقبل أسواق العمل في الكويت

إعداد
د. بلقاسم العباس

مارس 2008

العدد رقم (26)

ISBN: 99906 - 80 - 20 - 1
Depository Number: 2008/025

المحتويات

5 تقديم
7 1. تحديات سوق العمل الكويتي
8 2. خصائص سوق العمل الكويتي
13 3. سياسات سوق العمل
17 4. استشراف سوق العمل الكويتي
19 5. التصورات المستقبلية طويلة الأجل لسوق العمل
24 6. الخلاصة
28 7. ملخص المناقشات
30 المراجع

تقديم

دون الدخول في تفاصيل فنية، فإنه يهمني ملاحظة أن هناك اتفاق دولي على إمكانية قياس الانجازات التنموية لمختلف الدول من خلال مؤشر التنمية البشرية الذي طوره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وعلى أساس من قيمة هذا المؤشر تُصنف الدول في ثلاث مراتب هي:

- تنمية بشرية مرتفعة.
- تنمية بشرية متوسطة.
- تنمية بشرية منخفضة.

وفي إطار هذا التصنيف الدولي، يهمني أيضاً ملاحظة أن دولة الكويت قد سجلت أداءً تنموياً متميزاً في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية. وقد انعكس هذا الأداء التنموي المتميز في احتلال الكويت للمرتبة الأولى بين الدول العربية ذات التنمية البشرية المرتفعة، وذلك وفقاً لمؤشر التنمية البشرية لعام 2005.

وعلى الرغم من هذه الإنجازات التنموية المتميزة، فإن الجدل لازال واسعاً حول عدد من القضايا التنموية. وقد تمحور هذا الجدل حول إمكانية زيادة دور القطاع الخاص في الاقتصاد الكويتي، وكيفية تصحيح اختلالات سوق العمل. وحسب التصريحات الرسمية للقيادة العليا للدولة فإن "زيادة دور القطاع الخاص في الاقتصاد الكويتي" تعتبر أحد الأهداف الاستراتيجية. ويمكن، دون تناقض، اعتبار "تصحيح اختلالات سوق العمل الكويتي" أحد الوسائل لتحقيق هذا الهدف الاستراتيجي.

يمكن تلخيص أهم خصائص سوق العمل الكويتي التي عادةً ما تُستخدم لتعكس اختلالاته، في ما يلي:

- (1) تجزؤ سوق العمل بين سوق للقطاع العام يوظف المواطنين، وسوق للقطاع الخاص يوظف العمالة الوافدة.
- (2) التفاوت في الأجور والمزايا، بحيث تتفوق حزمة الأجور والمزايا للعمالة الكويتية في القطاع العام عن نظيرتها في القطاع الخاص.
- (3) تدني معدلات البطالة على مستوى الاقتصاد ككل وفي أوساط العمالة الكويتية على وجه الخصوص.
- (4) نزوع معدل البطالة في أوساط العمالة الكويتية نحو الارتفاع منذ عام 2000.

في إطار الهدف الاستراتيجي الرامي إلى زيادة دور القطاع الخاص في الاقتصاد ، فقد قامت الدولة في عام 2000 بتشريع قانون العمالة الوطنية في الجهات غير الحكومية، وقد تضمن هذا القانون عدداً من الإجراءات التي حاولت معالجة بعض الاختلالات في سوق العمل، من أهمها ما يلي :

- منح بدل بطالة للباحثين عن العمل.
- توسيع شبكات الضمان الاجتماعي، التي تشمل التقاعد والعلاوات الاجتماعية، لتغطي العاملين في القطاع الخاص.
- تحديد نسب لتوظيف المواطنين في القطاعات الفرعية للقطاع الخاص.
- زيادة تكاليف توظيف الوافدين خاصة في حالة عدم الالتزام بالنسب المفروضة.
- حرمان الشركات التي لا تلتزم بالنسب المقررة من الدخول في المناقصات الحكومية.

تشير الوثائق الرسمية الصادرة عن وزارة التخطيط ، قبيل إعادة هيكلتها، إلى أن خاصية ”نزوع معدّل البطالة“ نحو الارتفاع في أوساط العمالة الكويتية قد جاءت نتيجة لاستحداث منح بدل البطالة للكويتيين الباحثين عن عمل، خصوصاً في ما يتعلق بإقبال النساء على التسجيل كباحثات عن عمل منذ صدور القانون. وفي ظلّ اتجاه معدّل البطالة في أوساط الكويتيين نحو الارتفاع، لعله ليس بمستغرب أن تشكل البطالة أحد القضايا التنموية المستجدة التي جذبت انتباه صناع القرار؛ وذلك باعتبار أن دولة الكويت كانت تتميز بمعدّلات متدنية للبطالة في أوساط مواطنيها. وقد تترجم هذا الاهتمام في عدد من التساؤلات التي يمكن إيجازها على النحو التالي :

- هل هنالك من مشكلة بطالة يُعتدّ بها في أوساط المواطنين؟
- ما هو مستقبل سوق العمل الكويتي على المدى الزمني الطويل من وجهة نظر خاصية تدني معدّلات البطالة؟

يحاول هذا العدد من سلسلة اجتماعات الخبراء الإجابة على هذه التساؤلات وغيرها بطريقة

استشراافية.

د. عيسى الغزالي

المدير العام للمعهد العربي للتخطيط

1. تحديات سوق العمل الكويتي

حققت دولة الكويت بفضل الطفرة النفطية تقدماً ملحوظاً في مستويات التنمية الاقتصادية والبشرية. و نتيجة لذلك ارتفع دخل الفرد من 3670 دولار أمريكي في سنة 1963 إلى أكثر من 30 ألف دولار أمريكي في سنة 2005 (البنك الدولي، 2007). كما حققت دولة الكويت تقدماً مرموقاً في مجال التنمية البشرية ، و عليه فقد ارتفع مؤشر التنمية البشرية (تقرير التنمية البشرية 2007) من 0.76 لسنة 1975 إلى 0.89 لسنة 2005 وهو أداء يعتبر الأعلى عربياً. وبالرغم من الأداء التنموي المرموق، فإن التبعية المفرطة للنفط وضعت الكويت في موقع تواجه فيه تحديات اقتصادية كبيرة لاستدامة مستوى التنمية. (Abed and Davoodi (2003)، Okogu (2003) فنظراً للتقلبات الحادة في سعر النفط وتراجع قوته الشرائية⁽¹⁾، فإن الدول النفطية لا تنمو بشكل مستدام (Makdisi et al (2007), Bisat, El Erian and Helbling, (1997) ، بل إن هوة الدخل بين الكويت والدول المتقدمة تتسع بشدة لصالح هذه الأخيرة، بعدما كانت الكويت تفوقها في مستويات الدخل. وتشير الحسابات التي أجريت (العباس 2007) أن حجم هذه الهوة سيزداد توسعاً إذا لم يتم تدارك الوضع وتعديل الاقتصاد بحيث ينمو بمعدلات مرتفعة جداً، وهو التحدي الأساسي الذي ستواجهه الكويت مستقبلاً⁽²⁾.

يواجه اقتصاد دولة الكويت تحديات هيكلية تحد من نموه السريع مرتبطة بهيمنة النفط وارتفاع تكلفة إدارة دولة الرفاه، المبنية على توزيع الريوع النفطية، وتكفل الحكومة بتوظيف المواطنين في الجهاز الحكومي بأجور وعلاوات اجتماعية مغرية، وتوفير الخدمات بتكاليف رمزية، مما أدى إلى تضخم الجهاز البيروقراطي للدولة وعزوف المواطنين عن العمل في القطاع الخاص، الذي اعتمد تقريباً كلياً على العمالة الوافدة، وركز نشاطه على المقاولات لتنفيذ المشاريع التي تطرحها الحكومة في مجال السكن والبنية التحتية، بالإضافة إلى الخدمات والتوزيع (Fasano and Wang, 2001)، مما أدى إلى عدم التركيز على القطاع الصناعي التحويلي، الذي يعتبر سر نجاح دول جنوب شرق آسيا، وهو الأساس لبناء استراتيجية تنويع الاقتصاد والنمو⁽³⁾. وإذا ما بقيت هذه الخصائص الهيكلية على حالها فإن ضغوطات سوق العمل الحالية، التي تعتبر سهلة مقارنة بمستويات الدول العربية والنامية، ولكنها إن لم تصحح بشكل جذري فإن الاتجاه طويل الأجل لهذه الحالة قد يغير من معطيات الاقتصاد الكويتي ويجعله عرضة لانخفاض الدخل وارتفاع مستويات البطالة السافرة.

2. خصائص سوق العمل الكويتي (أ) السكان وقوة العمل

ارتفع عدد سكان دولة الكويت بشكل ملحوظ من أقل من نصف مليون نسمة في منتصف الستينات إلى أكثر من ثلاثة ملايين سنة 2006، يشكل الوافدون نسبة مرتفعة من إجمالي السكان. ويتباين معدل نمو السكان الكويتيين مع نمو السكان الوافدين، حيث يتراجع الأول تدريجياً بفعل التحول الديموغرافي الناجم عن انخفاض خصوبة الإناث وارتفاع مستويات التعليم. وهكذا فقد انخفض معدل النمو السكاني من 6.2% سنوياً بين عامي 1975 و 1965 إلى 3.3% سنوياً للفترة 1995-2006. وبالمقابل فقد سجلت معدلات نمو السكان الوافدين مستويات أعلى من نمو السكان الكويتيين، حيث بلغ معدل النمو السنوي 5.1% للفترة 1995-2006، وارتفع عددهم في السنوات العشر الأخيرة من 1.24 مليون نسمة في عام 1995 إلى 2.04 مليون في سنة 2006. يتميز هرم السكان باختلاف التركيبة العمرية للمواطنين والوافدين، حيث يمتاز السكان الكويتيين بارتفاع نسب الشباب، بينما تنخفض هذه النسبة لدى الوافدين. وتبلغ نسبة الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة أكثر من نصف السكان الكويتيين، وبالتالي فإنه حتى في حالة انخفاض معدل النمو السكاني مستقبلاً، فإن حركية السكان سوف تدفع بأعداد كبيرة إلى سوق العمل. أما السكان الوافدون، فإنهم في أغلبهم في سن العمل، ويشكلون أكثر من 85% من السكان الوافدين للكويت.

