

حركة الرواتب والبدلات في الخليج

2008

التطورات الرئيسية في حركة الرواتب والتوظيف

في دولة الامارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية ودولة الكويت

ودولة قطر ومملكة البحرين وسلطنة عمان



حركة الرواتب والبدلات في الخليج 2008

موجز عن التقرير

مع دخول الولايات المتحدة الأمريكية والدول الأوروبية في فترة من كساد اقتصادي ومحاولات الدول الأخرى تفادي الأزمة المالية التي تجتاح العالم، لايزال الشرق الأوسط من بين عدد محدود من الدول التي تحتفظ بإمكاناتها متميزة في الاقتصاد العالمي. وتواصل المنطقة المتمتع بحركة نمو قوية بفضل أسعار النفط المرتفعة. وأدى ذلك إلى نقص في الكفاءات في جميع القطاعات وإلى سنة أخرى من الزيادات القياسية في الرواتب.

معدل الزيادة في الرواتب بدول الخليج		
النسبة المئوية للزيادة في الرواتب الأساسية خلال فترة الـ 12 شهراً المنتهية في أغسطس		
الدولة	2007	2008
الإمارات	10.7	13.6
قطر	10.6	12.7
عمان	11.0	12.1
البحرين	8.1	10.5
الكويت	7.9	10.1
السعودية	7.7	9.8
الخليج	9.0	11.4

المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم

وبحسب دراسة جلف تالنت دوت كوم التي شملت استقصاءاً لأراء 29 ألف مهني، ارتفعت الرواتب في القطاع الخاص في كافة مناطق الخليج بمعدل 11.4% خلال فترة الـ 12 شهراً المنتهية في أغسطس 2008، مايمثل زيادة كبيرة مقارنة بالعام الماضي.

وسجلت دولة الإمارات العربية المتحدة أكبر معدل لزيادات الرواتب في المنطقة بنسبة 13.6%، بينما شهدت المملكة العربية السعودية أدنى معدل للزيادة بنسبة 9.8% مع أن تلك الزيادة تعتبر عالية مقارنة بالسنوات السابقة.

وشهدت أسواق منطقة الخليج السنة زيادات في الرواتب كما حدث في السنة الماضية. ولكن معظم هذه الزيادات كانت أدنى من معدلات التضخم المتوقعة لعام 2008، مما يقلل حجم المداخل الصافية القابلة للانفاق. وتعتبر البحرين الاستثناء البارز حيث أن معدل الزيادة في الرواتب والبالغ 10.5% أعلى هامشياً من معدل التضخم المتوقع هذا العام في المملكة والذي يقدر بـ 9.0%.

وفي كافة أنحاء المنطقة، شهد قطاع البناء أكبر زيادة في معدلات الرواتب، وتبعه القطاع المصرفي. كان الطلب على المهندسين والمهنيين في القطاع المالي الأعلى بين كل الفئات الوظيفية، وحصلوا على أعلى معدلات الزيادة في الرواتب.

وجاءت الزيادات في الرواتب نتيجة للنمو السريع والتنافس الشديد للحصول على أفضل الكفاءات، هذا بالإضافة إلى الارتفاع الحاد في تكاليف المعيشة وخاصة آجار الوحدات السكنية. وكما يحصل في بقاع العالم الأخرى، ارتفعت أسعار المواد الغذائية هذا العام مما أدى إلى وصول التضخم إلى معدلات قياسية في معظم دول الخليج. ومن العناصر الأخرى

التي ساهمت في ارتفاع الرواتب الزيادات التي منحتها الحكومات الخليجية لموظفيها، بالإضافة إلى ارتفاع الرواتب في الهند التي تمثل المصدر الرئيسي للعمالة الأجنبية الماهرة في الخليج.

ولتجبر المنافسة الشديدة في المنطقة للحصول على أفضل الكفاءات أرباب الأعمال على تعديل الرواتب فحسب، بل تجبرهم أيضاً على تعديل ممارساتهم في عالم الأعمال. وفي توجه جديد وبارز، شهد العام 2008 تحول عدد كبير من الشركات التي كان موظفوها يعملون ستة أيام في الأسبوع – ومنها العديد من شركات البناء وتلك العاملة في قطاعات مبيعات التجزئة – إلى العمل خمسة أيام أسبوعياً وذلك في محاولة لتحسين معدلات الاحتفاظ بموظفيها وتفاذي انتقالهم إلى شركات أخرى.

وتبدو التوقعات لما سيشهده العام 2009 متباينة. فمن ناحية، لا يزال الاقتصاد الهندي قوياً والمنافسة للحصول على الكفاءات المحلية، ويتوقع للتضخم في كافة أنحاء المنطقة أن يتواصل مما يؤثر سلباً على المداخل التي يمكن انفاقها ويؤدي إلى استمرار ارتفاع الرواتب.

ومن ناحية أخرى، ومع ارتفاع معدلات البطالة في الاقتصادات المتقدمة، يتوقع لمنطقة الشرق الأوسط أن تجذب المهنيين المتميزين في الدول الغربية وبطريقة لم يسبق لها مثيل منذ بدايات العقد الحالي ما يخفف الضغط على قطاعات محددة. وبالإضافة إلى ذلك، هناك مؤشرات إلى أن الانخفاض في قيمة العملات المرتبطة بالدولار الأمريكي المستمر منذ خمس سنوات قد بدأ في التوقف مما يخفف الحاجة نسبياً لزيادة الرواتب.

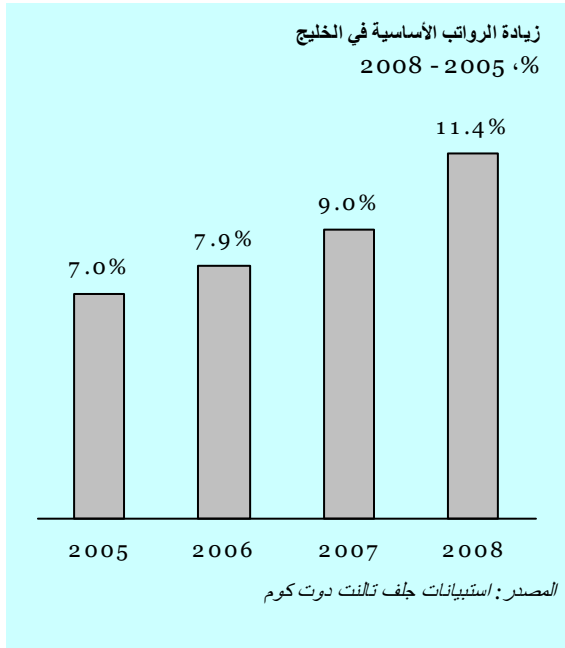
جلف تالنت دوت كوم

أكتوبر 2008

المحتويات

4.....	زيادات الرواتب
4.....	في كل قطاع
5.....	في كل فئة وظيفية
5.....	في كل دولة
6.....	الأسباب الرئيسية لزيادة الرواتب
6.....	التضخم
8.....	النمو في الهند
9.....	زيادة رواتب القطاع العام
10.....	تحرير سوق العمل
11.....	الدولار الأمريكي الضعيف
12.....	التحولات البنوية في عملية التوظيف
12.....	التخلص من أسبوع العمل لسنة أيام
13.....	الفروقات في الرواتب في المؤسسة الواحدة
13.....	التغيرات الديموغرافية في العمالة
14.....	التوقعات المستقبلية
14.....	الدولار الأمريكي
15.....	الكساد الاقتصادي العالمي
16.....	العوامل التنظيمية الاقليمية
17.....	الامارات العربية المتحدة
19.....	المملكة العربية السعودية
21.....	دولة الكويت
22.....	دولة قطر
23.....	مملكة البحرين
24.....	سلطنة عمان
25.....	ملحق: احصاءات مفيدة
27.....	أسلوب الدراسة
28.....	حول جلف تالنت دوت كوم

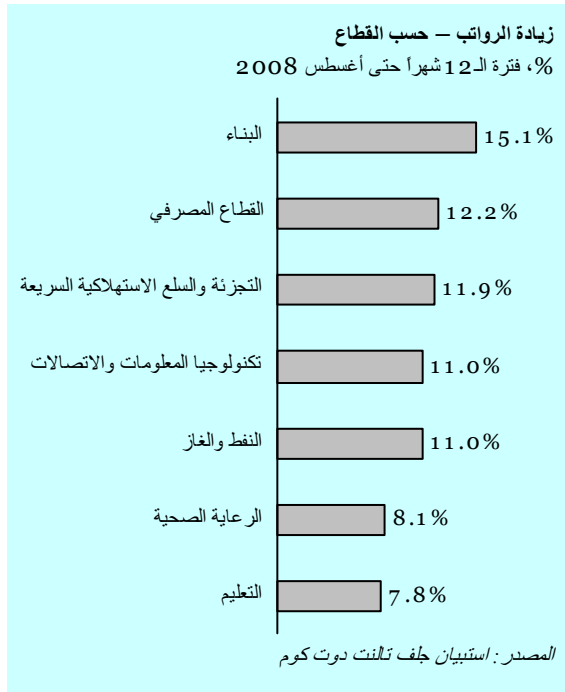
زيادات الرواتب



حسب دراسة جلف تالنت دوت كوم التي شملت 29 ألف مهني في دول مجلس التعاون الخليجي، ترتفع مستويات الرواتب والبدلات بشكل متسارع. فخلال فترة الـ 12 شهراً المنتهية في أغسطس 2008، ارتفعت الرواتب الأساسية في الخليج بمعدل 11.4% مقارنة بـ 9.0% لنفس الفترة من العام الماضي.

