

حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية

فصلية علمية محكمة - مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

بطالة الشباب في الكويت الواقع والتحديات وسياسات المعالجة: دراسة تحليلية

Youth Unemployment in Kuwait, Reality, Challenges and Treatment Policies: An Analytical Study

أ.د. فهد يوسف صالح الفضالة - د. نواف محمود محمد أبو شمالة
المعهد العربي للتخطيط
الكويت



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

مجلس
النشر العلمي

ISSN: 1560 - 5248

الرسالة 623 - الحولية 43

1445 هـ / يونيو 2023 م

• ثمن العدد

الكويت: 500 فلس، البحرين: دينار واحد، قطر: 10 ريالات، الإمارات 10 دراهم، السعودية: 10 ريالات، عمان : ريال واحد .

ثمن النسخة في دول الوطن العربي ما يعادل دولاراً واحداً .

ثمن النسخة في الدول الأجنبية ما يعادل ثلاثة دولارات .

• الاشتراك السنوي (أفراد):

سنة واحدة: الكويت 4 دينار كويتي، الدول العربية: 6 دينار كويتي، الدول الأجنبية 22 دولار .

سنتان: الكويت 7 دينار كويتي، الدول العربية: 10 دينار كويتي، الدول الأجنبية 37 دولار .

ثلاث سنوات: الكويت: 10 دينار كويتي، الدول العربية: 14 دينار كويتي، الدول الأجنبية 52 دولار .

أربع سنوات: الكويت: 13 دينار كويتي، الدول العربية: 18 دينار كويتي، الدول الأجنبية 67 دولار .

• الاشتراك السنوي (مؤسسات):

سنة واحدة: الكويت 22 دينار كويتي، الدول العربية: 22 دينار كويتي، الدول الأجنبية 90 دولار .

سنتان: الكويت 37 دينار كويتي، الدول العربية: 37 دينار كويتي، الدول الأجنبية 150 دولار .

ثلاث سنوات: الكويت: 53 دينار كويتي، الدول العربية: 53 دينار كويتي، الدول الأجنبية 210 دولار .

أربع سنوات: الكويت: 67 دينار كويتي، الدول العربية: 67 دينار كويتي، الدول الأجنبية 270 دولار .

جميع المراسلات الخاصة بشروط النشر أو أية استفسارات أخرى

توجه إلى رئيس تحرير حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية

ص.ب: 17370 الخالدية - الكويت: 72454 - تلفون: 24830256 - فاكس 24830256

ISSN 1560 - 5248 Key title: Hawliyyat Kulliyat al-Adab

E-mail: aass@Ku.edu.Kw

<http://apc.kuniv.edu.kw/AASS/>

تتوفر نصوص البحوث كاملة لدى:

EBSCO Publishing Products

www.mandumah.com: دار المنظومة

إصدارات مجلس النشر العلمي

مجلة العلوم الاجتماعية 1973، مجلة الكويت للعلوم والهندسة 1973، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية 1975، لجنة التأليف والتعريب والنشر 1976، مجلة الحقوق، 1977، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية 1980، المجلة العربية للعلوم الإنسانية 1981، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية 1983، المجلة التربوية 1983، المجلة العربية للعلوم الإدارية 1991.

حواصيات الآداب والعلوم الاجتماعية

مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

فصلية علمية محكمة تتضمن مجموعة من الرسائل
تعنى بنشر الموضوعات التي تدخل في تخصصات
العلوم الإنسانية والاجتماعية والآداب

الحولية الثالثة والأربعون
الرسالة الثالثة والعشرون بعد المئة السادسة
1445 هـ / 2023م

حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية - جامعة الكويت

هيئة التحرير	الهيئة الاستشارية
• أ.د. تغريد محمد القدسي رئيسة هيئة التحرير قسم دراسات المعلومات - جامعة الكويت	• أ.د. باسل حاتم الجامعة الأمريكية - الشارقة الإمارات العربية المتحدة
• أ.د. عبد الله محمد الغزالي قسم اللغة العربية وآدابها - جامعة الكويت	• أ.د. إبراهيم السعافين قسم اللغة العربية - الجامعة الأردنية
• أ.د. باقر سليمان النجار قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية جامعة الكويت	• أ.د. حمدي حسن أبو العينين كلية الإعلام - جامعة مصر الدولية
• أ.د. عبد العزيز علي سفر قسم اللغة العربية وآدابها جامعة الكويت	• أ.د. ساري حنفي رئيس الجمعية الدولية لعلم الاجتماع الجامعة الأمريكية - بيروت
• أ.د. نعمان محمود أحمد جبران قسم التاريخ - جامعة الكويت	• أ.د. منى بيكر جامعة مانشستر - المملكة المتحدة
• د. عبد الله محمد الجسمي قسم الفلسفة - جامعة الكويت	• أ.د. عبدالقادر الفاسي الفهري قسم اللغة العربية - جامعة محمد الخامس
• د. إبراهيم ناجي الهدبان قسم العلوم السياسية جامعة الكويت	• أ.د. محمود السيد أبو النيل قسم علم النفس - جامعة عين شمس
• د. أحمد مبارك الحصم قسم الجغرافيا - جامعة الكويت	• أ.د. عبد الله الوليحي قسم الجغرافيا - جامعة الملك سعود
• مها إبراهيم المسعد مديرة التحرير - جامعة الكويت	• أ.د. مأمون فندي مدير معهد لندن للدراسات الإستراتيجية المملكة المتحدة

قواعد النشر في حَوَلِيَّات الآداب والعلوم الاجتماعية

- حَوَلِيَّات الآداب والعلوم الاجتماعية هي فصلية تنشرُ البحوثُ والدَّرَاسَاتِ الأَصِيلَةَ باللَّغَتَيْنِ العَرَبِيَّةِ والإنجليزيةِ في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية والتي يتوفر بها ما يلي:
- أن تُمثِّلَ الدَّرَاسَةُ إضافةً جديدةً في حقل التَّخَصُّصِ.
- لم يسبق نُشْرُ الدَّرَاسَةِ بأيِّ صورة كانت، ولم يسبق أيضاً تقديمها للنَّشْرِ إلى جهة أخرى أثناء وُرودها إلى الحَوَلِيَّاتِ. ويلتزم الباحثُ بكتابة إقرارٍ وتعهُّدٍ بأنَّ البَحْثَ المُقَدَّم لم يسبق نُشْرُهُ في أيِّ وعاء نشر، أو أرسل إلى جهة أخرى.
- ألا يقلَّ عددُ كلماتِ الدَّرَاسَةِ عن (15000) كلمة، شاملة المراجع والهوامش والجداول (بحدود 50 صفحة) وألا يزيدَ عددُ الكلماتِ عن (60000) كلمة في حدود 200 صفحة.
- يطبع البَحْثُ بواسطة مُعالِج النُّصوص Word Microsoft وعلى مسافة ونصف، وبنط 14 Arabic Simplified للبحوث باللغة العربية، وعلى مسافتين، وبنط Times New Roman في حالة البُحوث باللغة الإنجليزية.
- يُرْفَقُ الباحثُ مُلَخَّصًا لِلْبَحْثِ، مطبوعًا باللغتين العربية والإنجليزية، في حدود (250) كلمة. على أن يحوي مُلَخَّصَ البَحْثِ: هَدَفَ الدَّرَاسَةِ وأسئلتها، مَنهجَ الدَّرَاسَةِ المُسْتخدَم، أبرز النتائج المُستخلصة وأهم الاستنتاجات إضافة للكلمات الدالة (المفتاحية).
- يُرْفَقُ الباحثُ مع البَحْثِ سيرةً علميةً مُختصرةً، مطبوعةً باللغتين العربية والإنجليزية، تشمل أهم مؤلفاته وأبحاثه.
- تقدِّمُ الخرائط والأشكال والرسومُ (إن وُجدت) بأصولها الصالحة للطباعة بصيغة JPG، وبمستوى دقة 600 * 800.
- في حالة رغب الباحث بنشر الصور أو الخرائط أو الأشكال البيانية الملونة؛ يلتزم بدفع تكاليفها.
- يراعي الباحثُ عند كتابة البَحْثِ الالتزامَ بالنسخة الأخيرة (السابعة) من نظام جمعية علم النفس الأمريكية American Psychological Association APA من حيث كتابة المراجع والهوامش في متن البَحْثِ، إضافة لقائمة المراجع. على الوجه المُوضح أدناه.
- كتابة المرجع في المتن: اسم العائلة للمؤلف متبوعاً بفاصلة، ثمَّ سنة النشر. (يُرجى الرجوعُ إلى دليل التوثيق وفقاً لنظام APA لمزيد من التفاصيل).

مثال (Courtois, 2001)

- قائمة المراجع: يُرجى الرجوعُ إلى دليل التوثيق وفقاً لنظام APA للتفاصيل.
- Jones, J. (2005). Writing with style. Style Writing Journal, 12 (6), 1433
- ويمكن زيارة موقع APA لمعرفة القواعد الخاصة بنظام APA على:

<http://www.apastyle.org>

• يجب أن تشمل جميع البحوث على قائمة المراجع كاملة في نهاية البحث، على أن يكون بنط الكتابة بالنص الروماني (Times Roman Script).

• لمعرفة قواعد وأخلاقيات النشر الرجاء مراجعة موقع الحوليات الإلكتروني:

<http://apc.kuniv.edu.kw/>

شروط قبول البحوث في الحوليات:

• يجب أن يقدم البحث عن طريق نظام الـ OJS وليس البريد الإلكتروني ليتسنى للحوليات البدء بالتقييم. - تقبل الحوليات فقط البحوث التي تقدم الكترونياً من خلال الموقع:

<http://journals.KU.edu.KW/aass>

- لا تقبل مجلة الحوليات البحوث التي سبق نشرها بأي شكل أو وسيط.
- لا تقبل مجلة الحوليات نشر أبحاث الماجستير أو الدكتوراه أو أي مستلات منها.
- لا ترد ولا تسترجع أصول البحوث المقدمة للنشر، سواء نشرت أم لم تنشر.
- لا يجوز نشر البحوث مع جهات أخرى إلا بعد موافقة الحوليات على ذلك وإذا ثبت نشرها فستخذ إدارة الحوليات الإجراءات القانونية المتبعة بهذا الشأن.
- يمكن للباحث نشر بحثه مع جهات أخرى، بعد الحصول على إذن كتابي سابق من رئيس التحرير، وبعد انقضاء ثلاث سنوات على نشره في الحوليات.
- يعرض البحث الذي تتوافر فيه القواعد المذكورة سابقاً وبعد موافقة هيئة التحرير، على محكمين إثنين لتقرير مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة تحكيم ثنائي الحجب (Double Blind Review).
- تمنح المجلة للباحث ثلاثون نسخة مجانية مطبوعة من بحثه المنشور.
- ترسل جميع المراسلات الخاصة بالحوليات ما عدا البحوث إلى رئيس التحرير عن طريق البريد الإلكتروني للمجلة.

رئيس تحرير حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية

ص.ب : 17370 الخالدية

رمز بريدي : 72454 - الكويت

ISSN 1560 Key title: Hawliyyt Kulliyyat al-Adab

<http://apc.kuniv.edu.kw/AASS>

E-mail: aass@ku.edu.kw

الإصدار الرابع - الحولية الثالثة والأربعون - يونيو 2023

هذا هو إصدار يونيو 2023؛ ثاني ما يصدر منذ تسلمي رئاسة تحرير مجلة حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية. أحدثنا العديد من التجديدات التي كنّا مضطرين إليها، وكانت سبباً في تأخير الصدور. نعتذر لقراءنا عن ذلك، ونأمل أن نواظب من الآن فصاعداً على صدور المجلة في وقتها. أنهينا تفاصيل الانتقال إلى مكاتب المجلة الجديدة؛ لنكون مع باقي المجالات العلمية التي تصدر عن مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت في مبنى واحد يضم صحيفة الجامعة الغراء (أفاق)، ناهيك عن أننا نحاول الولوج إلى عالم قواعد البيانات العالمية. جميع العاملين معي تكبدوا - ويكابدون - الصعاب، لكنهم نعم الرفاق.

إصدار يونيو الذي بين أيديكم يبدأ بالرسالة (620) التي عنوانها: «مقاربة فلسفية ردية لطبيعة الظواهر الذهنية مطعمة بأفكار أرسطية»، وهي بحث شائق في فلسفة الذهن للدكتور حسين حيدر علي إسماعيل، من قسم الفلسفة بجامعة الكويت. ينظر البحث في العلاقة بين الظواهر الذهنية والعمليات العصبية والحيوية الكيميائية كأثلة لما هو مطروح وجدلي في فلسفة الذهن. يقدم البحث أيضاً لمجموعة من المدارس الفلسفية في فلسفة الذهن، ويهيئ لها القارئ.

الرسالة الثانية (621) بعنوان: «دور قادة الرأي العام السعودي عبر استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي: دراسة مسحية». الدراسة من جامعة الملك سعود، وتتناول كقراء إلى موضوع حديث ومغاير؛ فهي تبحث في دور وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها في: قادة الرأي، وفي الرأي العام السعودي، وفي أداء الحكومة. يستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي من خلال توزيع استبانة على عينة تكوّنت من (2463) مبحوثاً. أكدت الدراسة، كما العديد من الدراسات السابقة، كبر عدد مستخدمي التطبيق وتأثرهم بمحتواه.

أما الرسالة (622) فهي بعنوان: «خصائص تغيرات درجات الحرارة في دولة الكويت: دراسة في الجغرافيا المناخية»، للدكتورة هيا ناصر الحسينان من قسم الجغرافيا في جامعة الكويت. وهي دراسة وصفية تحليلية للتغير المناخي في درجات الحرارة للأعوام بين (2009 - 2020). عمدت الدراسة إلى النظر في البيانات المناخية المسجلة مثل متوسط درجة الحرارة ودرجات الحرارة الصغرى والعظمى. وجدت الدراسة أن الاتجاه العام يشير إلى الارتفاع، وأن تعريف المناخ العام في الكويت هو «الحار الخانق».

الرسالة (623) عنوانها: «بطالة الشباب في الكويت: الواقع والتحديات وسياسات المعالجة: دراسة تحليلية»، للدكتور فهد الفضالة والدكتور نواف أبو شمالة من المعهد العربي للتخطيط

في الكويت. هذه دراسة وصفية تحليلية لظاهرة مهمة؛ إذ سعت إلى الوقوف على أسباب البطالة، وطرحت طرائق وسياسات معالجتها والحد منها، واقتрحت حلولها من خلال مجموعة ممارسات وسياسات لها علاقة بالعرض والطلب في السوق الكويتي، ومن خلال طرح سياسة الإحلال الوظيفي الممنهجة، ودعم العمالة الوطنية في القطاع الخاص، ومعاودة هيكلة القطاع العام، وتطوير سياسات التعليم والتدريب لتتوافق مع ذلك.

الرسالة (624) عنوانها: «الأمن القومي الكويتي في ضوء توازن القوى الدولي والإقليمي»، للأستاذ الدكتور عبد الله سهر والدكتورة سارة المطيري والدكتورة حنان الهاجري من قسم العلوم السياسية في جامعة الكويت. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أهم تداعيات الصراع السعودي الإيراني، وانعكاساته على سياسة الكويت والمنطقة؛ ثم تنظر في المتغيرات العالمية والإقليمية، وكيف تؤثر في سياسة الكويت. تستخدم المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب التاريخي؛ لتجيب عن الأسئلة التي تثيرها الدراسة. تخلص الدراسة إلى أثر المتغيرات الإقليمية والدولية في الكويت، وكيف يمكن للكويت أن تواجهها.

الرسالة (625) بعنوان: «الأوضاع الطائفية في جبل لبنان بين الإدارة العثمانية والتدخل الأجنبي (1845 – 1915م) في ضوء وثائق الأرشيف العثماني»، للدكتورة أسهمان خليل أستاذ التاريخ الحديث في جامعتي الملك فيصل وبنو سويف بمصر. تنظر الدراسة في تاريخ لبنان الحديث والمعاصر عندما تصادمت مصالح الدول الغربية واستغلت أوضاع اختلاف الطوائف اللبنانية العديدة والدولة العثمانية الطائفية المنهارة كذلك. تمت عملية جمع معلومات الدراسة والبحث عنها في مصادر العثمانية الأصلية. وجدت الدراسة أن الطائفية استُخدمت غطاءً للكثير من النزاعات المقيّنة الأخرى، كما أنها كرّستها.

الرسالة الأخيرة (626) في هذا الإصدار هي بعنوان: «أبنية الجموع في معلقة عمرو بن كلثوم: دراسة صرفية دلالية»، للدكتور عماد أبو دية أستاذ النحو والصرف المساعد في جامعة الأقصى. نظرت هذه الدراسة في ظاهرة (الجمع) المهمة في دراسة اللغويات عندما لا تعبر ظاهرة الأفراد أو التثنية عما يجول في خاطر الشاعر؛ وهذا ما يدفعه إلى استخدام الجمع ليعبر عن الأثر الكبير والعميق. أكد الباحث هذه النقطة من خلال دراسة معلقة عمرو بن كلثوم، وخلصت الدراسة إلى استخدام ظاهرة الجمع في هذه المعلقة لابن كلثوم كمثّل لتعبّر عن الفخر.

أ.د. تغريد محمد القدسي
رئيسة التحرير

Doi10.34120/0757-043-623-001

الرسالة (623)

قدمت في : 2022/2/15

أجيزت في: 2022/6/8

• للإستشهاد:

الفضالة، فهد وأبو شمالة، نواف. (2023). بظالة الشباب في الكويت: الواقع والتحديات وسياسات المعالجة: دراسة تحليلية. حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية 623(43).

بظالة الشباب في الكويت
الواقع والتحديات وسياسات المعالجة
دراسة تحليلية
Youth Unemployment in Kuwait
Reality, Challenges and Treatment
Policies An Analytical Study

أ.د. فهد يوسف صالح الفضالة – د. نواف محمود محمد أبو شمالة
المعهد العربي للتخطيط
الكويت

حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية – الحولية الثالثة والأربعون 1445هـ/2023م

المؤلف:

أ.د. فهد يوسف صالح الفضالة

- دكتوراه أصول التربية، جامعة القاهرة 2001.
- مستشار فني بالمعهد العربي للتخطيط بالكويت 2015.
- خبير أول بالمعهد العربي للتخطيط بالكويت 2011.
- رئيس قسم التربية بالجامعة العربية المفتوحة 2005.
- مساعد عميد شئون الطلبة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب 1985.

الإنتاج العلمي:

أولاً - الكتب:

- 1- السياسة الداخلية والخارجية لدولة الكويت في ضوء الخطاب السياسي للشيخ صباح الأحمد الصباح، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، 2021م.
- 2- إنسانية الكويت وإشكالية المقيمين بصورة غير شرعية، 2019.
- 3- الوجه الإنساني للمجتمع الكويتي، عرض وتوثيق للمبادرات الخيرية الشعبية، غرفة تجارة وصناعة الكويت، (بمشاركة آخرين) 2017.
- 4- دولة الكويت الأصالة والعطاء، وزارة الإعلام (بمشاركة مع آخرين)، فبراير 2011م.
- 5- مقدمة في الجدارة الوظيفية ، 2009م.
- 6- التدريب أثناء الخدمة ودوره في التنمية البشرية بدولة الكويت، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، 2005م.
- 7- التفكير الإبداعي الابتكاري في المشروعات الصغيرة، الشركة الكويتية للمشروعات الصغيرة، 2001م.
- 8- الإرشاد الأكاديمي بمؤسسات التعليم العالي ، دار الشرق 2000م.

ثانياً - الأبحاث العلمية المنشورة:

- تم نشر أكثر من (25) بحثاً بمجلات علمية محكمة إضافة إلى أوراق خلفية لتقارير دولية وطنية منها ما يلي:
- 1- قراءة جديدة للأصول المالية السيادية لدولة الكويت، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، الجمهورية اليمنية، 2023.
 - 2- بناء مقياس تقييم الجدارات الوظيفية الخاصة بالمدرّب الفعال (TCAS) من وجهة نظر عينة من المتدربين بالمعهد العربي للتخطيط بدولة الكويت، مجلة الإداري، العدد (168) شهر سبتمبر، الأكاديمية السلطانية للإدارة، 2022.
 - 3- الدافعية كمفسر لاتجاهات المتدربين نحو التدريب في المعهد العربي للتخطيط بدولة الكويت، مجلة الإداري، العدد (168) شهر سبتمبر، الأكاديمية السلطانية للإدارة ، 2022.
 - 4- السياسة العامة لدولة الكويت لمعالجة تداعيات أزمة جائحة (كوفيد-19)، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، قطر، 2022.
 - 5- إستراتيجية الحماية والأمان الاجتماعية للفئات المعرضة للمخاطر بدولة الكويت، حالة المقيمين بصورة غير قانونية، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت 2020.
 - 6- إستراتيجية دولة الكويت في الخروج من أزمة وباء فيروس كورونا (كوفيد-19)، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، نوفمبر 2020، الكويت.
 - 7- الهجرة غير الشرعية وانعكاساتها على الأمن الاجتماعي بالكويت، مجلة حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، 2017.

المؤلف:

د. نواف محمود محمد أبو شمالة

- خبير أول (أستاذ مساعد)، المعهد العربي للتخطيط، الكويت (2012).

الإنتاج العلمي:

- 1- «إعادة نظر في حجم وتنوعية ومصادر النمو الاقتصادي في الدول العربية في ضوء متطلبات الاستدامة وإنجاز التحول الهيكلي، دراسة تحليلية»، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة (يوليو 2021).
- 2- «الآثار الاقتصادية لجائحة (كوفيد - 19) على أسواق العمل والفقر في الدول العربية وسبل معالجتها» مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت (نوفمبر 2020).
- 3- «دور التدخل الحكومي في تحقيق التحول الهيكلي في الاقتصادات العربية: التطبيقات المعاصرة للسياسات الصناعية الحديثة، دراسة تحليلية»، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت (2020).
- 4- «التحول نحو الوظائف الخضراء في الدول العربية في ظل تحديات البطالة ومتطلبات الاستدامة»، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت (يوليو 2019).
- 5- «الارتقاء بالتعليم في الدول العربية، متطلبات الاستدامة وقيود التمويل»، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة (يوليو 2018).
- 6- «سياسات تنمية القطاع الخاص وتفعيل دوره لتحقيق التحول الهيكلي في دول مجلس التعاون الخليجي، حالة الكويت»، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المعهد العربي للتخطيط (يناير 2018).
- 7- «الواقع وآفاق التطوير للقطاع الصناعي في الدول العربية في إطار التوجهات المعاصرة للسياسات الصناعية»، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة (أبريل 2017).
- 8- «فعالية دور المساعدات الإنمائية الرسمية على الهياكل الاقتصادية والقدرات الذاتية للدول المستفيدة، دراسة تطبيقية»، مجلة الكويت الاقتصادية (2016).
- 9- «انعكاسات سياسات الاحتلال على سوق العمل الفلسطيني» مجلة السياسة الدولية، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، مؤسسة الأهرام (2008).
- 10- «سبل ومستقبل الدعم العربي والدولي المقدم للاقتصاد الفلسطيني للفترة 1994 - 2007»، جامعة الدول العربية، دراسة مقدمة إلى أعمال مؤتمر باريس للمانحين الدوليين (2007).
- 11- «انعكاسات الفصل الإسرائيلي أحادي الجانب على الاقتصاد الفلسطيني»، الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، مؤسسة الأهرام (2006).
- 12- «الدولة الفلسطينية، القابلية الاقتصادية للبقاء»، مجلة السياسة الدولية، مؤسسة الأهرام (2006).
- 13- «دور الصناديق المالية والاقتصادية العربية في تدعيم التنمية الاقتصادية، الحالة الفلسطينية»، جامعة الدول العربية، دراسة مقدمة إلى المنتدى العربي الدولي لإعادة التأهيل والتنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة، بيروت (2004).
- 14- «المعونات الأجنبية في الفكر الاقتصادي والممارسة التطبيقية»، مجلة بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية (2003).
- 15- «تأثيرات الأداء الاقتصادي في إسرائيل على خياراتها السياسية والعسكرية، الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، مؤسسة الأهرام (2002).

فهرس المحتوى

15	 الملخص
17	 المقدمة
20	 حول المشكلة والمنهج
26	 مصطلحات الدراسة
28	 حدود الدراسة
29	 المحور الأول: الواقع الحالي لظاهرة بطالة الشباب بالمجتمع الكويتي
37	 المحور الثاني: الأداء والتطور والأداء المقارن للبطالة
49	 المحور الثالث: تحديات زيادة مستويات التشغيل للشباب بالكويت
73	 المحور الرابع: جهود الدولة في التعاطي مع إشكالية بطالة الشباب والسياسات المقترحة للحدّ منها
90	 نموذج مقترح للسياسات المعززة لمواجهة إشكالية البطالة بين الشباب بالمجتمع الكويتي
95	 المراجع

الملخص

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ظاهرة البطالة لدى الشباب الكويتي والأسباب الرئيسية الكامنة خلفها، وصولاً لاقتراح السياسات المناسبة لمعالجة هذه الظاهرة، وذلك من خلال دراسة وصفية تحليلية مقارنة. منهج الدراسة المتبع: تصميم / منهجية / طريقة الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن ومنهج التقارير السردية، حيث اشتملت الدراسة على أربعة أقسام بخلاف المقدمة ومشكلة الدراسة ومنهجيتها، وتضمنت أقسام الدراسة: الواقع الحالي لظاهرة بطالة الشباب بالمجتمع الكويتي، دراسة مقارنة لبطالة الشباب الكويتي والمعدلات الدولية، الأسباب الكامنة خلف تحدي التشغيل للشباب بالإضافة إلى تسليط الضوء على مستقبل التشغيل وفرص العمل المتاحة، وأخيراً اقتراح عدد من السياسات لمواجهة تنامي ظاهرة بطالة الشباب بالمجتمع الكويتي. نتائج الدراسة: وتوصلت الدراسة إلى اقتراح مجموعة من السياسات العامة ذات العلاقة بجانب العرض والطلب لسوق العمل بالكويت إضافة إلى السياسات ذات العلاقة بالإحلال الوظيفي للمنهج بوظائف ومهن بالقطاع الخاص، ودعم العمالة الوطنية بالقطاع الخاص، وإعادة هيكلة القطاع العام، وإعداد وتأهيل قوة العمل الوطنية، وتطوير أداء المنظومة التعليمية والتدريبية.

الكلمات الدالة (المفتاحية): البطالة، الكويت، السياسات الحكومية، الشباب.

المقدمة

تلقى إشكالية البطالة في الوقت الراهن اهتماماً بالغاً على المستوى العالمي والمحلي باعتبارها قضية مجتمعية متأصلة وظاهرة عالمية منتشرة لا يخلو منها أي مجتمع، ويلقى ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب في المنطقة العربية ولاسيما الإناث منهم الدراسة والتحليل لدى المعنيين في سوق العمل والتعليم والقطاعات القائمة على التشغيل، والدلالة على عمق هذه المشكلة وتأصلها في مجتمعات العالم قاطبة. وتؤكد منظمة العمل الدولية في أحدث تقاريرها أن عدد العاطلين عن العمل سيزيد بشكل إضافي بحوالي 11 مليوناً على الأقل في السنوات الأربع المقبلة، وأن التفاوت الاجتماعي في العالم سيتفاقم، وقد يتخطى عدد العاطلين عن العمل في عام 2019 حوالي 219 مليون شخص (ILO, 2020).

وقد أدت جائحة كوفيد - 19 إلى التنامي في ظاهرة البطالة بشكل عام، وبطالة الشباب بشكل خاص، وذلك نظراً إلى التسارع في تسريح أعداد كبيرة من العمالة والاستغناء عن خدماتها إضافة إلى إغلاق الكثير من الوظائف، وعدم قدرة الدول على إيجاد بدائل للتشغيل وفرص عمل جديدة، وقد أشارت إلى ذلك عديد من نتائج الدراسات، منها دراسات كل من أندرتون وآخرين (Anderton et al, 2020)، وتومان (Tuman, 2020)، ورادوليسيو وآخرين (Radulescu et al, 2021)، وبابلو (Pablo et al, 2021)، حيث أوضحت هذه الدراسات تأثير أسواق العمل الدولية بجائحة كوفيد - 19 وارتفاع في أعداد العمال العاطلين وتراجع كبير بحجم قوة العمل.

