



المستشار الكويتي

استشارات في التنظيم والادارة

www.kuwaiticonsultant.com

دراسة

لزيادة الفرص الوظيفية والقضاء على البطالة

أن الحديث عن الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل الكويتي الخاص والعام أصبح هاجساً للخريج الكويتي وبنفس الوقت يعتبر حلم وتمنيات لكل طموح ومجتهد قد درس سنوات طويلة ومنهم من تغرب عن وطنه واهله ليصطدم بواقع الانتظار الطويل وامكانية عدم وجود وظيفة تناسب تخصصه الدراسي .

لاتزال الكثير من الدول تعاني من البطالة وقلة الفرص الوظيفية والذي زاد الطين بلة الازمة المالية الاخيرة ومانتج عنها بافلاس وتصفية شركات وبنوك واضطر الباقي منها تقليص العمالة وتسريح الموظفين واعادة هيكلتها ومعظم هؤلاء كفاءات وخبرات عملوا لسنوات طويلة ، مما اجبرهم للبحث وانتظار التوظيف مرة اخرى .

هنا في دولة الكويت بدت مشكلة الانتظار والبحث عن الوظيفة منذ ١٠ سنوات تقريباً وخاصة أن الخريج الكويتي يبحث ويسجل للوظيفة مباشرة في الحكومة ولايفكر بالقطاع الخاص وذلك لوجود اعتقاد خاطئ بأن القطاع الخاص غيرأمن وساعات وايام عمل طويلة ولاتوجد مزايا نفس الحكومة من رواتب واجازات وعطل رسمية وبالطبع هذا الكلام فية من الصحة اذا قارن الخريج الكويتي بين القطاع العام والخاص ولكن يجب لاناخذة على علانية لأن هنالك تفسير لهذه الاسباب وهي أن الحكومة عودت الكويتي واكسبته ثقافة وعادة الاحتضان والرعاية منذ الصغر وأن الوظيفة الحكومية حق لكل كويتي ولاتوجد محاسبة للمقصر وضعف الرقابة على الاداء وعدم الالتزام بالدوام وعدم تطبيق قانون الخدمة المدنية والقرارات المتعلقة به وأن وُجدت المحاسبة والرقابة وتم تطبيق القانون فنرى تدخل الوساطة والمحسوبة مما نتج عنه تضخم وترهل في اجهزة الدولة ووصلت الحكومة الى حد أن بند الرواتب اصبح عبء على ميزانية الدولة وقد رصدت الدولة لميزانية ٢٠١٠/٢٠٠٩ مايقارب 3,476,000,000 مليار دينار كويتي رواتب من اجمالي الميزانية البالغة 12,116,000,000 مليار دينار كويتي مما يشكل نسبة (٣٠%) من مصروفات الميزانية ويستهلك نسبة (٥٠%) من ايرادات النفط البالغة 6,924,479,000 مليار دينار كويتي وأما في جانب القطاع الخاص فأن هنالك نظم واسس للعمل والانتاج ويهدف بنهاية السنة المالية للربح وهذا لا يأتي بدون التزام وجدية وساعات عمل منتجة وفي المقابل هنالك زيادة الراتب والمكافأة السنوية (البونص) ويتم تقدير المجتهد والملتزم ومحاسبة المقصر وقد تصل الى انهاء الخدمة بسبب وليس تعسف وهذا لا يوجد في الحكومة. واعتقد بعد صدور قانون دعم العمالة الوطنية رقم ١٩ لعام ٢٠٠٠ وانشاء جهاز برنامج اعادة هيكلة القوى العاملة التابع لديوان الخدمة المدنية والمسئول عن تشجيع ودعم الكويتي للعمل في القطاعات الغير حكومية عن طريق التنسيق بين الشركات والبنوك لايجاد فرص عمل للخريجين الكويتيين من الجامعات والمعاهد والكليات وحتى الحاصلين على شهادة الثانوية العامة والمتوسطة والقيام بتدريب وتأهيل الكويتيين

