



رابطة الاجتماعيين الكويتية  
Kuwait Social Association

ورشة عمل

# التشبيك والآفاق المستقبلية لسوق العمل

10 - 11 ابريل 2020





التنسيق

والأفقاء المستقبلية  
لسوق العمل

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلِ أَعْمَلُوا

فَسِيرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

التوبة ١٠٥

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ





والأفاق المستقبلية  
لسوق العمل



صاحب السمو الشيخ / نواف الأحمد الجابر الصباح  
حفظه الله ورعاه  
أمير دولة الكويت





التجارة  
والأفاق المستقبلية  
لسوق العمل



سمو الشيخ / مشعل الأحمد الجابر الصباح  
حفظه الله ورعاه

ولي العهد - دولة الكويت

الطبعة الأولى :

1441 هـ / 2020 م

جميع الحقوق محفوظة :

## رابطة الاجتماعيين الكويتية

جميع الأفكار والآراء الواردة في ثنايا الإصدار ليست بالضرورة أن تعبر عن آراء رابطة الاجتماعيين الكويتية وإنما تعبر عن فكر ورأي أصحابها

# شُكْرًا

تتقدم رابطة الاجتماعيين الكويتية بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في انجاح ورشة عمل

## «الشباب .. والآفاق المستقبلية لسوق العمل»

متمنين المزيد من التعاون لخدمة المجتمع الكويتي والخليجي.

كما نتوجه بجزيل الشكر والتقدير الى راعية الورشة وإلى جميع المتحدثين ورؤساء الجلسات وأعضاء مجلس الادارة وأعضاء الجمعية العمومية والجمعية الخليجية للاجتماعيين واللجان وجميع المشاركين على جهودهم ومشاركتهم الفاعلة لإنجاح هذه الورشة.



الصفحة	الموضوع
9	- المقدمة
10	- المعلومات الأساسية للورشة
11	- محاور الورشة ومحاضريها:
12	- كلمة سعادة الشبيخة / عايذة سالم العلي الصباح رئيس مجلس ادارة مجلس اماناء جائزة سالم العلي للمعلوماتية
13	- كلمة السيد/ عبدالله يوسف الرضوان رئيس مجلس ادارة رابطة الاجتماعيين الكويتية
14	- كلمة السيد/ خلف احمد خلف رئيس مجلس ادارة الجمعية الخليجية للاجتماعيين
16	- ملخص المحور الأول تمكين الشباب ومبادرات دول مجلس التعاون الخليجي في القطاعين الحكومي والخاص
18	- ملخص المحور الثاني التعليم وتحديات سوق العمل
20	- ملخص المحور الثالث الوظائف المستقبلية طبيعتها ومتطلباتها
21	- ملخص المحور الرابع الثورة الصناعية الرابعة بين المنافع والمخاوف
22	- الأوراق العلمية وتعقيب المشاركين
23	- المحور الأول: تمكين الشباب ومبادرات دول مجلس التعاون الخليجي في القطاعين الحكومي والخاص
36	- المحور الثاني التعليم وتحديات سوق العمل
46	- المحور الثالث الوظائف المستقبلية طبيعتها ومتطلباتها
56	- المحور الرابع الثورة الصناعية الرابعة بين المنافع والمخاوف
62	- البيان الختامي لأعمال ورشة عمل الشباب والآفاق المستقبلية لسوق العمل دولة الكويت

## المقدمة:

يحتل اليوم موضوع تمكين الشباب في الوظائف بدول مجلس التعاون الخليجي، كما في الدول العربية ودول العالم عامة، بأولوية الاهتمام سواء على صعيد الحكومات أو على صعيد منظمات الأمم المتحدة المتخصصة أو من قبل مراكز الدراسات والبحوث، نظرا لقناعة بدأت تترسخ، بأن تمكين الشباب - بما يشكلون من أغلبية ديمغرافية تصل ما نسبتها إلى 60% من السكان - أصبح هو الضمانة الأولى لاستقرار المجتمعات حاضرا، كما أنه من ضرورات تطويرها والارتقاء بها مستقبلا، وذلك من خلال تحقيق الاندماج الاجتماعي والاقتصادي الكامل للشباب في مجتمعاتهم، بتحسين منظومات الخدمات الأساسية وخصوصا في مجالي التعليم والصحة، وتوسيع نطاق وفرص الانخراط في مجالات العمل والتوظيف اللائقة، وتشجيع الابتكار في ريادة الأعمال، وكل ذلك في بيئة تشجع على استثمار الطاقات والقدرات الشبابية.

من هذا المنطلق، تأتي أهمية تنظيم ورشة العمل هذه، بهدف الإحاطة بواقع وأفاق تمكين الشباب في الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي، وتشخيص معوقاته، ابتداء من رصد وتحليل توجهات الشباب العامة، وخاصة ما يتداول من تحميل الشباب تبعات تزايد أعداد العمالة الوافدة وهيمنتها على الوظائف في قطاعات العمل المختلفة، وفي مقدمتها القطاع الخاص، بسبب ما يشاع عن رفض أو تردد الشباب عن الانخراط في هذه الوظائف، وانتهاء بضرورة قيام الحكومات بوضع الاستراتيجيات اللازمة لإحلال وتمكين الشباب وفق خطط شاملة وملزمة، يتحمل مسؤولية تنفيذها مختلف الجهات ذات العلاقة، بما في ذلك القطاع الخاص.

إن الشباب في المجتمع العربي الخليجي، بما يمتلكه من مؤهلات علمية وخبرات ميدانية وامكانيات واستعدادات، بمقدوره أن يشكل العنصر المفضل لسوق العمل، إذا ما أتيحت وتوفرت له الفرص، فيتحقق للشباب التمكين الاجتماعي والاقتصادي المنشود، والذي سينعكس إيجابيا على استقرار المجتمع واستدامة تنميته وازدهاره.

## رابطة الاجتماعيين الكويتية

## المعلومات الأساسية للورشة

أقامت رابطة الاجتماعيين الكويتية وبالتعاون مع الجمعية الخليجية للاجتماعيين ورشة عمل بعنوان:

### «الشباب .. والآفاق المستقبلية لسوق العمل»

وذلك بتاريخ 10 و 11 ابريل 2020 ومن اهداف هذه الورشة توضيح الوظائف المستقبلية في عصر ثورة التكنولوجيا حيث ستلغى وظائف وتستبدل بوظائف أخرى مستقبلاً تسمى بالوظائف الرقمية لتواكب عصر التكنولوجيا ، والهدف منها توعية الشباب والجهات الرسمية والحكومية المعنية بهذا الشأن حيث تبرز دور الوظائف الرقمية للبدء باتخاذ القرارات بها في مسار التعليم المتنوعة.

- اسم الفعالية : الشباب .. والآفاق المستقبلية لسوق العمل.
- رعاية الفعالية : سعادة الشیخة / عايدة سالم العلي الصباح.
- مكان الفعالية : فندق ومؤتمرات ميلينيوم الكويت.
- تاريخ انعقاد الفعالية : 10 و 11 ابريل 2020
- عدد المشاركين : ( 50 مشارك من الجنسين).

## محاوور الورشة ومحاضريها :

- الوضائف المستقبلية طبيعتها ومتطلباتها  
أ. خالد الحشاش
- التعليم وتحديات سوق العمل  
أ.د موسى الحمود
- تمكين الشباب ومبادرات دول مجلس التعاون الخليجي  
في القطاعين الحكومي والخاص  
أ. خليل بوهزاع
- الثورة الصناعية الرابعة .. بين المنافع والمخاوف  
د. صفاء زمان

## كلمة سعادة الشيخة / عايذة سالم العلي الصباح

رئيس مجلس ادارة مجلس امناء

جائزة سالم العلي للمعلوماتية

إن الشباب منجم من الطاقات ، يتطلب البحث والتنقيب والاستثمار ، وهذه مسؤولية واجبة يتشارك في فضيلتها جهات عدة من حكومية ومدنية وخاصة.

وفي هذا الزمن زمن المعلوماتية والذكاءات الاصطناعية ، حيث المتغيرات في سوق العمل ، والحاجة الى الوظائف الرقمية ، تأتي مبادراتكم القيمة في إقامة هذه الورشة « **الشباب .. والأفاق المستقبلية لسوق العمل** » بهدف توعية الشباب والجهات المعنية.

ونحن إذ نذكر ذلك ليسعدنا أن نعبر عن تميمنا لهذا العمل الوطني وتقديرنا للقائمين عليه ، وفي مقدمتهم السيد / عبدالله يوسف الرضوان رئيس مجلس إدارة رابطة الاجتماعيين الكويتية والأعضاء الكرام ، ومما يزيدنا سعادة أن توجهكم هذا يلتقي مع منهج جائزة سمو الشيخ سالم العلي الصباح للمعلوماتية التي اتخذت منذ نشأتها عام ألفين وواحد (2001) من المعلوماتية مسار للتنمية المستدامة ، ومضمار لرعاية الكفاءات الشبابية والعلمية.

دعاؤنا لكم بالتوفيق والسداد وتحقيق الأهداف والطموحات ، لتزداد كويتنا الغالية تألقا وحضارة في ظل حضرة صاحب السمو الشيخ نواف الأحمد الجابر الصباح أمير البلاد وولي عهده الأمين الشيخ مشعل الأحمد الجابر الصباح «حفظهما الله ورعاهما».

