



التوطين في القطاع الخاص: الواقع والمأمول

إعداد

سحر محمد الفقير

خبير اقتصادي

إشراف

ندى الهاشمي

مدير إدارة الدراسات والسياسات الاقتصادية

فهرس المحتويات
الصفحة

- 1..... مقدمة
- 4..... أهمية التوطين في القطاع الخاص
- 5..... أهداف للتوطين في القطاع الخاص
- 5..... إيجابيات التوطين
- 6..... تطبيق سياسة توطين سوق العمل والتوظيف
- 6..... جهود الحكومة في رفع معدلات التوطين في القطاع الخاص
- 10..... أحكام توظيف الكوادر الوطنية في القطاع الخاص
- 11..... برنامج التوطين ومعايير أولوية البحث عن عمل
- 12..... أهمية القطاع الخاص في توفير الوظائف
- 16..... التحديات التي تواجه سياسة التوطين
- 17..... التوصيات



مقدمة

تهدف رؤية الإمارات 2021 إلى بناء اقتصاد معرفي تنافسي مبني على الابتكار وأن تكون العاصمة الاقتصادية والسياحية والتجارية لأكثر من 2 مليار نسمة، لذا تواصل حكومة دولة الإمارات جهودها في الانتقال إلى اقتصاد قائم على المعرفة، عبر تشجيع الابتكار والبحث العلمي والتطوير، وتشجيع القطاعات ذات القيمة المضافة العالية بما يطور من بيئة الأعمال ويعزز من جاذبية الدولة للاستثمارات. وتهدف الأجندة الوطنية إلى أن تكون الدولة من أفضل دول العالم في مجال ريادة الأعمال، حيث تواصل دورها في إطلاق إمكانات المواطنين ليقودوا عجلة التطوير الاقتصادي من خلال تشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص، وغرس ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات والمدارس، لتخريج أجيالٍ تتمتع بروح الريادة والإبداع والمسؤولية والطموح.

وحيث أن الحكومة تهدف إلى توفير الحياة الكريمة للمجتمع كافة وللمواطنين خاصة وليس فقط تحقيق مراكز متقدمة في التقارير الدولية، لذا تهدف الأجندة الوطنية إلى أن تكون الإمارات من أفضل الدول في نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي، إضافة إلى رفع نسبة التوطين في القطاع الخاص خلال السنوات القادمة.

ورغم الجهود المبذولة من قبل الدولة في رفع معدل التوطين في القطاع الخاص، إلا أن أعداد المواطنين العاملين في القطاع الخاص ما زالت تحت المستوى المرغوب مقارنة بحجم الوظائف التي يوفرها القطاع الخاص في مختلف القطاعات الاقتصادية، مما يستوجب مضاعفة الجهود الوطنية ووضع خطة تنموية شاملة لرأس المال البشري المواطن تعمل على تطوير واستدامة القوى العاملة المواطنة بما يحقق التوازن والأمن الاجتماعي من جهة ويعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية الوطنية للدولة من جهة أخرى.

أولاً: أهمية التوطين في القطاع الخاص

يعتبر التوطين في القطاع الخاص مطلباً وطنياً وضرورة ملحة لمشاركة المواطنين في دفع عجلة التنمية الاقتصادية. ولقد عملت دولة الإمارات من خلال استراتيجياتها ومبادراتها في التوطين على تحقيق هدف استراتيجي قائم على ضرورة تمكين مواطني الدولة الشباب بالمعارف والمهارات والخبرات التي توصلهم إلى مراكز قيادية مستقبلاً، وتوفير وظائف مستدامة لهم تزيد من تنافسيتهم اللازمة لقيادة الاقتصاد المعرفي المنشود بقدرة وكفاءة عاليتين. وذلك من مواصلة الشراكة والتعاون بين وزارة الموارد البشرية والتوطين والجهات الحكومية الاتحادية والمحلية من جانب، ومؤسسات القطاع الخاص من جانب آخر، بوصفها شريكاً أساسياً لتحقيق الأهداف التنموية المستدامة، وخياراً استراتيجياً يجسد مبدأ المسؤولية المشتركة في تعزيز مسيرة النمو والتنمية. ويعد توطين الوظائف من أهم مؤشرات الأداء الرئيسية لتحقيق رؤية الإمارات 2021، وإطلاق إمكانات المواطنين، لكي يقودوا عجلة التطوير الاقتصادي من خلال تشجيع المشاريع، وغرس ثقافة ريادة الأعمال، وتخرج أجيال تتمتع بروح الإبداع والمسؤولية والطموح، انسجاماً مع رؤية الدولة في تعزيز بيئة الأعمال عبر تشجيع الابتكار والبحث والتطوير، والانتقال إلى اقتصاد تنافسي يقوم على المعرفة.

وتهدف الأجندة الوطنية إلى مضاعفة عدد المواطنين العاملين في القطاع الخاص إلى 10 أضعاف بحلول عام 2021. ولغرض سد الفجوة الهيكلية التي يتميز بها سوق العمل الإماراتي من حيث غلبة القوى العاملة الوافدة على المحلية، وتمركز أغلب المواطنين في القطاع الحكومي، بينما العمالة الوافدة في القطاع الخاص، أطلقت الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات مبادرة التوطين، لزيادة انخراط المواطنين الإماراتيين في سوق العمل، وبشكل خاص في القطاع الخاص، وأولت أهمية كبرى لخلق فرص وظيفية لهم، وتوفير ما يلزم من برامج الإرشاد والتوجيه المهني، والتدريب والتطوير، وتشجيع المواطنين للالتحاق بالعمل. ومع ذلك ما زالت نسبة التوطين في القطاع الخاص دون المستوى المرغوب، حيث بلغت هذه النسبة 3.8% في عام 2018، مما

يستدعي إيجاد حلول جذرية وسريعة في سبيل تفعيل دور المواطن في القطاع الخاص، وتقليص الفجوة بين التعليم وسوق العمل، وإيجاد جهة رقابية تتابع استجابة كافة المؤسسات والشركات الخاصة لمبادرة التوطين.