للمهارات المطلوبة للعمل الى حداً ما ومنحهم علاوات اجتماعية واولاد وغلاء معيشة من الدولة بالاضافة الى راتب الشركات والبنوك التي سوف يعملون فيها، ويهدف البرنامج الى تخفيف التضخم والترهل الوظيفي في اجهزة الدولة وعدم الاعتماد على التعيين بالحكومة فقط ومشاركة القطاع الخاص بحل المشكلة مقابل دعم ومساعدة الحكومة للقطاع الخاص بتحمل الدولة لجزء من راتب الكويتي وتحمل تكلفة تدريبهم قبل التوظيف ومنحهم الاولوية بالمزايا والمناقصات والمشاريع الحكومية .وقد ساهم صدور قانون دعم العمالة الوطنية رقم ١٩ لعام ٢٠٠٠ وانشاء برنامج اعادة هيكلة القوى العاملة في توعية ودعم وتشجيع الكويتيين للتوجه للعمل في القطاع الخاص ومنها سوف يخفف تضخم بند الرواتب في ميزانية الدولة. ونبين بعض الاحصائيات الرسمية عن القوى العاملة الكويتية والغير كويتية بالحكومة والقطاع الخاص لعام ٢٠٠٩ حيث وصل عدد العاملين بالقطاع الحكومي (٢٠٥٢٥٣) الف كويتي حتى تاريخ ٣٠/٩/٢٠٠٩ وعدد (٥٨١٥٥) الف كويتي العاملين بالقطاع الخاص ولحسابهم وأما غير الكويتيين بالقطاع الحكومي فعددهم (١١١٩٩٩) الف موظف وعددهم بالقطاع الخاص (١٥٩٨٦٢٥) مليون موظف حتى تاريخ ٣٠/٦/٢٠٠٩ وبالتالي تكون نسبة الكويتيين بالحكومة ٧٠% وغير الكويتيين ٣٠% ونسبتهم بالقطاع الخاص ٣.٥% كويتي و ٩٦.٥% غير كويتي ومن خلال هذه الاحصائيات يتضح بأن القوى العاملة الكويتية بالقطاع الخاص لاتزال قليلة جداً بالرغم من الجهود المبذولة من الطرفين برنامج اعادة هيكلة القوى العاملة والقطاع الخاص وذلك لعدة اسباب ونذكرها بأختصار :

- تأخر اقرار التعديلات واقرار القوانين الاقتصادية والمشاركة بين القطاع الخاص والعام .
- وجوب تعديل وتطوير قانون الخدمة المدنية رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ .
- تعديل قانون دعم العمالة الوطنية رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ .
- استقلالية جهاز برنامج اعادة هيكلة القوى العاملة واصدار قانون أو مرسوم بذلك .
- معوقات وصعوبات الترخيص والتمويل للمشاريع الصغيرة .

والسبب الأهم محور حديثنا وهو عدم ملائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل الكويتي مما يقلل فرص العمل ويسبب الانتظار الطويل والبطالة ومن خلال دراستي لمخرجات التعليم الرسمي للطلاب الكويتيين وتخصصاتهم منذ عام ٢٠٠٠ وحتى ٢٠٠٩ وحصولي على احصائياتهم بأعدادهم وتخصصاتهم من جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وبمقارنة اعداد الخريجين الكويتيين الذين تم تعيينهم بنفس السنة تبين أن لم يتم تعيين ما نسبته من ٣٠% الى ٥٠% من اجمالي الخريجين(دون خريجي الجامعات والكليات الخاصة بالكويت وكذلك البعثات والاجازات الدراسية من خارج الكويت) سواء في القطاع الخاص والقطاع العام وهذا يدل على ان هنالك مشكلة في استيعاب جميع الخريجين وذلك لأسباب عدة منها قد تكون :

- ميزانية القطاع الحكومي لاتستوعب جميع الخريجين بنفس السنة وممكن تأجيل الباقي للميزانية القادمة .
- عدم وجود وظائف شاغرة تناسب جميع التخصصات الدراسية .
- عرض وظائف لاتناسب تخصصات الخريجين المقبولين ويتم رفضها من الشباب الكويتي .
- عدم وجود فرص وظيفية بالقطاع الخاص تناسب جميع التخصصات الدراسية .

والمشكلة الكبرى هي وجود خريجين لم يتم تعيينهم سواء في القطاع العام أوالخاص لأن تخصصاتهم الدراسية غير مطلوبة بالسوق المحلي وهذه الفئة التي نسميها العاطلين عن العمل اجبارياً وهي ضحية عدم موائمة مخرجات التعليم

بأحتياجات السوق المحلي . اذن ما العمل وكيف نحل مشكلة هؤلاء الخريجين بأيجاد فرص عمل لهم ووكيف ننهي تكرار هذه المشكلة الى الأبد .

