

التوظيف وحركة الرواتب في الخليج

٢٠١١-٢٠١٠

نظرة عامة لسوق العمل وأهم التطورات، وتغطي:
السعودية، الكويت، قطر، البحرين، عُمان والإمارات



جدول المحتويات

1	ملخص تنفيذي
4	حالة الاقتصاد
5	التوظيف وحركة انتقال الموظفين
9	تكاليف المعيشة
11	الرواتب
15	التوطين والسياسات الحكومية
17	التشريعات وحقوق العاملين
19	التوظيف على مستوى العالم
21	توقعات 2011
25	ملحق – إحصاءات مفيدة
26	أسلوب الدراسة
27	حول جلف تالنت دوت كوم

ملخص تنفيذي

بدأت سنة 2010 بالنسبة للكثير من الشركات والأفراد في منطقة الخليج بغيوم عدم التيقن. ولم يجرؤ أحد على التنبؤ بما قد يحدث بالرغم من العيش سنوات طويلة من النمو المحموم الذي توقف فجأة عام 2008 وتبخرت آمال التعافي الاقتصادي بين ليلة وضحاها مع الإعلان المفاجئ أيضاً أواخر عام 2009 لشركة دبي وورلد.

وتبين أن عام 2010 كان عاماً سلبياً بشكل نسبي حيث شهد قطاع الأعمال وسوق التوظيف عدداً من التحولات المهمة، ولكن لم يكن هنالك "تسونامي" هائل مثل ما شهدنا في العامين السابقين.

يوجز هذا التقرير الحقائق الرئيسية التي توصل لها بحث جلف تالنت دوت كوم حول التوظيف وحركة الرواتب في المنطقة وهو التقرير السنوي السادس. وحسب تلك الحقائق التي تم التوصل إليها من خلال استبيان شمل 32000 مهني و1400 شركة في الخليج، يقدم التقرير الاتجاهات الرئيسية في عملية التوظيف والرواتب وتشريعات التوظيف ويحاول إلقاء الضوء على ما يمكن أن يشهده سوق التوظيف في المنطقة عام 2011.

التوظيف وحركة انتقال الموظفين

خلال عام 2010، كانت دولة قطر والمملكة العربية السعودية المساهمان الرئيسيان في توليد الوظائف في الخليج بفضل عوائد النفط والغاز الكبيرة والاحتياطات المتراكمة والإنفاق الحكومي الهائل على مشاريع البنية التحتية. كما شهدت إمارة أبوظبي نمواً في مجال التوظيف بالرغم من أن هذا النمو عام 2010 كان أقل من العام الذي سبقه.

أما إمارة دبي ودولة الكويت ومملكة البحرين فقد شهدوا نسباً أقل انخفاضاً فيما يتعلق بالنمو، ونتيجة لذلك، شهدت المنطقة سنة أخرى من موجات عاتية لانتقال الموظفين وواصلت السعودية وقطر وأبوظبي استيعاب المهنيين من المناطق الأخرى الأبطأ نمواً في المنطقة، وخاصة دبي.

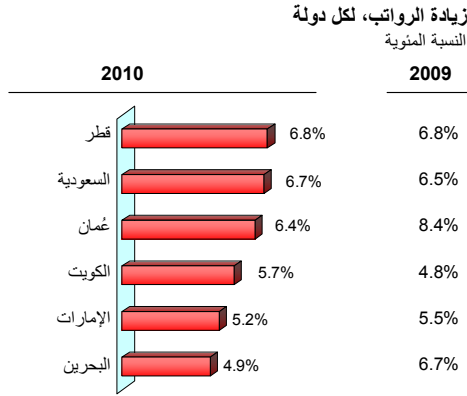
وتابعت قطر، الدولة صغيرة الحجم والغنية بالغاز، تألقها في سلم الشعبية حيث وفرت رواتب ترتفع بسرعة وفرصاً أكبر للنمو وتواجد أعلى على المسرح الدولي، وتوج ذلك باختيار قطر المفاجئ لاستضافة كأس العالم لكرة القدم عام 2022.

ومن بين القطاعات المتعددة، شهد قطاعا الرعاية الطبية والتجزئة أكبر توسع في الموارد البشرية، بينما كان أقل نمو من نصيب قطاع الضيافة.

وفي نفس الوقت، يبدو أن التحوّل التدريجي في التركيبة الديموغرافية للعمالة في المنطقة يكسب زخماً قوياً حيث يستهدف أصحاب الأعمال أعداد كبيرة من الكوادر المهنية والمواهب على مستوى العالم ومنهم مهنيون من أفريقيا وأمريكا الجنوبية والشرق الأقصى.

وبشكل خاص، ترتفع أعداد العمالة الصينية بشكل سريع في المنطقة بسبب الصعوبات المتزايدة التي تعيق عمليات التوظيف من المصادر التقليدية المتمثلة في الهند والفلبين، بالإضافة إلى التواجد المتنامي للشركات الصينية في المنطقة.

الرواتب وتكاليف المعيشية



المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

حسب استبيان جلف تالنت دوت كوم لأراء المهنيين في دول الخليج، ارتفعت الرواتب في المنطقة بمعدل 6.1 في المائة خلال عام 2010، مقارنة بـ 6.2 في المائة عام 2009 و 11.4 في المائة عام 2008. وحصلت قطر والسعودية على زيادة فوق المعدل بفضل أسواق العمل الأكثر ازدهاراً. وكان من نصيب دولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين أقل معدل للزيادة في الرواتب خلال عام 2010.

وعلى مستوى القطاعات، قاد قطاع التجزئة حركة نمو الرواتب بنسبة 6.4 في المائة، بينما كان أدنى معدل من نصيب قطاع التعليم بنسبة 3.8 في

المائة. وعلى مستوى الوظائف، حصل المهنيون في مجال الموارد البشرية على أعلى الزيادات في الرواتب على الإطلاق بنسبة 7.1 في المائة، مع بروز أهمية أقسام الموارد البشرية بتحوّل تركيز الشركات من مسألة تقليص الوظائف إلى الأداء الفعّال. وكان أدنى المعدلات من نصيب المحامين بنسبة 4.3 في المائة.

وحسب الجنسيات، حصل الوافدون الآسيويون والعرب على أعلى الزيادات في الرواتب، وكان السبب الرئيسي في ذلك هو النمو الاقتصادي والزيادة الكبيرة في الرواتب في بلدانهم الأصلية، بينما حصل المهنيون الغربيون على أقل زيادة في الرواتب بسبب النمو الضعيف ومعدلات البطالة العالية في بلدانهم الأصلية. وبمعنى مطلق، لانزال رواتب المهنيين الغربيين أعلى بشكل بارز من رواتب الموظفين الوافدين الآخرين، ولكن الفجوة تضيق.

وكان معدل التضخم متواضعاً أو سلبياً في معظم أنحاء الخليج، خاصة في دبي والدوحة اللتان شهدتا هبوطاً هائلاً في الأيجارات عن المعدلات العالية عام 2008. ونتيجة لذلك، وللعام الثاني على التوالي، تجاوزت الزيادة في الرواتب ارتفاع تكاليف المعيشة مما أتاح للكثير من المهنيين إمكانية تحسين مستوى معيشتهم.

ومع ازدياد عدد السكان بشكل سريع وارتفاع معدلات الاستهلاك، تبحث الحكومات الخليجية عن أساليب لتخفيض العبء المتزايد والمتعلق بإعانات الغذاء والكهرباء والماء. وقد رفعت الإمارات وقطر أسعار الوقود بينما تقوم السعودية على مراحل بتخفيض الإعانات الخاصة بالإنتاج المحلي للقمح.

تشريعات التوظيف

تواصلت تشريعات التوظيف خلال عام 2010 لتحقيق هدفين واسعين: زيادة حصة المواطنين الخليجين من الفرص التوظيفية وتحسين حقوق وآليات حماية مصالح الموظفين الوافدين.

وواصلت جميع الدول رفع مستوى التوطين. وفي مبادرة جديدة، أعلنت الإمارات عن أهداف بنظام معتمد على عدة مستويات يشتمل على حوافز مالية وعقوبات صُممت لتشجيع الشركات على تحقيق درجات أعلى في مجال توطين العمالة.

كما تعزز حكومات الدول الخليجية جهودها لتنويع التركيبة الديموغرافية للعمالة الوافدة، وذلك، وإلى حد كبير، بهدف التعامل مع مخاوف تأثير تلك التركيبة الديموغرافية على الهوية الوطنية. وتفرض تلك الجهود ضغوطاً على أصحاب الأعمال الذين يواجهون حداً معيناً على النسبة القصوى للموظفين من جنسية واحدة، كما تحد من الاختيارات الوظيفية للوافدين من دول لها أكبر تواجد في دول الخليج حيث يجدون أن بعض أصحاب الأعمال غير قادرين على توظيفهم بسبب بلوغ تلك النسبة القصوى للتوظيف من جنسية واحدة.

كما تتخذ دول الخليج إجراءات لتعزيز حماية مصالح الموظفين الوافدين. وتطلب الإمارات من الشركات حالياً دفع رواتب الموظفين من خلال هيئة مركزية، ما يقلل بشكل جذري من الممارسات الشائعة في تأخير دفع الرواتب أو عدم دفعها. كما بدأت الكويت في تنفيذ قانون عمل جديد يوفر للموظفين الوافدين إمكانية أكبر للحصول على الإجازات والمزايا الأخرى.

وفي نفس الوقت، عززت دول توريد العمالة مثل الهند والفلبين من إجراءاتها الخاصة بماية حقوق مواطنيها الذين يأتون للعمل في الخليج، خاصة محاولة تطبيق الحد الأدنى للرواتب.

توقعات 2011

يُتوقع أن يستمر سوق التوظيف في الخليج مستقراً خلال عام 2011 مع تواصل خلق الوظائف بمعدل معتدل، كما يتوقع نمو الرواتب بمعدل 7 في المائة تقريباً. ومن المتوقع أن يساهم التعافي الاقتصادي حول العالم وارتفاع أسعار النفط في تسريع الطلب على الأعمال والتوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي. ويهدد التضخم بعودته إلى المنطقة مع الارتفاع الهائل في أسعار السلع الغذائية على مستوى العالم، وزيادة الإجراءات في عدد من أجزاء المنطقة.

