

معالجة الاختلالات في سوق العمل و اثرها على التركيبة السكانية

وزير الشؤون الاجتماعية و وزير الدولة للشؤون الاقتصادية

يوليو 2020



تمهيد



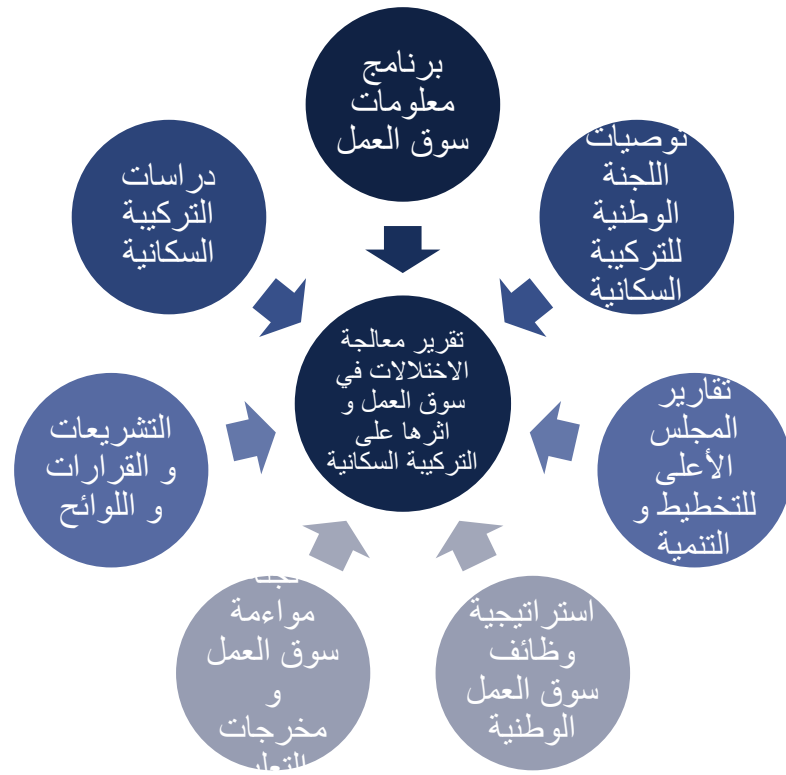
- تم اعداد التقرير بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة وفقا لمنهجية متناغمة مع الأهداف الاستراتيجية لدولة الكويت و سياسات الخطة الإنمائية
- يستعرض التقرير موجز دراسة الوضع القائم و تحديد موارد الاختلال في سوق العمل و الذي له آثار و أبعاد تلك الاختلالات على التركيبة السكانية
- يطرح التقرير التصور الحكومي لمعالجة الاختلالات و البرامج القائمة و المزمع تفعيلها لمعالجة اختلالات سوق العمل بالدرجة الأولى و انعكاساتها على التركيبة السكانية من حيث الجودة وليس العدد

معالي السيدة مريم عقيل العقيل
وزير الشؤون الاجتماعية
و وزير الدولة للشؤون الاقتصادية

المرجعية الإحصائية - نظام معلومات سوق العمل

اعتمد الفريق على البيانات الواردة و المراجعة و المعالجة احصائيا و الذي يتم تغذيته من الجهات ذات العلاقة في نظام معلومات سوق العمل في موقع الإدارة المركزية للإحصاء

<https://lmis.csb.gov.kw>



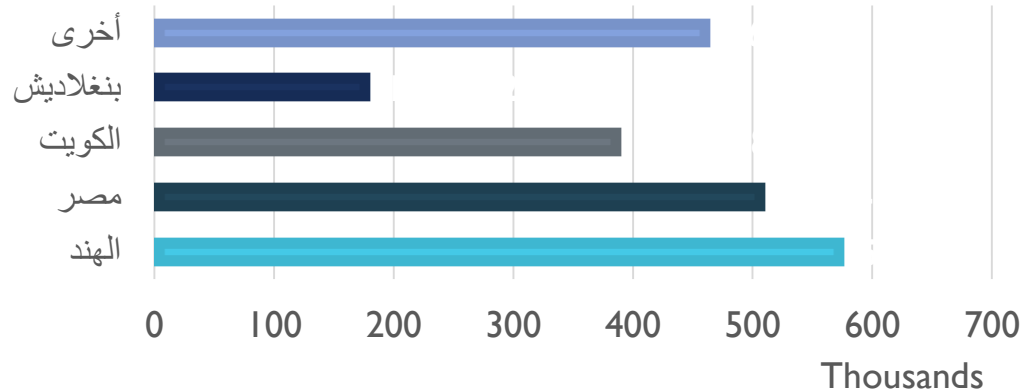
السنة	كويتي	غير كويتي	الإجمالي
2005	860,324	1,333,327	2,193,651
2011	1,089,969	1,975,881	3,065,850
2016	1,238,679	2,686,808	3,925,487
2017	1,270,201	2,812,503	4,082,704
2018	1,303,246	2,923,674	4,226,920
2019	1,335,712	3,084,398	4,420,110

100%

55%

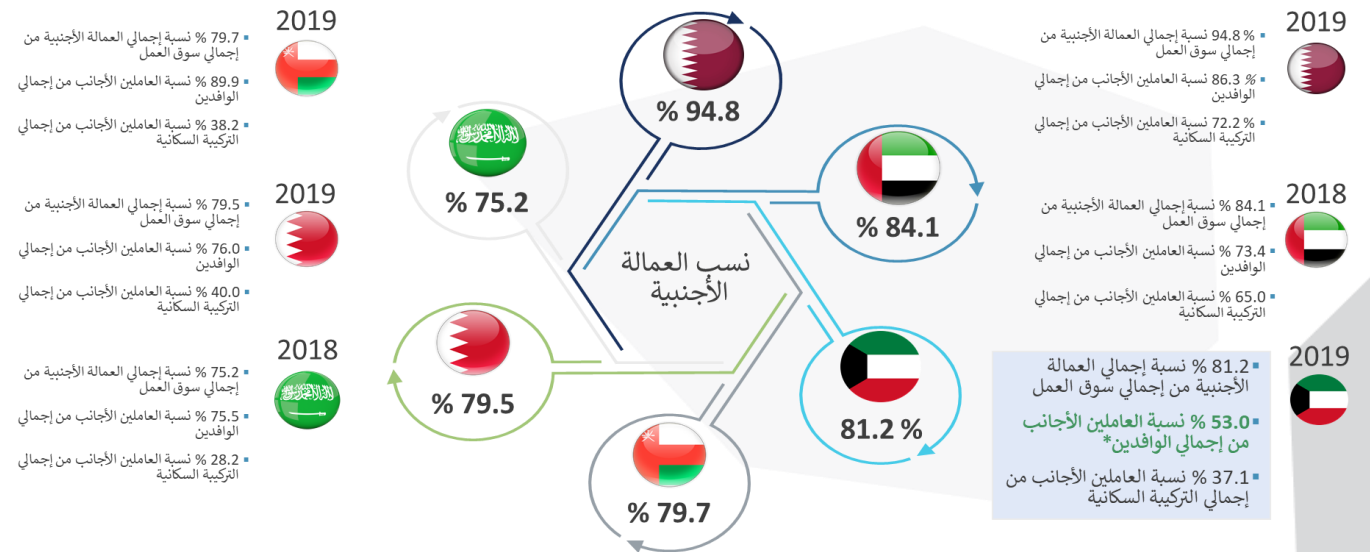
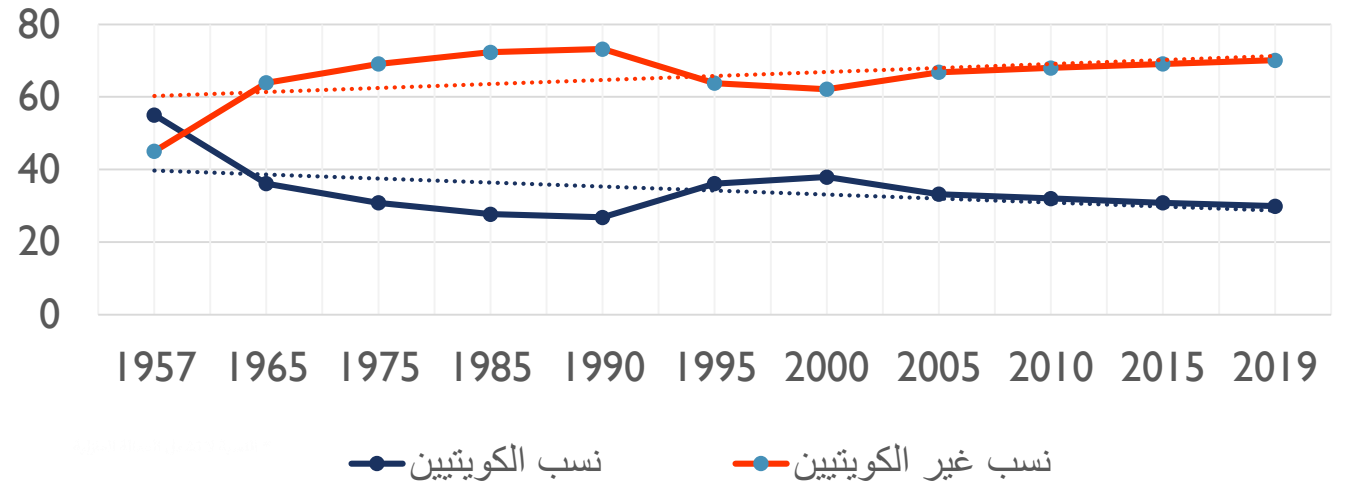
يشير تحليل الوضع الراهن للتركيبة السكانية إلى معاناة الهيكل السكاني الكويتي من مشكلتين أساسيتين،

