



غرفة تجارة وصناعة الكويت
KUWAIT CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY

" مستقبل سوق العمل الدولي واستراتيجية التوظيف الوطنية في الكويت "

ترجمة وتلخيص التقرير الصادر عن البنك الدولي والمنتدى الاقتصادي العالمي

الإدارة الاقتصادية - إبريل 2024

هذا التقرير يشمل الأفكار الرئيسية لتقريرين رئيسيين ، التقرير الأول صادر عن البنك الدولي بعنوان "استراتيجية التوظيف الوطنية في الكويت " ، حيث حاول التقرير الوقوف على أهم التحديات التي تواجه سوق العمل في الكويت والمتمثلة في الطلب المتناقص على النفط، وتزايد العجز المالي، وزيادة حجم السكان الشباب ، وتأثير جائحة كوفيد-19، وضعف زخم الإصلاح، والاعتماد على العمالة الأجنبية ذوي التكلفة المنخفضة. ثم عرض التقرير أهم مجالات الإصلاحات والتي تتمثل في ضمان استدامة القطاع العام، ودعم نمو القطاع الخاص، وبناء نظام للحماية الاجتماعية وتحسين رأس المال البشري.¹

أما التقرير الثاني فهو صادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي بعنوان " مستقبل نمو الوظائف " ويتناول أهم التحديات العالمية التي تواجه أسواق العمل المتمثلة في الاختراقات التكنولوجية، والاضطرابات الاقتصادية والجيوسياسية، والضغوط الاجتماعية والبيئية المتزايدة، وارتفاع تكاليف المعيشة وببطء النمو الاقتصادي، وقيود العرض. حيث تشكل هذه الاتجاهات مستقبل العمل ومن المتوقع أن تستمر في التأثير على ديناميكيات خلق الوظائف وتدميرها وتحولها في السنوات القادمة. كما قام التقرير بحساب معدل دوران الوظائف، أي أهم الوظائف الصاعدة والوظائف المتوقعة انخفاضها ، وما هي المهارات الأساسية المطلوبة.

¹ تنويه : تؤكد غرفة تجارة وصناعة الكويت امثالها لواجبات حماية حقوق الملكية الفكرية واحترامها في كافة أعمالها ومنشوراتها ؛ ومن منطلق حرصها على تعميم الفائدة على منتسبيها والمهتمين تلتزم الغرفة عند نشر أو تلخيص أي تقارير متخصصة أو أجزاء منها بذكر مصدرها وكافة التفاصيل التي تمكّن الراغبين بالرجوع الى الأصل.

إن مستقبل العمل يمكن تشكيله بشكل أفضل من خلال القرارات التي يتخذها القادة اليوم. فلا بد من دعم النهج التعاوني بين مختلف الأطراف المعنية للاستعداد وإدارة الاضطرابات المستقبلية في الوظائف والمهارات، مما يمكن من تقليل الاضطرابات بسبب التغييرات الاجتماعية والبيئية والتكنولوجية القادمة. وفيما يلي ملخص للنقاط الرئيسية للتقريرين :

1- التقرير الأول نحو استراتيجية وطنية لتوفير فرص العمل في الكويت:

يقدم تقرير "نحو استراتيجية وطنية لتوفير فرص العمل في الكويت" نهجاً استراتيجياً وضعه البنك الدولي والأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية لمعالجة تحديات سوق العمل في الكويت. ويسلط الضوء على النموذج الاقتصادي غير المستدام الذي يعتمد بدرجة كبيرة على عائدات النفط وعمالة القطاع العام، التي تفاقمت بسبب وباء COVID-19 وانخفاض الطلب على النفط. وتقتصر الاستراتيجية إصلاحات في استدامة القطاع العام، ونمو القطاع الخاص، والحماية الاجتماعية، وتحسين رأس المال البشري. ويؤكد التقرير على ضرورة وجود قطاع خاص ديناميكي لخلق فرص عمل مرتفعة الأجر والحد من الاعتماد على النفط، بهدف منع الأزمات المالية والاضطرابات الاجتماعية².