وتظل علينا مخاطر الصراع والاضطرابات السياسية في منطقة الشرق الأوسط بشكل أكثر بروزاً من السنوات السابقة. وسوف يكون لأية اضطرابات طويلة الأمد نتائج متعددة على أصحاب الأعمال في الخليج، ما قد يزيد من توفر المهنيين العرب من المناطق الساخنة الذين سيبحثون عن فرص وظيفية في الخليج ويضع ضغوطاً مخفضة للرواتب، بينما تثني التغطية الإعلامية العالمية لأحداث المنطقة المهنيين الغربيين عن القدوم إلى المنطقة.

وفي نفس الوقت، من المحتمل أن يزداد الضغط الحكومي على القطاع الخاص لخلق الوظائف للعاطلين عن العمل من المواطنين، وأن يواجه أصحاب الأعمال أهدافاً أكثر صعوبة في مجال التوطين.

جلف تالنت بوت كوم

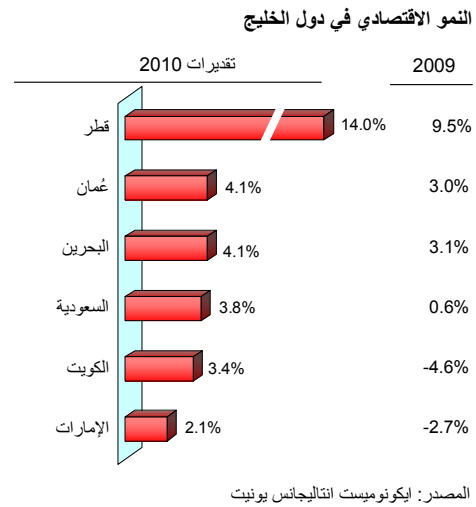
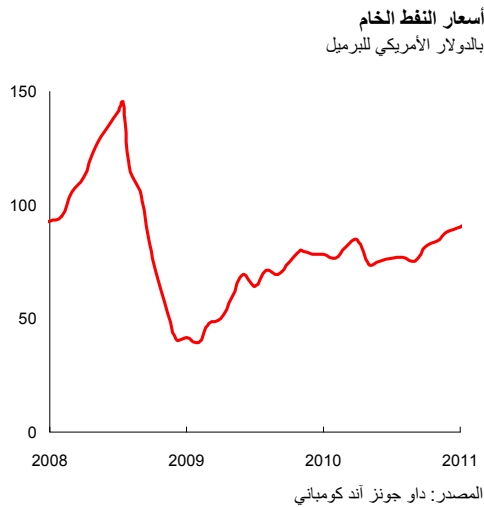
فبراير 2011

حالة الاقتصاد

بعد أن عانت الكثير من الشركات في المنطقة من تبعات الأزمة الاقتصادية عام 2009 بعد سنوات من النمو، بدأت تلك الشركات عام 2010 وهي تتطلع للتعافي الاقتصادي، ولكن تفاؤلها الحذر اصطدم بالحقائق على أرض الواقع وبيئة الأعمال المفعمة بالتحديات، خاصة في تحصيل مدفوعات العملاء، هذا بالإضافة إلى مخاوف أكبر حول تداعيات الإعلان الذي جاء كالصدمة في نوفمبر 2009 من دبي وورلد، الذراع الاستثمارية لحكومة دبي.

واستمر سعر النفط، وهو المحرك الأساسي للاقتصاد المحلي، تحت مستوى القمة السعرية طيلة العام. وتواصلت المبادرات الحكومية بشكل عام والتي ساعدت بنجاح في المحافظة على الاقتصاد بعد الأزمة مباشرة. وشهدت السعودية سنة أخرى من الاستثمار الحكومي المتنامي في القطاعين الصحي والتعليمي، بالإضافة إلى مشاريع البنية التحتية الكبيرة مثل نظام القطارات الجديد. وفي عُمان، قدم مشروع توسيع مطار مسقط قوة دافعة للنمو في السلطنة.

في نفس الوقت، تم تخفيض بعض المبادرات مقارنة بأحجامها الكبيرة الأصلية حيث استمرت أسعار النفط في انخفاضها وبدأت بعض الدول الخليجية في مواجهة عجز قياسي.

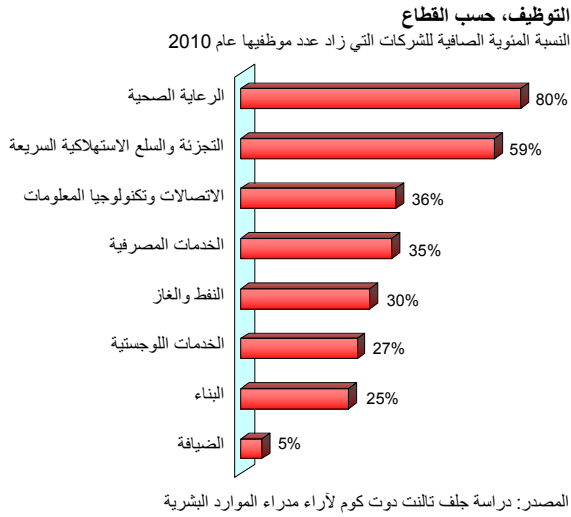


وبالنظر إلى الاعتماد الكبير على التمويل الائتماني والتعرض العالي للأسواق العالمية، بقي اقتصاد دبي الأكثر تباطؤاً، يليه اقتصاد الكويت. من جهة أخرى، بقيت السعودية وقطر وُعُمان وأبوظبي أسواقاً مزدهرة نسبياً. وكان أداء كل الأسواق أفضل بشكل كبير مقارنة بأداء 2009، بالرغم من أن ذلك التحسن لم يكن ملموساً في جميع القطاعات، حيث أن النمو تركز في بعض القطاعات التي حصلت على معظم الانفاق الحكومي المحفّز.

التوظيف وحركة انتقال الموظفين

بينما لم نشهد إنهاء خدمات الموظفين على نطاق واسع في عام 2010 بنفس درجة ما حصل بعد حدوث الأزمة الاقتصادية مباشرة، اضطرت الكثير من الشركات إلى اتخاذ قرارات مؤلمة في التخلي عن موظفيها. وبشكل خاص، قررت بعض الشركات، التي قاومت الضغوط لتقليص حجم عملاتها في ضوء تفاؤلها بحدوث التعافي المنتظر، أنها لن تستطيع التحمل أكثر مما تحمته واضطرت إلى التخلي عن بعض موظفيها لكي تتمكن من البقاء.

وواصلت شركات أخرى استغلال الفرصة لتطوير قدرات موظفيها، وغالباً برواتب أدنى، خاصة في قطاعات مثل قطاع الإنشاءات الذي شهد عرضاً كبيراً من الكوادر المتميزة التي أطلقت في الأسواق.



البحث عن الجودة

بينما استطاعت شركات الإنشاءات بسهولة أن تجد المواهب المهنية محلياً وعالمياً، اشتكت الكثير من الشركات التي قابلتها جلف تالنت دوت كوم من عدم وجود الكوادر الجيدة بالرغم من توفر أعداد أكبر من المرشحين في السوق.

ومع حالة عدم التيقن في الأسواق، لا يزال المهنيون من أصحاب الأداء المتقدم متخوفون من تحوّل مهني قد يعرضهم لسياسات الاستغناء عنهم حسب مبدأ " ما يدخل أخيراً يخرج أولاً ". وفي نفس الوقت، دخل عدد أكبر من المرشحين الأضعف إلى سوق العمل، إما بعد التخلي عن خدماتهم أو الخوف من احتمالات التخلي عنهم، ما جعل إمكانية التعرف على المرشحين الأقوياء أكثر صعوبة.

”
 من الصعوبة بمكان إيجاد مرشحين للعمل من
 أفضل الكفاءات... لا تتخلي أية مؤسسة عن
 أفضل العاملين لديها.“

مدير التوظيف
 في مجموعة رائدة بقطاع الاتصالات في الإمارات

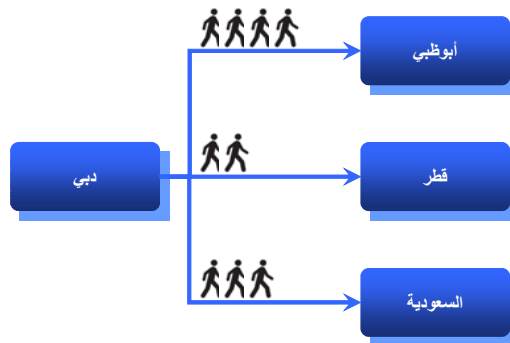
وبعد أن قامت العديد من الشركات بتخفيض أعداد العاملين فيها والقيام بعملياتها التشغيلية بقدراتها المخفضة، جعلت تلك الشركات المحافظة على موظفيها أولوية كبرى، حيث وجدت نفسها بدون أي هامش ممكن لمغادرة أي موظف، ما جعل جذبهم من قبل الشركات المنافسة أكثر صعوبة.

وهناك عامل آخر بعد الأزمة يزيد من حدة تحدي التوظيف والمتمثل في التوقعات الأكبر لنوعية الموظفين. فأصحاب الأعمال يريدون تقادي سياسات التوظيف غير الصائبة التي شهدناها خلال سنوات الازدهار، وقال العديد منهم أن عمليات التوظيف تمت مراجعتها لجعلها أكثر صرامة، بما في ذلك إضافة اختبارات نفسية ومراجعة خلفية المرشح في جميع الوظائف الجديدة المحتملة. وتشتكي وكالات التوظيف بشكل متزايد من توقعات أصحاب الأعمال الأعلى بكثير من المعتاد ومن عمليات اتخاذ القرار التي تستغرق وقتاً أطول.