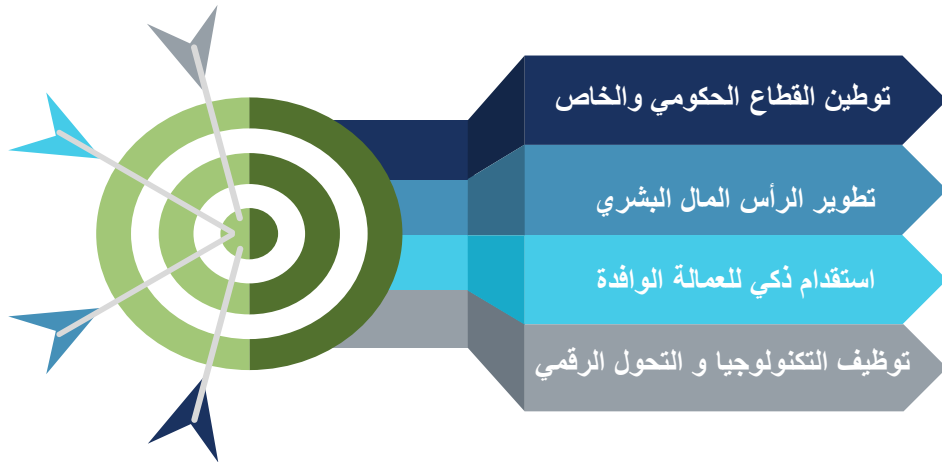
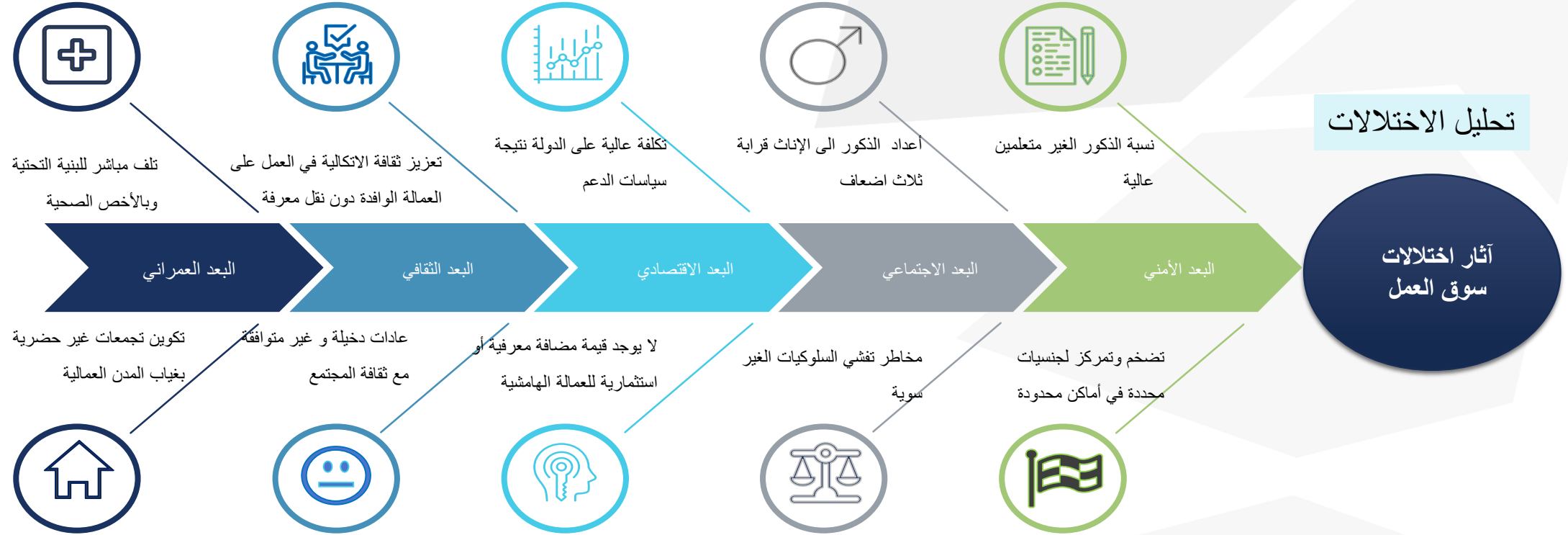
انخفاض معدل نمو السكان الكويتيين (55% منذ 2005) مقابل ارتفاع معدل نمو السكان الوافدين (100% منذ 2005)



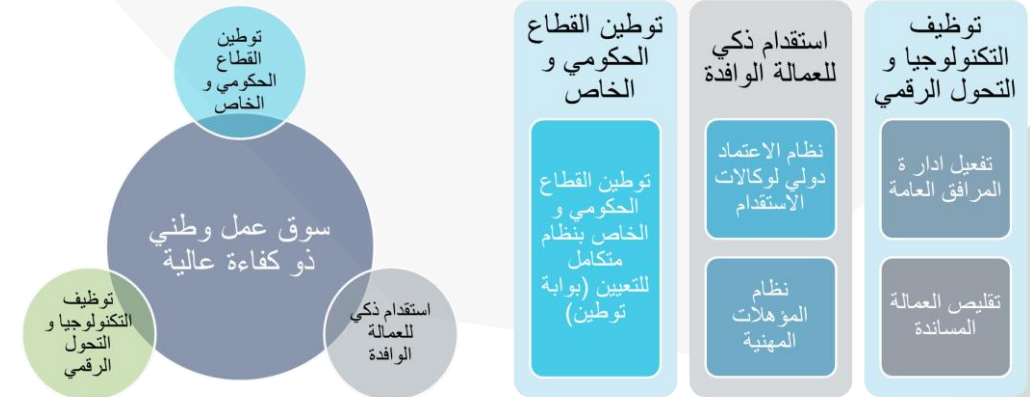
أخرى ■ بنغلاديش ■ الكويت ■ مصر ■ الهند

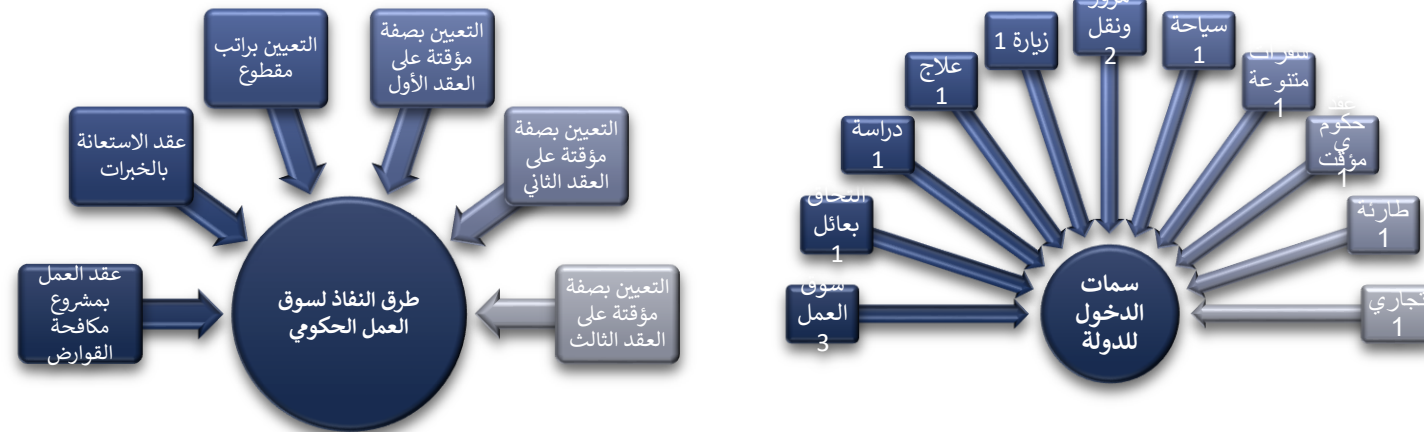
مقارنة نسب إجمالي التركيبة السكانية طبقاً للجنسية خلال الفترة من 1957-2019