ويتناسب الارتفاع في الرواتب مع تعليقات مدراء الموارد البشرية، وقال معظمهم إن التحديات لازالت مستمرة في مجال توظيف الكوادر والمحافظة عليها. ومن الواضح أيضاً أنه بعد التردد الأولي في الاعتراف بحجم التنافس المستمر بين الشركات لتوظيف الكوادر الماهرة تعترف هذه الشركات بالحاجة لاتخاذ قرارات حاسمة.

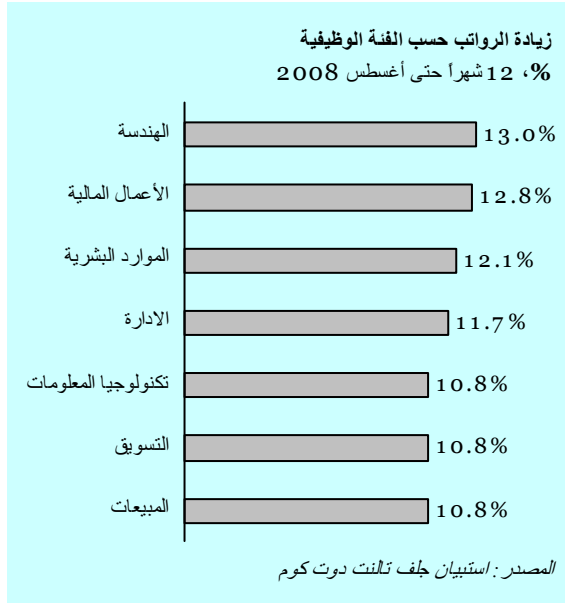
في كل قطاع



في كل قطاع، شهد قطاع البناء والتشييد أكبر معدلات في زيادات الرواتب للسنة الثالثة على التوالي حيث تستمر حركة البناء السريعة في قطاع العقارات، وقد زادت سرعة التطورات العقارية في بعض الدول. وتمتع المهنيون في هذا القطاع بمعدل زيادة في الرواتب وصل إلى 15.1%. وجاء في المركز الثاني القطاع المصرفي بمعدل زيادة بلغ 12.2%، بعد التوسع السريع والتنافس المتزايد، وسنرى في المستقبل القريب تأثيرات الأزمة المالية العالمية على هذا القطاع.

وجاء في أسفل القائمة القطاع الصحي والتعليمي للسنة الرابعة على التوالي وحصل كل قطاع على معدل زيادة في الرواتب بلغ 8.1% و7.8% على التوالي بالرغم من أن الزيادات كانت أعلى بشكل بارز من السنوات الماضية.

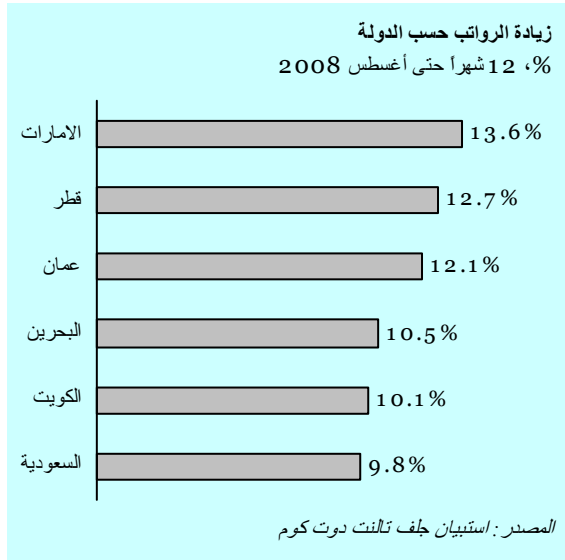
في كل فئة وظيفية



بالنسبة لكل فئة وظيفية، تمتع المهندسون بأكبر زيادة في الرواتب بنسبة 13.0% مما يعكس الطلب الاقليمي على الخبرات التقنية في العديد من القطاعات بما في ذلك البناء والكهرباء والطاقة.

وجاء في المركز الثاني المهنيون في القطاع المالي بمعدل زيادة بلغ 12.8%. وكما كان الحال في السنوات السابقة، كان التنافس على أشده للحصول على المهنيين في قطاع المال بين البنوك والمؤسسات المالية.

في كل دولة



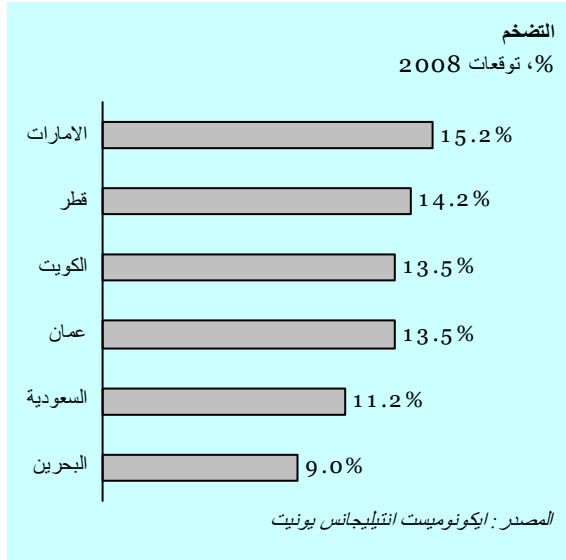
احتلت الإمارات وقطر رأس القائمة بمعدل زيادة في الرواتب بلغت 13.6% و12.7% على التوالي وجاء بعدهما عمان بمعدل زيادة بلغ 12.1%.

وجاءت البحرين في المركز الرابع بمعدل 10.5%، تليها الكويت بـ 10.1%. وكان أدنى المعدلات في السعودية حيث بلغت الزيادة 9.8% بالرغم من أن المعدل أعلى من السنوات السابقة. (الرجاء الاطلاع على محتويات الصفحة 17 للمزيد من التحليلات التفصيلية في كل دولة).

الأسباب الرئيسية لزيادة الرواتب

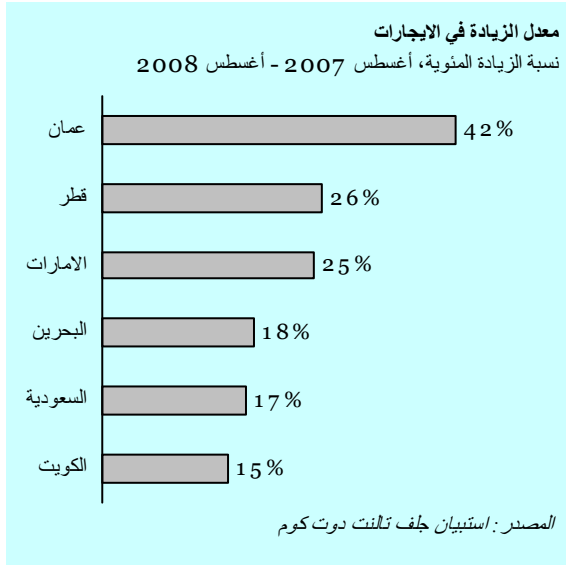
هناك عدة عوامل لارتفاع الرواتب والبدلات في القطاع الخاص. وتختلف درجة تأثير كل من هذه العوامل حسب كل دولة، وفيما يلي موجز يشمل الأسباب الرئيسية حسب دراسة جلف تالنت دوت كوم.

التضخم



انتشرت ظاهرة غلاء تكاليف المعيشة التي كانت محسوسة بشكل رئيسي في الإمارات وقطر إلى كافة دول الخليج. وحتى السعودية التي لم تشهد زيادات في الأسعار في السابق بدأت تشهد في العام الحالي معدلات متزايدة للتضخم.

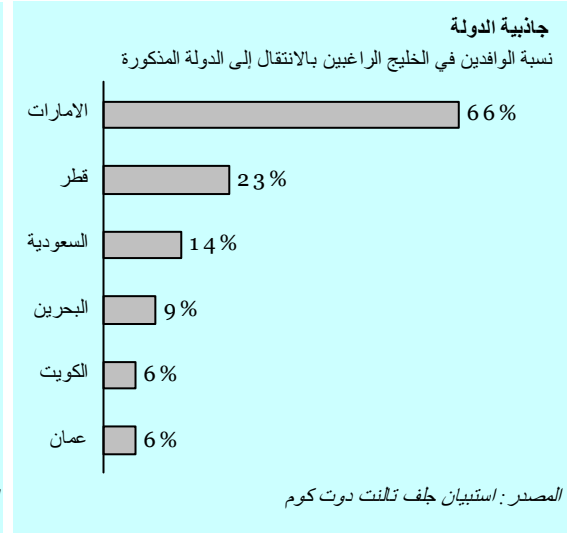
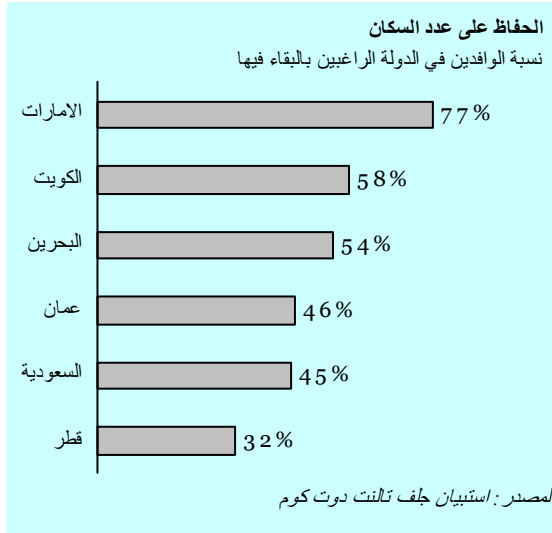
وتستمر الاجارات المرتفعة للوحدات السكنية أكبر عامل من عوامل التضخم وتتراوح الزيادة في الاجارات بين 15 و42% حيث لايزال العرض أقل من الطلب. وتسعى الحكومات إلى السيطرة على الأسعار من خلال وضع سقف على معدلات زيادة الاجارات، ولكن لم يكن لهذه السياسات إلا تأثير محدود ساهم في حماية المستأجرين الحاليين. ولكن لاتزال هناك صعوبات في تطبيق السياسات الحكومية للحد من التضخم.