إن ارتفاع تنافسية الدولة تعني نمو القطاع الخاص، وأنه كلما زاد عدد الوافدين في القطاع الخاص فإن هناك زيادة في الأموال التي تهدر خارج أرض الدولة، والتي من المفترض استغلالها في توسيع رقعة اقتصاد الدولة، وهذا يستوجب حلول مبتكرة لرفع كفاءة عملية التوطين والحد من الاعتماد على العمالة الوافدة.

- أهداف للتوطين في القطاع الخاص

- تعزيز مشاركة الموارد البشرية الوطنية في الوظائف المعتمدة ضمن قطاعات مستهدفة في القطاع الخاص.
- ضمان استمرارية الموارد البشرية الوطنية في العمل، بما يحقق تطلعاتها المهنية والعملية.
- تأهيل الموارد البشرية الوطنية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل في القطاعات الاستراتيجية ذات الأولوية، بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية، وتوفير منصة إلكترونية ذكية سلسلة وميسرة للاستقطاب، مبنية على أفضل الممارسات العالمية.

- إيجابيات التوطين

- تحقيق الحياة الكريمة للمواطنين وتحسين مستوى معيشتهم.
- تحقيق الأمن الأسري والاجتماعي للمواطنين.
- تعزيز الأمن والاستقرار في الدولة.
- تحقيق التكامل والتوازن في المجتمع وتعزيز فعالية وكفاءة المجتمع والاستمرار الآمن.
- رفع كفاءة وإنتاجية رأس المال البشري الوطني.
- تدوير رواتب المواطنين في اقتصاد الدولة وأسواقها، حيث أن تدوير السيولة والودائع في السوق النقدي المحلي يشجع الانتماء المحلي، وبالتالي الإنفاق المحلي الخاص الاستهلاكي والاستثماري ويحرك عجلة النمو الاقتصادي.

ثانياً: تطبيق سياسة توظيف سوق العمل والتوظيف

تشجع حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة كل من القطاعين العام والخاص على تعزيز سياسات توظيف الوظائف في كافة الجوانب، وذلك من خلال تأسيس إدارة خاصة للتوظيف، وزيادة حصة نسبة المواطنين في قطاعات العمل المختلفة، فضلاً عن توفير مزايا وحوافز للمنشآت التي تعمل على زيادة توظيف الموارد البشرية الوطنية، وتأهيلها وتدريبها وتمكينها، مما يعمل على رفع نسبة المواطنين العاملين في القطاعات المختلفة.

ووفقاً للقانون الاتحادي المعدل رقم (8) لسنة 1980، أو ما يعرف بقانون العمل الإماراتي، الذي ينظم كافة نواحي علاقات العمل بين أصحاب العمل والموظفين، تنص المادة رقم 11 من القانون بأن ينشأ في وزارة الموارد البشرية والتوظيف قسم لاستخدام المواطنين، وإيجاد فرص العمل المناسبة لهم، ومساعدة أصحاب الأعمال على تلبية احتياجاتهم من العمال المواطنين. كما تنص المادة 14 من ذات القانون بعدم جواز قيام وزارة الموارد البشرية والتوظيف بالموافقة على استخدام غير المواطنين إلا بعد التأكد من واقع سجلاتهم من أنه لا يوجد بين المواطنين المقيدون في قسم الاستخدام عمال متعطلون قادرين على أداء العمل المطلوب .

جهود الحكومة في رفع معدلات التوظيف في القطاع الخاص

- أقرت دولة الإمارات العربية المتحدة إجراءات داعمة لرفع مستوى مشاركة الكوادر الوطنية في سوق العمل، كإصدار القرارات الملزمة للمؤسسات العاملة في قطاعات محددة، كالقطاع المصرفي بتوظيف الكوادر الوطنية بمعدلات سنوية 4%، وقطاع التأمين بنسبة 5% سنوياً، وتحفيز الشركات والمؤسسات الخاصة على المشاركة في عملية التوظيف، من خلال تحمّل الدولة جزءاً من المكافآت الشهرية التي يحصل عليها المواطنون العاملون في تلك المؤسسات، بالإضافة إلى تحمّل تكاليف التدريب المقدمة للموظف المواطن .

- تفرض القرارات الوزارية 41، و42، و43 لعام 2005 على أصحاب العمل في القطاع الخاص نظام النسب المحددة للتوطين في قطاعات معينة، بحيث يجب على كل شركة تستخدم أكثر من 100 موظفاً تعيين حد أدنى مشترك من مواطني الدولة في شركتها .
- حدد مجلس الوزراء بموجب القرارين الوزاريين رقم 26 و1187 لعام 2010 نظام التصنيف الذي بموجبه يتم مكافأة وتحفيز الشركات التي تلتزم باشتراطات التوطين. وفي هذا الإطار، ومن باب التشجيع لا يلزم أصحاب العمل الذين يلتزمون بنسب التوطين بضرورة توفير ضمان مالي لموظفيهم كما هو سائد في القطاع الخاص الذي يلزم أصحاب العمل بإيداع ضمان مالي مقابل كل موظف. وعليه، تُلزم الشركات المصنفة بفئة منخفضة بضمانات مالية إجبارية، يعتمد مبلغها على فئة الموظف .
- أعلنت دولة الإمارات عام 2013 عاماً للتوطين، حيث تم إطلاق مجموعة من المبادرات والسياسات للتعامل مع التوطين كأولوية وطنية على جميع المستويات. ومن أهم المبادرات مبادرة "أبشر"، والتي تهدف إلى تحقيق الاستقرار الأسري والاجتماعي للمواطنين، ودعم السياسات والإجراءات الحكومية المتبعة في التوطين، وتنويع مجالات العمل أمام المواطنين، وتحفيزهم للعمل في القطاع الخاص. وتشرف وزارة شؤون الرئاسة على مبادرة "أبشر"، وتقوم بتنفيذها وزارة الموارد البشرية والتوطين لتعزيز مشاركة الكوادر الوطنية في سوق العمل، وتأمين مستقبل وظيفي آمن لهم. وتتضمن هذا المبادرة إلى عدد من المبادرات السابقة التي أطلقتها الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية في دولة الإمارات لتعزيز التوطين، مثل البرنامج الوطني للتوظيف في القطاع الخاص - وزارة الموارد البشرية والتوطين، وبرنامج الإمارات لتطوير الكوادر الوطنية، و دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، و دائرة الموارد البشرية لحكومة الشارقة. وتُعنى هذه الجهات بتطوير مهارات الكوادر الإماراتية، وإعدادهم لسوق العمل. كما تعمل كمؤسسات للتوظيف عبر إتاحة الفرصة لكل من أصحاب العمل والموظفين للالتقاء والتواصل بشأن الفرص الوظيفية المتاحة.
- وفي عام 2016، قررت وزارة الموارد البشرية والتوطين، زيادة عدد الوظائف المقصورة على مواطني الدولة في القطاع الخاص. ومن الأمثلة على ذلك القرار وزاري رقم 710 لعام 2016 في شأن توطين مهنة مدخلي البيانات للشركات التي تستخدم أكثر من 1000 موظف، حيث ألزمت الوزارة هذه الشركات بالتسجيل لدى نظام تسهيل التابع لوزارة العمل