يسلط التقرير الضوء على عدة تحديات رئيسية تواجه الاقتصاد الكويتي وسوق العمل:

² يمكن الرجوع إلى النسخة الرئيسية من التقرير من خلال موقع البنك الدولي : [World Bank Document](#)

- **الطلب المتناقص على النفط:** من المتوقع أن ينخفض الطلب على النفط على مدى العقود القادمة نظرًا لتغير تفضيلات المستهلكين وتوفر مصادر طاقة بديلة فعالة من حيث التكلفة. وهذا يشكل قلقًا كبيرًا للكويت نظرًا لاعتمادها الكبير على عائدات النفط.
- **تزايد العجز المالي:** يتزايد حجم فاتورة الأجور في القطاع الحكومي، مما يؤدي إلى زيادة العجز المالي. ويرتبط هذا العجز بالعقد الاجتماعي في الكويت، حيث اعتاد المواطنون على أن توفر الدولة وظائف في القطاع العام وتقديم التعليم المجاني والرعاية الصحية والوقود المدعوم.
- **زيادة حجم السكان الشباب:** ستستمر احتياجات سوق العمل في النمو نظرًا لزيادة نسبة الشباب من إجمالي السكان. يدخل العديد من الشباب الكويتي سوق العمل بتوقعات كبيرة بالحصول على وظائف آمنة وجيدة الأجر في القطاع العام.
- **تأثير جائحة كوفيد-19:** أدى الإنفاق الطارئ الإضافي كاستجابة للجائحة إلى استنزاف السيولة المالية الرئيسية للحكومة، صندوق الاحتياطي العام (GRF) وقد أدى هذا إلى وجود دعوات لضرورة تحسين الاستدامة المالية لمنع خفض التصنيف الائتماني السيادي للكويت.
- **ضعف زخم الإصلاح:** يسلط التقرير الضوء أيضًا على المخاوف بشأن بطء وتعدد العلاقة بين الحكومة والبرلمان.
- **الاعتماد على العمالة الأجنبية ذوي التكلفة المنخفضة:** يعتمد القطاع الخاص على العمال الأجانب ذوي التكلفة المنخفضة والغير مهرة إلى حد كبير، وهو ما قد يشكل تحديًا للقوى العاملة المحلية.

وبالتالي تؤكد هذه التحديات على ضرورة وجود استراتيجية وطنية شاملة للوظائف في الكويت. وبالتالي فإن من دون تصحيح المسار، ستتصاعد هذه التحديات المالية والتمويلية. لذا، طلبت الحكومة المساعدة من البنك الدولي لصياغة استراتيجية وطنية للوظائف تهدف إلى مواجهة هذه التحديات، استنادًا إلى الأدلة الدولية وأفضل الممارسات. توصي الاستراتيجية بإصلاحات في أربعة مجالات رئيسية :

1- ضمان استدامة القطاع العام .

2- دعم نمو القطاع الخاص.

3- بناء نظام للحماية الاجتماعية.

4- تحسين رأس المال البشري.

بالإضافة إلى ذلك، تغطي استراتيجية الوظائف موضوعين متقاطعين: الاقتصاد السلوكي behavioral economics، والرصد والتقييم monitoring and evaluation، حيث يتم دمج هذين الموضوعين في المجالات الأربعة.

تشرح المقدمة بإيجاز التحديات الرئيسية التي تواجه الكويت والتي تتطلب تغييرات سياسية جوهرية. ثم تحلل الأقسام اللاحقة القضايا الرئيسية المحيطة بكل من هذه المجالات الأربعة، مع تقديم توصيات لتغيير السياسات لتحسين الاستدامة وزيادة الدخل.

1- القطاع العام

يعمل حوالي 90 % من العمالة الكويتية في القطاع العام برواتب سخية، بينما يوجد أكثر من 95 % من العمالة في القطاع الخاص (بشكل رئيسي منخفضة الأجور) من العمالة الأجنبية. على الرغم من أن هذا النظام كان يوفر معيشة لائقة للكويتيين، إلا أنه أدى إلى زيادة مستويات العجز المالي وشجع على استخدام تقنيات الإنتاج كثيفة استخدام العمالة منخفضة المهارات . وقد أدى نموذج النمو في الكويت إلى الاعتماد الشديد على النفط وعدم تنوع الاقتصاد وإلى الفشل في المنافسة مع الشركات الأجنبية التي تعتمد على الإنتاج الغني برأس المال والتكنولوجيا.