ومع تواصل ارتفاع الاجارات فوق معدل زيادات الرواتب، ينفق المهنيون في دول الخليج جزءاً أكبر من دخلهم الاجمالي على السكن. ومع ارتفاع أسعار الحبوب على المستوى العالمي، ارتفعت أسعار المواد الغذائية في المنطقة مما أثر على فئات الدخل المتدني بشكل خاص. واستخدمت بعض الحكومات فائض ميزانياتها لدعم المواد الغذائية الأساسية لكن تأثير ارتفاع الأسعار لايزال مستمراً ومحسوساً بدرجات متفاوتة.

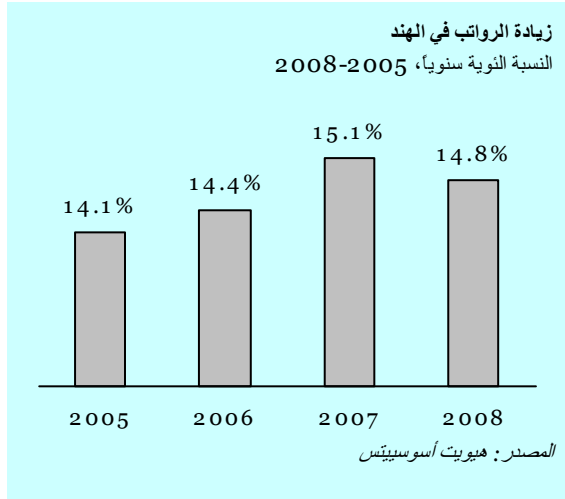
وبشكل عام، بالرغم من زيادات الرواتب، شهد الكثير من الوافدين في دول الخليج انخفاضاً في مدخولاتهم الصافية القابلة للإنفاق وقال الكثير منهم أنهم لا يستطيعون ادخار أية مبالغ. وفي الامارات بشكل خاص، قال 40% من المشاركين في الدراسة أنهم لا يستطيعون توفير اية مبالغ على الاطلاق، ومن بينهم 9% قالوا أن رواتبهم لاتغطي مصاريف المعيشة مما يجبرهم على الاقتراض أو العيش على مدخراتهم الحالية.

وبالرغم من معدلات التضخم العالية والمستوى المتدني للتوفير، لاتزال الامارات المقصد الأكثر شعبية في الخليج وتتمتع بأعلى معدلات للاستحواذ على العمالة وأعلى معدلات الاحتفاظ بسكانها الوافدين. وحسب نتائج الدراسة، تتأتى جاذبية الامارات من عوامل تشمل توفر الفرص الوظيفية والبنية التحتية المتطورة ووجود حريات اجتماعية أكثر مقارنة بالمناطق الأخرى.



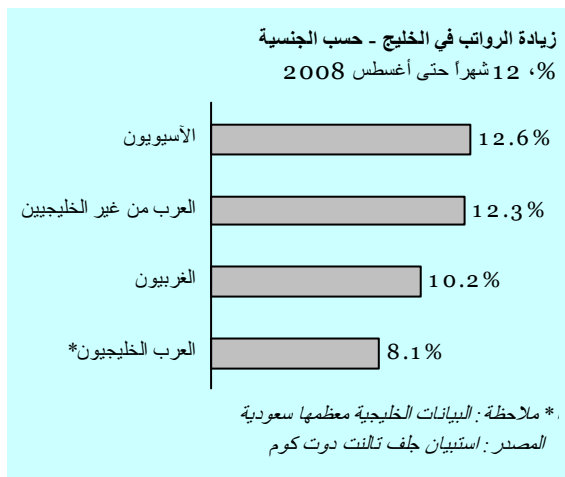
النمو في الهند

من المعروف أن الهند تحظى بنصيب الأسد في توريد العمالة إلى دول الخليج، وبالتالي فإن التطورات في ذلك البلد لها تأثير على سوق العمل في المنطقة.



ويستمر الاقتصاد الهندي حتى الآن في عزل نفسه وإلى حد كبير عن ظاهرة التراجع الاقتصادي العالمي. وماعدا بعض القطاعات التي ترتبط بالأسواق الغربية، مثل قطاع تكنولوجيا المعلومات، يواصل الاقتصاد الهندي نموه القوي وتستمر ظاهرة ارتفاع الرواتب لسنة أخرى. وحسب البيانات المتوفرة من مؤسسة هيويت أسوسيتيس، ستبلغ نسبة زيادة الرواتب في الهند 14.8% عام 2008 ومن المتوقع أن تستمر هذه الزيادة بأرقام ثنائية العام المقبل.

ومع الاختفاء التدريجي للفروقات في الرواتب بين الخليج والهند خلال السنوات القليلة الماضية، ظهر بشكل متزايد التحدي الذي يواجهه أرباب الأعمال في الخليج لاجتذاب المهنيين الهنود. وقال بعض مدراء الموارد البشرية في دراسة جلف تالنت دوت كوم أنهم أسقطوا الهند من رأس قائمة الدول الموردة للعمالة ووجهوا تركيزهم على دول آسيوية أخرى وعلى أسواق غير تقليدية للعمالة مثل أفريقيا وأوروبا الشرقية.



وقد أثر النمو في الهند بشكل واضح على مستويات الرواتب في الخليج. وحسب نتائج الدراسة، حصل الوافدون الآسيويون - ومعظمهم من الهنود - على أعلى معدلات الرواتب في المنطقة للسنة الرابعة على التوالي. وساهم ذلك في تقليل الفروقات في الرواتب بين الوافدين الآسيويين ونظرائهم الأوروبيين في الخليج والذين كانوا في السابق يحصلون على معدلات أعلى من الرواتب والبدلات.

زيادة رواتب القطاع العام

عندما أعلنت الحكومة السعودية زيادة عامة في الرواتب لكل موظفيها في سبتمبر 2005، كانت تلك أول زيادة في المملكة خلال أكثر من 20 عاماً. ومنذ ذلك التاريخ، أصبحت زيادة الرواتب في القطاع العام ظاهرة سنوية في معظم دول الخليج بسبب التضخم وتوفر الفائض في الميزانيات الحكومية بفضل العوائد النفطية السخية.

وتأتي الزيادات مميزة جاذبة اضافية للوظائف التي توفرها الحكومات، وأصبحت الزيادات في الرواتب تحدياً آخر وأكثر تكلفة بالنسبة للقطاع الخاص لاجتذاب العمالة الوطنية. وزادت حدة المشكلة بطلب الحكومات الخليجية زيادة عدد المواطنين في المؤسسات الخاصة.

وفي بعض الدول مثل الامارات حيث توظف الحكومة عدداً كبيراً من الوافدين، يجد القطاع الخاص نفسه في تنافس مع الحكومة، ليس على اجتذاب المواطنين فحسب بل على اجتذاب فئات معينة من الوافدين للعمل معه.

وقل التأثير الاجمالي لزيادات رواتب القطاع العام على القطاع الخاص بسبب أن الزيادات الفعلية لموظفي القطاع العام كانت أقل مما أعلن عنه رسمياً وأن الفرص الوظيفية الحكومية محدودة وأن العمالة في القطاع الخاص في معظم دول الخليج لا تزال وإلى حد كبير عمالة وافدة.

زيادة الرواتب المعلن عنها للقطاع العام الخليجي*				
2005-2008				
2008	2007	2006	2005	
70%	20-30%	-	15-25%	الامارات
5%	-	-	15%	السعودية
متفاوتة	-	20-40%	-	قطر
-	15%	-	† 354	البحرين
† 190-450	-	-	† 179	الكويت
5-43%	15%	-	-	عمان

*ماعدا الزيادات المتعلقة بكل قطاع - مثال: الأطباء، المرضين الخ
 † \$ شهرياً
 المصدر: الصحف المحلية

تحرير سوق العمل

حظي أرباب الأعمال في الخليج ومنذ فترة طويلة بحماية القوانين في المنطقة التي تقف إلى جانبهم. ومن أهم القوانين الشرط المفروض على الموظفين الوافدين للحصول على موافقة مشغليهم أولاً قبل الانتقال إلى وظائف مع جهة أخرى، وكانت تلك أداة رئيسية للاحتفاظ بالموظفين في الكثير من الشركات.

ومع خضوع الحكومات في المنطقة إلى ضغوطات دولية متزايدة لتصحيح أوضاع أسواق العمل والتوافق مع القوانين الدولية، تتجه هذه القوانين القديمة إلى الاندثار بشكل تدريجي.

وقد استفادت بعض الشركات من القدرة المتزايدة على الحصول على الكوادر الوظيفية من شركات منافسة، كانت النتيجة الاجمالية لتحرير سوق العمل مدمرة بالنسبة لأرباب الأعمال. فقد أدى الغاء شرط "شهادة عدم الممانعة" على رفع معدل انتقال الموظفين إلى شركات غير شركاتهم الأولى وبشكل كبير، كما أدى إلى رفع رواتب الموظفين للاحتفاظ بهم. وظهر ذلك جلياً في عمان والبحرين في النصف الثاني من عام 2008 بعد اقرار اصلاحات في قوانين سوق العمل.

