



United Arab Emirates

معالجة البطالة وتعزيز مشاركة الموارد البشرية الوطنية في سوق العمل

وزارة العمل

مايو 2011



United Arab Emirates

محاوَر العرض

التحديات ▶

جذور المشكلة ▶

المعالجات ▶

عوامل النجاح ▶

دور الموارد البشرية ▶



United Arab Emirates

أولاً: التحديات

البطالة:

- تشير بيانات وزارة الإقتصاد (مسح القوى العاملة 2009) بأن نسبة البطالة في أوساط المواطنين تقدر بـ 14% أي ما يقارب 35 ألف مواطن متعطل على مستوى الدولة ، وترتفع معدلات البطالة إلى أكثر من 25% في أوساط الشباب
- بلغ عدد المواطنين الباحثين عن عمل والمسجلين لدى هيئة "تنمية" (باستثناء إمارة أبو ظبي) 8 الآف مواطن

تدني المشاركة في القطاع الخاص : تشير بيانات وزارة الإقتصاد (مسح القوى العاملة 2009) بأن نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص من مجموع المواطنين العاملين لا تتعدى 7%

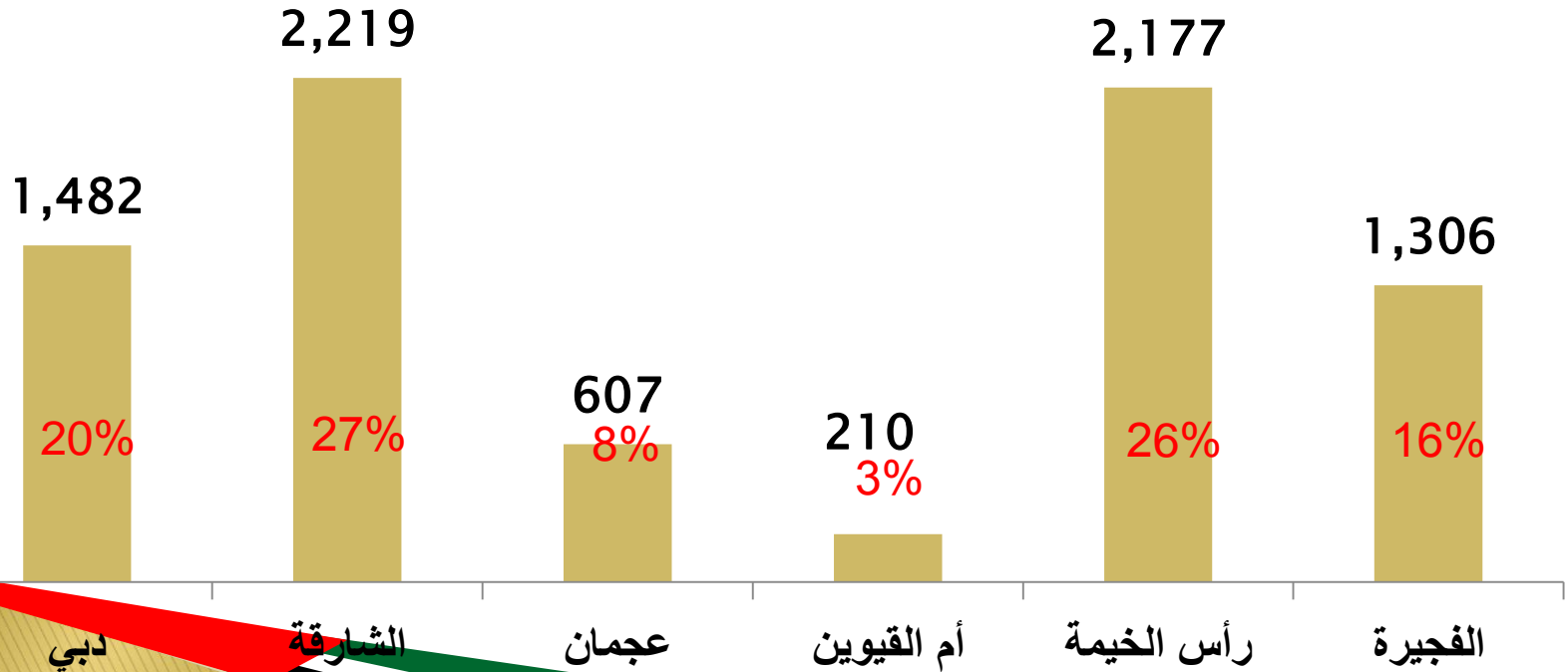
ارتفاع أعداد المواطنين الشباب القادمين إلى سوق العمل : تدل التقديرات أن حوالي 200 ألف مواطن سيبلغون سن العمل في العشر سنوات المقبلة منهم ما لا يقل عن 100 ألف سيدخلون في سوق العمل