التوجهات الاستراتيجية والبرامج التنفيذية





قانون 41 لسنة 2014

قانون 7 لسنة 1888

قانون 50 لسنة 1993

قانون 1 لسنة 1999

قانون 17 لسنة 1968

قانون 117 لسنة 1977

قانون 1 لسنة 1963

قانون 26 لسنة 1965

مرسوم 17 لسنة 1959

قرار 13 لسنة 2007 بشأن قواعد وإجراءات تكوين
الوظائف الحكومية

قيام كل جهة بإجراء دراسة بالوظائف القابلة للإلغاء والمشغولة بالعاملة غير الكويتية

قرار 2 لسنة 2000 بشأن تعديل كيفية تنفيذ سياسة الإحلال

تخفيض إعداد وظائف غير الكويتيين
والاعتمادات المالية المخصصة لهم في
الميزانية

تحديد نسبة 10% سنويا
لتطبيق السياسة حتى 2007

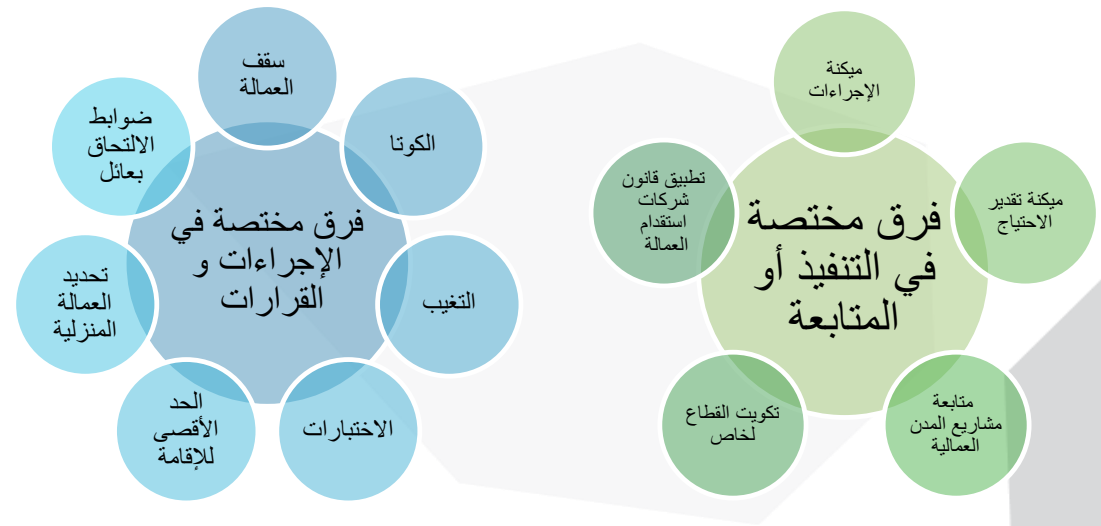
قرار 2 لسنة 1997 بشأن تنفيذ سياسة الإحلال

قرار مجلس الوزراء باعتماد استراتيجية التنمية الإدارية للسنوات 1996/1997 – 1999/2000 بشأن إحلال العمالة الوطنية

اللجنة العليا للتركيبة السكانية



- الاستمرار في دراسة اختلالات التركيبة السكانية بدولة الكويت على ضوء المقترحات والتوصيات الواردة بتقرير اللجنة العليا في المرحلة الأولى ، و التوصيات المعتمدة في قرار مجلس الوزراء رقم 1198.
- اتخاذ الاجراءات العملية اللازمة لتفعيل الآليات التنفيذية والمقترحات المتعلقة بمعالجة اختلالات التركيبة السكانية.



قرارات وزارية

- اصدار قرار رقم (583) لسنة 2016 بتحديد اعداد أولية لبعض المهن والحرف.
- صدور القرار الوزاري رقم (2302) لسنة 2016 لتحديد رسوم مزاوله نشاط استخدام العمالة المنزلية.
- قرار وزاري بشأن السائق والمنسوب من يحمل اقامه وفق المادة 20 وغادر البلاد او سقطت عنه الإقامة لوجوده خارج البلاد أكثر من ستة أشهر لا يتم السماح له بدخول البلاد قبل مرور عامين الا إذا كان على نفس الكفيل.
- قرار برفع الرسوم على معاملات الاقامات.

قرارات و إجراءات إدارية

- فتح الباب ليتم مغادرة العمالة المنزلية المتكسدة بالسفارات.
- تصميم النظام الوطني الالي للعمالة
- عدم الموافقة على تحويل الزوجة في حالة طلاقها إلى العمل بالقطاع الاهلي.
- عمالة العقود الحكومية المؤقتة التي تزيد مدة اقامتها عن عام يتم مغادرتها البلاد فور انتهاء مدة العقد الحكومي.
- عدم السماح للأشخاص المنتمين لفئة العمالة الهامشية بدخول الكويت
- عدم جواز منح إقامة الالتحاق بعائل للأبناء المقيمين بالبلاد الا بوجود اقامة صالحة للاب.
- عدم جواز كفالة الام لأبنائها (التحاق بعائل) إلا لأصحاب المهن التخصصية التي تحتاجها البلاد.

قرارات وزارية

- تكوين بسلطات سوق الجمعة والأسواق الشعبية
- حظر التعيين في المهن الإدارية لمدة 5 سنوات إلا للمواطنين
- حظر التعيين بالعقود الحكومية إلا عن طريق التوظيف المركزي
- إقرار حق العمالة الوطنية في الابتعاث

قرارات و إجراءات إدارية

- تقنين وتنظيم آلية العمل من المنزل
- تنظيم تدريب المواطنين على الأعمال المهنية والانتاجية بالتنسيق بين برنامج إعادة الهيكلة واتحاد الجمعيات التعاونية والمدارس
- ضرورة توافق قواعد البيانات بين الجهات الحكومية
- الربط بين الجهات وميكنة إجراءات استخدام العمالة
- تصنيف المهن وتحديد حدود قصوى لمدة الإقامة
- تشكيل لجنة مشتركة للتفتيش على الحيازات الزراعية
- وضع اعتبارات للمدن العمالية الجديدة منها: (التنسيق في تحديد مواقعها على المخطط الهيكلي – تحديد كثافتها بحسب الموقع والزمن – دراسة مشاركة القطاع الخاص – مراعاة الضوابط الأمنية)

قرارات وزارية

- زيادة الرسوم على جميع الخدمات التي تقدمها الإدارة العامة لشئون الإقامة بوزارة الداخلية.
- تشديد العقوبة للشخص الأوي للعامل للحد من تلك الظاهرة مع تفعيل معاقبة الشخص الأوي.
- معاقبة كل من يساعد في التحريض على ترك العمل (الهروب).
- رفع قيمة الغرامة المترتبة على المخالفات الواردة بقانون اقامة الاجانب رقم 17 لسنة 1959.
- تعديل قانون تشكيل لجنة المناقصات المركزية ليضم في عضويتها ممثل عن الهيئة العامة للقوى العاملة.