وعلى مستوى دولة الكويت، أشار الفضالة (2020) إلى انعكاس جائحة كوفيد - 19 بوضوح على سوق العمل وأوضاع العمالة بالكويت، وتقديراً لهذه الأوضاع المستجدة فقد طالبت عديد من الجهات والمؤسسات المعنية بسوق العمل بضرورة قيام الدولة باتخاذ سياسات عاجلة للتصدي والمواجهة لآثار هذه الأزمة الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام.

وتعد إشكالية البطالة ظاهرة مركبة ذات أبعاد مختلفة، فهي ظاهرة اقتصادية تبين وجود خلل في النشاط الاقتصادي لسوق العمل، ففي المنطقة العربية ينضم إلى سوق العمل أعداد من الشباب تفوق أعداد فرص العمل المتاحة، ويشير تقرير للأسكوا (الاسكوا، 2013) أنه خلال عامي 2008 و2013 قد زادت القوى العاملة في المنطقة العربية بمتوسط قدره 3.2 % في السنة ليضاف إلى أفواج الوافدين الجدد إلى سوق العمل 17.5 مليون شاب، وصاحب ذلك ارتفاع بمعدل بطالة الشباب من 25 % إلى 29.5 % في بعض الدول الأكثر عرضة لهذه الظاهرة للفترة نفسها.

ويشير المسح الأخير للأمم المتحدة لعام 2021 الذي تصدره لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا) الخاص بتوقعات البطالة والفقر في الدول العربية، أنه على الرغم من التعافي وتوقع معدلات نمو إيجابية في أسواق العمل، فإن ذلك غير كافٍ لخلق ما يلزم من فرص عمل للمسرّحين من أعمالهم أو الوافدين الجدد لسوق العمل؛ لذا فالبطالة بالدول العربية مرجحة للارتفاع إلى 12.5 % في عام 2021 ويكون أعلى هذه المعدلات في دولة فلسطين 31 % وليبيا 22 % وأدناها في دول الخليج بحدود 5 %.

والبطالة هي أحد الأركان الأساسية المكونة لسوق العمل التي تؤثر وتتأثر به، كما تمثل أهم معوقات التنمية الاقتصادية الحقيقية، كون النمو في الناتج القومي الإجمالي يصحبه تطور متوازن في القاعدة الإنتاجية التي تمثل قوة العمل أحد سماتها الأساسية، بحيث يصبح النمو في هذه القاعدة ذا طبيعة متجددة ذاتياً، وهذا ما لا يتوافر في الكثير من اقتصاديات المنطقة العربية التي يفترض أن تولد وظائف جديدة، واستيعاب أكبر لفرص التشغيل للقادمين الجدد لسوق العمل، وعلى مستوى سوق العمل في دولة الكويت فإنه يتميز بمستويات متقدمة على مستوى التنمية الاقتصادية والبشرية، لكن الاقتصاد الكويتي يواجه تحديات هيكلية تحد من نموه؛ وذلك لارتباط الاقتصاد بمورد أحادي الجانب، حيث يهيمن النفط على نصف الناتج المحلي الإجمالي، بالإضافة إلى عدم التركيز على القطاع الصناعي التحويلي والخدمات المرتبطة به الذي يُعد الأساس لتوليد فرص العمل والتشغيل، كما يعد هذا

القطاع أحد أركان التنوع الاقتصادي والمحرك الدافع إلى النمو الاقتصادي، إضافة إلى ذلك فإن ارتفاع تكلفة إدارة دولة الرفاه بالكويت قد أسست على توزيع الرئوس النفطية حيث تتكفل الحكومة بتوظيف المواطنين في الجهاز الحكومي بأجور مغرية وعلاوات اجتماعية جاذبة؛ مما يعيق فرص التقدم للقطاع الخاص، وأن يكون لاعباً ومساهماً أساسياً بتوظيف قوة العمل الوطنية بشكل أكبر (الفضالة، 2014).

وكما أشرنا فقد تأثر القطاع الاقتصادي بدولة الكويت تأثراً بالغ الخطورة من تفشي جائحة (كوفيد - 19)، وبالتدابير الاحترازية التي اتخذتها الدولة ومظاهر الإغلاق الاقتصادي الجزئي أو الكامل. ومن المعلوم أن الاقتصاد الكويتي بشكل عام يعاني من عددٍ من المشكلات والتحديات التي كان لها انعكاس واضح وتأثير مباشر على سوق العمل، منها (نسبة القوى العاملة الوافدة من إجمالي عدد السكان مرتفعة، وتزايد معدل النمو السكاني، وتزايد مشكلة العمالة الوافدة الهامشية كما يتصف سوق العمل بالكويت بالثنائية (التقرير العربي للتنمية المستدامة، 2020). أما فيما يتعلق بسياسة الدولة بمجال إدارة قوة العمل الوطنية وتنظيمها، فيشير العنزي وسلامة (1999) إلى أن السياسة الحكومية قد ألحقت ضرراً بالغاً بقوة العمل الوطنية، حيث أشاعت سياسة الحكومة أنماطاً للاتكالية بين الشباب، وانتشرت بسبب سياستها نماذج استهلاكية مفرطة مثل الإسراف، ومحاكاة الغير، وعدم تقديس العمل الجاد المنتج، كما أن اعتماد الدولة على التشغيل المكثف لقوة العمل الوافدة في إدارة الأنشطة الاقتصادية المختلفة قد أسهم بشكل بالغ في ضعف مشاركة قوة العمل الوطنية بالقطاعات الإنتاجية. وتؤكد آخر الدراسات الخاصة بأوضاع سوق العمل بالكويت مدى استيعابه للقادمين الجدد من قوة العمل، وتأثير ذلك على النمو الاقتصادي، على أن هناك الكثير من الخريجين من مؤسسات التعليم العالي وغيرهم سوف ينضمون إلى سوق العمل مستقبلاً مع عدم قدرة هذا السوق على توليد فرص عمل جديدة لهؤلاء القادمين (المناور، 2021). أما على المستوى العربي فقد حذرت الأمم المتحدة من خطر فقدان نحو 1.7 مليون عربي لوظيفته (United Nations, 2020). وإنضمامهم إلى فئة العاطلين في العام 2020 بسبب تداعيات جائحة

(كوفيد-19)، واحتمالات موجة تسريحات للموظفين، فقد يؤدي ذلك إلى ارتفاع نسبة العاطلين الجدد إلى نهاية العام 2020 أغلبهم من فئة الشباب بدون احتساب إجمالي الحجم الحقيقي لبطالة هذه الفئة (Martin, 2019). ومن هذا المنطلق تهدف هذه الدراسة إلى رصد إشكالية البطالة لدى الشباب الكويتي وتشخيصها وتحليلها، والأسباب الكامنة خلف هذه الظاهرة، كما تقدم الدراسة نموذجاً مقترحاً للسياسات المعززة لمواجهة إشكالية البطالة بين الشباب بالمجتمع الكويتي. وتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال ما تقترحه من سياسات عمل فاعلة وتوصيات تسهم في الحد من تنامي ظاهرة البطالة مستقبلاً لدى الشباب الكويتي.

حول المشكلة والمنهج:

تُعد إشكالية البطالة لدى الشباب الكويتي من المشكلات المركبة، حيث إنها ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية لها آثار سلبية على المتعطل عن العمل وسوق العمل بحد سواء. والتي بلغت 2.5 % من قوة العمل الوطني، وأخذت تجلياتها الاقتصادية والاجتماعية في البروز، ويتمثل ذلك في الأعداد الكبيرة المتقدمة للتوظيف من فئة الشباب لدى ديوان الخدمة المدنية والهيئة العامة للقوى العاملة (الإدارة العامة للإحصاء، 2021). ومن المتوقع أن تتزايد أعداد المتعطلين عن العمل، وتتضاعف طوابير الانتظار للحصول على وظائف، وخاصة لدى شريحة المتعلمين خلال الأعوام المقبلة نظراً لتشبع القطاع العام بقوة عمل وطنية تفوق احتياجاته الفعلية، ولضيق فرص العمل بالقطاع الخاص أيضاً نظراً للتغيرات التي تطرأ على سوق العمل بالكويت باستمرار، ويؤدي الوقوع في براثن البطالة إلى أن يفقد المتعطل المعارف والمهارات التي اكتسبها، وقبول المتعطل لأي وظيفة قد لا تتناسب والتأهيل العلمي له، مما يُعد إخلالاً بالمخزون العلمي والمهاري، وهدرًا للقدرات البشرية لأفراد المجتمع، وعدم توظيفها بالأعمال المناسبة؛ مما يساهم في اختلال سوق العمل.

وباستعراض العديد من الدراسات السابقة التي أجريت على بعض المجتمعات العربية خاصة في دول مجلس التعاون الخليجي التي تتشابه أنظمتها السكانية والعمالية في المجتمع الكويتي، نجد أن البطالة كونها ظاهرة تمثل مشكلة متعددة

الجوانب. حيث بينت نتائج دراسة (إستنبولي، 2004) التي أجريت على المجتمع السعودي أن هناك العديد من العوامل الكامنة وراء تنامي ظاهرة البطالة في المجتمع السعودي، منها قلة فرص العمل ومزاحمة العمالة الوافدة، وعدم ملائمة مخرجات التعليم مع سوق العمل، وعدم توافر معلومات حول سوق العمل إضافة إلى تحديات النمو السكاني، وعدم فعالية مكاتب التوظيف، والنظرة السلبية للعمل المهني، وضعف برامج التأهيل والتدريب. بينما أوضحت نتائج دراسة (المالكي، 2007) التي أجريت -أيضاً- على بيئة العمل بالمجتمع السعودي على أن العوامل الكامنة وراء تنامي ظاهرة البطالة هناك هو انخفاض أجر الوظائف المتاحة بالقطاع الخاص، إضافة إلى قلة فرص العمل، وساعات العمل الطويلة بهذا القطاع، إضافة إلى زيادة معدلات الهجرة الداخلية لمدينة الرياض باعتبارها إحدى أكبر المدن في المملكة، والحاضنة لقوة العمل الوافدة، إضافة إلى ضعف برامج التدريب والتأهيل، وزيادة معدلات النمو السكاني، كما أوضحت الدراسة بعض الآثار التي قد تترتب على ظاهرة البطالة، منها عدم الشعور بالاستقلال الذاتي، وعدم كفاية الدخل، وانقطاع الدخل، والفقر، والإصابة بالأمراض النفسية. وبينت نتائج دراسة (المغازي، 2012) أن حجم البطالة في سوق العمل العربية متباينة، فهناك دول يقل المعدل بها عن 5 %، وهي: الكويت، والبحرين، وقطر، والإمارات، وهذه الدول تمتاز بقلّة عدد سكانها مقارنة مع باقي الدول العربية، إضافة إلى ارتفاع مستويات التنمية البشرية بها، وتمتعها بإمكانات اقتصادية عالية نتجت عن الوفورات البترولية والنهضة الصناعية والتجارية بهذه الدول. كما أن هناك دولاً عربية يتراوح معدل البطالة بها من 5 % إلى أقل من 10 %، وتقع هذه الفئة بسلطنة عُمان والسعودية، وسوريا، ولبنان، ومصر، والمغرب. ودول معدل البطالة بها من 10 % إلى أقل من 15 % وهي الأردن، والجزائر. ودول يفوق معدل البطالة بها أكثر من 15 %، وهي: العراق، وفلسطين، واليمن، وجيبوتي، والصومال، والسودان، وليبيا، وموريتانيا. كما أن البطالة كإشكالية في مجتمعات المنطقة العربية لها آثار ديموغرافية واقتصادية واجتماعية وسياسية. حيث أظهر بلال (2012) ارتفاع نسبة بطالة الشباب في السودان مقارنة مع بعض الدول، إذ بلغت في المتوسط 52.6 % حيث ترتفع في أواسط الإناث لتبلغ (54.7 %) مقارنة بالنسبة للذكور (50.5 %) وتؤدي

هذه النسب المرتفعة إلى إعاقة عملية التنمية. وعليه، يمكن القول إن تحقيق الأهداف التنموية للألفية في السودان وغيرها من الدول تصبح بعيدة المنال، وأن جهود هذه الدول بتفعيل مشاركة الشباب في التنمية تتسم بالبطء والرتابة، لذا لا بد من بذل جهود أكبر لتحسين مشاركة الشباب بجميع فئاتهم بعملية التنمية، كما أشارت نتائج هذه الدراسات في الأغلب إلى عدم وجود فروقات معنوية في متوسط معدل البطالة بين الشباب من الجنسين. كذلك أوضحت هذه النتائج وجود فروقات معنوية بين متوسط معدلات الخريجين والمسجلين، فضلاً عن وجود العديد من الفروقات المعنوية بين متوسط معدلات الخريجين وأقرانهم ممن أتيح لهم فرصة العمل، وبمناقشة مؤشرات هذه الدراسات ونتائجها، يمكننا الإشارة إلى أن التوسع في التعليم العالي أسهم في ارتفاع معدل البطالة في أواسط الشباب في بعض المجتمعات العربية. كما أكدت هذه الدراسات الأهمية البالغة لتشجيع العمل الجاد، وخلق فرص للمشروعات الصغيرة بهدف مواجهة هذه المشكلة التي يمكن أن تسهم في حلها، أو التخفيف من حدتها، بجميع أبعادها الاقتصادية والاجتماعية، والعمل نحو إعداد إطار شامل للحل، واتخاذ سياسات بعيدة عن الحلول المؤقتة، وذلك بأخذ ما يترتب على هذه الإشكالية من آثار طويلة الأجل، وذلك بهدف رفع مستوى تشغيل الموارد البشرية التي يمكن أن تتحقق من خلال الاستفادة القصوى من مشاركته هذه الموارد بجميع مجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي الذي سوف يعمل على دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمعات المنطقة العربية.

وعلى مستوى دولة الكويت، فإن البطالة لدى الشباب الكويتي تحدّ من قدراتهم وتطلعاتهم للمساهمة على أنهم كعناصر منتجة في سوق العمل الكويتي، على اعتبار أن دولة الكويت من المجتمعات ذات الندرة السكانية من حيث أعداد المواطنين، فإنها تستقطب أعداداً كبيرة من قوة العمل الوافدة للمساهمة في إدارة عملية التنمية الكبيرة بها، وفي ذات الوقت تزدخر الكويت بأعداد كبيرة من الشباب الكويتي المؤهل الذي يمكن توظيف قدراته وتنمية مهاراته للانخراط بالعمل في قطاعات وأنشطة اقتصادية متعددة في مؤسسات القطاع الخاص ليحل محل قوة العمل الوافدة، والحدّ

من توظيف قوة العمل الوطنية بالقطاع العام الذي اتسم بالتضخم وعدم قدرته الاستيعابية (المناور، 2021)، لذا تشير الإحصاءات المعلنة من الإدارة العامة للإحصاء بالكويت (2021) أن هناك العديد من الشباب الكويتي يقع في دائرة البطالة حالياً، ويتمثل ذلك بطوابير انتظار طويلة من هؤلاء الشباب الباحثين عن فرص للتوظيف في القطاع العام والخاص. ومن هذا المنطلق يمكن صياغة تساؤلات الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: هل هنالك بطالة بين الشباب الكويتي؟ ما واقعها وما حدودها؟ ما الأسباب الكامنة خلف إشكالية البطالة؟ ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما الواقع الحالي لبطالة الشباب بالمجتمع الكويتي؟
 - 2- ما الأسباب الكامنة خلف إشكالية بطالة الشباب بالمجتمع الكويتي؟
 - 3- كيف تبدو أشكال المقارنة بين بطالة الشباب في دولة الكويت والمعدلات الدولية؟
 - 4- ما تحديات زيادة مستويات التشغيل للشباب الكويتي؟
 - 5- ما مستقبل التشغيل وفرص العمل المتاحة بالمستقبل؟
 - 6- ما السياسات المطلوبة لمواجهة إشكالية بطالة الشباب بالمجتمع الكويتي؟
- كما تسعى الدراسة الحالية إلى دراسة هذه الإشكالية من خلال تعرف واقع البطالة لدى الشباب الكويتي، والأسباب الرئيسية الكامنة خلفها، والسياسات المقترحة لمعالجة هذه الظاهرة، وذلك من خلال دراسة وصفية تحليلية مقارنة. ويتفرع من هذا الهدف العام عدة أهداف فرعية أخرى تتمثل فيما يأتي:

- 1- رصد وتشخيص وتحليل واقع بطالة الشباب بالمجتمع الكويتي والأسباب الكامنة خلف هذه الإشكالية.
- 2- تعرف المقارنات الدولية لبطالة الشباب في الكويت والمعدلات الدولية.
- 3- الكشف عن التحديات ذات العلاقة بزيادة مستويات التشغيل لدى الشباب بالمجتمع الكويتي.

4- اقتراح عدد من السياسات لمواجهة إشكالية تنامي بطالة الشباب بالمجتمع الكويتي.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لإشكالية البطالة باعتبارها موضوعاً من الموضوعات المهمة التي لها آثار سلبية على حياة الأفراد المتعطلين عن العمل، ونمط معيشتهم واحتياجاتهم الحياتية، كما تؤثر تأثيراً سلبياً على ركن أساسي للاقتصاد، وهو سوق العمل وتنظيمه وأوضاع العمالة به. لذا فإن أهمية هذه الدراسة تتمثل في النقاط الآتية:

1- بدأت تثير هذه الإشكالية مزيداً من القلق لدى الرأي العام بالكويت على مستوى الأفراد والأسر نظراً للآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة بين الشباب الكويتي المتمثلة بالتعطل عن العمل لفترات قد تكون طويلة وفقاً للثقافة، الكويتية، لذا فهي تستدعي سرعة المواجهة والتصدي للحد من آثارها.

2- أن زيادة معدلات القادمين لسوق العمل من المخرجات التعليمية المختلفة في الكويت لا يوازئها فرص عمل متاحة خاصة في مؤسسات القطاع الخاص، كما أن طلبات التوظيف بالقطاع العام في تزايد مستمر، مما شكّل حالة من التشبع بهذا القطاع ومستويات عالية من التشغيل به مما يتطلب من الجهات المسؤولة عن تنظيم العمالة والاستخدام في الكويت التخطيط الفعّال لمواجهة هذه الإشكالية المرتبطة بسوق العمل.

3- سوف تعمل هذه الدراسة على طرح مجموعة من السياسات لمساعدة متخذي القرار على التصدي ومعالجة إشكالية البطالة بين الشباب في المجتمع الكويتي.

تعتمد هذه الدراسة على منهج البحوث الكيفية Qualitative Studies وهي البحوث التي تستمد بياناتها من المصادر والوثائق بجميع أشكالها التقليدية والحديثة، فهي لا تعتمد على الاختبارات والمقاييس أو غيرها من أدوات الدراسات الكمية Quantitative Studies التي تقوم على المعالجة الإحصائية للبيانات واستخراج معطيات كمية، ونظراً للطبيعة الكيفية لهذه الدراسة، فقد استخدمت منهج

التقارير السردية Narrative Report Method باعتباره منهجاً أصيلاً لهذا النمط من الدراسات التقريرية، وهو منهج يركز على التحديد الدقيق لموضوع البحث وأهدافه وبلورة أبعاده المختلفة، وجمع المعلومات المتاحة، وذلك وفقاً لخطة محددة، ولاحقاً يتم تقييم تلك المعلومات وتنظيمها، ومن ثم صياغتها صياغة كيفية في صورة تقرير متماسك يتضمن عرضاً تحليلياً وصفيّاً يقابل أهداف هذه الدراسة، ويعكس استنتاجات تقييمية واضحة، ويغطي منهج التقارير السردية مدى حيويّاً واسعاً من الإجراءات التي تتبع في الدراسات الكيفية بوجه عام بما في ذلك البحوث في المجال الاقتصادي والإدارة العامة، كما يمكن هذا المنهج من مساعدة الباحث على التعمق فيما وراء الظاهرة وصياغة استنتاجات شريطة وجود أدلة عقلانية يستند إليها. وتتمثل تلك الإجراءات في الدراسة هذه من خلال تطبيق طريقة التقارير السردية بتحديد موضوع الدراسة وأهدافها على النحو السابق ذكره، ومن ثم تحديد أبعاد الموضوع كموجهات للبيانات المطلوبة وعليه ووفقاً لهذا الترتيب، فقد شملت هذه الدراسة أربعة محاور ستتم مناقشتها تتمثل في الآتي:

الواقع الحالي لإشكالية البطالة بين الشباب بالمجتمع الكويتي، والأداء والتطور والأداء المقارن للبطالة في الكويت، وتحديات زيادة مستويات التشغيل للشباب بالكويت، وجهود الدولة في التعاطي مع هذه الإشكالية بين الشباب في الكويت مع تقديم نموذج مقترح لأبرز هذه السياسات للحدّ منها، وبالارتكاز على تلك المحاور الرئيسية لموضوع الدراسة، تم جمع البيانات من مصادرها المتنوعة ممثلة في الوثائق الرسمية والتقارير المحلية والدولية المنشورة عبر وسائط الإنترنت وقواعد البيانات المتخصصة، بجانب البحوث والدراسات العلمية المعنية بهذه الإشكالية بدولة الكويت، أما المرحلة اللاحقة لجمع البيانات، فتتمثل في فحص تلك البيانات واستكمالها وإعادة تنظيمها والتدقيق فيها، ومن ثم صياغتها بما يقابل أهداف الدراسة وتساؤلاتها، ويحيط بموضوعها في محاورها الرئيسية التي سبق ذكرها وصولاً للخروج بنتائج واستنتاجات توضح الواقع الحالي، والتحديات الماثلة، وسياسات المعالجة لإشكالية بطالة الشباب بدولة الكويت.

مصطلحات الدراسة:

تتناول هذه الدراسة ثلاثة متغيرات مهمة هي: البطالة، والسياسات الحكومية، والشباب. وقد عرفت منظمة العمل الدولية (ILO) العاطل بأنه: كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى من فرصة عمل متاحة (ILO, 2020). فالشخص المتعطل هو الشخص القادر على مزاولة عمل له قيمة اقتصادية واجتماعية، ويسعى إلى الحصول عليه (البناء، 2012). كما تعرف البطالة على أنها حالة وجود الشخص البالغ دون وظيفة وبدون الدخل اللازم لمواجهة الاحتياجات الأساسية له (الخمشي، 2010). ويعرفها ناس (Naas, 2004) بأنها عدم توافر فرص العمل للراغبين والقادرين عليه في مهن تتفق مع استعدادهم وقدرتهم ومهارتهم. رغبة في التوسع في إيضاح بعض المصطلحات ذات الارتباط المباشر الأخرى بمفهوم البطالة، يمكننا عرض هذه المصطلحات بشيء من الإيضاح:

- 1- **قوة العمل:** هو ذلك الجزء النشط من السكان الذي يمكن استغلاله في النشاط الاقتصادي، ويضم السكان جميعاً ما عدا غير القادرين على العمل، ومن هم خارج سن العمل كالأطفال دون الخامسة عشرة، وكبار السن الذين تجاوزوا الخامسة والستين من العمر.
- 2- **الخارجون عن قوة العمل:** هم القادرون على العمل لكنهم غير مهيين له، كالطلاب الذين لا يزالون في مراحلهم الدراسية، وربات البيوت (العاملات بدون أجر)، والمتقاعدين دون الـ (65) وأصحاب المساعدات الاجتماعية.
- 3- **البطالة السافرة:** هم القادرون على العمل، والراغبون فيه، والباحثون عنه والقابلون للأجر السائد، لكنهم متعطلون بسبب عدم توافر فرصة عمل لهم في أي من القطاعين الحكومي أو الخاص.
- 4- **البطالة المقنعة:** مصطلح يعبر عن مجموعة العاملين الذين يحصلون على أجر أو رواتب دون مقابل من العمل أو الجهد الذي تتطلبه الوظيفة، وهي نسبة من العمالة إذا ما تم سحبهم من العمل لا يترتب على عجزه أداء العمل القائم.

5- السياسات الحكومية: تمثل مجموعة المبادئ والإجراءات والتشريعات التي تتخذها السلطة التنفيذية للدولة فيما يتعلق بفئة معينة من القضايا بطريقة تتماشى مع القانون والأعراف المؤسسية، ويتمثل أساس السياسات العامة في مدى الالتزام بالقانون والدستور، وكذلك تنفيذ التشريعات (Michael, 2008). كما تُعرف السياسة الحكومية على أنها أسلوب محدد من الأفعال التي يتخذها المجتمع بشكل جماعي أو يتخذها ممثلو ذلك المجتمع، وتنصب على مشكلة معينة تهم المجتمع، وتعكس مصلحته أو جزءاً منه (المغربي، 2001). وتُعرف السياسات الحكومية لدولة الكويت المعنية بمواجهة البطالة بأنها مجموعة من السياسات الاقتصادية النشطة وغير النشطة الهادفة إلى تنظيم سوق العمل ومواجهة الاختلالات المصاحبة له، وخاصة فيما يتعلق بقوة العمل الوطنية من أجل تمكينها وتنمية قدراتها ومهاراتها لزيادة مستويات التشغيل للحد من ظاهرة البطالة لدى الشباب.

6- مفهوم الشباب: لا يشير إلى معطى ثابت لا يتغير، بل يشير إلى فئة متحركة غير ثابتة شأنها في ذلك شأن فئات المجتمع العمرية الأخرى، ولغرض هذه الدراسة يتم تحديد فئة الشباب بالفئة العمرية ما بين (15 - 29) عاماً، ويتفق ذلك مع المعايير الدولية المتعارف عليها الخاصة بتحديد سن الشباب، وما حددته الدول العربية في الاجتماع الإقليمي الذي عقد في تونس عام 1981م. ومن المعلوم بأنه ليس ثمة اتفاق مؤكد حول بداية ونهاية مرحلة الشباب، وهو اختلاف ناتج بالتأكيد عن الاختلاف في مفهوم الشباب بين الدول، فهناك دول تحدد الفئة العمرية للشباب بالفترة بين (18 - 24)، ودول أخرى تحدد الفئة العمرية للشباب بالفترة بين (18 - 30)، وتحدده منظمة العمل الدولية وكذلك قاعدة بيانات البنك الدولية بالفئة ضمن الشريحة العمرية (24-15 عاماً) (إسماعيل، 2015).

حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة بما يأتي:

الحدود الموضوعية: اقتصرَت هذه الدراسة على بعض المتغيرات الأساسية، وهي: بطالة الشباب بالكويت، والسياسات الحكومية للحد من البطالة، لدى الشباب.

الحدود المكانية: تتمثل في دولة الكويت مكاناً، وبطالة الشباب في الكويت من حيث الواقع والتحديات وسياسات المعالجة.

الحدود الزمانية: بدأت الدراسة من فبراير (2021) إلى يناير 2022.

المحور الأول

الواقع الحالي لظاهرة بطالة الشباب بالمجتمع الكويتي

تعرف منظمة العمل الدولية المتعطلين عن العمل بأنهم جميع الأشخاص في داخل قوة العمل الذين لا يعملون، ويقدرّون على العمل، ويرغبون فيه، ويبحثون عنه (ILO، 2020)، ويمكن تعرف معدلات البطالة من خلال إحصاءات التعدادات السكانية أو من المسوحات الخاصة بالقوى العاملة أو من أعداد المتعطلين المسجلين في مكاتب العمل (الإدارة العامة للإحصاء، 2021)، ويحسب المعدل العام للمتעطلين عن العمل من الكويتيين وفقاً للبيانات المعلنة من ديوان الخدمة المدنية بالكويت. ويشير الجدول (1) إلى تطور معدلات البطالة عن العمل بين الكويتيين في الفترة من (2007 – 2020).

