



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%

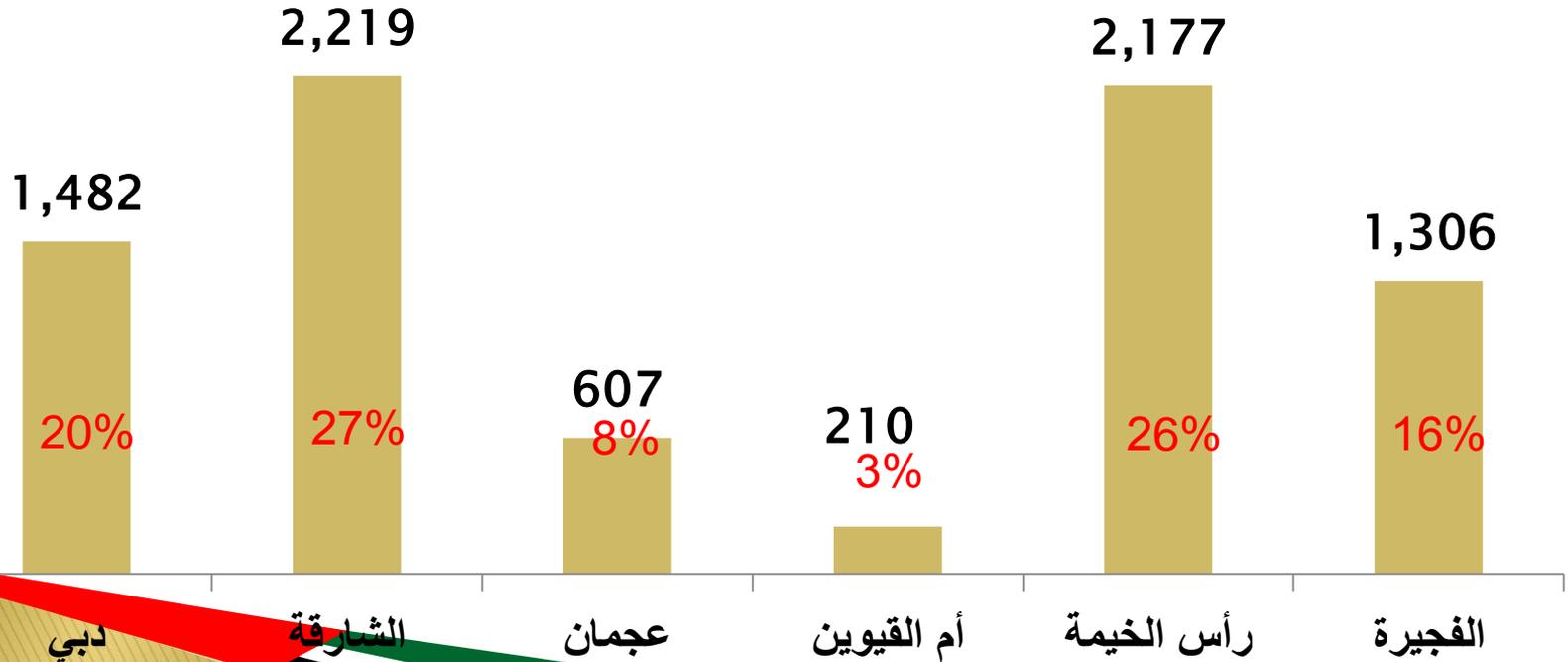
**ارتفاع أعداد المواطنين الشباب القادمين إلى سوق العمل :** تدل التقديرات أن حوالي 200 ألف مواطن سيبلغون سن العمل في العشر سنوات المقبلة منهم ما لا يقل عن 100 ألف سيدخلون في سوق العمل



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"><li>العمل مع جنسيات مختلفة</li><li>الاستبعاد من الشبكات الاجتماعية المحلية</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>العمل مع إماراتيين</li><li>تكوين شبكة معارف محلية قوية</li></ul>	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

103 ألف  
عامل  
ماهر/ فني  
اختصاصي

2009  
877 ألف  
وافد جديد

106 ألف  
عامل ماهر/  
فني /  
اختصاصي

2008  
1.48 مليون  
جديد وافد

158 ألف  
عامل ماهر/  
فني  
اختصاصي



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