## كلمة السيد / عبدالله يوسف الرضوان رئيس مجلس ادارة رابطة الاجتماعيين الكويتية

تؤكد رابطة الاجتماعيين الكويتية دائماً في جميع فعاليتها على أهمية الشراكة بين مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية وكرست جل اهتمامها وجهودها لتفعيل مفهوم هذه الشراكة.

وانطلاقاً من هذا المبدأ سعت رابطة الاجتماعيين الكويتية الى اقامة ورشة عمل تحت عنوان «**الشباب والأفاق المستقبلية لسوق العمل**» وهي في هذا المسعى تهدف الى تسليط الضوء على الوظائف المستقبلية في عصر ثورة التكنولوجيا حيث سيكون هناك اختفاء وظائف واستحداث وظائف جديدة تسمى بالوظائف الرقمية لتواكب عصر التكنولوجيا ومنظومة التعليم لسوق العمل والاسباب والعوامل التي ادت لذلك.

ومن اهدافها ايضا ابراز دور الخطط الانمائية لخلق فرص عمل في القطاع الخاص حيث ان رؤية الكويت 2035 بين المحددات والاستحقاقات التي سبق ان اقامت الرابطة ورشة عمل عنها في ديسمبر 2018 اشارت بين امور عديدة الى تعزيز دور القطاع الخاص وخلق فرص عمل للأطر الوطنية في هذه المشاريع سواء اثناء التنفيذ او بعد التشغيل ، ذلك لان سياسة التوظيف بدأت بالتوجه نحو القطاع الخاص.

وفي الختام لا يسعني الا ان أتقدم بالشكر الجزيل لجميع اعضاء مجلس الادارة واللجان العاملة في رابطة الاجتماعيين الكويتية على جهودهم الاستثنائية ، والى كافة المشاركين مع خالص التمنيات بالتوفيق والنجاح في تحقيق ما نرجوه اليه في عقد هذه الورش.

## كلمة السيد / خلف احمد خلف

رئيس مجلس ادارة الجمعية الخليجية للاجتماعيين

بعد انعقاد ورشة العمل التدريبية حول (حماية الأسرة الخليجية من الطلاق.. مهارات وأساليب) خلال يومي 3 و 4 أكتوبر 2018 ، يأتي في هذا اليوم انعقاد الورشة التدريبية حول (الشباب والآفاق المستقبلية لسوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي) في رحاب دولة الكويت الغالية ، لتكون الورشة الثانية التي تستضيفها وتنظمها رابطة الاجتماعيين الكويتية بالتعاون مع الجمعية الخليجية للاجتماعيين ، بوصفها الكيان الاقليمي الجامع الذي يسعى من خلال برنامجه للدورة الحالية (2018 - 2019) لتجسيد وحدة العمل الاجتماعي الخليجي وقدرته على تنفيذ فعاليات تتوزع بالتناوب على مساحة ثلاث دول: دولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين ودولة الكويت ،

وبما يؤكد قدرة وتفاعل الاجتماعيين الخليجين في طرح قضايا وهموم مجتمعهم ، على بساط البحث والتدارس ، بهدف التشخيص والتوصل لاقتراح الحلول والتوصيات ، والتوعية بما يترتب على تلك الظواهر والقضايا من آثار ونتائج ، والدعوة لتبني السياسات والخطط والبرامج المنشودة للتعامل معها.

وإذ تكتسب هذه الورشة أهميتها الحيوية من حيث استهدافها الإحاطة بواقع وآفاق تمكين الشباب في الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي ، وتشخيص معوقاته ، ابتداء من رصد وتحليل توجهات الشباب العامة ، وخاصة ما يتداول من رصد وتحليل تبعات تزايد العمالة الوافدة وهيمنتها على الوظائف في قطاع



العمل الخاص ، بسبب ما يشاع من رفض أو تردد الشباب عن الانخراط في هذه الوظائف ، وانتهاء بضرورة قيام الحكومات بوضع الاستراتيجيات اللازمة لإحلال وتمكين الشباب وفق خطط شاملة وملزمة ، يتحمل مسؤولية تنفيذها مختلف الجهات ذات العلاقة ، وفي مقدمتها مؤسسات القطاع الخاص.

كلنا ثقة بأن الشباب العربي الخليجي ، بما يمتلكه من مؤهلات علمية وخبرات ميدانية وامكانيات واستعدادات ، بمقدوره أن يشكل العنصر المفضل لسوق العمل ، إذا ما أتاحت له الفرص ، فيتحقق للشباب التمكين الاجتماعي والاقتصادي المنشود ، والذي سينعكس إيجابيا على استقرار المجتمع واستدامة تنميته وازدهاره.

داعين المولى القدير أن يسدد على درب النجاح خطى العاملين.



## ملخص المحور الأول

### تمكين الشباب ومبادرات دول مجلس التعاون الخليجي في القطاعين الحكومي والخاص

أ. خليل يعقوب بوهزاع - باحث

أطلقت عدد من دول الخليج خلال السنوات الماضية رؤى اقتصادية وتنموية تستهدف بالدرجة الأولى تعزيز النمو الاقتصادي وإعادة هيكلة اقتصادياتها من خلال تنويع مصادر الدخل الوطني بعيد عن الاعتماد المفرط على النفط.

وشكل سوق العمل وتمكين المواطنين فيه أحد محاور تلك الرؤى الاستراتيجية، حيث تضمنت تلك الرؤى مؤشرات تستهدف تقليل نسبة البطالة وزيادة إنتاجية العمالة الوطنية وتحقيق نوع من التوازن في قوة العمل بين العمالة الوطنية والعمالة الأجنبية.

تحاول هذه الورقة استقراء النتائج التي تحققت جراء تلك الاستراتيجيات والرؤى وقياس التحول الذي حصل في سوق العمل من خلال تحليل الأهداف التي توختها الرؤى الخليجية ومقاربتها للأرقام المتوفرة الخاصة بنسبة المواطنين في سوق العمل، لاسيما في القطاعات التي استهدفتها تلك الاستراتيجيات والرؤى.

تبدأ الورقة بإلقاء الضوء على أبرز ملامح سوق العمل في دول الخليج ،  
والأسباب والعوامل التي شكلت سوق العمل فيها ، مستند على الأرقام الرسمية  
المتوفرة من حيث إجمالي القوى العاملة ونسبة المواطنين.

يركز القسم الثاني من الورقة على استعراض واستقراء مشاريع تمكين  
وتوطين الوظائف في ثلاث دول خليجية هي السعودية والبحرين وعمان ، ما هي  
الاهداف المتصلة بسوق العمل التي وضعتها الرؤى الاستراتيجية في تلك الدول.

وتم اختيار هذه الدول نظر لنسبة البطالة العالية فيها مقارنة ببقية  
دول المنطقة ، فيما تم تحليل نتائج الرؤى في كل من البحرين وعمان نظر لتوفر  
معلومات كافية تمكن الباحث من تحليل نتائج تلك المشاريع.

في القسم الأخير من الورقة يلخص الباحث عدد من النتائج التي  
توصلت إليها الورقة ، مع عدد من المقترحات التي يمكنها أن تعين التوازن في  
سوق العمل بدول الخليج ومعالجة الخلل والتفاوت سواء في الكم والكيف بين  
العمالة الوطنية والعمالة الأجنبية.

## ملخص المحور الثاني

### التعليم وتحديات سوق العمل

أ.د. موزي الحمود

### وزير التربية ووزير التعليم العالي الأسبق

يتسم عالمنا اليوم بالتطور السريع والتغير في نمط الحياة ومتطلبات النمو والتقدم في شتى المجالات الإنسانية والاقتصادية وغيرها... ومن المؤكد أن التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية على وجه الخصوص والمستجدة سيكون لها أثر بالغ الأهمية على سوق العمل ومتطلباته من التخصصات والمهارات المهنية.

هذه التغيرات ستؤدي إلى اندثار كثير من الوظائف الحالية، كما أنها ستوجد فرص عمل ومجالات جديدة في المستقبل. ومن المتوقع أن تشهد السوق الكويتية تغير قد تبلغ نسبته %41 من الوظائف الحالية في مختلف القطاعات الاقتصادية، وهناك عوامل عديدة مؤثرة ومسببة لهذا التغير المستقبلي لسوق العمل ومن أهمها التطور التكنولوجي السريع، وارتفاع عدد الداخلين لسوق العمل من صغار السن من الشباب وزيادة دور المرأة والتغيرات البيئية وغيرها... هذه العوامل ستزيد من فرص العمل في مجالات الحوسبة ومجالات الطاقة الجديدة والذكاء الصناعي والخدمات الطبية المتطورة والخدمات المالية والمصرفية وغيرها الكثير... كما أنها ستؤدي إلى اندثار عدد من الوظائف الحالية كالكتابة والصرافين وماسكي الدفاتر وعدد آخر من الوظائف.



في ظل هذه التغيرات يثار السؤال الهام وهو ما مدى قدرة النظام التعليمي في الكويت بالوفاء بمتطلبات سوق العمل في ظل تطوراته المستقبلية القادمة؟ خاصة مع ما يعاني منه النظام التعليمي حالياً من مشاكل تقلل من قدرته على مواكبة متطلبات التغيير في أسواق العمل المستقبلية... الأمر الذي يحتم ضرورة إصلاح وتطوير المنظومة التعليمية ككل لمواكبة متطلبات التطوير من ناحية وللوفاء بأهداف الرؤية الاستراتيجية للكويت 2035.