نزعات حركة انتقال الموظفين

استمر انتقال مركز الثقل من دبي إلى أجزاء أخرى في المنطقة خلال عام 2010، بالرغم من أن ذلك الانتقال كان بوتيرة أكثر اعتدالاً. وقامت الشركات التي لها مواقع متعددة في المنطقة بنقل الموظفين الذين لا تحتاج إليهم في دبي إلى أبوظبي وقطر والسعودية، بينما قام بعض المرشحين للعمل بالانتقال مباشرة من خلال تغيير العمل مع أصحاب أعمال جدد في تلك الدول.

التوجهات الرئيسية لانتقال الموظفين في الخليج*
 2008-2010

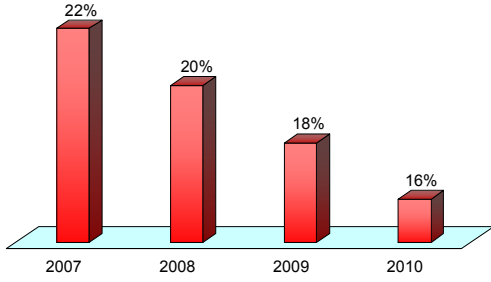


*يشمل الانتقالات الداخلية في الشركات
 المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم

ومن أكثر التغيرات دراماتيكية بعد الأزمة تحوّل مكانة دبي من مقصد للمهنيين إلى مصدر للمواهب بالنسبة لأصحاب الأعمال في أماكن أخرى. وحسب دراسة جلف تالنت دوت كوم، يتنقل حوالي 5 في المائة من القاطنين في دبي يومياً بين دبي وأبوظبي للوصول

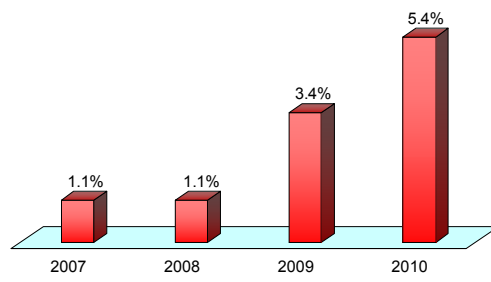
إلى أماكن أعمالهم في أبوظبي، بارتفاع بنسبة 1 في المائة مقارنة بالعامين الفائتين. وفي نفس الوقت، ومع انخفاض الإيجارات في دبي إلى مستويات أكثر عقلانية، أصبح التنقل من الشارقة للعمل في دبي أقل شيوعاً.

الموظفون في دبي الذين يقيمون في الشارقة
النسبة المئوية لجميع المهنيين العاملين في دبي



المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

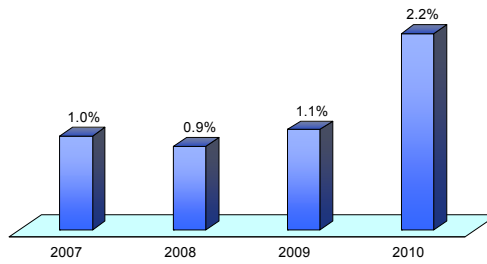
سكان دبي الذين يعملون في أبوظبي
النسبة المئوية لجميع المهنيين الذين يعيشون في دبي



المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

وفي تطور مشابه، ينتقل 2 في المائة من القاطنين في البحرين يومياً بين البحرين والمنطقة الشرقية في السعودية للعمل هناك حيث تتمركز الصناعات النفطية والبتروكيماوية. وتأتي الزيادة الحادة من السكان الحاليين الذين تحولوا إلى وظائف في السعودية ومن الوافدين من أجزاء أخرى في الخليج الذين استلموا وظائف في السعودية وفضلوا الإقامة مع عائلاتهم في البحرين بسبب اعتبارات تتعلق بأساليب الحياة.

سكان البحرين ممن يعملون في السعودية
النسبة المئوية لجميع المهنيين القاطنين في البحرين



المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

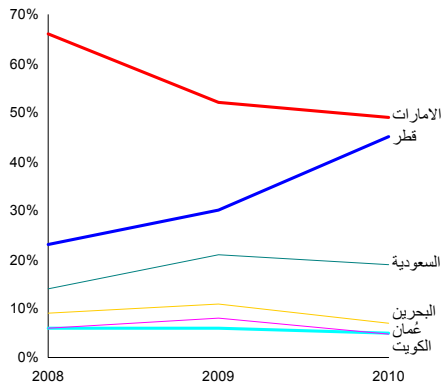
مقارنة بين دبي وقطر

تتبع حركة التغيرات في المنطقة بشكل واضح في الخطط المهنية التي عبّر عنها المرشحون للأعمال. وأظهرت دراسة جلف تالنت دوت كوم حول نوايا انتقال الموظفين أنه بالرغم من بقاء الإمارات أكثر المقاصد جاذبية بالنسبة للمهنيين، تقترب قطر بشكل سريع من تلك المكانة حسب المؤشرات الحالية وقد تتجاوز الإمارات في عام 2011 كأكثر المقاصد جاذبية في الخليج بالنسبة للوافدين (الرجاء الاطلاع على الرسم التوضيحي التالي). ومن أهم العوامل التي ساهمت في هذه النتيجة الاقتصاد السريع النمو وتوفر الفرص الوظيفية

بشكل كبير وارتفاع مستويات الرواتب في الوظائف المعروضة وانخفاض تكاليف المعيشة، بالإضافة إلى الاستثمار الحكومي المستمر في تطوير "شعارها" عالمياً، وتمثل أحدث إنجاز في نجاح قطر في الفوز باستضافة كأس العالم لكرة القدم عام 2022.

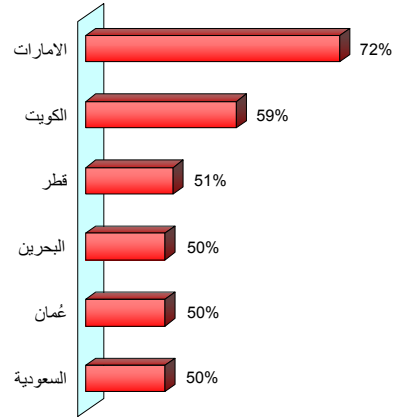
أما بالنسبة للمحافظة على السكان، كانت قطر في مرتبة أدنى من الإمارات بشكل واضح، ويعود السبب في ذلك جزئياً إلى القوانين التي تمنع الوافدين من تغيير أصحاب الأعمال وبسبب أن البنية التحتية في قطر لا تزال غير مطابقة لتطلعات "شعار" قطر عالمياً ويقائها متأخرة مقارنة بما هو متوفر في الإمارات، وخاصة في إمارة دبي.

جاذبية الدول بالنسبة للوافدين
النسبة المئوية للوافدين في الخليج خارج الدولة التي يريدون الانتقال إليها



المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

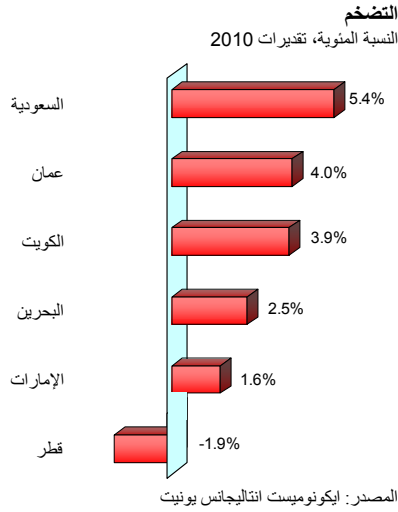
المحافظة على الوافدين
النسبة المئوية من الوافدين داخل الدولة والتي تريد البقاء فيها
2010



المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

وبفضل مكانتها كملجأ آمن وإمكاناتها لتحقيق ادخارات عالية، عززت السعودية شعبيتها منذ بداية الأزمة المالية حيث استطاع أصحاب الأعمال اجتذاب عدد كبير من الوافدين من أجزاء أخرى من المنطقة تعاني من تداعيات الأزمة. ولكن، تبقى السعودية تواجه خطر خسارة هذه الكوادر في حال تحسن حالة الأسواق في المناطق الأكثر شعبية.

تكاليف المعيشة



للسنة الثانية على التوالي، شهدت دول الخليج اتجاهات للتضخم مختلفة تماماً عما اعتادت عليه تاريخياً. فقد بلغ مستوى التضخم في الإمارات وقطر نسبة الصفر أو التضخم السلبي عام 2010 مع أن الدولتان ومنذ فترة ليست طويلة شهدتا تضخماً بأرقام ثنائية. ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى انخفاض الإيجارات بعد دخول عدد هائل من الوحدات الجديدة الأسواق في الإمارات وقطر.

وبالمقارنة مع السعودية، والتي تمتعت حتى عام 2006 بتضخم بنسبة تقترب من الصفر بفضل الإعانات الحكومية الكثيرة، شهد العام أعلى نسبة للتضخم الذي بلغ 5.4 في المائة.

وبينما بقيت الإيجارات وسعر الصرف مقابل الدولار الأمريكي – وهما

عاملان أساسيان مؤثران بنسبة التضخم إقليمياً في السنوات الأخيرة – في حالة استقرار خلال عام 2010، بدأت أسعار المواد الغذائية عالمياً التي ارتفعت في النصف الثاني من العام بالتأثير على الأسعار المحلية، وتزامن ذلك مع التخفيض المتدرج في الإعانات الحكومية للمواد الغذائية والوقود وخدمات الكهرباء والماء.

الإعانات الحكومية

مع الزيادة السريعة في عدد السكان، ارتفع الإنفاق الحكومي على الإعانات بشكل كبير في السنوات الأخيرة ما أدى إلى دفع الدول الخليجية إلى إيجاد أساليب لتخفيف هذا الإنفاق. وفي عام 2009، بلغت الإعانات الحكومية للكهرباء فقط حوالي 9 في المائة من الإنفاق الحكومي السعودي، مع إعانات إضافية لاستهلاك الماء والسلع الغذائية الأساسية. وتعمل الحكومة السعودية على اتخاذ عدد من الإجراءات لتخفيف أعباء الإعانات مثل تقليل إنتاج القمح المحلي الذي يتطلب إعانات حكومية كبيرة والكثير من المياه في بلد يعاني من ندرة مصادرة المياه.