- **تفضيل وظائف القطاع العام:** يفضل المواطنون الكويتيون العمل في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص نظرًا للمميزات الأعلى، وساعات العمل الأقل، والواجبات الأقل عبئًا، والفرص الأكبر للإجازات، والأمان الوظيفي الأكبر.
- **شغل العمالة الأجنبية الوظائف الاستراتيجية :** معظم الأطباء والممرضات والمعلمين في الخدمة المدنية غير كويتيين. يعود ذلك إلى العرض المحدود للأطباء الكويتيين نظرًا لنقص المدارس الطبية والكويتيين المتعلمين بشكل مناسب. وتُشكل هيكله الرواتب حافزًا ضعيفًا للكوادر الطبية الكبيرة والتخصصات الرئيسية. يختار القليل من الكويتيين أن يصبحوا ممرضين. وقد أدى استبدال المعلمين غير الكويتيين بكويتيين مؤخرًا إلى تقليل المستوى المتوسط لخبرة المعلمين وزيادة التكاليف.
- **هيكل أجور غير عادل :** يعتبر هيكل الأجور في الخدمة المدنية غير منصف وغير فعال. فخلال 2018-2019 ، مثلت الرواتب والفوائد للموظفات الجددات 87 % أعلى من المستويات المدفوعة

للرجال عند الأخذ في الاعتبار العمر والمستوى التعليمي. تسهم العوائد المنخفضة للتعليم، باستثناء

التعليم الجامعي، في تقليل مستويات التحصيل التعليمي بشكل عام.

لذلك تشمل توصيات الدراسة ضرورة تقييد نمو فاتورة الأجور في القطاع العام، وتحسين كفاءة العاملين، وتعزيز

تقديم الخدمات، وزيادة التحصيل التعليمي والمهارات، وتحسين هيكل الحوافز لتعزيز الأداء، وتعزيز المساواة

بين الجنسين، واعتماد خطة لاستبدال الموظفين المدنيين غير الكويتيين بكويتيين.

2- القطاع الخاص

يعطي هذا الجزء معلومات حول التحديات والحلول المحتملة للقطاع الخاص في الكويت والتي يمكن الإشارة

إليها فيما يلي :

1- **تركز العمالة:** يتركز توظيف القطاع الخاص الكويتي في عدد قليل من القطاعات ذات معدلات للقيمة

المضافة عالية ولكن نموها بطيء. لا تستطيع العديد من الشركات تحمل تكاليف توظيف عدد كبير

من الكويتيين، نظرًا لأن القيمة المضافة لكل عامل كويتي أقل من أجره.

2- **نقص الديناميكية:** يفتقر القطاع الخاص إلى الديناميكية، حيث يوجد عدد قليل من الكويتيين الذين

يصبحون رواد أعمال ، كما تنخفض معدلات دخول وخروج الشركات. يحتاج الاقتصاد إلى تحول

كبير لدعم دخول ونمو الشركات الصغيرة والشابة.

3- **بيئة الأعمال السيئة:** على الرغم من التحسينات الأخيرة، تظل بيئة الأعمال ضعيفة، مع وجود

إجراءات طويلة ومستهلكة للوقت لبدء الأعمال التجارية، وحل مشاكل تعثر الشركات، والتصدير

والاستيراد. كما أن العوائق أمام الاستثمار الأجنبي تعيق التصدير والتنويع.

4- **حصص التكوين:** تزيد حصص التكوين من توظيف الكويتيين في بعض القطاعات، ولكن استخدام

"العمال الوهميين" أو التعيينات الموازية للكويتيين لتلبية الحصص الرسمية قد يزيد من تكاليف الشركات.