## ملخص المحور الثالث

### الوظائف المستقبلية طبيعتها ومتطلباتها

المستشار / خالد الحشاش

#### مكتب الأمين العام للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية

ثمة جدل واسع ضمن نقاشات مستقبل الوظائف في الأسواق العالمية ، حول ماهي الوظائف في المستقبل وحجمها ودرجة تنوعها ، وما هو مصير الوظائف الحالية في ظل التحولات الراديكالية في التكنولوجيا الرقمية وثورة المعلومات التي قادت أسواق العمل إلى مستويات وظيفية غير مسبوقة ، وهل الوظائف المستقبلية ستزيد من معدلات البطالة؟

نتيجة لتعذر توافر مهارات القرن الحادي والعشرين والتي تعتمد على الاستخدام الكثيف للمعرفة والتحليل الإبداعي والتفكير الابتكاري وسبل تحويله إلى سلع وخدمات يحقق العوائد المالية بعيدا عن الممارسات الوظيفية النمطية ، وماهي أكثر القطاعات العاملة التي لديها القدرة على توفير هذه الوظائف؟

وماهي علاقة مخرجات التعليم بمستقبل الوظائف؟

هل نحن مستعدين لتلك الوظائف؟

وماهي درجة الفجوة بين الوظائف الحالية والمستقبلية؟.

## ملخص المحور الرابع

### الثورة الصناعية الرابعة بين المنافع والمخاوف

#### د. صفاء زمان

عضو هيئة التدريس - كلية علوم وهندسة الحاسوب - جامعة الكويت

- نبذة عن الثورات الصناعية الأربعة التي انطلقت .
- أهم تقنيات الجيل القادم (الذكاء الاصطناعي، انترنت الأشياء، الحوسبة السحابية ، اقتصاد المعرفة، البلوك جين، البيانات الضخمة) .
- استخدامات تقنيات الجيل القادم في مختلف المجالات (التعليم، الصحة، الصناعة، العلاقات الاجتماعية) .
- تأثيرات الثورة الصناعية الرابعة :

- ايجابيات

- سلبيات

## الأوراق العلمية وتعقيب المشاركين

## المحور الأول: تمكين الشباب ومبادرات دول مجلس التعاون الخليجي في القطاعين الحكومي والخاص

تحدث الاستاذ خليل ابو هزاع عن اختياره لعنوان المحور قائلاً: البيانات المذكورة بالمحور مأخوذة من منظور الرؤى الاقتصادية والتنمية التي بدأت تطرح في دول الخليج منها رؤى 2025 و 2030 و 2035 وغيرها ، وان كانت هذه الرؤى في اساسها اقتصادي تنموي الا انها اشارت الى موضوع زيادة نسبة مساهمة المواطنين في سوق العمل.

وينقسم المحور لثلاثة اقسام:

الأول: ملامح عن سوق العمل في الخليج.

الثاني: رؤى اقتصادية، وستتناول دول عمان والبحرين والسعودية لارتفاع نسب البطالة، اضافة الى انها اكثر الدول سباقا في طرح الرؤى الاقتصادية والتنمية.

الثالث: الاستنتاجات والحلول الموجودة بدول مجلس التعاون.

وعن القسم الاول قال: من المعروف ان سوق العمل يغلب عليه العنصر الاجنبي ولا يعد هجوم على الاخوة الذين لهم دور اساسي في احداث تغيير تنموي في الخليج ، لكن لا بد من اعادة توازن سوق العمل حيث ان العمالة الأجنبية الوافدة نسبتها تتجاوز 70% في دول الخليج ، وهذه النسبة غير موجودة بأي دولة بالعالم.



## • تركز المواطنين في القطاع الحكومي والخاص

العمالة الوطنية تتركز في القطاع العام (الحكومي) وتقل نسبتها في القطاع الخاص الذي ينقسم بدوره الى قسمين: قسم تملكه الدولة بشكل اساسي او تساهم فيه بشكل عالي ، كالبنوك الرئيسية وكقطاع الطيران وشركات البترول ونسبة التوطين فيها عالية ، والقسم الاخر اغلبه شركات عائلية ، الذي تقل فيه العمالة الوطنية.

## • الاثار والتفاوت في سوق العمل:

اخر ارقام نشرها البنك الدولي ان مبلغ التحويلات من قبل العمالة الوافدة في دول الخليج تخطى 120 مليار دولار في سنة واحدة والتي تفوق التحويلات بالولايات المتحدة التي تعد أكبر دولة تستقبل وتستعين بعمالة من الخارج ، وهذا يوضح حجم التفاوت في السكان ونسبة المواطنين من الوافدين.

## • احصائيات عن الكويت

- عام 2000 قدر حجم الاموال الخارجة 25 مليار دولار.

- من 2000 الى 2017 قدرت التحويلات ب 120 مليار دولار.

وهذا يوضح ارتفاع العمالة الاجنبية الوافدة وما له من تأثير هذه التحويلات على الميزانية العامة والتوازن الاقتصادي في الكويت ودول الخليج.

## • من ملامح سوق العمل بالخليج

تدني الانتاجية مقارنة بالدول الصناعية الكبيرة كبريطانيا والمانيا وفرنسا التي تتخطى فيها نسبة الانتاج عن 60% بينما في دول الخليج لا تتخطى في افضل حالاتها 50% الى 51%

نموذج اقتصادي يعتمد على نظام اليد العاملة بدلا من التكنولوجيا ، واغلب الدول التي تعاني من نقص اليد العاملة تستثمر في التكنولوجيا.

عزوف المواطنين عن العمل بالقطاع الخاص نظرا لتفاوت المنظومة القانونية والحقوق والامتيازات بين القطاعين ، فأصبح لدينا سوق عمل للأجانب يحدده قوانين مختلفة رواتب وحقوق متدنية وقطاع للمواطنين ويتركزون في القطاع الحكومي والشركات المملوكة للحكومة.

## • منظومة التوظيف في دول الخليج

هناك مفارقة كبيرة في سوق العمل اذ تشير أرقام منظمة العمل الدولية الى ارتفاع نسبة بارتفاع نسب العمالة الوافدة مع ارتفاع نسب البطالة وتعد هذه الظاهرة غير موجودة باي دولة بالعالم ، وذكرت هذه المنظمة ان نسبة البطالة في عمان 17% وفي البحرين 4% (موضع شك الرقم) والسعودية 12% وقطر والامارات الاقل في البطالة.

## • اسباب الخلل

- **نظام الكفالة:** أوجد ضعف القدرة التفاوضية بين العامل الاجنبي وصاحب العمل ، الى تفضيل صاحب العمل ، العامل قليل المتطلبات وقليل الاجر عن المواطن.
- **سوء تخطيط لسوق العمل:** لا تتحمل وزارات العمل المسؤولية كاملة ، فهناك توجه يتحدث عن استقطاب استثمارات اجنبية دون اي شروط ، منها اساليب التكنولوجيا المستخدمة ونسبة المواطنين الواجب عليهم توظيفهم ونوعية التدريب للمواطنين.
- **سوء المنظومة التعليمية بالخليج:** فمنذ اكتشاف النفط الى الان لم نجد متخصص في حفر ابار النفط او مهندس دولي ترك اثر في هذا المجال ، فجامعاتنا تخرج انصاف متعلمين ملقنين يحملون شهادة للتوظيف دون تعليم مهني ، مقارنة بألمانيا نسبة 30% من خريجي الثانوية العامة يكملون دراستهم الجامعية ، والبقية يتجهون للتعليم المهني ، الذي يمتاز بالمرودود العالي الذي يوفر حياة كريمة.

## اما ثقافة مجتمعاتنا فلديها صورة نمطية عن العمل المهني بأنه غير مقبول.

- **عدم وجود ضوابط للقطاعات المهنية:** وبدأت صورتها بالوضوح في السنوات الاخيرة من شهادات مزورة من لم يتلقى تعليم صحيح.

## • تجربة المملكة العربية السعودية في التوظيف

بدأت منذ سنوات تتوجه لتوظيف المواطنين في القطاع الخاص لاستكمال الاعداد المطلوبة في القطاع العام. في دراسة لعمر الشهابي يشير فيها الى ان بند الأجور من الموازنات المالية في القطاع العام يفوق 40% من ميزانية الدولة ، القطاع الحكومي لا يمكن ان يستقطب المزيد.

- بدأت بعدة برامج لتجبر القطاع الخاص على توظيف المواطنين ، في 2016 بعد ان وصلت نسبة البطالة الى 12% اطلقت برامج مثل برنامج **نطاقات وحافز** ، وتعد هذه من اكبر الاخطاء التي وقعت فيها دول مجلس التعاون مما ادى لرفع نسبة التآشيرات لهذه الشركات. ولم تحقق اثرها ، 10 مليون اجنبي مقابل مليون مواطن سعودي ، ومن وجهة نظري ان الحل يحتاج لقرار سياسي حازم دون الحاجة لمثل هذه البرامج ، والهدف لرؤية 2030 هو تقليل نسبة البطالة الى 7% ، وتعد عالية لان النسبة العالمية من المفروض ان لا تتعدى 4%.

- نسبة النساء العاطلات المتعلمات اكبر من نسبة الرجال ، وبدأت السعودية في توظيف المرأة في العديد من القطاعات.

## • تجربة مملكة البحرين

- أعلنت عن رؤية اقتصادية عام 2008 ، تتحدث عن استدامة وتنافسية وعدالة لزيادة دخل الفرد للضعف في حلول عام 2030 ، فزيادة العمل والنمو الاقتصادي وتحقيق المساواة يخلق فرص بين الافراد في سوق العمل.