**” منذ الغاء شرط ”شهادة عدم الممانعة“ قبل عدة أشهر،
نشهد تبدلات كبيرة في أعداد الموظفين المنتقلين، ويؤدي
ذلك إلى زيادات كبيرة في الرواتب.“**

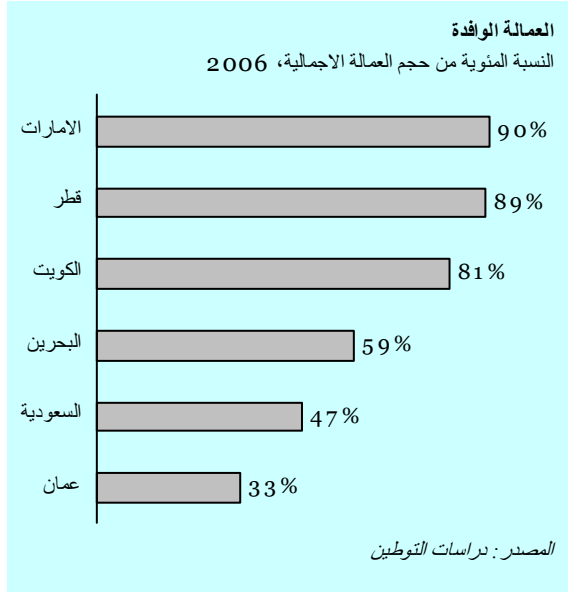
مدير الموارد البشرية
في بنك بحريني

ويعمل قطاع الأعمال في كافة أرجاء المنطقة على دفع السلطات المختصة على ابطاء هذا التوجه أو ابطاله، ولكن بنجاح محدود.

وحتى دول مثل قطر التي تطبق قوانين صارمة لانتقال العمالة الوافدة من رب عمل إلى آخر بدأت حالياً بالتفكير في فتح أسواق العمل فيها لتتيح امكانية أكبر لانتقال العمالة.

وكرر على تلك التطورات، تظهر بشكل متنامي ظاهرة جديدة عند أرباب العمل تتمثل في وضع فقرات غير مكتملة في عقود العمل الخاصة بالموظفين الجدد كأسلوب للحد من استنزاف العمالة وانتقال الموظفين إلى جهات منافسة.

الدولار الأمريكي الضعيف



بشكل عام، ينظر الوافدون في الخليج، الذين يمثلون أكثر من نصف عمالة المنطقة وغالباً ما يرسلون جزءاً كبيراً من دخلهم إلى بلادهم الأصلية، إلى الرواتب والبدلات على خلفية سعر صرف العملة المحلية إلى عملات بلادهم. ومع انخفاض قيمة العملات الخليجية خلال معظم العام بسبب الارتباط بالدولار الأمريكي حتى قبل أشهر قليلة، ازداد الضغط على معدلات الرواتب التي استمرت في الارتفاع نتيجة لذلك العامل.

وقام عدد لا بأس به من أرباب الأعمال باعتماد آلية حماية سعر الصرف (ERP) في عروض العمل والتي صممت لتعويض الموظفين في حال انخفاض سعر الصرف.

الدولار الأمريكي
نسبة قيمة التغير المئوية مقابل عملات مختارة

الدولة	2007-08	2002-07
راند جنوب أفريقيا	+ 18%	- 44%
الدولار الاسترالي	+ 8%	- 42%
الدولار الكندي	+ 5%	- 38%
اليورو	- 1%	- 37%
الجنيه الاسترليني	+ 13%	- 29%
الروبية الهندية	+ 19%	- 18%
بيسو الفلبيني	+ 4%	- 13%
الروبية الباكستانية	+ 29%	- 4%

† من 1 يناير 2002 إلى 30 سبتمبر 2007
‡ من 1 أكتوبر 2007 إلى 30 سبتمبر 2008
المصدر: OANDA

ومنذ منتصف عام 2008، بدأت حركة السوق بالتغير مع ارتفاع سعر صرف الدولار بشكل حاد مقابل معظم العملات مما رفع قيمة العملات الخليجية. وجاء هذا التطور متأخراً جداً ليؤثر على زيادات الرواتب ولكن ان استمر ذلك فسيساهم في تخفيف زيادة الرواتب العام المقبل.

وكانت دولة الكويت الاستثناء الواضح. فمنذ قرار الحكومة المفاجئ في مايو 2007 فصل الدينار الكويتي عن الدولار الأمريكي، ارتفع سعر الدينار بأكثر من 8% مقابل العملة الأمريكية مما عزز قيمة الرواتب في الكويت مقارنة بالدول الخليجية الأخرى.

التحولات البنيوية في عملية التوظيف

عانى أرباب العمل في الخليج من نقص الكوادر وأدى ذلك إلى تحولات بنيوية في الرواتب والممارسات في العمل، وفيما يلي بعض هذه التحولات.

التخلص من أسبوع العمل لستة أيام

من أهم التطورات هذا العام التغيير الكبير الذي حصل في التخلص من أسبوع العمل لستة أيام. وكان ذلك شائعاً في العديد من القطاعات مثل البناء ومحلات مبيعات التجزئة والسبب الذي يراه الكثيرون على أنه وراء الارتفاع الكبير في معدلات انتقال العمالة إلى جهات توظيفية أخرى، وخاصة في الأعمال المساندة التي يمكن للعاملين فيها الانتقال بسهولة أكبر إلى قطاعات أخرى.

وفي السنوات السابقة، اشارت الكثير من الشركات إلى نيتها اعتماد أسلوب العمل خمسة أيام في الأسبوع، لكنها ترددت التنفيذ قبل غيرها في القطاع نفسه وذلك بسبب قلقها من أن اتخاذ خطوة أحادية الجانب قد تؤثر على تنافسيتها.

” بقيت المواقع الانشائية تعمل ستة أيام في الأسبوع، لكن مكاتبنا تعمل الآن خمسة أيام في الأسبوع... وقد رحب العاملون بهذا القرار! إنهم سعداء جداً.“

مدير الموارد البشرية

في شركة انشاءات اماراتية

وخلال العام الحالي، تطورت الفكرة ويتم وضعها قيد التنفيذ. وقالت شركات كثيرة شاركت في دراسة جلف تالنت دوت كوم أنها تخلصت من أسبوع العمل لستة أيام خلال فترة الـ 12 شهراً الماضية وانتقلت إلى أسبوع العمل خمسة أيام أو خمسة أيام ونصف اليوم، وأطالت ساعات العمل اليومية للوصول إلى عدد ساعات إجمالي للعمل.

وحتى في قطاعات مثل قطاع البناء حيث الالتزامات التعاقدية غالباً ماتتطلب العمل ست أيام في الأسبوع، يعرض على الموظفين نظام تبادل الأدوار لكي لا يضطروا للعمل ستة ايام أسبوعياً. ومن المتوقع أن يتواصل هذا التوجه ويتعزز ما يجعل المنطقة أقرب من الممارسات الموجودة في بقية أنحاء العالم.

الفروقات في الرواتب في المؤسسة الواحدة

”ندفع عادةً رواتب أكبر للموظفين الجدد مقارنة بما ندفع للموظفين الحاليين. ويتسبب ذلك في أحداث التوتر وفتح مواضيع المساواة داخلياً، وعلينا التعامل مع هذه الأمور.“

مدير الموارد البشرية
في شركة انشاءات اقليمية

مع التحولات السريعة للسوق وفي رواتب الموظفين، يجد أرباب الأعمال أنفسهم في وضع صعب. فعليهم دفع رواتب وبدلات أعلى لاجتذاب الكوادر الجديدة، بينما يرون الأمر صعباً في دفع نفس المبالغ إلى الموظفين الحاليين الذين يؤديون نفس الأدوار بسبب التكاليف. وأشار كثير من أرباب الأعمال المشاركين في دراسة جلف تالنت دوت كوم أنهم يقدمون رواتب وبدلات أعلى للموظفين الجدد مقارنة بما يدفع للموظفين الحاليين.

ونتيجة لذلك، بدأت الفجوة بالاتساع بين الرواتب وبدلات التي يتقاضاها الموظفون الجدد وتلك التي يحصل عليها الموظفون الحاليون، وخاصة في قطاع البناء الذي يشهد تطورات بارزة.

وأصبح الأمر أكثر تعقيداً بظهور أسواق ثنائية في سوق الايجارات السكنية، وبالرغم من تطبيق السلطات الحكومية لسقف على زيادة الايجارات خلال السنوات القليلة الماضية، ازدادت آجارات الوحدات السكنية الجديدة إلى الضعف مقارنة بعقود الأجار الخاصة بالوحدات المؤجرة سابقاً، وبالتالي أصبحت تكاليف المعيشة أعلى بالنسبة للقادمين الجدد إلى مدن معينة مقارنة بمن هم مقيمين في تلك المدن منذ فترة طويلة، مادفع أرباب العمل إلى عرض بدلات أعلى للموظفين الجدد.

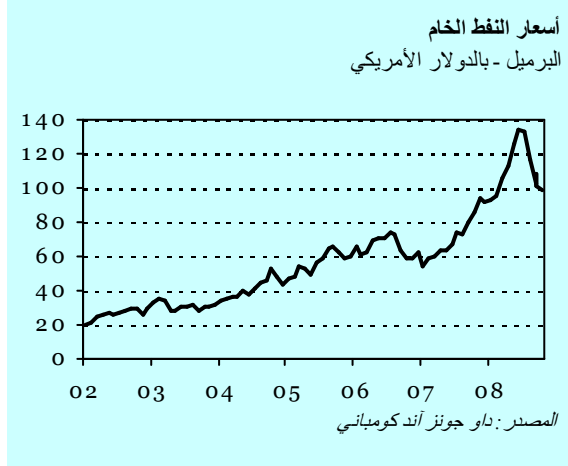
إن وجود الفروقات في الرواتب وبدلات في المؤسسة يخلق بالفعل توتراً بين الموظفين ويؤدي في بعض الأحيان إلى انتقال الموظفين إلى مؤسسات أخرى للبحث عن رواتب أعلى.