ونتيجة لاختلاف التركيبة العمرية للسكان، فإن توزيع السكان حسب العلاقة بسوق العمل تختلف جذرياً بين الكويتيين والوافدين. فبالرغم من أن القوة البشرية الكويتية تشكل 60% من السكان، إلا أن نصفهم فقط داخل قوة العمل ولا زال ما نسبته 27% من القوة البشرية خارج قوة العمل، ويرجع ذلك بالتأكيد إلى انخفاض مساهمة المرأة في سوق العمل وخروجها منه مبكراً. ومن المتوقع ارتفاع نسبة القوة البشرية من السكان نتيجة انخفاض معدل النمو ووصول الشباب إلى سن العمل، كما يتوقع ارتفاع نسبة قوة العمل نتيجة ارتفاع مساهمة المرأة في سوق العمل. حيث انخفضت نسبة السكان خارج القوة البشرية بين عامي 1995 و 2006 بما نسبته 4.3%، كما انخفضت نسبة السكان خارج قوة العمل بشكل ملحوظ من 32.8% سنة 1995 إلى 25.3% وبالتالي ارتفعت نسبة السكان المشغولين من 21.75% إلى 32%، وذلك نتيجة استيعاب سوق العمل لمعظم طالبي العمل واستقرار معدل البطالة. وإذا ما استمر هذا الاتجاه خلال السنوات العشرين القادمة، فإن السكان خارج القوة البشرية سينخفض إلى الثلث وأن السكان داخل قوة العمل سيرتفع إلى أكثر من النصف. وبافتراض أن عدد السكان سينمو بمعدل 2.5% خلال السنوات العشرين القادمة، فإن السكان الكويتيين سيصلون

في عام 2026 إلى 1.65 مليون نسمة والقوة العاملة الكويتية إلى 0.84 مليون الأمر الذي يستدعي توفير نصف مليون وظيفة جديدة خلال الفترة القادمة، أو ما يعادل 25332 وظيفة جديدة سنوياً.

بلغت قوة العمل الكويتية في سنة 2006 حوالي ثلث السكان الكويتيين، أما قوة العمل الوافدة فشكلت حوالي 75% من السكان الوافدين في نفس السنة، وبلغت قوة العمل الإجمالية أكثر من 1.86 مليون نسمة، شكل الوافدون منها 82%. وارتفعت قوة العمل الكويتية باضطراد مستمر، حيث ازدادت من 74 ألف فرد في سنة 1980 إلى 335 ألف فرد في سنة 2006، أي تضاعف العدد أربعة مرات ونصف خلال الـ 26 سنة الماضية. ووفق التوقعات المستقبلية، فإن قوة العمل ستصل إلى أكثر من 800 ألف فرد خلال السنوات العشرين القادمة. والسؤال الأساسي الذي يطرح نفسه بإلحاح، هو من أين ستأتي هذه الوظائف، وكيف يمكن تديرها وبأية شروط، حتى يبقى معدل البطالة عند مستوى مقبول؟ تتميز قوة العمل بتضخم نسبة العاملين الوافدين بدون مؤهلات (العمالة الهامشية)، حيث تصل نسبتهم إلى 59% من إجمالي قوة العمل الوافدة، وفي المقابل فإن قوة العمل الكويتية تتميز أيضاً بقدر مرتفع من ذوي المؤهلات الدنيا، حيث يشكلون ما نسبته 36% من قوة العمل الكويتية. وتعكس هذه البنية في مؤهلات قوة العمل صعوبة في إحداث تغيير جذري في سياسة توظيف العمالة الكويتية في القطاع الخاص، حيث أن أصحاب المؤهلات الدنيا والمتوسطة والذين يشكلون 73% من إجمالي قوة العمل الكويتية سيصعب امتصاصهم في سوق العمل الخاص، بمتوسط الأجور والشروط الجارية في القطاع الخاص.

أكدت الدراسات الحديثة أهمية دور رأس المال البشري في المساهمة بإحداث النمو والتنمية (Benhabib and Spiegel, 1994) كما أن طبيعة وظائف العمل الواجب توفيرها تعتمد على مستوى ونوعية رأس المال البشري، وقد تحدث بطالة هيكلية في حالة عدم تطابق مخرجات التعليم والمؤهلات مع متطلبات سوق العمل. يتميز رأس المال البشري في دولة الكويت بتباين شديد بين العمالة الكويتية والعمالة الوافدة، حيث أن متوسط السنوات الدراسية لدى الكويتيين بلغت 12.6 سنة دراسية ولدى الوافدين 4.6 سنة. وباستثناء العمالة الهامشية، فإن مخزون رأس المال البشري لدى الوافدين يرتفع إلى 11.6 سنة دراسية. أي أن مخزون رأس المال البشري لدى الوافدين خارج العمالة الهامشية لديه كفاءة تعليمية مرتفعة تضاهي مستوى العمالة الكويتية. ومع ذلك، فإنه يجب التنويه إلى أن العمالة غير الكويتية في القطاع العائلي تشكل 26% من إجمالي العمالة الوافدة، وبالتالي فإن 34% من العمالة الهامشية تقع خارج القطاع العائلي.

تتركز قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي بنسبة 85% من إجمالي قوة العمل الكويتية، وتشكل حوالي 74% من عمالة القطاع الحكومي، بينما تتركز العمالة الوافدة في القطاعين الخاص والعائلي بنسب 52% و 26% على التوالي من إجمالي العمالة الوافدة. وهذا التوزيع ناجم عن اختيارات إستراتيجية التنمية المتبعة في دول الخليج العربي، حيث أن استثمار العائدات النفطية وتطوير الاقتصاد تطلب اللجوء إلى جلب العمالة (Zafaris, 2007) من خارج هذه الدول، بالإضافة إلى أن سياسة الحكومات في هذه الدول في توزيع الريوع النفطية وتحقيق العدالة الاجتماعية بين المواطنين، إستدعت توظيف المواطنين في القطاع العام بشروط مغرية، جعلت المواطنين يعزفون عن العمل في القطاع الخاص، وكذلك فقد لجأ القطاع الخاص بدوره إلى التركيز على عمالة الوافدين، سعياً منه للاستفادة من انخفاض تكاليف العمل وتحقيق مرونة أكثر في التوظيف. وقد خلقت هذه الحالة تجزئة عميقة في سوق العمل الكويتي تقف عائقاً في المزاوجة بين تعظيم منافع التوظيف بالنسبة للمواطنين، وتحقيق مبدأ انخفاض التكاليف والمرونة في التوظيف. وتحاول الحكومة تصحيح هذا الوضع تدريجياً، وذلك من خلال إرساء استراتيجية إعادة هيكلة القوى العاملة وتوطينها في القطاع الخاص من خلال تغيير علاقة الرفاهية والتكلفة بإدراج حزمة من التشريعات في مجال توظيف المواطنين في القطاع الخاص.

يعكس توزيع قوة العمل حسب القطاع الاقتصادي تجزئة قوية لسوق العمل، والتي تعيق حركية العمالة وتزيد من تكلفة التعديل وتبطئ عملية النمو الاقتصادي. تتركز إجمالي قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي بنسبة 90% في قطاع خدمات المجتمع والخدمات الشخصية والاجتماعية، بينما يجذب قطاع الصناعة التحويلية فقط 2.4% من إجمالي العمالة الكويتية في القطاع الحكومي كما يجذب 6.3% من إجمالي العمالة الكويتية في القطاع الخاص. ويتبين من توزيع العمالة الكويتية في القطاع الخاص أن قطاع الخدمات المالية يجذب نسبة مرتفعة وصلت إلى 28% سنة 2006. كما أن لقطاع الخدمات المالية إمكانات جذب جيدة لتوطين العمالة الكويتية في القطاع الخاص، كذلك فإن قطاع التجارة والمطاعم والفنادق يستحوذ على (20%) من إجمالي عمالة الكويتيين في القطاع الخاص وبدرجة أقل فإن قطاع التشييد والبناء (9%) وقطاع النقل والتخزين (8%) تشكل قطاعات جذب عمالة الكويتيين في القطاع الخاص، بالرغم من أنها تحتل نسب ضئيلة من إجمالي عمالة القطاع الخاص، حيث لا تتعدى 11% في قطاع الخدمات المالية و5% في قطاع النقل والتخزين والاتصالات و2% في قطاع الصناعات التحويلية.

كما أن توزيع قوة العمل في دولة الكويت تتباين حسب المجموعات المهنية، وهو ما يعكس العلاقة المعقدة ما بين تفضيلات المجتمع وسوق العمل والسياسات الحكومية في مجال التوظيف، بالإضافة إلى متطلبات كل مهنة في مجال المعارف والتعليم وطبيعة العمل المرتبطة بها. وإذا ما تمعنا في بيانات توزيع قوة العمل حسب المهن، يمكن ملاحظة أن قوة العمل الكويتية تتركز في ثلاث مهن أساسية مرتبطة بالعمل الحكومي، حيث تنصدها وظائف الكتبة ورجال الشرطة والمطافئ بـ 40%، والمديرون والمشرفون بـ 17%، والمدرسون بـ 13%، أي بإجمالي 70% من إجمالي قوة العمل الكويتية، ويحتل الكويتيون في المتوسط نسباً أعلى من 50% من إجمالي وظائف هذه المجموعات. أما وظائف الأطباء والعلميين والمهندسون والاقتصاديون والقانونيون والأدباء والاجتماعيون والفنيون في الهندسة فإنها تستقطب حوالي 12% من إجمالي قوة العمل الكويتية، وهي مهن مرتبطة بمخرجات الجامعة. ويلاحظ أن قوة العمل الكويتية تشكل نسباً مرتفعة من إجمالي العمالة في هذه المجموعات، ولكنها أقل من المجموعة الأولى من المهن. أما الوظائف التي تأتي في الدرجة الثالثة من حيث أهميتها بالنسبة للعمالة الكويتية، فهي الفنيون في الطب والعلوم ورجال الأعمال، والقائمون بأعمال البيع، والعمال الحرفيون ونصف المهرة في الإنتاج. وهذه المجموعة من الوظائف لا تستقطب العمالة الكويتية، ذلك لأنها إما مرتبطة بأعمال غير محبذة اجتماعياً مثل حالة فنيو الطب والعلوم، حيث أن الأعمال المرتبطة بالطب والتمريض والعمل غير الإداري في قطاع الصحة الحكومي والخاص لا تجلب العمالة الكويتية، كما أن أعمال البيع والعمل الحرفي ونصف الماهر هي أعمال قطاع خاص وبالتالي فإنها أعمال غير مغرية. أما المجموعة الرابعة ذات المساهمة المتدنية من طرف العمالة الكويتية فهي مجموعة العمال العاديين وعمال الخدمات وعمال الزراعة. وهذه التوجهات و التفضيلات تعطي إشارات واضحة حول إمكانية تحفيز سياسة توظيف العمالة في القطاع الخاص.