## • وشملت الرؤية:

- مساعدة المواطنين للوصول لوظائف مرموقة مع تأمينات اجتماعية ورواتب مرتفعة والتزامات اجتماعية ، جعل صاحب العمل يفضل العامل الاجنبي.

## • ولتحقيق الموازنة:

- يجب رفع كلفة استقدام العمالة والمعيشة مع وجود مساواة في القانون ، من حق الاجنبي ان يشتغل في الاماكن التي يرتاح لها طالما في اطار قانون العمل ، دون النظر لجنسيتهم او انتمائيتهم وغيرها ، بالإضافة لإدارة عملية الاستقدام بحيث يكون هناك ترشيد في الاستقدام للأجانب في القطاعات التي تحتاجها البلد.
- من أجل صلاح سوق العمل بالبحرين تم تأسيس أكثر من مؤسسة منها هيئة تنظيم سوق العمل المعنية فقط بالعمالة الاجنبية ، وصندوق العمل ، ومؤسسة تمكين التي تعمل على تدريب المواطنين على سوق العمل والباحثين ودعم المشاريع المتوسطة والصغيرة ، لتحقيق نوع من التوازن في سوق العمل ، ولم يتحقق شيء.
- قانون العمل في 2012 كان هناك افضلية في توظيف المواطن ثم العربي ثم الاجنبي ، الغي هذا القرار ، كان يفترض ان تصدر استراتيجية وطنية لسوق العمل ، صدرت الخطة الاولى في 2012 ومن بعدها لم نسمع بغيرها ، نشرت بالجريدة الرسمية لذلك تعد وثيقة رسمية ، بالتالي يجب عرضها على البرلمان لمناقشة هذه القرارات.

- هناك قرار يتكلم عن السماح للأجانب بممارسة بعض الاعمال المهنية لبعض القطاعات الطبية كذلك التوجه لقطاعات اخرى مثل المحاماة والمحاسبة وهذا نظرا لاتفاقية التجارة الحرة المتبادلة بين البحرين وامريكا.
- السماح للأجنبي بكفالة نفسه بنفسه ، علاقته بينه وبين الدولة مباشرة.

### • نتائج هذه البرامج

- من 2007 الى 2018 نسبة المواطنين قلت في القطاع الخاص ، والى حد ما في القطاع الحكومي ، ليس هناك تغير واضح وملموس ، وهذا يعطي دليل ان كل السياسات التي اتخذتها الحكومة خلال الاعوام السابقة غير صحيحة.
- نسبة المواطنين في القطاع الخاص 17% من دون الشركات الخاصة التابعة للحكومة.

### • في القطاع الخاص

- نسبة المواطنين قلت من 26% الى 21% مقابل من 74% الى 79% للأجانب ، عدد الاجانب 600 الف منهم 91 الف في العمالة المنزلية ، عدد كبير مقارنة بعدد سكان البحرين.
- 12 الف اجنبي يعملون في القطاع العام في 2018 ، الان مع نهاية 2019 وصل عددهم الى 10 الاف.
- متوسط الأجور: أرقام التأمينات لا تعكس الرؤية او القناعة التي تتكلم عنها

الحكومة ، مؤخرا اعلنت الحكومة عن برنامج تقاعدي اختياري في القطاع الحكومي ، 42 الف ينطبق عليهم البرنامج ما نسبته %66 من اجمالي الموظفين .

- اكثر من 9 الاف شخص تقدموا للبرنامج في مدة لا تتجاوز الستة اشهر ، 4 الاف تم احالتهم للتقاعد.

### ثم جاء تعقيب المشاركين في الورشة على المحور:

- **استنكر احد الحاضرين وضع عمان قائلاً: عمان ليست افضل من باقي دول الخليج ، حتى مع كل برامج التعاون التي نفذتها مع منظمة العمل الدولية والعربية ، الارقام لا تعكس اي نوع من التحول ، نسبة الاجانب في عمان تزيد ، %50 من سوق العمل في عمان في التخصصات المهنية والعمالة الماهرة للأجانب وليس للمواطنين.**
- **قال السيد/ حبيب محسن من جمعية الاجتماعيين البحرينية: دول الخليج مجتمعة على اسباب التفاوت بين نسبة العمالة الاجنبية الى العمالة الوطنية ، اهمها الثقافة الوطنية ، فالنفط خلق لنا ثقافة اتكالية والحصول على الشيء السهل ، والاقتصاد الخليجي اقتصاد ريعي يقوم على المعطيات لا الانتاج ، النظام التعليمي مسؤول مسؤولية مباشرة عن هذا الخلل فهو لم يخلق لنا كوادر وطنية مؤهلة تأهيل جيد وكايفي من اجل الولوج في سوق العمل خاصة في القطاع الخاص ، فنجد المواطن يتجه للقطاع الحكومي حيث الراحة.**

ويضيف: كيف تقود سوق العمل وتعمل على زيادة الإنتاج ، وهناك اختلاف بين مخرجات التعليم واحتياج سوق العمل ، الجامعات تخرج اشباه متعلمين .. انسان مستهلك غير منتج ، نحن بحاجة لتغيير النظام التعليمي لخلق مواطن قادر على المنافسة ، حتى لا يوظف كونه مواطن لكن يوظف لكفاءته ولحاجة العمل لقدراته على احداث التغيير وزيادة في الانتاج.

- السيدة/ **هبة محمد امين** سر جمعية الاجتماعيين بالإمارات ، نقلت مقترح وتجربة الامارات في الدمج بين القطاعين الحكومي والخاص مع تقديم طرق تطوير ومميزات عالية من رواتب وانجازات تخدم الحكومة.

- السيد/ **خلف احمد خلف** من الجمعية الخليجية للاجتماعيين ، يتساءل: كيف نستطيع تقييم الاخفاقات وال فشل في تصحيح مسار العمالة؟ ، من الغريب ان جميع دول التعاون تكاد تكون فاشلة في تحقيق ما وعدت به ، انت كباحث تحدد اسباب الفشل من خلال انعدام الرؤية الاستراتيجية او الارادة السياسية العليا.

- السيد/ **محمد سعد العبدالله** عضو نقابة العاملين بوزارة التربية ، اقترح ان يتم تأسيس اتحاد عمال خليجي من خلاله تطبيق القوانين والقرارات على كافة المواطنين تضمن لهم حقوقهم.

- السيد/ **د.ياسر** من جميعة الاجتماعيين بالإمارات ، أكد على أهمية



دراسة عنصرين مهمين للحد من مشكلة البطالة في مجتمعاتنا

- **اول عنصر:** سوق العمل اليوم ليس كما كان سابقا ، فهناك عزوف عن دراسة بعض المواد كعلم النفس والاجتماع والاعلام واللغة العربية والعمل الصحفي وغيرها ، وهذا واضح من اغلاق بعض الكليات لهذه التخصصات ، وعلينا توجيه الشباب لدراسة التخصصات المتماشية مع تطور العالم.

- **ثانيا:** قضية الذكاء الاصطناعي والاستفادة من الروبوتات في بعض الوظائف ، فكما تقول الرؤية انه في 2030 ستختفي %70 من الوظائف الحالية.

- **واثناء مداخلة احد الحضور قال:** اجد الربط قليل بين الرؤية الوطنية والقطاع النفطي ، فلا بد للدول النفطية من تطوير هذه الثروة بدلا من حرقها ، فلماذا نحرق كميات كبيرة دون استغلالها بشكلها الصحيح ليعود علينا بالنفع. وذكر رؤية المملكة السعودية حينما اعلنت شركة ارامكو عن توظيف المهارات والكفاءات وليس توظيف الاعداد ، ثم تحدث عن النظام الذي وضع له ميزانية 6 مليار ريال لتوظيف المهارات الشبابية السعودية في القطاع النفطي ، لابد من عكس الفلسفة العامة للاستفادة منها بشكلها الصحيح. وتطرق للحديث عن النظام التعليمي واصفا اياه بأنه نظام غير مواكب للتطور العالمي ، ولا بد من استغلال مهارات الخريجين وتعزيزها بما يخدم السياسة الوطنية.

- كما أيد أحد الموظفين بغرفة التجارة والصناعة الكويتية الآراء السابقة من حيث تدني مستوى المنظومة التعليمية ، وأكد على وجود كفاءات كويتية ويمكن متابعة حساب «**إنجاز كويتي**» على تطبيق التغريدات وتويتر للتعرف على هذه الكفاءات ، وأشار الى أننا لسنا بحاجة لسماع مختصين او تجارب عربية واجنبية لإيجاد حلول للبطالة ، فعلى متخذ القرار مجازاة التطور من حوله في محاولة لاستيعاب وادراك المرحلة الحالية ومتطلباتها ومنها متابعة الصفحات الاخبارية على مواقع التواصل الاجتماعي بعيدا عن روتين صفحات الجرائد اليومية.

- وتساءلت **د. صفاء زمان** من جامعة الكويت عن البطالة المقنعة قائلة: هل قمنا بإعادة صياغة القوانين لإجبار الموظف على الانتاج؟ فنحن الان على ابواب الثورة الصناعية الرابعة ومجبرين فيها لان اغلب الوظائف ستعتمد على التكنولوجيا. هل بنينا قاعدة امنية تعتمد على هذه الانظمة ، فعلى تهيئة الارضية لنكون دول منتجة لهذه التقنية للحفاظ على خصوصيتنا من الاستعمار الناعم الذي قد يسيطر علينا بصورة غير مباشرة من الدول الاخرى لعدم فهمنا لهذه التقنية ، وموطن البرامج المعتمدة على التقنية بالخارج.