من أجل إجراء معاملاتهم إلكترونياً، وتعيين مواطنون إماراتيون فقط للقيام بهذا العمل. بدأ العمل بهذا القرار منذ عام 2017. كما ألزمت الوزارة أصحاب الشركات الخاصة التي تعمل في مجال البناء والإنشاءات ممن تستخدم 500 كادراً أو أكثر بضرورة تعيين موظف إماراتي واحد على الأقل بمنصب- ضابط صحة وسلامة مهنية -وذلك بدءاً من 2017.

• وبدءاً من 2016، قامت حكومة دبي بتوفير منح دراسية في المجال الصحي لـ 130 مواطناً كل عام، وتم إطلاق برنامج إرشادي في المدارس، والجامعات يوضح للطلبة المقبلين على الجامعات مزايا العمل في مجال الطب. وذلك بهدف تشجيع المواطنين على دراسة العلوم الصحية والطب لمعالجة مشكلة تدني نسبة المواطنين العاملين في هذا القطاع المتنامي.

• بدأ المصرف المركزي في عام 2017 بالتطبيق الفعلي لقرار مجلس الوزراء لعام 2015، باعتماد استراتيجية التوطين في قطاع المصارف وشركات التأمين ونظام النقاط الذي حل بديلاً عن نظام النسب، كمرحلة أولى دون تطبيق الغرامات، وتم تطبيقه بشكل كامل في عام 2018، حيث أن استراتيجية التوطين أصبحت تعتمد بشكل كبير على الأرباح التشغيلية للبنوك، أي كلما ارتفعت أرباح البنك ارتفع عدد النقاط المستهدفة. ويتيح نظام التوطين في القطاع المصرفي للبنوك خيارات عدة تستطيع من خلالها تحقيق النقاط المستهدفة، إذ يمكن تحقيق نقاط أكثر عن طريق توظيف المواطنين في درجات وظيفية أعلى، حيث تزيد النقاط المحققة كلما ارتفعت الدرجة الوظيفية. وحسب النظام، يحقق البنك نقطة واحدة للموظف الإماراتي في الدرجة غير الإدارية، وثلاث نقاط في الإدارة الوسطى، وخمس نقاط للإدارة العليا. وتتضاعف هذه النقاط في حالة تعيين مواطن من أصحاب الهمم، إضافة إلى الحصول على نقطتين في حال تعيين مواطن إماراتي في وظيفة حيوية مثل الاستثمار وإدارة المخاطر وغيرها، كما يمكن تحقيق نقاط مقابل الاستثمار في تدريب وتأهيل المواطنين، وكذلك من خلال التزام الإدارة العليا للبنك تجاه تحقيق استراتيجية التوطين. وفي عام 2018، فقد تجاوز القطاع المصرفي النقاط المستهدفة البالغة 26.806 بشكل كلي، أي أن معظم البنوك تمكنت من تحقيق النقاط المستهدفة وتجاوز بعضها النقاط المستهدفة بفارق ملحوظ. وفي أبريل 2019، فقد تم تحديد النقاط المستهدفة التي يتعين على البنوك العاملة في الدولة تحقيقها بنهاية العام، وهي 29.736 نقطة، علماً أن البنوك

تمكنت من تحقيق 28.05 نقطة في نهاية يونيو 2019، مما يعني أن على بعض البنوك أن تزيد وتيرة توظيف المواطنين وتدريبهم، حتى يتم تحقيق النقاط المستهدفة بنهاية السنة.

- وفي يناير 2018، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين بالتعاون مع "المسرعات الحكومية" مبادرة "قطاعات التوطين المستهدفة"، والتي تهدف إلى تسريع عملية التوطين في عدد من القطاعات ذات الأولوية خلال فترة زمنية محددة. وتم الإعلان عن إنطلاق المرحلة الأولى من المبادرة في شهر يناير 2018 واستمرت حتى شهر مايو 2018 . وكان الهدف هو توظيف 4000 مواطن ضمن أربعة قطاعات رئيسية: النقل والطيران والعقارات والتكنولوجيا والاتصالات والخدمات. ومن خلال مقارنة النتائج التي تم تحقيقها في عام 2017، فقد حققت المرحلة الأولى في عام 2018 معدل نمو بلغ % 109 في توظيف المواطنين. بدأت المرحلة الثانية للمبادرة في أغسطس 2018 وحتى ديسمبر 2018 بهدف توظيف 3500 مواطن إماراتي ضمن القطاعات التالية: السياحة والمالية. وفي يوليو 2019، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين مسرعات جديدة للتوطين النوعي تستهدف توفير ألف فرصة وظيفية في قطاع الكهرباء و ألف فرصة وظيفية في قطاع الطاقة خلال مائة يوم للمواطنين والمواطنات وذلك بالشراكة مع وزارة الطاقة والصناعة. إن استهداف قطاعي الكهرباء والطاقة جاء نظرا لأهمية هذين القطاعين اللذين يعتبران من القطاعات الاقتصادية الاستراتيجية والحيوية التي تتميز بقدرتها على استحداث الوظائف المتنوعة التي تلبي تطلعات الباحثين عن العمل من حيث الحوافز والامتيازات والاستقرار الوظيفي. وتستمر المراحل الأخرى لهذه المبادرة حتى عام 2021 وستستهدف القطاعات الأخرى في الدولة ذات الأولوية للتوطين.