سيطلب زيادة توظيف الكويتيين زيادة إنتاجية القطاع الخاص بحيث يمكن للشركات تحمل تكاليف

توظيف المزيد من الكويتيين. توصي الدراسة بعدة تدابير لمعالجة هذه التحديات تتمثل في الآتي :

- تعزيز المنافسة في سوق العمل: يتضمن ذلك اتخاذ خطوات لتعزيز المنافسة في سوق العمل وتوفير حوافز لتسهيل توسع القطاعات التي تدفع أجورًا كافية لدعم توظيف الكويتيين.
- دعم ريادة الأعمال: توصي الدراسة بدعم ريادة الأعمال وتحسين مناخ الأعمال.
- تشجيع توظيف الكويتيين بشكل أكبر: يتضمن ذلك توفير حوافز وإجراء إصلاحات قانونية لتشجيع توظيف الكويتيين بشكل أكبر، بما في ذلك توفير فرص متساوية للنساء الكويتيات.
- تعزيز تعميق رأس المال وفتح فرص جديدة للتصدير.

3- **الحماية الاجتماعية وتأثيرها على سوق العمل:**

نظام الحماية الاجتماعية الشامل : تطبق الكويت نظام حماية اجتماعية شامل يقدم الدعم في كل مرحلة من مراحل حياة المواطن. ومع ذلك، فإن الإنفاق على برامج سوق العمل والتحويلات أقل من الإنفاق على التوظيف في القطاع العام والدعم للوقود والكهرباء والماء.

تنشيط العمل: قد تنشط بعض جوانب تصميم نظام الحماية الاجتماعية من العمل. على سبيل المثال، إعانة البحث عن عمل أقل من مستوى مزايا المساعدة الاجتماعية، كما أن هناك العديد من فرص التقاعد المبكر. كما تميل المعاشات التقاعدية إلى أن تكون سخية، كما هو الحال بالنسبة للعاملات الكويتيات في سن العمل. **استهداف مساعدات شبكة الأمان:** لا ترتبط مساعدات شبكة الأمان بالدعم الحكومي للبحث عن عمل، حيث تستهدف شبكة الأمان مساعدة فئات معينة من الأفراد، أي أن معظم المزايا تذهب إلى أشخاص (غالبًا ما يكونون من النساء) ولا يشترط أن يكونوا من أسر ذات دخل منخفض. وهذا يشير إلى عدم وجود بيانات منتظمة للمراجعة وتقييم نتائج تلك المساعدات .

برنامج دعم العمالة: وهو من مزايا العمل في القطاع الخاص، يهدف إلى إلغاء العلاوة الأجرية للعمل في القطاع العام للعديد من العمال، لكن لا يزال هناك علاوة أجرية كبيرة للعمال ذوي الأجور المنخفضة في القطاع العام.

الهيئة العامة للقوى العاملة (PAM) : تقدم الهيئة مكافأة وخدمات استشارية للكويتيين الباحثين عن عمل، لكن نسبة صغيرة فقط من الباحثين عن عمل يعتمدون على الهيئة للبحث عن وظيفة. ونلاحظ افتقار الهيئة إلي وجود نظام فعال لمعلومات سوق العمل. وبالتالي فإنه يمكن تحسين الاستهداف، من خلال نمذجة إحصائية، تساعد الأفراد الأكثر عرضة لخطر البطالة أو الانسحاب من سوق العمل.

يوصي التقرير بإصلاح نظام ضمان العمالة بما يسمح بتوجيه مدفوعات أعلى للعمالة ذوي المهارات المنخفضة. كما يجب أن تشمل الإصلاحات تعزيز قدرات الهيئة العامة للقوى العاملة لزيادة كفاءة عملية مساعدة البحث عن عمل واستهداف الأشخاص الأكثر عرضة للخروج من سوق العمل. كما توصي الدراسة أيضًا بمراجعة سياسات الحماية الاجتماعية لتحسين حوافز العمل، وتوجيه المزايا الخاصة بشبكات الأمان للأشخاص الأكثر احتياجًا للمساعدة.