- لازالت مشكلة التعليم العائق الكبير في مجتمعاتنا الخليجية: هذا ما قالته **هدى الحمود** من جمعية الخريجين وجمعية الاجتماعيين البحرينية ، وازدفت: تعليمنا متخلف ، فأين نحن من خريطة التقدم؟! فقد كشف

مؤخرا تقرير مضلل بالبحرين يفيد بأننا ارتقينا بمستوى التعليم ،  
محاولين اخفاء الجزء الاخر وهو خروج الجامعات الخليجية عدا كلية  
البتترول المعادن السعودية من تصنيف الجامعات العالمي ، بينما دولة  
الصين عبرت القارات دون الحاجة لنقل شركاتها للخارج.

- فعلينا مواجهه الحقيقة ، نحن دول مستباحة اقتصاديا واعلاميا وتعليميا ،  
فأين نحن من التعليم الالكتروني فلا توجد جامعة مؤهلة ، حكوماتنا  
ليس لديها استراتيجية لا على مستوى العمل ولا التعليم ، مختمة قائلة  
«مجتمعاتنا تمشي بالبركة».

- السيدة/ **دعاء السعد** استاذ تسويق الكتروني ، توضح ان دول الخليج  
تبتعث مجموعة من الطلبة لاستكمال الدراسة في الخارج والاستفادة من  
تجارب الاخرين ، الا انه بعد عودتنا لا نطبق ما قمنا بدراسته ولا تستفيد  
الدولة منه ، بل تعمل على تجميد الطاقات ما بعد التخرج.

- السيدة/ **مريم الوهبي** من سلطنة عمان ، البطالة تعكس سلبيات  
كبيرة على مجتمعاتنا ، مستذكرة بعض انتهاكات القطاع الخاص في تهيمش  
المواطنين.

يجيب الاستاذ/ خليفة ابو هزاع على استفسارات الجمهور  
ويقول:

- **غرفة التجارة في الكويت** احد اسباب الازمة ، فهم لا يرغبون  
بتوظيف المواطنين ، أعضائها مجرد وسطاء ليسوا منتجين. اما عن

الاتحادات العمالية فيضيف: لا توجد حركة عمالية ولا مؤسسات مجتمعية ، فلا تساعدك القوانين ولا البيئة السياسية ولا الوعي المجتمعي لوجود العديد من الصراعات القبلية والسياسية.

- **ويستطرد قائلاً:** الكلام الحكومي يسرد على مستوى عالي جدا لكن دون تطبيق «حبر على ورق». نحن نتراجع وعلينا ان نسايق الزمن لنواكب العالم.

- **وعن العملية التعليمية يقول:** لا تخرج الكفاءات لكن دور القطاع الخاص تدريب العاملين وتأهيلهم وتطوير مهاراتهم لتتماشى مع سوق العمل.

- **واضاف:** لست مع تهميش او الغاء العلوم الاجتماعية فنحن بحاجة لدراسات اجتماعية لقياس مدى تأثير البطالة على المجتمع وافراد الاسرة والشباب والسلوكيات التي طرأت على المجتمع بسبب هذه الازمة.

- **ضاربا المثل بتجربة بريطانيا التي تقدم دراسات بصورة مستمرة لأفراد مجتمعها على سبيل المثال:** مدى تأثير الحد الأدنى للأجور على هذه المنطقة وتأثيره على زيادة او نقصان تعاطي الكحول او المخدرات.

## المحور الثاني

### التعليم وتحديات سوق العمل

أكدت الاستاذة الدكتورة موزي الحمود على أن التعليم هو اللبنة الاولى في إعداد كوادر المستقبل ، والعالم يتطور بصورة سريعة والذي سيكون له انعكاس مباشر على سوق العمل. مشيرة الى ان 41% من الوظائف الحالية ستلغى خلال 30 عام القادمة.

مجتمعاتنا مجتمعات شبابية 42% من السكان تحت سن 24 عام. ، و65% من اطفال اليوم سيلتحقون بسوق عمل 2030 و2035 فما هو التطور المنتظر لهذه القوى الهائلة؟

لنلقي الضوء على التغيير في خريطة سوق العمل بناء على احدث الدراسات ، فقد ذكر احدث تقرير بمنتدى الاقتصاد العالمي ان التطور التكنولوجي سيشكل 44% من سوق العمل القادم.

#### ومن العوامل المؤثرة في التغيير على سوق العمل:

ارتفاع معدلات التحضر ومستوى المعيشة في المدن ، تزايد صغار السن ، زيادة دور المرأة ، التحسن في المستويات الصحية وزيادة الاعمار ، ارتفاع عدد الداخلين من الطبقة المتوسطة في الاسواق الناشئة ، تغيرات بيئية ومتطلبات الاقتصاد الاخضر.

## التغيرات المستقبلية في سوق العمل:

- خلق مجالات جديدة
- العصر الرقمي سيتطلب التعامل مع بيانات ضخمة
- تطور في صناعة الروبوتات والتعامل معها
- تطور في مجالات الطاقة الجديدة والذكاء الاصناعي.
- تطور في مجال الطب وعلم الجينات.
- تطور في الخدمات المالية والمصرفية والهندسية والانشاء وغيرها.

## تغييرات نعيشها ونلمسها في الوقت الحالي:

- ارتفاع التقلبات الجيو سياسية
- الانترنت والتكنولوجيا السحابية
- الحوسبة والبيانات الكبيرة
- صعود الطبقة المتوسطة وارتفاع المعدلات

## تغييرات ستأتي بعد سنوات بسيطة:

- مواد الطاقة والتكنولوجيا والانترنت وطباعة ثلاثية الابعاد
- الروبوتات والذكاء الاصطناعي
- تطلعات المرأة وتصاعدها
- علم الجينات

تشير الدراسات الى ان 48% من الوظائف حول العالم ستستمر و21% ستختفي و31% وظائف مستجدة (مستحدثة).

## الوظائف المستمرة حتى عام 2030 - 2035

- المديرين والادريين
- مطوري البرامج والمحللين
- متخصصو المبيعات والموارد البشرية
- المستشاريون الماليون
- قاعدة البيانات
- محللون امن المعلومات
- اطباء ، مهندسين ، معلمين ، مهندسين البترول وعلم الطاقة.

## الوظائف المستجدة

- محللون البيانات
- العلماء في العصر الرقمي
- اخصائيو الذكاء الاصطناعي
- متخصصوا التكنولوجيا والتطوير الالي
- محللون نظم المعلومات
- متخصصوا التجارة الالكترونية
- هندسة الانسان الالي

## الوظائف الزائلة

- مدخلو البيانات
- عمال الجمعيات
- كتبة الخدمات البريدية
- الصرافون
- تركيب الالكترونيات
- العاملون بالاتصالات السلكية واللاسلكية
- صرافو البنوك
- السائقون والوسطاء
- المحامون سيتأثرون بصورة اقل

ستختل وستتغير نسب الاعتماد على الانسان ، وفق ما ذكر في منتدى الاقتصاد العالمي انه اصبح يعتمد على الاجهزة الالكترونية بنسبة %19 وقل الاعتماد على الانسان عام 2018 وفي عام 2020 سيعتمد على الاجهزة بنسبة %47 وضربت الحمود عدة امثلة اشهرها تطبيق وموقع امازون.

## الاحلال

مليون ونصف وظيفة سيتم احلالها في بريطانيا ، والنساء وأصحاب الراتب الجزئي والشباب متوسطي التعليم سيتم استبدالهم بالريوت. بينما الفرد الاكثر تعليما والافضل تدريبا هو الاقل احتمالا في الاستغناء عنه ، فالكفاءة والخبرة والترقي على المستوى الوظيفي يعني انك في امان.



## المرأة مهددة أكثر من الرجل بالاستبدال

### سوق العمل الكويتي

أكبر تحدي اقتصادي للكويت والخليج تحويل النظام الاقتصادي من نظام يرتكز على النفط كمصدرها الوحيد وتمركز العمالة في القطاع الحكومي الى اقتصاد متنوع ومنفتح ويعتمد على القوى البشرية المحلية ، وعلينا الاستعداد لتقبل التطورات الاقتصادية في المنطقة وهذا لن يصير حتى يكون هناك تعليم ذو كفاءة.

### محددات العمل

- ضعف النظام التعليمي وعدم اخراج كفاءات
- تذبذب اسعار النفط
- تدني مشاركة العنصر النسائي
- ازدياد العمالة الوافدة ضعيفة المهارات
- انصراف المستثمرين في القطاع الخاص

### الداخلون لسوق العمل:

- لدينا اعداد كبيرة من الشباب يمثلون تحدي كبير ومشكلة في ذات الوقت ، مثال على ذلك: 160 الف داخل جديد لسوق العمل خلال 4 سنوات القادمة ، هل كفاءاتهم تتواكب مع احتياجات سوق العمل؟ المتغير خلال 20 سنة قادمة؟

- اغلب الداخلين بتخصصات يحتاجها السوق بصورة أقل ، لذلك هناك عدم مواءمة بين الداخلين واحتياجات السوق المستقبلية.
- النظام التعليمي مكبل ومقيد بالكثير من العوامل الاجتماعية والسياسية والصراعات والتي أثرت على التعليم.
- ما الذي يجب ان يحققه النظام التعليمي؟ ... عليه ان يوفر ٤ عناصر رئيسية:

### 1 - قدرات معرفية

### 2 - مهارات تعامل اساسية

### 3 - المهارات الوظيفية (التعامل مع الاخرين)

### 4 - مهارات تقنية وادارة موارد

- في بلدنا ركزنا على اول عنصر واهملنا الباقي ، ولا زالت الحاجة لاصلاح التعليم شعار يرفع دون قيادة واضحة ، فلا بد من اعاد صياغة وتحديث المناهج بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل وهو احد مرتكزات رؤية كويت جديدة.