- في مايو 2018، تم إطلاق مبادرة (توطين 360)، وهي إحدى أهم مبادرات وزارة الموارد البشرية والتوطين، بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم والجامعات والقطاع الخاص، والرامية إلى توعية الطلبة المواطنين، في المرحلة الجامعية ومرحلة الثانوية العامة، حول أهمية العمل في القطاع الخاص، وإرشادهم مهنيًا، من خلال إبراز المزايا التي يوفرها هذا القطاع، وفي شهر يوليو 2018، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين، تطبيق البرنامج الوطني للتدريب الميداني والعمل الصيفي «وجهني»، الذي يقع ضمن مبادرة (توطين 360)، حيث يقدم التطبيق منصة توفر خدمات متميزة للمؤسسات التعليمية والطلبة ومنشآت القطاع الخاص في مجال إدارة عمليات التدريب المهني

والصيفي، فضلاً عن إمكانية استفادتهم من فرص التدريب والوظائف الصيفية التي يوفرها البرنامج والتقدم إليها بشكل مباشر، من خلال التطبيق الذكي «وجهني».

- تنفيذ حزمة من المبادرات النوعية لدعم المرأة الإماراتية، منها مبادرة «العمل عن بعد» التي تستهدف خلق مزيد من فرص الوظيفية للنساء المواطنات، بنظام جديد لا يتطلب منهن ضرورة الانتقال يومياً لمكان العمل، وهو الأمر الذي من شأنه تحقيق التوازن بين عمل المواطنات وحياتهن الأسرية، وهو ما يحفزهن على الالتحاق بالوظائف المتوافرة في القطاع الخاص. ويقوم نظام (العمل عن بعد) على أساس الشراكة بين وزارة الموارد البشرية والتوطين والقطاع الخاص، من خلال إبرام الاتفاقات بين الجانبين، تقوم بموجبها الوزارة بتوفير مقار للعمل عن بعد مجهزة بالكامل، فضلاً عن تنظيم أيام مفتوحة لتوظيف المواطنات وفقاً للنظام المذكور الذي يتيح للمواطنات القاطنات في الأماكن البعيدة عن المدن العمل في المراكز المشار إليها، الأمر الذي يجنبهن عناء الذهاب والإياب من وإلى الشركات التي يعملن لديها، لاسيما الكبرى منها التي تتخذ من المدن مقار لها.

أحكام توظيف الكوادر الوطنية في القطاع الخاص

تشجع دولة الإمارات مواطنيها على العمل في القطاع الخاص، وذلك لدمجهم في سوق العمل والخبرات المختلفة، وتحقيق أهداف التوطين، كما تضع بعض الشروط لتوظيفهم في القطاع الخاص، منها :

- إخطار دائرة العمل خطياً خلال 15 يوماً من تاريخ توظيف المواطن
- منذ 1999 ، حصول المواطن على نفس مزايا الضمان الاجتماعي، ومعاشات التقاعد التي يحصل عليها أمثالهم في القطاع الحكومي .
- على جميع المنشآت التي لديها أكثر من 100 موظف، وفقاً لما هو مسجل بقاعدة بيانات وزارة العمل، تعيين المواطنين كمسؤولي علاقات عامة، ليكونوا حلقة وصل بين الشركة ووزارة الموارد البشرية والتوطين
- على القطاع المصرفي بالدولة توظيف نسبة 4 ٪ من المواطنين سنوياً.
- على الشركات العاملة في قطاع التأمين بالدولة توظيف نسبة 5 ٪ من المواطنين سنوياً.
- توظيف المواطنين بمعدل 2 ٪ سنوياً لدى الشركات التجارية التي لديها 50 موظفاً أو أكثر

- يعتبر إنهاء خدمة المواطن العامل في القطاع الخاص غير مشروع، ما لم ينتهك العامل قانون العمل الإماراتي. وفي حال إنهاء خدمة أي مواطن، يجب على صاحب العمل إخطار وزارة العمل بذلك قبل 30 يوماً على الأقل.
- وضع القرار الوزاري رقم (544) لسنة 2011 تصنيفاً جديداً للشركات والمنشآت بناءً على عدد المواطنين العاملين لديهم، ويقدم التصنيف الجديد العديد من الحوافز والتسهيلات للشركات التي تحقق أهداف التوطين، ومن هذه المزايا خفض رسوم بطاقة العمل .

- برنامج التوطين ومعايير أولوية البحث عن عمل

وضعت وزارة التوطين والموارد البشرية معايير لإعطاء الباحث عن عمل الأولوية، بالاستفادة من خدمات التوطين، وتشمل:

- ألا يعمل الباحث عن عمل لدى أي من القطاعين الحكومي والخاص.
- ألا يزاول عملاً تجارياً أو مهنيًا لحسابه الخاص.
- ألا يكون متقاعداً عن عمل (باستثناء أصحاب الهمم).
- أن يكون قادراً على الالتحاق بالعمل خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ طلبه للعمل من الجهات المعنية (باستثناء أصحاب الهمم).
- ألا يرفض أكثر من ثلاث فرص عمل مناسبة في القطاع الخاص (باستثناء أصحاب الهمم).
- ألا يرفض أكثر من عقد عمل مناسب.
- ألا يرفض الباحث عن عمل الالتحاق بأكثر من ثلاثة برامج تدريبية أو تأهيلية تعرض عليه من الجهات المعنية بالتوطين.
- ألا يتغيب عن حضور مقابلاته لتوظيفه.
- أن يلتزم بتنفيذ طلبه على الأقل كل ثلاثة أشهر (باستثناء أصحاب الهمم).

وبناءً على المعايير المشار إليها، يتم تصنيف الباحثين عن العمل المسجلين في قاعدة بيانات الوزارة إلى الباحثين النشيطين والباحثين غير النشيطين (وهم الذين لا يقومون بتنفيذ طلباتهم الوظيفية

لأكثر من 90 يوماً). كما قامت الوزارة بتصميم نظام إلكتروني لتصنيف الباحثين عن العمل النشيطين ضمن ثلاث أولويات، بحيث يحصل المدرجون في الأولوية الأولى والثانية على خدمات التوظيف، التي تشمل التوظيف والتدريب والتأهيل، بينما يحصل المدرجين ضمن الأولوية الثالثة على خدمات الإرشاد المهني.