جدول (1): تطور معدلات البطالة عن العمل بين الكويتيين من (2007-2020)

2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	
2.3	3.1	3.2	2.2	3.2	2.2	2.9	2.7	2.7	3.9	2.5	2.5	2.5	2.0	الكويت

المصدر: بيانات مجمعة لسنوات متعددة من الإدارة العامة للإحصاء.

توضح بيانات الجدول رقم (1) أن متوسط معدلات البطالة بين الكويتيين للفترة 2007-2020 هي في حدود 2.5 % وأقصى معدل ارتفاع لها كان في عامي 2011 و2019، حيث بلغت 3.9 % و 3.1 % لكلا العامين على التتابع، وبالتركيز على العام 2019 يلاحظ أن ارتفاع هذا المعدل نجم عن تسريح عدد من العاملين المواطنين بالقطاع الخاص مع بداية جائحة كوفيد - 19، وبلغت الأرقام فإن عدد المتعطلين من الكويتيين عن العمل بلغ أقصاه عام 2019 (17000 متعطل) وأدناه عام 2020 (7668 متعطل). وعلى ذلك فإن معدلات البطالة بين الكويتيين شبه ثابتة عند مستوى 2.5 %، ومن المتوقع حصول ارتفاع بنسبة الباحثين عن عمل من الخريجين من المؤسسات التعليمية العليا (الجامعة والدبلوم)، أما فيما يخص أعداد المتعطلين الكويتيين حسب النوع وفئات العمر فيشير الجدول رقم (2) إلى أحدث البيانات المنشورة الخاصة بالمتعطلين الكويتيين.

جدول (2): التوزيع العددي والنسبي للمتطلين الكويتيين حسب النوع وفئات العمر وفقاً للحالة في 2021/6/30

2021/6/30						فئات العمر
النسبة (%)			الأعداد			
% Percentages			Numbers			
جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	
Total	Female	Male	Total	Female	Male	
0.31	0.41	0.20	24	17	7	19 – 15
38.22	37.18	39.44	2931	1539	1392	24 – 20
31.31	25.63	37.97	2401	1061	1340	29 – 25
9.10	8.70	9.58	698	360	338	34 – 30
6.82	7.90	5.55	523	327	196	39 – 35
5.48	7.18	3.49	420	297	123	44 – 40
4.77	7.08	2.07	366	293	73	49 – 45
2.96	4.81	0.79	227	199	28	54 – 50
0.81	0.85	0.77	62	35	27	59 – 55
0.21	0.27	0.14	16	11	5	64 – 60
100.00	100.00	100.00	7668	4139	3529	الجملة

المصدر: الإدارة المركزية للإحصاء، 2021.

يوضح الجدول (2) التوزيع العددي والنسبي للمتطلين الكويتيين حسب النوع وفئات العمر وفقاً للحالة في 2021/6/30 وفقاً للبيانات التي يصدرها ديوان الخدمة المدنية، وهي الجهة المسؤولة عن تعيين الكويتيين الباحثين عن عمل بالقطاع الحكومي، حيث يسجل المتطلون من خلال نظام التوظيف الإلكتروني، الذي ينسق بين الاحتياجات الوظيفية لجهات العمل والمؤهلات العلمية المعروضة

الخاصة بالمتعطلين. ونظراً لأهمية متابعة أوضاع البطالة والتعطل عن العمل بين الكويتيين، فقد عمدت الإدارة المركزية للإحصاء بالكويت إلى إصدار تقرير نصف سنوي عن المتعطلين من حيث الخصائص الديموغرافية والاجتماعية، وتوزيعات المتعطلين الكويتيين حسب النوع/ مدة التعطل/ فئات العمل/ الحالة الزوجية/ المستوى التعليمي. وتشير بيانات الجدول رقم (2) أن عدد المتعطلين الكويتيين وفقاً لبيانات ديوان الخدمة المدنية قد بلغ (7668) متعطلاً، حتى تاريخ 2021/6/30، وأن معدل البطالة العام في دولة الكويت حوالي 2.5 % وعند مقارنة هذا المعدل بالدول العربية الذي يتجاوز 12 % ومعدل البطالة في العالم وهو بحدود 6% (الإدارة المركزية للإحصاء، 2021). يتبين أن معدل البطالة بالكويت هو في وضعه الطبيعي، ولا يمثل ضغطاً على الاقتصاد، وتحمل الدولة الكثير من الجهود المالية والوظيفية في سبيل استقرار معدل البطالة بين الكويتيين في حدوده الدنيا.

إلا أن الإشكالية التي تبرز هنا هو طول فترة الانتظار بين حقوق المتعطلين للحصول على وظيفة، والتي قد تمتد إلى أكثر من عام في بعض التخصصات العلمية، وهو يشكل قلقاً كبيراً لدى المتعطلين وأسرهم وفقاً للثقافة السائدة في المجتمع الكويتي. وهنا نود أن نشير إلى أن مفهوم التعطل عن العمل أو الوقوع في براثن البطالة هي خصوصية مجتمعية تتوافق مع طبيعة كل مجتمع وموارده الاقتصادية، حيث هناك شعور قوي وسائد لدى الكويتيين بقدرة الدولة على توفير فرص عمل سريعة للخريجين من المؤسسات التعليمية وغيرها، في حين أن هنالك تصوراً من الدولة في الدفع بهؤلاء الخريجين وغيرهم نحو العمل بمؤسسات القطاع الخاص، لذا فقد أسست الدولة برنامجاً خاصاً وهيئة مستقلة للتعامل مع هذه المعضلة الوظيفية التي سيتم التطرق لها باستفاضة في أقسام هذه الدراسة.

وللتعرف بشكل أقرب على تركيبة البطالة بالكويت وبنيتها، فإنه يمكن فحص عدد من المؤشرات الدالة على ذلك، وهي: مؤشر الداخلين الجدد لسوق العمل في الكويت/ مؤشر البطالة بحسب النوع/ مؤشر البطالة بحسب مدة التعطل/ مؤشر البطالة الهيكلية، وذلك وفقاً للتحليل الآتي:

(1) مؤشر الداخلين الجدد لسوق العمل:

يلاحظ ارتفاع نسبة المتعطلين الكويتيين من فئة حملة الشهادة الجامعية وما يعلوها، والذي يبلغ (49.97 %) تلي ذلك فئة حملة الدبلوم فوق الشهادة الثانوية ودون الجامعية، حيث لم تتعد نسبتهم (13.41 %) من جملة المتعطلين الكويتيين. أي أن حوالي 63.5 % من جملة المتعطلين الكويتيين هم من الداخلين الجدد لسوق العمل من حملة الشهادات الجامعية وشهادة الدبلوم فوق الشهادة الثانوية (الإدارة المركزية للإحصاء، 2021). وهذا يشير بوضوح إلى جانبين أساسيين: الجانب الأول هو تمركز البطالة بين شريحة المتعلمين، والجانب الآخر هو تزايد أعداد الخريجين والخريجات من مؤسسات التعليم العالي والباحثين عن فرص عمل للمرة الأولى، حيث إن الفترة القادمة سوف تشهد تدفقات كبيرة من خريجي الجامعات ومعاهد التعليم العالي نحو سوق العمل بالكويت. ويبلغ عدد خريجي جامعة الكويت حوالي 7 آلاف خريج سنوياً، والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بحوالي 12 ألف خريج، وذلك من غير خريجي الجامعات الأهلية بالكويت، وطلبة البعثات الخارجية (الإدارة المركزية للإحصاء، 2021). مما يعني أن قوة العمل الكويتية مستقبلاً ستكون عالية التأهيل العلمي وب تخصصات متنوعة، ومع تضخم قوة العمل الكويتية بالقطاع العام ووصولها إلى حالة التشبع والاكتفاء الوظيفي، ومع قلة فرص عروض العمل بالقطاع الخاص التي تتطلب عمالة ذات خبرة وبمواصفات فنية قد لا تتوافر لحديثي التخرج، لذا فمن المتوقع أن تشهد الكويت أزمة بطالة حادة بالمستقبل، وخاصة بين شريحة المتعلمين، وسيكون وجهها الظاهر هو طوابير لصفوف طويلة من الانتظار للحصول على الوظيفة المناسبة، لذا فإن قدرة الدولة على المناورة باتت محدودة لسببين هما: التكلفة الأجرية الكبيرة للأعداد الكثيفة المتوقع توظيفها بالقطاع العام، والسبب الآخر هو العجز المالي الدائم بالموازنة العامة للدولة، فضلاً عن التضخم الوظيفي الحالي بالقطاع العام، مما يستدعي من المسؤولين التفكير ملياً في إيجاد إستراتيجيات وسياسات تشغيل فاعلة للحد من تنامي ظاهرة بطالة الشباب التي تطرق أبوابها بقوة.

(2) مؤشر البطالة بحسب النوع:

تمثل الخصائص الديموغرافية والاجتماعية مؤشراً مهماً لتصنيف البطالة بحسب النوع بين الذكور والإناث، حيث يُعد ذلك أحد الدلائل التي يمكن الاسترشاد بهالتعرف مستويات وحجم البطالة بين الشباب بحسب النوع الذي يشير إلى أن الفجوة متسعة بين الإناث والذكور (Loungani & Salgado, 2012). حيث تشير البيانات إلى أن بطالة الإناث تمثل 54 % بينما تمثل بطالة الذكور 46 %، وهذا يشير إلى التقدم بالحالة التعليمية للإناث الكويتيات، حيث يشكلون نسبة عالية من مخرجات المؤسسات التعليمية إضافة إلى رغبة الكثير منهن في الدخول إلى سوق العمل بعد الحصول على التأهيل العلمي المناسب، وذلك للفئات العمرية ما بين 29-20 سنة، حيث تبلغ نسبتهم من الإجمالي الكلي لعدد المتعطلات البالغ 4139 هو 62.9 % في حين أن نفس الفئة العمرية للذكور 20-29 تبلغ 77.5 %. وهذا يشير إلى أن المتعطلين من الذكور هم الأكبر بهذه الفئة العمرية، وتتناقص نسبتهم كلما تقدم العمر فوق 30 سنة، في حين تزداد لدى النساء كلما تقدم العمر فوق 30 سنة، ويفسر ذلك بأن هناك كثيراً من الإناث من فئة ربات البيوت في المرحلة العمرية بين 30-50 سنة، وهنّ من فئة المتزوجات، ويرغبن بالعمل نظراً للامتيازات التي تقرها الوظيفة العامة بالكويت سواء على صعيد القطاع العام أو صعيد الاستفادة من العلاوات الاجتماعية والمالية المقدمة للكويتيين للعمل في القطاع الخاص (بدل عمالة)، وتبلغ نسبتهن 49 % وهنّ الأقل تأهيلاً، كما تبرز ظاهرة التوظيف الوهمي بين هذه الشريحة من الإناث، حيث تقوم بعض مؤسسات العمل بالقطاع الخاص، ويهدف الوصول لنسبة التكويت المقررة عليها من هيئة القوى العاملة، إلا هذا النوع من التوظيف مخالف قانونياً (المجدلي، 2018).

جدول (3): التوزيع العددي والنسبي للمتطلين الكويتيين حسب النوع ومدة التطل عن الحالة في 2021/6/30

النسبة (%)			الأعداد			مدة التعطيل بالشهور Duration of Unemployment Per month
% Percentages			Numbers			
جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	
Total	Female	Male	Total	Female	Male	
56.74	49.72	64.98	4351	2058	2293	أقل من 6
25.23	22.90	27.97	1935	948	987	6 إلى أقل من 12
18.02	27.37	7.06	1382	1133	249	12 فأكثر
100.00	100.00	100.00	7668	4139	3529	الجملة Total

المصدر: الإدارة المركزية للإحصاء، 2021.

(3) مؤشر البطالة بحسب مدة التطل:

ومن حيث مدة التطل تشير بيانات الجدول رقم (3) إلى أن نسبة المتطلين الذين تزيد مدة تطلهم عن 12 شهراً فأكثر، قد مثّلت نحو 18.02 % من إجمالي المتطلين، منهم 7.06 % من الذكور وحوالي 27.37 % من الإناث. وبلغت نسبة المتطلين لمدة من 6 شهور إلى أقل من 12 شهراً حوالي 25.23 % من إجمالي المتطلين الذكور منهم 27.97 % والإناث يمثلن 22.90 %، بينما بلغت نسبة المتطلين لمن تقل مدة تطلهم عن 6 شهور 56.74 % من إجمالي المتطلين منهم 64.98 % من الذكور، والباقي من الإناث بنسبة 49.72 %. وتؤكد بيانات الجدول أعلاه قدرة السياسات الحكومية الحالية على استيعاب المتطلين عن العمل سواء كان ذلك بالقطاع العام أو جذبهم للعمل في مؤسسات القطاع الخاص. وهناك الكثير من الدراسات العلمية التي تشير إلى وجود بطالة مقنعة شديدة بين موظفي الدولة، والذي ينعكس على حالة التضخم الوظيفي بمؤسسات العمل بالقطاع العام (الفضالة، 2015).

(4) مؤشر البطالة الهيكلية:

إن غالبية المسجلين الذين يبحثون عن العمل للمرة الأولى يجدون صعوبة في الحصول على الوظائف التي تتناسب مع طموحاتهم وتطلعاتهم، وذلك لاعتبارات تتعلق في معظمها بجانب عرض العمل ومدى القابلية للتوظيف لدى مؤسسات القطاع الخاص نظراً لنقص المهارات المطلوبة التي تتوافق وجوانب العرض بهذا السوق وهو ما يطلق عليه بالمصطلح الاقتصادي البطالة الهيكلية. وفي حالة الكويت توضح البيانات المنشورة من ديوان الخدمة المدنية (الإدارة العامة للإحصاء، 2021) أن 38.22 % من نسبة إجمالي المسجلين في ديوان الخدمة المدنية لم يسبق لهم العمل من قبل، وهم من فئات المتعطلين الشباب من ذوي الأعمار الصغيرة في المرحلة العمرية ما بين (15-24) والذين يدخلون سوق العمل للمرة الأولى، حيث تبرز مشكلة نقص المهارات والقدرات اللازمة للعمل لدى الكثير منهم، مما يوقعهم تحت وطأة الانتظار الطويل خاصة المرشحين منهم لوظائف بالقطاع الخاص الذي يتطلب مهارات وقدرات فنية خاصة، إضافة إلى خبرة عمل سابقة للكثير من الوظائف المعروضة بهذا القطاع مما يُشكل تحدياً بالغ الأهمية أمام الكثير من الشباب، كما تشير له العديد من الدراسات مثل دراسة (الفضالة، 2014) ودراسة (بلقاسم، 2008). أما ما يسمى بالبطالة الاحتكاكية بين المتعطلين الكويتيين سواء للمسرحين من أعمال سابقة أو المستقلين أو الباحثين عن فرص وظيفية أفضل، وبخاصة لشريحة العاملين بالقطاع الخاص، فهي تبدو مستقرة وفي حدودها الدنيا نظراً لطبيعة التشريعات العمالية في الكويت ونظام الضمان والحماية الاجتماعية التي تقره تشريعات العمل بالكويت.

ملخص تحليلي لإشكالية البطالة لدى الشباب الكويتي:

من خلال عرض المؤشرات السابقة الخاصة بالمتعطلين عن العمل وتحليلها، يمكن استنتاج ما يلي:

1- أن معدلات التعطل عن العمل أعلى لدى الفئات الأصغر سناً، وبالتحديد في

المرحلة العمرية ما بين (20-29)، وإن كان ذلك واضحاً لدى الإناث مقارنة بالذكور، حيث إن بطالة الإناث أعلى من بطالة الذكور.

2- يتصف المتعطلون عن العمل بدولة الكويت بتميز مستوياتهم التعليمية، حيث يلاحظ ارتفاع نسبة المتعطلين الكويتيين من فئة حملة الشهادة الجامعية وما يعلوها، وتتبع ذلك فئة حملة الدبلوم فوق الشهادة الثانوية ودون الجامعية.

3- إن مدة التعطل عن العمل غير محددة بفترة معينة، فهي متنوعة ما بين أقل من 6 شهور وأكثر من 6 شهور، وأقل من سنة وأكثر من سنة، والنسبة الأكبر من المتعطلين سواء ذكور أو إناث تتاح لهم فرصة للعمل بمدة أقل من 6 شهور.

4- يعد نوع التعليم أحد أهم المؤسات التفسيرية لظاهرة التعطل عن العمل لدى الشباب بالمجتمع الكويتي، حيث يمثل نوع التعليم والتخصص الدراسي عاملاً مباشراً للتعطل عن العمل، ومن ثم الوقوع في خانة البطالة، فالخريجون من مؤسسات التعليم العالي من ذوي التخصصات النظرية لا تتوافر لديهم فرص عمل مقارنة بأقرانهم من أصحاب التخصصات العلمية والهندسية الذين تسنح لهم فرص عمل مواتية وسريعة سواء بالقطاع العام أو الخاص. إضافة إلى ذلك هنالك ما يسمى بالبطالة الاختيارية، وهي البطالة ذات الارتباط بنوع الوظيفة التي يترشح لها المتعطلون، حيث يرفض الكثير من المرشحين الحصول على بعض الوظائف المعروضة للعمل بالقطاع العام والخاص في الكويت؛ أملاً في الحصول على فرص وظيفية أفضل ذات كادر وبدل مالي أكبر ومكان عمل أفضل وفقاً لنتائج المقابلات الميدانية التي أجراها الباحث شخصياً مع المسؤولين عن التوظيف لدى ديوان الخدمة المدنية والهيئة العامة للقوى العاملة، وهو ما يمكن أن نطلق عليه بالخصوصية الكويتية بهذا الجانب.

المحور الثاني

الأداء والتطور والأداء المقارن للبطالة

ظاهرة البطالة - واقع عالمي وتحدي تنموي - حالة الكويت:

في الوقت الذي بلغ فيه عدد العاملين في العالم في نهاية العام 2019 نحو 3.2 مليار شخص فقد واجه نحو 188 مليون البطالة والتعطل عن العمل، هذا بخلاف نحو 120 مليون شخص محبط تخلى عن البحث عن العمل فعلياً، ووجود نحو 267 مليون شاب (تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً) خارج التعليم أو العمل أو التدريب (ILO, 2021).

وقد واجهت الدول العربية ذات التحدي وبوتيرة أعلى حيث تجاوز المتوسط العام للبطالة فيها ضعف المعدلات أو المتوسطات العالمية. فوفقاً لقاعدة بيانات البنك الدولي بلغ متوسط البطالة في الدول العربية للعام 2019 نحو 10.34 % (بما يمثل نحو 29 مليون عاطل). أخذاً في الاعتبار أن هناك تقديرات أخرى يزيد هذا المعدل إلى نحو 16.0 % (أبوشماله، 2021). وقد تم تبني المصدر الدولي للتمكين من إتمام عمليات المقارنة بشكل منهجي. حيث أظهرت البيانات للفترة 2010 - 2019 أن البطالة في الدول العربية هي الأعلى بين أقاليم العالم طوال سنوات تلك الفترة، كما أنها تجاوزت حتى المعدلات المحققة في الأقاليم الأقل تنمية والأعلى فقراً مثل إقليم أفريقيا جنوب الصحراء (WB, 2020).

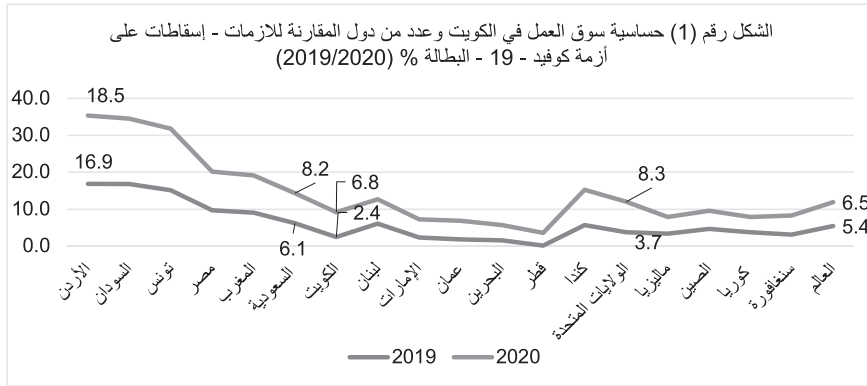
وتوضح البيانات أن معدل البطالة في الكويت، وكذلك في معظم دول مجلس التعاون، جاء أقل من المتوسط العالمي (باستثناء السعودية) التي تجاوزت المتوسط العالمي، ليبلغ هذا المعدل في الكويت نحو 2.2 % للعام 2019، إلا أن إعادة تحليل تلك البطالة بالتركيز على المواطنين يوضح تضاعف هذه المعدلات ليس فقط للكويت، بل دول مجلس التعاون كافة، حيث بلغت البطالة بين المواطنين وفق إحصاءات وتقديرات صندوق النقد العربي نحو 7.0 % في الكويت (مقابل 6.1 % للعام 2018)، ونحو 6.9 % في الإمارات، ونحو 12.3 % في السعودية، ونحو 4.3 % في البحرين (World bank, 2020). ويوضح الجدول (4) تطور معدل البطالة في الكويت - الأداء المقارن لسنوات مختارة للفترة 2000-2019.

**جدول (4): تطور معدل البطالة في الكويت - الأداء المقارن لسنوات مختارة
للفترة 2000 - 2019**

الدولة	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
قطر	1.59	0.45	0.56	0.48	0.28	0.2	0.17	0.15	0.14	0.11	0.09
البحرين	1.47	1.13	1.27	1.2	1.32	1.17	1.13	0.92	0.7	0.65	0.71
الكويت	0.8	1.82	2.22	2.62	2.92	2.9	2.2	2.16	1.8	2.08	2.18
الإمارات	2.25	2.53	2.5	2.51	2.58	2.21	1.91	1.64	2.46	2.23	2.35
عمان	5.4	5.02	4.62	4.53	4.36	3.9	3.63	3.27	3.02	2.86	2.67
العالم	5.77	5.92	5.8	5.77	5.77	5.63	5.64	5.67	5.57	5.39	5.39
السعودية	4.57	5.55	5.77	5.52	5.57	5.72	5.59	5.65	5.89	6.04	5.93
الدول العربية	12.42	9.25	10.28	10.49	10.57	10.65	10.68	10.45	10.64	10.56	10.34

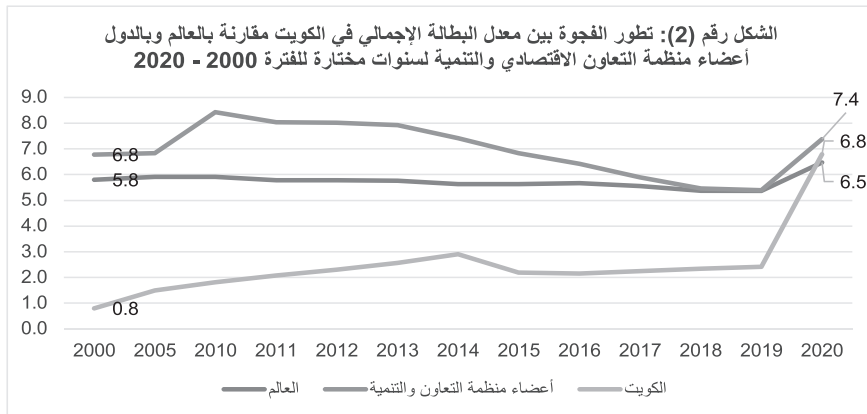
World bank (2020) world development indicators: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>

وقد تم استعراض هذا الواقع للبطالة بالتوقف عند العام 2019 نظرا لما شهده العام 2020 من مواجهة جائحة كوفيد - 19 التي أخلت بمسار الاقتصاد والنمو والتشغيل على حد سواء في دول العالم كافة، وبقي مصدر الاختلاف الوحيد بين الدول ممثلا في الشدة أو الوتيرة فقط لتلك التداعيات. ولم تكن الكويت بمعزل عما واجهه العالم خلال تلك الفترة من تحديات إضافية لاسيما فيما يتعلق بسوق العمل، حيث ارتفعت معدلات البطالة فيها خلال هذا العام لتبلغ نحو 6.8 %، وكذا الحال مع باقي دول المقارنة من العالم ومن مجلس التعاون الخليجي كما يوضح ذلك الشكل رقم (1) (WB, 2021).



المصدر: WB, 2021.

ويوضح الشكل السابق انخفاض فجوة البطالة بين الكويت والأقاليم مرتفعة الدخل التي تنتمي لذات التصنيفات التنموية التي تقع فيها الكويت ممثلاً في الدول أعضاء منظمة التعاون OECD، كذلك مقارنة بالمتوسط العالمي نتيجة جهود خلق الوظائف في الكويت، حيث يتضح أن هذه الفجوة قد تقلصت تماماً بعد أن كانت معدلات البطالة في الكويت تاريخياً أقل كثيراً من نظيرتها في الأقاليم المقارنة كما يوضح ذلك تماماً الشكل رقم (2) (WB, 2021).



المصدر: WB, 2021.

ويمثل قصور التشغيل وخلق الوظائف أمام الشباب ضمن الفئة العمرية (15-24 عام) أحد أهم التحديات التي يتعرض لها سوق العمل الكويتي، حيث يحظى هذا التحدي بأهمية كبيرة وخصوصية عالية في تحليل واقع الاستدامة للتشغيل وخلق الوظائف في دول العالم كافة، لارتباطه بظواهر اقتصادية واجتماعية كما قدمت الورقة.

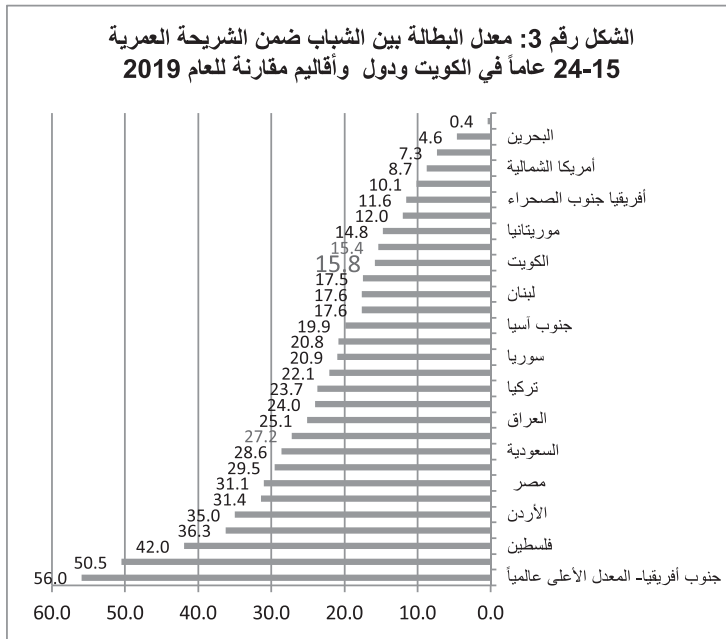
ولا يمنع ذلك رصد أن هذه الظاهرة أصبحت سمة للاقتصادات المتقدمة والنامية على حد سواء وإن تفاوتت في شدتها. حيث تشير البيانات إلى أن معدل البطالة بين الشباب يبلغ نحو 27.2 % عام 2019 في الدول العربية، بينما يبلغ نحو 12.6 % على مستوى العالم (Capital World bank, 2020).

جدول (5): تطور معدل البطالة بين الشباب للفئة العمرية 15 - 24 عاماً في الدول العربية وأقاليم العالم لسنوات مختارة للفترة 1999 - 2019 (%)

2019	2009	1999	الإقليم/العالم
27.2	22.5	24.5	العالم العربي
19.9	16.2	15.1	جنوب آسيا
17.6	15.3	16.6	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
17.5	18.8	22.7	أوروبا وآسيا الوسطى
15.4	14.4	13.9	المتوسط العالمي
12.0	17.0	14.0	أعضاء منظمة التعاون والتنمية
11.6	11.1	12.4	أفريقيا جنوب الصحراء
10.1	10.4	8.5	شرق آسيا والمحيط الهادئ
8.7	17.2	10.2	أمريكا الشمالية

world bank,2020.«world development indicators, 2020».