## تعقيب الحضور

- **الحضور:** لا توجد توعية كفاءة لطلبة المرحلة الثانوية لاختيار التخصص المناسب الذي يحتاجه سوق العمل ، بالإضافة لعدم توفر المقاعد الكافية في الكليات العملية كالطب والهندسة التي يحتاجها سوق العمل.

• **اجابت د. الحمود** القدرة الاستيعابية في كلية الطب قليلة ، وهذه الكليات بها تنافس كبير ، مؤخرا بدأت الحكومة بفتح المجال في الجامعات الخاصة بمنح منها لتوفير مقاعد للطلبة ، و اشارت الحمود الى ان الكليات العملية بحاجة لإمكانيات ضخمة قد تزيد على امكانيات المستثمر الفرد في محاولة لزيادة السعة الاستيعابية للطلبة ، ونأمل ان تعطى الدولة منح اكبر للجامعات لتوفير هذه الكوادر.

- تطرقت هبة محمد من جمعية الاجتماعيين الاماراتية للحديث عن القدرات والمهارات الاساسية في العمل ، وعن فئة شباب ذوي الاحتياجات الخاصة واصحاب الهمم فالمناهج لا تتواءم مع قدراتهم وتساؤلات عن موقعهم من سوق العمل.

• **اجابت د. الحمود** لازالت نظرتنا لفئة الاحتياجات الخاصة اقل قدرة واقل امكانيات واقل عطا ، وهذا غير صحيح فابداعاتهم تفوق احيانا الانسان الطبيعي ، ونحن بحاجة لوعي اجتماعي ويجب على متخذي القرار العمل على دمجهم في المدارس العادية مع اخوانهم الاصحاء ، ولا بد من وجود نصوص قانونية تحكم الشركات لتوظيفهم.

- **ابتسام الصالح** عضو رابطة الاجتماعيين قالت: تركز العمالة الوطنية في القطاع الحكومي احدث ازمة وخلل في القطاع الخاص ، اين دعم الشباب الذين لا يشعرون بالامان الوظيفي ، ما هو السبب لعدم تعزيز العمالة الوطنية في القطاع الخاص؟

• **اجابت د. الحمود** يرجع ذلك لثقافة العمل في القطاع الحكومي الجهد اقل بكثير مما يتطلبه العمل في القطاع الخاص ، نحتاج لنظرة استراتيجية طويلة المدى ومستقرة لضمان هذه العمالة في القطاع الخاص لان القطاع الحكومي اصبح متكدسا بالموظفين.

- **فهد الحربي** عضو وزارة التربية تساءل: اثناء تقلدك كوزير للتربية.. **اين نفوذك في تغيير العملية التعليمية؟**

• **اجابت د. الحمود** مدة تقلدي الوزارة لم تتخطى السنة و٩ اشهر ، تم وضع استراتيجية لاحداث تغييرات جذرية في المنظومة الاجتماعية ، وكذلك الحال مع اغلب الوزراء مدة توليهم المنصب قصيرة لا تسمح لهم بالوقت الكافي للتنفيذ ، والتغيير يتطلب استمرارية ونظرة طويلة المدى التي يجب ان تتبناها الحكومة ككل وليس التربية فقط ، وتمنت الحمود ان تستقر الوزارة قليلا للإنتاج والوصول للنتائج المرجوة.

## - ما مدى تصورك لاحتياجات سوق العمل؟

- **اجابت د. الحمود** يجب ان تتوفر جهة معنية لرصد احتياجات السوق ، في العالم الغربي هناك منتدى الاقتصاد العالمي ومكتب الاحصائي الانجليزي واتمنى ان نتحدث في يوم من الايام عن هيئة تخص دولنا الخليجية.

## - كيف نوازن بين محور احلال المرأة مع تمكينها؟

- **اجابت د. الحمود** أن الكويتية تتقلد 11% من الوظائف القيادية وتشكل 30% من قوة العمل الكويتية و77% من طلبة الكليات والمعاهد ، ونسعى بالفعل لزيادة نسبة تمكينها في العمل.

وعن عملية الاحلال تقول: لا زالت المرأة تترقى ببطئٍ وعند اتخاذ قرار الاحلال تكون بالمقدمة ، وهذا يدل على التناقض في السياسة العامة ، فسياسة تهدف لتمكينها واخرى تهدف لخروجها المبكر من العمل (قانون التقاعد المبكر).

- هل هناك خطة لحملة الماجستير والدكتوراه لدخول المجال الاكاديمي واحداث تغيير في المنظومة التعليمية من خلال الاستفادة من خبرتهم عوضا عن ترقية اصحاب الشهادات المزورة؟



التربية

والأفاق المستقبلية  
لسوق العمل

• **اجابت د. الحمود** هناك تردد لمحاربة اصحاب الشهادات المزورة تقودها حملة وطنية كبيرة لتصحيح المنظومة التعليمية وللحكومة قرارات واضحة وصارمة تجاهها.

- **من وجهة نظرك ما هي المدة الزمنية لتعديل المنظومة التعليمية؟**

• **اجابت د. الحمود** اولا يجب ان تكون قيادتك واعية للتغيير ، وعدم الاستقرار في حقبة الوزارات يؤثر على تباطئ العمل المنظم نحو تصحيح مسارها ، وتمنت الحمود ان يكون هناك دعم من مجالس الوزراء بضرورة التطوير وادخال المكونات الحديثة.

## المحور الثالث

### الوظائف المستقبلية طبيعتها ومتطلباتها

المستشار / خالد الحشاش

### مكتب الأمين العام للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية

**اشار المستشار / خالد الحشاش** عن تطور وظائف العمل قائلا: اسواق العمل هي القاعدة التي يبنى عليها الوظائف الحالية او المستقبلية . ويجب فهم تطور آلية سوق العمل لتحديد متطلباته من المستقبل.

#### مداخل ومحاور الورشة

- تطور اسواق العمل لفهم مستقبل الوظائف
- التحولات التي أثرت في مسار الاسواق الوظيفية ، لم تخرج بشكل مفاجئ فهناك تغييرات شكلت الوظائف المستقبلية.
- المهارات والتخصصات ، فلا بد من استيعاب وفهم المهارات المتواجدة.
- مرت اقتصاديات العالم ب اربعة مراحل اساسية ومازالت موجودة رغم التحولات ، تشير الدراسات الاقتصادية الى انه من 40 الى 60 عام تحدث تغييرات في الدورة الاقتصادية:

**1 - القطاع الاولي** - القطاع الزراعي القديم ، «هو ما قبل الثورة الصناعية» ، كانت الأنشطة متعلقة بالزراعة والحصاد ، وسوق العمل آنذاك كان يتطلب مهارات معينة من اللياقة الصحية والجهد البدني.

**2 - القطاع الثاني** - الثورة البخارية والصناعة والكيميائية وصناعة السيارات - امتدت هذه المرحلة لأكثر من 20 عام بسبب تطور مفهوم الاقتصاد والصناعات والاسواق ، فطرأت الحاجة والتوجه الى القدرة على التعلم والقدرة على الابداع ( الصناعات تختلف معها المهارات المطلوبة).

**3 - القطاع الخدمي:** يعتمد على الجهد الذهني وليس البدني ، ويتطلب شهادة جامعية والقدرة على استخدام الكمبيوتر.

#### **4 - الاقتصاد المعرفي:**

- يحول المعرفة التي تمتلكها الى كاش ، ( أصبح التنافس العالمي على من يملك المعرفة وكم لديه من براءات اختراع والابحاث التطبيقية القابلة لتحويلها الى كاش).

- لابد ان تحاكي مهاراتك التقدم التكنولوجي والرقمي.
- ان يتمتع الفرد بقدرته على حل المشكلات بطريقة ذهنية متطورة.
- الابداع مهم.
- الذكاء الاجتماعي للحصول على اكبر عائد ممن حوله.
- القدرة على ادارة الاشخاص او الافراد.
- القدرة على التعامل مع الآلات



- نلاحظ تطور في اسواق العمل التي تتطلب نوعية خاصة من المهارات ، وهذا يشير الى ان المستقبل لا يعتمد على الشهادة ، ودرجة البكالوريوس لن يكون لها قيمة فبداية التوظيف سيتطلب درجة الماجستير.
- الفجوة تتسع في دولنا بين مخرجاتنا واحتياجات سوق العمل لاتباعنا للمدرسة القديمة في ظل تطور العالم السريع ، والجيل القادم ستكون متطلباته مختلفة وعلينا فرش ارضية لمساعدتهم ، فكيف سيندمج مع البيئة التكنولوجية ونحن نسعى لتربيتهم بالطريقة النمطية التي تربينا عليها.

## التحولات التي ساعدت على ظهور وظائف جديدة

- **العولمة**: تحول كل شيء الى كاش وهو التحرر من القيود المتعارف عليها.
- **الاقتصاد المعرفي**: الاصل منه كيف تحول الافكار الابداعية التي تمتكها الى كاش
- الثورة الصناعية الرابعة
- **الثورة التكنولوجية الرقمية** (معدل استخدامنا للهاتف الذكي لا يقل عن 7 ساعات يوميا).
- **استخدام الروبوتات** (اصبح اساسي في بعض مطاعم آسيا).
- **الوظائف الحرة**: نمط جديد بعدم تحديد الانتاج بساعات عمل ، انجز الاعمال عن بعد.