(ب) البطالة

بالرغم من النمو القوي للقوة العاملة سواء الوطنية منها أو الوافدة، فإن مستويات البطالة في دولة الكويت بقيت منخفضة مقارنة بمعايير الدول النامية. فلقد أدى ارتفاع مستوى الربوع النفطية إلى إحداث توسع في الاقتصاد الكويتي تطلب الاستعانة بأعداد كبيرة من العمالة الوافدة، بالإضافة إلى توفير وظائف عمل للمواطنين في القطاع الحكومي. لكن هذه العوامل لم تحجب تماماً ظاهرة البطالة السافرة، بالإضافة إلى الاعتقاد السائد بوجود بطالة مقنعة كبيرة في القطاع الحكومي. فارتفعت أعداد الكويتيين العاطلين عن العمل من 2136 فرداً في سنة 1980 إلى 12484 في سنة 2006، أي بمعدل ارتفاع سنوي قدره 7.3%. أما مستويات بطالة الوافدين، والتي هي بطبيعتها احتكاكية وناجمة أساساً

عن البحث عن العمل، فقد ارتفعت من 5329 في سنة 1980 إلى 12139 في سنة 2006، أي بمعدل ارتفاع سنوي قدره 3.3%. كما يلاحظ ارتفاع حصة الإناث من العاطلين عن العمل سواء للمواطنين أو الوافدين، حيث كانت نسبة الإناث العاطلات عن العمل في سنة 1980 تقدر بما نسبته 12% بالنسبة للمواطنات و17% بالنسبة للوافدات، وارتفعت هذه النسبة في سنة 2005 إلى 54% و45% على التوالي. وبالرغم من ارتفاع أعداد العاطلين، فإن معدل بطالة الذكور بقي أقل من 4% خلال الفترة 2006-1980 ولكنه تجاوز الـ 5% بالنسبة للإناث الكويتيات نتيجة إقرار بدل بطالة سنة 2000، الذي أدى إلى ارتفاع الباحثات عن عمل من 598 في سنة 2000 إلى 3044 في سنة 2001.

جدول (1) تطور مستوى ومعدلات البطالة في دولة الكويت 1980-2007

السنة	مستوى البطالة			معدل البطالة		
	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي
1980	1881	255	2136	3.00	1.90	2.80
1985	1245	312	1557	1.72	1.25	1.60
1995	2067	441	2508	1.74	0.78	1.43
2000	1851	598	2449	1.23	0.73	1.05
2001	3194	3044	6238	2.02	3.33	2.50
2005	5692	6666	12358	3.01	5.07	3.86
2006	5197	7287	12484	2.66	5.18	3.72
2007	2266	15983	18249	-	-	-

المصدر: قاعدة المعلومات الاقتصادية والمالية للمصرفيين، 2006 وحدة البحوث معهد الدراسات المصرفية، الكويت. السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة، سبتمبر 2006، وزارة التخطيط، قطاع التخطيط واستشراف المستقبل، دولة الكويت. البطالة في الكويت "أرقام وحقائق"، التقرير الرابع، قطاع الإحصاء و التعداد، وزارة التخطيط.

تشير البيانات إلى أن مدة بطالة الكويتيين مرتفعة، حيث تصل نسبة العاطلين الذين تفوق مدة بطالتهم السنة أكثر من 63%، وهي ناجمة عن ارتفاع نسبة الإناث مقارنة بالذكور، الذين يشكلون فقط 28% من العاطلين الذين تفوق مدة بطالتهم أكثر من السنة. أما توزيع البطالة حسب السن، فهي مرتفعة جداً بالنسبة للفئة العمرية بين 20-29، حيث تشكل 60% من أعداد العاطلين الذكور و50% بالنسبة للإناث، وعند مقارنة هذه الحالة بمستوى مؤهلات العاطلين، فإن أكثر العاطلين هم من ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط، حيث يشكلون 77% من أعداد الذكور العاطلين، و61% من أعداد

الإناث العاطلات. ويلاحظ أن نسبة الجامعيين لا يشكلون أكثر من 2.4% من إجمالي العاطلين. إن التركيبة التعليمية والعمرية للعاطلين عن العمل (الشباب ذوي المؤهلات المتوسطة والمتدنية) تطرح إشكالية كبيرة لتوظيفهم في القطاع الخاص في إطار برنامج دعم العمالة الوطنية. وإذا ما كان إقرار بدل البطالة يؤجل مؤقتاً توظيفهم في القطاع العام، فإن سبل إدماجهم في القطاع الخاص بشكل مرض سيكون مربوطاً أولاً بتدريبهم وإعادة تأهيلهم وفق متطلبات القطاع الخاص بالإضافة إلى دعم القطاع الخاص وتنميته، لكي يتسنى له استيعاب الأعداد الكبيرة التي ستدفق إلى سوق العمل مستقبلاً.

3. سياسات سوق العمل

اتسمت سياسات سوق العمل في دولة الكويت في مراحلها الأولى بالتركيز على توظيف المواطنين في القطاع الحكومي والعام. وسهل هذه العملية توسع الاقتصاد الكويتي عبر استثمار العوائد النفطية الناجمة عن ارتفاع سعر النفط في بداية السبعينات، مما أدى إلى توجه غالبية المواطنين للعمل في القطاع الحكومي. ورسخ هذا التوجه لدى المواطنين ارتفاع أجور الموظفين في القطاع العام والمنافع المرتبطة بالعمل الحكومي، من علاوات وظروف وشروط عمل ميسرة والتقاعد والترقية والعمل بدوام واحد، وكذلك العوامل النفسية والاجتماعية التي تزيد من التحيز للعمل الحكومي الذي يقل فيه مبدأ العمل بالمحاسبة واعتماد الإنتاجية شرط المكافئة. أما القطاع الخاص، فقد اعتمد على جلب الوافدين للعمل، الذي استفاد من حالة العرض تامة المرنة، والتي تجعل الأجور في أدنى مستوياتها وبأقل القيود والشروط الممكنة. وساهم في هذا التدفق غياب سياسة تنظيمية لهذه التدفقات، وترك الأمر للقطاع الخاص وللأفراد الكويتيين عبر نظام الكفيل، واكتفت الحكومة بإدارة تدفقات الهجرة المترتبة عن تدفقات العمالة.

ومع استمرار تدفق قوة العمل الوطنية إلى سوق العمل، وفي ظل تفضيل المواطنين للعمل في القطاع الحكومي، استمرت الحكومة في تنفيذ سياسة توفير مناصب العمل للمواطنين مبنية على استمرار التوسع في القطاع العام. ومع وصول التوسع حدود الفعالية والتكلفة بدأت الحكومة في تطبيق سياسة الإحلال أو "التكويت"، وذلك في محاولة لتحويل ما يمكن من وظائف الوافدين في القطاع الحكومي إلى المواطنين. ويلاحظ أن نسبة عمالة المواطنين في القطاع الحكومي ارتفعت تدريجياً من 63% في سنة 1993 إلى 74% في سنة 2002، واستقرت عند هذا المستوى منذ ذلك التاريخ. وتشير آخر البيانات المتوفرة أن نسب الكويتيين في القطاع العام قد تكون وصلت الحدود القصوى التي يمكن تحقيقها مع بعض الاستثناءات. فقد وصلت هذه النسبة في سنة 2004 أكثر من 76% في القطاع الحكومي بعدما كانت 68.77% في سنة 1995، أي بمعدل إحلال سنوي يعادل 0.8%. كما يتبين أن

جهود الإحلال في القطاع الحكومي تتباين بشكل كبير بين مختلف الوزارات والجهات الحكومية. أو لا يلاحظ أن أغلب الجهات حققت معدلات توظيف المواطنين بنسب تفوق الـ 80%، باستثناء قطاع الصحة العامة، والذي يوظف فقط 47% من إجمالي موظفيه من المواطنين، وذلك لأن العمالة غير الإدارية في المستشفيات والمرتبطة بالخدمات الطبية خاصة التمريض لا تجذب الكوئيات.

إطار رقم (1): إجراءات قانون دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل
في الجهات غير الحكومية
(قانون رقم 19 لسنة 2000)

- وضع سياسات تشغيل المواطنين في الجهات المختلفة ومتابعة تنفيذها بما يحقق المساواة وتكافؤ الفرص.
- وضع النظم التي تشجع القطاعات غير الحكومية على تشغيل المواطنين وتقرير الحوافز المناسبة لجذب القوى العاملة لها، ويكفل التنسيق في المزايا والحقوق التي حصل عليها القوى العاملة في كل الجهات.
- إقتراح السياسات المتعلقة بتعديل تركيبة القوى العاملة بما أدى إلى تنفيذ خطط إحلال العمالة الوطنية.
- إقرار علاوة اجتماعية وعلاوة أطفال حكومية للعاملين في الجهات غير الحكومية.
- تأسيس البديل النقدي للعاطلين عن العمل.
- المساهمة في تكاليف تدريب القوى العاملة الوطنية.
- لا يجوز إرساء المناقصات على المؤسسات التي لا تلتزم بالنسب التي يحددها القانون في شأن توظيف المواطنين.
- يقدم الدعم الحكومي للمؤسسات الخاصة إلا للمؤسسات التي لا تلتزم بالنسب.
- يحدد مجلس الوزراء نسب المواطنين للعمل في الجهات غير الحكومية.
- فرض رسم إضافي سنوي على الجهات التي لا تتقيد بنسب العمالة الوطنية على كل تصريح عمل إضافي زيادة على العدد المقرر.
- يتم مراجعة النسب والرسوم مرة كل سنتين.
- إلزام الشركات بإدراج بيانات العمالة الوطنية ضمن بيانات الميزانية المدققة.
- تمويل البرنامج بفرض ضريبة نسبتها 2.5% عن صافي الأرباح السنوية على الشركات الكويتية المدرجة في سوق الأوراق المالية.
- إلزام الشركات بصرف رواتب غير الكويتيين عبر النظام المصرفي.

وقد أدى ارتفاع نسب المواطنين في القطاع العام والحكومي إلى تضخم الجهاز الإداري وارتفاع تكلفته. ومع انخفاض أسعار النفط في النصف الثاني من تسعينات القرن الماضي وارتفاع الكتلة الأجرية في نفقات الموازنة، وعدم إمكانية إجراء عمليات إحلال إضافية لبلوغ عملية الإحلال حدودها، بدأت الحكومة تفكر في توظيف سياسة تشغيل مركزة على توظيف المواطنين في القطاع غير الحكومي، وذلك في محاولة للتقليل من اللجوء إلى العمالة الوافدة من قبل القطاع الخاص. وتستند إستراتيجية تشجيع توظيف المواطنين في القطاع الخاص إلى تعديل هيكل حوافز توظيف الوافدين عن طريق رفع التكاليف المرتبطة بهذه العملية، بالإضافة إلى إزالة بعض القيود المرتبطة بتوظيف المواطنين، مثل: التكفل بتغطية تكاليف العلاوة الاجتماعية، وتعميم الضمان الاجتماعي، والتكفل بتدريب وتأهيل العمالة حسب متطلبات القطاع الخاص، بالإضافة إلى جعل توظيف المواطنين في القطاع الخاص إلزامياً حسب النسب القطاعية المفروضة قانوناً، وفرض عقوبات تتراوح ما بين فرض تكاليف إضافية على توظيف الوافدين عن ما يزيد من النسب المقررة، وحرمان الشركات من العقود الحكومية في حالة عدم الالتزام بهذه القوانين المنظمة لتشجيع العمالة (إطار 1). كما تضمنت الإجراءات تأسيس بدل بطالة للمواطنين الراغبين في العمل في القطاع الخاص، أو الذين ينتظرون عملاً في القطاع الحكومي، عبر نظام التوظيف المركزي في ديوان الخدمة المدنية، بالإضافة إلى تدريبهم لتسهيل عملية إدماجهم في القطاع الخاص. ولتجسيد هذه الإجراءات، فقد قامت الحكومة بإصدار قانون دعم العمالة في سنة 2000، والذي تم بموجبه إنشاء برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة الذي يقوم بإدارة عملية تشجيع المواطنين للعمل في القطاع الخاص، وتقييم سياسة توطين العمالة في هذا القطاع.