قرارات و إجراءات إدارية

- التنفيذ التدريجي لاختيار العمالة خارج البلاد وذلك للعمالة الغير مؤهلة والفنية، وتم استخدام قطاع جديد لنوي الهيئة العامة للقوى العاملة يسمى قطاع التخطيط والمهارة المهنية للمساعدة في تطبيق هذا الإجراء.
- استخدام نظام الي primavera لاحتساب العمالة المقدرة للعقود الحكومية.
- قصر التحويل بين القطاعات وحدد القرار ان التحويل داخل ذات القطاع بعد مضي سنة من تاريخ اصدار اذن العمل وبموافقة صاحب العمل.
- ضبط شروط انتقال الايدي العاملة من صاحب عمل لأخر

قوانين و تشريعات

- تعديل قانون تشكيل لجنة المناقصات المركزية ليضم في عضويتها ممثل عن الهيئة العامة للقوى العاملة.
- صدور القانون رقم 32 / 2016 في شأن تعديل بعض احكام القانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الاهلي (الإلتجار بالبشر).

مقترحات قوانين و تشريعات

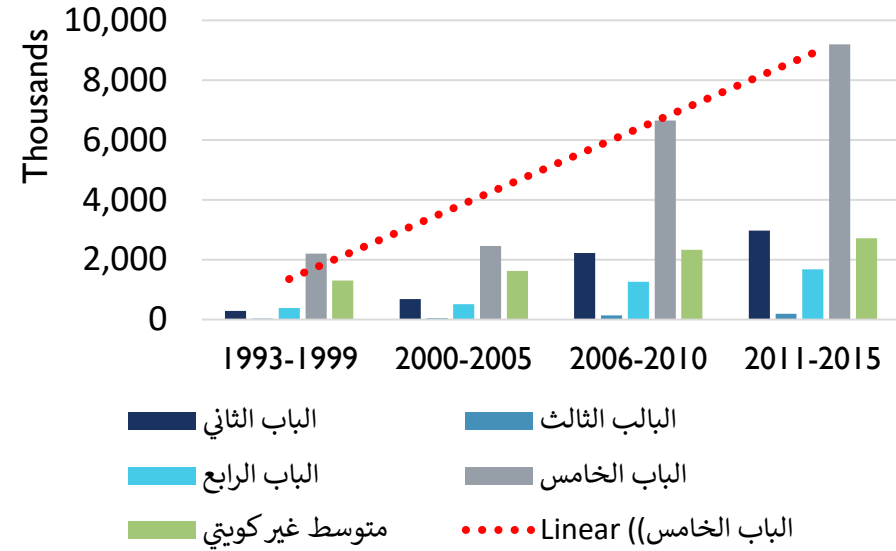
- تعديل قانون 391 لسنة 2001 لمنح المرأة العاملة بالقطاع الخاص علاوة الأولاد حال عجز الزوج
- معاقبة المحرض على ترك العمل
- رفع مخالفات قانون إقامة الأجانب
- زيادة رسوم خدمات الإدارة العامة لشئون الإقامة بوزارة الداخلية

قوانين و تشريعات

- زيادة الرسوم على جميع الخدمات التي تقدمها الإدارة العامة لشئون الإقامة بوزارة الداخلية.
- تشديد العقوبة للشخص الأوي للعامل للحد من تلك الظاهرة مع تفعيل معاقبة الشخص الأوي.
- معاقبة كل من يساعد في التحريض على ترك العمل (الهروب).
- رفع قيمة الغرامة المترتبة على المخالفات الواردة بقانون اقامة الاجانب رقم 17 لسنة 1959.
- تعديل قانون تشكيل لجنة المناقصات المركزية ليضم في عضويتها ممثل عن الهيئة العامة للقوى العاملة.

الأثر المالي للتشريعات المنظمة للتركيبة السكانية

الشكل يقارن بين متوسط نمو السكان غير كويتي بحجم المصروفات العامة لميزانية الدولة للجهات الحكومية والإدارات التابعة لها



نسبة زيادة العاملين الكويتيين في القطاع الحكومي خلال الفترة 2019-2002

115.0 %

نسبة زيادة العاملين غير الكويتيين في القطاع الحكومي خلال الفترة 2019-2002

85.0 %

المتوسط النسبي لإجمالي العاملين الكويتيين في القطاع الحكومي خلال الفترة 2019-2002

74.0 %

المتوسط النسبي لإجمالي العاملين غير الكويتيين في القطاع الحكومي خلال الفترة 2019-2002

26.0 %

بناء على الأرقام المقابلة، فإن كل 5 % زيادة في متوسط حجم سكان غير كويتيين يقابله زيادة 15.2 % في متوسط حجم المصروفات الفعلية العامة للدولة على أسوأ تقدير

15.2 %

قرار 957 لسنة 2019 بشأن اللائحة التنفيذية لإقامة الأجانب.

قرار 713 لسنة 2017 بشأن تقدير احتياج لعمالة الصغيرة والمتوسطة.

قرار 6 لسنة 1979 بشأن التعيين بصفة مؤقتة.

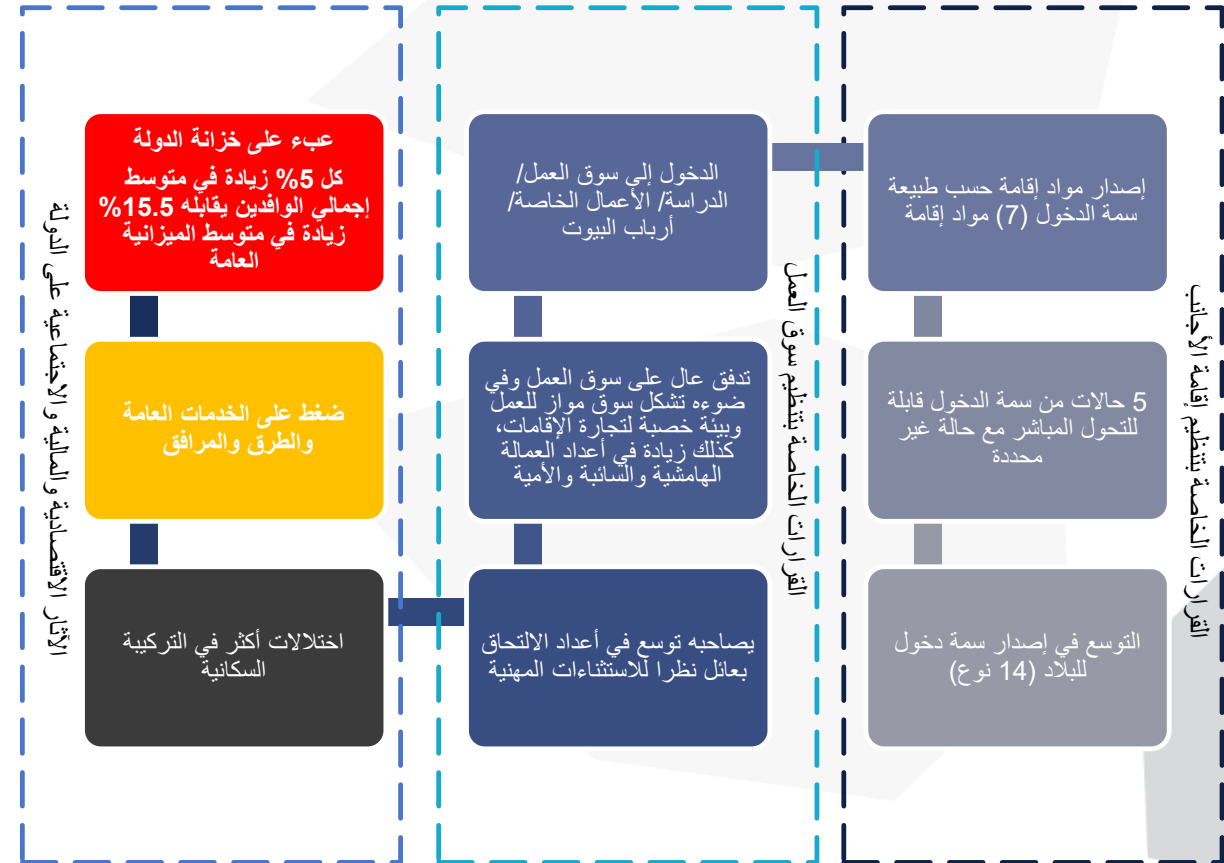
قرار 5 لسنة 2007 بشأن نموذج عقد الاستعانة بخبرات غير الكويتيين على بند المكافآت عن أعمال أخرى.

