



دولة الكويت
الإدارة المركزية للإحصاء

نظام معلومات سوق العمل

المؤشرات الرئيسية لسوق العمل في دولة الكويت



المقدمة

يتمثل أحد المكونات الهامة لنظام معلومات سوق العمل الوطني في وضع مجموعة من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. ويمكن أن تحقق هذه المؤشرات عدة أغراض:

- تسليط الضوء على الحالة الراهنة لسوق العمل.
- توفير المعلومات بشأن الخصائص الهيكلية لسوق العمل.
- رصد التقدم المحرز باتجاه تحقيق الغايات أو الأهداف التي حددتها الحكومة كأولويات وطنية.

لوجود مجموعة من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل فائدة إضافية وهي إمكانية استخدامها كمدخلات أولية لأغراض تقييم فعالية السياسات.



إحصاؤنا تنمية
و التنمية تعني الحرية

باعتبار البيئة الاقتصادية الفريدة في دولة الكويت، قامت الادارة المركزية للاحصاء بتطوير حزمة مؤشرات رئيسية على ثلاثة ابعاد:

- **تقسيم القوى العاملة إلى مواطنين ووافدين:** تملك دولة الكويت، كما هو الحال بالنسبة الى سائر دول مجلس التعاون الخليجي بشكل عام، سوق عمل يختلف عما هو الحال في الدول الأخرى، وذلك بسبب العدد الكبير للعاملين الوافدين فيها. ان المؤشرات الرئيسية لاطار سوق العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية لا تلاحظ هذه الخاصية الرئيسية البارزة لسوق العمل الكويتي، الأمر الذي يحد من إمكانية تطبيقها والاستفادة منها، اي قدرتها على تسليط الضوء على ديناميكيات هذا السوق. بناءً على ذلك، تم اختيار مؤشرات تفصل أيضاً بيانات خاصة بالوافدين لتضمينها في المؤشرات.
- **أولويات السياسات الوطنية حول سوق العمل:** إن خطة التنمية المتوسطة المدى لدولة الكويت للأعوام ٢٠١٠/٢٠١١-٢٠١٣/٢٠١٤ تعتبر الوثيقة المرجعية للتحقق من أولويات السياسات. وقد قامت الخطة بتحديد 6 تحديات تتعلق بسوق العمل بالإضافة إلى 17 سياسة تتعلق بالاسواق. وتتمثل أبرز هذه الأولويات في مفهوم التكويت، اي بشكل عام تحسين فرص توظيف المواطنين الكويتيين في سوق العمل
- **التوفر الفعلي للبيانات:** إن تراكم الاتجاهات هو عنصر مهم في المؤشرات الرئيسية. ولهذه الغاية، من المهم الحصول على بيانات موثوقة بانتظام، إما من بيانات ادارية، او من مسوحات منتظمة. لهذا السبب، قامت الادارة المركزية للاحصاء بانتقاء مؤشرات من مصادر موثوقة.

التحديات الحالية التي تواجه سوق العمل في دولة الكويت

التحديات في سوق العمل
تركز القوى العاملة الوطنية في القطاع العام: حيث شهدت السنوات القليلة الماضية ارتفاع عدد المواطنين العاملين في القطاع العام، ووصل هذا العدد في العام ٢٠٠٨ إلى نحو ١٥,٠٠٠ كنتيجة لاتساع الفجوة بين مزاي العمل في القطاع الحكومي والقطاع الخاص لصالح الأول. ومن الواضح أن هذه الأعداد تم تعيينها بحسب الطلب من قبل مختلف المؤسسات الحكومية، دون التحقق من الاحتياجات الفعلية لتلك المؤسسات. وقد أدى ذلك إلى تركيز كبير للعاملين المواطنين في القطاع العام، حيث أن ٨٣ بالمئة من مجموع العمالة الوطنية تعمل في القطاع العام، بينما لا يعمل سوى ١٧ بالمئة منهم في القطاع الخاص.
اتجاه لتوزيع المهني لدى القوى العاملة الوطنية وضعف التركيز على المهن العلمية والفنية، حيث لم تشكل هذه المهن (الطب، الهندسة، العلوم، الاقتصاد، القانون، بالإضافة إلى الفنيين في مجالات الهندسة والطب والعلوم) أكثر من ١٢,٢ بالمئة من مجموع القوى العاملة الوطنية في العام ٢٠٠٨. ويؤثر ذلك بشكل سلبي على إمكانية تحول دولة الكويت إلى مركز مالي وتجاري، والذي يتطلب وجود المزيد من التخصص والتنوع في التوظيف.
تدني المستوى المهني والتعليمي لدى الوافدين. فبحسب بيانات العام ٢٠٠٨ - وبعكس القوى العاملة الوطنية - تركز أكثر من 92 بالمئة من القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص وقطاع الأعمال المنزلية (٦٣,٧ بالمئة في القطاع الخاص، ٢٩,٠ بالمئة في قطاع الأعمال المنزلية). كما ارتفعت نسبة القوى العاملة غير المتعلمة من مجموع القوى العاملة، حيث شكل العاملون المتعلمون نحو ٥٣,٩ بالمئة من مجموع القوى العاملة الوافدة في العام ٢٠٠٨، كنتيجة لعدم وجود معايير واضحة لاستقدام العاملة الوافدة وحرية الاختيار لدى أصحاب العمل (والمواطنين بالنسبة للأعمال المنزلية) دون الأخذ بعين الاعتبار الأهداف التنموية.
تركز القوى العاملة الوافدة في فئة التوظيف الهامشي، حيث وصلت هذه النسبة إلى ٥٥,٢ بالمئة في العام ٢٠٠٨. أما بالنسبة لبقية القوى العاملة الوافدة فإنها تتركز في الأعمال الإدارية والخدماتية والزراعية، حيث أنهم شكلوا نحو ٦,٦ بالمئة، و8,9 بالمئة على التوالي في العام ٢٠٠٨.
الافتقار إلى تشريعات تشجع القوى العاملة الكويتية على العمل في القطاع الخاص، بالإضافة إلى تشريعات تصون حقوق العاملين وتضمن وجود توازن في العلاقات بين أصحاب العمل والقوى العاملة (الكويتيين والوافدين)، وتشجع على المزيد من المنافسة في سوق العمل في القطاع الخاص.
الافتقار إلى تشريعات تساهم في دعم وتشجيع المشاريع الصغيرة، والتي تعد من الآليات الهامة لتقليل معدلات البطالة في صفوف القوى العاملة الوطنية، بالإضافة إلى كونها إحدى الآليات التي تساهم في توفير فرص العمل للعمالة الوطنية في القطاع الخاص والقطاعات الاقتصادية الأخرى المتداخلة.