وقد عدل قانون دعم العمالة الوطنية مرتين، وذلك بغية استجابة مُتطلبات القانون مع واقع سوق العمل ومُتطلبات القطاع الخاص. إن صيغة القانون الحالية تؤسس فقط لمبدأ إحلال العمالة في القطاع الخاص، ولا يتجه إلى إحداث ثورة في هذا المجال، حيث أن النسب المفروضة قانوناً هي نسب متواضعة، وقد يكون تصميمها على هذا الشكل كي لا تحدث ربكة في سوق العمل. كما أن هذه المعدلات تكفي لموازنة سوق العمل حالياً، ولكنها تعتبر سهلة في حالة بقائها ثابتة في المستقبل، حيث ستصبح تدفقات المواطنين لسوق العمل هامة. وبالنظر إلى النسب القانونية وتركيبه سوق العمل في القطاع الخاص، فإنه في حالة تطبيق هذه النسب على بيانات عام 2006، فإن نسبة تشغيل المواطنين في القطاع الخاص سترتفع من 2.3% إلى 2.8%، بحيث سيرتفع عددهم من 32100 فرد إلى 35435 بعد تطبيق النسب القانونية. بمعنى أن القانون قد صُمم لكي يعكس الوضع القائم في سوق العمل. ومن الجدير بالأهمية قبل الشروع باستشراف مستقبل سوق العمل في دولة الكويت أن يتم تقييم أهم

عناصر سياسات سوق العمل الحالية، وذلك لاستشفاف أهم التوجهات المستقبلية لهذا السوق ووضع تصورات بديلة لهذا المستقبل.

جدول (2) نسب العمالة الوطنية في القطاع الخاص وقانون دعم العمالة الوطنية

القطاع	العمالة الكويتية	العمالة الوافدة	نسبة العمالة الكويتية من الإجمالي	حصة القطاع من إجمالي العمالة	النسب المقترحة في قانون دعم العمالة الوطنية	العمالة الكويتية بعض فرض النسب	نسبة العمالة الكويتية بعد تطبيق القانون
الزراعة والصيد	147	33390	0.4	2.36	2.0	671	2
المناجم والمحاجر	116	920	11.0	0.07	9.0	116	11.2
الصناعة التحويلية	2040	89381	2.23	6.43	2.0	2040	2.23
صناعة النفط والتكرير	0	0	0	0.52	25	1832	25.0
الماء والغاز والكهرباء	0	144	0.00	0.01	0	0	0.0
التشديد والبناء	2859	132132	2.12	9.49	2.0	2859	2.12
التجارة والمطاعم والفنادق	6332	244320	2.53	17.62	2.0	0	2.53
المالية والتأمين والعقار	6131	67499	8.33	5.18	15	11045	15.0
النقل والتخزين والاتصالات	2489	43659	5.39	3.24	4	2489	5.39
المصارف	2961	2933	50.24	0.41	50	2961	50
الخدمات الشخصية والتنظيف	0	471212	0	33.13	0	0	0
التعليم	0	60762	0	0	2.0	1215	0
الخدمات الاجتماعية	0	5150	0	0.36	2.0	103	2
الصحة	0	17878	0	1.26	10	1788	10
الترفيه والثقافة	0	18395	0	1.29	10	1840	10
غير مبين	6134	203726	2.92	14.76	0	6134	2.92
الإجمالي	32100	1390073	2.3	100	10.4	36050	3.0

4. استشراف سوق العمل الكويتي

تم في الفقرات السابقة توصيف وضع سوق العمل الكويتي وتحديد خصائصه وبنيته. لكن السؤال الحرج والصعب الذي نحاول الإجابة عنه انطلاقاً من تلك البنية والخصائص، ما هي سمات هذه السوق في المستقبل؟ إن الجواب على هذا السؤال الصعب يتطلب معرفة الآليات والقوى التي تدفع سوق العمل وتدفعاته (العرض والطلب)، ومحاولة بناء تصورات مستقبلية بديلة، حسب توقعات فحوى سياسات سوق العمل وتحولات القوى المؤثرة في الاقتصاد الكويتي. ويتطلب الأمر ترجمة هذه البنية والخصائص والتدفقات إلى نموذج كمي، يعكس التداخلات بين مكوناته ويمكن استخدامه لتحديد المسار المستقبلي لسوق العمل.

تتطلب معرفة التدفقات المستقبلية لسوق العمل الكويتي فهم آليات عمل هذه السوق وتحديد ترابطاتها وتشابكاتها مع الجانب الديموغرافي لتحديد عرض العمالة، وكذلك مع الاقتصاد لتحديد الطلب على العمالة. كما يتطلب الأمر معايرة النموذج على بيانات سوق العمل الكويتي، وذلك من أجل استخدامه في عملية الاستشراف المستقبلي، وتقييم البدائل المتاحة لصناع القرار. تشكل ديناميكية السكان أهم محددات حجم قوة العمل، ويتطلب التنبؤ الجيد للسكان وقوة العمل الإحاطة بمعطيات السكان بدقة متناهية. من المفروض أن إسقاطات السكان هي عملية غير معقدة، وذلك لأن تركيبة السكان لا تتغير بسرعة. وباستخدام برمجة Spectrum ومعطيات عام 2006 الخاصة بالتوزيع السكاني للمواطنين ما بين إناث وذكور حسب الفئات العمرية، فقد تم إعداد إسقاطات السكان الكويتيون لغاية عام 2032 بناءً على عدة فرضيات تم أخذ جزء منها من إسقاطات الأمم المتحدة لسكان العالم. في الإسقاطات الخاصة بهذه الدراسة، تم استخدام هيكل السكان الكويتيين في عام 2006 كسنة أساس، وتم افتراض معدلات هجرة معدومة، بالإضافة إلى استخدام معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي حسب النوع لسنة 2006. تم استخدام نموذج الأمم المتحدة المتعلق بتوقع الحياة، حيث تم افتراض ارتفاع توقع الحياة تدريجياً من 75.5 سنة إلى 77.5 سنة للذكور، ومن 79.5 سنة إلى 81.8 بالنسبة للإناث ما بين عامي 2006 و2032. وتم أيضاً استخدام التوزيع العمري لمعدلات الخصوبة الخاص بالمنطقة العربية، كما تم افتراض أن معدل خصوبة الإناث سيتناقص تدريجياً من 4.0 في سنة 2006 إلى 2.00 في سنة 2032. وتم أيضاً افتراض ثبات نسبة الإناث للذكور عند 105 ذكور لكل 100 إناث، وأخيراً تم استخدام جدول الحياة لـ Coale-Demery. وباستخدام هذه الفرضيات، فإنه يتوقع ارتفاع عدد السكان الكويتيين من مليون فرد سنة 2006 إلى 1.96 سنة 2032، أي بمعدل نمو سنوي قدره 2.6%. أما قوة العمل الكويتية، فقد تم حسابها بناءً على هذه الإسقاطات الديموغرافية

بافتراض ارتفاع معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي للذكور من 68% سنة 2006 إلى 80% سنة 2032، ومعدلات الإناث من 46% إلى 60% خلال نفس الفترة. وباستخدام هذه الفرضيات، فإنه من المتوقع ارتفاع أعداد القوة العاملة الكويتية من 335238 في سنة 2006 إلى 845 ألف في سنة 2032، أي بمعدل نمو سنوي متوسط قدره 3.6%.

إن نموذج الإسقاطات الديموغرافية للسكان الوافدين لا يمكن أن يقدم تقديراً دقيقاً لحجم السكان في المستقبل، ذلك لأن حركية السكان الوافدين لا تخضع للقيود الديموغرافية وحدها. فبالنظر إلى بيانات تصاريح العمل، التي تنظم حركية السكان الوافدين في الكويت، تبين أن إجمالي تصاريح العمل قد وصل في سنة 2006 إلى حوالي 658298 منها 98197 تصريح عمل جديد، أي ما يعادل حوالي 15% من الإجمالي. وتم إلغاء حوالي 39824 تصريح (6%)، بالإضافة إلى وجود قوانين تمنع دخول المعالين إلى قوة العمل أوتوماتيكياً، وإجبارهم على مغادرة الدولة عند بلوغ سن الدخول إلى سوق العمل. ومع وجود ارتباط وثيق بين إقامة الوافدين ووضعهم في سوق العمل، بالإضافة إلى قوانين تنظم الإقامة عبر نظام الكفيل، ونظراً لارتباط تواجد العمالة الوافدة في سوق العمل وارتباط إقامتها بالعمل، فقد تم افتراض أن أعداد العمالة الوافدة تتعدل حسب متطلبات سوق العمل، وأنه سيتم توظيف سياسة الهجرة والإقامة حسب متطلبات هذه السوق عبر استمرار نظام الكفيل. يفترض النموذج أن مستوى التوظيف في القطاعين العام والخاص هو المحدد لحجم قوة العمل الوافدة، وذلك بافتراض أن معدل بطالة الوافدين مثبت عند مستوى عام 2006. كما تم افتراض أن عدد السكان الوافدين محدد بحجم القوة العاملة، وذلك عن طريق تقدير علاقة خطية بين قوة العمل والسكان الوافدين. إن هذه الافتراضات حول قوة العمل الوافدة سينجم عنها تغير أعداد السكان الوافدين حسب الوضع الاقتصادي السائد، خاصة في ما يتعلق بتطورات التوظيف في القطاع العام، ومدى تفعيل سياسة الإحلال، وكذلك تطورات التوظيف في القطاع الخاص ومدى تفعيل قانون دعم العمالة الوطنية.