وفي الإمارات، ارتفعت أسعار الوقود ثلاث مرات خلال عام 2010. أما في قطر، فأعلن عن زيادة بنسبة 25 في المائة على أسعار الوقود. ويبدو أن الكويت هي الدولة الخليجية الوحيدة التي حافظت على نسبة التضخم أو حتى حجم الزيادة فيها حيث وجهت معظم المساعدات إلى المواطنين الكويتيين على وجه الخصوص في شكل منح مباشرة.

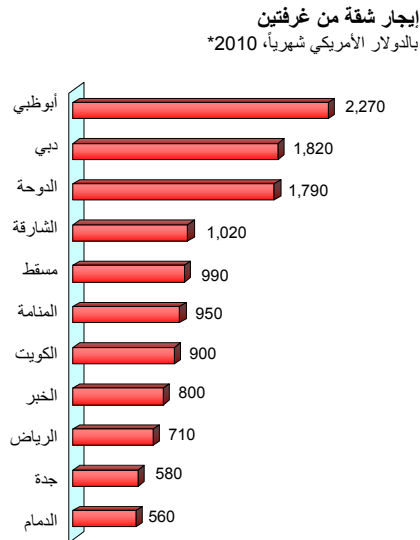
ومن المتوقع أن إصلاحات نظام الإعانات ستستمر بالرغم من أنها قد تتخذ وتيرة منخفضة في بعض دول الخليج في ضوء الاضطرابات الشعبية الأخيرة في عدد من دول الشرق الأوسط والتي من المعتقد أنها نتجت جزئياً عن ارتفاع الأسعار.

مقارنة التكاليف إقليمياً

بالرغم من نسب التضخم الأقل خلال العامين الماضيين، بقيت الإمارات وقطر، وبشكل مطلق، أكثر الدول تكلفة في المنطقة حيث لا تزال إيجارات الوحدات السكنية أعلى بكثير من تلك المتوفرة في دول الخليج الأخرى. كما أن إعانات المواد الغذائية والوقود والكهرباء والماء محدودة أكثر، ما يجعلها أكثر غلاءً بالنسبة للسكان مقارنة بمعظم أجزاء الخليج الأخرى.

ويكلف خزان وقود كامل حوالي 28 دولاراً أمريكياً في الإمارات، مقارنة بـ 9 دولارات فقط في السعودية، مع أن السعر في الإمارات لا يزال أقل بكثير من الأسعار في الهند أو المملكة المتحدة حيث تبلغ تكلفة خزان الوقود 81 دولاراً و124 دولاراً، على التوالي.

وبشكل عام، تحتل أبوظبي المرتبة الأولى بكونها أكثر المدن غلاءً في المنطقة، ويعود السبب في ذلك بشكل رئيسي إلى الإيجارات السكنية المرتفعة التي لم تشهد حتى الآن أي تصحيح من النوع الذي شهدته دبي ودوحة بعد الأزمة الاقتصادية.



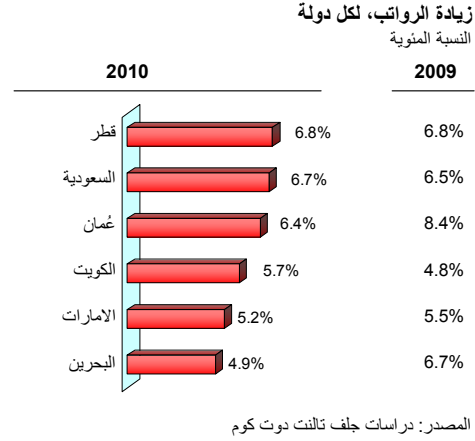
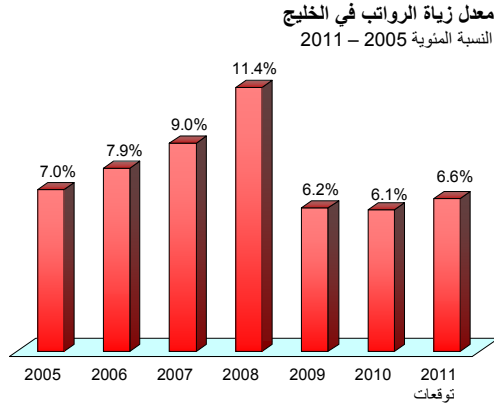
*رقم تقريبي. الاختلافات الكبيرة معتمدة على الموقع نوعية الشقة
المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم



*باعتبار أن سعة الخزان 60 ليتر، للبنزين المعياري أوكتين 95
المصدر: مقالات صحافية، تحليل جلف تالنت دوت كوم.

الرواتب

ارتفعت الرواتب بمعدل 6.1 في المائة في دول الخليج خلال عام 2010، وهو معدل مشابه لسنة 2009 حيث بلغت الزيادة في الرواتب خلالها 6.2 في المائة. لكن هذا المعدل كان أقل بكثير من مستوى الـ 11.4 في المائة عام 2008.



وشهدت قطر، التي تملك ثالث أكبر احتياطات للغاز في العالم، أعلى معدل لزيادة الرواتب بنسبة 6.8 في المائة، بفضل اقتصادها المعتمد على النفط والغاز والمتمتع بنمو سريع والإنفاق الحكومي الهائل على مشاريع البنية التحتية والحاجة المستمرة لاجتذاب المهنيين والمحافظين عليهم.

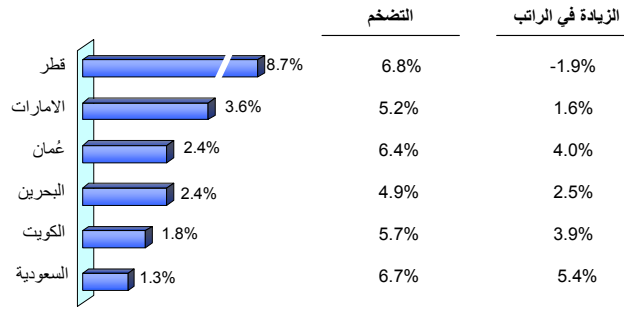
وشهدت السعودية وُعمان، اللتان تتمتعان بنمو اقتصادي معقول ومدعوم إلى حد كبير بالإنفاق الحكومي السخي، زيادات مشابهة بنسبة 6.7 في المائة و6.4 في المائة، على التوالي.

أما الكويت والإمارات والبحرين، وهي الدول التي عانت من أسوأ نتائج الأزمة المالية العالمية، فشهدت مستويات أدنى من زيادات الرواتب.

وفي الإمارات، بلغ معدل الزيادة 5.5 في المائة في أبوظبي مقارنة بـ 5.1 في المائة في دبي، ما يعكس حجم العرض الأكبر من المهنيين والإيجارات السكنية الأدنى في دبي.

وبالرغم من أن الإمارات شهدت د أدنى حد لمعدلات الزيادة في الرواتب في المنطقة عام 2010، استمتع السكان هناك بأحد أعلى معدلات الزيادة في الرواتب بالمعنى الحقيقي – أي، الزيادة في الرواتب مقارنة بمعدل التضخم. وبالمقارنة، كانت زيادة الرواتب الحقيقية في السعودية الأدنى في المنطقة حيث كان معدل التضخم الأعلى في المنطقة.

زيادة الراتب الفعلية، في كل دولة
النسبة المئوية للزيادة الصافية، دون عامل التضخم، 2010



المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم، ايكرونوميست انتاليجانس يونيت

ويعود سبب انعزال عامل الزيادة في الرواتب عن الزيادة المصاحبة في تكاليف المعيشة، إلى حد كبير، إلى طبيعة القطاع الخاص في الخليج الذي يتكوّن من العمالة الوافدة والتأثير المهيمن للعوامل الخارجية وخاصة ارتفاع معدلات الرواتب في الهند.

القطاعات والفئات الوظيفية

وبين القطاعات المختلفة، كانت أكبر زيادة من نصيب قطاع التجزئة بنسبة 6.4 في المائة، وتأتي ذلك من خلال الارتفاع العام في الإنفاق الاستهلاكي والطلب القوي من الأسواق السعودية المزدهرة. وشهد قطاعا التعليم والضيافة أقل الزيادات بنسبة 3.8 في المائة و4.8 في المائة على التوالي.

بناء مستقبلك المهني

مع أهم الشركات والمؤسسات في الشرق الأوسط

البناء

الخدمات المالية

النفط والغاز

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

الموارد البشرية

التجزئة

التسويق

الخدمات اللوجستية

الضيافة

تستخدم أكثر من ٤٠٠٠ شركة ومؤسسة
٣٠٠٠ وكالة توظيف خدمات جلف تالنت دوت كوم
لتوظيف الكوادر المهنية