4- رأس المال البشري

- **تحسين المهارات:** يتطلب زيادة توظيف الكويتيين في الوظائف عالية الإنتاجية وتمكين الكويت من المنافسة في الاقتصاد العالمي القائم على المعرفة تحسين مهارات العمالة الكويتية.
- **جودة التعليم:** على الرغم من المصروفات المماثلة لكل طالب والإنجاز التعليمي مقارنةً بالدول ذات مستويات الدخل المماثلة، إلا أن نتائج التعلم في الكويت أقرب ما تكون إلى تلك الموجودة في بعض الدول ذات الدخل المنخفض. فهناك حاجة لتحسين جودة التعليم، خاصة في مجالات القراءة والرياضيات والعلوم.

• **التركيز على مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) :** يبدو أن مشاركة الطلاب في مواد STEM في الجامعة أقل بكثير مما هو عليه في معظم دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. يوصي التقرير بوضع المزيد من التركيز على STEM وعلى وسائل التعلم الإبداعية والتفاعلية.

• **مهارات القوى العاملة:** يؤدي تدني جودة التعليم وتوفر العمال الأجانب ذوي المستويات التعليمية المنخفضة إلى قوة عاملة ذات مهارات منخفضة بشكل عام، مما يحد من القدرة على التحول إلى اقتصاد أكثر إنتاجية قائم على المعرفة.

• **معدلات التوظيف:** الأفراد ذوو المستويات التعليمية المنخفضة معرضون لخطر أكبر للبطالة لمدة عام أو أكثر أو لاستبعادهم من سوق العمل. بالمقابل، تكون معدلات التوظيف أعلى بكثير للبالغين الذين تلقوا تعليماً عالياً.

يوصي التقرير بالتركيز على تحسين نتائج التعلم وجودة التعليم، بما في ذلك زيادة الوصول إلى برامج تنمية الطفولة المبكرة، وتعزيز الروابط بين نظام التعليم وبيئة العمل. كما يجب أن يسمح هيكل الرواتب داخل المدارس بدفع أجور أعلى للمعلمين ذوي المهارات التقنية العالية. كما يجب أن يكون هناك آليات لرصد وتقييم النتائج بفعالية، وتحسين التنسيق بين جميع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية. وأخيراً هناك حاجة ملحة لإحداث تغييرات سياسية جوهرية لمواجهة التحديات الرأسمالية البشرية في الكويت.

وحتى يمكن معرفة الأوضاع في سوق العمل دولياً وكيف يمكن للكويت أن تستعد لمواجهة التغيرات الحادثة في سوق العمل نتيجة الأوضاع الاقتصادية الحالية والتغيرات التكنولوجية ، كان من الضروري إلقاء الضوء على ما

جاء في التقارير العالمية ومنها التقرير الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، " تقرير مستقبل الوظائف 2023"، وفيما يلي عرض لأهم ما جاء في التقرير :

التقرير الثاني : مستقبل الوظائف لعام 2023 :

يقدم " تقرير مستقبل الوظائف " الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2023 نظرة معقدة ومتنوعة لسوق العمل العالمي خلال الخمس سنوات القادمة 2023 -2027. يُظهر التقرير أنه على الرغم من عدم اليقين والاضطرابات في أسواق العمل إلا أن هناك فرصاً أيضاً. فعلى سبيل المثال، على الرغم من التوقعات السلبية بشأن فقدان الوظائف بسبب السياسات البيئية والتقدم في الذكاء الاصطناعي، فإن هذه المجالات تُعتبر أيضاً مصادر محتملة لخلق وظائف جديدة.

التحديات والتحولات الرئيسية لاتجاهات سوق العمل العالمية خلال الفترة 2023-2027

لقد تميزت السنوات الثلاث الماضية بمزيج من التقلبات الصحية، الاقتصادية، والجيوسياسية، إلى جانب الضغوط الاجتماعية والبيئية المتزايدة. لقد أعادت هذه التحولات المتسارعة تشكيل أسواق العمل حول العالم،

مؤثرةً على الاقتصاديات المتقدمة والنامية على حد سواء. وقد أعادت بعض العوامل تشكيل القوى العاملة مثل الثورة الصناعية الرابعة، وتغير توقعات العمالة والمستهلكين، والحاجة إلى الانتقال إلى الطاقة الخضراء مما أدى إلى تغير نمط الطلب على المهارات والمهن الجديدة.