الحلول والتوصيات المقترحة :

الحلول :

أولاً: حل مؤقت وسريع وقصير الأجل ، لحل مشكلة توظيف فئة الخريجين الغير مطلوبة تخصصاتهم بالسوق المحلي الذين تخرجوا وبانتظار التوظيف والذين سوف يتخرجون بعدهم حتى يتم حل المشكلة بصورة نهائية يجب أن نصمم لهم برنامج تدريبي وتأهيلي لصقلهم بمهارات وقدرات يحتاج لها القطاع العام والقطاع الخاص وعلى حساب الدولة وأن يكون هذا البرنامج تم دراسته والتأكد من محتوياته بعد أن قام فريق من المتخصصين بعملية مسح لأحتياجات السوق من التخصصات والمهارات والقدرات المطلوبة وأن تضمن الحكومة والقطاع الخاص معاً بتعيين هؤلاء الشباب بعد تخرجهم من البرنامج التدريبي التأهيلي وأن لاتطول فترة البرنامج عن سنة دراسية وتقوم الدولة بمنح المتدربين مكافأة مالية شهرية تعادل راتب الخريج بالحكومة .

ثانياً: حل دائم ومستمر وطويل الأجل ، لحل مشكلة عدم موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات السوق المحلي ،هنا يأتي دور وزارة التربية والتعليم العالي وجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وديوان الخدمة المدنية وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة وغرفة تجارة وصناعة الكويت ووزارة الشؤون والعمل بتشكيل فريق عمل على مرحلتين ، الاولى البدء بوقف فوري أو الغاء التخصصات الدراسية الغير مطلوبة بالسوق المحلي وقد عفا عليها الزمن وهذه ممكن معرفتها من خلال البيانات والمعلومات لأعداد الخريجين في السنوات السابقة ومن لم يتم تعيينهم لفترة طويلة أو لازال وماهي تخصصاتهم الدراسية وماهي فرص العمل التي كانت متاحة بالقطاع العام والقطاع الخاص وهذه المرحلة يجب أن لاتطول عن سنة مالية أو دراسية.

والمرحلة الثانية وهي بقيام فريق العمل بدراسة مسحية عن طريق الاستبيان والزيارات الميدانية للسوق المحلي من القطاع العام والقطاع الخاص لمعرفة ماهي نوعية الوظائف وتخصصاتها الدراسية المطلوبة لفترة لاتقل عن خمس سنوات قادمة وأن لم تستطيع فتكون مؤكدة لسنة قادمة وتقديرية لأربع سنوات ويتابع فريق العمل معهم كل سنة للتأكد من وجود تعديل أو اضافة لوظائف وتخصصات جديدة .وبعدها يتم تزويد وزارة التربية والتعليم العالي وجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي بما يحتاجه السوق المحلي من تخصصات دراسية والتي بدورها تقوم بتصميم مناهج دراسية تناسب هذه الاحتياجات والاعداد المطلوبة من الخريجين .

وحتى تنجح هذه الحلول والتوصيات يجب ابقاء فريق العمل وتزويده بالمختصين والخبراء ويكون عملة دائم ومتفرغ لهذا النوع من العمل وبأشراف لجنة عليا ومتابعة حثيثة وتزويدهم بكل الاحتياجات من مكان واجهزة ومعدات تكنولوجية حديثة وقوى عاملة مساندة ادارية وفنية وخدمية وكل التسهيلات للقيام بعملهم بدون معوقات وبيروقراطية واعتقد هنالك الكفاءات والخبرات الوطنية موجودة سواء من الموظفين أو المتقاعدين لديهم القدرة للقيام بهذه المهمة وكذلك حتى تنجح

هذه الحلول والتوصيات يجب أن يكون هنالك قرار من اعلى السلطات بجدية واهمية هذا العمل والتعاون مع فرق العمل سواء من القطاع العام أو القطاع الخاص .واعتقد لانريد أن نرى لابنائنا واولادهم والاجيال القادمة الوقوع بنفس مشكلتنا الحالية ويصبحون عاطلين عن العمل وتزيد البطالة وتنتشر الجرائم والسرقات وسوء الاخلاقيات مثل بعض الدول وقعت بهذة المشاكل ولا تزال .وهنالك ميزة لابناء دول الخليج العربي بأن دولهم لديها الامكانيات المادية التي تساعد في حل مشاكلهم الدراسية والوظيفية ولكن نحتاج الى الارادة والعزيمة والجدية في حل مشاكلنا .