توضح قواعد البيانات الدولية بلوغ نسبة البطالة بين الشباب في الكويت (15-24 عاماً) وفق أحدث البيانات المتاحة للعام 2019 نحو 15.8 % مقابل بلوغ هذه النسبة، على أنها متوسط عالمي وعربي، نحو 15.4 %، 27.2 % لكل منهما على التتابع؛ ليظهر تجاوز هذا المعدل المتوسط العالمي، في حين يوضح الأداء المقارن أن هذا المعدل لم يكن بذات المستوى في معظم دول مجلس التعاون التي حققت معدلات منخفضة في هذا المعدل لاسيما قطر (الأقل عالمياً في هذا المعدل)، وتجاوزت الكويت والسعودية المتوسط العالمي (الشكل رقم 3). حيث إن هناك الكثير من طلاب الوظائف يضاف سنوياً إلى سوق العمل (Drine, 2012). وقد حذرت الأمم المتحدة من خطر فقدان نحو 1.7 مليون عربي لوظيفته (United Nations, 2020). وانضمامهم إلى فئة العاطلين في العام 2020 بسبب تداعيات جائحة (كوفيد-19). مما يؤدي إلى ارتفاع نسبة العاطلين الشباب في نهاية العام 2020، (Martin, 2019).



world bank,2020.«world development indicators, 2020».

كذلك توضح البيانات أن العاطلين ضمن هذه الفئة في الكويت قد مثلوا نحو 34 % من إجمالي عدد العاطلين، وهو معدل مرتفع يوضح ما تواجهه هذه الشريحة

من تحديات في سوق العمل، إلا أن هذا المعدل قد تم تجاوزه عربياً، وبخاصة في دول مجلس التعاون، حيث بلغ على أنه متوسط للدول العربية، نحو 46.2 %، وبلغ أعلى مستوياته في البحرين (57.0 %)، وعمان وقطر (42.7 %) لكل منهما، في حين حقق قيمة أقل نسبياً في السعودية (29.4 %). (ILO, 2021).

تحليل هيكل العرض: البعد الكمي والنوعي

يمثل النمو السكاني مصدر العرض في سوق العمل في دول العالم أخذاً في الاعتبار صافي الهجرة، الذي يمثل مصدراً لزيادة هذا المعروض في الدول المستقبلية للعمالة كما هو حال الكويت ودول المجلس، توضح تقديرات الأمم المتحدة ارتفاع عدد السكان في الكويت من نحو 2.2 مليون نسمة عام 2000 إلى نحو 2.9 مليون نسمة عام 2010 ثم ليبلغ نحو 4.6 مليون نسمة عام 2020 ، كما يظهر الهيكل النوعي للسكان بشكل عام ارتفاع عدد الذكور ونسبتهم مقارنة بالإناث، وهو الأمر الطبيعي في الاقتصادات التي تستقطب العمالة من الخارج كما الكويت وباقي دول مجلس التعاون (الجدول رقم 6)، (UN, 2021).

جدول (6): عدد السكان والهرم السكاني وفق النوع لأعوام مختارة للفترة 2010 - 2020

العدد	النوع	العام
4464521	الإجمالي	2020
2743617	الذكور	2020
1720904	الإناث	2020
3743660	الإجمالي	2015
2185298	الذكور	2015
1558362	الإناث	2015
2933268	الإجمالي	2010
1674156	الذكور	2010
1259112	الإناث	2010

المصدر: UN, 2021. Department of Economic and Social Affairs

كما أن متوسط معدل النمو السكاني يوضح تراجعاً جوهرياً في تلك المعدلات لاسيما في السنوات الأخيرة، كما أنها تتصل في حالة الكويت بجهود الدولة لمعالجة اختلالات التركيبة السكانية، حيث تراجع معدل النمو السكاني من نحو 5.8 % إلى 1.42 % للعامين 2010، 2020 على التتابع (الجدول رقم 7).

جدول رقم (7): تطور معدل النمو السكاني في الكويت ودول مقارنة لسنوات مختارة للفترة 2010 - 2020 (%)

الدولة/العام	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
البحرين	3.78	3.25	4.27	4.8	4.7	4.04	3.16
الكويت	5.8	3.48	2.79	2.23	1.83	1.58	1.42
عمان	6.13	5.32	4.46	3.76	3.21	2.79	2.44
قطر	10.36	3.82	3.01	2.34	1.93	1.75	1.71
السعودية	2.98	2.41	2.13	1.9	1.73	1.62	1.54
الإمارات	6.11	0.79	1.2	1.42	1.47	1.33	1.12

المصدر: شعبة السكان في الأمم المتحدة، التوقعات السكانية في العالم - المصدر UN,2021

جانب آخر يؤثر في المعروض في سوق العمل وهو المتعلق بمعدلات المشاركة، حيث توضح البيانات ارتفاع معدلات المشاركة في القوى العاملة في الكويت التي تعبر عن نسبة السكان النشطين ضمن الفئة العمرية للسكان في سن العمل (15+)، وهي نسبة النشطين اقتصادياً، حيث بلغت هذه النسبة في الكويت 73.6 % وهي نسبة تتجاوز المتوسط العربي والمتوسط المحقق في الدول النامية وتجاري نظيرتها المحققة في الدول المتقدمة.

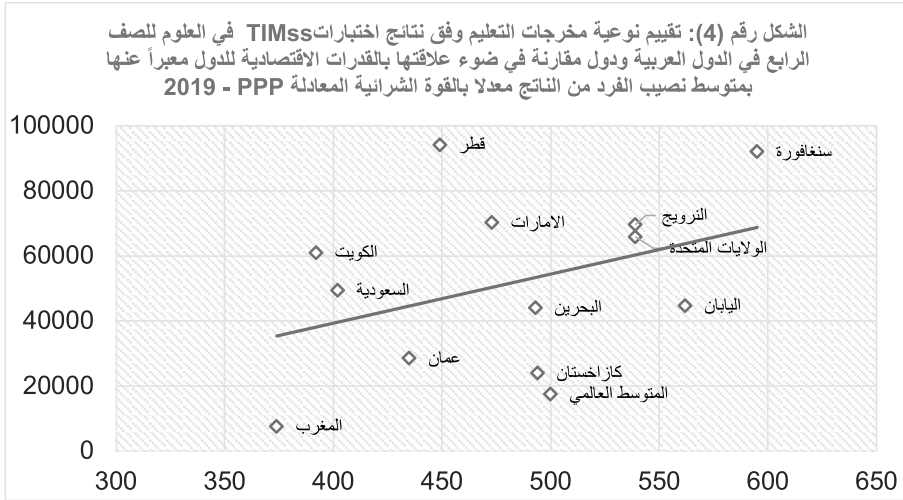
وفيما يتعلق بفئة الشباب فقد بلغت هذه النسبة للفئة 15-24 نحو 26.2 % وهي نسبة منخفضة يمكن تفسيرها بوجود الجزء الأكبر من هذه الفئة على مقاعد الدراسة في حال الكويت بالإضافة إلي أسباب أخرى، وهو ما يتأكد بارتفاع هذه النسبة إلى نحو 80.7 % للفئة (25+) وذلك للعام 2019 كما يوضح ذلك الجدول رقم (8).

جدول (8): معدل مشاركة القوى العاملة في الكويت وفق الفئات العمرية للعام 2019 (%)

المعدل	الفئة
73.6	الفئة العمرية +15
74.97	الفئة العمرية 15-64
26.27	الفئة العمرية 15-24
80.66	الفئة العمرية +25

المصدر: ILO, 2021.

فيما يتعلق بتحليل الجانب النوعي للمعروض في سوق العمل الكويتي أو لطبيعة نوعية مخرجات العملية التعليمية في الكويت، يمكن الاسترشاد بنتائج تقييم نوعية التعليم المستندة بدورها لنتائج اختبارات TIMSS التي تم الإعلان عن أحدث نتائجها عام 2019، والتي تقوم بتقييم قدرات الطلاب ومعارفهم في الصفين الرابع والثامن في مجالي العلوم والرياضيات، حيث جاءت الكويت متأخرة عن دول مجلس التعاون، والعديد من الدول العربية، ودول المقارنة التي ينتمي بعضها لتصنيفات تنموية أقل من تلك التي تتموضع فيها الكويت، لاسيما وفق معيار متوسط دخل الفرد. وللتدليل على ذلك فقد تم السعي لإيجاد مدى انعكاس القدرات الاقتصادية للدولة معبرا عنها بدلالة متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، ونتيجة التقييم لاختبارات TIMSS للكويت وعدد من دول المقارنة (IEA, 2021). حيث يظهر أن الكويت جاءت في أعلى الشكل نسبياً كما جاءت أكثر ميلاً لجانبه الأيسر، ما يعني أنها تمتلك موارد عالية (بدلالة دخل الفرد) مقابل إنجاز منخفض في نوعية مخرجات العملية التعليمية، في حين يوضح الشكل أن دولاً مثل اليابان والبحرين وكازخستان أقل دخلاً لكنهم أعلى إنجازاً في نوعية التعليم (الشكل رقم 4).



IEA, 2021 - TIMSS - 2019

الطلب على العمالة: واقع تطور النمو الاقتصادي ومساره ومدى غناه بالوظائف:

حققت الدول العربية نمواً قدره نحو 3.9% كمتوسط سنوي للفترة 1990 - 2019 الذي تجاوز المتوسط العالمي الذي يبلغ 3.6% لذات الفترة. إلا أنه لم يؤد إلى توفير المزيد من فرص العمل. حيث بقيت البطالة في الكويت مرتفعة نسبياً (الجدول رقم 9) (IMF, 2021).

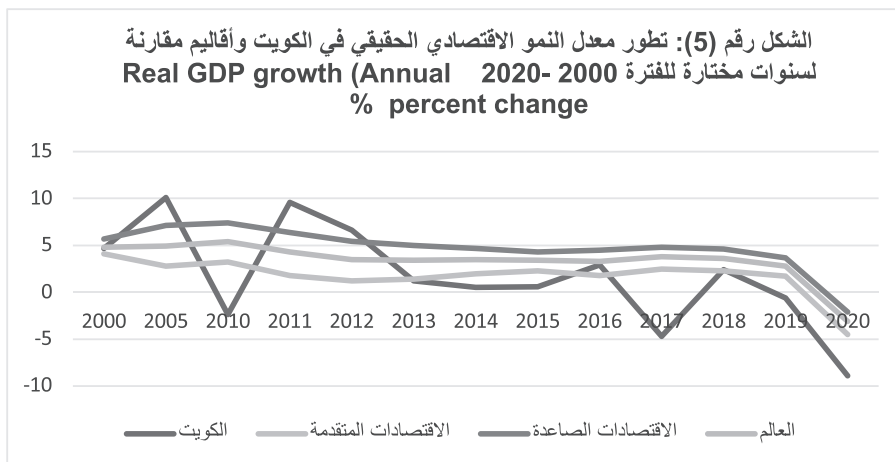
جدول (9): تطور وتقديرات النمو الحقيقي في الناتج المحلي الإجمالي للكويت وعدد من الأقاليم لسنوات مختارة للفترة 2000 – 2022 (%)

الدولة/العام	الكويت	الاقتصادات المتقدمة	الاقتصادات الصاعدة	العالم
2000	4.7	4.1	5.7	4.8
2005	10.1	2.8	7.1	4.9
2010	-2.4	3.2	7.4	5.4
2011	9.6	1.8	6.4	4.3
2012	6.6	1.2	5.4	3.5
2013	1.2	1.4	5	3.4
2014	0.5	2	4.7	3.5
2015	0.6	2.3	4.3	3.4
2016	2.9	1.8	4.5	3.3
2017	-4.7	2.5	4.8	3.8
2018	2.4	2.3	4.6	3.6
2019	-0.6	1.7	3.7	2.8
2020	-8.9	-4.5	-2.1	-3.1
2021	0.9	5.2	6.4	5.9
2022	4.3	4.5	5.1	4.9

المصدر: IMF, 2021. https://www.imf.org/external/datamapper/NGDP_RPCH@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD/KWT

ويشير الجدول (9) الذي يرصد النمو في الناتج الحقيقي في الكويت وعدد من الأقاليم المقارنة، للفترة 2000 – 2020 مع تقديرات للعامين 2021، 2022 إلى ملاحظة حدة تقلبات النمو المحقق في الكويت (ارتفاعاً وانخفاضاً) الذي يعبر عنه بقيمة الانحراف المعياري للملاحظات المرصودة، وهو تحدٍ إضافي يواجه الاقتصاد وقدرته على النمو والتنبؤ، وهو ما يعود لينعكس على قدرته على خلق الوظائف.

وتظهر التقديرات للعامين 2020، 2021 التداعيات السلبية لجائحة كوفيد وتقلبات أسعار النفط على هذا النمو، مع اتجاهها للتحسن في العام 2022 (الشكل رقم 5).



المصدر: IMF, 2021. https://www.imf.org/external/datamapper/NGDP_RPCH@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD/KWT

المحور الثالث

تحديات زيادة مستويات التشغيل للشباب بالكويت

إن تعرف الأسباب الرئيسية المؤدية إلى إشكالية البطالة لدى الشباب بالمجتمع الكويتي ترجع في مجملها إلى اختلال وقصور واضح للعناصر الهيكلية للاقتصاد الكويتي ذات العلاقة بديناميكية سوق العمل والتوازن بين فرص العرض والطلب على العمالة، مما يؤدي إلى بروز البطالة بين الشباب وتزايد كبير لقوائم الانتظار لدى جهات التشغيل متمثلة في ديوان الخدمة المدنية والهيئة العامة للقوى العاملة في الكويت. لقد مثلت هذه الإشكالية تحدياً كبيراً لصناع القرار في مجتمع صغير كالكويت، وشكلت أزمة اقتصادية واجتماعية خانقة كبرت مع الوقت في بلد يتمتع بوفرة مالية كبيرة، ونمو اقتصادي مرتفع، وفائض كبير بالوظائف بالقطاع الخاص تشغلها عمالة وافدة، وإن كان وجود هذه الأعداد الكثيفة من العمالة الوافدة مقبولاً مع بداية تأسيس الدولة حيث عانت خلالها من ندرة سكانية وأفراد أقل تأهيلاً لتلبية احتياجاتها التنموية، ولإدارة الأنشطة الاقتصادية المتنوعة والمتزايدة، إلا أن الكويت قد تجاوزت المرحلة الأولى من بناء الدولة وتأسيسها وتدعيم بنيتها الاقتصادية بالاعتماد شبه الكلي على العمالة الوافدة بالقطاعين العام والخاص، ومع توافر قوة عمل وطنية مؤهلة قادرة على المساهمة في إدارة التنمية بمؤسسات القطاع العام، وحققت نجاحات عديدة، فإن هناك فرصة حقيقية ماثلة أيضاً أمام هذه القوة من العمالة الوطنية للمشاركة في إدارة مجموعة مختارة من الوظائف الإدارية والفنية والخدمية المساندة في مؤسسات القطاع الخاص بالمرحلة الحالية. إن إتاحة هذه الفرصة يستلزم مزيداً من الإعداد والتدريب والتأهيل لقوة العمل الوطنية بهدف رفع نسبة التشغيل لهم بالقطاع الخاص وتجنب ارتفاع معدلات البطالة لدى الشباب الكويتي.

إن تعرف أبرز التحديات الاقتصادية والاجتماعية ذات الارتباط بإشكالية بطالة الشباب بالمجتمع الكويتي سوف يساعد صناع القرار على إعداد الإستراتيجيات لمواجهة هذه الإشكالية وفهم كيفية تفاعلها مع الاقتصاد وسوق العمل، وإلى جانب

الطلب يعد النمو الاقتصادي من أهم محددات التشغيل، كما أن توفير البيئة المناسبة للنمو الاقتصادي يساعد في مواجهة تنامي معدلات بطالة الشباب في المجتمع الكويتي بالمستقبل.

ولعل من أهم التحديات ذات العلاقة المباشرة بالاختلالات الهيكلية للاقتصاد الكويتي التي تسارع من معدلات النمو لبطالة الشباب في الكويت، وتحد من مستويات التشغيل ذات الارتباط لهم بسوق العمل بالقطاع الخاص ما يمكن إدراجه وإيضاحه في أربعة تحديات رئيسية هي:

أولاً - كفاءة سوق العمل.

ثانياً - الاختلالات المصاحبة للتركيبة السكانية والعمالة.

ثالثاً - كفاءة أنشطة التعليم والتدريب.

رابعاً - القابلية للتوظيف بالقطاع الخاص.

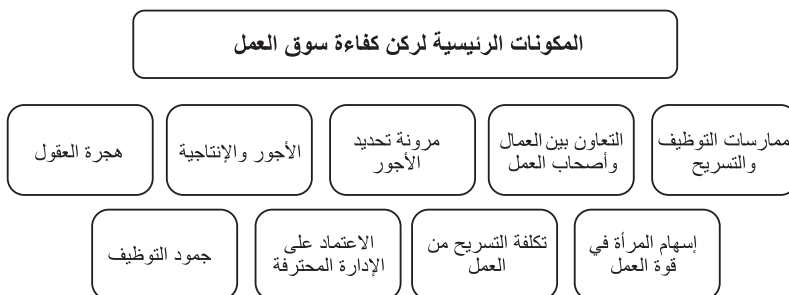
وسيتم التشخيص والتحليل لهذه التحديات الرئيسية، وبيان أبرز المؤشرات المرتبطة بها التي تمثل في أوضاعها الراهنة أزمة كبيرة، وتحدياً أمام صناع القرار في الكويت.

أولاً - كفاءة سوق العمل الكويتي:

نظراً لأهمية سوق العمل ودوره في تنظيم مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية وإدارتها، سيتم تحليل هذا العنصر بشكل مفصل وفهم آثاره المباشرة على بطالة الشباب في الكويت. فمن المعلوم أن النشاط الاقتصادي يتأثر في الدولة بتنظيم سوق العمل، ويعد سوق العمل هو الموقع والمكان الأساسي لاختيار العمالة واستقطابها وتشغيلها بشقيها المحلي والوافدة؛ لذا تركّز الدراسات الاقتصادية على تحليل معطياته واختبار قدرته على التشغيل والاستخدام لقوة العمل بين أوجه قطاعاته وأنشطته الاقتصادية.

يُعرّف المنتدى الاقتصادي العالمي كفاءة سوق العمل بأنه أحد الأركان الرئيسية لما يسمى «مجموعة معززات الكفاءة»، وهي مجموعة من المحاور التي يتم على أساسها عمل مقارنات وتصنيفات بين مختلف الاقتصاديات الإقليمية والعالمية. ويمثل مؤشر كفاءة سوق العمل الركن السابع في هذه المجموعة التي تؤثر على تنافسية الاقتصاد ككل، حيث تعد هذه الكفاءة شرطاً مهماً لفعالية توزيع قوة العمل على أفضل سبل استخدامها بين مختلف مجالات النشاط الاقتصادي وبشكل دقيق (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018). ويبين الشكل رقم (6) مكونات مؤشر كفاءة سوق العمل التي تساهم بشكل مباشر في تحسين كفاءة السوق. ويتكون هذا المؤشر من تسعة مؤشرات فرعية تقيس فعالية القوة العاملة، ومدى توافر المديرين ذوي الخبرة والكفاءة في السوق، والعلاقة بين الأجور والإنتاجية، وطبيعة أثر هجرة الكفاءات إلى الخارج على اقتصاد الدولة المحلي، ومرونة سوق العمل في توجيه القوى العاملة وتوزيعها على القطاعات الاقتصادية كافة بالشكل الأمثل (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018).

الشكل (6): المكونات الرئيسية لركن كفاءة سوق العمل



ويبين الشكل (6) أن هناك العديد من العناصر تسهم في رفع كفاءة سوق العمل منها ممارسات التوظيف والتسريح. بالإضافة إلى أهمية هذه العناصر في تحسين كفاءة سوق العمل لكي يتسم بالمرونة اللازمة التي تسمح له بنقل الموارد البشرية العاملة من نشاط اقتصادي إلى آخر بسرعة وبأقل تكلفة ومن دون حدوث أي اضطرابات أو أزمات عمالية أو اجتماعية. والجدير بالإشارة، أن منهجية قياس كفاءة سوق

العمل التي تحتسب وفق محورين أساسيين وهما: محور مرونة سوق العمل ومحور الاستخدام الكفؤ للمواهب، قد طرأ عليها تغيير في تقرير التنافسية 2020/2019 (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018). ونستعرض ونحلل هنا بشيء من التفصيل عدداً من المؤشرات الخاصة بسوق العمل بهدف تقييم كفاءة سوق العمل الكويتي، ومدى انعكاس مؤشرات بشكل مباشر على بطالة الشباب بالكويت.

(1) مؤشر «التعاون بين العمال وأصحاب العمل»:

بالإلقاء الضوء على أداء سوق العمل الكويتي فيما يتعلق بالمكونات الفرعية لمؤشر كفاءة سوق العمل، وبالتركيز على مؤشر «التعاون بين العمال وأصحاب العمل»، وهو المؤشر الذي يقيس طبيعة العلاقة (إن كانت «تصادمية» أو «تعاونية») بين العامل وصاحب العمل. يوضح الجدول رقم (10) مؤشر التعاون بين العمال وأصحاب العمل بدولة الكويت.

جدول (10): مؤشر التعاون بين العمال وأصحاب العمل بدولة الكويت

البلد	ترتيب دولة الكويت		قيمة المؤشر
	الترتيب العالمي	الترتيب العربي	
الكويت	54	8	4.5

(تقرير التنافسية العالمي - المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018/2017)

يشير الجدول (10) أن الكويت تحتل مرتبة جيدة في مؤشر التعاون بين العمال وأصحاب العمل بدولة الكويت. وهناك تعاون وثيق بين هيئة القوى العاملة وبين مؤسسات العمل وأصحاب الأعمال في تيسير العمالة الوطنية وتشغيلها وتوفير برامج متعددة ومتنوعة من الدعم المالي والتأميني لجذب وتشغيل العمالة الوطنية وتشغيلها بالقطاع الخاص.

(2) مؤشر «مرونة تحديد الأجور»:

أما فيما يتعلق بمؤشر «مرونة تحديد الأجور»، وهو المؤشر الذي يقيس مدى

قدرة كل مؤسسة على التحكم في عملية تحديد الأجور بشكل منفرد دون الخضوع إلى آليات تفاوض مركزية.

جدول (11): مؤشر مرونة تحديد الأجور بدولة الكويت

البلد	ترتيب دولة الكويت لعام 2018/2017		قيمة المؤشر
	الترتيب العالمي	الترتيب العربي	
الكويت	72	9	4.8

(تقرير التنافسية العالمي - المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018/2017)

يوضح الجدول (11) أن الكويت حققت نتائج جيدة في هذا المؤشر إلا أنه من المؤمل أن يتحسن هذا المؤشر كونه مرتبطاً بعنصر مهم، وهو تأمين حقوق العمالة، وتحديد أجورها المناسبة وفقاً لتنافسية السوق، كما يحقق مبدأ عدالة الأجور بعيداً عن جنسية العامل، وتتحدد قيمة الأجر وفقاً لمعيار الكفاءة، الأمر الذي يسهم في جذب العمالة الوطنية للعمل بالقطاع الخاص، لاسيما أن سياسة الدولة قائمة على تشجيع التحاق العمالة الوطنية بهذا القطاع الاقتصادي. كما تقدم الدولة مساهمات متنوعة من الدعم المالي والتأميني لموازاة أجور العمالة الوطنية العاملة بهذا القطاع أسوة بأقرانهم من العاملين بالقطاع العام، مما يساعد على عدم تخفيض حركة تنقل العمالة من القطاع الخاص إلى العام، ومواجهة مشكلة التسرب الوظيفي، أو قلة فرص العرض المقدمة للعمالة الوطنية بالقطاع الخاص ذات الارتباط بتدني مستويات الأجور والمكافآت المقدمة من هذا القطاع للعاملين به.

(3) مؤشر «ممارسات التوظيف والفصل»:

يقيس مؤشر «ممارسات التوظيف والتسريح» مدى قدرة مؤسسة العمل على التحكم في عملية التوظيف والتسريح بشكل منفرد دون وجود لقواعد منظمة صارمة يجب الالتزام بها. ويوضح الجدول رقم (12) مؤشر التوظيف والفصل في سوق العمل بالكويت.

جدول (12): مؤشر التوظيف والفصل بدولة الكويت

البلد	ترتيب دولة الكويت لعام 2018/2017		قيمة المؤشر
	الترتيب العالمي	الترتيب العربي	
الكويت	62	7	3.8

(المصدر: تقرير التنافسية العالمي - المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018/2017)

حيث تشير بيانات الجدول (12) أن إجراءات التوظيف والتسريح في القطاع الخاص بالكويت هي من الإجراءات السلسلة على مستوى دول العالم. مع العلم أن مؤشر «التوظيف والفصل»، وهو المؤشر المركب من متوسط ثلاثة مؤشرات فرعية، هي: مدى صعوبة التوظيف (مثل تحديد إذا ما كان يُحظر استخدام عقود محددة المدة في مهام تتسم بالاستمرارية)، ومدى صرامة ساعات العمل (مثل تحديد إذا ما كانت هناك قيود على العمل ليلاً وقيود على العمل في أيام العطلات الأسبوعية)، ومدى صعوبة فصل العاملين (مثل تحديد إذا ما كان على صاحب العمل أن يخطر العامل في حالة فصله عن العمل)، ويؤكد هذا المؤشر أن أنظمة تنظيم التوظيف، خصوصاً توظيف وفصل العاملين من الخدمة في سوق العمل بالكويت، هو من الأنظمة الأقل صرامة في العالم. ويمثل هذا عنصراً مساعداً على جذب العمالة الوطنية وتشجيعها للالتحاق بالقطاع الخاص، حيث إن عملية الاستقطاب والاختيار للتعيين سلسلة، وتعطي الأولوية لتعيين العمالة الوطنية لاسيما أن هناك نظاماً وبرنامجاً سنوياً لنسب التكويت في القطاع الخاص، ويتم مراقبته بشكل دقيق من قبل الهيئة العامة للقوى العاملة.

كما أن حقوق العمالة الوطنية بالقطاع الخاص مكفولة، وعقود العمل تحت رقابة الهيئة، وتمنح الدولة إعانة مالية (بدل تسريح) في حال فصل العامل أو الاستغناء عن خدماته، وذلك إلى حين إيجاد فرصة وظيفية مناسبة له، وكل هذه الحقوق والامتيازات هي جاذبة على التوظيف بهذا القطاع، وتساعد العمالة الوطنية على الاستمرارية، وخفض حركة الدوران الوظيفي، والانتقال بين القطاع الخاص والعام.

(4) مؤشر «تكلفة التسريح من العمل»:

لا يختلف الأمر كثيراً فيما يتعلق بالنسبة لمؤشر «تكلفة فائض العمالة»، وهو المؤشر الذي يقيس مدى ثقل التكاليف التي تتحملها المؤسسات كلما احتاجت إلى تسريح أي عمالة زائدة. وتتضمن هذه التكاليف كل ما هو مرتبط باشتراطات الإخطار المسبق، ومكافآت نهاية الخدمة، والغرامات المستحقة عن فصل الموظف، وكلها تُحسب في شكل أسابيع من راتب العامل المعني بالتسريح. ويوضح الجدول رقم (13) مؤشر تكلفة التسريح من العمل في الكويت.