أبرز التحديات التي تواجه أسواق العمل عالمياً:

- التباطؤ الاقتصادي، نقص الإمدادات وارتفاع تكلفة المعيشة: يعد التباطؤ في النمو الاقتصادي، ونقص الإمدادات، وارتفاع تكلفة المدخلات، وارتفاع تكلفة المعيشة للمستهلكين من العوامل الرئيسية للتوقعات بانخفاض الوظائف.

- ارتفاع معدلات البطالة ونمو غير متساو بين القطاعات : تواصل الدول ذات الدخل المنخفض والمتوسط المنخفض معاناتها من معدلات بطالة أعلى مما كانت عليه قبل جائحة كوفيد-19. وقد أدى ذلك إلى نمو وظائف غير متساوٍ عبر قطاعات مختلفة. فقد شهدت التكنولوجيا والرعاية الصحية، على سبيل المثال، نمواً قوياً، بينما استغرقت قطاعات مثل الضيافة وقتاً أطول في التعافي.

- انخفاض مستويات التوظيف : حيث يواجه العمال الذين يمتلكون تعليماً أساسياً فقط والنساء مستويات توظيف أقل.

- انخفاض الأجور الحقيقية : حيث تتراجع الأجور الحقيقية بسبب أزمة تكاليف المعيشة المستمرة.

- تغير توقعات العمال : فأصبحت توقعات العمال ومخاوفهم بشأن جودة العمل من القضايا البارزة على المستوى العالمي.

وبالنسبة للعوامل المؤثرة على أسواق العمل عالمياً :

- **التطورات التكنولوجية والذكاء الاصطناعي** : تخلق التكنولوجيا وظائف جديدة في قطاعات مثل تطوير الذكاء الاصطناعي وأمن المعلومات، كما أنها تشكل أيضاً خطراً متمثلاً في اختفاء بعض الوظائف .
- **العمل عن بُعد والمرونة** : سرعت الجائحة الاتجاه نحو العمل عن بُعد، مما جعله خياراً قياسياً في العديد من الصناعات. أثر هذا التحول على أسواق العمل من خلال فصل مواقع العمل عن موقع الشركة، وبالتالي زادت المرونة بين أصحاب العمل والموظفين.
- **فجوة المهارات**: هناك فجوة مستمرة في المهارات مع تطور متطلبات الوظائف. فغالباً ما يعاني أصحاب العمل من صعوبات في العثور على موظفين مهرة ، لا سيما في المجالات التكنولوجية الناشئة، مما زاد من التركيز على تطوير مهارات الموظفين.
- **التغيرات الديموغرافية** : يؤثر السكان المتقدمون في العمر في العديد من البلدان المتقدمة على أسواق العمل ، حيث يؤدي هذا التحول الديموغرافي إلى مزيد من الطلب على خدمات الرعاية الصحية والعاملين في هذا المجال، بينما يخلق تحديات في القطاعات التي تعتمد عمالة أصغر سناً.
- **العولمة** : الارتباط المتزايد لاقتصادات العالم يؤثر على أسواق العمل حيث يمكن للشركات أن تعهد بالوظائف إلى البلدان ذات العمالة الرخيصة والأسواق الأكثر انفتاحاً على التجارة الدولية.
- **الانتقال الأخضر للأعمال green transition for business** : من المتوقع أن تكون الاستثمارات التي تسهل الانتقال الأخضر للأعمال لها أقوى تأثير في خلق الوظائف. يشمل ذلك التحول نحو ممارسات أكثر استدامة وصديقة للبيئة وبالتالي زيادة صافي الوظائف.

• من المتوقع أن يؤدي تطبيق معايير البيئة والحوكمة إلى خلق المزيد من فرص العمل حيث توجه هذه المعايير الشركات نحو تحقيق ممارسات مستدامة وأخلاقية.

• سلاسل التوريد المحلية : يعد الاتجاه نحو سلاسل التوريد المحلية أحد محركات نمو الوظائف، على الرغم من أنه سوف يؤدي إلى نقصان أو إلغاء بعض الوظائف.