التوصيات : لاننسى عند وضع الخطط والقيام بالدراسات الخاصة بالمناهج الدراسية والوظائف المطلوبة أن تتضمن رؤيا مستقبلية لما سوف يحدث في السنوات القادمة وخاصة فيما يتعلق بنوعية الوظائف الجديدة والتخصصات والمناهج الدراسية المتعلقة بها.على سبيل المثال سوف تظهر في المستقبل القريب الحاجة الى وظائف خضراء التي تعمل ضمن قطاعات اقتصادية صديقة للبيئة مثل محطات تحلية وإدارة المياه وإدارة المخلفات وإعادة التدوير والبناء الرفيق بالبيئة الذي يسمونه البناء الاخضر وكثير من الصناعات الصديقة للبيئة وهذه الوظائف تحتاج الى تدريب وتأهيل ومخرجات تعليم تناسبها، لذلك يجب على دول الخليج العربي أن تبدء من الآن بأصدار التشريعات والقرارات اللازمة لهذا الغرض وتعمل على الاستفادة من تجارب الدول الصناعية والمتقدمة وتهيئة الموظفين الذين سوف تلغى وظائفهم العاملين بمجالات ونشاطات غير صديقة للبيئة وتدريبهم وتأهيلهم للوظائف الخضراء .

وكان لحضوري ومشاركتي في مؤتمر مخرجات التعليم وسوق العمل بدول مجلس التعاون والذي عقد في ابوظبي من الفترة ١-٣ فبراير ٢٠١٠ وكذلك مؤتمر الاتجاهات الحديثة في تعليم ادارة الاعمال في جامعة الكويت من ١٦-١٧ فبراير ٢٠١٠ قد اضاف وأكد على ضرورة الأسراع بموائمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل كما أكد المشاركين على ضرورة انشاء لجنة دائمة لتطوير وتحديث مناهج التعليم وتحديد التخصصات اللازمة حسب احتياجات سوق العمل ومن التوصيات انشاء هيئة لضبط ومراقبة جودة التعليم تتبع مجلس الوزراء غير خاضعة لوزارة التعليم وتمارس دورا رقابيا على مؤسسات التعليم الحكومي والخاص والتأكد من مخرجاتها تتلائم مع احتياجات سوق العمل . كما أن اجراءات ترخيص وتمويل مشاريع الشباب الكويتي الصغيرة تحتاج الى تبسيط وتسهيل ومرونة في الشروط والضوابط ومراعاة مخاطرتهم بترك وظائفهم للتفرغ للعمل الحر وأن تكون جميع معاملاتهم من دراسة جدوى المشروع حتى تمويلة وبدء المشروع تكون في مكان واحد تحدها الحكومة ولتكن برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة أو الشركة الكويتية للمشروعات الصغيرة .

الدكتور/ عبدالله فهد العبدالجادر

مستشار تنظيم وإدارة

Phone: 99744654 | Fax: 22525575

abumishari1@yahoo.com

www.kuwaiticonsultant.com

جداول احصائية تابعة للدراسة

السنة	عدد الكويتيين العاملين بالحكومة	عدد الكويتيين العاملين بالقطاع الخاص
٢٠٠٠	119,099	13116
٢٠٠١	118,924	13917
٢٠٠٢	126,986	14781
٢٠٠٣	154,657	١٨٦٤٩
٢٠٠٤	161,456	25264
٢٠٠٥	168,974	37404
٢٠٠٦	١٦٧,٢٨٦	46461
٢٠٠٧	187538	54055
٢٠٠٨	196961	61394
٢٠٠٩	191207	58155

السنة	عدد الخريجين الكويتيين من جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي		اجمالي الخريجين الكويتيين	عدد الكويتيين المعينين بالحكومة بنفس السنة	عدد الكويتيين المعينين بالقطاع الخاص بنفس السنة	اجمالي الكويتيين المعينين بالقطاع الخاص والحكومي
	جامعة الكويت	التعليم التطبيقي				
٢٠٠١	2356	٧٦٦٤	10020	3725	1412	5137
٢٠٠٢	2798	٥٧٨٥	8583	3098	2066	5164
٢٠٠٣	2785	٨٤٠٧	11192	٣٨٧٢	2598	٦٤٧٠
٢٠٠٤	3138	٧٧٢٩	10867	5305	2528	٧٨٣٣
٢٠٠٥	3357	٧٣٤١	10698	3608	2296	5904
٢٠٠٦	3355	٨٥٤٩	11904	3246	3257	٦٥٠٣
٢٠٠٧	3107	6983	10090	3447	4459	٧٩٠٦
٢٠٠٨	3324	9039	12363	2709	5575	٨٢٨٤
٢٠٠٩	3419	٥٤٣٨	٨٨٥٧	1274	3657	٤٩٣١
اجمالي	٢٧٦٣٩	٦٦٩٣٥	٩٤٥٧٤	٣٠٢٨٤	٢٧٨٤٨	٥٦١٣١