في ما يتعلق بالتوظيف في القطاع العام، فقد تم افتراض أن حجمه مرتبط بإجمالي السكان وأن توزيعه بين وافد ومواطن يعكس سياسة الإحلال (نسب العمالة الوافدة والوطنية في القطاع العام)، أما التشغيل في القطاع الخاص فهو مرتبط بمستوى الإنتاج وبفارق الأجور بين القطاعين العام والخاص وقد تم تحديد هذه العلاقة بافتراض أن القطاع الخاص يقوم بتخفيض التكاليف وباستخدام نسب العمالة الوطنية والوافدة بمعدلات الأجور السارية في السوق. أما الطلب على إنتاج القطاع الخاص، فيتحدد بمستوى إنتاج القطاع النفطي وإنتاج القطاع العام الغير نفطي. وقد حدد إنتاج القطاع النفطي

بدالة إنتاج فنية تقتض أن الإنتاج محدد بحصص الإنتاج وسعر النفط الحقيقي في الأسواق الدولية. أما إنتاج القطاع العام غير النفطي، فقد افترض نموه بمعدل ثابت تم حسابه من البيانات التاريخية. وهكذا، فإن تقديرات الناتج المحلي الإجمالي المستقبلية تعتمد أساساً على افتراضات وتطورات الإنتاج النفطي والسعر الحقيقي له. وهذه المعادلات والعلاقات ستسمح بحساب تدفقات سوق العمل الكويتي مستقبلاً حسب الفرضيات حول هيكل الاقتصاد وسوق العمل، وكذلك حول احتمالات المستقبل، خاصة تطورات النمو وسياسات سوق العمل، التي تم صياغتها في تصورات بديلة.

5. التصورات المستقبلية طويلة الأجل لسوق العمل

يعتمد حساب التدفقات المستقبلية لسوق العمل على جملة من الافتراضات، والتي سوف تقيم كبدائل تصورات مستقبلية لخصت في الجدول (3)، يتمثل التصور الأول في دراسة وضع الاقتصاد وسوق العمل مستقبلاً في حالة بقاء أوضاعهما على حالها، دون تفعيل سياسات ودون حدوث تطور في البيئة الدولية. يُظهر هذا التصور حجم تحديات سوق العمل التي سيواجهها الاقتصاد الكويتي في حال غياب سياسات تفعيل توظيف المواطنين، وهو أيضاً سيسمح بحساب المضاعفات الديناميكية التي ستحدثها سياسات سوق العمل مستقبلاً. إن حساب هذا التصور بسيط، لأنه يفترض بقاء الأشياء على حالها دون تغيير كبير يذكر، ودون تفعيل سياسات لتصحيح أوضاع سوق العمل. ولهذا فإنه سيفترض في هذا التصور بقاء الإنتاج النفطي عند مستواه في عام 2006، وكذلك الحال بالنسبة للأسعار النفطية، وكذلك الأمر بقاء نسب الإحلال ثابتة ونسب التوظيف في القطاع الخاص نفسها مثبتة عند مستوى العام 2006.

(أ) التصور الاتجاهي (استمرار الوضع القائم)

بإدخال هذه الفرضيات وإجراء الحسابات على النموذج، فإن أعداد السكان الكويتيين ستزداد من مليون في سنة 2006 إلى 1.96 مليون في سنة 2032، أي بمعدل نمو متوسط قدره 2.6%، وهو أقل من معدل النمو (3.4%) المسجل للفترة 1993-2006، وذلك نتيجة افتراض تراجع معدلات خصوبة الإناث. ونتيجة لهذا النمو السكاني، فإن قوة العمل الكويتية ستنمو بمعدل سنوي 3.6%، لتتضاعف ما بين 2006 و2025. أما عدد السكان الوافدين فسيزداد بمعدل نمو 0.7% وهو أقل من معدلات النمو المسجلة (1993-2006)، وذلك لتباطؤ النمو في القطاع الخاص. وهكذا فإن عدد السكان غير الكويتيين سيرتفع من 2 مليون نسمة في سنة 2006 إلى 2.45 مليون نسمة في سنة 2032. أما قوة العمل الوافدة، فستزداد من 1.5 مليون نسمة في سنة 2006 إلى أكثر من 1.87 مليون نسمة في سنة 2032 أي بمعدل نمو قدره 0.8% سنوياً. ونتيجة النمو السكاني بمعدل 1.4%، فإن

العمالة في القطاع الحكومي ستزداد بمعدل نمو قدره 1.1% سنوياً. أما التوظيف في القطاع الخاص، فإنه سينمو بمعدل 0.7% مقارنة بـ 6.8% خلال الفترة (1993-2006) وذلك نتيجة افتراض ثبات أسعار النفط وحصص الإنتاج. وبافتراض أن نسبة المواطنين من التوظيف في القطاع الخاص ثابتة عند 3% (مستوى 2006) فإن تشغيل المواطنين إجمالاً سينمو بمعدل 1.1% سنوياً. ومقارنة بمعدل نمو القوة العاملة الكويتية 3.61% سنوياً، فإن معدل بطالة المواطنين سيتفقم بشكل متسارع من معدل 3.72% سنة 2006 إلى أكثر من 40% سنة 2025، بحيث تصل أعداد الباحثين عن العمل إلى 272927 خلال هذه السنة. وهذه النتيجة ليست مفاجئة، حيث أن الفرضيات التي تعكس هيكل سوق العمل الكويتي تجعل نمو العمالة بطيئاً، وتتركز في القطاع الحكومي فقط. وسيواجه صناع القرار اختيار رفع التوظيف في القطاع الحكومي بشكل كبير خلال السنوات العشر المقبلة، أو النظر في بدائل أخرى، خاصة تلك المتعلقة بتشجيع العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

أما في ما يتعلق بعدد السكان وقوة العمل الكويتية، فإنهما لا يتأثرا بافتراضات جانب الاقتصاد، وإنما تحددها المعطيات الديموغرافية على عكس قوة العمل الوافدة، التي ترتبط بقوة بجانب النمو الاقتصادي في القطاع الخاص وتطور العمالة في القطاع الحكومي. إن افتراض ثبات حصة الإنتاج والسعر الحقيقي، يبطئ نمو إنتاج قطاع النفط إلى . خلال فترة التنبؤ وافتراض أن إنتاج القطاع العام غير النفطي ينمو بمعدلاته السابقة 2.2% سنوياً، فإن إنتاج القطاع الخاص سينمو بمعدل 0.3%، مما يؤدي إلى تواضع نمو الناتج المحلي الإجمالي بـ 0.8% سنوياً.

جدول (3) فرضيات التصورات البديلة لاستشراف مستقبل لسوق العمل الكويتي

التصور	الفرضيات
I. الأساسي (الاتجاهي أو تصور الوضع القائم)	حساب أعداد السكان الكويتيون حسب الإسقاطات الديموغرافية بافتراض معدلات خصوبة الإناث وتوقع الحياة إلى غاية 2032 واعتقاد تركيبة السكان عام 2006. قوة العمل الكويتية تم حسابها بناء على افتراضات معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي. قوة العمل الوافدة تتبع التوظيف وافتراض معدل بطالة ثابت والسكان الوافدون يتبعون قوة العمل. افتراض أن العمالة الوطنية والوافدة في القطاعين العام والخاص محددة بنسب ثابتة. توقع الناتج المحلي الإجمالي بافتراض الإنتاج النفطي محدد عند مستوى ثابت وكذلك ثبات السعر الحقيقي للنفط وأن إنتاج القطاع العام غير النفطي ينمو بمعدل ثابت وأن إنتاج القطاع الخاص محدد بمستوى إنتاج القطاع النفطي والقطاع العام.
II. بيئة دولية جيدة	ارتفاع الإنتاج النفطي ليصل إلى 3.9 مليون برميل يومياً وسعر النفط 80 دولار للبرميل عند سنة 2032.
III. تطبيق قانون دعم العمالة الوطنية	بافتراض دوال فرق الأجور بين القطاع العام والخاص وفرض نسب العمالة الوطنية حسب قانون دعم العمالة الوطنية.
IV. تصور تعظيم الإحلال	افتراض أن نسب العمالة الوطنية في القطاع العام ترتفع تدريجياً عند مستواها سنة 2006 لتصل إلى 95% في سنة 2025.
V. تصور ديناميكية القطاع الخاص	رفع حصة إنتاج القطاع العام لتصل إلى 50% من الناتج المحلي الإجمالي عند سنة 2032.
IV. تصور حل مشكلة البطالة	بيئة دولية جيدة. تطبيق نسب الإحلال (IV) وتدعيم القطاع الخاص (V) ورفع نسب العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

عند افتراض أن سعر النفط وإنتاجه سيبقى ثابتاً حتى نهاية فترة الاستشراق، فإن الاقتصاد الكويتي سينمو ببطء، ويتوقع نمو الناتج المحلي الإجمالي من 15666 مليون دينار كويتي بأسعار 1984 في سنة 2006 إلى 19106 مليون دينار في سنة 2032، وهو معدل نمو ليس بعيد عن ذلك المتحقق خلال الفترة 1993-2006. ونتيجة لهذا النمو البطيء وعدم تغير هيكل سوق العمل، فإنه يتوقع أن ارتفاع معدل البطالة تدريجياً إلى مستوى 50% في سنة 2032. طبعاً هذا الوضع يفترض أن السلطات لم تقم بوضع سياسات لسوق العمل لمواجهة أزمة جمود نمو التوظيف في الاقتصاد الكويتي.

و لمواجهة هذا الوضع فإن لدى صناع القرار عدة بدائل، تتمثل أساساً في تعميق مستويات الإحلال في القطاع الحكومي (سياسة إحلال موسعة)، أو رفع نسب العمالة الوطنية في القطاع الخاص (دعم العمالة الوطنية)، ودعم القطاع الخاص من خلال تفعيل سياسات اقتصادية تزيد من وزنه في الاقتصاد عبر تحسين بيئة الأعمال والاستثمار وتحويل ملكية القطاع العام إلى القطاع الخاص (تتمية القطاع الخاص). وبالرغم من احتساب هذه السياسات على أساس أنها بدائل، لكن إلا أنه يتطلب مزج هذه السياسات وفق نسب محددة لتعظيم الفائدة من حل مشاكل سوق العمل.