السعودية

الإمارات

الكويت

قطر

البحرين

عُمان

مصر

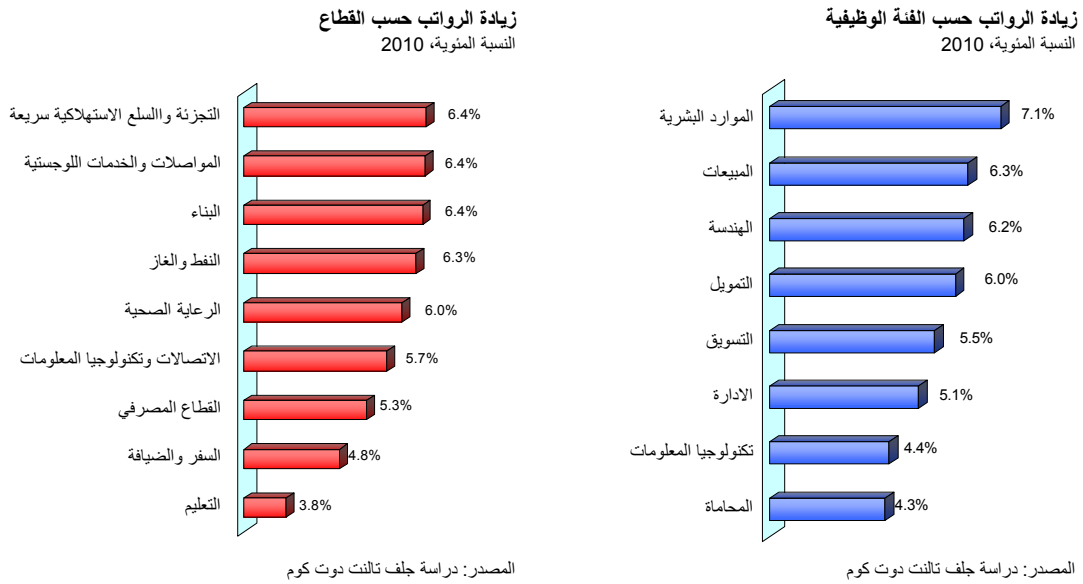
لبنان

الأردن

www.gulftalent.com

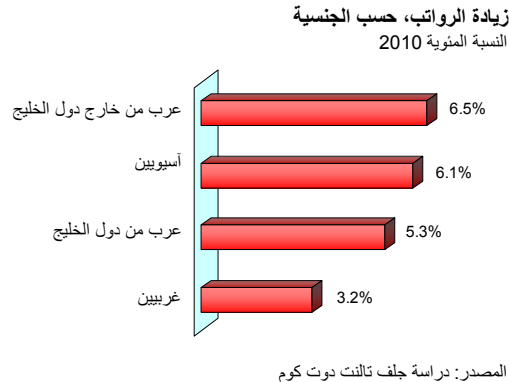
GULFTALENT.com
 Jobs for Professionals

ومن ناحية الفئات الوظيفية، حصل المهنيون في قطاع الموارد البشرية على أعلى معدل في زيادات الرواتب بنسبة 7.1 في المائة، في تناقض صارخ مع معطيات 2009 عندما واجه المهنيون في قطاع الموارد البشرية حركة استغناءات كبيرة وأدنى معدل لزيادات الرواتب. ومع تخفيض معدلات العمالة في الشركات والتركيز المتزايد على الأداء مقارنة بالسابق، برزت أهمية أقسام الموارد البشرية مجدداً. وقال عدد كبير من المهنيين في مجال الموارد البشرية في لقاءات مع جلف تالنت دوت كوم أنهم يخرطون بشكل أكثر في أعمال الشركة وأن أدائهم يُقاس على خلفية أهداف أكثر صرامة. وكان من نصيب المحامين أدنى معدل للزيادة بنسبة 4.3 في المائة.



الفروقات تبعاً للجنسية

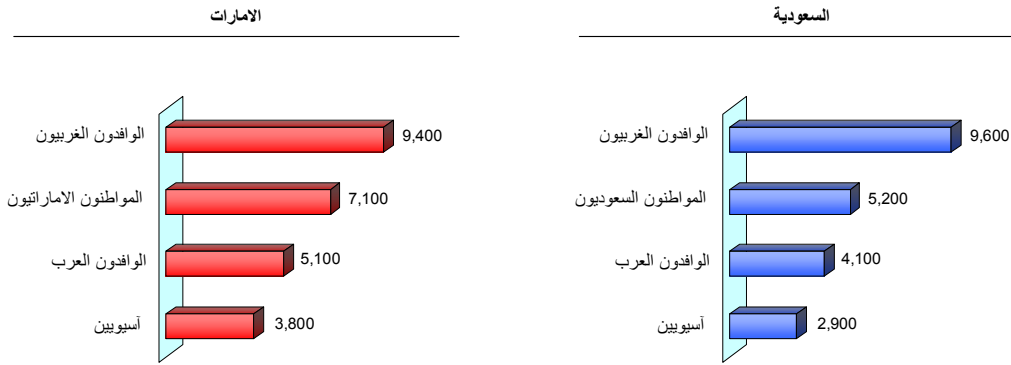
تبعاً للجنسيات، حصل الوافدون العرب والآسيويون على أعلى معدلات الزيادة في الرواتب، بينما كانت أدنى المعدلات من نصيب الوافدين الغربيين. وتعكس هذه المعطيات وبشكل كبير زيادات الرواتب في البلدان الأصلية لكل جنسية، وتساهم في تضيق "هوة الجنسية" في الرواتب التي عُرفت في الخليج لسنوات عديدة.



وفي ظل ظروف البطالة في الدول الغربية، وجد العديد من أصحاب الأعمال في الخليج اجتذاب المهنيين الغربيين أمراً أسهل وذو تكلفة أكثر احتمالاً من قبلهم. ومن جانب آخر، يواجه أصحاب الأعمال تحديات أكبر في توظيف الوافدين الآسيويين بسبب النمو السريع ومستويات الرواتب المرتفعة والفرص المهنية المتنامية التي تتوفر في الأسواق المحلية الآسيوية.

وبالرغم من الزيادات في الرواتب الأقل من المعدل المعهود خلال السنوات الماضية، لا تزال رواتب المهنيين الغربيين بالمعنى المطلق الأعلى بين كل الجنسيات العاملة في الخليج. وتأتي رواتب المواطنين الخليجين في المرتبة الثانية، ماعدا رواتب الفئات التي تدخل سوق العمل للمرة الأولى من هؤلاء المواطنين الخليجين الذين يحصلون على رواتب أعلى نسبياً من الجنسيات الأخرى. ثم يأتي الوافدون العرب، يتبعهم المهنيون الآسيويون.

مستويات الرواتب، حسب الجنسية
 الإدارة المتوسطة*
 بالدولار الأمريكي شهرياً - 2010



*حسب الأجر الاجمالية المضمونة بما في ذلك البدلات وبدون احتساب المكافأة والعمولة. تمثل الأرقام المتوسط السوقي: الفروقات الواضحة حسب الفئة الوظيفية والشركة ومستوى الخبرة.

المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم

التوطين والسياسات الحكومية

بالنظر إلى نسبة الشباب من مجموع عدد السكان والأعداد الكبيرة من الخريجين الذين يدخلون سوق العمل كل عام، لا يزال توظيف المواطنين على رأس الأولويات في كافة أنحاء الخليج. ولا يستطيع القطاع العام استيعاب كل المرشحين للعمل، ولذلك تزداد الضغوط الحكومية على القطاع الخاص لسد الفجوة من خلال استبدال الموظفين الوافدين بالمواطنين.

”
 إن توظيف الوظائف في عُمان قضية كبيرة.
 “وتعيق مسألة الحصص الوظيفية نمو أعمالنا.“

مدير عام
 في مجموعة شركات بسلطنة عُمان

وقد فرضت السعودية والبحرين وُعمان منذ فترة طويلة أهدافاً صارمة لتوطين العمالة في الشركات التي تعمل داخلها، ووجدت الشركات غير الملتزمة نفسها غير قادرة على الحصول على تصاريح العمل لموظفيها الوافدين. كما قدمت الحكومات أيضاً مجموعة من الحوافز مثل دعم الرواتب للشركات الراغبة بإعطاء وظائف للمواطنين العاطلين عن العمل، والاستثمار في النظام التعليمي لتحسين مهارات المواطنين وإعدادهم لسوق العمل.

وبدأت الكويت في تنفيذ برنامج أصعب للتوطين عام 2009 من خلال فرض أهداف طموحة للغاية على القطاع المصرفي. وفي نفس الوقت، تخلت البحرين عن خطط طال انتظارها للتخلص من أهداف التوطين واستبدالها بضرية على الشركات التي توظف وافدين. وبعد مشاورات مكثفة ومعارضة من بعض أصحاب الأعمال، خاصة في القطاعات التي تحتاج لحجم مكثف من العمالة، تحددت الضرورية المقترحة بمستوى منخفض للغاية لكي لا تكون لها نتائج غير مشجعة، وبالتالي ظهرت الحاجة إلى تحديد حصص للتوطين.

النموذج الإماراتي

”
 إن ما يتعلق باعتماد الحكومة توظيف 15% من
 الوظائف في القطاع الذي نعمل فيه أمرٌ غير
 ممكن. إذا ماتم ذلك، فإننا فسوف نضع هؤلاء
 الموظفين على سلم الرواتب ليتقاضونها شهرياً،
 وهذا سيشكل تكلفة هائلة بالنسبة لنا.“

مدير الموارد البشرية
 مجموعة هندسية متعددة الجنسيات، الإمارات

جاءت أكبر مبادرة للتوطين من الإمارات. وتاريخياً، فرضت الحكومة أهدافاً مختلفة لكل قطاع، وكان للمصارف أعلى الأهداف طموحاً. وفي محاولة لتدشين القوى السوقية في مبادرة التوطين، أعلنت الحكومة عن "نظام الطبقات" لكل الشركات بصرف النظر عن النشاط. وحسب القوانين الجديدة، بالإضافة إلى تحديد المستويات الدنيا والصعبة للتوطين، يتم مكافأة الشركات التي تحقق مستويات أعلى من التوطين من خلال دفع رسوم أقل لاستصدار التأشيرات الخاصة بموظفيها الوافدين.

وبينما يساهم تطبيق أهداف التوطين من قبل الحكومات في خلق الوظائف للمواطنين الخليجين، يعتقد بعض المحللون أن الحل طويل الأمد يجب أن يشمل إصلاحات إضافية للنظام التعليمي، وربما تخفيض الرواتب والعلوات الكبيرة الموجودة في وظائف القطاع العام، وخاصة للموظفين الذين يدخلون سوق العمل للمرة الأولى، والتي يصعب على القطاع العام منافستها.

التنوع الديموغرافي

” إن التحدي الذي نواجهه في عملية العودة أسهل من إيجاد المرشحين من جنسيات متاحة لنا. ليس لدينا خيار إلا استخدام شركات البحث عن الكفاءات.“

رئيس تنفيذي
مجموعة استثمارية، السعودية

يخضع أصحاب الأعمال في الخليج لضغوطات متزايدة، لا لتحديد نسبة الوافدين في شركاتهم فحسب، بل لتنوع جنسياتهم أيضاً ولتفادي وجود جنسية مهيمنة ضمن فرق العمل في تلك الشركات.

وتطبق السعودية سياسة صارمة جداً لتنوع العمالة منذ فترة من الزمن، حيث يُمنح أصحاب الأعمال "فرص تأشيرات" لجنسيات محددة قبل البدء في البحث عن الموظفين المحتملين. ويتم حالياً تنفيذ هذه السياسة على نحو متزايد.