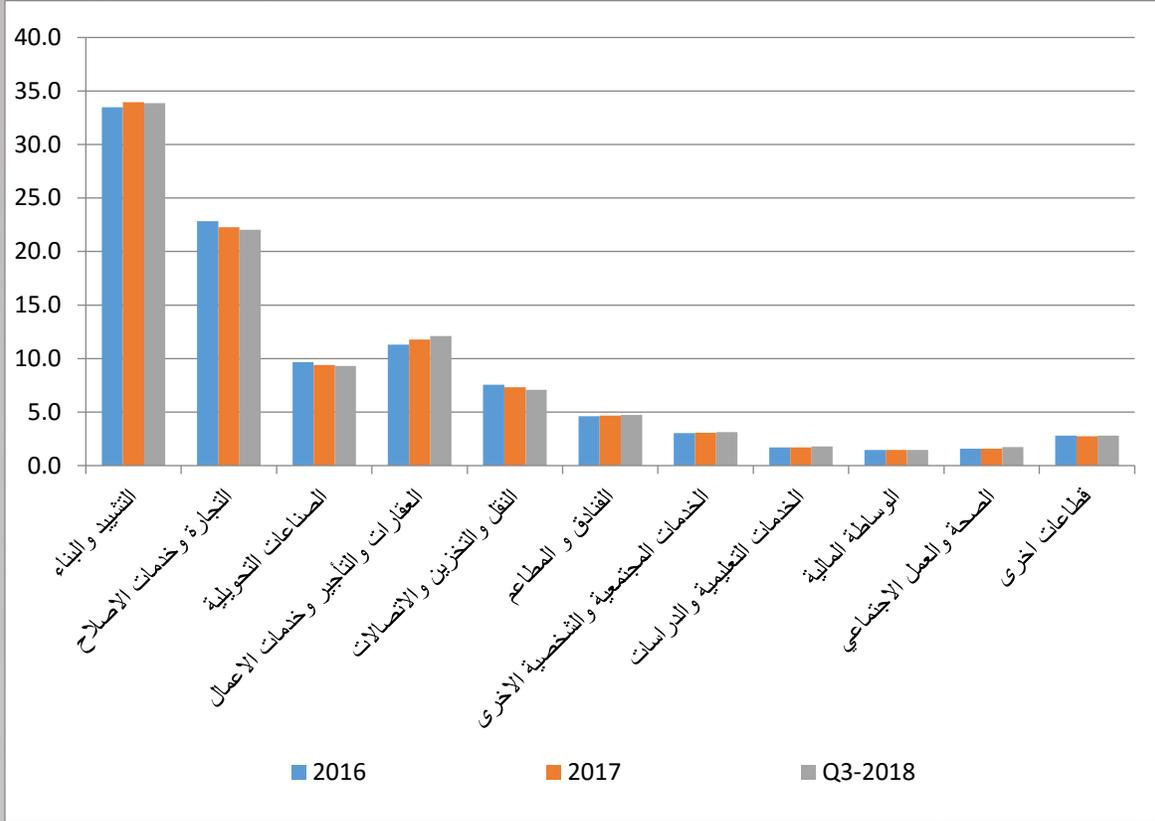
ثالثاً: أهمية القطاع الخاص في توفير الوظائف

يستحوذ القطاع الخاص على نسبة كبيرة من القوى العاملة في الدولة، حيث ارتفع عدد العاملين المسجلين في القطاع الخاص لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين بنسبة 3.3% خلال عام 2017 ليلعب 5.04 مليون عامل، أي ما نسبته 69.4% من إجمالي عدد المشتغلين الكلي والبالغ 7.2 مليون. ووفق آخر بيانات للربع الثالث 2018، فقد انخفض عدد العاملين في القطاع الخاص بمقدار 13 ألف عامل (0.3%) ليلعب 5.03 مليون عامل.

وبلغ معدل التوطين في القطاع الخاص لعام 2018 ما نسبته 3.8% من إجمالي العاملين المسجلين في القطاع الخاص، مما يعني وبشكل تقديري بأن عدد العاملين المواطنين بلغ حوالي 19 ألف عامل مواطن تقريباً. وقد يطرح هذا الرقم لعدد المواطنين في القطاع الخاص تساؤلات عديدة خصوصاً وأن هناك أضعاف هذا الرقم من الوظائف التي تصلح للتوطين بمؤهلات من الثانوية إلى الشهادة الجامعية، فما هي المعضلات التي تقف أمام توطين هذه الوظائف في ظل وجود أعداد كبيرة من الباحثين عن عمل من أبناء الدولة.

ووفق آخر بيانات للربع الثالث 2018، فقد استحوذ قطاع التشييد والبناء على نصيب الأسد من إجمالي المشتغلين المسجلين في القطاع الخاص وبنسبة 33.9%، تلاه قطاع التجارة وخدمات الإصلاح بنسبة 22.0%، تلاه قطاع العقارات والتأجير وخدمات العمال بنسبة 12.1%.

الشكل (1): توزيع العاملين المسجلين في القطاع الخاص لدى وزارة الموارد البشرية و التوظيف على حسب القطاع الاقتصادي (%)