(ب) تصور البيئة الدولية الجيدة

بالنظر إلى تطورات سوق النفط العالمية وتزايد الطلب على النفط من جهة، وإمكانية تطوير الطاقة الإنتاجية من جهة أخرى، فإنه يمكن افتراض أن التوسع التدريجي للطاقة الإنتاجية لتصل إلى حدود 4 مليون برميل يومياً عند نهاية فترة التنبؤ، وأن سعر النفط الاسمي سيرتفع تدريجياً أيضاً ليصل إلى أكثر من 100 دولار أمريكي. هذه البيئة الجيدة ستساهم في تحسين نمو الاقتصاد الكويتي، ولكنها ستزيد من تبعيته للنفط، وخاصة في حال عدم تفعيل سياسات هيكلية تهدف إلى تسريع نمو القطاع الخاص. إن ارتفاع الطاقة الإنتاجية لقطاع النفط بالإضافة إلى تحسن أسعاره سوف تؤدي إلى نمو الاقتصاد الكويتي بمعدل 3.4% سنوياً، والقطاع العام غير النفطي بمعدل 2.2% والقطاع الخاص بمعدل 2.7% سنوياً. هذا النمو سيرفع التوظيف في القطاع الخاص بمعدل 4.2% سنوياً والقوة العاملة الوافدة بمعدل 4.1%، مما سيرفع عدد السكان الوافدين إلى 4.38 مليون في سنة 2032، وبمعدل نمو سنوي قدره 2.9%. ونتيجة لذلك فإن عدد سكان الكويت سيصل إلى 6.3 مليون نسمة في سنة 2032. هذا النمو سيؤدي إلى رفع التشغيل في القطاع الحكومي بمعدل سنوي قدره 2.2% تقريباً، ليصل إلى 675 ألف وظيفة، مما يؤدي إلى خفض البطالة لغاية 2010، مقارنة بالتصور الأساسي، لكن ارتفاع نمو قوة العمل سوف يدفع بالبطالة إلى الارتفاع بمعدل نمو سنوي متوسط قدره 8%، وبالتالي إلى ارتفاع معدل البطالة السنوي في عام 2032 إلى 27%.

(1) تعظيم الإحلال في القطاع الحكومي

بلغت نسبة توظيف المواطنين في القطاع الحكومي في سنة 2006 حوالي 74% من إجمالي التوظيف في القطاع الحكومي. ونظراً لخصائص العاطلين عن العمل وتفضيلاتهم المتعلقة بشغل وظائف أقل مما يتوقعون، فإن رفع نسب الإحلال في القطاع الحكومي سيكون تدريجياً، ليتوافق مع إمكانية الحكومة في توسيع القطاع العام، وكذلك انخفاض توقعات المواطنين حول طبيعة العمل في القطاع الحكومي. وإذا ما افترضنا أن معدل الإحلال في سنة 2032 سيصل إلى أقصاه عند 90%، فإن هذه النسبة ستزداد سنوياً بمعدل 0.7%. كذلك فإن رفع نسب الإحلال سيؤدي إلى رفع التوظيف في القطاع العام، وكذلك إلى رفع إنتاج القطاع الخاص، والذي بدوره يؤدي إلى رفع العمالة في القطاعين العام والخاص حسب النسب المثبتة. ولكن هذا التوسع سوف لن يحل مشكلة البطالة في الكويت مرحلياً، حيث أن معدل بطالة المواطنين سيرتفع بسرعة أقل ليصل إلى 14% في سنة 2032.

(2) دعم العمالة الوطنية

نتيجة لتزايد ضغط سوق العمل وتسارع معدلات نمو القوة العاملة الكويتية وتباطؤ معدلات التوظيف في القطاع الحكومي، وبعد استنفاد إمكانيات إحلال العمالة في القطاع الحكومي، فقد أصدرت الحكومة في سنة 2000 قانوناً لتوطين العمالة في الجهات غير الحكومية، وقامت الحكومة بتعديل نسب التوظيف حسب القطاعات. وتتراوح هذه النسب حسب القطاعات من 50% في القطاع المصرفي إلى 2% في قطاعات الزراعة والتجارة والبناء والتشييد والخدمات الاجتماعية. ونظراً لانخفاض مساهمة هذه القطاعات في توظيف المواطنين فإن فرض النسب القانونية سوف يؤدي إلى رفع نسبة المواطنين هامشياً باستخدام هيكل التوظيف في القطاع الخاص لسنة 2006. وعند تطبيق هذه النسب، فإن نسب مساهمة المواطنين سوف ترتفع في المتوسط من 2.3% قبل تطبيق القانون إلى 3.0% فقط، وذلك لأنه في القطاع الخاص تشكل العمالة الشخصية في قطاع والتنظيف 33% من الإجمالي، وكذلك يشكل قطاع التجارة حوالي 18% من الإجمالي. ولذلك فإن تطبيق القانون بالنسب الحالية في ظل بيئة دولية جيدة، سوف لن يحدث تطوراً يذكر في دعم العمالة الوطنية. ونظراً لأن قانون دعم العمالة الوطنية في الجهات غير الحكومية يخول لمجلس الوزراء تحديد النسب وتعديلها مستقبلاً عندما تقتضي الضرورة، فإن الحسابات التي نجمت عن هذا النموذج تدل على أن المعدل الفعلي لمساهمة العمالة الوطنية في الجهات الحكومية يجب أن يعدل تدريجياً عبر الزمن، وذلك تماشياً مع تطورات قوة العمل الوطنية، لكي يصل الاقتصاد الكويتي لحالة التوظيف التام. ويتطلب الأمر تعديل النسب تدريجياً من 3%

في سنة 2006 ليصل إلى 8% في سنة 2032 ونتيجة فرضيات البيئة الدولية الجيدة المصاحبة لهذا التصور، فإن تشغيل المواطنين في القطاع الخاص سيرتفع بشكل سريع بمعدل نمو سنوي قدره 4.2%، وتخفض معه معدلات البطالة إلى 4.8% سنوياً لتصل إلى 1% في سنة 2032.

(3) تنمية القطاع الخاص

إن تشييط النمو الاقتصادي يتطلب رفع حصة إنتاج القطاع الخاص من الناتج المحلي الإجمالي، حتى يتسنى للقطاع استيعاب الأعداد الكبيرة من قوة العمل الوطنية. وسيتم افتراض أن رفع حصة القطاع الخاص تتم عبر تحويل جزء من حصة القطاع العام غير النفطي وكذلك عبر تسريع النمو في هذا القطاع. واستناداً إلى دراسة مسارات القطاع الخاص، فقد تم افتراض الارتفاع التدريجي لحصة هذا القطاع لتصل إلى 40% في سنة 2032. وأن رفع هذه الحصة من الناتج المحلي الإجمالي مع بقاء نسبة العمالة الوطنية ثابتة سيؤدي إلى رفع توظيف العمالة الوافدة بشكل واسع لتصل إلى 5.8 مليون فرد بحلول 2032. ولتحقيق هدف موازنة التركيبة السكانية ودعم العمالة الوطنية، فإن دعم القطاع الخاص يتطلب أيضاً رفع نسب توظيف المواطنين تدريجياً من 3% إلى 5% بحلول عام 2032. ويتفاعل أثر توسع العمالة الناجمة عن توسع القطاع الخاص وكذلك أثر الإحلال، فإن معدل بطالة المواطنين سيبقى خلال فترة الاستشراق أقل من 10% وسيصل إلى 3.9% في سنة 2032.

(4) حزمة سياسات سوق العمل

تبين من مختلف التصورات المستقبلية المحتملة أن حل مشكلة بطالة المواطنين تتطلب تطبيق سياسات قوية وعميقة الأثر، حتى يمكن امتصاص العمالة الوطنية في سوق العمل، خاصة أن التصور لدعم العمالة الوطنية يتطلب رفع نسب العمالة الوطنية إلى 25% في تصور الوضع القائم، أو إلى 8% في حال بيئة اقتصادية جيدة. كما أن البدائل الأخرى لا تقدم حلاً جذرياً لهذه المشكلة. ولتخفيف وطأة تطبيق سياسات حادة قد تكون غير واقعية، فإنه يمكن وضع تصور قائم على أساس مزج هذه السياسات، بحيث ترفع فيه نسب العمالة الوطنية مع إحلال موسع للعمالة في القطاع الحكومي، بالإضافة إلى تنمية القطاع الخاص. فمثلاً في تصور دعم العمالة الوطنية وتنمية القطاع الخاص في ظل بيئة جيدة، فإنه يمكن التحكم في معدل البطالة حتى مستوى الـ 10% مع فرض نسب عمالة مرتفعة تدريجياً من 2.5% في سنة 2006 إلى 4% في سنة 2025، لتتراجع إلى 3.5% في سنة 2032. وبالمقابل فإنه يمكن تصور رفع نسب الإحلال إلى 85% في سنة 2032 في حال دعم مقدرة تنمية القطاع الخاص لكي تصل إلى نسبة 30% من الناتج المحلي الإجمالي. وبعد إجراء العديد من التجارب "بنموذج المحاكاة" يظهر أنه في ظل بيئة دولية جيدة فإن رفع نسب الإحلال إلى مستوى 85% في سنة

2032 ونسب العمالة في القطاع الخاص بشكل معتدل من 2.5% في سنة 2006 إلى 4% في سنة 2032 بالإضافة إلى تنمية القطاع الخاص ورفع نسبته من الناتج المحلي الإجمالي من 20% في سنة 2006 إلى 30% في سنة 2032 سيحقق مستوى من البطالة أقل بكثير من التصورات الأخرى. ولكن في ظل تصور الوضع القائم، فإن هذه النسب المتواضعة من دعم العمالة الوطنية في القطاع الخاص لن تمكن من السيطرة على بطالة المواطنين، حيث أن معدل البطالة سيبقى مرتفعاً جداً.

6. الخلاصة

حققت الكويت بفضل الطفرة النفطية وبخطى متسارعة تقدماً مرموقاً في مستويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث وصل مستوى دخل الفرد إلى أكثر من 30000 دولار أمريكي في سنة 2005. كما حققت الكويت مستوى تنمية بشرية مرتفع. وبالرغم من هذا الأداء الجيد، فإن دولة الكويت تواجه تحديات اقتصادية كبيرة ناجمة عن اعتماد الاقتصاد على الموارد الطبيعية، حيث يؤثر النفط بشكل قوي في الاقتصاد ويشكل المورد الأساسي للموازنة العامة وميزان المدفوعات. بالإضافة إلى اعتماد نشاط القطاع الخاص على الإنفاق الحكومي المحدد بالريع النفطي. كما أن دولة الكويت تواجه تحدي الإبقاء على مكاسب دولة الرفاه، وخاصة توفير العمل في القطاع العام للمواطنين بشروط مغرية، وتوفير الخدمات الحكومية بأسعار متدنية. مما أدى إلى توسع حجم القطاع العام وبلوغ حدوده وارتفاع التكاليف، حيث أن الكتلة الأجرية تشكل نسبة مرتفعة من الإنفاق الحكومي الجاري.