وأعلنت الإمارات مؤخراً عن إجراءات مشابهة، حيث تواجه الشركات التي لديها أعداد كبيرة من الموظفين من جنسية معينة صعوبة في الحصول على تأشيرات إضافية أو دفع رسوم أعلى، حتى تحل مشكلة عدم التوازن في مسألة الجنسيات.

ويبدو أن مسألة التنوع الديموغرافي تتجه لتحقيق هدفين اثنين. فعلى المستوى الوطني، تهدف الإجراءات إلى المحافظة على الهوية الوطنية من خلال جعل مواطني الدولة أكبر مجموعة ضمن الجنسيات العاملة. وعلى مستوى القطاعات، تهدف الإجراءات إلى تجنب أن يكون مجال أو مهنة معينة مهيمنة عليها من قبل جنسية واحدة، كما حدث في بعض القطاعات.

” قال لي صاحب العمل أنه من المحتمل أن يطلب مني ترك العمل لأن الشركة فيها عدد كبير من حملة الجنسية البريطانية ولا بد من أن تُلبي الشركة شرط حد الـ 20% لكل جنسية.“

مهني بريطاني
الإمارات

في السعودية، حيث طبقت هذه الإجراءات منذ فترة من الزمن، تستخدم الشركات وبشكل متزايد خدمات وكالات متخصصة في محاولة لتجاوز القيود واستخدام الكوادر والمواهب التي تحتاجها، بصرف النظر عن الجنسية.

وإذا طبقت سياسات تنوع العمالة بشكل كامل في كافة أنحاء المنطقة، فمن المحتمل أن يكون لها تحولات مؤثرة على القطاعات التي تسيطر عليها جنسيات معينة، ما سيضطرها إلى استهداف دول جديدة لاستقدام العمالة أو استخدام عمالة من قطاعات أخرى والاستثمار في فعاليات التدريب الإضافية.

وفي نفس الوقت، قد يجد المهنيون من الدول التي لها أعلى تواجد في هيكلية العمالة في الخليج، مثل الهند والفلبين ومصر، أن أمامهم فرصاً مهنية محدودة حيث أن كثير من أصحاب الأعمال المحتملين قد يكونوا قد بلغوا الحد القانوني المسموح به وغير قادرين على توظيفهم.

التشريعات وحقوق العاملين

حرية انتقال العمالة

من أهم السمات الرئيسية لسوق العمل في الخليج قدرة الشركات على منع موظفيها الوافدين، قانونياً، من التحول للعمل في شركات أخرى في نفس الدولة. (مايسمى بـ "شهادة عدم ممانعة").

في السنوات الأخيرة، حررت بعض دول مجلس التعاون الخليجي سوق العمل من خلال إلغاء شهادة عدم الممانعة، وظهر هذا التوجه بشكل واضح في البحرين وعمان. وأدى إلغاء هذه القيود خلال عام 2007 و2008 إلى موجة من زيادات الرواتب حيث بذلت الشركات جهوداً كبيرة للمحافظة على موظفيها.

وكانت الكويت، تاريخياً، سمحت لفئات معينة من المهنيين بتغيير وظائفهم دون موافقة صاحب العمل. وبعد سنوات من النقاش، تم إقرار قانون عمل جديد عام 2010 ينقل دور الكفالة من صاحب العمل إلى هيئة عامة، وبذلك يتيح حرية الانتقال الكاملة لجميع الوافدين. وقال معظم أصحاب الأعمال خلال مقابلاتهم مع جلف تالنت دوت كوم أنهم لا يعتقدون أن هذه السياسة ستطبق خلال عام 2011.

تطبق الإمارات قوانين تغيير الوظائف التي تخضع لعدد كبير من الاستثناءات بما في ذلك الاستثناءات المطبقة في المناطق الحرة، وقد تعززت قائمة الاستثناءات في عام 2010.

أما قطر، فتطبق أكثر القيود صرامة في المنطقة فيما يتعلق بتغيير الوظائف، بالرغم من الشائعات بين الحين والآخر عن مبادرات لإلغاء تلك القيود التي لم ترى النور حتى الآن. ولذلك، يواجه المهنيون في قطر الذين يريدون تغيير وظائفهم أنهم لا يملكون أي خيار أمامهم إلا الانتقال إلى دول أخرى. وبالنسبة لأصحاب الأعمال، تعتبر هذه السياسة ذات أوجه عدة حيث توفر أداة قوية للمحافظة على الكوادر المهنية ولكنها تجعل إمكانية تلبية متطلبات تعبئة الوظائف الشاغرة من الكوادر المهنية المتوفرة في قطر أمراً مستحيلاً.

حماية الأجور

وفي مبادرة كبرى، بدأت الإمارات في تنفيذ نظام حماية الأجور الذي يجب على كل أصحاب الأعمال بموجبه (باستثناء المناطق الحرة) دفع أجور العاملين من خلال خدمة مركزية تديرها الحكومة.

وبالرغم من الصعوبات اللوجستية وبعض التعديلات المؤلمة التي طُلبت من الشركات، يتم حالياً تنفيذ هذه الخطة بسلاسة. وكان الهدف المصرح به من وراء هذه المبادرة حماية العمال وعدم التأخير في دفع

إن نظام حماية الأجور (WPS) يعمل بشكل جيد معناه، وهناك دليل واضح على أن العاملين يحصلون على رواتبهم في الوقت المحدد وانعدمت الحملات التفتيشية والنزاعات.

مدير الموارد البشرية
مجموعة انشاءات، الإمارات

رواتبهم أو عدم دفعها على الإطلاق، ويبدو أن المبادرة حققت هدفها إلى حد كبير. وقال بعض أصحاب الأعمال أنهم قلصوا عمالهم لضمان دفع الرواتب شهرياً حسب ما تقتضيه الخطة.

ومن فوائد النظام أيضاً توفير قدر أكبر من الشفافية للحكومة حول سوق العمل، بما في ذلك الرواتب الحقيقية التي تدفع كل شهر. بالإضافة إلى ذلك، يوفر النظام أداة مثالية لتطبيق ضريبة الدخل في حال أرادت الدولة تدشينها في المستقبل.

حماية العمال في الدول المصدرة للعمالة

بعد سنوات من عدم تحقيق النجاح في جهود دفع الحكومات الخليجية نحو وضع حد أدنى للرواتب، قررت حكومات عدة دول آسيوية في السنوات الأخيرة فرض حد أدنى للرواتب على الشركات التي ترغب في توظيف مواطنيها. ومن بين تلك الحكومات: الهند والفلبين ونيبال وسريلانكا، بينما لا تزال حكومات أخرى تدرس تطبيق خطوات مماثلة.

ولعدم وجود آلية للتطبيق في منطقة الخليج، تطبق هذه الإجراءات خلال عملية التوظيف حيث تمتنع حكومات الدول المصدرة للعمالة عن إصدار وثائق الخروج الضرورية للموظف حتى تحصل على نسخة من عقد العمل والمصادقة على المتطلبات التي يجب تلبيتها.

ومع التطبيق المتزايد لهذه الإجراءات، يجد بعض أصحاب الأعمال في الخليج عمليات التوظيف من دول آسيوية، وخاصة الفلبين، مسألة أكثر كلفة وبيروقراطية. وبالرغم من أنها تؤثر فقط على الفئات الوظيفية التي تتلقى أدنى الأجور، قد تفرض هذه الإجراءات ضغوطاً على الرواتب لتدفعها نحو الأعلى حيث تسعى الشركات إلى المحافظة على تفاضلية الأجور.

التوظيف على مستوى العالم

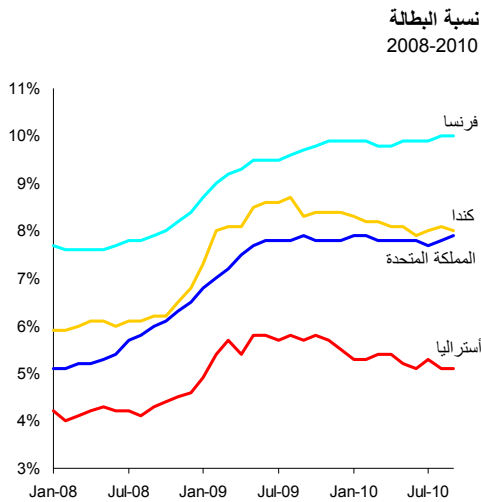
يشكل الوافدون أكثر من نصف العمالة في الخليج، وأكثر من 90 في المائة من حجم العمالة في القطاع الخاص في دول مثل قطر والإمارات، ولهذا فإن المنطقة تتأثر مباشرة باتجاهات سوق العمل العالمية.

”
 أصبح توظيف مرشحين متميزين من الهند أكثر صعوبة... يستطيع هؤلاء حالياً العمل مع علامات تجارية عالمية والقيام بنفس العمل براتب تنافسي جداً في بلدهم الأصلي.“
 رئيس تنفيذي
 مجموعة رائدة متخصصة في تجارة التجزئة، الكويت

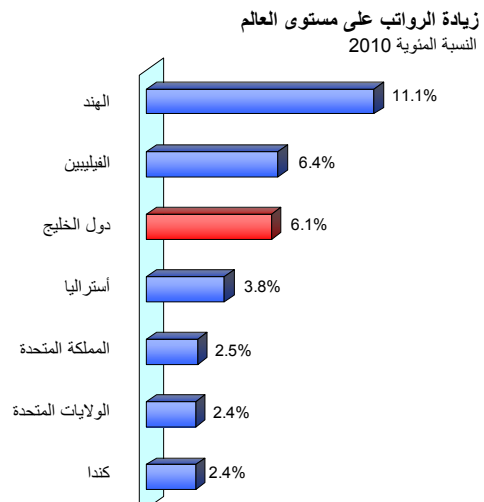
وتتمثل أكبر التطورات في التحدي المستمر بجلب العمالة من الهند، وهي أكبر مورد للعمالة الوافدة في الخليج. وبما أن الهند تتمتع حالياً بنمو اقتصادي سريع وتواجد متزايد للشركات متعددة الجنسيات وفرص توظيف متنامية وزيادات في الرواتب ثنائية الأرقام، أصبح إقناع المهنيين الهنود، وخاصة المتميزون منهم، بالقدوم للعمل في الخليج أمراً في غاية الصعوبة.