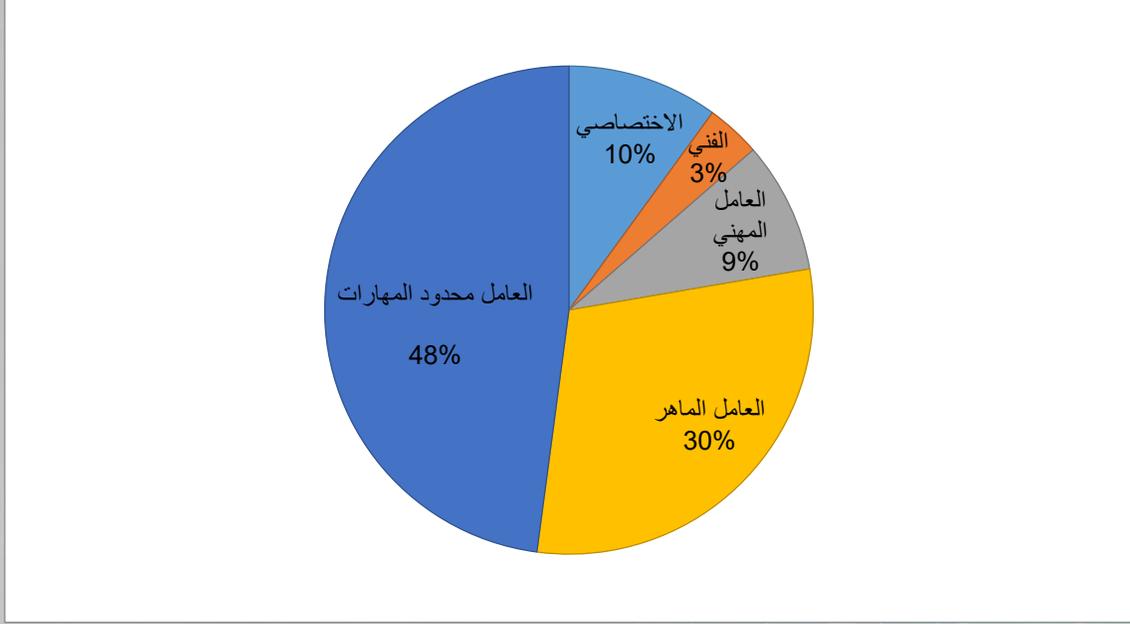


المصدر: وزارة الموارد البشرية ووزارة الاقتصاد

شكلت العمالة في المستويات المهارية الأربعة العليا 52% من إجمالي العمالة في القطاع الخاص للربع الثالث 2018، كان من أهمها العمالة الماهرة بنسبة 30%، بينما بلغت نسبة العمالة محدودة المهارة 48% من إجمالي العاملين في القطاع الخاص. كما استحوذ العاملين الذكور على ما يقارب 90% من إجمالي عدد العاملين المسجلين في القطاع الخاص. وعلى الرغم من تدني نسبة الإناث العاملات في القطاع الخاص (10%)، إلا أن وزارة الموارد البشرية والتوظيف أعلنت أن نسبة المواطنين العاملات في مؤسسات وشركات القطاع الخاص المسجلة لدى الوزارة، تبلغ نحو 57.3% من إجمالي الكوادر الوطنية العاملة في هذا القطاع وأن نحو 33% من مجموع المواطنين العاملات في القطاع الخاص يعملن في مهن المستويات المهارية العليا.

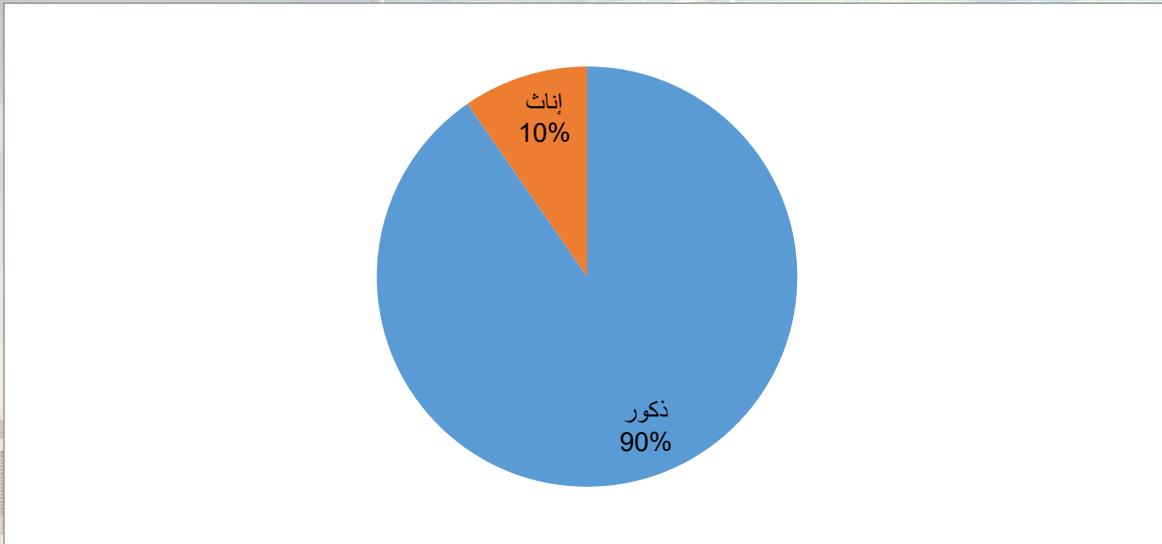
و استحوذت فئات الشباب على النسبة الأكبر من العمالة، حيث بلغ عدد العاملين في الفئة العمرية (34-30) عاماً ما نسبته 23.4% من إجمالي عدد العاملين في القطاع الخاص، تلتها الفئة العمرية (29-25) عاماً بنسبة 19.5%، تلتها الفئة العمرية (35-39) عاماً بنسبة 18.3%.

توزيع العاملين المسجلين في القطاع الخاص حسب المستوى المهاري، الربع الثالث 2018



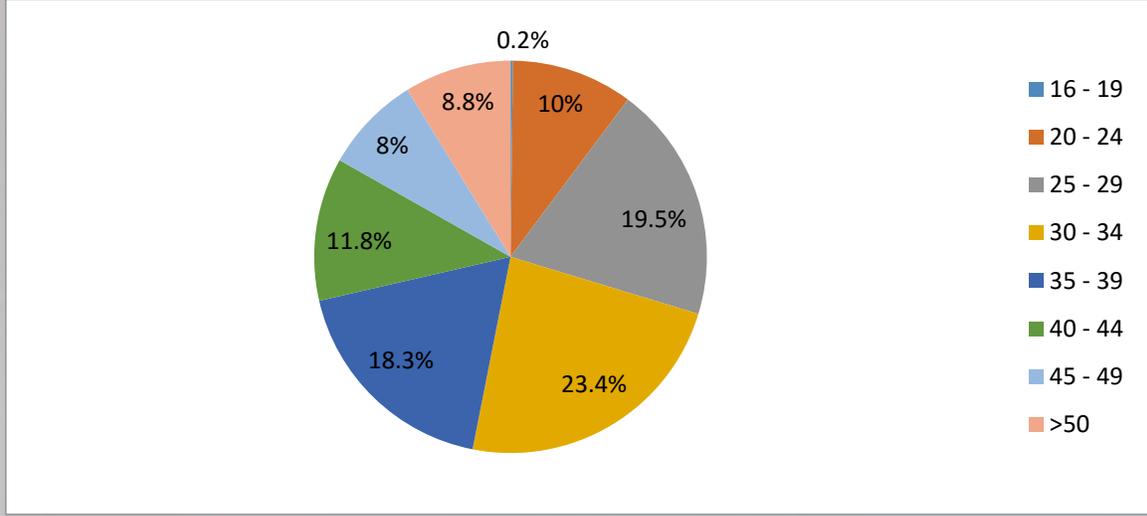
المصدر: وزارة الموارد البشرية ووزارة الاقتصاد