United Arab Emirates

أولاً: التحديات - البطالة

- عدد المتعطلين المسجلين في هيئة تنمية (باستثناء إمارة أبوظبي) 8 آلاف مواطن.
- نسبة الإناث منهم 83 %
 - نسبة الدبلوم والجامعي 46 %، الثانوية 44 %، دون الثانوية 10 %





United Arab Emirates

ثانياً: الأسباب

الفجوة بين
مخرجات التعليم
وسوق العمل

عوائق الانتقال بين
القطاع العام
والقطاع الخاص

الطلب المتزايد
على المهارات
المتدنية

الفجوة بين القطاع
العام والقطاع
الخاص

سياسة توظيف
العمالة الوافدة

- مخرجات
التعليم
- متطلبات
سوق العمل
- تنمية
المهارات

- ضعف
الحوافز
- عدم شمولية
الحماية
الإجتماعية
(التأمين ضد
التعطل

- قدرة
تنافسية
محدودة
ومتناقصة
- التكلفة
الإجتماعية.
(50 مليار
درهم سنوياً)

- شروط
الإلتحاق
- ظروف
العمل
- مستوى
الأجور

- سياسة
الإستقدام
المفتوح
والإغراق
- الأبواب
المتعددة.



United Arab Emirates

الفجوة بين القطاع العام والخاص

| القطاع الخاص | القطاع العام | مسح القوى العاملة (2009) |
|--|--|------------------------------------|
| من 8.5 ألف إلى 17.5 ألف | الحكومة الاتحادية : 21.5 ألف الحكومة المحلية : 26.9 ألف | الأجور (معدل الأجر الشهري للجامعي) |
| 8 | 6 | ساعات العمل اليومي |
| 30 | 45 - 30 | أيام الإجازة السنوية |
| 10 | 14 | أيام العطل الرسمية |
| 15 يوم | سنة كاملة | أيام الإجازة المرضية المدفوعة |
| 1 | 2 | أيام الراحة الأسبوعية |
| ثقافة قائمة على جودة الأداء | لا يوجد ما يحفز على الأداء العالي | الأداء |
| <ul style="list-style-type: none">العمل مع جنسيات مختلفةالاستبعاد من الشبكات الاجتماعية المحلية | <ul style="list-style-type: none">العمل مع إماراتيينتكوين شبكة معارف محلية قوية | البيئة الاجتماعية |

الطلب المتزايد على المهارات المتدنية: توزيع 3.8 مليون عامل وافد حسب المهارات

1.9 مليون عامل وافد في المستوى المهاري 5 (غير ماهر) % 50

1.1 مليون عامل وافد في المستوى المهاري 4 (محدود المهارة) - % 29

418 ألف عامل وافد في المستوى المهاري 3 (ماهر) - % 11

76 ألف عامل وافد في المستوى المهاري 2 (فني ومهني) - % 2

266 ألف عامل وافد في المستوى المهاري 1 (اختصاصي) - % 7

10 - 20 ألف مواطن إماراتي يدخلون سوق العمل سنوياً

2010
722 ألف
وافد جديد

2009
877 ألف
وافد جديد

103 ألف
عامل
ماهر/ فني
اختصاصي

106 ألف
عامل ماهر/
فني /
اختصاصي

158 ألف
عامل
ماهر/ فني
اختصاصي

2008
1.48 مليون
جديد وافد



United Arab Emirates

ثالثا: المعالجات

التدخل الآجل (بعيد المدى)