نسبة الزيادة في المتوسط النسبي لميزانية الدولة خلال الفترة 2018-1993

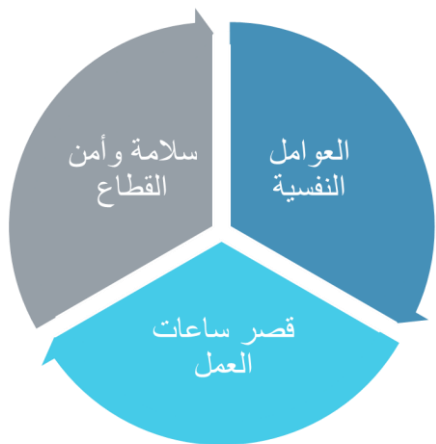
379.9 %

نسبة الزيادة في المتوسط النسبي لإجمالي تعداد السكان لغير الكويتي خلال الفترة 1993-2018

124.6 %



جاذبية القطاع الحكومي



تمثل وزارة التربية 25% من موظفي الخدمة المدنية

ثلث العاملين بالخدمة المدنية تم توظيفهم في السنوات الخمس الماضية

يتقاضى المواطنون ضعف راتب العمالة الوافدة

موظفو الوزارات من الشباب ومعظمهم من الإناث

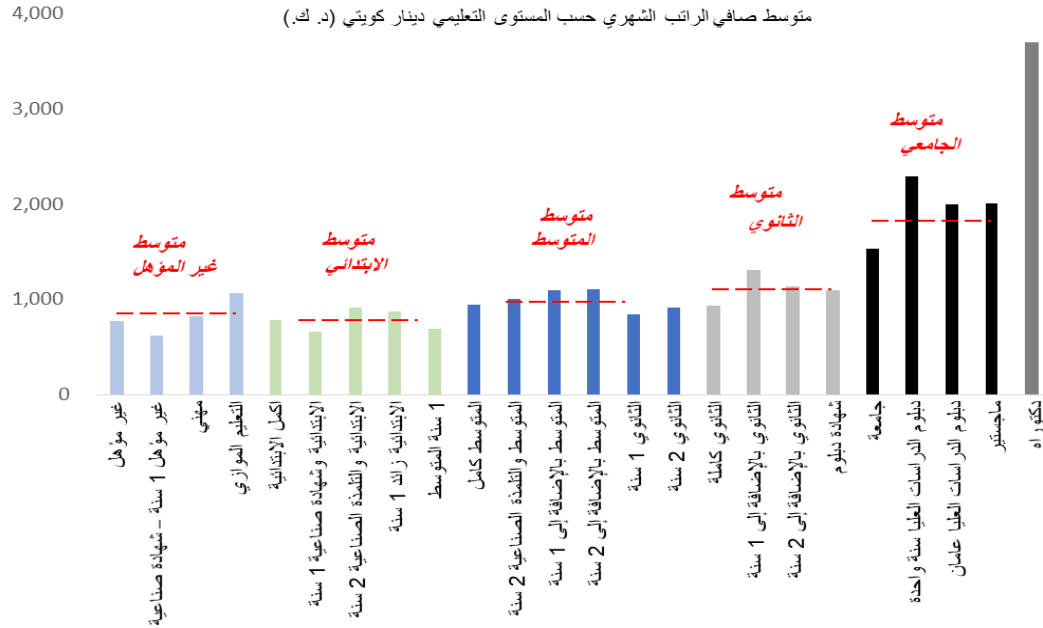
الموظفون الجدد أفضل تعليماً

تباين كبير في الراتب الأساسي حسب الجهة

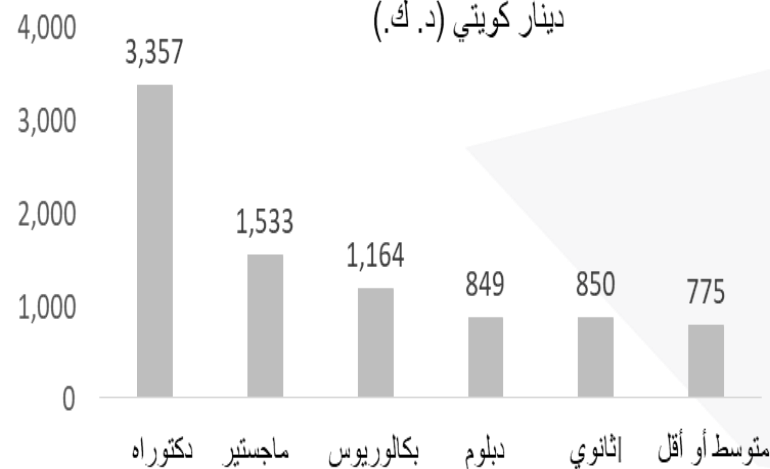
عوائد منخفضة على التعليم حتى الجامعة في القطاع العام في الكويت

الوافدون في القطاع العام أفضل تعليماً بالنسبة للكويتيين؛ معظمهم من مصر والهند

متوسط صافي الراتب الشهري حسب المستوى التعليمي دينار كويتي (د.ك.).

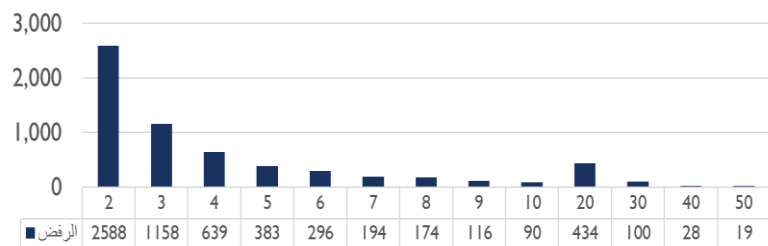


متوسط صافي الرواتب للموظفين الكويتيين الجدد حسب مستوى التعليم دينار كويتي (د.ك.).



الموظفون الكويتيون بالقطاع العام 2018-2019

العمر	صافي الراتب	النسبة المئوية	الراتب الكلي	عدد المتوظفين	
28.65	901	64%	968	13,237	إناث
27.71	1,029	36%	1,106	7,608	ذكور
28.39	948	100%	1,018	20,845	الإجمالي

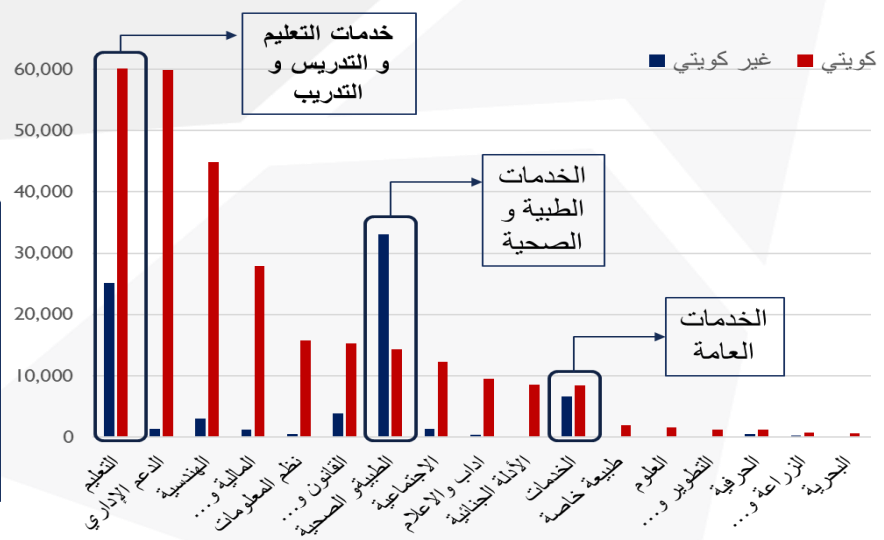
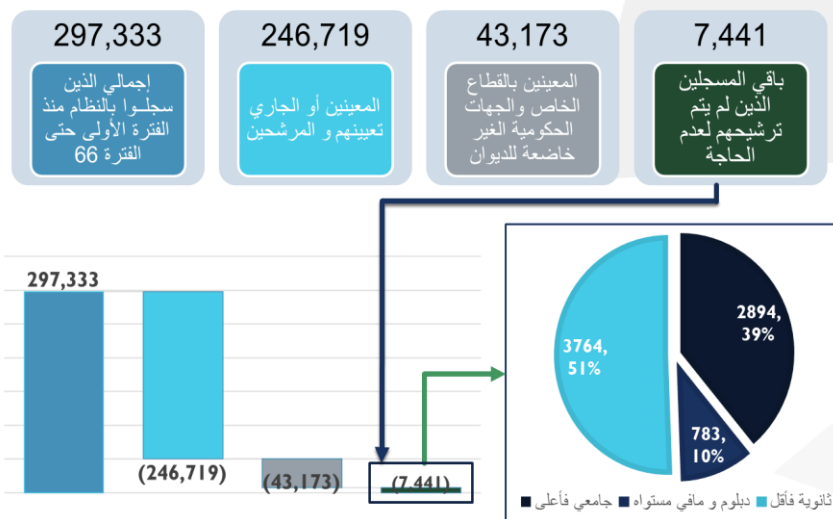