ويقول أصحاب الأعمال أن المرشحين الهنود يطلبون رواتب أعلى ويقبلون عروضاً أقل. وفي نفس الوقت، يغادر الكثير من الهنود منطقة الخليج للحصول على فرص أفضل في بلدهم. كما أصبح التوظيف من الفلبين أمراً أكثر صعوبة بالرغم من أنه ليس بنفس درجة الصعوبة في توظيف الكوادر المهنية الهندية.

وبالمقارنة، يجد أصحاب الأعمال توظيف رعايا الدول الغربية أسهل بكثير بسبب نسب البطالة العالية والرواتب الضعيفة في أوروبا وأمريكا الشمالية.



المصدر: إيكونوميست انتاليجانس يونيت



المصدر: أون هويت، هاي جروب، جلف تالنت دوت كوم

ولرأب الفجوة التي تركها المرشحون الهنود، تسعى الشركات للبحث عن مصادر بديلة للمواهب في آسيا وأفريقيا وأمريكا الجنوبية. ولكن في معظم الحالات، يجدون أن المهارات غير كافية أو توقعات الرواتب أعلى من المستويات المعروضة في منطقة الخليج.

نهوض الصين

”
نقوم حالياً بتوظيف الممرضات الصينيات بدلاً من استقدام الممرضات الفلبينيات. أصبح توظيف الممرضين والممرضات من الفلبينيين أكثر صعوبة حيث يزداد الطلب عليهم عالمياً.“

استشاري الموارد البشرية
مجموعة طبية
السعودية

من الملفت للنظر المحاولات المتزايدة لأصحاب الأعمال في الخليج لاستكشاف الكوادر المهنية والمواهب المتوفرة في الصين. وحتى الآن، كان أصعب التحديات متمثلاً بمهارات اللغة الإنجليزية لدى المهنيين الصينيين، مع أن هذه المشكلة بدأت بالزوال إلى حد ما، حيث يتحدث جيل الشباب في الصين اللغة الإنجليزية بشكل أفضل من ذي قبل، ويتعلم أصحاب الأعمال وبشكل متزايد تكيف برامجهم التدريبية للتعامل مع هذه المسألة.

وأصبحت شركات صينية كبرى ذات نشاط متزايد في الخليج بعد فوزها بمشاريع كبرى في قطاع البناء مؤخراً والقيام بمشاريع

مشتركة مع الشركات الرائدة في قطاع النفط والغاز في المنطقة. وتنفذ هذه العقود من قبل عمالة جُلبت من الصين مباشرة، ما قد يُحدث تغييرات في التنوع الديموغرافي للمنطقة خلال السنوات القادمة.

KNOW THE RIGHT MOVE



STRATEGIC CAREER DEVELOPMENT

If you are looking for your next career move or need assistance with recruitment, please email us at info@charterhouse.ae

CHARTERHOUSE

PARTNERSHIP

MIDDLE EAST * EUROPE * AUSTRALIA * ASIA

YOUR PARTNER

IN RECRUITMENT

Banking

Finance

Legal and Compliance

Corporate Strategy

Construction

Hospitality

Human Resources

Information Technology

Insurance

Healthcare

Professional Support

Sales and Marketing

Supply Chain and Logistics

Dubai

Tel: +971-4-372-3500

Fax: +971-4-332-9062

Abu Dhabi

Tel: +971-2-406-9819

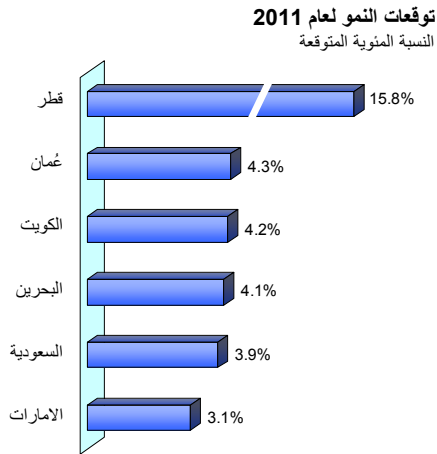
Fax: +971-2-406-9810

www.charterhouse.ae

توقعات 2011

النمو الاقتصادي

على المدى القصير، يتوقع أن تواصل دول الخليج نموها الحالي، حيث تتمتع قطر بأسرع معدلات النمو وخلق الوظائف في المنطقة بفضل تصدير الغاز الطبيعي والاستثمار في مشاريع البنية التحتية.



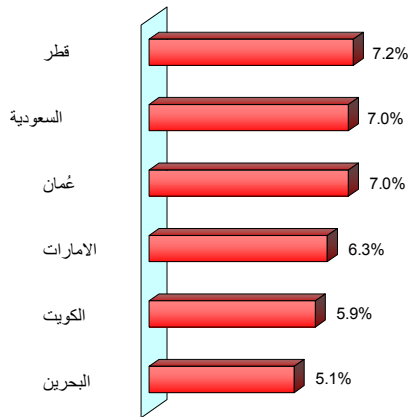
المصدر: إيكونوميست إنترناشيونال يونيت

ومن المحتمل أن تكون الإمارات بين أبطأ الاقتصادات نمواً في المنطقة للسنة الثالثة بالرغم من أن اقتصادها مزدوج السرعة حيث تقود أبوظبي الاستثمارات وخلق الوظائف بينما يستمر مناخ الأعمال في دبي أقل نشاطاً.

وعلى مستوى المنطقة، تشير الدلائل غير المؤكدة إلى ارتفاع معدلات الثقة في عالم الأعمال بشكل بطيء مما قد يُسرّع من وتيرة النشاط الاقتصادي، وبالتالي حركة التوظيف. ولكن الحصول على القروض المصرفية واستلام مدفوعات العملاء لا تزال من التحديات الرئيسية للعديد من الشركات، ويمنعها ذلك من الوصول إلى التعافي على نطاق كامل.

معدل زيادة الرواتب في الخليج 2011

النسبة المئوية المتوقعة



المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم لآراء مدراء الموارد البشرية

ومن المتوقع أن يساهم نجاح قطر مؤخراً في الفوز باستضافة نهائيات كأس العالم لكرة القدم 2022 في دعم الأعمال في قطر بشكل كبير، كذلك في بقية أنحاء المنطقة. وبما أن نهائيات كأس العالم ستقام بعد 11 عاماً، فإن معظم النشاطات ستكون مركزة على المستقبل، وتسعى الشركات هذا العام إلى تهيئة أمورها للحصول على قطعة من كعكة مشاريع نهائيات كأس العالم عندما تصبح خطة العمل جاهزة بشكل متكامل.

ومن النتائج المبكرة لفوز قطر باستضافة نهائيات كأس العالم مشروع الجسر المقترح الذي سيربط بين قطر والبحرين بطول 40 كيلو متراً. وكان هذا المشروع قد أُجّل في السابق ولكنه يعود إلى التداول مرة أخرى بعد تأكيد فوز قطر باستضافة النهائيات.

التوظيف والرواتب

من المحتمل أن تنمو حركة التوظيف بمعدل معتدل حيث يتوقع 61 في المائة من الشركات زيادة كوارها عام 2011، مقارنة بـ 9 في المائة من الشركات التي تنوي الاستغناء عن موظفين. ويتوقع أن تقود السعودية وقطر حركة خلق الوظائف، بينما سيشهد قطاع الرعاية الصحية والتجزئة أسرع نمو بين القطاعات الاقتصادية المختلفة.

وحسب استبيان جلف تالنت دوت كوم لأراء مدراء الموارد البشرية، يتوقع أن ترتفع الرواتب بمعدل 6.6 في المائة عام 2011 من 6.1 في المائة عام 2010 حيث يبدأ الاقتصاد بالتعافي وتواصل الرواتب المرتفعة في آسيا الضغط على مستويات الأجور في الخليج. ومرة أخرى، يتوقع لقطر والسعودية أن تقودا المنطقة في هذا المجال حيث يصل معدل الزيادة في الرواتب إلى 7.2 في المائة و7.0 في المائة، على التوالي.

”
 من المتوقع أن ترتفع الرواتب في مجال
 الانشاءات بفضل الطلب المتوقع في قطر على
 المهندسين المؤهلين لإدارة مشاريع البنية
 التحتية.“

مدير عام
 شركة انشاءات، الإمارات

وفي نفس الوقت، يُتوقع أن تشهد السعودية أكبر معدل للتضخم في الخليج بنسبة 6.3 في المائة بسبب ارتفاع الإيجارات وأسعار المواد الغذائية، مقارنة بالتضخم في قطر بنسبة 2.3 في المائة فقط، وهو أدنى معدل للتضخم في المنطقة. وكنتيجة لذلك، من المحتمل أن يشهد المهنيون في قطر سنة أخرى من تحسن بارز في مستويات المعيشة وكذلك المهنيون المقيمون في الإمارات.

وعلى المدى المتوسط، هناك ثلاثة عناصر يمكن أن تؤثر على سوق العمل في الخليج: سعر النفط الخام، أسعار الغذاء العالمية والتطورات السياسية في المنطقة.

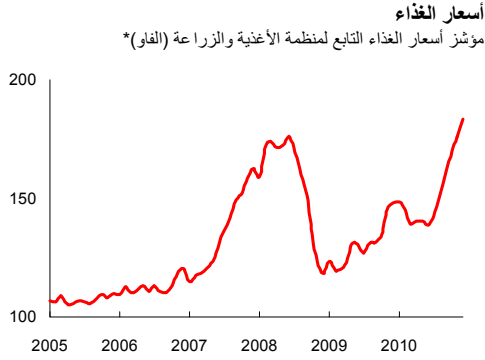
سعر النفط

يعتبر النفط المؤثر الأكبر على اقتصادات الخليج وقد كان سعره مستقراً خلال العامين الماضيين تحت مستوى أعلى سعر له في عام 2008. ولكن سعر النفط ارتفع مؤخراً بسبب ارتفاع الطلب من الاقتصاد الصيني سريع النمو، على وجه الخصوص.