جدول (13): مؤشر تكلفة التسريح من العمل بدولة الكويت

البلد	ترتيب دولة الكويت لعام 2018/2017		قيمة المؤشر
	الترتيب العالمي	الترتيب العربي	
الكويت	118	11	28.1

(المصدر: تقرير التنافسية العالمي - المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018/2017)

يشير الجدول (13) إلى أن الكويت تحتل مرتبة متدنية في هذا المؤشر ما يدل على الارتفاع النسبي في تكلفة تسريح العمالة الزائدة، وذلك بالمقارنة بالمستويات العالمية. ولعل الانخفاض بمستوى هذا المؤشر يُعنى بشكل خاص بالعمالة الوافدة أكثر مما يُعنى بالعمالة الوطنية التي تخضع لنظام تأميني شامل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مقارب للعمالة الوطنية بالقطاع العام، ومع ذلك يجب مراجعة هذا المؤشر بين الحين والآخر، وذلك للمتغيرات والمستجدات التي تشهدها حركة التقدم والتوظيف والأجور بهذا القطاع الاقتصادي. كما أن حقوق العمالة الوطنية والوافدة بهذا القطاع تخضع إلى مراقبة هيئة القوى العاملة التي تتخذ العديد من الإجراءات في حل المشاكل بين العامل وصاحب العمل ولديها خبرة طويلة بهذا المجال.

(5) مؤشر «أثر الضرائب على حوافز العمل»:

يقيس هذا المؤشر أثر الضرائب على حوافز العمل، ويعطي المؤشر نتائج على مدى ملاءمة النظام الضريبي بالدولة وتأثير ذلك على الأجور.

جدول (14): مؤشر أثر الضرائب على حوافز العمل بدولة الكويت

البلد	ترتيب دولة الكويت لعام 2018/2017		قيمة المؤشر
	الترتيب العالمي	الترتيب العربي	
الكويت	40	6	4.3

(المصدر: تقرير التنافسية العالمي - المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018/2017)

ويوضح الجدول رقم (14) أن الكويت احتلت مرتبة مرتفعة عالمياً في الأثر الإيجابي لهذا المؤشر. ويعود السبب في ذلك إلى انعدام ضريبة الدخل في الكويت سواء للعمالة الوطنية أو الوافدة، والذي يُعد عنصراً جاذباً آخر للعمالة الوطنية على الالتحاق في المهن والوظائف المناسبة لها بهذا القطاع (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018).

(6) مؤشر «الأجور والإنتاجية»

يقيس مؤشر «الأجور مقابل الإنتاجية»، مدى التناسب بين حجم الأجر ومستوى الأداء الإنتاجي للعامل.

جدول (15): مؤشر الأجور مقابل الإنتاجية بدولة الكويت

البلد	ترتيب دولة الكويت لعام 2018/2017		قيمة المؤشر
	الترتيب العالمي	الترتيب العربي	
الكويت	113	10	3.3

(المصدر: تقرير التنافسية العالمي - المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018/2017)

ويوضح الجدول (15) أن ترتيب الكويت متدنٍ بهذا المؤشر، وذلك نظراً لكون الأجر غير مرتبط بالإننتاجية، لذلك نلاحظ أن الإنتاجية هي الأقل تماشياً مع الأجر عند مقارنة رتبة الكويت بالمستوى العالمي والعربي، وتمثل هذه الظاهرة أحد المعوقات الرئيسية لتحقيق كفاءة سوق العمل بالكويت، وانعكاس ذلك على استقطاب المواهب الشابة من العمالة الوطنية للعمل بالقطاع الخاص. أو يقلل من فرص مشاركتها ونموها، لذا يتطلب من مؤسسات القطاع الخاص إتاحة مرونة أكبر وأجور أفضل للحفاظ على رأس المال البشري، وعلى وجه الخصوص العمالة الوطنية من خلال آليات للدعم المالي، وسياسة مقرة للحوافز التي تربط الأجر بالإنتاجية، والتي تساعد على جذب المزيد من العمالة الوطنية للالتحاق بالقطاع الخاص(المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018).

(7) مؤشر «الاعتماد على الإدارة المهنية»:

يقيس مؤشر «الاعتماد على الإدارة المهنية» مدى التزام المؤسسات بتعيين الأشخاص ذوي الكفاءة في المناصب العليا بصرف النظر عن اعتبارات المحسوبية والعلاقات العائلية.

جدول (16): مؤشر الاعتماد على الإدارة المهنية بدولة الكويت

قيمة المؤشر	ترتيب دولة الكويت لعام 2018/2017		البلد
	الترتيب العربي	الترتيب العالمي	
3.4	11	122	الكويت

(المصدر: تقرير التنافسية العالمي - المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018/2017)

ويشير الجدول رقم (16) أن الكويت تحتل مرتبة متدنية في الترتيب العالمي لهذا المؤشر، ومن مظاهر ذلك تفاقم ظاهرة تعيين القيادات ليس حسب الاختصاص والكفاءة والخبرة والأولوية، وإنما حسب العلاقات الخاصة والعائلية والمصالح الضيقة. ومن شأن ذلك أن يتعارض مع متطلبات كفاءة سوق العمل، وكذلك مع

مبادئ الكفاءة والإنتاجية، وهذا بدوره يؤدي إلى تفشي ظاهرة الشعور بالظلم والغبن لدى العاملين خاصة المرشحين منهم لتولي المنصب القيادي نظراً لتخطيه في الترقية، ويمثل ذلك تهديداً لمفهوم العدالة والمواطنة المتساوية. ناهيك عن عدم وجود قيادات عمل محترفة بشكل واسع سواء في مؤسسات القطاع العام أو الخاص (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018). وقد ينعكس على مسألة الطلب على التوظيف الاحترافي وجاذبيته بسوق العمل الكويتي، وعلى الأخص استخدام عمالة خارجية محترفة ومن شأن ذلك أن يخفض من مستوى التنافسية ويجذب المؤهلين من العمالة الوطنية لسوق العمل.

(8) مؤشر «هجرة العقول»:

يقيس مؤشر «هجرة العقول»، مدى قدرة سوق العمل على استيعاب أصحاب الكفاءات العالية، ومن ثم الاحتفاظ بهم داخل الاقتصاد المحلي وعدم اجتذابهم للعمل في دول أخرى.

جدول (17): مؤشر هجرة العقول بدولة الكويت

البلد	ترتيب دولة الكويت لعام 2018/2017		قيمة المؤشر
	الترتيب العالمي	الترتيب العربي	
الكويت	36	7	3.6

(المصدر: تقرير التنافسية العالمي - المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018/2017)

يشير الجدول رقم (17)، إلى أن الكويت تحتل مرتبة جيدة في الترتيب العالمي في هذا المؤشر، وهذا ما يؤكد أن بيئة العمل في سوق العمل الكويتي بيئة غير طارئة للكفاءات العالية. ومع هذا فإن سوق العمل الكويتي غير جاذب ومشجع بالصورة المطلوبة لتشغيل القيادات الإدارية والفنية المحترفة، وذلك مع وجود أسواق قريبة بدول مجلس التعاون الخليجي لها قدرة كبيرة على جذب الخبرات المتخصصة،

وخاصة من العمالة الأجنبية والعربية على السواء وفقاً لأجور وبيئة عمل تنافسية.

(9) مؤشر «إسهام المرأة في قوة العمل»:

يقيس مؤشر «إسهام المرأة في قوة العمل»، نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة مقارنة بالرجل.

جدول (18): مؤشر مشاركة المرأة في القوى العاملة بدولة الكويت

البلد	ترتيب دولة الكويت لعام 2018/2017		قيمة المؤشر %
	الترتيب العالمي	الترتيب العربي	
الكويت	115	1	0.58

(المصدر: تقرير التنافسية العالمي - المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018/2017)

يشير الجدول رقم (18) إلى أن الكويت قد جاء ترتيبها بالمركز الأول عربياً في مؤشر مشاركة المرأة في القوى العاملة، مما يدل على مشاركة كبيرة للمرأة الكويتية في سوق العمل، وتبلغ نسبة مشاركتها بقوة العمل الوطنية حوالي 55 %، وهي بذلك تفوق نسبة الذكور في القطاع العام، كما تقلدت المرأة الكويتية العديد من المراكز والمناصب بقطاع الإدارة العامة وغيره، وهذا المؤشر يؤكد على أن فرص الاستخدام والتشغيل للمرأة الكويتية في قطاعات العمل كافة متوافرة، وتتناسب مع إمكانيات المرأة الكويتية وقدراتها، كما يدل المؤشر على أن فرص العمل مستقبلاً للمرأة الكويتية ستكون أوسع وخاصة للمؤهلات علمياً منهن، وهو ما سوف يشكل ضغطاً على سوق العمل، ووفقاً للمعطيات الحالية للتشغيل ستكون نسبة التعتل لدى الإناث أكبر من الذكور خاصة من أصحاب التأهيل العلمي منهم.

والخلاصة وبعد استعراض وتحليل مختلف المكونات الفرعية لكفاءة سوق العمل الصادر من المنتدى الاقتصادي العالمي، وفيما يتعلق بحالة سوق العمل بالكويت - أن هنالك إشكاليات متعددة مصاحبة لسوق العمل بالكويت، وتمثل صعوبات وتحديات تحد من كفاءة هذه السوق، وتمثل عقبة نحو تطويره واستقطابه للعمالة

الوطنية بالقطاع الخاص مستقبلاً، ويبطئ من وتيرة التشغيل، وينعكس بصورة مباشرة على ظاهرة البطالة بشكل عام، وبطالة الشباب بشكل خاص، ويتطلب ضرورة إجراء إصلاحات واسعة وجذرية في مختلف المجالات الخاصة بكفاءة سوق العمل للوصول لمؤسسة متجانسة الخصوصية والمعايير، كما هو الوضع في العديد من أسواق الدول المتقدمة. ولعل من أبرز التحديات التي تواجه سوق العمل بالكويت، وتحد من كفاءته، وتلقي بظلالها على مسألة التشغيل للعمالة الوطنية، وتساهم في بروز العديد من الإشكاليات المصاحبة لظاهرة تنامي البطالة، وبطالة الشباب بشكل خاص، التحديات الأساسية الآتية:

(1) التحدي الخاص بتجزئة سوق العمل بالكويت وبوجود ثنائية فيه ما بين القطاع العام والقطاع الخاص، وما بين العمالة المواطنة ونظيرتها الوافدة، لذا تُعدّ التجزئة العميقة لسوق العمل الكويتي مكلفة بالمفهوم الاقتصادي، وتتعارض مع الاستهداف المزدوج لتعظيم منافع تشغيل عنصر العمل من جانب، وتقليص تكاليف استعمال هذا العنصر في العملية الإنتاجية بمؤسسات القطاع الخاص إلى حدها الأدنى ما بين عمالة كويتية ووافدة، وهما اللذان يمثلان أسواق عمل مختلفة نظراً للاختلافات الجوهرية بينهما فيما يتعلق بالعديد من المميزات المادية والمعنوية، وبالقوانين والتشريعات التي تنظم كلا منهما.

(2) التحدي الخاص بضعف الإنتاجية واختلاف مستوى الأجور: تشير نتائج مسح القوى العاملة إلى أن متوسط ساعات العمل الأسبوعية لقوة العمل الكويتية هي أقل من قوة العمل الوافدة، وذلك على مستوى كل المهن. فتصل أكبر هذه الفروق في أنشطة المهن العلمية والفنية، وينعكس ذلك على مستوى الإنتاجية والعمل مما يقتضي أهمية رفع مستوى إنتاجية قوة العمل الكويتية، وربط ذلك بمستويات عالية من التأهيل والتدريب، وذلك بهدف زيادة حجم مشاركتها في المهن ذات الكثافة الرأسمالية التي تحتاج إلى مهارات وقدرات خاصة.

(3) التحدي الخاص بالتباين في المتطلبات الحرفية والمهنية لسوقي العمل العام

والخاص، من حيث مستويات وحجم الاستخدام وممارسات التوظيف والأجور والإنتاجية أو الاعتماد على الإدارة المحترفة وغير ذلك من مؤشرات خاصة بكافة سوق العمل. ويبدو ذلك واضحاً في هيكل توزيع العمالة بين مواطنة ووافدة بين مختلف الأنشطة الاقتصادية أو بالتركيب المهني لقوة العمل. حيث ينعكس ذلك على العديد من العناصر مثل الأجور وظروف وبيئة العمل وغيرها.

(4) التحدي الخاص بتزايد حجم الاستخدام للعمالة الوافدة بمعدلات أكبر من النمو الاقتصادي. فالنماذج الاقتصادية التي تصاغ لتقرير احتياجات القوى العاملة تعتمد على الاتجاهات المستهدفة في نمو الناتج المحلي الإجمالي وإنتاجية العمل المتوقعة في مختلف الأنشطة الاقتصادية، فهناك علاقة قوية بين القيمة المضافة وتوزيع العمالة، ولكن ذلك لا يستجيب للمعطيات الحالية لسوق العمل بالكويت، فالإحصاءات السكانية وحجم قوة العمل الوافدة تشير إلى زيادتها المطردة التي تتجاوز معدل النمو الاقتصادي، حتى لو كان معدل النمو الاقتصادي سلبياً، وهذا يشير إلى انخفاض في الكفاءة الإنتاجية والتشغيل.

ثانياً - الاختلال المصاحب للتركيبة السكانية والعمالة:

كان لتدفق العوائد النفطية في اقتصاد الكويت منذ مطلع الخمسينيات من القرن الماضي أثر ملحوظ على أداء جميع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية بالكويت، والذي أسهم بهجرة كبيرة لآلاف من العمالة الوافدة من الدول الأجنبية والعربية، وقد انعكس ذلك بصورة واضحة على أوضاع التركيبة السكانية للكويت، من جانب آخر، ارتفع معدل مشاركة هذه العمالة الوافدة في قوة العمل بشكل تدريجي وكبير، ويمكن ملاحظة ذلك بالزيادة الكبيرة التي طرأت على سكان الكويت. ففي عام 1957 كان عدد السكان حوالي (206473) نسمة يشكل الوافدون ما نسبته 45 %، وفي عام 1961 بلغ عدد السكان في الكويت (321621) نسمة، وبلغت نسبة الوافدين 50 % من السكان، وفي تعداد عام 1965 ارتفع عدد السكان إلى (467339) نسمة، وكانت نسبة الوافدين منهم 53 %، وبقيت هذه النسبة شبه ثابتة حتى عام، ثم توالى

الزيادة بشكل مضطرد وبنسبة أحياناً تفوق 6.4% سنوياً. وقد بلغ عدد الوافدين في إحصاءات عام 1999 مليوناً و475 ألف غير كويتي، أي بنسبة تصل نحو 70 % من إجمالي عدد سكان دولة الكويت البالغ نحو مليونين و273 ألف نسمة، في حين آخر ارتفعت نسبة السكان من الكويتيين منذ ستينيات القرن الماضي وبمعدل نمو سنوي ما بين 2.9-4 %. ويقرب عدد سكان الكويت مع نهاية عام 2021 من 5 مليون نسمة حيث يبلغ حوالي 4.627.674 منهم 1.473.261 مواطنين وبنسبة 32 %، والوافدون يبلغ عددهم حوالي 3.154.413 وبنسبة 68% (الديحاني والعنزي، 2000). وقد أجبرت تداعيات جائحة كوفيد-19 على مغادرة أعداد كبيرة من الوافدين، أو عدم قدرة الكثير منهم للعودة نظراً لانتهاء إقامتهم في البلاد، أما من حيث توزيع الوافدين من حيث الجنسية، فإن الجاليات غير العربية تحصد المرتبة الأولى، إذ تمثل الجنسية الهندية أكبر الجاليات غير العربية في الكويت، بينما تمثل الجنسية المصرية أكبر الجاليات العربية في الكويت.

ويتميز هرم السكان في الكويت باختلاف التركيبة العمرية بين المواطنين والوافدين، حيث يمتاز الهرم السكاني الكويتي بارتفاع نسبة الشباب 15-29 سنة، وتبلغ نسبة الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة أكثر من نصف السكان الكويتيين، ومن ثم في حالة انخفاض معدل النمو السكاني مستقبلاً، فإن حركة السكان الكويتيين سوف تدفع بأعداد كبيرة منهم إلى سوق العمل بالمستقبل. أما السكان الوافدون فإن أغلبهم في سن العمل 25-40 سنة، ويشكلون أكثر من 82.3 % من نسبة القوة العاملة بالكويت، في حين يمثل الكويتيون 18 % من حجم قوة العمل، ومع أن القوة البشرية الكويتية تشكل 30 % من سكان الدولة، فإنّ النشيطين اقتصادياً منهم فقط 49.7 % من الذكور و38.89 % من الإناث (الموسى وكيث، 2012). حيث ما زالت نسبة كبيرة من الكويتيين غير نشيطين اقتصادياً، وهم خارج قوة العمل مثل شرائح الطلبة وربات البيوت والمتقاعدين عن العمل، وتشير البيانات السابقة إلى أن المجتمع الكويتي مجتمع شاب فتي تمثل فئة الشباب نسبة كبيرة منه. كما يبرز دور أكبر لمشاركة المرأة الكويتية بسوق العمل حالياً ومستقبلاً، حيث تبلغ مشاركتها الحالية 55 % من قوة العمل الكويتية (الجهاز المركزي للإحصاء، 2021).

أما على مستوى قوة العمل بالقطاع الخاص فيبلغ حجم قوة العمل الكويتية بهذا القطاع 73,303 ألف عامل بنسبة مشاركة 9.6 %، وبشكل متساو بين الذكور والإناث. أما العمالة الوافدة فيبلغ حجم مشاركتها 1,624,835 بنسبة مشاركة 94 %. وتتركز قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي، ويبلغ حجم العمالة الوطنية بالقطاع العام 323.358 ألف عامل، بنسبة 89.9 % مقابل 10.1 % لقوة العمل الوافدة بهذا القطاع. وبناء على معدل تشغيل 30 % لقوة العمل الوطنية (نسبة العمالة للسكان) ومع معدل نمو سكاني 2.5 %، فإن أعداد العمالة سترتفع من 323.358 ألف موظف سنة 2020 إلى حوالي 845 ألف عامل سنة 2035، أي ما يقارب إتاحة 14000 فرصة وظيفية سنوياً، أي إيجاد 200 ألف وظيفة جديدة للإبقاء على سوق العمل في حال تشغيل تام (المناور، 2021).

جدول (19): نسبة مشاركة قوة العمل الكويتية في القطاعات الاقتصادية الرئيسية

النسبة المئوية					
الخدمات		الصناعة		الزراعة	
2017	2010	2018	2010	2018	2010
66.0	81.8	30.2	14.4	3.8	3.8

(المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2019)

تشير بيانات الجدول رقم (19) إلى أن قوة العمل الكويتية بقطاعات العمل الرئيسية مثل الزراعة/الصناعة/الخدمات إلى أن العمالة الوطنية في قطاع الزراعة تبلغ نسبتها 3.8 %، وهي ثابتة خلال الأعوام 2010 و2018، بينما ارتفعت مشاركتها في القطاع الصناعي من 14.4 % إلى 30.2 %، وانخفضت في قطاع الخدمات من 81.8 % إلى 66.0 % لذات الفترة، ويستحوذ قطاع الخدمات على أكبر نسبة من قوة العمل الكويتية، لذا فإن أي سياسة سكانية وعمالية مستقبلية يجب أن تهتم برفع نسبة مشاركة القوى العاملة الكويتية بالأنشطة الاقتصادية الرئيسية في البلاد.

وفيما يتعلق بالتركيب المهني لقوة العمل الكويتية في القطاع الخاص، والذي يعكس مستويات ومهارات قوة العمل وتوزيعها بين الأنشطة الاقتصادية الرئيسية بهذا القطاع، وتشير البيانات الصادرة من الإدارة العامة للإحصاء لعام 2019 إلى أن نسب الذين يفضلون العمل في القطاعات المختلفة في الكويت هي كما يأتي: تجارة الجملة والتجزئة 26.4 %، والأنشطة المالية 14 %، والأنشطة العقارية 19.7 %، والصناعات التحويلية 10.4 %، أما بقية القطاعات الاقتصادية الأخرى فنسبتها منخفضة، وهي دون 6 %.

أما الأنشطة الاقتصادية الكبرى الأخرى كالتشييد والبناء والزراعة والنقل والإقامة والمطاعم وغيرها، فإن قوة العمل الوافدة مشاركتها بها أكبر، وغالباً ما تكون هذه الوظائف والمهن لعمالة من المستويات التعليمية الدنيا نظراً لطبيعة أعمال هذه القطاعات الاقتصادية الهامشية، حيث تمثل قوة العمل الوافدة غير المؤهلة تعليمياً ما نسبته 40 % من قوة العمل الوافدة بالكويت.

أبرز التحديات ذات العلاقة بالتركيبة السكانية والعمالة:

هناك العديد من التحديات التي تواجه دولة الكويت لتعديل اختلال التركيبة السكانية وتصحيح أوضاع العمالة الوافدة في الاقتصاد الكويتي، مما قد يساهم في الحد من البطالة لدى الشباب، وهي كما يأتي:

1) الانتقال من رأسمال بشري متواضع إلى مستدام: من المعلوم بأن سوق العمل بالكويت مجزأً بين قطاع عام وخاص، وكويتي ووافد، ويبرز ذلك التجزؤ في فروقات الأجور بين الكويتيين والوافدين، وبين الكويتيين في القطاعين العام والخاص، لذا فهو لا يتماشى مع مفهوم الانتقال من رأسمال بشري متواضع إلى رأسمال بشري مستدام، ومع أن العمالة الكويتية ذات تأهيل علمي عالي في الأغلب، فهي لا تتمتع بمخزون مهاري عالٍ يتناسب مع إمكانية شغلها لوظائف بالمستقبل بالقطاع الخاص، نظراً لتدني مستوى المهارات والقدرات الخاصة لديها، ويوقعها في دائرة البطالة الهيكلية، ويمكن ملاحظة أوضاع قوة العمل الوطنية الحالية من خلال طبيعة توزيعها بين أقسام الأنشطة الاقتصادية المختلفة بهذا القطاع.

(2) **التعيين الوهمي للعمالة الوطنية:** عدم التزام بعض مؤسسات القطاع الخاص بنسب التكوين للعمالة الوطنية، أو ما يسمى بالتعيين الوهمي للعمالة الوطنية، أي استكمال نسب التكوين عددياً دون التزام العمالة الوطنية بأي واجبات أو مهام عمل محددة بالمؤسسة، مما يعني هدراً لفرص وجهود الاستثمار البشري لقوة العمل الوطنية بهذا القطاع، وتحسين مستوى مشاركتها الحقيقية ورفع إنتاجية العمل لديها. ومن جانب آخر هو فقد وهدر للتعليم والتدريب الذي تلقتة هذه العمالة الوطنية.

(3) **تحسين مشاركة العمالة الوطنية بسوق العمل:** ارتفعت نسبة مشاركة العمالة الوطنية بسوق العمل خلال العقود الماضية، حيث كانت نسبتها 24.9 % في عام 1996 وزادت إلى 27 % في عام 2000، ثم وصلت في عام 2021 إلى حوالي 40 %. وترجع هذه الزيادة إلى دخول أعداد كبيرة من الشباب لقوة العمل، وذلك كون المجتمع الكويتي هو مجتمع شاب فتي، ودخول الفئة العمرية ممن هم في عمر 15 فأكثر إلى سوق العمل (المناور، 2021). أما الأمر الآخر فيرجع إلى ارتفاع مشاركة النساء بقوة العمل خاصة المؤهلات علمياً منهم، حيث تبلغ نسبتهم حوالي 55 % من قوة العمل الكويتية. إن ارتفاع مشاركة الكويتيين بقوة العمل، وتحديدًا في القطاع العام، لها العديد من التبعات منها اتجاه معدل البطالة للارتفاع، نظراً لضيق فرص التوظيف في القطاع العام، وذلك لأفواج كبيرة قادمة من الشباب، والداخلين لسوق العمل للمرة الأولى حيث يتطلب الأمر توفير فرص عمل جديدة لحوالي 14.000 شاب سنوياً، مما يتطلب البحث عن مصار أخرى للتوظيف بالقطاع الخاص وتبني سياسة إحلال صارمة بهذا القطاع.

(4) **الاستخدام غير المبرر للعمالة الوافدة:** هناك استخدام غير مبرر للعمالة الوافدة خاصة من أصحاب المؤهلات العلمية الدنيا، وذلك من خلال التوسع في الأنشطة غير الإنتاجية أي الاستهلاكية، والتي يعد الكثير منها فائضاً عن احتياجات السوق، وينعكس ذلك على التوسع في إصدار التراخيص التجارية

دون ضوابط، والتي تستخدم عمالة مكثفة أو من خلال إصدار تراخيص تجارية وهمية واستخدام عمالة هامشية تترك حرة للعمل في السوق المخفي (الجهاز المركزي للإحصاء، 2020).

لذا فإن سياسات الحكومة الخاصة بالتشغيل بالقطاع الخاص تتطلب التصحيح لزيادة مشاركة التحاق المواطنين بالقطاع الخاص تدريجياً، وذلك من خلال دعم إستراتيجية إعادة هيكلة القوى العاملة وتوطينها في هذا القطاع الحيوي، وتغيير علاقة الرفاهية والتكلفة الموجهة للمواطنين، إضافة إلى إدراج حزمة من القوانين والتشريعات لمواجهة ظاهرة تنامي البطالة لدى الشباب وسرعة توظيف المواطنين في هذا القطاع الاقتصادي الحيوي.

ثالثاً - كفاءة أنشطة التعليم والتدريب:

يُعتبر التعليم والتدريب من أهم أشكال الاستثمار في رأس المال البشري، والاستثمار المادي يسير جنباً إلى جنب مع الاستثمار بالموارد البشرية، والمجتمعات التي تغفل هذه الصيغ للاستثمار قد لا تكون ذات كفاءة في عملية التنمية الاقتصادية، فقد حققت سنغافورة وكوريا وهونج كونج وماليزيا نمواً اقتصادياً سريعاً، لتبنيها إستراتيجية استثمارية متوازنة، اشتملت في آن واحد على التعليم وعلى زيادة رأس المال المادي ونقل التكنولوجيا؛ لذا فإن معدلات البطالة فيها منخفضة قياساً بالدول النامية الأخرى (الشراح، 2008).

وتقوم المؤسسات التعليمية والتدريبية بدور كبير لتوفير رأس المال البشري الذي يمثل المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري مؤثراً في عملية الإنتاج، لذا تسعى العديد من الدول إلى تنميته عن طريق تحسين المؤشرات الثلاثة للتنمية البشرية المتمثلة في التعليم والصحة والرفاه الاقتصادي (الدخل) (لوصيف وجدو، 2017).

وقد شهد التعليم في الكويت نقلة نوعية وكمية منذ حقبة الستينيات من القرن الماضي، فقد تطورت أعداد المدارس والمتعلمين بجميع المراحل الدراسية، وبلغت

نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي والمتوسط 100 % والثانوي 95 %، وتم توجيه المزيد من الاهتمام إلى التعليم الجامعي والتطبيقي، حيث يبلغ أعداد الطلبة بالتعليم الجامعي والعالي بالكويت على ما يربو من 60.000 ألف طالب بالقطاع الحكومي (الإدارة العامة للإحصاء، 2021). والذي شهد نمواً بتأسيس عدد من الكليات النوعية والمعاهد العليا. وقد صدر لاحقاً مرسوم أميري رقم 76 في أغسطس 2019 بتأسيس جامعة حكومية ثانية هي جامعة عبدالله السالم. وفيما يخص النمو بمؤسسات التعليم بالقطاع الخاص بمستواه العام والعالي، فقد شهد هذا القطاع أيضاً نمواً متميزاً من خلال تأسيس العديد من الجامعات والكليات النوعية. ويحوي هذا القطاع حالياً على ما يربو من 9 جامعات نوعية تلبي جميع احتياجات سوق العمل بالكويت.

وقد شكلت هذه الجامعات والمعاهد العليا القاعدة الأساسية للتنمية البشرية في الكويت، وذلك بما ترفده من مخرجات تعليمية وتدريبية لسوق العمل، ويمثل الارتفاع في الإقبال على التعليم بشكل عام وعلى التعليم العالي بشكل خاص الطلب المتزايد على التعليم الذي يرتبط بالعائد الاقتصادي والاجتماعي، ويعكس حجم العرض من العمالة المتعلمة والتوظيف القادم لها مستقبلاً، غير أن مؤشر الطلب على المتعلمين بالقطاع الحكومي يشير إلى أن هذا القطاع قد استوفى احتياجاته الوظيفية بشكل كبير ولأقسامه الوظيفية كافة ما عدا أقسام التعليم والصحة التي تنخفض بها أعداد العمالة الوطنية نظراً لطبيعة العمل التخصصية بهذه الأقسام. حيث بلغ حجم قوة العمالة الوطنية بقطاع التعليم حوالي 70.000 ألف مواطن من جملة 102353 عامل بهذا القطاع (الإدارة العامة للإحصاء، 2021).