توزيع العاملين المسجلين في القطاع الخاص حسب الجنس، الربع الثالث 2018



المصدر: وزارة الموارد البشرية ووزارة الاقتصاد

توزيع العاملين المسجلين في القطاع الخاص حسب الفئة العمرية، الربع الثالث 2018



المصدر: وزارة الموارد البشرية ووزارة الاقتصاد

توزيع المنشآت المسجلين لدى وزارة الموارد البشرية و التوطين على حسب القطاع الاقتصادي للربع الثالث 2018

القطاع الاقتصادي	عدد المنشآت (بالآف)
التشييد والبناء	65
التجارة وخدمات الاصلاح	129
الصناعات التحويلية	30
العقارات والتأجير وخدمات الاعمال	31
النقل والتخزين والاتصالات	24
الفنادق و المطاعم	20
الخدمات المجتمعية والشخصية الاخرى	25
الخدمات التعليمية والدراسات	2
الوساطة المالية	2
الصحة والعمل الاجتماعي	3
قطاعات اخرى	6
المجموع	338

المصدر: وزارة الموارد البشرية ووزارة الاقتصاد

رابعاً: التحديات التي تواجه سياسة التوطين

وجود فجوة بين العرض والطلب على القوى العاملة المحلية نتيجة:

- عزوف المواطنين عن العمل في بعض المهن لعدة أسباب، منها: الصورة النمطية الخاطئة المرسومة في أذهان المواطنين حول بعض المهن وقلة الوعي بمستقبلها، ضعف المردود المادي لبعض المهن، وطول ساعات العمل.
- عزوف المواطنين عن دراسة بعض التخصصات العلمية والهندسية والطبية وتوجههم نحو التخصصات التقليدية مثل إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية والتسويق وخلافها.
- عدم ملاءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل .
- غياب نظام تخطيط الموارد البشرية والقراءات المستقبلية للأعداد والمهارات المطلوبة في كافة القطاعات.
- عدم توافر تقارير إحصائية دقيقة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين باحتياجات القطاع الخاص من الخريجين المواطنين لخمس أو عشر سنوات قادمة.
- نقص في عدد المواطنين المؤهلين للعمل في بعض المناصب، مما يتطلب سياسة واضحة لتطوير المواطنين وضمان بقائهم واستمرارهم في وظائف القطاع الخاص .
- رغبة الشركات في تنفيذ مشروعات تنموية طموحة يدفعها للاستعانة بخبرات أجنبية، إضافة إلى المنافسة الشديدة في سوق العمل والتي فرضت نهج جذب المهارات دون النظر للتوطين، فضلاً عن التحول الرقمي المذهل والذي لم يواكبه الإعداد الكافي لشغل وظائف نوعية.
- الجهل بمزايا العمل بالقطاع الخاص والدخول إلى سوق العمل دون بوصلة واضحة توجه الخريجين، أيضاً المزايا المالية في القطاع الحكومي والتي تعد أكثر بكثير من الخاص ما يؤثر على قرار المواطن في التوجه للقطاع الخاص.
- اشتراط جهات العمل في القطاع الخاص توفر الخبرة حتى توظف المواطن. حيث تطالب الخريجين بسنوات خبرة تصل أحياناً إلى 10 سنوات ليدخل الخريج في حلقة مفرغة، فالحصول على الخبرة لا يكون إلا بالوظيفة والوظيفة تطلب سنوات خبرة.
- عدم فعالية معارض التوظيف في تحقيق أهداف التوطين.

خامساً: التوصيات

- وضع خطة تشغيلية وتنموية شاملة للقوى العاملة الوطنية ووفق الاحتياجات الاستراتيجية للدولة، يتم من خلالها عمل مسح وتصنيف كامل وشامل للاحتياجات الحالية والمستقبلية.
- الرقابة والتأكد من تفعيل للمادة 14 من قانون تنظيم علاقات العمل، التي تنص على «أنه لا يجوز لدائرة العمل الموافقة على استخدام غير المواطنين إلا بعد التأكد من واقع سجلاتهم من أنه لا يوجد بين المواطنين المقيدين في قسم الاستخدام عمال متعطلون قادرين على أداء العمل المطلوب»، ومن ثم لا بد أن تعلن الجهة التي تحتاج إلى موظفين عن شواغرها، حتى يتمكن المواطنون الباحثون عن عمل الاطلاع عليها لاختيار ما يناسبهم منها، وفي حال عدم توافر مواطن مؤهل راغب في هذه الوظائف، فإنه يحق للمؤسسة توظيف غير المواطن.
- الاستثمار المستمر في التعليم للوصول إلى أرفع المستويات، وفرض توظيف الخريجين الجدد بشرط زيادة موازنات التدريب، وتخصيص أدوار وظيفية مناسبة لمهارات وخبرات المواطنين، ووضع برامج دوام تساعد المواطن على تحقيق توازن بين حياته الشخصية والمهنية، وتوفير الميزانيات المالية الكافية لتعيين المواطنين ليصبحوا كوادراً مؤهلاً للسوق، وتقليل فجوة الامتيازات المالية بين العمل في القطاع الخاص والقطاع الحكومي.
- توثيق العلاقة التي تربط وزارتي التربية والتعليم والموارد البشرية والتوطين في جانب مخرجات التعليم في الدولة واحتياجات سوق العمل، ووجود تخطيط مستقبلي للموارد البشرية يوضع بناء على دراسة عميقة لضمان احتضان مخرجات التعليم بصورة كاملة، والنظر إلى ما يفتقر إليه السوق من وظائف وتخصصات، وأن يبرمج التعليم بحسب التوجهات المستقبلية للدولة.
- توفير الإحصائيات الدقيقة والدورية حول الخريجين واحتياجات سوق العمل وأعداد المواطنين التي يحتاجها خلال عشر سنوات، مما سيؤدي بلا شك إلى وضوح الصورة أمام المواطنين الباحثين عن عمل بشكل خاص والمؤسسات التعليمية وسوق العمل بشكل عام.
- تأهيل حديثي التخرج، وإكسابهم الخبرات العملية التي تؤهلهم لدخول سوق العمل، وفتح معاهد تخصصية للوظائف المهنية داخل الدولة بمواصفات عالمية.
- تطوير وتحسين تطبيقات خطط التوطين، وتوزيع نسب التوطين على حسب المجموعات الوظيفية أو الوظائف، وتفعيل خطط التوطين والإحلال. وأن تتم عملية الإحلال الوظيفي