وإذا استمرت هذه النزعة أو تسارعت، فإنها ستدعم الميزانيات والإنفاق الحكومي، ما يعني التغلغل في نواحي الاقتصاد الإقليمي ورفع مستوى نشاطات الأعمال والطلب على الكوادر المهنية والمواهب.

أسعار الغذاء

بعد سلسلة من الظروف الجوية الصعبة في أرجاء متفرقة من العالم، شهدت أسعار المواد الغذائية ارتفاعاً حاداً على المستوى العالمي. وبما أن المنطقة تعتمد بشكل كبير على المواد الغذائية المستوردة، بدأت تكاليف المعيشة بالارتفاع بالنسبة للقاطنين في الخليج، ومن المتوقع أن يستمر ذلك خلال عام 2011.



*حسب سلة الغذاء المؤلفة من الحبوب وبنور الزيوت والألبان واللحوم والسكر.
المصدر: منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)

ومن المحتمل أن تضع نسبة التضخم الناتجة عن ذلك ضغوطات لرفع مستوى الرواتب خاصة بالنسبة للموظفين الذين يتقاضون رواتب متدنية حيث يستهلك الإنفاق على المواد الغذائية القسم الأكبر من الدخل، وهم أكثر من سيتأثر بارتفاع الأسعار.

وستعتمد معظم النتائج على موقف الحكومات الخليجية من مسألة الإعانات، فالسعودية وعُمان، على سبيل المثال، قدمت منذ فترة طويلة إعانات كبيرة، ما أراح السكان من تذبذب الأسعار والتكلفة الحقيقية للمواد الغذائية إلى حد كبير. أما الدول الأخرى مثل الإمارات فإعاناتها أكثر محدودة، أو موجهة نحو مواطنيها على وجه الخصوص وليس لكل السكان.

وتنوي كل الدول تخفيض أعباء الإعانات بالرغم من أن ذلك قد يعاد النظر فيه بسبب الانتفاضات الشعبية التي حدثت في بعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على خلفية ارتفاع أسعار المواد الغذائية.

الاضطرابات السياسية في الشرق الأوسط

هناك احتمالات أن تشهد منطقة الشرق الأوسط تطورات سياسية كبرى عام 2011 مع إمكانية متزايدة لحدوث صراعات واضطرابات، في ضوء التطورات الأخيرة في لبنان وإيران وتونس ومصر. وقد يؤثر أي اضطراب كبير على مناخ الأعمال وسوق العمل في الخليج بطرق متعددة.

فعلى الأمد القصير، من المحتمل أن يستفيد أصحاب الأعمال في الخليج من أية اضطرابات تستمر لفترة من الزمن في الدول المصدرة للعمالة مثل مصر ولبنان حيث تتوجه أعداد أكبر من المهنيين من تلك الدولتين إلى الأمان الذي توفره لهم دول الخليج، مثل الهجرة الجماعية من لبنان إلى الخليج إبان أحداث 2006.

”
في الأونة الأخيرة، أصبحت الأمور أكثر
صعوبة في توظيف الرعايا الغربيين. إنهم
يعتقدون أننا نعيش في منطقة حروب.“

مدير الموارد البشرية
مجموعة هندسية رائدة، البحرين

وفي نفس الوقت، قد تدفع التغطية الإعلامية العالمية للاضطرابات الإقليمية بالمهنيين إلى عدم القدوم للمنطقة حيث يرى البعض المنطقة وكأنها كتلة واحدة متجانسة ويقرر أنها غير آمنة، فلا يبحثون فيما يعتقدون أنه "منطقة صراع" عن فرص وظيفية. وقد تؤثر هذه النظرة على عمليات التوظيف من الدول الغربية كما حدث عام 2003 إبان حرب العراق.

حالياً، معدل البطالة في الدول الخليجية أقل بكثير من معدلات البطالة في الدول العربية غير النفطية. ولكن من المتوقع أن تستحوذ مشكلة البطالة على اهتمام حكومي كبير في ضوء ما حصل في شمال أفريقيا. وقد يعني التوجه المتجدد للتعامل مع مشكلة البطالة ضغوطاً أكبر على القطاع الخاص لتحقيق أهداف أعلى للتوطين، وقد تزداد الضغوط التنظيمية بشكل أكبر في عُمان والبحرين والسعودية التي، حسب إحصاءات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تعاني من أعلى معدلات البطالة بين دول الخليج.

وباختصار، يتوقع أن يواصل سوق العمل تعافيه التدريجين ولكن قد تؤثر فيه تطورات عالمية وإقليمية، وكذلك السياسات الحكومية في كافة أنحاء المنطقة.

Gulf Talent HR Zone

معلومات ونظرة حول سوق التوظيف في الشرق الأوسط

نشر الأبحاث:

- الركود الاقتصادي والتوظيف في الخليج
- الأجور والتضخم وحركة انتقال الموظفين في الخليج
- اتجاهات التوظيف في قطاع البناء
- توظيف أفضل الخريجين في السعودية
- التوظيف الإلكتروني : دليل صانعي القرار
- قوانين العمل الخليجية



ملحق – إحصاءات مفيدة

زيادة الرواتب لكل دولة
النسبة المئوية في الرواتب الأساسية

الدولة	2009	2010	2011 توقعات †
البحرين	%6.7	%4.9	%5.1
الكويت	%4.8	%5.7	%5.9
عُمان	%8.4	%6.4	%7.0
قطر	%6.8	%6.8	%7.2
السعودية	%6.5	%6.7	%7.0
الإمارات	%5.5	%5.2	%6.3

† توقعات
المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

التضخم

الدولة	2009	2010	2011 توقعات †
البحرين	% 2.8	% 2.5	% 3.0
الكويت	% 4.0	% 3.9	% 4.8
عُمان	% 3.5	% 4.0	% 4.5
قطر	% -4.9	% -1.9	% 2.1
السعودية	% 5.1	% 5.4	% 6.3
الإمارات	% -6.1	% 1.6	% 2.1

† توقعات
المصدر: ايكونوميست انتاليجانس يونيت

النمو الاقتصادي
النسبة المئوية للتغير الحقيقي في الناتج المحلي الإجمالي

الدولة	2009	2010	2011 توقعات †
البحرين	% 3.1	% 4.1	% 4.1
الكويت	% -4.6	% 3.4	% 4.2
عُمان	% 3.0	% 4.1	% 4.3
قطر	% 9.5	% 14.0	% 15.8
السعودية	% 0.6	% 3.8	% 3.9
الإمارات	% -2.7	% 2.1	% 3.1

† توقعات
المصدر: ايكونوميست انتاليجانس يونيت

السكان

الدولة	الإجمالي (مليون)	الدولة	الإجمالي (مليون)
البحرين	1.1	قطر	1.7
الكويت	3.5	السعودية	25.5
عُمان	3.0	الإمارات	5.5

المصدر: ايكونوميست انتاليجانس يونيت

أسلوب الدراسة

اعتمد البحث على دراسة جلف تالنت دوت كوم التي شملت استبياناً لآراء 32000 مهنياً من 3000 شركة ومؤسسة كبرى في المنطقة ولقاءات مع 1400 من مدراء الموارد البشرية واللقاءات مع الإدارات العليا لشركات محلية وعالمية مختارة، إضافة إلى مصادر اقتصادية كئيّة ومواد صحافية وإعلامية متعددة.

واعتمدت البيانات الكميّة للرواتب الموجودة في التقرير على معلومات قدمها الموظفون من خلال استبيان إلكتروني على شبكة الإنترنت باللغة الإنجليزية، وتمت دراسة الإجابات على أسئلة الاستبيان وتحليلها إحصائياً للوصول إلى النتائج المذكوره أعلاه. وتراوحت أعمار المشاركين في الاستبيان بين 22 و60 عاماً ممن يتقاضون دخلاً سنوياً بين 12000 و200000 دولار أمريكي. وتم قياس الزيادة في الرواتب للموظفين الموجودين على رأس أعمالهم، واستثناء من غيروا وظائفهم خلال الفترة. أجري الاستبيان في الفترة من ديسمبر 2010 ويناير 2011.

ويمكن إرسال تعليقاتكم واستفساراتكم حول هذا التقرير إلى العنوان التالي:

research@gulftalent.com

حول جلف تالنت دوت كوم

جلف تالنت دوت كوم هو الموقع الرائد على شبكة الإنترنت للتوظيف الإلكتروني في الشرق الأوسط ويغطي جميع القطاعات وفئات الوظائف، ويستخدم الموقع أكثر من 2 مليون مهني للبحث عن فرص وظيفية، وهو القناة الإلكترونية الرئيسية للتوظيف لـ 4000 شركة ومؤسسة في 9 دول. وتقع مكاتب الشركة الرئيسية في دبي وتغطي أسواق المملكة العربية السعودية ودولة الكويت ودولة قطر ومملكة البحرين وسلطنة عمان وجمهورية مصر العربية والجمهورية اللبنانية ودولة الإمارات العربية المتحدة.

للاتصال وللحصول على معلومات إضافية:

- أبحاث أسواق العمل في الشرق الأوسط: www.gulftalent.com/HRZone
- الفرص الوظيفية في الشرق الأوسط: www.gulftalent.com
- خدمات التوظيف لأصحاب الأعمال والإعلانات: هاتف: +971 4 367 2084
أو عبر الموقع الإلكتروني: www.gulftalent.com

المسؤولية وحقوق الطبع

يقتصر استخدام هذه الوثيقة على الأغراض المعلوماتية فقط. ولا تتحمل جلف تالنت دوت كوم ولا تدعي ضمان صحة أو تمام المعلومات التي تحتويها الوثيقة ولا مسؤولية استخدامها بأي حال من الأحوال، ويتحمل مستخدميها حصرياً مسؤولية استعماله للمعلومات الواردة فيها.

© جلف تالنت دوت كوم 2011. جميع الحقوق محفوظة.