التغيرات الديموغرافية في العمالة

مع ازدياد التحديات في توظيف العمالة الهندية، يواصل أرباب الأعمال البحث عن مصادر بديلة للعمالة. وأصبحت الأسواق التقليدية – مصر ولبنان – تحظى باهتمام أكبر من السابق بينما يتم استكشاف أسواق جديدة ومن بينها أفريقيا وأوروبا الشرقية. وتبقى مسألة اللغة العائق الأكبر لدخول العمالة من تلك الأسواق.

التوقعات المستقبلية

من المتوقع استمرار ارتفاع الرواتب مع مواصلة التذبذبات في الاقتصاد وسوق التوظيف على المستوى الاقليمي. وقال معظم مدراء الموارد البشرية المشاركين في دراسة جلف تالنت دوت كوم أن هناك أهدافاً توظيفية كبيرة تم وضعها للسنة القادمة وتوقع معظمهم أن تكون الزيادات في الرواتب عام 2009 شبيهة لما شهده العام 2008 أو بمعدلات أكبر.



وتتوافق هذه التوقعات مع أساسيات السوق الحالية. وبالرغم من أن أسعار النفط انخفضت إلى حد ما من مستوياتها العالية السابقة، لكنها لا تزال مرتفعة مقارنة بسجل أسعارها، وحتى لو انخفضت الأسعار بشكل جذري، سيستغرق تأثيرها على الاقتصاد بشكل عام بعد عدة شهور. ولا يزال التضخم مرتفعاً على نحو كبير وليس هناك من مؤشرات إلى توقف هذا التضخم، بينما تستمر الرواتب في الهند - التي تؤثر بشكل بارز على ارتفاع مستويات الرواتب في الخليج، في النمو بأرقام ثنائية.

وبعد الأشهر القليلة القادمة، يعتمد الكثير على تطورات تحدث خارج المنطقة وخاصة مستقبل الدولار الأمريكي وعمق وشدة الانخفاض المستمر في الأسواق الغربية وحجم انتشار الانخفاض وامتداده إلى الاقتصاديات النامية ومنها الهند.

الدولار الأمريكي

”اعتدنا استلام الشكاوى من الأشخاص الذين يرسلون أموالاً إلى بلادهم الأصلية بأن رواتبهم تتقلص. وخلال الأشهر القليلة الماضية، لم يتحدث أحد عن الموضوع.“

مدير الموارد البشرية

في مجموعة اقليمية متخصصة بمبيعات التجزئة

انتعش الدولار الأمريكي في الآونة الأخيرة وبشكل واضح مقابل معظم العملات الرئيسية، بعد نحو خمس سنوات من الانخفاض المستمر في قيمته. وإذا استقرت قيمة الدولار الأمريكي على المستويات الجديدة أو ارتفعت إلى معدلات أعلى، فسوف توقف الانخفاض في قيمة العملات المرتبطة بالعملة الأمريكية مما سيفيد العمالة الوافدة ويقلل الضغط على مستويات الرواتب. كما سيساهم الدولار الأمريكي القوي إلى تخفيض التضخم بشكل جزئي في أسعار البضائع المستوردة.

ومن ناحية أخرى، ومع استمرار الأزمة المصرفية الأمريكية، من الممكن أن ينخفض الدولار مجدداً مما يقلل من قيمة الرواتب الخليجية ويساهم في استمرار الضغط على الرواتب وارتفاع مستوياتها.

الكساد الاقتصادي العالمي

شهدت فترة الـ 12 شهراً الماضية تباطؤاً عالمياً ملحوظاً في النشاط الاقتصادي وخاصة في الأسواق المتقدمة، وزادت حدة الكساد الاقتصادي بسبب أزمة الائتمان، وانهيار أو شبه انهيار عدد من المؤسسات المالية الرائدة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا.

ونتيجة لذلك، وقع سوق العمل في محنة كبرى، وبدأ الكثير من المهنيين في الدول الغربية - نتيجة لتسريح العاملين وعدم وجود الأمان الوظيفي - في البحث عن فرص عمل جديدة في الشرق الأوسط. ويظهر ذلك بجلاء في قطاع الخدمات المالية، كما يبدأ بالظهور في القطاعات المهنية الأخرى.

وكما حدث في حالات الكساد السابقة، ستتألف أول موجة من التدفق من مهنيين غربيين كانت لهم علاقات مع الشرق الأوسط، إضافة إلى الغربيين من أصول عربية أو مسلمة، كما كان الحال مع التدفق الذي حصل بعد أحداث الحادي عشر من سبتمبر.

”بدأنا نسمع رويداً من موظفينا السابقين. إنهم راغبون في العودة من أوروبا والعمل معنا مرة أخرى وبرواتب أقل من تلك التي كانوا يتقاضونها من 4 إلى 5 سنوات.“

مدير عام الموارد البشرية
في شركة سعودية رائدة

وبالنسبة للشركات والمؤسسات التي تلهت وراء الكفاءات المهنية في الشرق الأوسط، سيكون التوفر المتزايد في أعداد المرشحين للعمل تطوراً مرحباً به مما سيعزز العرض ويساهم في تقليل معدلات الزيادة في الرواتب. ولكن قدرة أرباب الأعمال على الاستفادة من هذا التطور سيختلف بشكل بارز حسب القطاع والنشاط والموقع في المنطقة، إضافة إلى قدرة الإدارة على اجتذاب أعداد معينة من الكفاءات الغربية.

”نتوقع أن نرى أعداد أكبر من الكفاءات تتوفر في سوق العمل خلال فترة الـ 12 شهراً القادمة“

مدير الموارد البشرية
في مجموعة اقليمية متخصصة بمبيعات التجزئة

ولا يعتمد التأثير الكلي على سوق العمل في المنطقة أيضاً وبشكل جزئي على شدة الكساد العالمي فحسب بل - وبشكل أكثر أهمية - على انتقال هذا الكساد إلى الاقتصاديات النامية وخاصة الدول الرئيسية التي تصدر العمالة إلى دول الخليج - وهي الهند والفلبين. وإذا شهدت تلك الدول كساداً اقتصادياً واضحاً - الذي لم يحصل حتى الآن - سينخفض الضغط على رواتب الوافدين في الشرق الأوسط بشكل ملموس نتيجة لذلك.

العوامل التنظيمية الإقليمية

وبصرف النظر عن العوامل العالمية، قد يؤثر تطور ان في سوق العمل الاقليمي: يتمثل الأول في سرعة تحرك الحكومات الخليجية لادخال قوانين عمل جديدة ميسرة أكثر بالنسبة للعاملين. وبشكل خاص، سيؤثر أي تخفيف في القيود المفروضة على تغيير العمل على احداث تزايد في معدل انتقال العاملين من وظيف إلى أخرى و سيزيد معدلات الرواتب كما شهدنا في عدد من الدول مؤخراً.

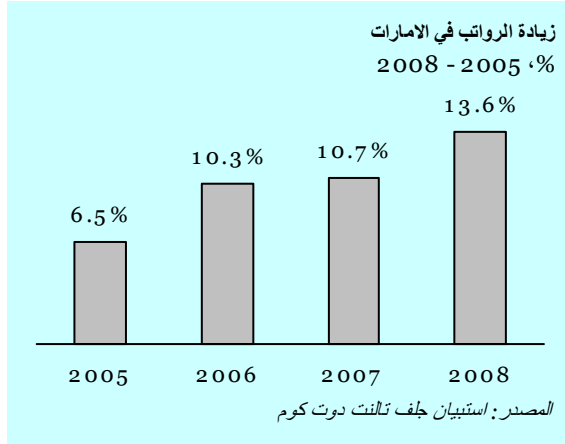
أما التطور الآخر فيتمثل في احتمالات فرض ضريبة على الدخل أو ضريبة القيمة المضافة في الدول الخليجية. وتجري حالياً دراسة ضريبة القيمة المضافة بشكل جدي من قبل العديد من الحكومات وقد يتم تطبيقها في بعض الدول على الأقل في المستقبل القريب. ومثل هذا الاجراء سيكون له تأثير مباشر وفوري على المداخل القابلة للانفاق و سيشوه صورة الخليج التقليدية المرتبطة بعدم وجود ضرائب مما سيؤدي بالتالي إلى ضغوطات جديدة لرفع معدلات الرواتب.

تحليل أوضاع كل دولة على حدة

الإمارات العربية المتحدة

شهدت دولة الإمارات العربية المتحدة ارتفاعاً حاداً في النسبة السنوية لزيادة الرواتب بلغت 13.6%، مقارنة بـ 10.7% العام الماضي.

التضخم



لازالت التكاليف المرتفعة للمعيشة تشكل همًا كبيراً، ويتوقع أن يصل معدل التضخم إلى نحو 15.2% عام 2008. ولاتزال الايجارات المساهم الأول في هذا التضخم، ولكن الأسعار المرتفعة للمواد الغذائية كانت أيضاً عاملاً بارزاً هذا العام. وعلى خلاف الدول الخليجية الأخرى، لاتحظى أسعار السلع الغذائية في الامارات بدعم حكومي ما يجعل ارتفاع الأسعار أكثر شدة.

وقد ساهم وضع سقف على الايجارات في تحقيق استقرار محدود في السوق، ولكن سقف الايجارات لايطبق إلا على تجديد العقود، أما القادمون الجدد أو من يرغب بالانتقال إلى منزل جديد فيواجهون ارتفاعاً كبيراً في الايجارات والذي بلغ معدله 25% خلال فترة الـ 12 شهراً الأخيرة. ولايوجد اطار لحماية الايجارات لمن يسكنون وحدات سكنية بمبدأ "المشاركة" مع مستأجرين آخرين والذين يقطنون في غرف وليس في شقق سكنية لوحدهم.