تدريجياً للموظفين الأجانب، واستبدالهم بمواطنين يتم تدريبهم وتأهيلهم للوظيفة الشاغرة، وبذلك نرفع نسبة التوطين في مختلف الجهات. ويتم ذلك بالاستفادة من الموظفين ذوي الخبرة، ونقل خبراتهم من أجل تأهيل الموظفين في الوظائف المحورية، ويتم ذلك عبر آلية تتضمن تحديد التخصصات المستهدفة والموظفين المراد تدريبهم، وتبادل الموظفين المراد الاستفادة من خبراتهم أو تدريبهم، وذلك من خلال التنسيق المستمر بين الجهات الحكومية والخاصة.

- تحسين تنافسية القوى العاملة الإماراتية لتكون ركيزة أساسية للتنمية من خلال إعداد وتأهيل الكوادر الوطنية بمهارات المستقبل واحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية لمواكبة مسيرة التنمية والتطور وتوسيع نطاق الخيارات المتاحة، لشغل الوظائف المحورية في الدولة.
- توعية المواطن بمزايا العمل بالقطاع الخاص، وأن لا يتخوف المواطن من تدني الرواتب في بداية عمله، حيث أن القطاع الخاص يمكنه من اكتساب الخبرات والمهارات الإضافية والارتقاء بالسلم الوظيفي، مما سيزيد من الرواتب، وفي كثير من الأحيان توازي رواتب القطاع الخاص الرواتب في القطاع الحكومي، وتتجاوزها أحياناً.
- حصر احتياجات القطاع الخاص من العمالة الوافدة في السنوات الخمس الماضية، وتصنيف الوظائف التي شغلها بحسب مسمياتها الوظيفية ومتوسط مستحقاتها الشهرية، ومن ثم حصر مخرجات التعليم الوطنية خلال السنوات نفسها وتحديد الوظائف التي شغلها أو التخصصات التي توجهوا لها، مما يفيد في عملية التنبؤ المستقبلي باحتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم المطلوبة.
- جذب المواطنين للعمل في مجالات مختلفة دون التركيز على تخصصات معينة، وذلك من خلال صقل قدراتهم ومهاراتهم لتلبي متطلبات سوق العمل في السنوات المقبلة، ولفت إلى أهمية التركيز على مجالات السياحة والوظائف البسيطة مثل المبيعات والعمل في ورش الصيانة وصالات المبيعات، بالإضافة إلى تأسيس كوادر مؤهلة للسياحة العلاجية التي قطعت الدولة فيها شوطاً كبيراً.
- فرض العقوبات على الشركات التي تتلاعب في رفع عدد موظفيها بمساعدة شركات خارجية، إذ تدفع الحكومة نسبة من راتب المواطن لجهة النقاعد نيابة عن الشركة التي

وظفت المواطن في القطاع الخاص، وهذا بحد ذاته تحفيز للشركة لكي توظف المزيد من أبناء البلد، ومشهداً على ضرورة عقاب الشركات في حال إعراضها عن التوطين، وتدشين جهة رقابية لمحاسبة الشركات المتقاعسة عن تنفيذ المبادرة بتأسيس جهة تتحمل مسؤولية ذلك.

- دراسة العوامل التي أدت لاستمرار بعض المواطنين الذين نجحوا وبرزوا في شركات القطاع الخاص وتُشكل عوامل جذب لغيرهم، والعوامل التي تسببت في ترك البعض الآخر للعمل وتحتاج إلى إجراءات تصحيحية.
- حوكمة معارض التوظيف و محاسبة المسؤولين عن حجم الوظائف التي شغلها المواطن بعد انتهاء المعرض.

توصيات المجلس الوطني الاتحادي بخصوص ملف التوطين

- ضرورة إصدار قانون اتحادي خاص ينظم عمل المواطنين في سوق العمل بما يحقق أهداف وخطط برامج التوطين.
- مرور جميع تصاريح العمل الجديدة الخاصة بالجهات الاتحادية والمحلية الحكومية وشبه الحكومية والقطاع الخاص على وزارة الموارد البشرية والتوطين لإثبات عدم وجود مواطنين باحثين عن عمل وقادرين على أداء الوظيفة المطلوبة.
- تخصيص صندوق مالي ضد التعطل للمواطنين العاملين في القطاع الخاص وقت الأزمات الاقتصادية.
- صرف مساعدات اجتماعية للباحثين عن عمل والمسجلين في قاعدة بيانات وزارة الموارد البشرية والتوطين.
- معالجة فوارق الأجور من خلال سد الفجوة بين القطاعين الحكومي والخاص.
- توطين وظيفة مدير الموارد البشرية في القطاعات الاقتصادية المختلفة بالدولة.
- توطين وظائف تساهم في توطين القطاع الخاص من قيادات الصف الأول أو الثاني أو الثالث في سوق العمل.
- توحيد الحد الأقصى للمعاش التقاعدي للمواطنين في سوق العمل أسوة بالقطاع الحكومي.
- تعديل عقود العمل بما يتناسب مع سياسة توطين سوق العمل بالدولة.

- وضع إجراءات واضحة بشأن إنهاء الخدمة للمواطنين في القطاع الخاص.
- وضع نظام لمتابعة وتقييم معارض التوظيف في الدولة.
- إعداد برامج للتدريب المهني أثناء الدراسة بما يحقق ملاءمة مخرجات التعليم مع سوق العمل.

المراجع:

www.mohre.gov.ae

www.vision2021.ae

www.fcsa.gov.ae

www.etihad.ae

www.albayan.ae