أسباب الرفض المتوقعة:

- انتظار جهة محددة للترشيح
- إبقاء ملف التسجيل مفتوحاً لأسباب شخصية

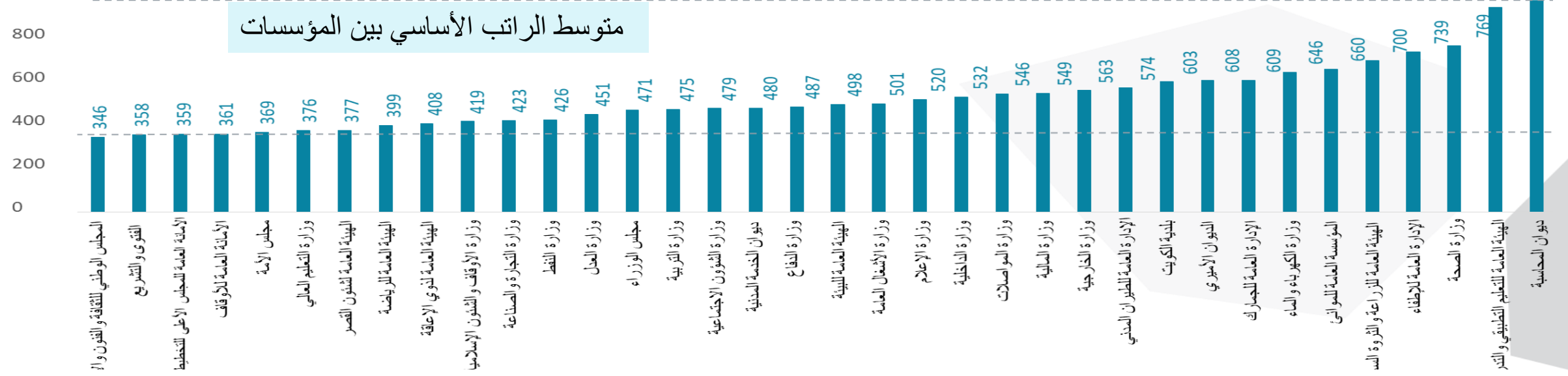
6219 حالة قامت برفض الترشيح

- يتكرر رفض الترشيحات من مرتين حتى 50 مرة للشخص الواحد
- المتوسط الحسابي الوزني لحالات الرفض تقريبا 5 مرات

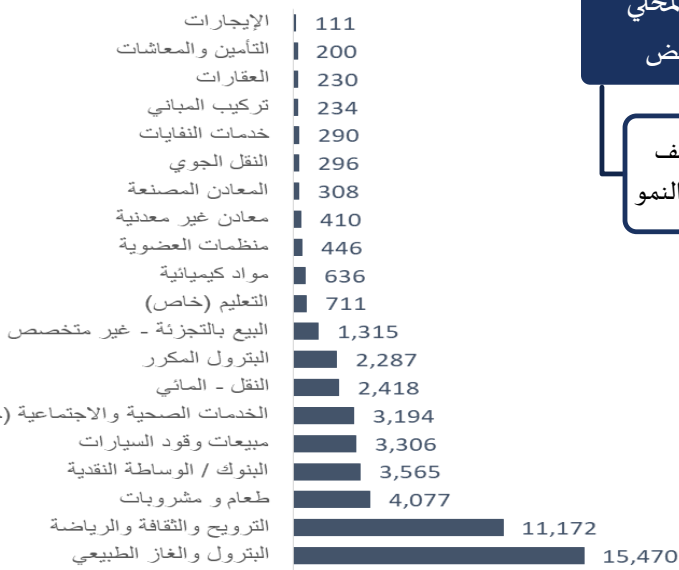


دينار كويتي (د.ك.)

متوسط الراتب الأساسي بين المؤسسات



سيناريو العمل كالمعتاد: عدد الوظائف الكويتية الجديدة التي تم إنشاؤها بحلول عام 2035 على أساس معدل نمو العمالة في 2012-2017



الطلب المحلي المنخفض

يرتبط بضعف الأداء الكلي / النمو

عدم القدرة على المنافسة

قيود السياسة التجارية

قيود الاستثمار وبيئة الأعمال

فجوات المهارات والابتكار

الفجوات الإنتاجية

تتركز النسبة الكبيرة من الكويتيين في قطاع تجارة الجملة والمطاعم والفنادق بنسبة (29%)

يعمل أكثر من 40% من مجموع الكويتيين في "القطاع الخاص" في المؤسسات المملوكة للحكومة بنسبة 100%

قطاعات الخدمات النفطية والمالية لديها كوتا عالية من التكوين وتوفر أيضاً هياكل للأجور تعتبر جاذبة للعمالة الكويتية

فشلت العديد من أكبر القطاعات الفرعية لتوظيف الكويتيين في تحقيق النمو والعمالة في السنوات الأخيرة

تستمر المؤسسات في الاعتماد على الاستهلاك المحلي والعقود الحكومية بدلاً من استغلال الأسواق



مجالات العمل: الابتكار والإبداع، الثقافة والتصميم، العلوم التطبيقية، الأبحاث العلمية

0.6%



مجالات العمل: التعليم، الصحة، الفنون، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

15%

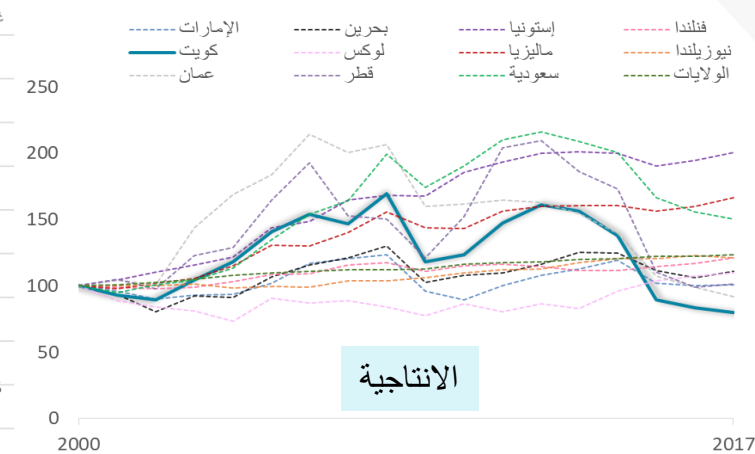


مجالات العمل: (معظمها أعمال مكتبية أو خدمات بسيطة ومتوسطة) الجملة والتجزئة، الأنشطة العقارية، التشييد والبناء، الصناعات التحويلية، خدمات الإقامة والطعام

78%

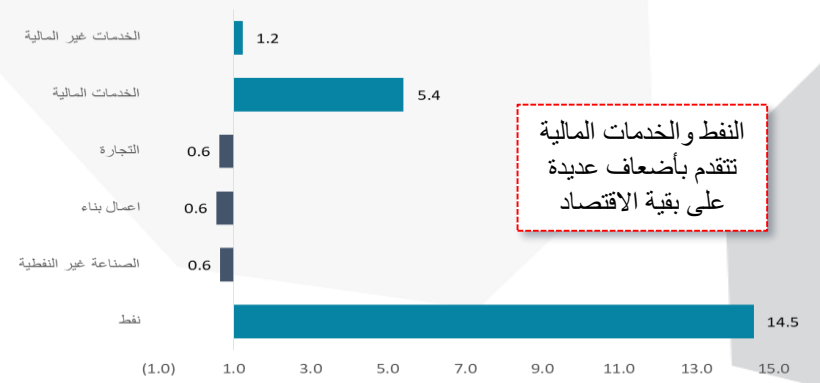
"الوضع الحالي" لن يخلق فرص عمل جديدة كافية للكويتيين

مؤشر إنتاجية العمل (2000 = 100)