التدخل العاجل (قصير المدى)



United Arab Emirates

ثالثاً: المعالجات - التدخل العاجل

➤ **برامج سوق العمل النشطة** : تنفيذ برامج على مستوى الدولة تستهدف تشغيل 5,000

باحث عن عمل سنوياً من خلال:

- دعم مباشر للمواطن العامل لمدة محددة.
- حوافز مالية لصاحب العمل (% من الراتب) لمدة محددة.
- دعم تدريب المواطن العامل.

➤ **إنشاء صندوق خليفة لتمكين التوطين** : بهدف تعزيز الطلب على العمالة المواطنة

وتنفيذ برامج سوق العمل النشطة.

➤ **نظام تصنيف المنشآت**: خفض رسوم العمالة الوافدة للمنشآت التي تلتزم نسب التوطين.

15% من العمالة الماهرة في المنشآت المصنفة في الفئة الأولى و10% من العمالة الماهرة في المنشآت المصنفة في الفئة الثانية



United Arab Emirates

ثالثاً: المعالجات - التدخل الآجل

حزمة من السياسات تشمل ظوابط توظيف العمالة الوافدة وتمكين المواطن:

1. إعادة توجيه بوصلة سياسة إستقدام العمالة الوافدة (مشروع سياسة جديدة) بحيث يكون التوطين محورها على أن تركز على ما يأتي :
 - تعزيز مشاركة المواطنين في القطاع الخاص
 - تعزيز استقطاب الكفاءات واصحاب الخبرات بما يدعم الإنتقال لإقتصاد المعرفة
 - ترشيد استقدام العمالة وتقليل الإعتماد على العمالة من الخارج وبخاصة العمالة غير الماهرة، وتعزيز مرونة تنقل العمالة داخل سوق العمل
 - توحيد سوق العمل من خلال حصر إصدار تصاريح العمل في جهة واحدة



United Arab Emirates

ثالثاً: المعالجات - التدخل الآجل (تابع)

حزمة من السياسات تشمل ظوابط توظيف العمالة الوافدة وتمكين المواطن:

|| مشروع سياسة جديدة تستهدف تحفيز المواطنين على المشاركة في القطاع الخاص من خلال سياسة حماية إجتماعية متكاملة وتطوير القطاع العام:

- مشروع قانون التأمين ضد التعطل عن العمل
- مراجعة قانون التأمينات الاجتماعية بما يعزز مرونة تنقل العمالة الوطنية بين القطاعين العام والخاص
- إصلاح شروط الالتحاق والعمل بالخدمة المدنية بما يُعزز إقبال المواطنين على العمل بالقطاع الخاص



United Arab Emirates

رابعاً : عوامل النجاح

➤ التركيز على المعالجات الشاملة للمشكلة تعالج مختلف الجذور من خلال إعتقاد منظومة متكاملة من البرامج والسياسات تتضمن معالجات آنية مدروسة وأيضاً إطلاق سياسات إصلاحية طويلة المدى

➤ تطوير شراكة حقيقية بين الجهات الإتحادية والمحلية على قاعدة المسؤولية التضامنية وشراكة مع القطاع الخاص وإعتقاد آلية لترسيخ ذلك



United Arab Emirates

خامساً: دور الموارد البشرية

آفاق العمل المشترك بين الوزارة والمواد البشرية

- ما هو دور الموارد البشرية؟
- ما هو دور وزارة العمل؟



United Arab Emirates

شكراً لإصغائكم وحسن إستماعكم