• التكيف مع تغير المناخ: من المتوقع أيضًا أن يخلق التكيف مع تغير المناخ وظائف ، يتضمن ذلك تعديل الخصائص الاجتماعية أو البيئية لتقليل الآثار الضارة لتغير المناخ.

• العائد الديموغرافي في الاقتصاديات النامية والناشئة: يُتوقع أن يكون العائد الديموغرافي في الاقتصاديات النامية والناشئة، والذي يشير إلى الإمكانات الاقتصادية الناتجة عن التغيرات في هيكل عمر السكان، محركًا هامًا لخلق الوظائف.

من المتوقع أن يكون لهذه العوامل تأثير إيجابي على التوظيف، حيث أنه من المتوقع أن تؤدي معظم الاتجاهات إلى نمو صافي في الوظائف. ومع ذلك، يمكن أن يختلف تأثير هذه العوامل بين الصناعات المختلفة والمناطق المختلفة. فمن المهم للشركات وصانعي السياسات فهم هذه العوامل والاستعداد للتغيرات القادمة في سوق العمل.

قام التقرير بحساب دوران سوق العمل الهيكلي **structural labor market churn** ، فيتوقع أصحاب العمل أن 23% من الوظائف ستشهد تغييرات كبيرة نتيجة لخلق وظائف جديدة في مجالات مختلفة وإلغاء وظائف في مجالات أخرى. يعتبر هذا الدوران وسيلة لقياس مقدار الاضطراب المتوقع في سوق العمل. وهنا ستتأثر الصناعات بشكل مختلف ، حيث يشير الاستطلاع إلى أن بعض الصناعات ستشهد المزيد من دوران الوظائف مقارنة بغيرها. فعلى وجه التحديد، من المتوقع أن تشهد صناعة سلاسل التوريد والنقل وصناعة

الإعلام والترفيه والرياضة معدل دوران وظيفي أعلى من المتوسط. بالمقابل، من المتوقع أن تشهد صناعة التصنيع وصناعة التجزئة والجملة للسلع الاستهلاكية معدل دوران وظيفي أقل من المتوسط. وتوضح حسابات معدل الدوران أن التأثير الكلي على الوظائف سيكون كما يلي :

من بين 673 مليون وظيفة شملها مجموع بيانات الاستطلاع ، من المتوقع نمو 69 مليون وظيفة جديدة.

ومن المتوقع انخفاض 83 مليون وظيفة. هذا يؤدي إلى انخفاض صافي قدره 14 مليون وظيفة، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة 2% في مستويات التوظيف الحالية.

باختصار، يتوقع الاستطلاع تحولات كبيرة في سوق العمل، حيث تواجه بعض الصناعات اضطرابات أكثر من غيرها، مما يؤدي إلى انخفاض طفيف في الوظائف بشكل عام على مدى السنوات الخمس القادمة.

وبالنسبة للمهن التي تشهد نمواً أو انخفاضاً، والمهارات الرئيسية المطلوبة لقوة العمل المستقبلية فتتمثل في الآتي :

1- الوظائف المتوقعة نموها:

- تشهد الوظائف المتعلقة بالتكنولوجيا والرقمنة والاستدامة نمواً ملحوظاً مثل متخصصي الذكاء الاصطناعي ومحلي الذكاء التجاري، ومحلي أمن المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، مع تحول العالم

نحو الطاقة المتجددة، تنمو وظائف أخرى مثل مهندسي الطاقة المتجددة ومهندسي تركيب نظم الطاقة الشمسية بسرعة كبيرة.

- التعليم والزراعة والتجارة الرقمية: من المتوقع أن تشهد هذه القطاعات نموًا كبيرًا في الوظائف. قد ينمو قطاع التعليم بنحو 10%، مما قد يخلق 3 ملايين وظيفة جديدة لمعلمي التعليم المهني والعالي. قد يشهد قطاع الزراعة زيادة بنسبة 30%، خاصةً لمشغلي معدات الزراعة، مضيفًا 3 ملايين وظيفة أخرى. من المتوقع أيضًا أن تضيف التجارة الرقمية والتجارة حوالي 4 ملايين وظيفة في أدوار مثل متخصصي التجارة الإلكترونية ومتخصصي التسويق الرقمي.