وفي قطاع الصحة بلغ حجم قوة العمل الوطنية 22329 عامل من جملة 49262 عامل بهذا القطاع، وذلك وفقاً للبيانات الصادرة من ديوان الخدمة المدنية عام 2018، في حين تشير بيانات العمالة بالقطاع الخاص إلى أن حجم العمالة الوطنية بهذا القطاع فقط 73.303 عامل من أصل 1.624.835 عامل وفقاً للبيانات المنشورة من الإدارة المركزية للإحصاء 2020-2021، وبناءً على ما تقدم يتبين أن حجم

مشاركة قوة العمل الوطنية بالقطاع الخاص متدنية جداً وفي حدود 9.6 %، ومع ما تؤديه مؤسسات التعليم والتدريب بدولة الكويت من دور كبير في ردف سوق العمل بمخرجات تعليمية وتدريبية لإدارة الأنشطة الاقتصادية بالقطاع الخاص، والذي يعد مطلباً مهماً لمعالجة سوء توزيع العمالة الوطنية بين القطاعات الاقتصادية التي تخدم عملية التنمية بصورة شاملة، إلا أن المشاهد هو ضعف الصلة بين مخرجات التعليم والتدريب والقطاع الخاص، ووجود فجوة كمية ونوعية لهذه المخرجات لمقابلة متطلبات سوق العمل واحتياجاته المتجددة بالقطاع الخاص.

ومن الملاحظ أن المختصين في مجال التخطيط التعليمي ما زالت نظراتهم محدودة حول توفير التخصصات العلمية والعملية التي يتطلبها القطاع الخاص، وأن المؤسسات التعليمية العليا بالكويت لا تعمل على توفير هذه التخصصات. ومن جانب آخر تمثل قضية تدني مستوى المهارات والقدرات لدى خريجي الجامعات والمعاهد العليا ضعفاً جوهرياً، وأحد القيود التي تحد من الحصول على وظائف لخريجي هذه المؤسسات بالقطاع الخاص.

أبرز التحديات ذات العلاقة بأنظمة التعليم والتدريب:

(1) مؤسسات التعليم والتدريب وسوق العمل: لا يوجد تناسق بين مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل بدولة الكويت. فمن المعلوم أن العلاقة بين مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل علاقة ديناميكية، وليست علاقة كمية تعتمد على بناء المهارات والقدرات البشرية لمواكبة متطلبات سوق العمل المتغيرة باستمرار مع التغير التقني والتكنولوجي (المناور، 2021).

(2) ارتفاع تكلفة الفرص البديلة للعمالة الكويتية: أدت معدلات الزيادة في توزيع الدخل على المواطنين من خلال المدفوعات التحويلية المالية (الرواتب) أو العينية، كتوفير خدمات الإسكان والصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية وسهولة التعيين في القطاع العام إلى ارتفاع تكلفة الفرص البديلة للعمالة الوطنية المنتجة، وتقليل الحافز لديها على العمل وعلى الاستمرار فيه حتى

نهاية العمر الإنتاجي للفرد والاعتماد على العمالة الوافدة الهامشية وغير المؤهلة في الغالب، مما أوجد هدرًا وفاقدًا تعليميًا بالغ الأثر على رأس المال البشري بعد أن عزفت العمالة الوطنية عن الانخراط في الأنشطة الاقتصادية والإنتاجية، وإتاحة فرصة كبيرة للعمالة الوافدة من الاستفادة من فرص العمل المتاحة بالقطاع الخاص. (الهيئة العامة للمعلومات المدنية، 2020).

(3) خريجون غير مطلوبين لسوق العمل: زيادة أعداد الخريجين في تخصصات غير مطلوبة لسوق العمل إذا زاد خريجو الأقسام الأدبية عن الأقسام العلمية التي يتطلبها سوق العمل في الكويت خلال الأعوام السابقة (الإدارة العامة للإحصاء، 2020). ولم يتم اتخاذ أي إجراءات تصحيحية لسد هذه الفجوة التي مازالت قائمة ومستمرة، ويتطلب ذلك سرعة المعالجة لمسارات التعليم وربطها باحتياجات التنمية والقطاع الخاص، حتى لا تنعكس على مشكلة البطالة وخاصة بين المتعلمين.

(4) عدم وجود إستراتيجية للتعليم والتدريب: ما زالت مؤسسات التدريب المتعددة بالكويت غير قادرة على لعب دورها المطلوب نظراً لعدم وجود إستراتيجية تنظم من خلالها مسارات برامج التدريب بالاتجاه الذي يرفع من معدلات تشغيل العمالة الوطنية بمؤسسات القطاع الخاص، فما زال الكثير من مخرجات معاهد التدريب يتجه نحو العمل في القطاع العام وبأعداد قد تفوق الحاجة، في حين أن المكان العملي المناسب لهذه المخرجات التدريبية هو سوق العمل بشتى أنماطه الحرفية والتقنية والفنية لسد العجز بهذه الوظائف والمهن بمؤسسات العمل بالقطاع الخاص، أو من خلال قيامها بإدارة مشروعاتها الخاصة الصغيرة أو المتوسطة (المجدي، 2018).

رابعاً - القابلية للتوظيف بالقطاع الخاص:

أدى اتساع دور الدولة في النشاط الاقتصادي المحلي من خلال تملكها لمصادر الثروة وإدارة مختلف الأنشطة الاقتصادية والمرافق العامة والخدمات الأساسية كالصحة والتعليم والإسكان، وتحملها أعباء توفير الفرص الوظيفية للمواطنين

ومسؤوليات اقتصادية واجتماعية أخرى، إلى ظهور أنماط للمعيشة والإنتاج اعتمدت بشكل كبير على استهلاك الثروة بدلاً من تطويرها، والاعتماد كلياً على الدور الحكومي وتحييد مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في التشغيل (بلقاسم، 2008).

إن سياسة التشغيل الكثيف لقوة العمل الوافدة قد أسهم بشكل أساسي في ترسيخ العديد من الاختلالات الهيكلية للاقتصاد الكويتي، لاسيما فيما يتعلق بالتركيبة السكانية والعمالة، وانعكاس ذلك على سوق العمل، فمن المتعارف عليه أن أي سياسة للتشغيل تهدف إلى توزيع العمالة الوطنية المتوافرة بين القطاعات الاقتصادية المختلفة لتحقيق الاستثمار الأمثل للقوة البشرية للمجتمع، ومن ثمّ تعظيم الناتج القومي للاقتصاد. ولكن المشاهد أن السياسات الحكومية استخدمت سياسة التوظيف وسيلة لتوزيع الثروة النفطية للمواطنين، وأضحى القطاع العام المشغل الأول لقوة العمل الوطنية وذلك لتمييزه في سهولة التوظيف والأجور العالية وبيئة وظروف العمل التي لا تشترط مجهود وبذل أكبر، وذلك في وقت واكب التوسع في هذا القطاع لتلبية احتياجات التنمية في قطاعات أساسية كالصحة والتعليم والإسكان والخدمات العامة.

ومع ما أتاحتها الحكومة لمؤسسات القطاع الخاص من امتيازات لقيادة عملية التنمية، كالحصول على الأراضي وفرص الاستثمار بالمشروعات الحكومية وتسهيل استقدام العمالة وتسهيل عملية التمويل والإعفاء الضريبي، إلا أن الهياكل المؤسسية بهذا القطاع قد فشلت في مسؤوليتها للتنويع الاقتصادي ومضاعفة مصادر الدخل في الكويت، فضلاً عن استيعاب العمالة الوطنية في مؤسساتها، مع أن الفرصة كانت متاحة أمامه للاستثمار الرأسمالي في قطاعات واعدة وقابلة للنمو كقطاع السياحة والفندقة والخدمات المالية والتجارية والصناعات التحويلية والخدمات المرتبطة بها، إضافة إلى الصناعات والخدمات المعتمدة على القطاع النفطي وقطاعي الصحة والتعليم العالي الذي تم الالتفات إليهم مؤخراً. والقطاعات السالف ذكرها هي جاذبة للعمالة الوطنية، كونها مؤهلة علمياً، وتمكنها من تحقيق إنتاجية القطاعات، والأنشطة الاقتصادية هذه لو تم استغلالها استثمارياً من القطاع الخاص، لتّم

تفادي القصور الناجم حالياً من ضعف مشاركة العمالة الوطنية بالقطاع الخاص. لذا فالمطلوب من هذا القطاع تنويع استثماراته وإحداث تغييرات نوعية في بيئة أنشطته الاقتصادية، وعدم الاتكال، وإدارة قطاعات اقتصادية تقليدية محددة، أو الاعتماد على ما تطرحه الحكومة من مناقصات ومشروعات، لذا يجب أن تمتد مساهمته نحو طرح فرص لمشروعات كبرى تعمل على استيعاب المزيد من العمالة الوطنية، وكذلك بناء القدرات البشرية المواطنة من خلال تأسيس مؤسسات للتعليم والتدريب والتأهيل المهني للعمالة الوطنية ذات العلاقة بأنشطته النوعية التي يديرها، لقد ترك القطاع الخاص هذا المجال للمؤسسات الحكومية فقط، لاسيما أن العمالة الوطنية -ولفترات طويلة- كانت لا تتمتع بالخبرة والمستوى الاحترافي والتنافسي المطلوب للانخراط في الأعمال والأنشطة الاقتصادية في هذا القطاع الاقتصادي.

لذا أضحت قابلية فرص التشغيل للعمالة الوطنية محدودة وضيقة جداً، وتنامت بشكل واسع البطالة بين الشباب مع الوقت من دون أي مبادرات جدية من مؤسسات القطاع العام أو القطاع الخاص، إلا عند استشعار الحكومة عام 1997 ببؤادر مشكلة البطالة وتضخم أعداد الراغبين في التوظيف، حيث بادرت في عام 2000 إلى إصدار قانون 19 الذي أحكم السيطرة نوعاً ما على أوضاع سوق العمل لصالح قوة العمل الوطنية من خلال سياسة التكويت الإجباري لجميع الوظائف.

أبرز التحديات ذات العلاقة بقابلية القطاع الخاص للتوظيف:

1) ضعف الاستثمار التعليمي لمؤسسات القطاع الخاص: عدم وجود أدوار حقيقية للقطاع الخاص بالاستثمار التعليمي وتوجيه التعليم والتدريب نحو تحقيق أهداف مؤسساته وأهداف المجتمع، وذلك على أنه جزء من تحمل مسؤولياته المجتمعية، التي تهدف في غايتها إلى الربط بين النمو الاقتصادي واحتياجات القطاع الخاص للعمالة الوطنية المتخصصة، وذلك لسد العجز في قطاعات اقتصادية يديرها القطاع الخاص مثل قطاع الصناعات التحويلية والخدمات المرتبطة بها أو القطاع الصناعي أو الزراعي أو السياحي أو التعاون بتمويل

المؤسسات التعليمية والتدريبية الحالية، وتوجيه أهدافها لتلبية أنواع محددة من الوظائف والمهن بالقطاع الخاص، وقيام القطاع الخاص بتحديد بعض الوظائف والمهن لصالح العمالة الوطنية، وعدم شغلها بعمالة وافدة، وحتى إن لم يكن هنالك إلزام حكومي بذلك، بل استشعار من مؤسسات القطاع الخاص بالمسؤولية المجتمعية ودورها في دعم التنمية البشرية للمجتمع الكويتي (الفضالة، 2014).

(2) **التفضيل القطاعي للعمالة الوطنية:** تفضل العمالة الوطنية العمل بالقطاع العام نتيجة لوجود الضمان الوظيفي وقلة الأعباء الوظيفية وارتفاع الأجور، مما أوجد بطالة سافرة في هذا القطاع، وحالة من التضخم الوظيفي والفرص الضائعة أمام العمالة الكويتية للنمو والتعلم والقيادة في مؤسسات القطاع الخاص حال تشغيلها بهذا القطاع، وتحسين مشاركتها في الوظائف والمهن بهذا القطاع، فنظرة إلى توزيع العمالة الوطنية بين مختلف النشاطات الاقتصادية تشير إلى تركيز الكويتيين في القطاعات غير الإنتاجية، مثل المهن العلمية والفنية والإدارية والمهن الخدمية والكتابية، في حين مشاركتهم تبدو ضئيلة في القطاعات الاقتصادية الإنتاجية الأخرى كالصناعة والزراعة والخدمات المساندة، مما يستلزم العمل نحو رفع مشاركتهم في القطاعات الاقتصادية الإنتاجية الرئيسية. ويجب أن يتحمل القطاع مسؤوليته نحو ذلك من خلال سياسات تشغيل نشطة لجذب العمالة الوطنية نحو هذه القطاعات الإنتاجية (الفضالة، 2015).

(3) **الثقافة ... السالبة لدى الشباب:** تنامي بعض القيم السلبية نحو بعض المهن في القطاع الخاص لدى الشباب بالكويت، حيث مازالت النظرة لدى الشباب والمجتمع سلبية إلى بعض الأعمال كالمهن الفنية، وهو الأمر الذي يحد من ولوج الشباب للعمل في القطاع الخاص أو إدارة مشروعاتهم الخاصة، وإن كان الأمر حالياً بدأ يجد القبول والاهتمام من الأجيال الجديدة الشابة للعمل في مشروعاتهم الخاصة.

المحور الرابع

جهود الدولة في التعاطي مع إشكالية

بطالة الشباب والسياسات المقترحة للحد منها

الآليات والبرامج المعتمدة للحد من إشكالية البطالة وبطالة الشباب:

اهتمت دول العالم، وبخاصة تلك الدول التي تعاني من مشكلة البطالة بشكل عام، وبطالة الشباب بشكل خاص بتصميم العديد من الإستراتيجيات والبرامج الاقتصادية النشطة وغير النشطة لمواجهة هذه الظاهرة، والحد من آثارها السلبية على البنية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع وانعكاساتها على أوضاع المتعطلين. ففي دول الاتحاد الأوروبي ركزت إستراتيجية التوظيف المعتمدة عام 1990 على رفع القدرة التشغيلية وإتاحة المزيد من الوظائف من خلال التوسع في أنشطة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والاهتمام بالتدريب والتأهيل الوظيفي وإعداد برامج الإرشاد المهني للشباب الباحثين عن عمل إضافة إلى سياسة دعم الأجور، ومنح تعويضات عن البطالة من خلال برامج الحماية الاجتماعية للمواطنين وسياسة التقاعد المبكر (الفضالة، 2014).

أما على مستوى الدول الآسيوية، فقد اهتمت السياسات المقدمة منها على توفير خدمات التوظيف من خلال تنمية وتطوير البنية الأساسية لسوق العمل وتقديم التدريب التأهيلي والاحترافي من خلال المعاهد الحكومية المتخصصة، كذلك تحمل الدولة تكاليف التدريب والتنمية المهنية لمؤسسات القطاع الخاص بهدف دعم إلحاق العمالة الجديدة التي تستقبلها هذه المؤسسات أو العمالة التي على رأس العمل لتطوير مهاراتها وقدراتها وعدم تسريحها والحفاظ عليها بشكل دائم، كما تقدم العديد من الدول الآسيوية سياسات اقتصادية غير نشطة من خلال برامج المنح والإعانات للمتعطلين وبرامج لدعم المشروعات الخاصة.

وفي الإطار نفسه، أولت الكثير من الدول العربية ودول مجلس التعاون الخليجي قضية البطالة المزيد من الاهتمام والعناية لارتباطها بشريحة واسعة من المواطنين

حيث هي متسعة ودائمة بالدول العربية، وهي ضئيلة ومحدودة بدول مجلس التعاون الخليجي حيث سعت دول مجلس التعاون الخليجي إلى تأمين الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي خلال العقود الماضية، ودعم فرص الوصول للنمو الشامل المستدام، وتبني سياسات وتدابير استهدفت توفير المزيد من فرص العمل للشباب وبما ساعد على رفع مستويات التشغيل خلال بداية العقد الأول من الألفية الجديدة، وحالت دون ارتفاع معدلات البطالة بها، والتي بقيت نسبياً في حدودها المقبولة ما عدا المملكة العربية السعودية، وقد اعتمدت هذه السياسات على طيف واسع من البرامج والإجراءات ذات العلاقة بجانب الطلب والعرض وتنظيم سوق العمل والمواءمة بين المخرجات التعليمية والتدريبية واحتياجات سوق العمل الفعلي، وتنظيم وإدارة فعالة للمؤسسات والأجهزة المعنية بشكل مباشر بالتشغيل والإعداد والتدريب، إضافة إلى تطوير تشريعات وإجراءات العمل (إسماعيل، 2015).

كما أنشأت العديد من صناديق الدعم المالي للمشروعات الصغيرة مثل صندوق الأمير سلطان بالسعودية، والشيخ خليفة بالإمارات، والصندوق الوطني للمشروعات الصغيرة بالكويت، بالإضافة إلى برامج متخصصة موجهة للمبادرين مثل برنامج المسؤولية ورغد وسند وتشغيل ورساميل، وبما تسمح به هذه الصناديق والبرامج المتخصصة للمزيد من فرص التشغيل للعمالة الوطنية، بالإضافة إلى إنتهاج سياسات اقتصادية غير نشطة ركزت على المنح والإعانات المقدمة للمتطلين، كما قامت دول الخليج العربي بالتركيز على قضايا الهجرة والعمالة الوافدة والعمالة الهامشية، وتنظيم سوق العمل بالقطاع الخاص والتصدي لممارسات التشغيل الوهمي بهذا القطاع الذي خضع للمراقبة ومتابعة الأجهزة المعنية بالهجرة وقوة العمل، إضافة إلى تنظيم التوظيف بالقطاع العام الذي يقدم فرص تشغيل للكثير من الباحثين عن عمل، كما اهتمت دول مجلس التعاون بخطط الإحلال الوظيفي للعمالة الوطنية بدلاً عن العمالة الوافدة في الأجهزة والمؤسسات الحكومية، وذلك وفق خطط سنوية وخمسية للإحلال.

جهود مواجهة البطالة والتوظيف على مستوى دولة الكويت:

كانت قضية البطالة والتوظيف واحدة من القضايا المهمة التي تحظى بأولوية الطرح على أجندة العمل الوطني في دولة الكويت، وذلك إزاء الظهور الأول لبوادر هذه المشكلة في يناير 1997 حيث قدمت الحكومة إلى مجلس الأمة تصوراً إستراتيجياً لكيفية معالجة مشكلات التعطل عن العمل والتوظيف واستيعاب العمالة الوطنية بالقطاع العام والخاص، وذلك بعد قيام الأجهزة المعنية بتنظيم القوى العاملة بتشخيص واقعي لمشكلة المتعطلين حددت من خلاله المنطلقات الأساسية للمعالجة متضمنة خطتها التنفيذية والمشروعات التي تزمع تطبيقها، وقد انطلقت الخطة لتشمل محورين أساسيين:

(1) تنفيذ برنامج لإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في القطاع الحكومي بمعدل 10 % سنوياً.

(2) رفع نسبة العمالة الوطنية بالقطاع الخاص بمعدل 1 % من جملة العاملين به.

وقد حظي المحور الثاني بالكثير من الاهتمام، وكان البعد الإستراتيجي لهذا المحور يدور حول (تحويل اتجاه الأفواج الجديدة من القوى العاملة الوطنية نحو العمل في القطاع الخاص)، وذلك بمسعى أساسي للإصلاح الاقتصادي وتوسيع دور القطاع الخاص بالتشغيل وزيادة قدرته على استيعاب العمالة الوطنية والمساهمة في إعادة هيكلة تركيبة القوى العاملة في الكويت، سواء من حيث توزيعها بحسب القطاعات أو بحسب المهن، وكذلك بحسب الجنسية للوصول لمستويات عالية من التشغيل بهذا القطاع للعمالة الوطنية، كما كان المحور الأول ينصب على سياسة الإحلال الوظيفي للعمالة الوطنية للعمل في القطاع العام بدلاً من الوافدة، وذلك من خلال تطبيق نوعين من السياسات والبرامج، وهي:

(1) سياسات تشغيل نشطة Active Labour Market Policies.

(2) سياسات تشغيل غير نشطة Passive Labour Market Policies.

وتشمل هذه السياسات والبرامج على عدد من الآليات الداعمة التي تستهدف تخفيض معدلات البطالة وتوفير فرص العمل للشباب، وذلك عبر ثلاث قنوات رئيسية:

- (1) برامج داعمة لزيادة مستويات التشغيل للعمالة الوطنية كماً ونوعاً.
 - (2) برامج لزيادة مستويات الطلب على العمالة الوطنية من خلال تحفيز القطاع الخاص لخفض معدلات العمالة الوافدة بهذا القطاع.
 - (3) آليات عمل تستهدف التنسيق بين جانبي العرض والطلب وزيادة كفاءة التشغيل في سوق العمل لصالح العمالة الوطنية من خلال تأسيس أجهزة حكومية لتنفيذ ومتابعة السياسات الحكومية الخاصة بالتشغيل لقوة العمل الوطنية، وتنظيم سوق العمل وتحسين آلياته ومراقبة أوضاع العمالة الوافدة.
- أما فيما يتعلق بسياسات وبرامج التشغيل غير النشطة، فهي تتعلق بالدعم المالية للمتطلين والباحثين عن عمل والمسرحين وغيرهم من شرائح المتطلين، بما في ذلك دعوم مقدمة من الدولة لمؤسسات القطاع الخاص على شاكلة دعم توظيف العمالة الوطنية بمؤسساته، ودعم برامج التدريب والتأهيل الوظيفي سواء للمشتغلين الجدد بهذه المؤسسات أو العاملين الحاليين، وبمقارنة سياسات التشغيل بالكويت مع بعض نماذج السياسات المصممة دولياً، وكما يوضحها الشكل رقم (7) الخاص بالآليات والبرامج الدولية المطبقة لرفع معدلات التشغيل النشطة وغير النشطة في بعض الدول المتقدمة، نتوصل إلى أن دولة الكويت قد أقرت سياسات اقتصادية نشطة وغير نشطة مشابهة، إن لم تكن أكثر شمولاً لفئات متعددة من المتطلين.

الشكل (7): نموذج للآليات والبرامج الدولية المتضمنة في سياسات التشغيل
النشطة وغير النشطة



المصدر: صندوق النقد العربي، (2007).

وعلى نحو تحليل تفصيلي لأبرز هذه السياسات التي اتخذتها دولة الكويت في مجال رفع معدلات التشغيل للعمالة الوطنية ومواجهة البطالة بشكل عام وإشكالية بطالة الشباب والتوظيف بشكل خاص، سيتم تسليط الضوء على القانون رقم 19 لسنة 2000 الذي يُعد القانون الأساس والمنطلق الفعلي في تعاطي الدولة مع إشكالية البطالة والتعطل عن العمل في الكويت وضعف مستويات التوظيف بالقطاع الخاص، لما يتضمنه من آليات واسعة لدعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل بالجهات غير الحكومية، والذي أحدث نقلة نوعية كبرى في معالجة هذه الإشكالية، إزاء البوادر الأولى لظهورها العلني على ساحة العمل وتشكيلها لظاهرة ملموسة للعيان، وذلك من خلال تزايد أعداد المسجلين للتوظيف، والذي بلغ في حينه 3232 مواطناً

ومواطنة عام 1997، حيث تضافرت جهود السلطتين التشريعية والتنفيذية لإصدار هذا القانون، والذي أتاح آلية لمواجهة هذه الظاهرة وإصلاح الخلل في هيكله القوى العاملة، بالكويت، وخطوة أولى لعملية إعادة هيكلة القوى العاملة وإتاحة المزيد من فرص العمل للعمالة الوطنية بالجهات غير الحكومية. وقد أعقب صدور هذا القانون صدور قرار مجلس الوزراء رقم 185 لسنة 2001 بشأن تحديد الجهات ذات العلاقة بتنفيذ القانون الذي أنيط ببرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة الجزء الأكبر والأهم من تنفيذ ومتابعة القانون المذكور.

وقد تضمن قانون 19 لسنة 2000 عدداً من السياسات الاقتصادية النشطة وغير النشطة لتنظيم سوق العمل لمصلحة العمالة الوطنية من خلال تطبيق عدد من الآليات والبرامج لمواجهة إشكالية بطالة الشباب في الكويت منها:

- صرف بدل البحث عن عمل للمتعطلين.
- صرف العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد للعاملين في الجهات غير الحكومية.
- دعم إنشاء المشروعات الصغيرة وتمكين إدارتها من قبل المواطنين.
- دعم سياسة الإحلال للعمالة الوطنية بدلاً من العمالة الوافدة بالقطاعين الحكومي والخاص.
- تحديد احتياجات الجهات الحكومية من العمالة الوطنية المتخصصة النوعية.
- تكوين بعض العقود الحكومية.
- إقرار مهن جديدة لتعيين الإناث من العمالة الوطنية.
- اقتراح اللوائح والقرارات ذات العلاقة بالعمالة الوطنية.

وقد بدأ تنفيذ هذا القانون عملياً عام 2002، وتطلب الأمر بعض الوقت لصدور عدد من القرارات التنفيذية الصادرة عن مجلس الوزراء على أرض الواقع من بينها قرار مجلس الوزراء بتحديد نسب العمالة الوطنية في الجهات غير الحكومية، والذي يعد البداية الحقيقية لتنفيذ قانون دعم العمالة الوطنية في عام 2003.

أما فيما يخص سياسة الإحلال الوظيفي للعمالة الوطنية بدلاً من العمالة الوافدة

بالقطاع الحكومي، فقد توالى العديد من القرارات المنظمة لهذا الجانب، منها القرار الأبرز رقم (11) لسنة 2016 والذي بدأ تنفيذه في عام 2017 ولمدة خمس سنوات تنتهي عام 2022، والذي حدّد المجموعات الوظيفية المشمولة بتكوين الوظائف والنسب المئوية المستهدفة لعدد الموظفين الكويتيين من إجمالي قوة العمالة لدى جهات العمل الحكومية للوصول إلى النسب المقررة بعد خمس سنوات لعدد الموظفين الكويتيين بهذه الجهات، وكما يبينها الجدول رقم (20).

جدول (20): المجموعات الوظيفية المصنفة والنسب المئوية المستهدفة لعدد الموظفين الكويتيين بالقطاع العام من إجمالي قوة العمالة للفترة (2017-2022)

النسبة المئوية	المجموعة الوظيفية
97 %	مجموعة الوظائف الهندسية
70 %	مجموعة وظائف التدريس والتعليم والتدريب
97 %	مجموعة وظائف الخدمات الاجتماعية والتربوية والرياضية
100 %	مجموعة وظائف نظم وتقنية المعلومات
95 %	مجموعة وظائف العلوم
75 %	مجموعة وظائف الثروة الحيوانية والزراعية والأحياء المائية
100 %	مجموعة الوظائف البحرية
100 %	مجموعة وظائف الآداب والإعلام والفنون والعلاقات العامة
95 %	مجموعة الوظائف المالية والاقتصادية والتجارية
88 %	مجموعة وظائف القانون والسياسة والشؤون الإسلامية
100 %	مجموعة وظائف التطوير والمتابعة الإدارية والإحصاء
98 %	مجموعة وظائف الأدلة الجنائية والوقاية والإنقاذ
100 %	مجموعة وظائف الدعم الإداري
80 %	مجموعة الوظائف الحرفية
85 %	مجموعة وظائف الخدمات

المصدر: ديوان الخدمة المدنية، 2017.