ومع ارتفاع معدلات نمو القوة العاملة وارتفاع معدلات الالتحاق بسوق العمل، خاصة فئتي الشباب والإناث، فقد بدأت تظهر ضغوطات قوية على سوق العمل، والتي قد تتحول إلى بطالة سافرة، إن لم يتم تدارك الوضع من قبل صناع القرار. إن مواجهة هذه الإشكالية يتطلب تصحيح مكامن الخلل، والمتمثلة أساساً في عدم تنوع الاقتصاد وضيق قاعدته الإنتاجية، وتركز العمالة الوطنية في القطاع العمومي وعزوفها عن التوجه نحو القطاع الخاص، الذي يعتمد إلى حد كبير على توظيف الوافدين بشروط تسمح له بتخفيض التكاليف وتحقيق أكبر قدر من الإنتاجية.

بلغ عدد سكان الكويت في سنة 2006 حوالي ثلاثة ملايين، يشكل الوافدون الثلثين ومن المتوقع حسب الإسقاطات ارتفاع عدد السكان الكويتيون في سنة 2032 سيصل إلى 1.69 مليون، بمعدل نمو وسطي قدره 2.6%. وقد شكلت قوة العمل الكويتية حوالي ثلث السكان الكويتيون ومن المتوقع أن تصل قوة العمل الكويتية في سنة 2032 إلى 0.845 مليون فرد بمعدل نمو سنوي قدره 3.6% ما بين 2006 و2032.

وبافتراض بقاء المعطيات الهيكلية للاقتصاد الكويتي على حالها، المتمثلة أساساً في ثبات الإنتاج النفطي والأسعار النفطية بالقيمة الحقيقية عند مستوى 2006، بالإضافة إلى توزيع العمالة الكويتية في القطاع العام بنسبة 75% و3% في القطاع الخاص، فإن الإسقاطات المستقبلية تدل على أن دولة الكويت ستواجه أزمة بطالة حادة، مما يستدعي إجراء تعديلات جذرية في هذه الخصائص الهيكلية.

وفي حالة تصور يتسم ببيئة اقتصادية دولية جيدة تتمثل في ارتفاع أسعار النفط تدريجياً لتستقر عند مستوى 80 دولار للبرميل في سنة 2032، وكذلك ارتفاع إنتاج النفط إلى مستوى 4 مليون برميل يومياً، فإنه بالرغم من هذه البيئة الجيدة، ومع تسارع معدلات نمو القوة العاملة فإن معدل البطالة سيكون مرتفعاً بشكل كبير. فمهما كانت التطورات المستقبلية للاقتصاد الكويتي، فإن صناعات القرار يحتاجون إلى تفعيل سياسات سوق العمل لامتصاص فائض العمالة الوطنية التي ستدخل مستقبلاً إلى سوق العمل. ففي ظل الوضع القائم، فإن تصور توسيع الإحلال في القطاع العام وتنمية القطاع الخاص لن تؤدي إلى امتصاص هذا الفائض في حالة بقاء تركيز العمالة في القطاع الحكومي، أو في حالة اعتماد القطاع الخاص على توظيف الوافدين بشكل كبير. إن الخيار الأكثر نجاعة في كلا الوضعين، سواء استمرار الوضع القائم أو تحسن البيئة الدولية، هو تفعيل قانون دعم العمالة الوطنية حسب نسب متزايدة لامتصاص ارتفاع قوة العمل، التي يتوقع تناقص وتأثرها مع تراجع معدلات نمو السكان وانخفاض شدة حركية السكان مستقبلاً. إن تفعيل حزمة من السياسات التي تتضمن: رفع نسب القطاع الخاص، وتوسيع حركة الإحلال في القطاع الحكومي، وتدعيم العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص، ستسمح بالتحكم في سوق العمل الكويتي، وتبقى معدلات البطالة في مستويات مقبولة، وعليه فإن الأمر سيتطلب تغيير توقعات المواطنين وتفضيلاتهم حول نوعية العمل وطبيعته، والاستعداد للعمل في مجالات كانت حكرًا على الوافدين.

جدول رقم (4): تصورات مستقبل سوق العمل الكويتي 2006-2032

دعم العمالة الوطنية وسياسة إحلال في إطار تنمية القطاع الخاص وبيئة دولية جيدة	دعم العمالة الوطنية في إطار تنمية القطاع الخاص وبيئة دولية جيدة	تنمية القطاع الخاص في ظل بيئة دولية جيدة		دعم العمالة الوطنية في ظل بيئة دولية جيدة		سياسة إحلال موسمة في ظل بيئة دولية جيدة		بيئة دولية جيدة		تصور استمرار الوضع القائم 2032	2006	البيانات السنوية 2006-1993 معدل	إجمالي السكان الكويتيين
		2032	معدل التطوير 2032-2006	2032	معدل التطوير 2032-2006	2032	معدل التطوير 2032-2006	2032	معدل التطوير 2032-2006				
2.6	1969091	3	1969091	2.6	1969091	2.6	1969091	2.6	1969091	2.6	1008090	3.4	إجمالي السكان الكويتيين
3.6	5141703	4.2	5906809	4.2	5886925	3.0	4434418	3.0	4383586	0.7	2043755	7.4	إجمالي السكان الوافدين
3.3	7110794	3.7	7875900	3.7	7856016	2.9	6403509	2.9	6352677	1.4	3051845	5.8	إجمالي سكان دولة الكويت
3.6	845829	3.6	845829	3.6	8458294	3.6	845829	3.6	845829	3.6	335238	5.9	قوة العمل الكويتية
4.9	5286687	5.6	6357514	5.6	6334006	4.2	4463108	4.1	4311772	0.8	1871156	6.2	إجمالي القوة العاملة الوافدة
4.7	6132516	5.3	7203344	5.3	7179836	4.1	5308938	4.0	5157601	1.4	2716986	6.1	إجمالي قوة العمل
3.6	813322	3.6	813252	3.5	7806684	3.7	836996	3.2	724941	1.1	426316	5.7	إجمالي توظيف الكويتيين
4.9	5244393	5.6	6306654	5.6	6283334.2	4.2	4427403	4.1	4322614	0.8	1856187	6.2	إجمالي توظيف الوافدين
4.6	6012097	5.3	7065717	5.3	7064003	4.0	5054924	3.9	5047555	0.8	2282503	6.1	إجمالي التوظيف
3.7	32508	3.8	32577	6.6	65161	-1.3	8834	9.1	120889	14.5	419513	13.3	عدد العاطلين الكويتيين
4.8	42293	5.6	50860	5.6	50672	4.1	35705	4.0	34860	0.7	14969	9.2	عدد العاطلين الوافدين
4.3	74801	4.8	83437	6.1	1158330	2.3	44539	7.3	155749	11.6	434483	11.0	إجمالي أعداد العاطلين
0.1	3.8	0.1	3.9	2.8	8	-4.8	1.0	5.3	8.0	10.5	49.6	3.7	معدل بطالة الكويتيين

3.1	628790	2.9	594049	2.9	592780	2.3	509467	3.0	612795	2.2	502439	1.1	380857	285230	5.3	أعداد المواطنين الموظفين في الحكومة
0.5	110963	2.9	208720	2.9	208274	2.3	178107	-1.4	67711	2.2	173411	1.1	131449	98444	1.1	أعداد الوافدين الموظفين في الحكومة
-0.3	1.2	-0.5	1.2	0.7	2	-1.8	0.8	3.2	3.0	5.4	5.2	10.0	16.0	1.3	4.6	معدل البطالة الإجمالي
2.6	739752	2.9	802769	2.9	801054	2.3	687574	2.2	680505	2.2	675850	1.1	512306	383674	4.0	إجمالي التوظيف الحكومي
6.3	184532	7.0	219203	6.4	187888	8.7	327529	4.3	112146	4.2	108165	0.7	45459	37524	9.2	أعداد المواطنين الموظفين في القطاع الخاص
5.1	5133430	5.8	6097934	5.7	6075060	4.3	4249297	4.3	4254904	4.2	4103866	0.7	1724738	1423690	6.7	أعداد الوافدين الموظفين في القطاع الخاص
5.1	5272344	5.8	6262949	5.8	6262949	4.3	4367050	4.3	4367050	4.2	4212031	0.7	1770197	1461214	6.8	إجمالي التوظيف في القطاع الخاص
5.6	13746	7.4	21309	7.4	21309	2.8	6834	2.8	6834	2.7	6641	0.3	3610	3306	3.1	إنتاج القطاع الخاص بالأسعار الثابتة 1984
2.2	3743	2.2	3743	2.2	3743	2.2	3743	2.2	3743	2.2	3743	2.2	3743	2126	2.2	إنتاج القطاع العام غير النفطي بالأسعار الثابتة 1984
3.9	28352	3.9	28352	3.9	28352	3.9	28352	3.9	28352	3.9	27361	0.5	11749	10234	0.5	إنتاج القطاع النفطي بالأسعار الثابتة 1984
4.2	45840	4.8	53403	4.8	53403	3.5	38928	3.5	38928	3.4	37745	0.8	19102	15666	1.0	إنتاج إجمالي بالأسعار الثابتة 1984

7. ملخص المناقشات

استهل النقاش الدكتور عيسى الغزالي مدير عام المعهد العربي للتخطيط رئيس الجلسة، مشيداً بعمق وعلمية الدراسة والتي تعطي بدائل مختلفة للتفاعل مع مشكلة البطالة في الكويت، ثم فتح باب النقاش للحضور.

طلب أحد المتدخلين الاستمرار في هذا النوع من الحلقات النقاشية لأهميتها في إلقاء الضوء على المشاكل التي يعاني منها الاقتصاد الكويتي، وركز على أهمية دور المعهد من خلال هذه الحوارات. واعتبر أن الدراسة جيدة جداً وعميقة، لكن المشكلة هي ابتعادها عن أفكار ورؤية أصحاب القرار مما يقلل من فائدتها العملية، الأمر الذي يجب معالجته. الأمر الآخر هو الاعتماد الأساسي على النفط في إيرادات الكويت والذي يؤثر على بقية المتغيرات، والمشكلة هنا تكمن في عدم التحكم بالنفط، لا من ناحية السعر الذي يتحدد في الخارج، ولا من ناحية الإنتاج الذي يتعرض لضغوط داخلية وخارجية تجعل تغيير كميات الإنتاج موضوعاً متعسراً.

كما سأل مشارك آخر عن سبب ميل الكويتيين العاملين في القطاع الخاص للعمل في القطاع المصرفي والمالي، وهل يعكس ذلك ارتفاع مزايا هذا القطاع أم عدم جاذبية بقية القطاعات؟ كما تسأل هل سيكون للتحول الهيكلي للاقتصاد الكويتي باتجاه القطاع الصناعي أثر إيجابي على البطالة؟

وسأل مشارك آخر، هل ستبقى البطالة في حال نجاح إحلال المواطنين الكويتيين في القطاعين العام والخاص؟ وهل يعد تفاوت الرواتب بين العام والخاص السبب الأساسي لعزوف المواطنين عن القطاع الخاص؟

وعلق مشارك آخر على أهمية احتساب البطالة المقنعة في القطاع العام، والتي تحتاج إلى معالجة من خلال الإصلاح الإداري، مما سيؤدي إلى ارتفاع البطالة الحقيقية! وقد يكون الحل بالاعتماد على الاستثمار المحلي والأجنبي.