وهناك توقعات بأن يتحسن الوضع في سوق الاسكان بدبي مع دخول مشاريع عقارية جديدة إلى السوق. ولكن من غير المتوقع أن يحصل انفراج في سوق الاسكان بأبوظبي والتي لايزال الطلب فيها مرتفع جداً مقارنة بالوحدات المعروضة. كما تعاني عاصمة الامارات من قلة المعروض في قطاعات أخرى مثل المباني والمرافق التعليمية. وقال عدد من مسؤولي الشركات التي تتخذ من أبوظبي مقراً لها والمشاركة في دراسة جلف تالنت دوت كوم أنهم خسروا موظفين محتملين بسبب عدم توفر خيارات من المدارس المناسبة لأطفالهم.

وبالرغم من أن قدرة المقيمين على الادخار قد تضاءلت، لاتزال الامارات - ودبي على وجه التحديد - المقصد الأكثر شعبية للمهنيين. ومن بين الوافدين في الخليج (خارج الامارات) الذين يرغبون في تغيير وظائفهم، قال 66% أنهم يريدون الانتقال إلى الامارات، أما من بين المقيمين في الامارات فقال 77% منهم أنهم سيبقون في الدولة - وهذه أعلى نسبة للاحتفاظ بالسكان المقيمين في دول مجلس التعاون الخليجي. ومن بين أهم العوامل التي تجذب المقيمين نوعية الفرص الوظيفية المتوفرة والبنية التحتية الحديثة والحريات الاجتماعية المتوفرة بدرجة أعلى مقارنة بالمناطق الخليجية الأخرى.

زيادة رواتب القطاع العام

في نوفمبر 2007، أعلنت حكومة الامارات زيادة بنسبة 70% على رواتب موظفي الحكومة الاتحادية. وأدت هذه الخطوة – إلى جانب الزيادات البارزة في السنوات السابقة – إلى جعل رواتب القطاع العام تنافسية للغاية وإلى اعاقا جهود القطاع الخاص في جذب المواطنين والاحتفاظ بهم.

”تزداد الصعوبات بالنسبة للقطاع الخاص في منافسة الرواتب التي يقدمها القطاع الحكومي.“

مدير الموارد البشرية
في مجموعة استشارات بامارة أبوظبي.

وبما أن معظم شرائح القطاع الخاص معفية من حصص التوطين، لم تؤثر هذه الخطوة إلا على بعض القطاعات ومنها القطاع المصرفي. وتقلق الكثير من الشركات من ظاهرة انتقال الوافدين إلى المؤسسات الحكومية على مستوى التنفيذيين وعلى مستوى الوظائف الأدنى – كالكوادر التقنية على سبيل المثال.

قوانين التأشيرات الجديدة

أحدثت قوانين التأشيرات والكفالة الجديدة التي دشنتها السلطات الاماراتية ردود فعل متبانية في مجتمع الأعمال. وفهمت بعض القوانين – مثل السماح للطلاب بالعمل بوقت جزئي – على أنها تفتح امكانات جديدة، بينما فهمت قوانين أخرى – مثل القيود على تجديد تأشيرات الزيارة – على أنها تجعل الحياة أكثر صعوبة بالنسبة لأرباب الأعمال وتجبرهم على تقصير دورة التوظيف. أما تأشيرة "مهمة" – التي صممت لتسهيل العمل بعقود قصيرة الأمد لمدة ستة أشهر – فلاقت استحساناً أولياً لأنها تحقق مرونة أكبر في سوق العمل. ولكن تكلفتها مماثلة لتكلفة تأشيرة اقامة عادية ولا يمكن تحويلها إلى تأشيرة اقامة اذا كان الموظف راغباً في البقاء بشكل دائم، مما جعل جاذبيتها محدودة.

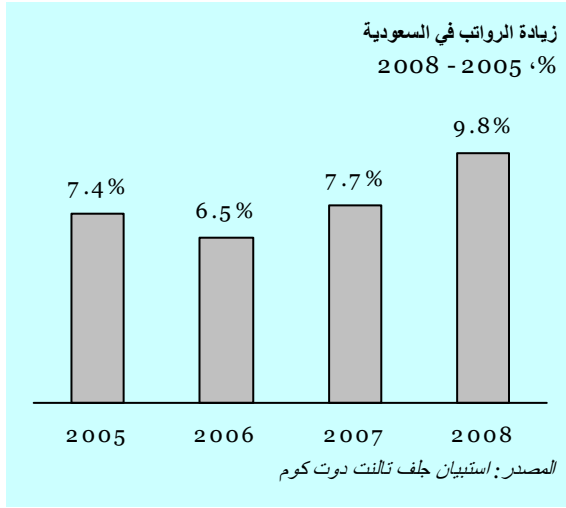
ضريبة القيمة المضافة (VAT)

يتم اعداد الترتيبات النهائية لاعتماد ضريبة القيمة المضافة (VAT) والتي من المتوقع تنفيذها في الامارات العام 2009. ومن المحتمل أن يكون للضريبة تأثير على نسبة التضخم وأن تحدث ضغوطات جديدة على حركة الرواتب والبدلات بالرغم من أن حجم تلك الآثار سيعتمد على نسبة الضريبة والتي لم يتم اقرارها حتى الآن.

المملكة العربية السعودية

ارتفعت الرواتب في السعودية بنسبة 9.8% تقريباً خلال فترة الـ 12 شهراً، من 7.7% في السنة السابقة.

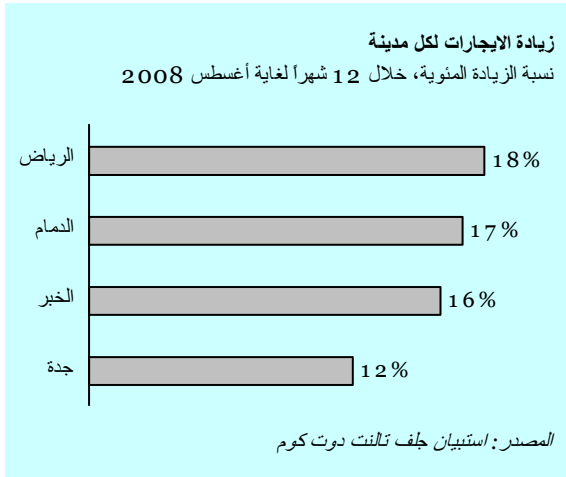
التضخم



اعتادت السعودية أن تكون نسبة التضخم (0) في معظم فترات العقود الماضية. وتأتي نسبة التضخم العام الحالي - والتي من المتوقع أن تبلغ 11.2% - بمثابة الهزة.

وارتفعت الاجارات بشكل حاد وخاصة في الرياض والمنطقة الشرقية مع ارتفاع الطلب على الوحدات السكنية من الوافدين وزيادة المحدودة في العرض. كما ارتفعت اسعار المواد الغذائية كما هو الحال في دول العالم المختلفة.

في يناير 2008، أعلنت الحكومة السعودية برنامجاً من 17 نقطة لتخفيف حدة التضخم في البلاد. وشملت الاجراءات تخفيضات على رسوم الاستيراد والخدمات الحكومية ودعم السلع الأساسية ومراقبة الأسعار للحد من الغش التجاري، اضافة إلى زيادة سنوية بنسبة 5% على رواتب موظفي القطاع العام خلال الثلاث السنوات القادمة.



وبينما ساهم الدعم الحكومي الواسع في حماية المقيمين بشكل جزئي من آثار ارتفاع الأسعار، لم تحقق الاجراءات النجاح المطلوب في احتواء التضخم في البلاد، وهناك تقارير بأن الحكومة تدرس عدداً من الاجراءات الجديدة. وكما هو الحال في دول خليجية أخرى، يتوقع لارتفاع الأسعار أن يتواصل في ضوء انخفاض العرض في الوحدات السكنية والعوامل العالمية مثل أسعار السلع التي ترتفع في كافة أرجاء المعمورة.

"السعودية"

تستمر الحكومة السعودية في تطبيق قوانين التوطين "السعودية" والتي تفرض نظام الحصص كحدود أدنى على الشركات في مسألة توظيف المواطنين السعوديين، مايعني استمرار التحدي الذي يواجهه القطاع الخاص. ولكن الشركات بشكل عام قبلت تلك القيود كأمر واقع وتكيفت مع تلك القوانين، وتبذل تلك الشركات جهوداً أكبر في تعيين وتدريب المواطنين السعوديين.

ومن ناحية الوافدين، يؤثر شرط الحصول على التأشيرة مقدماً من جنسيات تحدد مسبقاً – قبل اختيار المرشحين للوظيفة – على قدرة الشركات على تعيين الأجانب ومرورتها في التعامل مع متطلباتها التوظيفية، ما يعيق قدرتها على الاستجابة للفرص المتاحة أو التعامل مع ظروف السوق المتغيرة حول العالم.

تزايد فرص توظيف الاناث

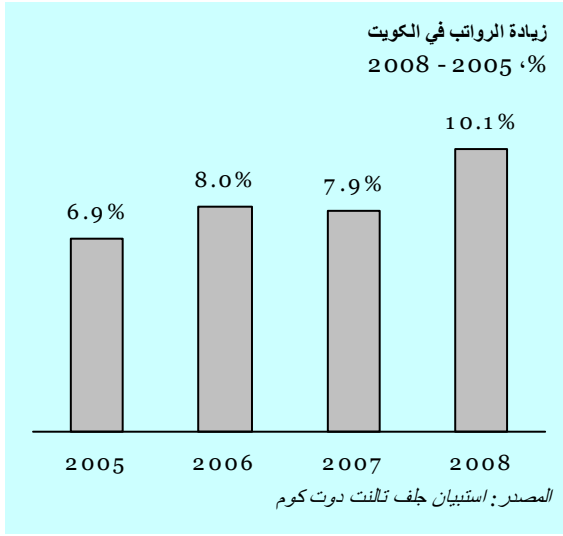
” عندما استلمت الشركة قبل 18 شهراً، قال لي زملائي أنه لا يمكننا تعيين النساء في وظائف لدينا، لأننا (لسنا في القطاع الذي يحتاج إلى عمالة نسائية)... في الشهر الماضي، حصلنا على الأذن في البدء بتعيين العناصر النسائية“

مدير الموارد البشرية

في شركة متعددة الجنسيات في السعودية

يتعزز التوجه نحو مشاركة نسائية أكبر في الحياة العملية في المملكة مما يساعد في تخفيف الضغط على الموارد البشرية. وهناك اهتمام متنامي من النساء السعوديات بدخول سوق العمل واستعداد أكبر من قبل الشركات على الاستثمار في اجتذاب العمالة النسائية، إضافة إلى انفتاح أكبر على أفكار الحكومة.