## هذه المعطيات تتطلب وجود سوق عمل جديد وعملت على خلق تغييرات:

- 1 - استحداث وظائف جديدة
  - 2 - ألغيت وظائف من السوق.
  - 3 - بعض الوظائف الحالية بينها وبين الفرد تقاسم بالتكنولوجيا ، بمعنى الاستعانة بالتكنولوجيا في انجاز العمل.
  - 4 - وجود اكثر من 600 مليون وظيفة جديدة في حلول 2030.
  - 5 - اكثر من نصف بليون من العمالة خلال الخمسة عشر عام القادمة سيدخلون الى سوق العمل.
  - 6 - تغييرات في المناخ وندرة المياه والطقس وبالتالي سيتأثر المجال الزراعي ، فتستخدم التكنولوجيا لمعالجة التحديات.
  - 7 - آسيا وكوريا واليابان السباقون في الوظائف المستقبلية المعتمدة على التكنولوجيا.
- من المتوقع عام 2022 ان تصل نسبة الوظائف الجديدة الى 9% وحدوث تغيير كلي لطبيعة المهارات بنسبة 37% و45% ستبقى كما هي. بينما في 2030 ستصل نسبة الوظائف الجديدة الى 64%

## قابلية التعلم

- 2008 - 2009 كان هناك العديد من الدراسات حول الاقتصاد المعرفي، ورفعنا تقارير لمجلس الوزراء عن ربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل، واصبحت قابلية الموظف الحكومي للتعلم في انخفاض لان البيئة من حوله محبطة غير مشجعة، ومستواه في مجال تخصصه متذبذب ولا يعتمد عليه في المستقبل لأنه عبء.

## KSA (KNOWLEDGE SKILLS ABILITY) المعرفة والمهارات والقدرة.

### - المعرفة KNOWLEDGE

- مدى جودة المعرفة، مرتبطة بقضية خلق شي جديد بتحول الافكار لقيمة، عليك ان تكون مبدع، وهناك درجات للابداع وكل وظيفة تحدد المناسب لها.

### - المهارات SKILLS

- مدى قدرتك على اكتساب مهارات جديدة مرتبط بالأنشطة فلا بد من ان يكتسب الفرد مهاراته ويقدر ذاته.

### - القدرة ABILITY

- مدى قدرتك على التأهيل للتعامل مع التكنولوجيا الرقمية، مرتبطة بالامور الذهنية، ويكون لديك رغبة وقدرة في مشاركة الاخرين ومبادر بالافكار.

## وظائف ستختفي في حلول 2022

الحرف اليدوية ، ادارة الامور المالية لاستبدالها بتطبيقات برامج الكترونية ، البنوك يحل مكانها البلوكتشين فتستطيع تحويل مبالغك مباشرة دون الحاجة لموظف البنك .

مع حلول 2030 ستختفي ٧٥ مليون وظيفة مقابل 133 وظيفة جديدة او معدلة او شراكة مع التكنولوجيا ما بين العنصر البشري والتكنولوجيا .

وضرب الحشاش مثال قائلاً: المدرس احد وسائل الحصول على المعرفة ، التقنية الحديثة جعلته مصدر ثانوي وليس اساسي .

في الماضي كان الانسان يتعامل مع الانسان مباشرة ، قبل ظهور التكنولوجيا والانترنت ، وبعد ظهورهما اصبح الانسان يتعامل بتلك التقنية لإنجاز مهامه في المستقبل للثورة الصناعية ، سيعتمد الفرد بشكل كلي على التقنية فيسكون هو بالخلفية لذلك فإن مستقبل الثورة الصناعية سيعتمد فيها الفرد بشكل كلي على التقنية .

## تقسيمات جديدة

- 47% من العمل معتمد على الالة عام 2018 .
- 47% - 62% اعتماد اكثر على الالة في 2022 وفي حلول 2030 سيختفي مدخل البيانات والاعتماد سيكون كلي على الالات .

- ستختفي الوظائف النمطية الزائدة عن الحاجة ، ولذلك لابد للفرد من تطوير قدراته للحفاظ على وظيفيته.
- لدينا بطئ في تطور انفسنا ، لا تعتمد على وظيفتك الان لأنه من الممكن ان تقوم التقنية التكنولوجية بوظيفتك مما يؤدي الى الاستغناء عنك .
- الوظائف المعرفية ستستحدث في عالمنا العربي لكنها متواجدة دوليا وسيتم تطبيقها في بلداننا لاحقا لمواكبة تطور العالم فنحن جزء منه

## وتنقسم هذه الوظائف الى :

### 1 - المسميات

- **المتخصص SPECIALIST** ان كان قطاعك ابداعي ووظيفتك ابداعية فالمزايا التي ستحصل عليها مختلفة.
- **الداعم SUPPORT** ان يكون قطاعك ابداعي وعملك غير ابداعي مثل الاطباء في القطاع الحكومي.

### 2 - المهن الابداعية

- **3 - برنامج STEM** وهو برنامج تعليمي يخدم مواد العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات.

المستثمر الاجنبي لا بد ان يعرف قدراتنا فهو لا يبحث عن المادة فقط ، لذلك اصبح توجهه لآسيا ، تجاوز الاستثمار الاجنبي ٤٥٪ في آسيا ، نسبة التعليم منخفضة لكن المهارات والامكانيات الابداعية عالية.

## قضية الامان الوظيفي في القطاع الحكومي

- تقتل كل ما فيك ، فالرواتب ثابتة سواء انتجت ام لا ، لانه مقرون فقط ببصمة حضورك وانصرافك ، وعلى المستوى الشخصي ليس هناك قيمة مضافة.

## - الاجر مقابل العمل

من المفترض ان الاعمال الممتازة تشجع للقيمة المضافة ومن المتوقع خلال السنوات القادمة اختلاف عقود التوظيف.

## مداخلات الحضور

- نعاني من تصنيف القطاع الحكومي غير المحدد بemicيار ، فالمحلل او الباحث المبتدئ يتدرج في السلم الوظيفي حسب سنوات عمله وخبرته دون اختبار المهارات التي اكتسبها من خلال اختبار ذو معايير واضحة.

● مركز الوطن للاقتصاد المعرفي التابع للأمانة بصدد عمل مشروع لتصنيف المهن بالدولة بناء على احتياجات سوق العمل بالدولة ، وضعنا اللبنة الاساسية ليكون التصنيف واضح ولعرفة نسبة العمالة المتخصصة.



- الهيكل التنظيمي في الوزارات قديم ودائما ما نستمع لجملة (ما لي خلق اتعلم) وهذا يدل على ان بيئتنا طاردة للموظف المبدع ، لعدم مهنتها ومن يجتهد يواجه الاحباط ويخلق طابور من الاعداء.
- اصبحت التطورات في سوق العمل مرتبطة بشكل عالمي بالاقتصاد ، وعليه تحدد الحياة الاجتماعية ، ولكن يبين الفكر الذي يحتاج لجهود جبارة لتغييره ، وهذا واجبنا ليتحول الفرد من مستهلك الى منتج ذو مهارات.



## المحور الرابع

### الثورة الصناعية الرابعة بين المنافع والمخاوف

#### د. صفاء زمان

#### رئيس جمعية أمن المعلومات

- الثورة الصناعية الاولى** بدأت من منتصف القرن السابع عشر وهي ثورة احلال العمل اليدوي بالآلة ، ففي عام 1960 تطورت الثورة الصناعية الثانية والتي بدأت باستخدام الآلات البخارية والماكينات التي تعتمد على الكهرباء والبتروول ، والثورة الصناعية الثالثة في مطلع التسعينيات شملت الانترنت والكمبيوتر ، والان نحن نعيش الثورة الصناعية الرابعة وتستخدم فيها التقنيات المتميزة والذكاء الاصطناعي الذي يعد من اهم تقنيات الثورة الرابعة:
- ومعنى الذكاء الاصطناعي ان الالة تقوم بأي عمل او خاصية يقوم به الانسان ، مثل التعليم ميزة يتميز بها البشر لكن التكنولوجيا باستطاعتها تعليمك.
  - التقنية الثانية هي الانترنت اوفلكس ، تعودنا على التعامل مع الانترنت العادي وجمع بين اكثر من شبكة مع بعضها البعض على جهاز الحاسوب. الانترنت او فلكس ان تجمع او تربط اكثر من عنوان مع اجهزة مختلفة ومن الممكن ان تكون بشر.
  - التقنية الاخرى الحوسبة السحابية: هي الخدمات التي تعطى من خلال غيمة او مصادر خارجية عن طريق الانترنت اشهرها الخدمات التخزينية.
  - البلوك شين: وهي حذف دور الوساطة.
  - البيج داتس (البيانات الضخمة): تستخدم في انظمة ذكية تستخرج البيانات في الخدمات المصرفية والامن والصناعة والتنبأ بالأرصاد الجوية.

وتطبيق الفيسبوك مؤسس وحدة سرية للتنبؤ أو التحليل اما بغرض التجارة او غرض سياسي.

- تقنية GPS اكتشاف المواقع
- 3D لطباعة مجسمات ثلاثية الابعاد.
- اجهزة الاستشعار (السنسور).