أما على مستوى مؤسسات العمل بالقطاع الخاص، فقد صدرت أربعة قرارات وزارية منذ 2002 إلى 2014 والخاصة بجداول نسب الإحلال للعمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة، وذلك للقطاعات والأنشطة الاقتصادية الكبرى بهذا القطاع، والذي كان آخرها القرار رقم 1028 عام 2014، والذي بدأ سريانه عام 2015، والذي يهدف إلى توفير عشرة آلاف فرصة وظيفية، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (21): تحديد النسب للعمالة الوطنية بالقطاعات الاقتصادية بالقطاع الخاص

جدول النسب	
النسبة	النشاط الاقتصادي
3 %	الزراعة والحراجة وصيد الأسماك
10 %	التعدين واستغلال المحاجر
4 %	الصناعة التحويلية
30 %	بتروكيماويات
5 %	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه
4 %	التشييد
5 %	تجارة الجملة والتجزئة
15 %	الجمعيات التعاونية الاستهلاكية
3 %	النقل البري
7 %	النقل المائي
15 %	النقل الجوي
6 %	البريد والتخزين
8 %	الإقامة
4 %	خدمات الأطعمة والمشروبات
10 %	المعلومات والاتصالات (باستثناء شركات الاتصالات)

تابع جدول (21)

جدول النسب	
النسبة	النشاط الاقتصادي
65 %	شركات الاتصالات
40 %	التمويل والاستثمار
70 %	البنوك
22 %	التأمين
15 %	الصرافة
20 %	الأنشطة العقارية
8 %	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
10 %	الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
3 %	تقديم الخدمات للمباني وتجميل المواقع
10 %	التعليم الخاص (عربي)
7 %	التعليم الخاص (أجنبي)
30 %	التعليم العالي (الجامعات والمعاهد الخاصة)
8 %	الصحة البشرية
10 %	العمل الاجتماعي
3 %	الفنون والترفيه والخدمات الشخصية الأخرى

المصدر: برنامج إعادة هيكلة القوى الوطنية، 2014.

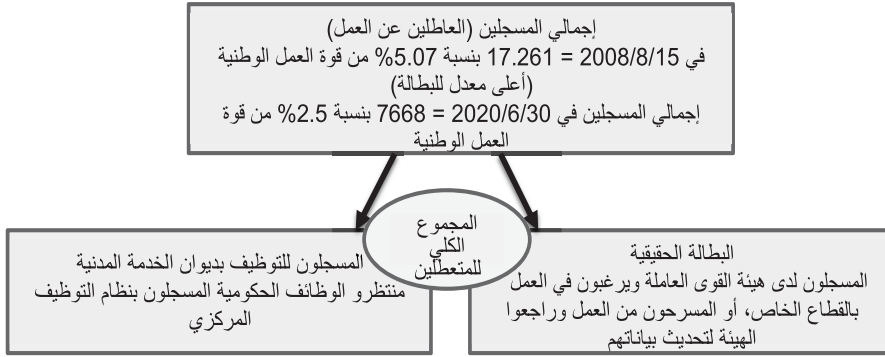
وقد حثّ القرار على التزام الجهات غير الحكومية بالنسب المقررة المبينة بالجدول للاستفادة من آليات الدعم المختلفة العيني أو المالي أو الحصول على قسيمة صناعية أو أي ميزة عينية أو مالية أخرى أو عند التعاقد المباشر مع الحكومة أو التكليف بتنفيذ تعاقدات المناقصات الحكومية.

أبرز الإنجازات المحققة لمواجهة إشكالية بطالة الشباب بالكويت:

بعد مرور نحو 20 سنة على التنفيذ الفعلي لقانون دعم العمالة الوطنية رقم 19 لسنة 2000 والقرارات التنفيذية والمنظمة اللاحقة له، يمكن إيجاز بعض الإنجازات لما تحقق على أرض الواقع في الجوانب التالية:

- (1) ارتفاع حجم العمالة الوطنية المشاركة بالقطاع الخاص من (38156) مواطناً ومواطنة في ديسمبر 2007 إلى (73.303) في عام 2020 منهم 36.328 من الذكور و 36.975 من الإناث، لتبلغ نسبتها حوالي 9.6 % من نسبة المشتغلين بهذا القطاع (المناور، 2021).
- (2) تخفيف الضغط على الدولة تجاه تعيين الباحثين عن عمل والمتعطلين من قناة أحادية (بالتعيين في القطاع الحكومي فقط) إلى تحسين مشاركتهم في قوة العمل بالقطاع الخاص.
- (3) معالجة المشكلات الطارئة التي تتعرض لها قوة العمل الوطنية في القطاع الخاص من خلال إصدار لوائح تنظيمية جديدة مثل معالجة وضع المسرحين من العمل وإصدار علاوة بدل تعطل لهم. ومعالجة وقف التسريح لقوة العمل الوطنية بالقطاع الخاص نتيجة جائحة كورونا عام 2020 من خلال ضمان رواتب ومكافآت هذه العمالة من هيئة القوى العاملة إلى حين استقرار الأوضاع الصحية في البلاد.
- (4) تحسين الأوضاع التأمينية للعمالة الوطنية بالقطاع الخاص، من خلال إصدار العديد من القرارات المنظمة للاستقرار الوظيفي للعمالة الوطنية بهذا القطاع.
- (5) صرف أنواع مختلفة من العلاوات مثل علاوة بدل البحث عن العمل.
- (6) إقامة معارض للفرص الوظيفية لتوفير آلاف الفرص الوظيفية للعمالة الوطنية.
- (7) تنفيذ العديد من برامج الإرشاد الوظيفي التي تهدف إلى توجيه المواطنين بمختلف فئاتهم العمرية نحو تحديد ميولهم ومهاراتهم وتطويرها، بحيث تمكنهم من تحديد وبناء مسارهم التعليمي والوظيفي الذي يتماشى مع تلك المهارات والميول.

(8) تحجيم إشكالية بطالة الشباب من خلال العمل على حفظ معدلاتها:



ومع جهود الدولة الكبيرة في معالجة قضية البطالة بشكل عام وإشكالية بطالة الشباب بشكل خاص، إلا أن هناك العديد من التحديات والصعوبات التي تواجه المؤسسات المعنية بمشكلة التمثل والتوظيف في الكويت، وهما الهيئة العامة للقوى العاملة وديوان الخدمة المدنية، وهما الجهتان الرسميتان المناط بهما التعاطي مع قضايا التوظيف والبطالة.

وتشير تقارير ولقاءات خاصة مع المسؤولين عن برنامج إعادة الهيكلة والجهاز التنفيذي للدولة، وقبل دمج هذا الجهاز مع الهيئة العامة للقوى العاملة في عام 2018 (الصبيح 2008، المجلدي 2018)، إلى العديد من الصعوبات والتحديات التي واجهت عملية الإحلال الوظيفي والتشغيل للعمالة الوطنية منذ تأسيس الجهاز عام 2002، والتي يمكن حصرها بالجوانب الآتية:

- الثقافة السائدة لدى أفراد المجتمع الكويتي على أن إيجاد الفرص الوظيفية والعمل المناسب هو من مسؤولية الدولة وحدها.
- عدم التوافق بين مخرجات التعليم والاحتياجات الوظيفية، وأن هناك أعداداً كبيرة من المتطلين عن العمل، وفي ذات الوقت توجد آلاف الفرص الوظيفية لدى الجهات غير الحكومية، ولا تجد من يشغلها من العمالة الوطنية، وليس هناك ندرة بالوظائف، مما يؤكد أن بعض أبعاد مشكلة البطالة لدى المتطلين

بالكويت هو البعد الخاص بالتفضيلات الوظيفية لبعض الوظائف والمهن سواء بالقطاع العام أو الخاص. أي أن البطالة اختيارية وتقع في دائرة الاختيار الوظيفي وليس في دائرة الاحتياج الوظيفي، لذا فإن المعدلات المحتسبة للبطالة في الكويت يجب أن تُقرأ وتُحلل في ضوء هذه التوجهات لدى المتعطلين، وأن البيانات والإحصاءات الدالة على ارتفاع نسب ظاهرة البطالة بين الشباب في الكويت قد لا تتوافق والواقع الحقيقي لهذه الظاهرة، مما يعطي هامشاً كبيراً للمرونة المتاحة بكل مجتمع في قياس البطالة المتاحة به، وبما لا يخل بالتعريف القياسي المتفق عليه عالمياً.

- وجود أعداد كبيرة من المتعطلين والمسجلين في كشوف وقوائم الباحثين عن العمل الذين يرفضون فرص العمل التي يتم عرضها عليهم في القطاع الخاص، وخاصة من فئة حملة الثانوية العامة فما دون ومعظمهم من الإناث، مما يتطلب توليد وظائف خاصة لهذه الفئة وتتوافق وعملهم بمؤسسات القطاع الخاص.
- استمرار التباين والتفاوت في المزايا بين العاملين في القطاع العام والخاص لصالح العاملين في القطاع الحكومي، وبخاصة فيما يتعلق بالأجور وظروف العمل وبيئته والحوافز وقلة الإنتاجية وضعف المساءلة. مما أدى إلى تضخم القطاع العام والوصول به للبطالة السافرة في أغلب مؤسسات الدولة وأجهزتها.
- تزايد دور الدولة في التنمية ومحدودية الفرص الوظيفية في القطاع الخاص، والذي أضحى قابليته للتشغيل ضعيفة ومحدودة نظراً لعدم ضلوعه في تأسيس وإدارة مشروعات اقتصادية وصناعية كبرى، وظلت أنشطة محصورة في قطاعات محدودة مثل الصناعات التحويلية والخدمات، والتي لا تقبل العمالة الوطنية على العمل بها.
- عدم ملائمة قانون العمل الأهلي لجذب العمالة الوطنية للعمل بهذا القطاع.
- تدني مستويات وأجور ومزايا العمالة الوافدة بالقطاع الأهلي في معظم الأحوال ساعد على الاستقطاب المكثف لهذه العمالة.
- عدم وجود نظام للتدريب والتأهيل لمنح تراخيص العمل في غالبية المهن المختلفة بالقطاع الأهلي، مما ساعد على تشغيل عمالة هامشية كثيفة.

سياسات وبرامج مقترحة لتعزيز فرص التشغيل للعمالة الوطنية بالقطاع الخاص بالكويت:

هنالك الكثير من النماذج الاقتصادية التي تصاغ لتقرير احتياجات المستقبل من القوى العاملة، والتي غالباً ما تركز في تقديرها لهذه الاحتياجات على الاتجاهات المتوقعة أو المستهدفة من النمو للناتج المحلي الإجمالي، والتي ترتبط ارتباطاً مباشراً بإنتاجية العمل المتوقعة لمختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية، وبعض النماذج تفترض وجود علاقة بينية كبيرة بين القيمة المضافة للاقتصاد والتوزيع المهني لقوة العمل.

لذا يتطلب ذلك معرفة التدفقات المستقبلية لسوق العمل الكويتي وفهم آليات عمل هذه السوق، وتحديد ترابطاتها وتشابكاتها مع الجانب الديموغرافي لتحديد عرض العمالة، وكذلك مع الجانب الاقتصادي لتحديد الطلب على العمالة، بغرض استخدامه في تعزيز سياسات وبرامج فرص التشغيل بالمستقبل للعمالة الوطنية، ولا سيما بالقطاع الخاص، وتقييم البدائل المتاحة أمام صانع القرار للتعاطي معها، وتشير إحدى الدراسات الحديثة التي تناولت في جزء منها موضوع استشراف فرص التشغيل المستقبلية بالكويت وقوة العمل الوطنية في القطاعين العام والخاص على أن هناك زيادة مطردة وارتفاع كبير في حجم هذه القوة مستقبلاً، وذلك من (396.661) في عام 2021 إلى (845) ألف في عام 2032، وخلصت الدراسة إلى صعوبة استجابة الإمكانات المالية للدولة لتلبية متطلبات التوظيف وفق وتيرة النمو الحالية ما لم يتم معالجة هيكل الاقتصاد بصورة سريعة، وإحداث نقلة نوعية لسوق العمل بالكويت (المناور، 2021).

وهو ما يتوافق وطبيعة الناتج التي تم التوصل لها والخاصة بتحليل أوضاع سوق العمل بالكويت، وكما ورد في القسم الثالث من هذه الدراسة، حيث نلاحظ أن مؤشرات كفاءة سوق العمل بالكويت لا تستجيب لمثل هذه الفرضيات والتوقعات في عدة مؤشرات قياسية، بل على العكس من ذلك، تشير البيانات المتاحة إلى تزايد حجم القوى العاملة الوطنية منها والوافدة عن معدل النمو الاقتصادي. فخلال السنوات

السابقة ومنذ مطلع الألفية شهد الاقتصاد الكويتي معدل نمو مرتفع نتيجة لارتفاع أسعار النفط، فقد تراوحت معدلات النمو ما بين 5.3 % عام 2003 و 5.7 % عام 2007، وانخفضت عام 2009 لتصل إلى 5.2 % نتيجة الأزمة المالية العالمية. وارتفعت في 2020 إلى 5.9 % ليعود مستوى النمو الاقتصادي إلى الانخفاض مع أزمة كورونا الحالية إلى حوالي 3.7 % وهو يتعافى حالياً شيئاً فشيئاً. ولم يتجاوز معدل النمو الاقتصادي معدل النمو العام للقوى العاملة عبر هذه المراحل الزمنية، فقد تزايد حجم القوى العاملة وعلى الأخص الوافدة منها بشكل مطرد وبأعداد تفوق حاجة سوق العمل الفعلية، ويفسر ذلك بوجود سوق عمل مخفي غير مشيع للعديد من الوظائف والمهن الدائمة للعمالة الوافدة، والتي توجد في سوق العمل من حيث الكم وليس من حيث الكيف، ممثلاً بتزايد أعداد العمالة الهامشية بهذا الحجم في السوق، والتي ليس هناك مبرر اقتصادي لوجودها بهذه الكثافة. إن هذا الوضع يعني انخفاضاً في الكفاءة الإنتاجية للسوق، والذي ينعكس على كفاءة التشغيل، فإنتاجية العمل أو القيمة المضافة تُعد انعكاساً حقيقياً للقدرة الاقتصادية والبشرية للمجتمع.

كما تبدو ظاهرة أخرى للعيان بالقطاع الخاص. وهي أن أعداد المؤسسات الاقتصادية وأعداد المشتغلين بها من العمالة الوافدة أكبر بكثير من الاحتياجات الفعلية للخدمات المقدمة للمجتمع، وكما يكشفه الجدول (22) الخاص بتوزيع قوة العمل وفقاً لقطاعات النشاط الاقتصادي. فقطاعات الخدمات الشخصية والمطاعم وتجارة التجزئة والخدمات التجارية وغيرها من قطاعات خدمية تشغل عمالة كثيفة وغير مؤهلة وذات مستوى تعليمي متدنٍ، كما أن هناك تبايناً كبيراً في توزيع قوة العمل الوطنية والوافدة ما بين القطاعين الأساسيين في سوق العمل العام والخاص، وخاصة فيما يتعلق بقوة العمل الوطنية. ويفسر ذلك طبيعة سياسات التوظيف التي اتخذتها الدولة خلال العقود السابقة وفشلها في توزيع قوة العمل الوطنية بين الاستخدامات الاقتصادية المختلفة لتحقيق الاستغلال الأمثل للعمالة الوطنية وعدم السماح لها بالتمركز بقطاع واحد، وهو القطاع العام، وكما يكشفه الجدول السابق بكل وضوح من حيث تركيب وتوزيع قوة العمل الوطنية بين هذه القطاعات والأنشطة الاقتصادية. لقد كان الغرض من سياسة الاستخدام والتشغيل

السابقة التي انتهجتها الدولة هو توفير الحياة الكريمة للمواطنين وتلبية متطلبات التغيير الاقتصادي والاجتماعي الذي صاحب النمو في الثروة، وليس توزيع قوة العمل، وهو ما أدى إلى تمركز قوة العمل الوطنية بالقطاع العام.

جدول (22): توزيع قوة العمل وفقاً للنشاط الاقتصادي

Nationality	جمعة Total						غير كويتي Non-Kuwaiti						كويتي Kuwaiti						النسبة
	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	
Economic Activity																			النشاط الاقتصادي
Agriculture, Forestry and Fishing	66,778	4.5	1,416	0.9	65,362	4.7	66,187	0.8	1,091	5.0	65,096	0.8	591	0.9	325	0.7	266	0.7	إقامة والحراة وصيد الأسماك
Mining & Quarrying	20,888	1.4	643	0.4	20,245	1.4	19,457	0.3	452	1.5	19,005	2.0	1,431	0.5	191	3.4	1,240	3.4	التعدين واستغلال المعادن
Manufacturing Industries	204,626	13.7	15,209	9.1	189,417	13.9	197,032	8.8	11,385	14.4	185,647	10.4	7,594	10.5	3,824	10.3	3,770	10.3	الصناعة التحويلية
Electricity, gas, steam & air conditioning	1,761	0.1	93	0.1	1,668	0.1	1,669	0.0	47	0.1	1,622	0.1	92	0.1	46	0.1	46	0.1	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
Water Supply, sewerage, waste management & remediation supply	32,188	2.2	2,380	1.4	29,808	2.2	31,647	1.5	2,010	2.3	29,637	0.7	541	1.0	350	0.6	191	0.6	إمدادات المياه وأنشطة الصرف الصحي وإدارة النفايات ومعالجتها
Construction	138,624	9.3	7,433	4.5	131,191	9.4	133,925	3.9	5,068	10.0	128,857	6.4	4,699	6.5	2,365	6.4	2,334	6.4	التشييد
Wholesale & Retail Trade, Repair of Vehicles & Motorcycle	497,554	33.3	46,592	28.0	450,962	33.7	477,921	27.1	35,190	34.3	442,731	26.9	19,633	31.2	11,402	22.5	8,231	22.5	تجارة الجملة والتجزئة ، إصلاح المركبات ذات المحركات والمركبات الثقلية
Transportation & Storage	76,902	5.2	1,946	1.2	74,956	5.3	75,363	0.9	1,200	5.8	74,163	2.1	1,539	2.0	746	2.2	793	2.2	النقل والتخزين

Nationality	جمعة Total						غير كويتي Non-Kuwaiti						كويتي Kuwaiti						النسبة
	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	
Economic Activity																			النشاط الاقتصادي
Accommodation & Food Service Activities	93,566	6.3	10,417	6.3	83,149	6.5	91,622	7.2	9,309	6.4	82,313	2.7	1,944	3.0	1,106	2.3	836	2.3	أنشطة خدمات الإقامة والطعام
Information & Communication	3,694	0.2	454	0.2	3,240	0.2	3,272	0.2	291	0.2	2,981	0.6	422	0.4	163	0.7	259	0.7	المعلومات والاتصالات
Financial & Insurance Activities	22,553	1.5	6,304	1.2	16,249	0.8	11,812	1.5	2,012	0.8	9,800	14.7	10,741	11.8	4,292	17.7	6,449	17.7	أنشطة المالية وأنشطة التأمين
Real Estate Activities	223,385	15.0	23,383	15.1	200,002	14.7	209,380	13.5	17,570	14.9	191,810	19.2	14,005	15.9	5,813	22.4	8,192	22.4	أنشطة العقارية
Professional, scientific & Technical Activities	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	أنشطة المهنة والعلمية والتقنية
Administrative & Support Service Activities	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
Public Administration and Defence, Compulsory Social Security	550	0.0	103	0.0	447	0.0	509	0.1	79	0.0	430	0.1	41	0.1	24	0.0	17	0.0	إدارة العامة والدفاع - العمل الاجتماعي
Education	21,740	1.5	11,920	7.2	9,820	1.4	20,364	8.3	10,829	0.7	9,535	1.9	1,376	3.0	1,091	0.8	285	0.8	التعليم
Human Health & Social Work Activities	30,560	2.0	18,997	11.4	11,563	2.1	29,283	14.0	18,149	0.9	11,134	1.7	1,277	2.3	848	1.2	429	1.2	أنشطة في مجال صحة الإنسان والعمل الاجتماعي

Nationality	جمعة Total						غير كويتي Non-Kuwaiti						كويتي Kuwaiti						النسبة
	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	العدد Number	النسبة Percent taga %	
Economic Activity																			النشاط الاقتصادي
Arts, Entertainment & Recreation	9,089	0.6	2,479	1.5	6,610	0.6	8,796	1.8	2,315	0.5	6,481	0.4	293	0.4	164	0.4	129	0.4	الفن والترفيه والسلة
Other Service Activities	40,951	2.7	14,186	8.5	26,765	2.7	38,575	10.0	12,967	2.0	25,608	3.3	2,376	3.3	1,219	3.2	1,157	3.2	أنشطة الخدمات الأخرى
Activities of Households as Employers	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	أنشطة الأسر باعتبارها جهة منتجة مختلف
Activities of Households for own use	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	أنشطة الأسر لإنتاج سلع وخدمات لاستخدامها الخاص
Activities of Extraterritorial Organization & Bodies	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	أنشطة المنظمات والهيئات غير الخاضعة لولاية القضائية الوطنية
Not stated	7,391	0.5	2,583	1.6	4,808	0.2	2,971	0.0	47	0.2	2,924	6.1	4,420	6.9	2,536	5.2	1,884	5.2	غير معلن
Total	1,492,800	100.0	166,518	100.0	1,326,282	100.0	1,419,785	100.0	130,011	100.0	1,289,774	100.0	73,015	100.0	36,597	100.0	36,508	100.0	الإجمالي

المصدر: الإدارة المركزية للإحصاء، 2021.

ولقد أدى هذا الخلل والقصور في استخدام قوة العمل الوطنية، وسوء توزيع القوة العاملة بين قطاعات الدولة المختلفة، والتفاوت في مستويات الأجور بين القطاع

العام والخاص، وظروف وبيئة العمل وعوامل اجتماعية وسياسية أسهمت بشدة في إحداث هذا التباين، إلى جانب العامل الاقتصادي. حيث زاد ذلك من تشويه عميق للعلاقة بين العائد (الأجور والمرتبات) والجهد (الإنتاجية) وانخفاض قيمة العمل المنتج لدى فئات عريضة من قوة العمالة الكويتية.

وكانت النتيجة الحتمية لسياسة التوظيف السابقة والأجور التي ارتبطت بها (الأجر أكبر من الإنتاجية) هو تركيز قوة العمل الوطنية خاصة ذوي المؤهلات المنخفضة في المهن الحكومية ذات الطابع الخدمي غير المنتج بسبب انخفاض قدرتهم التنافسية في سوق العمل، وسيطرة العمالة الوافدة على القطاع الخاص والقطاعات الإنتاجية الكبرى. وقد شكّل ذلك انعكاساً واضحاً على طبيعة مشاركة قوة العمل الوطنية بهذا القطاع الحيوي، وأصبح من ثقافة العمل الحالية للمخرجات التعليمية تفضيل العمل بالقطاع العام نظراً للضمان الوظيفي والأجر والمميزات الأخرى مثل العمل المريح وقلة الإنتاجية. لقد أدت هذه الأوضاع مجتمعة إلى تعميق الاختلال في سوق العمل بالكويت، والذي يمكن تلمسه في جانبين رئيسيين هما:

الجانب الأول: وهو عدم قدرة السوق بالقطاع الخاص على استيعاب العمالة الوطنية وجذبها نتيجة لتدني الأجور والمكافآت والحوافز السائدة بهذا القطاع، والتي لا تشجع العمالة الوطنية على الالتحاق به على الرغم من ما تقدمه الدولة من مزايا كثيرة للدفع بهم للانخراط بالقطاع الخاص.

الجانب الثاني: وهو تدني مستوى الأجور الذي تتقاضاه العمالة الوافدة بالقطاع الخاص، والذي يصل في كثير من الأحيان إلى مستوى الكفاف، وذلك لمن تقل رواتبهم عن 200 دينار. ويمكن ملاحظة ذلك في توزيع هذه العمالة وتوسعها للعمل في أنشطة اقتصادية عديدة مثل القطاعات الإنتاجية الزراعية/ الصناعية/ التشييد والبناء/ المنشآت الصغيرة والمتوسطة وغيرها، والتي لا تتطلب تأهيل ومستويات تعليمية عالية. وتشير العديد من التجارب الدولية إلى أهمية دور سياسات الاقتصاد الكلي في تعزيز النمو الداعم للتشغيل، حيث تعد بمثابة الأساس الذي يمكن من خلاله توفير بيئة اقتصادية محفزة للنمو الاقتصادي، وخلق المزيد من فرص العمل التي تسهم في تعزيز مستويات الثقة في مناخ الأعمال، ومن ثمّ تمكين المشروعات من التوسع في

الاستثمارات وخلق المزيد من الوظائف، وتؤكد إستراتيجية تشغيل الشباب المتبناة في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) أهمية السياسات الاقتصادية الكلية في معالجة ضعف مستويات الطلب وتعزيز خلق الوظائف، ويندرج ضمن هذه السياسات كل من السياسة النقدية والسياسة المالية والسياسات المتعلقة ببيئة الأعمال والاستثمار إضافة إلى السياسات التجارية وسياسات التشغيل (إسماعيل، 2015).

فالسياسات المالية تلعب دوراً كبيراً في دعم أنشطة التوظيف سواء عبر الحوافز التي تقدم لمؤسسات القطاع الخاص لحفز أنشطة التشغيل والتدريب، أو من خلال دورها في تشجيع تأسيس المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تستهدف الشباب. ويربط حصول المتعطلين على الدعم المالي بمدى اندماجهم في برامج التدريب وإعادة التأهيل، كما أن سياسة الحد الأدنى للأجور لها تأثيرات على مستويات التشغيل حيث ترفع هذه السياسة من كلفة توظيف العمالة (لوصيف وجدوا، 2017).

وتسهم سياسات تهيئة مناخ الأعمال وحفز مستويات التشغيل وتحقيق نمو مستدام في الحد من تنامي ظاهرة البطالة، لذا يستدعي الوضع في دولة الكويت لمواجهة البطالة لدى الشباب تبني سياسات اقتصادية تستهدف تحفيز القطاع الخاص نحو المزيد من الانفتاح والاندماج، والإنفاق الاستثماري، وتنويع النشاط الاقتصادي، وتشجيع المنافسة، وزيادة مستويات الإنتاجية، بما يدعم قدرة الاقتصاد على خلق المزيد من الوظائف. إضافة إلى أهمية مراجعة وتطوير التشريعات الحاكمة لأسواق العمل بالقطاعين العام والخاص، وتطوير قدرات العمالة الوطنية لتناسب الوظائف والمهن بالقطاع الخاص، لا سيما أن العمالة الوطنية مؤهلة علمياً، ولكن تفقد الخبرة الميدانية للاندماج في وظائف القطاع الخاص (المناور، 2021). إن تطبيق سياسات تشغيل نشطة بسوق العمل تؤدي بلا شك إلى إحداث تغير منشود في أوضاع سوق العمل لصالح قوة العمل الوطنية، وتقدم هذه الدراسة مجموعة مقترحة من هذه السياسات والبرامج المحفزة بهدف خفض معدلات البطالة في الكويت، وذلك على مستوى جانب العرض أو الطلب أو التوفيق ما بين جانبي العرض والطلب، وذلك وفقاً لعدد من الأبعاد الإستراتيجية ذات العلاقة، وكما يوضحها النموذج الآتي.

نموذج مقترح للسياسات المعززة لمواجهة إشكالية البطالة بين الشباب بالمجتمع الكويتي

البعد الإستراتيجي للسياسات	التعريف	خيارات السياسة	السياسات المحققة
1 الإحلال الوظيفي الممنهج بوظائف ومهن القطاع الخاص.	سياسات لضمان رفع معدلات التشغيل لقوة العمل الوطنية بهذا القطاع.	* تحديد نسب إحلال وتكوين لبعض الوظائف والمهن. * وقف تصاريح العمل. * زيادة رسوم استخدام العمالة الوافدة. * تحديد وحصر العمالة الها مشية. * برامج الدمج وإعادة الدمج الوظيفي. * برنامج المؤهلات والتصنيف الوظيفي.	(1) تحديد نسب للإحلال والتكوين تدريجياً لبعض الوظائف والمهن بالقطاع الخاص وتراجع دورياً. (2) وقف تصاريح العمل الخارجية / تسهيل التحويل بين قطاعات العمل للعمالة الوافدة. (3) زيادة رسوم العمل والاستخدام للعمالة الوافدة للوظائف والمهن التي يمكن شغلها بعمالة وطنية. (4) تحديد وحصر العمالة الها مشية والقضاء على سوق العمل الخفي. (5) برامج الدمج وإعادة الدمج للعمالة الوطنية بهذا القطاع. (6) مشروع المؤهلات والتصنيف المهني للعمالة الوافدة وشروط العمل المهني بالقطاع الخاص.