دولة الكويت



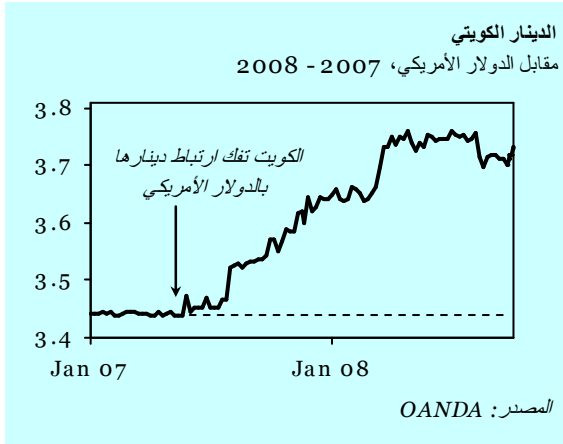
بلغت نسبة الزيادة في الرواتب بالكويت 10.1%، بعد أن كانت 7.9% العام الماضي.

التضخم

كما هو الحال في بقية أرجاء الخليج، لا يزال معدل التضخم عالياً ويبقى عاملاً كبيراً وراء زيادة الرواتب. ويتوضح حجم مشكلة التضخم في الإيجارات، أما أسعار المواد الغذائية فقد ارتفعت هي الأخرى مع أن الارتفاع ليس بنفس الارتفاع الذي شهدناه في الدول الخليجية الأخرى وذلك بفضل الدعم الحكومي للسلع الغذائية.

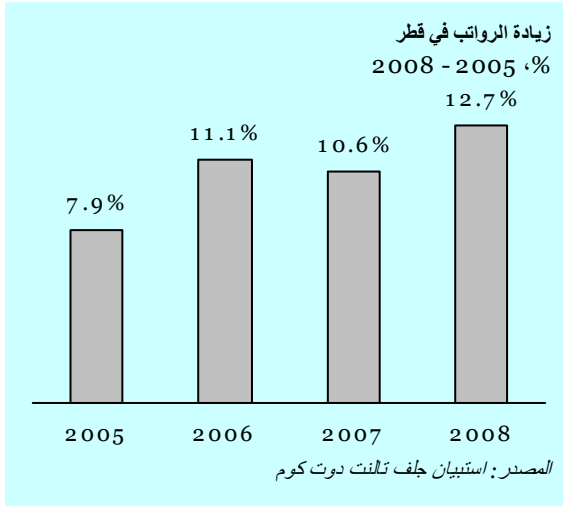
كما قللت الحكومة حجم القروض التي تتوفر للمواطنين في محاولة لتخفيض القوة الشرائية وضغوطات التضخم. ولكن الزيادات في الرواتب المقدمة لموظفي الحكومة والتي تأتي بعد زيادات مشابهة خلال السنوات السابقة ساهمت في ارتفاع الأسعار ووضعت ضغوطات جديدة على أرباب العمل لرفع مستوى الرواتب للمواطنين الكويتيين العاملين في القطاع الخاص لتكون على نفس مستوى زيادات الرواتب الحكومية.

تحسن العملة



في شهر مايو 2007، فاجأت الكويت جيرانها بالاعلان عن فك ارتباط عملتها بالدولار الأمريكي الذي استمر لسنوات طويلة، وربط العملة الكويتية بسلة من العملات. ومنذ ذلك التاريخ، تحسن الدينار الكويتي بأكثر من 8% مقابل الدولار الأمريكي والعملات الخليجية الأخرى. ونتيجة لذلك، ارتفعت قيمة رواتب الوافدين في الكويت مما منح الشركات الكويتية ميزة تنافسية في الحصول على الكوادر والكفاءات وخفف بشكل جزئي من الضغط الذي خضع له أرباب العمل لرفع مستوى الرواتب.

دولة قطر



بلغت نسبة الزيادة في الرواتب بقطر 12.7%، وتمثل ارتفاعاً كبيراً مقارنة بالنسبة المسجلة العام الماضي والبالغة 10.6%.

التضخم

تتواصل النهضة الاقتصادية في قطر ويقدر حجم النمو في الاقتصاد بنحو 11.8%. وتعاني قطر من نقص في العرض مما ينتج عنه ارتفاع كبير في تكاليف المعيشة، وتعتبر نسبة التضخم فيها من أعلى نسب التضخم في المنطقة.

وكما هو الحال في الامارات، تعتبر الايجارات السكنية المرتفعة أهم عامل مؤثر في ارتفاع نسبة التضخم حيث ارتفعت الايجارات بنسبة 26% خلال فترة الـ 12 شهراً الماضية. كما ترتفع أسعار المواد الغذائية لتلحق بمستويات الأسعار العالمية، ولايغطي الدعم الحكومي إلا عدداً قليلاً من السلع. وأدى هذا الوضع إلى انخفاض تدريجي في المداخيل الصافية مما أجبر أرباب الأعمال على زيادة الرواتب والبدلات لكي يبقوا في وضع تنافسي مقارنة بالاختيارات الأخرى المتوفرة في دول الخليج الأخرى.

زيادة رواتب القطاع العام

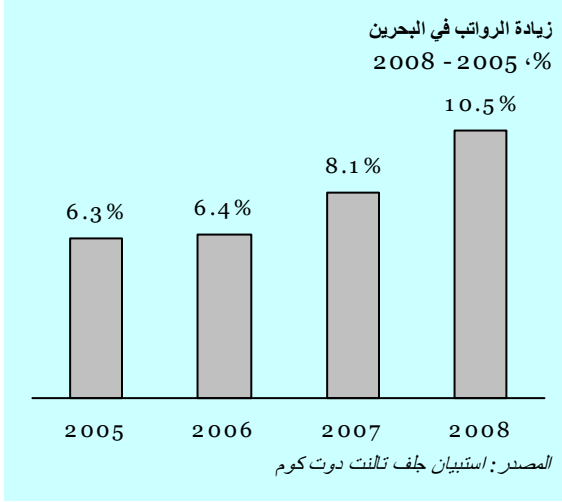
أعلنت الحكومة العام الحالي عن زيادات واسعة في رواتب موظفي القطاع العام، وخاصة المواطنين القطريين. ومن غير المتاحتمل أن تؤثر الخطوة على رواتب القطاع الخاص بسبب قلة عدد المواطنين القطريين العاملين في القطاع الخاص.

امكانية اسقاط شرط "شهادة عدم الممانعة"

طبقت قطر ومنذ فترة طويلة أحد أكثر القوانين صعوبة في المنطقة على الوافدين الراغبين بتغيير وظائفهم في الدولة. وبعد ضغوطات من شركائها الدوليين، بدأت الحكومة بدراسة تخفيف القيود حسب ماتذكرة التقارير المتخصصة. وحتى موعد اعداد هذه الدراسة، لم يتم الاعلان رسمياً عن أية اجراءات بالرغم من أن مدراء الموارد البشرية الذين شاركوا في دراسة جلف تالنت دوت كوم قالوا أن الأمور أصبحت أكثر مرونة وأن بعض أرباب الأعمال وظفوا أشخاصاً كانوا يعملون مع جهات منافسة.

مملكة البحرين

ارتفعت الرواتب في البحرين بمعدل 10.5% من 8.1% العام الماضي. وبينما يتوقع وصول معدل التضخم إلى 9.0% هذا العام، كانت البحرين الدولة الخليجية الوحيدة التي تمتعت برواتب أعلى من معدل التضخم.



وجاء ذلك بشكل أساسي نتيجة زيادة رواتب موظفي القطاع العام بنسبة 15% العام الماضي، وخاصة رواتب المواطنين البحرينيين. وبما أن في البحرين أكبر نسبة مواطنين في القطاع الخاص، أدت زيادة رواتب القطاع العام إلى اجبار القطاع الخاص اتخاذ نفس الخطوة. وتشمل العوامل الأخرى النشاط المتزايد للنقابات التي عززت صوتها، إضافة إلى الإصلاحات الحكومية التي أقرت في سوق العمل وأزلت القيود على انتقال الوافدين من وظيفة إلى أخرى

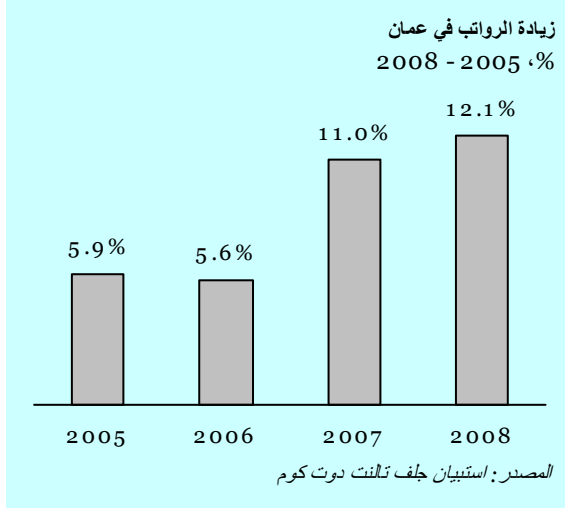
اصلاحات سوق العمل

بعد أربع سنوات من المداولات والنقاش العام، دخل برنامج اصلاحات سوق العمل التي تعتبر اصلاحات حكومية طموحة حيز التنفيذ في يوليو 2008. وبموجب البرنامج الاصلاحى لقوانين سوق العمل، تفرض الحكومة رسماً بقيمة 300 دولار أمريكي على الشركات عن كل موظف وافد سنوياً، في محاولة لجعل توظيف البحرينيين أمراً جذاباً بالنسبة للقطاع الخاص. وفي نفس الوقت، تمت ازالة كل القيود على انتقال الوافدين من عمل إلى آخر مما عزز مرونة سوق العمل في المملكة.