### الواقع الافتراضي

كل هيئة تتكون من البيئة والانسان ، البيئة ثابتة والانسان متغير.  
الدول السباقه في استخدام الذكاء الاصطناعي: سويسرا وامريكا ، المملكة المتحدة ، سنغافورة ، والامارات والسعودية والكويت وقطر.

### تأثر الذكاء الاصطناعي

- ظهور الروبوتات البيئية الذكية والحركة الذكية والقيادة الذكية التي تستخدمها الامارات ، المدن الذكية في كوريا الجنوبية واليابان وبرشلونة و فيينا وباريس.
- ظهور اقتصاد المعرفة المعتمد على التكنولوجيا مثل ( أمازون - واي باي - ونمشي - وكاريدج - وكريم وغيرها ) .

### مخاطر الثورة الصناعية

- استبدال الانسان بألة واختفاء صناعات عدة واعتمادها على مهارات تقنية (المهارات المتوسطة ستندثر).
- ظهور استيطان تكنولوجي ، كانت تقاد الحروب بالدبابات والمعدات الحربية ، الاستيطان الان سيكون عن طريق التقنية فنحن دول مستهلكة تعتمد على

التكنولوجيا الخارجية وبالتالي بياناتنا مكشوفة لديهم ، فالمؤسسات الحكومية واجهزة الدولة الحساسة تستخدم بيانات التخزين بالصورة العامة التي تتيح لكل الاطلاع عليها ومن السهل سيطرتهم علينا والتحكم فينا معرفتهم بنقاط ضعفنا.

- **الجرائم الالكترونية**، عام 2014 بملتقى امن المعلومات بالامارات اعلن ان خسائر الدول الخليجية من الجرائم الالكترونية تخطى البليون سنويا ، وعام 2015 أعلنت احدى المجلات الاجنبية عن مليونين محاولة اختراق المعاملات البنكية في دول الخليج.

- **60 من المخترقين يكونون داخلين من المؤسسة نفسها**
- **72 من اختراق البيانات بخطئ من الموظف**

### - اسباب اتشار الجرائم الالكترونية

- نتيجة انتشار الهواتف الذكية
- تنوع وانتشار التطبيقات
- دول الخليج اصبحت مقاطعات لا ترتبط ببعضها البعض فلا توجد مظلة لحماية البيانات.
- انتشار بياناتنا على السحابة الغيمية.
- القوانين المفروضة على الجرائم الالكترونية ليس بها اي مرونة ولم تتغير مع تطور التكنولوجيا.
- امن المعلومات ضعيف فسهل اختراقه.

- ليس هناك مقاييس لقياس امن المعلومات من خلال القيام بتجربة مع بعض المخترقين المتخصصين بين الفترة والاخرى لقياس مدى قوة امن المعلومات.
- زيادة المستخدمين
- زيادة البيانات
- منطقة الخليج في صدارة الدول المستهدفة واولها الامارات ثم الكويت والسعودية ثم البحرين وعمان واخرها قطر.

### - مصادر المخترقين

من الصين وروسيا وكوريا الجنوبية.

### - اكثر مجالات الجرائم الالكترونية

المصانع والمؤسسات الغير حكومية والمؤسسات الاخبارية وغيرها.

### - مصادر الجرائم الالكترونية

الايفون 85% والانسان 57% لسوء استخدام التكنولوجيا

### - حوافز الانتشار

احتياجات مالية والتجسس والحروب الالكترونية والاختراق السياسي

### - اكثر انواع البرمجيات انتشارا

البرامج الخبيثة (البرامج الخبيثة ، الفيروس ، الديدان

الالكترونية ، التجسس).

سرقات الحسابات

تارجت ( لاختراق جهة معينة).

تي دوس (برنامج خبيث يعدم الخدمة التي تقوم بتنفيذها على الحاسوب).

## • طرق تقليل مخاطر الجرائم الالكترونية

- 39% توعية وتحذير
- 37% مراقبة الشبكة بصورة مستمرة
- 29% وضع استراتيجية (قاعدة امنية قوية)
- 29% وضع قوانين تدعم وتسند القوانين الموجودة التي تجرم المجرمين والمهملين .
- توقيع معاهدات على اتفاقيات الامن لضمان سلامة النظام.

## • التأثيرات السلبية للجرائم الالكترونية

- الحروب الالكترونية ، فالتطبيقات الذكية لها دور في تهيج الرأي العام ومثال على ذلك ثورة مصر وتونس مصدر اشعالها الفيسبوك ، وانقلاب تركيا من واتس اب.
- مافيات وجماعات ارهابية
- ظهور فاشينستات واغلب تصرفاتهن لا تليق بعبادات وقيم مجتماعتنا.
- الانسان سيصبح جزء من الالة (حادثة في اليابان: قيام روبوتات عسكرية بقتل مبرمجهم عن طريق الخطأ).
- ذكرت احد التقارير ان بعض التقنيات في الواقع الافتراض ستساهم في انعدام البشرية في المستقبل ، فمن ضمن التقنيات يستطيع الانسان مستقبلا اختيار شريكة حياته واصدقائه والحياة التي يرغب بها عن طريق هذه الروبوتات والتقنيات وبالتالي سيقبل الانجاب فستنقرض البشرية.

## تعقيب الحضور

- ما هي الخطورة الصحية من الذكاء الاصطناعي على ادمغة البشر؟
- بالطبع هذه التقنيات لها بعض الجوانب السلبية لكن لا يمكن الجزم وتعديدها لانه خارج عن تخصصي.
- **هل نستطيع تقبل الذكاء الاصطناعي؟**
- بالتأكيد مع مرور الوقت سيصبح جزء من حياتنا اليومية كما الامر مع الانترنت في بدايته كان مقتصرًا على اجهزة الحاسوب الان من الصعب التخلي عن هواتفنا الذكية.
- **كيف نحاسب هذه الروبوتات عند قيامها ببعض الاخطاء؟**
- لابد من وضع قوانين لمحاسبة المخترقين واخطاء الروبوتات ، من خلال دراسة واعية حول موضوع الاستخدام التكنولوجي ، مع حاجتنا لاتفاقيات بين الدول لتحديد ووضع مضلة امنية لان دول الخليج مستهدفة عالميا.
- وفي الختام نصحت د.صفاء زمان الجميع بعدم الاستسلام والعمل حتى يرتفع صوتنا ويتم اتخاذ خطوات واقعية حفاظا على امن دولنا ، ولتجنب الوقوع في الاثار السلبية للذكاء الاصطناعي.

## البيان الختامي لأعمال ورشة عمل الشباب والآفاق المستقبلية لسوق العمل دولة الكويت

برعاية كريمة من سعادة الشیخة/ عایدة سالم العلی الصباح اقامت رابطة الاجتماعیین الكويتیة بالتعاون مع الجمعیة الخلیجیة للاجتماعیین ورشة عمل بعنوان الشباب والآفاق المستقبلیة لسوق العمل علی یومین متتالیین 10 و 11 ابریل 2019 وبحضور ممثلین من الوزارات والهیئات الحکومیة وجمعیات روابط الاجتماعیین وشخصیات مهنیة من دول مجلس التعاون الخلیجی.

### وعرضت خلال الورشة اربع اوراق علمية : -

- 1- ورقة بعنوان تمكين الشباب ومبادرات دول مجلس التعاون الخليجي في القطاعين الحکمي والخاص إعداد الاستاذ خليل بوهزاع مملكة البحرين
  - 2- ورقة بعنوان التعليم وتحديات سوق العمل من إعداد الاستاذة الدكتورة موزي الحمود دولة الكويت .
  - 3- ورقة بعنوان الوظائف المستقبلية طبيعتها ومتطلباتها من إعداد المستشار خالد الحشاش دولة الكويت .
  - 4- ورقة بعنوان الثورة الصناعية الرابعة .. بين المنافع والمخاوف من إعداد د. صفاء زمان .
- واعقب عرض أوراق العمل حوارات ومناقشات بين المحاضرين والمشاركين حول الوظائف الرقمية والوظائف المستقبلية .

## وتوصل المشاركون الي التوصيات التالية : -

- 1- اعداد الاستراتيجيات الوطنية والحرص على متابعة تنفيذها وتقييمها دوريا وصولاً لتعزيز النمو الاقتصادي وتنويع مصادر دخل جديدة اكثر انتاجية دون الاخلال بالتوازن المطلوب في اسواق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي.
- 2- تمكين الشباب الخليجي واثاحة الفرص الوظيفية له بما يتوافق ومتطلبات المرحلة الحالية والمستقبلية.
- 3- دعوة دول المجلس لتطوير خططها وبرامجها التعليمية لتتواكب والتطور التكنولوجي والمعرفي.
- 4- حث الجهات في دول مجلس التعاون لمزيد من الاهتمام بالدراسات والابحاث المختصة بالوظائف الجديدة وآفاقها المستقبلية وتوفير أوجه الدعم اللازمة لها بما يؤدي الى ان يكون الشباب الخليجي هو الخيار الأمثل لانخراطه في الوظائف الجديدة.
- 5- ضرورة مواكبة الثورة الصناعية الرابعة والتوعية بتقنيات الجيل ودورها في تطوير سوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي.
- 6- العمل على وضع اطار لتصنيف المهن الجديدة وما يتسق وتوجهات اسواق العمل العالمية.



# التجارة والإكاف



رابطة الاجتماعيين الكويتية  
Kuwait Social Association



ijtemaeyeen

Kuwait: P.O.Box:34100 Adeyliya-code:73251kwt  
Tel: +965 22563472 - 22570314 - 22563492  
www.askuwait.org.kw  
ijtemaeyeen@gmail.com