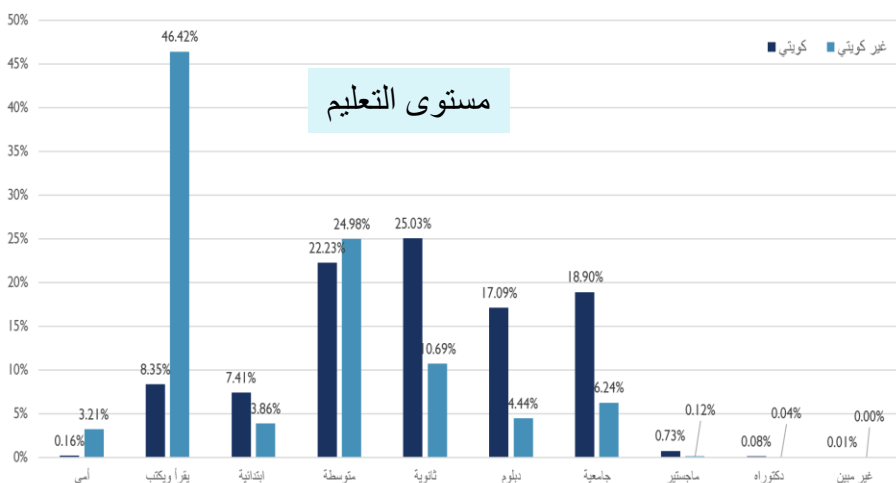
الإنتاجية

إجمالي القيمة المضافة GVA لكل عامل، 2017 مؤشر المتوسط الوطني



النفط والخدمات المالية تتقدم بأضعاف عديدة على بقية الاقتصاد

مستوى التعليم





استقرار وظيفي عالي

يبلغ معدل الأجر الشهري للذكور من العمالة الكويتية نحو 1769 دينار، مقابل 1265 دينار للإناث الكويتيات

المعدل الشهري 154 ساعة عمل

إمكانية تأمين دخل إضافي لتوافر الوقت الكافي

قوة العلاقات الاجتماعية نظرا لطبيعة بيئة العمل



استقرار وظيفي متوسط

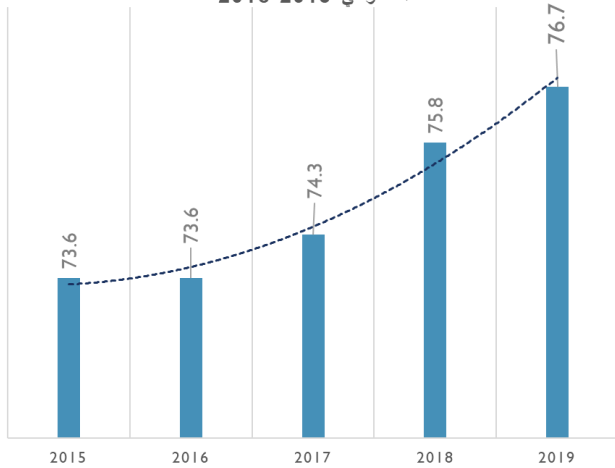
يبلغ معدل الأجر الشهري للذكور من العمالة الكويتية نحو 1387 دينار، مقابل 835 دينار للإناث الكويتيات

المعدل الشهري 187 ساعة عمل

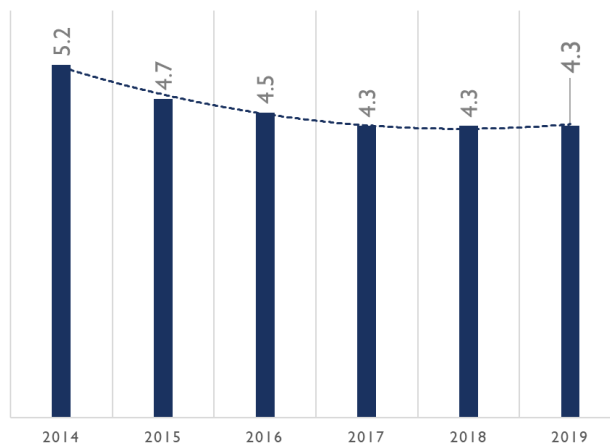
صعوبة تأمين دخل إضافي لعدم توافر الوقت الكافي

ضعف العلاقات الاجتماعية نظرا لطبيعة بيئة العمل

ارتفاع التوزيع النسبي لمساهمة العمالة الوطنية بالقطاع الحكومي 2015-2018



انخفاض التوزيع النسبي للعمالة الوطنية بالقطاع الخاص للسنوات 2014-2017 واستقرار التوزيع النسبي للسنوات 2017-2019



الأمان الوظيفي

الاستغناء عن خدمات الموظف محتمل في ضعف الكفاءة

المنافسة بين الموظفين عالية والبقاء للأصلح والأفضل بوجه عام

عرضة أكبر للتقلبات في الأسواق والأزمات المالية

المزايا الوظيفية

ليست تنافسية في الخمس سنوات الأولى

أصبحت متقاربة بعد إضافة دعم العمالة

رواتب القطاعات الحكومية تنافس رواتب القطاع الخاص

ساعات العمل

أطول بالمقارنة مع القطاع الحكومي

القطاع الخاص الذي يتميز بطول وتقسيم فترة الدوام

الموارد البشرية

قائم على الأداء الوظيفي وتحقيق المستهدفات

التربقيات والعلاوات الاجتماعية والبعثات الدراسية متوفرة بالقطاع الحكومي عكس القطاع الخاص ،

استراتيجية سوق العمل الوطنية تحدد 14 مجالا للإصلاح لتعزيز مخرجات سوق العمل وإطلاق الإمكانيات الكاملة للقوى العاملة في البلاد



القطاع العام

مجال الإصلاح 1



تعزيز استدامة فاتورة أجور القطاع العام

مجال الإصلاح 2



مواءمة أجور القطاع العام مع أجور القطاع الخاص

مجال الإصلاح 3



تحسين أداء القطاع العام

مجال الإصلاح 4



وضع خطة استراتيجية لاستبدال غير الكويتيين بالكويتيين تدريجيا



الحماية الاجتماعية

مجال الإصلاح 5



تعديل هيكل برنامج دعم العمالة للحد من أفضلية العمل في القطاع العام

مجال الإصلاح 6



بناء قدرات هيئة القوى العاملة لاستهداف المحتاجين بشكل أفضل بما في ذلك الباحثين عن عمل