تابع / نموذج مقترح للسياسات المعززة لمواجهة إشكالية البطالة بين الشباب بالمجتمع الكويتي

البعد الاستراتيجي للسياسات	التعريف	خيارات السياسة	السياسات المحققة
(2) دعم العمالة الوطنية بالقطاع الخاص.	سياسات اقتصادية ومالية لتطوير وتحسين أوضاع العاملة الوطنية بهذا القطاع.	* برنامج الحوافز والإعانات المالية. * برامج التدريب المؤسسي. * نظام الاستقطاب والحدارات الوظيفية. * نظام للعمل الجزئي. * مكتب للاتصال والاستخدام العمالي. * برامج التوجيه والإرشاد المهني.	(1) تطوير وتحسين الحوافز والمكافآت والإعانات المالية المقدمة للعمالة الوطنية بالقطاع الخاص. (2) دعم لبرامج الدولة للتدريب الداخلي في مؤسسات القطاع الخاص / العمالة الجديدة. (3) تأسيس نظام لاستقطاب العمالة الوطنية من فئة المؤهلات العلمية / بناء نظام للحدارات الوظيفية. (4) برنامج للعمل الجزئي في القطاع الخاص وتحديد ساعات العمل لاستقطاب العمالة الوطنية من الإناث. (5) تطوير مكاتب للاستخدام والاتصال العمالي بالقطاع الخاص على غرار برنامج التوظيف الإلكتروني بالقطاع العام. (6) سياسة لتنظيم برامج للإرشاد والتوجيه المهني مقدمة للطلاب في المدارس / المتعطلين.

تابع / نموذج مقترح للسياسات المعززة لمواجهة إشكالية البطالة بين الشباب بالمجتمع الكويتي

السياسات المحققة	خيارات السياسة	التعريف	البعد الاستراتيجي للسياسات
(1) دعم سياسة التحول الرقمي وتبسيط إجراءات العمل بالقطاع العام. (2) برنامج متقدم للتقييم الوظيفي وربط الترقى بالأداء والإنتاجية. (3) برنامج متقدم للتدريب التحويلي وإعادة التدريب للمعالة الوطنية بالقطاع العام لتحقيق إنتاجية أفضل. (4) نظام للثواب والعقاب ومدونة للسلوك الوظيفي لإطار عمل جديد بين الموظف ومؤسسة العمل. (5) سياسة لرفع مستويات القدرات البشرية لقوة العمل الوطنية الحالية من أجل بناء رأسمال بشري مستدام لتحقيق رؤية الكويت 2035. (6) سياسة للإصلاح الإداري لقطاعات العمل وإعادة الرقابة للقطاع العام. (7) برامج للتقاعد المبكر لإتاحة الفرصة لتوفير فرص عمل جديدة للمدخلات التعليمية.	* التحول الرقمي. * التقييم والترقي الوظيفي. * التدريب التحويلي وإعادة التدريب. * ربط المكافأة بالإنتاجية. * رأسمال بشري مستدام. * إعادة الرقابة للقطاع العام. * التقاعد المبكر.	سياسات لإعادة استثمار الموارد البشرية وتحقيق أفضل مشاركة لها بهذا القطاع.	(3) إعادة هيكلة القطاع العام.

تابع / نموذج مقترح للسياسات المعززة لمواجهة إشكالية البطالة بين الشباب بالمجتمع الكويتي

السياسات المحققة	خيارات السياسة	التعريف	البعد الاستراتيجي للسياسات
(1) سياسة لبرامج للتأهيل الوظيفي قبل الالتحاق في العمل بالقطاعات العام والخاص. (2) إعداد برامج تأهيل لشهادة الاحتراف المهني في جميع التخصصات المهنية لتطوير إمكانيات وقدرات العمالة الوطنية. (3) برامج للدمج الوظيفي وإعادة الدمج الوظيفي للعمالة الوطنية بالقطاع الخاص لرفع نسبة مشاركتها. (4) سياسة لاستقطاب وتأهيل المواهب الوظيفية لتهيئة القيادات الإدارية. (5) دعم وتشجيع برامج المسؤولية المجتمعية لمؤسسات العمل بالقطاع الخاص ذات العلاقة بالتأهيل والتنمية المهنية للعمالة الوطنية.	※ للتأهيل الوظيفي. ※ شهادة الاحتراف المهني. ※ الدمج وإعادة الدمج. ※ إدارة المواهب الوظيفية. ※ التأهيل المهني والمؤسسي. ※ المسؤولية المجتمعية.	سياسات لبناء القدرات البشرية وتوظيفها.	(4) إعداد وتأهيل قوة العمل الوطنية.

تابع / نموذج مقترح للسياسات المعززة لمواجهة إشكالية البطالة بين الشباب بالمجتمع الكويتي

السياسات المحققة	خيارات السياسة	التعريف	البعد الاستراتيجي للسياسات
(1) سياسة فعالة لربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل والمراجعة الدورية لها. (2) تطوير المناهج التعليمية والتدريبية بالتعاون مع مؤسسات القطاع الخاص بنظام DUKAM. (3) سياسة للتعاون المشترك بين القطاعين العام والخاص لتأسيس مؤسسات تعليمية وتدريبية مشتركة تلبي احتياجات سوق العمل الفعلية. (4) مجالس تعليمية مشتركة بين القطاع العام والخاص للإشراف والمتابعة على نظم التعليم والتدريب. (5) وقف بعض التخصصات الدراسية في المرحلة الجامعية التي لا تلبي احتياجات التنمية/ دعم بعض التخصصات الدراسية التي تلبي احتياجات التنمية. (6) تطوير أساليب وتقنيات التعليم والتدريب التي تشجع الأجيال الشابة من المتعلمين على النقد وتطوير مهارات الابتكار والتعلم الذاتي.	* ربط المخرجات التعليمية والتدريبية باحتياجات القطاع الخاص. * تطوير المناهج. * مؤسسات تعليمية وتدريبية مشتركة. * مجالس تعليمية مشتركة. * وقف بعض التخصصات الدراسية. * تطوير أساليب وتقنيات التعليم.	سياسات لاستثمار إمكانيات وطاقات المؤسسات التعليمية والتدريبية.	5 تطوير أداء المنظومة التعليمية والتدريبية.

المراجع

- أبو شماله، نواف. (2020). مستقبل الوظائف الخضراء في الدول العربية. مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، دراسات التنمية، المعهد العربي للتخطيط، 22(1)، 34 - 63.
- أبو شماله، نواف. (2021). فعالية دور سياسات سوق العمل في الدول العربية: إسقاطات على تداعيات أزمة كوفيد - 19. سلسلة إصدارات جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، 72(1)، 15 - 28.
- الإدارة العامة للإحصاء. (2021). تقرير البطالة بالكويت. الكويت.
- إستنبولي، ابتسام. (2004). تحديد حجم البطالة وأسبابها وسبل علاجها: دراسة وصفية لواقع البطالة في المملكة العربية السعودية. [رسالة دكتوراة غير منشورة]، جامعة الملك سعود.
- الاسكوا. (2013). قضايا ذات أولوية في مجال التنمية الاجتماعية في المنطقة العربية لتشغيل أسواق العمل. Brief.1 <https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/ar>
- الاسكوا. (2020). فيروس كورونا: التكلفة الاقتصادية على المنطقة العربية. Brief.1 <https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/ar>
- إسماعيل، هبة. (2015). بطالة الشباب في الدول العربية. منشورات صندوق النقد العربي.
- الأمم المتحدة، قطاع الاقتصاد والشؤون الاجتماعية، مصلحة السكان <http://www.un.org/en/development/desa/population/>
- الأمم المتحدة. (2021). توقعات بارتفاع نسبة البطالة والفقر في المنطقة العربية في عام 2021 بسبب تداعيات كورونا. أخبار الأمم المتحدة (الأسكوا).
- بلال، عثمان. (2012) تقييم واقع بطالة الشباب في السودان: دراسة تحليلية وتطبيقية السودان (1900 - 2006). مجلة العلوم الإنسانية، 13(1)، 9 - 23.
- ابن مبارك، سعد. (1998، نوفمبر). ظاهرة العمالة الوافدة الأجنبية وتحديات القرن الحادي والعشرين. [ورقة علمية]. الملتقى الاجتماعي الثقافي الخامس لجمعية وروابط الاجتماعيين في مجلس التعاون الخليجي، الكويت.
- البناء، محمد. (2012). البطالة بين السعوديين: الأنواع والأبعاد والحلول. المجلة العلمية للبحوث التجارية، 20(1)، 84 - 128.
- الجهاز المركزي للإحصاء. (2021). الكويت <https://www.csb.gov.kw>
- الخمشي، سارة. (2010) دور المشروعات الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة لدى الشباب. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب. 25(50)، 245 - 292.

الديحاني، ماجد صالح والعنزي، فريج. (2000). *العمالة الوافدة (دراسة تحليلية)*. منشورات مجلس الأمة بدولة الكويت.

الشراف، رمضان. (2008). *نحو دور أفضل للقطاع الخاص في توظيف العمالة في دول الخليج*. [ورقة علمية]. المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، مصر.

الصبيح، هند. (2008) *حالة البطالة وإجراءات مكافحتها في دولة الكويت*. [ورقة علمية]. فعاليات ورشة عمل البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي، الدوحة.

صندوق النقد الدولي (2019). «أفاق الاقتصاد العالمي: تراجع التصنيع العالمي وتصادع الحواجز التجارية». 352-041-4.

صندوق النقد العربي (2019). «التقرير الاقتصادي العربي الموحد» العدد السنوي – 2019.

العباس، بلقاسم. (2008). *تقييم إستراتيجيات سوق العمل لمواجهة تحدي البطالة في دولة الكويت*. المعهد العربي للتخطيط، *مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية*، 10(2)، 36 – 10.

العنزي، فريج وسلامة، رمزي. (1999). *قضية التوظيف في المجتمع الكويتي*. منشورات مجلس الأمة بدولة الكويت.

الفضالة، فهد. (2014). *إدارة خدمات التوظيف والتوجيه الوظيفي*. منشورات المعهد العربي للتخطيط بالكويت.

الفضالة، فهد. (2015). *التدريب أثناء الخدمة لشاغلي الوظيفة العامة – دراسة حالة لواقع التجربة الكويتية*. مجلة المعهد العربي للتخطيط، *دراسات تنموية*، 49(2)، 50 – 20.

الفضالة، فهد. (2020). *إستراتيجية دولة الكويت في الخروج من أزمة وباء فيروس كورونا «كوفيد-19»*. *حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية*، 41(1)، 9 – 142.

القريشي، مدحت. (2007). *اقتصاديات العمل*. دار وائل للنشر والتوزيع.

لوصيف، ياسمينه وجدو، فؤاد. (2017). *دور الرأسمال البشري في تحقيق التنمية المستدامة* (دراسة حالة بالجزائر). منشورات جامعة بسكرة.

المالكي، سعود. (2007). *خصائص مشكلة البطالة في المراكز الحضرية*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة الملك سعود.

المجدلي، فوزي. (2018، مايو 30) *الهيكلة مستمر في مراسلاته باسمه*.

<https://www.aljarida.com/articles/1527603018178426300>

- المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. (2020). تقرير خاص: تأثير جائحة كورونا (كوفيد - 19) في دول مجلس التعاون على الجوانب الصحية والاجتماعية والاقتصادية، مايو 2020.
- المعهد العربي للتخطيط. (2010). مقاربات حل مشكلة البطالة في الدول العربية: دراسة حالة مصر وسوريا. منشورات المعهد العربي للتخطيط.
- المغازي، أحمد. (2012). البطالة في الوطن العربي. منشورات مركز أسبار للدراسات والبحوث والإعلام.
- المغربي، كمال. (2001). الإدارة والبيئة والسياسة العامة. دار الثقافة.
- المنار، فيصل وعمر، ملاعب. (2021). واقع التحديات التي يعاني منها الاقتصاد الكويتي وسبل معالجتها. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 52(183)، 30 - 55.
- المنتدى الاقتصادي العالمي. (2018). تقرير التنافسية العالمي، 2018/2017.
- منظمة البلدان المصدرة للبترول (الأوبك). (2020). http://www.opec.org/opec_web/en.
- منظمة العمل الدولية. (2020). تقرير حول الشباب (أكثر الفئات تضرراً من التداعيات الاقتصادية لكوفيد - 19). الموسى، عبدالرسول وماكلاكن، كيث. (2012). الكويت: مجتمع النخبة المترفة. دار الساقى.
- ياسر، محمد. (2011) علم اجتماع البطالة تحليل لأخطر مشكلات الاقتصاد الحر. مصر العربية للنشر والتوزيع.
- Anderton, R., Botelho, V., Consolo, A., Silva, A., Mohr, C., & Vivian, L. (2020). *The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Euro Area Labor Market*. ECB Economic Bulletin, https://www.ecb.europa.eu/pub/economicbulletin/articles/2021/html/ecb.ebart202008_02~bc749d90e7.en.html.
- IEA. (2021) *TIMSS-2019*. <https://www.iea.nl/studies/iea/timss/2019>
- ILO. (2020a) World Employment and Social Outlook – Trends 2020 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_734454/lang--en/index.htm
- ILO. (2020b) <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/16--billion-informal-workers-in-danger-of-losing-their-jobs-international-labour-organization/articleshow/75454336.cms>
- ILO. (2020c). country profile - coronavirus country, 2020. https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#EG_Country_policy_responses

- IMF. (2020). *World Economic Outlook; The Great Lockdown*, 14 April 2020. file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/text.pdf
- Loungani, P. & R. Salgado, (2012) *Jobs and Growth Working Group: Progress Report, Memorandum to Management*, May 1. Washington: International Monetary Fund.
- Martin, M. (2019). *How Tourism Is Creating Opportunity for Millions of Unemployed Arab Women and Youth*. *Forbes*, feb 2019, <https://www.forbes.com/sites/michellemartin/201922/02/>.
- Michael, S. (2008). *For the Greater Good: The Use of Public Policy Considerations in Confirming Chapter 11 Plans of Reorganization* (December 31, 2008). 46 Houston.
- Naess, T. (2004) Forecasting the Norwegian Labour Market for, Graduates Holding Higher Degrees, *Higher Education in Europe*, 23(1), 103 - 114.
- Navtej, D., & Yousef, T. (2009). *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East*. Brookings Institution Press.
- OECD. (2019) *OECD stat, Minimum wages at current prices*
<https://worldpopulationreview.com/countries/minimum-wage-by-country/>
- Pablo, E. Gabriel, C. & Alejandro, M. (2021). COVID-19's Impact on the Labor Market Shaped by Automation: Evidence from Chile. *SSRN*: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3761822>.
- Radulescu, V., Ladaru, R. Burlacu, S. Constantin, F. Ioan ȃs, C. & Petre, L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on the Romanian Labor Market. *Sustainability 2021*, 13, 271. <https://doi.org/10.3390/su13010271>
- Tuman, J. (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Labor Market Conditions in Nevada: A Preliminary Assessment. *Journal of Labor and Society*, 23(3), 367–381.
- UN. (2021). *Department of Economic and Social Affairs*.
<http://data.un.org/Data.aspx?d=POP&f=tableCode%3a1>

- United Nations. (2020). *Pandemic could Make Another 25 Million Jobless. 1.7m in the Arab World*, 19 March 2020. <https://www.arabnews.com/node/1643381/world>.
- World bank. (2020) *World Development Indicator- WDI*. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- World Bank Flagship report. (2012). *Bread, Freedom, and Dignity: Job Creation in the Middle East and North Africa*.
- World Bank. (2013). *WORLD DEVELOPMENT REPORT 2013; JOBS*.



Abstract

Objectives: The study aims to analyze and assess the current status of unemployment among Kuwaiti youth to identify the main reasons behind it, and so present proper policies to address it using descriptive, analytical, and comparative methods of analysis. **Design/methodology/framework:** The study adopts descriptive, analytical, comparative, and narrative reporting approaches. Next to the introduction and theoretical framework, the study contains four sections as follows: current situation of youth unemployment in the country; a comparative study on youth unemployment rates in Kuwait and other countries; an explanation of youth employment challenges; and prospects of youth employment opportunities in the future. The last section concludes the main body of the research along with several policy recommendations to confront the growing rates of youth unemployment in Kuwait. **Results:** The study comes up with a set of proposed general policies regarding supply and demand at work in the labor market in Kuwait, particularly policies involving systematic public-private job replacement, supporting Kuwaiti nationals' employment in the private sector, restructuring the public sector, preparing and qualifying national workforce and improving the performance of education and training systems.

Keywords: unemployment, Kuwait, government policies, youth.



The Author:

Dr. Nawaf M. M. Aboushamalh

– Senior Expert (Assistant Professor) - Arab Planning Institute in Kuwait (2012).

Scientific Production:

- 1- "Reconsidering the Size, Quality and Sources of Economic Growth in the Arab Countries in the Light of the Requirements of Sustainability and the Achievement of Structural Transformation - an Analytical Study", Journal of the Faculty of Economics and Political Science, Cairo University (July 2021).
- 2- "The Economic Effects of the Covid-19 Pandemic on Labor Markets and Poverty in the Arab Countries and Ways to Address Them", Journal of Development and Economic Policies, Arab Planning Institute (November 2020).
- 3- "Government Intervention Role in Achieving Structural Transformation in Arab Economies: Contemporary Applications of New Industrial Policies (NIP), Analytical Study", Journal of Social Sciences, Kuwait University (2020).
- 4- "Transformation towards Green Jobs in the Arab Countries in the Light of the Challenges of Unemployment and the Requirements of Sustainability", Journal of Development and Economic Policies, Arab Planning Institute (July 2019).
- 5- "Advancing Education in the Arab Countries - Sustainability Requirements and Funding Constraints", Journal of the Faculty of Economics and Political Science, Cairo University (July 2018).
- 6- "Private Sector Development Policies and Activating Its Role to Achieve Structural Transformation in the Gulf Cooperation Council Countries, The Case of Kuwait", Journal of Development and Economic Policies, Arab Planning Institute (January 2018).
- 7- "The Reality and Prospects of Development for the Industrial Sector in the Arab Countries in the Context of Contemporary Trends of Industrial Policies", Journal of the Faculty of Economics and Political Science, Cairo University (April 2017).
- 8- "The Effectiveness of the Role of Official Development Aid on the Economic Structures and Self-Capacities of the Beneficiary Countries, An Applied Study", Kuwait Economic Journal (2016)
- 9- "The Implications of Occupation Policies on the Palestinian Labor Market", International Politics Journal, Center for Political and Strategic Studies, Al-Ahram Foundation (2008).
- 10- "Ways and Future of Arab and International Support for the Palestinian Economy during the Period 1994-2007", League of Arab States - Study Presented to Paris Conference of International Donors (2007).
- 11- "The Implications of the Israeli Unilateral Separation on the Palestinian Economy", Strategic Economic Trends, Center for Political and Strategic Studies, Al-Ahram Foundation (2006).
- 12- "The Palestinian State, Economic Viability", International Politics Journal, Al-Ahram Foundation (2006).
- 13- "The Role of Arab Financial and Economic Funds in Supporting Economic Development, the Palestinian Case", League of Arab States, A Study Submitted to the Arab International Forum for Rehabilitation and Development in the Occupied Palestinian Territories, Beirut (2004).
- 14- "Foreign Aid in Economic Thought and Applied Practice", Arab Economic Research Journal, Arab Society for Economic Research (2003).
- 15- "The Effects of Economic Performance in Israel on Its Political and Military Options", Strategic Economic Trends, Center for Political and Strategic Studies (2002).

The Author:

Prof. Fahad Yousuf Saleh Al-Fadhala

- PhD in the Fundamentals of Education, Cairo University, 2001.
- Technical Advisor at the Arab Planning Institute in Kuwait 2015.
- Senior Expert at the Arab Planning Institute in Kuwait 2011.
- Head of the Education Department at the Arab Open University 2005-2014.
- Assistant Dean of Student Affairs at the Public Authority for Applied Education and Training 1985.

Publications:

First - Book:

- 1- The Domestic and Foreign policy of the State of Kuwait in Light of the Political Speech of Sheikh Sabah Al-Ahmad Al-Sabah, Center for Gulf Studies and the Arabian Peninsula, 2021.
- 2- The Kuwait's Humanity and the problematic Issue of illegal residents, 2019.
- 3- The Human Face of Kuwaiti Society - Presentation and Documentation of Popular Charitable Initiatives - Kuwait Chamber of Commerce and Industry, (in partnership with others), 2017.
- 4- The State of Kuwait, Authenticity and Giving, Ministry of Information (in partnership with others), February 2011.
- 5- Introduction to occupation worthiness, 2009.
- 6- Training during service and human development course in the State of Kuwait, Kuwait Foundation for Scientific progress, 2005.
- 7- Innovative creative thinking in small projects, Kuwait Company for Small Projects, 2001.
- 8- Academic guidelines in institutions of higher education, 2000.

Second: Published Scientific Research:

More than (25) research papers have been published in peer-reviewed scientific journals, in addition to background papers for national and international reports, including the following:

- 1- A New Reading of the Sovereign Financial Assets of the State of Kuwait, Andalus Journal for Humanities and Social Sciences, Republic of Yemen, 2023.
- 2- Constructing the Functional Competences Assessment Scale for the Effective Coach (TCAS) from the Point of View of a Sample of Trainees at the Arab Planning Institute in the State of Kuwait, Al-Edari Journal, Issue (168), September, Royal Academy of Management, 2022.
- 3- Motivation as an Explanation for the Trainees' Attitudes towards Training at the Arab Planning Institute in the State of Kuwait, Al-Edari Journal, Issue (168), September, Royal Academy of Management, 2022.
- 4- Public Policy of the State of Kuwait to Address the Repercussions of the Covid-19 Pandemic, Center for Gulf Studies and the Arabian Peninsula, Qatar, 2022.
- 5- Social Protection and Security Strategy for Groups at risk in the State of Kuwait - the Case of Illegal Residents, Gulf Studies and the Arabian Peninsula Center- Kuwait University 2020.
- 6- State of Kuwait's Strategy to get out of the crisis of the Coronavirus Pandemic, Annals of Arts and Social Sciences, November 2020, Kuwait.
- 7- Illegal Immigration and its Repercussions on Social Security in Kuwait, Annals of Arts and Social Sciences, 2017.

Doi10.34120/0757-043-623-001

Monograph (623)

**Youth Unemployment in Kuwait
Reality, Challenges and Treatment Policies
An Analytical Study**

Prof. Fahad Y. S. Al-Fadhala – Nawaf M. M. Aboushammalh, Ph.D.

Arab Planning Institute

Kuwait

ANNALS OF THE ARTS AND SOCIAL SCIENCES - KUWAIT UNIVERSITY

Editorial Board

- **Prof. Taghreed Alqudsi**
Editor - in - Chief
Kuwait University
- **Prof. Abdallah M. E Alghazali**
Department of Arabic Language and
Literature - Kuwait University
- **Prof. Baqer Salman Alnajjar**
Sociology and Social
Service Department - Kuwait University
- **Prof. Aded El-Aziz Ali Safar**
Department of Arabic Language and
Literature - Kuwait University
- **Prof. Numan M. Jubran**
History Department
Kuwait University
- **Dr. Abdullah Mohamed Aljasmy**
Philosophy Department
Kuwait University
- **Dr. Ibraheem Nagy Al-Hadban**
Department of Political Science
Kuwait University
- **Dr. Ahmed Mubarak AlHasem**
Geography Department
Kuwait University
- **Maha Ibrahim Al-Msad**
Editorial Manager
Kuwait University

Advisory Board

- **Prof. Basil Hatim**
American University
Sharjah - United Arab Emirates
- **Prof. Ibrahim Al-Sa'afin**
Department of Arabic Language
and Literature - Jordan University
- **Prof. Hamdi Hasan Abul Enein**
Faculty of Mass Communication
Misr International University
- **Prof. Sari Hanafi**
President of the International Sociological
Association - American University- Beirut
- **Prof. Mona Baker**
Manchester University
United Kingdom
- **Prof. Abdul Qader Al-Fasi Al Fehri**
Department of Arabic Language and
Literature -Mohammed V University
- **Prof. Mahmoud Al-Sayed Abul-Nil**
Department of Psychology
Ain Shams University
- **Prof. Abdullah Al-Walee'i**
Geography Department
King Saud University
- **Prof. Ma'moun Fandi**
Director of London Institute of
Strategic Studies - United Kingdom

ANNALS OF THE ARTS AND SOCIAL SCIENCES

Academic Publication Council - Kuwait University

**REFEREED SCIENTIFIC QUARTERLY THAT PUBLISHES
TOPICS IN THE HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES &
LITERATURE**

Volume 43, 2023

Rates:

Kuwait: K.D. 0.500, Bahrain: BD 1, Qatar: RQ 10, Emirates: DH 10,
Saudi Arabia: RS 10.

Cost per issue in Arab Countries: Equivalent to one US dollar

Cost per issue in other Countries: Equivalent to three US dollar

● Annual Subscription (individuals):

1 Year: Kuwait: 4 K.D., Arab Countries: 6 K.D., Foreign Countries 22 dollars.
2 Year: Kuwait: 7 K.D., Arab Countries: 10 K.D., Foreign Countries 37 dollars.
3 Year: Kuwait: 10 K.D., Arab Countries: 14 K.D., Foreign Countries 52 dollars.
4 Year: Kuwait: 13 K.D., Arab Countries: 18 K.D., Foreign Countries 67 dollars.

● Annual Subscription (institutions):

1 Year: Kuwait: 22 K.D., Arab Countries: 22 K.D., Foreign Countries 90 dollars.
2 Year: Kuwait: 37 K.D., Arab Countries: 37 K.D., Foreign Countries 150 dollars.
3 Year: Kuwait: 53 K.D., Arab Countries: 53 K.D., Foreign Countries 210 dollars.
4 Year: Kuwait: 67 K.D., Arab Countries: 67 K.D., Foreign Countries 270 dollars.

All correspondence and enquiries must be addressed to:

Editor

ANNALS OF THE ARTS AND SOCIAL SCIENCES

P.O.BOX 17370 EL-KHALDIAH - KUWAIT 72454

Tel: 24830256 - Fax: 24830256

ISSN 1560-5248 Key title: Hawliyyat Kulliyyat al-Adab

E-mail: aass@Ku.edu.Kw

[http:// apc. kuniv.edu.kw/AASS/](http://apc.kuniv.edu.kw/AASS/)

تتوفر نصوص البحوث كاملة لدى:

EBSCO Publishing Products

www.mandumah.com: دار المنظومة

The Publications of The Academic publication council

journal of the Social Sciences 1973, Kuwait Journal of Science and Engineering 1974, journal of the Gulf and Arabian Peninsula Studies 1975, Authorship Translation and Publication Committee 1976, Journal of law 1977, Annals of the Arts and Social Sciences 1980, Arab Journal for the Humanities 1981, The Sducational Journal 1983, Journal of Sharia and Islamic Studies 1983, Arab Journal of Administrative Sciences 1991.

ANNALS OF THE ARTS AND SOCIAL SCIENCES

A Refereed Academic Quarterly, Academic Publication Council - University of Kuwait

بطالة الشباب في الكويت الواقع والتحديات وسياسات المعالجة: دراسة تحليلية

Youth Unemployment in Kuwait, Reality, Challenges and Treatment Policies: An Analytical Study

Prof. Fahad Y. S. Al-Fadhala - Nawaf M. M. Aboushammalh, Ph.D.

Arab Planning Institute
Kuwait



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

Academic
Publication Council

ISSN: 1560 - 5248

Monograph 623 - Volume 43

1445 A.H / June 2023