2- الوظائف المتوقع انخفاض نموها:

- من المتوقع أن تتناقص الوظائف التي تشمل المهام الكتابية الروتينية والسكرتارية بسبب الرقمنة والأتمتة. يشمل ذلك موظفي البنوك، وموظفي الخدمات البريدية، والصرفيين، وموظفي بيع التذاكر، وموظفي إدخال البيانات. وبالنسبة للوظائف الإدارية والتقليدية، فهناك توقع بفقدان 26 مليون وظيفة في الوظائف الإدارية بحلول عام 2027، وتشمل تلك الوظائف على المحاسبة، وتسجيل الدفاتر، وموظفي الرواتب، والسكرتيرات الإداريين.

المهارات الرئيسية المطلوبة في ظل التحولات في سوق العمل

- التفكير التحليلي والإبداعي: تُعد هذه المهارات الإدراكية ذات قيمة عالية. يُؤكد بشكل خاص على التفكير التحليلي كمهارة أساسية مطلوبة في مكان العمل.

- مهارات الكفاءة الذاتية: مثل الصمود، والمرونة.

هناك عائقين رئيسيين للتحول:

1- فجوة المهارات : وهذا يعني وجود اختلاف بين المهارات التي يمتلكها الموظفون حالياً والمهارات

المطلوبة لتطور الصناعة. تُعتبر فجوة المهارات مشكلة كبيرة، حيث أفادت 60% من الشركات التي

شملها الاستطلاع بأنها تواجه صعوبة في العثور على عمال محليين يمتلكون المهارات اللازمة.

2- صعوبة جذب العمالة الماهرة : هذا يعني أن الشركات تواجه مشكلة في العثور على واستقطاب

العمال المهرة. ووفقاً للاستطلاع، ترى 53% من الشركات أن هذا يمثل عقبة رئيسية أمام جهود

التحول لديها. وللتغلب على هذه العوائق، من المحتمل تفكير الشركات في الاستثمار في التدريب

والتطوير لسد فجوة المهارات، تعزيز جهود التوظيف، أو ربما البحث عن العمالة الماهرة في مناطق

جغرافية مختلفة. وكل هذه الاستراتيجيات تهدف إلى موازنة قدرات القوى العاملة مع أهداف الأعمال

التجارية للشركات ، مما يمكّن من التحول الناجح.

وفي النهاية لا يسرد التقرير توصيات سياسية بشكل صريح. ومع ذلك، فإنه يقدم رؤى حول التحولات في

سوق العمل العالمي وكيفية استجابة الشركات لهذه التغييرات خلال الفترة 2023 - 2027. ومن هنا يمكن

للكويت أن تأخذ في عين الاعتبار بعض السياسات التي أشار إليها التقرير حتى يمكن مواجهة الاضطرابات

القائمة والمستقبلية في سوق العمل :

- التكيف مع التغيرات التكنولوجية: مع استمرار تطور التكنولوجيا، يجب أن تشجع سياسات الشركات على التكيف واستغلال التكنولوجيات الجديدة لتحويل عملياتها.
- الاستثمار في تطوير المهارات: مع تغير الطلب على الوظائف والمهارات، هناك حاجة لسياسات تعزز الاستثمار في برامج التعلم والتطوير لتجهيز القوى العاملة بالمهارات اللازمة.
- تعزيز النمو الشامل: يجب أن تهدف السياسات إلى تقليل الفوارق بين الاقتصادات المتقدمة والناشئة وبين العمال.
- دعم الانتقال الأخضر: نظرًا للحاجة الملحة لانتقال أخضر وطاقوي، يجب أن تدعم السياسات الشركات في هذا الانتقال، والذي من المتوقع أن يؤدي إلى خلق وظائف جديدة بشكل كبير.
- إدارة التقلبات الجيوسياسية: مع زيادة التقلبات الجيوسياسية وعدم الاستقرار الاقتصادي وارتفاع التضخم، يجب أن تهدف السياسات إلى مساعدة الشركات على التكيف بسرعة مع هذه التحديات.