مجال الإصلاح 7



تعديل سياسات التأمينات الاجتماعية لتحفيز الكويتيين للعمل لمدة زمنية أطول

مجال الإصلاح 8



تحسين كفاءة نظام شبكة الأمان الاجتماعي



القطاع الخاص

مجال الإصلاح 9



معالجة تشوهات السوق وغيره من المعوقات التي تحول دون التوزيع الفعال للعمالة

مجال الإصلاح 10



معالجة تشوهات السوق وغيره من المعوقات التي تحول دون التوزيع الفعال لرأس المال

مجال الإصلاح 11



دعم ريادة الأعمال وإصلاح مناخ العمل التجاري للتوسع في فرص العمل في القطاع الخاص



رأس المال البشري

مجال الإصلاح 12



تحسين نواتج التعلم وجودة التعليم

مجال الإصلاح 13



تقوية الروابط بين نظام التعليم ومتطلبات سوق العمل

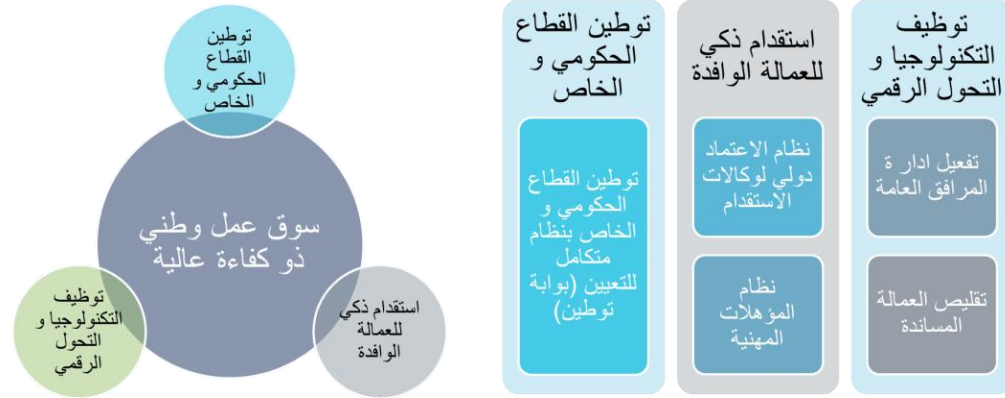
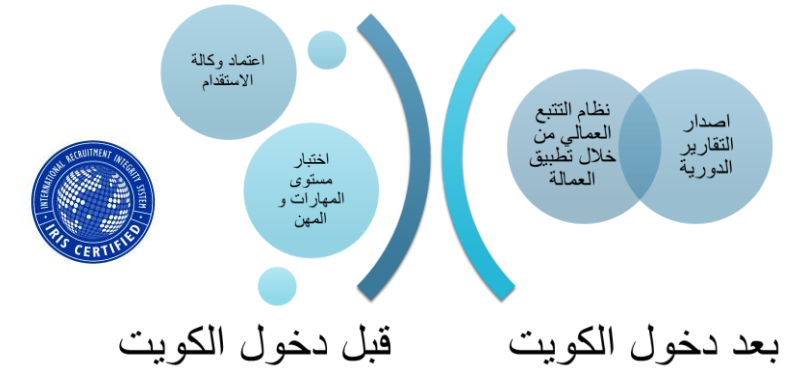
مجال الإصلاح 14



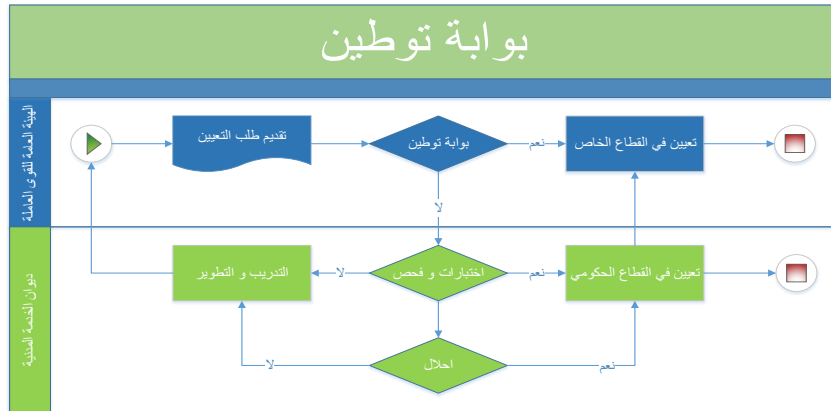
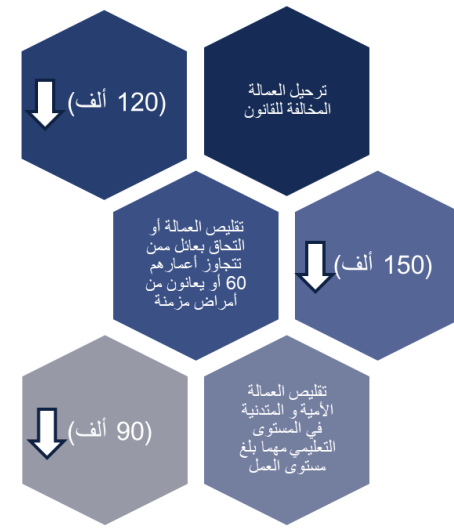
تطبيق تغييرات على مستوى النظام لتعزيز كفاءة نظام التعليم

حلول المدى القصير

حلول المدى المتوسط و الطويل



ملاحظة: تتداخل الآليات و البرامج في ما بينها

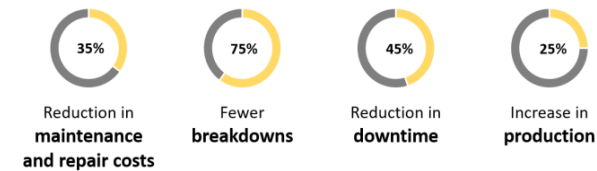
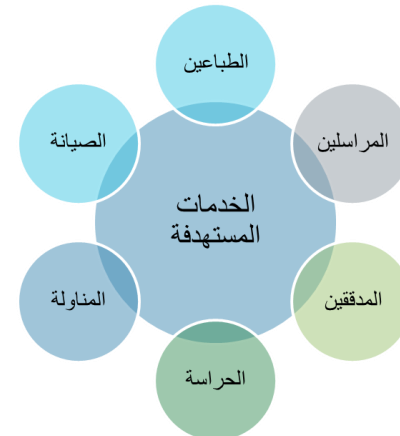
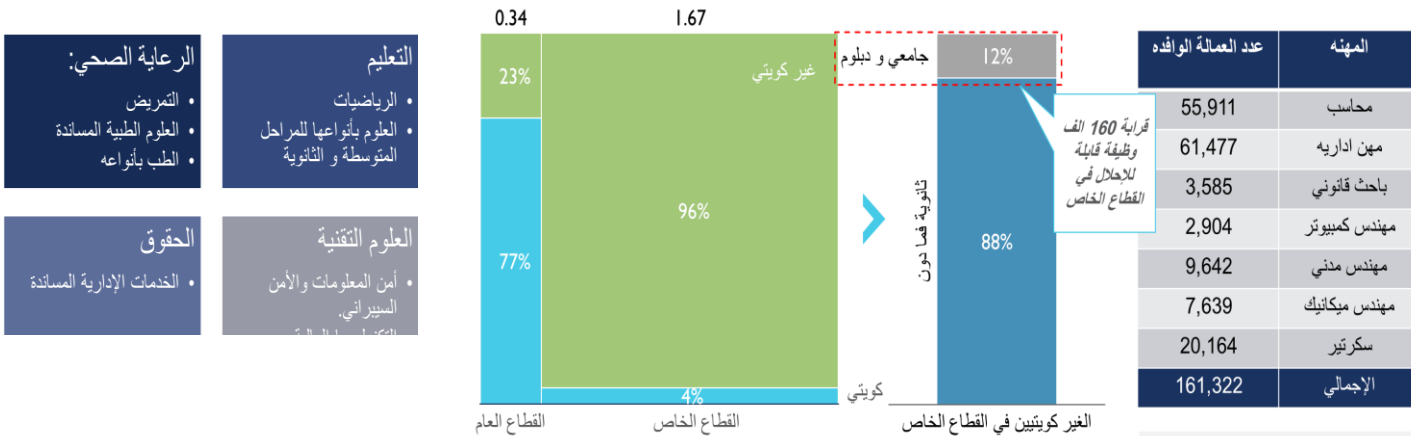
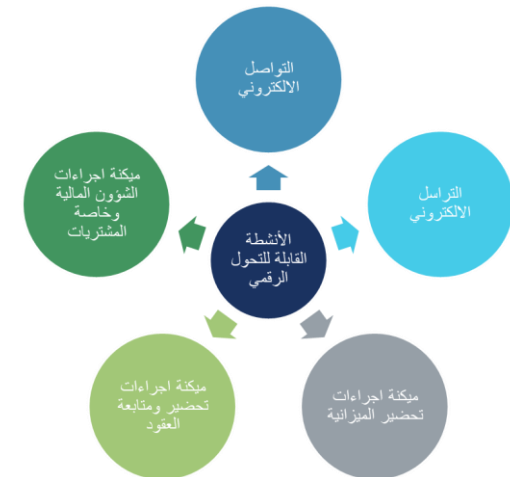


التحول الرقمي
لإدارة الحكومية


تقليل الخدمات الإدارية المساندة
المندوبين والمراسلين و السواق و
اعمال الصيانة

ادارة المرافق العامة
للمنشآت الحكومية

تقليل العمالة في مجال المناولة و
الحراسة و الصيانة و النظافة



النتيجة



توطين القطاع الخاص والعام بالإحلال والتحفيز التدريجي ل 160 ألف وظيفة و
تقليص التدفق للقطاع الحكومي

370 ألف من العمالة ذات العائد السلبي على الاقتصاد والمخالفة للقانون من
الممكن تقليصها بأدوات قصيرة المدى

الحد من العمالة الهامشية ورفع جودة العمالة بنظام الاستقدام الذكي و المتوقع
بتقليص حتى 25%

المتوقع بتفعيل التحول الرقمي تقليص عقود العمل المؤقتة في القطاع الحكومي
بنسبة تتجاوز 30% و باستخدام نظام إدارة المرافق تقلص عدد العمالة بما لا
يقل عن 25% ورفع جودتها