وأشار مدراء الموارد البشرية الذين شاركوا في دراسة جلف تالنت دوت كوم إلى زيادة حركة تنقل الموظفين الوافدين من وظيفة إلى أخرى بعد تطبيق الاصلاحات الجديدة، واضطرار أرباب العمل إلى زيادة الرواتب للمحافظة عليهم، ومن المتوقع استمرار هذا الحال العام المقبل. وقد يرتفع معدل التضخم مع ارتفاع تكلفة العمالة الوافدة نتيجة للرسوم الحكومية.

وكانت مسودة الاصلاحات قد شملت اقتراحات بازالة حصص التوظيف بشكل كامل وفرض رسوم على توظيف الوافدين على مستوى أعلى بكثير، ما يعني بالفعل استبدال الضغط التنظيمي الحالي على الشركات لتوظيف المواطنين بامتيازات تجارية. ولكن معارضة أرباب الأعمال للرسوم العالية أجبر الحكومة على تخفيض الرسوم مع الإبقاء على نسب التوظيف.

سلطنة عمان



شهد الاقتصاد العماني أكثر التطورات دراماتيكية في المنطقة خلال السنتين الماضيتين.

وتأتي السلطنة - التي سجلت وحتى فترة قريبة أدنى مستوى لزيادات الرواتب وأدنى معدلات التضخم في الخليج - بعد قطر والامارات حالياً وهامشياً في زيادات الرواتب ومعدل التضخم. وارتفعت الرواتب في عمان من 5.6% عام 2006 إلى 11.0% عام 2007 وإلى 12.1% العام الحالي.

ويعود السبب في ذلك إلى عدد من العوامل منها مشاريع التطوير المتنامية وارتفاع تكاليف المعيشة بشكل متسارع وزيادة رواتب موظفي القطاع العام لسنتين على التوالي وتحرير سوق العمل بالسماح للوافدين بالانتقال بحرية من عمل إلى آخر، إضافة إلى التنافس الشديد مع جيران السلطنة التي تقدم رواتب أعلى بكثير مما تقدمه عمان للعمالة الوافدة.

ويتوقع أن يصل معدل التضخم إلى 13.5% هذا العام وهو من بين أكبر المعدلات في المنطقة، وتعود أسباب الارتفاع بشكل كبير إلى النقص الحاد في أعداد الوحدات السكنية وارتفاع الاجارات. وحسب دراسة جلف تالنت دوت كوم، ارتفعت الاجارات السكنية في عمان من نحو 42% خلال فترة الـ12 شهراً الماضية وهي النسبة الأعلى في كافة أنحاء الخليج. ويبدو أن الاجراءات الحكومية لضبط الارتفاع في الاجارات كانت لها نتائج قليلة بسبب التحديات التي تواجه تطبيق تلك الاجراءات.

وكما هو الحال في مناطق الخليج الأخرى، ترتفع أسعار المواد الغذائية، ولم يفلح الدعم الحكومي المقتصر على عدد من السلع الأساسية في تخفيف عبء الأسعار المرتفعة.

ولتخفيف آثار زيادات الأسعار على المواطنين، أعلنت الحكومة في فبراير 2008 زيادة في رواتب موظفي القطاع العام - ومعظمهم من المواطنين العمانيين. وتراوحت نسبة الزيادة من 5 إلى 43 في المائة. وساهم ذلك، في ضوء رفع الرواتب بنسبة 15% العام الماضي ونسبة المواطنين العمانيين في القطاع الخاص، في دفع رواتب القطا الخاص إلى مستويات أعلى.

ملحق: احصاءات مفيدة

توزيع الرواتب والبدلات

الراتب الأساسي	بدل السكن	بدل المواصلات	
62%	30%	8%	قطر
63%	27%	10%	الإمارات
68%	23%	9%	عمان
74%	19%	7%	السعودية
74%	19%	7%	البحرين
77%	16%	7%	الكويت

ملاحظة: هذه الأرقام تم حسابها تبعاً للبيانات الواردة من الموظفين الذين يتقاضون بدل سكن ومواصلات بشكل منفصل عن الراتب الأساسي، وتم استثناء الموظفين الذين يتقاضون راتباً مقطوعاً. أما البدلات الأخرى (مثل رسوم المدارس) فتعطي بشكل حر من قبل أرباب العمل، واستثنت المدفوعات المتعلقة بالأداء من هذا التحليل.

المصدر: استبيان جلف تالنت دوت كوم

نسبة الاجار من دخل

سياسة الحد الأعلى لرفع الاجارات	
40%	قطر
34%	الإمارات
28%	عمان
27%	الكويت
26%	البحرين
22%	السعودية

المصدر: استبيان جلف تالنت دوت كوم

الحد الرسمي الأعلى على زيادة الاجارات

2008

سياسة الحد الأعلى لرفع الاجارات	المنطقة
5% فقط	أبوظبي
وقف زيادة الاجار للسنة الأولى، يتبعها حد أعلى 5%	دبي
وقف زيادة الاجار لثلاث سنوات، يتبعها زيادة كل سنتين	الشارقة
وقف زيادة الاجار سنتين، يتبعها حدود متفاوتة حسب مستوى الاجار	قطر
وقف زيادة الاجار ثلاث سنوات، يتبعها حد أعلى 7%	عمان

المصدر: الصحف المحلية

التضخم			
%			
2009 ت†	2008 ت†	* 2007	
13.0%	15.2%	14.0%	الإمارات
10.8%	11.2%	4.0%	السعودية
12.5%	13.5%	5.5%	الكويت
11.9%	14.2%	13.7%	قطر
8.8%	9.0%	4.4%	البحرين
12.0%	13.5%	5.9%	عمان

* تقديري: قد يختلف عن البيانات الحكومية
† توقعات

المصدر: ايكونوميست انتيليجانس يونيت

النمو الاقتصادي			
% التغير في الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي			
2009 ت†	2008 ت†	* 2007	
7.5%	8.5%	7.5%	الإمارات
5.1%	7.2%	3.5%	السعودية
5.0%	8.1%	4.7%	الكويت
13.4%	11.8%	8.4%	قطر
5.1%	7.0%	7.0%	البحرين
6.2%	6.2%	5.6%	عمان

* تقديري: قد يختلف عن البيانات الحكومية
† توقعات

المصدر: ايكونوميست انتيليجانس يونيت

السكان	
الاجمالي (الملايين)	
5.2	الإمارات
24.3	السعودية
3.4	الكويت
1.2	قطر
1.0	البحرين
2.7	عمان

المصدر: ايكونوميست انتيليجانس يونيت

أسلوب الدراسة

اعتمد البحث على دراسة جلف تالنت دوت كوم التي شملت استبياناً لأراء 29,000 مهنياً من 3,000 شركة ومؤسسة كبرى في المنطقة ولقاءات مع عدد من مدراء الموارد البشرية لشركات محلية ومؤسسات دولية تعمل في الخليج، إضافة الى مصادر اقتصادية كئيّة ومواد صحافية واعلامية متعددة.

واعتمدت البيانات الكميّة للرواتب الموجودة في التقرير على معلومات قدمها الموظفون من خلال استبيان الكتروني على شبكة الانترنت باللغة الانجليزية، وتمت دراسة الاجابات على أسئلة الاستبيان وتحليلها احصائياً للوصول إلى النتائج المذكوره أعلاه. وتراوحت أعمار المشتركين في الاستبيان بين 22 و60 عاماً يتقاضون دخلاً سنوياً بين 12,000 و20,000 دولار أمريكي. وتم قياس الزيادة في الرواتب للموظفين الموجودين على رأس أعمالهم، واستثناء من غيروا وظائفهم خلال الفترة. أجريت وتم اعداد الدراسة في الفترة من 15 إلى 30 سبتمبر 2008.

ويمكن ارسال تعليقاتكم واستفساراتكم حول هذا التقرير إلى العنوان التالي:

research@gulftalent.com

حول جلف تالنت دوت كوم

تمثل جلف تالنت دوت كوم الموقع الرائد على شبكة الانترنت للتوظيف الالكتروني وتملك قاعدة بيانات تشمل 800 ألف مهني بخبرات متميزة يعملون في جميع القطاعات والفئات الوظيفية. وتلعب الشركة دورها كمصدر أساسي للكوادر والكفاءات المحلية والأجنبية لما يزيد على 2000 رب عمل ووكالة توظيف في كافة أنحاء المنطقة. وتقع مكاتب الشركة الرئيسية في دبي وتغطي أسواق الخليج التي تشمل المملكة العربية السعودية ودولة الكويت ودولة قطر ومملكة البحرين وسلطنة عمان ودولة الامارات العربية المتحدة.

للاتصال وللحصول على معلومات اضافية:

www.gulftalent.com

• الفرص الوظيفية في الشرق الأوسط:

www.gulftalent.com

• خدمات التوظيف لأرباب العمل:

Tel +971 4 367 2084

www.gulftalent.com/HRZone

• أبحاث سوق العمل في الشرق الأوسط:

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 مستخدمها حصرياً مسؤولية استعماله للمعلومات الواردة فيها.

© جلف تالنت دوت كوم 2008. جميع الحقوق محفوظة.