المؤشرات

قامت الإدارة المركزية للإحصاء بتحديد ١٢ مؤشراً رئيسياً من أجل تحديد الوضع الحالي لسوق العمل في دولة الكويت، وتقديم المعلومات بشأن الخصائص الهيكلية لسوق العمل، ورصد التقدم نحو تحقيق هدف دولة الكويت. وقد تم تجميع هذه المؤشرات ضمن خمسة مجالات أو مواضيع عامة: التكويت، تنمية المهارات، تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، المساواة، والإنتاجية.

التكويت	تنمية المهارات	المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم	المساواة	الإنتاجية
حصة الكويتيين من مجموع الوظائف في القطاع الخاص	نسبة القوى العاملة التي تحمل شهادات جامعية	التوظيف في المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم	نسبة السكان الذين يحصلون على الحد الأدنى من الأجور	الحصة النسبية للعاملين في القطاعات التي تتطلب عمالة مكثفة ورؤوس أموال كبيرة
حصة وظائف الكويتيين في القطاع الخاص	نسبة القوى العاملة التي لم تحصل تقريباً على التعليم النظامي	عدد العاملين لحسابهم الخاص		مستوى إنتاجية العمالة
معدل توظيف الكويتيين، الإجمالي والتفصيلي حسب النوع الاجتماعي				
نسبة الأجور المدفوعة للكويتيين في القطاع الخاص مقارنة مع القطاع العام				
التعيينات الحكومية الجديدة للكويتيين				

التكويت

تمثل قضية التكويت أهم موضوع في خطة التنمية في ما يتعلق بسوق العمل، حيث يعرّف بزيادة نسبة المواطنين في سوق العمل بشكل عام، وبشكل خاص في سوق عمل القطاع الخاص.

المهارات

تسعى خطة التنمية إلى جعل دولة الكويت مركزاً مالياً وتجارياً رئيسياً. ويتطلب هذا النوع من النشاط الاقتصادي توفر قوى عاملة عالية المهارات. ويتمثل أبرز مؤشرات عام لمثل هذه المهارات في التعليم الجامعي. إن نقيض الاقتصاد المعرفي المميز هو وجود عمالة أمية. رغم ذلك، قامت الكويت باستقدام العديد من العاملين الذين لم يحصلوا على قدر كافي من التعليم الدراسي النظامي.

المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم

يشكل تطوير المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم، المدارة على وجه التحديد من قبل الكويتيين، جزءاً هاماً من خطة التنمية. ويُنظر الى هذه المشاريع على انها أداة هامة لتوظيف الكويتيين في القطاع الخاص.



المساواة

من المعروف ان هنالك حاجة لمزيد من البرامج والاجراءات لضمان حماية العاملين. وتشدد خطة التنمية على اهمية المساواة في اطار تطوير سوق العمل في دولة الكويت. وينطبق هذا الامر على وجه الخصوص على العمالة الوافدة التي قد تكون عرضة للاستغلال.

الإنتاجية

على المدى الطويل، يشدد الاقتصاديون على ان نمو انتاجية العمالة تشكل ابرز محدد لارتفاع مستويات المعيشة. وهذه القاعدة الاساسية من الحياة الاقتصادية تتعدل نوعاً ما في الدول ذات الريع الاقتصادي الكبير الناتج عن الموارد الطبيعية مثل النفط. ورغم هذا التحذير، يُعتبر نمو الانتاجية بالغ الاهمية لدولة الكويت من اجل زيادة أجور العاملين فيها.

يعتبر حجم رأس المال أو الاستثمار للعامل الواحد المحرك الرئيسي لإنتاجية العمل. إن الصناعات ذات مستوى الاستثمار العالي لكل عامل هي أكثر إنتاجية من الصناعات ذات مستوى الاستثمار المنخفض.

باختصار

توفر مؤشرات سوق العمل الـ ١٢ الرئيسية طريقة لتعقب التقدم في تحقيق اهداف خطة التنمية وفعالية سياسات العمل. إن توفر معلومات واسعة بشأن اتجاهات مؤشرات سوق العمل يمكن ان يؤدي الى تحديد المسائل العالقة والتحديات، وبالتالي تركيز الاهتمام بما يتطلب المزيد من التحليل واستجابة محتملة على صعيد السياسات، والتصرف على هذا الأساس.

عن نظام معلومات سوق العمل في دولة الكويت نبذة

يعتبر نظام معلومات سوق العمل في دولة الكويت المصدر الأساسي للحصول على المعلومات المتعلقة بسوق العمل. وتتم إدارة هذا النظام من قبل الإدارة المركزية للإحصاء، وذلك بالتعاون مع و جهات حكومية اخرى.

للمزيد من المعلومات <http://lms.csb.gov.kw>