ثم أشار السيد رئيس الجلسة إلى أن السياسة العامة لدولة الكويت غير قادرة حتى الآن على الفصل بين دورها كموظف ودورها كراع للمجتمع. فعندما يتخذ القرار بتحسين مستوى معيشة المواطنين، الذي يعد أحد واجبات الدولة، فإنه يقوم برفع رواتب العاملين في القطاع العام متجاهلاً العاملين في القطاع الخاص، وذكر عدة أمثلة عن الفوارق في المزايا بين العام والخاص، مثل التأمينات الاجتماعية والبعثات التعليمية الأمر الذي جعل المواطن يتجه للقطاع العام كقرار عقلائي رشيد لا يلام عليه.

ثم أضاف، أن فكرة تراجع القطاع العام لصالح القطاع الخاص تخلق مشكلة جديدة، حيث أن الأول يتحكم بالخدمات التعليمية والصحية والبلدية وغيرها، وتراجعته سيقبل من قدرته على التوظيف وبالتالي توسع القطاع الخاص من خلال تخصيص أو التخلي عن القطاع العام لن يحل مشكلة البطالة. وأخيراً تتدخل الدولة في القطاع الخاص مباشرة، من خلال الهيئة العام للاستثمار، التي تملك حصصاً كبيرة من شركات القطاع الخاص الكبرى، وهنا يفترض تراجع الدولة عن هذا الدور المهيمن لتسمح للقطاع الخاص بالتطور.

وقد علق د. بلقاسم على المداخلات قائلاً بأنه يوجد ميول ضئيلة في دول الخليج بشكل عام نحو الاستثمار في الصناعات التحويلية، التي تعتبر مصدراً هاماً لخلق فرص العمل، فمثلاً الادخار في الكويت 40% بينما الاستثمار 15%، ومعظم الاستثمار الخاص بعيد عن الصناعة التي يسيطر عليها القطاع العام، مما جعله يتركز في الخدمات. أما لماذا يفضل المواطن القطاع العام على الخاص، فقد ذكر الدكتور بلقاسم بأنه من الصعب الجزم بذلك، ولكن يمكن تفسير ذلك بحزمة المزايا التي يمنحها القطاع العام. أما بالنسبة للبطالة المقنعة، فقد ذكر الدكتور بلقاسم بأنه من المفترض بداية التحقق من وجودها ومدى اتساع رقعتها، كما نوه بأن القضاء عليها سيزيد من حدة مشكلة البطالة، بل إنها جزء من حل مشكلة البطالة على المدى القصير. أما على المدى البعيد فهي تؤثر سلباً على الفعالية، ومن المفترض إيجاد حل لهذا النوع من البطالة.

الهوامش

- (1) تشير المجلة الإحصائية لشركة النفط البريطانية (British Petroleum) لسنة 2007 أن السعر الحقيقي للنفط بأسعار 2006 كان يساوي أكثر من 90 دولار سنة 1980 بينما وصل سنة 2006 65 دولار أمريكي فقط.
- (2) بلغ معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي السنوي طويل الأجل (1970-2005) 0.52% في المتوسط بينما تراجع نمو دخل الفرد بمعدل 2.6% سنوياً خلال نفس الفترة.
- (3) تحاول الدول النفطية ترويج سياسات التقليل من هيمنة النفط على الاقتصاد و النهوض بقطاع الصناعات التحويلية و قطاع الخدمات. أنظر (Fasano 2002, 2001) لدراسة تجربة الإمارات العربية المتحدة و قطر و عمان.

المراجع العربية

قاعدة المعلومات الاقتصادية والمالية للمصرفيين، 2006 وحدة البحوث معهد الدراسات المصرفية، الكويت.
السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة، سبتمبر 2006، وزارة التخطيط، قطاع التخطيط واستشراف المستقبل، دولة الكويت.
وزارة التخطيط، قطاع الإحصاء والتعداد، إحصاءات الحسابات القومية 1994-2001، دولة الكويت.
وزارة التخطيط، قطاع الإحصاء والتعداد، إحصاءات الحسابات القومية 1982-1998، دولة الكويت.
العباس، ب (2007) تحديات النمو الاقتصادي في الكويت، مجلة المصارف، إتحاد المصارف الكويتية، السنة السابعة، العدد رقم 43، يونيو 2007.
البطالة في الكويت "أرقام وحقائق"، التقرير الرابع، قطاع الإحصاء والتعداد، وزارة التخطيط. دولة الكويت، 2007.

المراجع الانجليزية

Abed George T. And Davoodi, R, (2003) "Challenges Of Growth And Globalization In The Middle East And North Africa". International Monetary Fund.

Barnett, S, and Ossowski, R (2002) "Operational Aspects of Fiscal Policy in Oil-Producing Countries," IMF Working Paper 02/177.

Benhabib, J. and Spiegel, M.M. (1994). The role of human capital in economic development: evidence from aggregate cross-country data. Journal of Monetary Economics, 34, 143-173.

Bisat, Amer, Mohamed El-Erian, and Thomas Helbling, (1997), "Growth, Investment, and Savings in Arab Economies," IMF Working Paper 97/85.

Okogu, E (2003) "The Middle East and North Africa in a Changing Oil Market", International Monetary Fund, Washington.

Fasano, Ugo (2001), "Sluggish Growth, Declining Oil Resources Prompt Qatar to Diversify Economy Away from Oil," IMF Survey (November 26), pp. 382-84.

Fasano, Ugo (2002), "Testing the Relationship Between Government Spending

and Revenue: Evidence from GCC Countries,” IMF Working Paper 02/201 (Washington: International Monetary Fund).

Fasano, Ugo, and Qing Wang, 2001, “Fiscal Expenditure Policy and Non-Oil Economic Growth: Evidence from GCC Countries,” IMF Working Paper 01/195 (Washington: International Monetary Fund).

Fasano, U and Goyal, R (2004), “Emerging Strains in GCC Labor Markets”, IMF Working Paper No WP/04/71, Washington, DC.

Makdisi, S, Fattah. Z and Limam, I (2007) “Determinants of Growth in the MENA Region,” in Nugent, J and Pesaran, H eds, “ Explaining Growth in the Middle East”, Elsevier. Amsterdam Spectrum Version 2.40, Policy Modeling System, The Futures Group International, in Collaboration with the Triangle Research Institute, and Center for Population Activities.

Zafaris, T (2007), “The Labor Market when the Population is Small and the Economy is Big: the Case of GCC Countries”, Paper Presented at the Symposium on “ Labor Market in the GCC Countries”, Organized by General Secretariat for Development Planning in Qatar, Doha29-31, October 200

صدر عن هذه السلسلة :

- 1 - مواءمة السياسات المالية والنقدية بدولة الكويت لظروف ما بعد التحرير
د. يوسف الابراهيم ، د. أحمد الكواز
- 2 - الأوضاع والسياسات السكانية في الكويت بعد تحريرها
د. ابراهيم العيسوي (محرر)
- 3 - إعادة التعمير والتنمية في الكويت
د. عمرو محي الدين
- 4 - بعض قضايا الإصلاح الاقتصادي في الأقطار العربية
د. جميل طاهر ، د. رياض دهال ، د. عماد الامام
- 5 - إدارة الموارد البشرية وتخطيط التعليم والعمالة في الوطن العربي
د. محمد عدنان وديع
- 6 - حول مستقبل التخطيط في الأقطار العربية
د. ابراهيم العيسوي
- 7 - مشاكل التعليم وأثرها على سوق العمل
د. محمد عدنان وديع
- 8 - أهداف التنمية الدولية وصياغة السياسات الاقتصادية في الدول العربية
د. علي عبد القادر علي
- 9 - تحديات النمو في الاقتصاد العربي الحديث
د. عماد الإمام
- 10 - هل تؤثر السياسات الاقتصادية الكلية على معدلات نمو الدول العربية؟
د. علي عبد القادر علي
- 11 - الصيرفة الإسلامية : الفرص والتحديات
د. محمد أنس الزرقا
- 12 - دور التجارة العربية البيئية في تخفيف وطأة النظام الجديد للتجارة
اعداد : د. محمد عدنان وديع ، تحرير : أ. حسان خضر
- 13 - العولمة وقضايا المساواة في توزيع الدخل في الدول العربية
اعداد : د. علي عبد القادر علي
- 14 - السياسات الكلية وإشكالات النمو في الدول العربية
اعداد : أ. عامر التميمي ، تحرير : د. مصطفى بآبكر

- 15 - الجودة الشاملة وتنافسية المشروعات
إعداد: أ.د. ماجد خشبة، تحرير: د. عدنان وديع
- 16 - تقييم أدوات السياسة النقدية غير المباشرة في الدول العربية
إعداد: د. عماد موسى، تحرير: د. أحمد طلفاح
- 17 - الأضرار البيئية والمحاسبة القومية المعدلة بيئياً: إشارة لحالة العراق
إعداد: د. أحمد الكواز
- 18 - نظم الإنتاج والإنتاجية في الصناعة
إعداد: م. جاسم عبد العزيز العمّار، تحرير: د. مصطفى بابكر
- 19 - اتجاهات توزيع الإنفاق في الدول العربية
إعداد: د. علي عبدالقادر علي، تحرير: د. رياض بن جليلي
- 20 - هل أضاعت البلدان العربية فرص التنمية؟
إعداد: د. أحمد الكواز
- 21 - مآزق التنمية بين السياسات الاقتصادية والعوامل الخارجية
إعداد: د. أحمد الكواز
- 22 - التنمية وتمكين المرأة في الدول العربية
إعداد: د. علي عبد القادر
- 23 - العولة والبطالة: تحديات التنمية البشرية
إعداد: د. محمد عدنان وديع
- 24 - اقتصاديات التغير المناخي: الآثار والسياسات
إعداد: د. محمد نعمان نوفل
- 25 - المرأة والتنمية في الدول العربية: حالة المرأة الكويتية
إعداد: د. رياض بن جليلي

Arab Planning Institute - Kuwait

P.O.Box: 5834 Safat 13059 - State of Kuwait
Tel: (965) 4843130 - 4844061 - 4848754
Fax: 4842935



المعهد العربي للتخطيط بالكويت

ص.ب: 5834 الصفاة 13059 دولة الكويت
هاتف: 4843130 - 4844061 - 4848754 (965)
فاكس: 4842935

E-mail: api@api.org.kw

web site: [http// www.arab-api.org](http://www.arab-api.org)

ISBN: 99906 - 80 - 20 - 1

Depository Number: 2008/025