

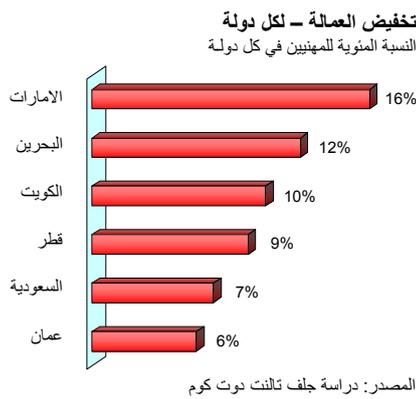
# التوظيف وحركة الرواتب في الخليج 2009 - 2010

نظرة على أسواق العمل بعد الأزمة، تشمل  
السعودية والكويت وقطر والبحرين وعمان  
والإمارات

## تمهيد

بعد سنوات من النمو المستمر، لم يتوقع إلا القليلون هذه الموجة من التباطؤ الاقتصادي التي شهدتها دول الخليج في عام 2009. فمع هبوط أسعار النفط الخام وتوقف المصارف عن الإقراض، وجدت الشركات في كافة أنحاء المنطقة نفسها تكافح من أجل تعديل خطط أعمالها واستبدال برامج نموها من خلال تخفيض النفقات.

وقد أدى التباطؤ الاقتصادي إلى تغيير أبعاد سوق العمل بشكل كامل. ومع ارتفاع معدلات البطالة في العالم وانخفاض الطلب الإقليمي على الكوادر والمواهب المهنية، انتقلت موازين القوة من كفة المرشحين للعمل إلى كفة أرباب العمل، فقد تباطأت نشاطات التوظيف بشكل بارز في كافة أنحاء الخليج، وبشكل واضح في إمارة دبي في دولة الإمارات العربية المتحدة، بسبب انكشافها الأكبر على التمويل الائتماني والأسواق العالمية.



وقامت الكثير من الشركات بتخفيض عدد العاملين خلال عام 2009 بنسبة تقديرية تبلغ 10%، أي أن واحداً من كل عشرة مهنيين فقد وظيفته. وكانت النسبة الأعلى في الإمارات حيث بلغت 16%، وعلى مستوى القطاعات، بلغت نسبة تخفيض الوظائف في القطاع العقاري 15%. ويبدو أن مبادرات تخفيض الوظائف في كافة أنحاء المنطقة استهدفت بشكل غير متكافئ كبار المدراء التنفيذيين والموظفين من الدول الغربية.

وساهمت التحركات التي قامت بها بعض دول مجلس التعاون الخليجي في الحد من موجة إنهاء خدمات مواطنيها وإبقائهم في أعمالهم على المدى القصير. ولكن عندما أصبح إنهاء الخدمات ليس من بين الخيارات، أصبح أرباب الأعمال أكثر حذراً في توظيف المواطنين من دول الخليج.

وفي ضوء تفاوت نسبة التأثير بالتباطؤ الاقتصادي بين دول الخليج، فقد ظهرت حركة تنقل واضحة للكوادر والمواهب المهنية بين دول المنطقة. ونلاحظ بشكل خاص عدداً كبيراً من المهنيين الوافدين الذين انتقلوا من دبي إلى أبوظبي والدوحة والمملكة العربية السعودية للاستفادة من فرص العمل في تلك المناطق. ولكن لاتزال دبي أكثر الوجهات جذاباً للوافدين ومن المحتمل أن تجتذب الكوادر والمواهب المهنية عندما يعود الوضع الاقتصادي إلى طبيعته.

وتباطأت حركة نمو الرواتب بشكل بارز في كافة أنحاء المنطقة، حيث زادت معدلات الرواتب بنسبة 6.2% خلال فترة الـ 12 شهراً المنتهية في أغسطس 2009، مقارنة مع 11.4% لنفس الفترة من العام الماضي.

وشهدت سلطنة عُمان أكبر معدل في زيادة الرواتب بنسبة 8.4%، تليها قطر والسعودية والبحرين بنحو 7%. وجاءت الإمارات والكويت في أسفل القائمة بنسبة 5.5% و 4.8% على التوالي. ومن ناحية القطاعات، فقد حصل قطاع التدقيق المالي على أعلى معدلات الزيادة في الرواتب متأثراً بزيادة الطلب على خدمات التدقيق المالي بعد انهيار كبرى المؤسسات العالمية.

وبالرغم من انخفاض معدلات الزيادة في الرواتب، ارتفعت معدلات الزيادة للمرة الأولى منذ سنوات وتفوقت على معدلات الزيادة في تكاليف المعيشة. ونتيجة لذلك، لاحظ الكثير من سكان المنطقة تحسناً في مستويات المعيشة وإمكانات الادخار، خاصة في دبي والدوحة، حيث انخفضت الإيجارات إلى أكثر من 30%.

ولا تزال المنطقة تشهد تطوراً تدريجياً نحو مزيد من الحقوق القانونية وحماية للموظفين. ولوحظ بشكل خاص أن أعداداً متزايدة من الدول تتجه لجعل تغيير الوظائف أمراً أكثر سهولة للموظفين، وتم اعتماد قوانين عمل جديدة بينما تتم دراسة قوانين أخرى، وكثير من تلك القوانين تنصب في صالح الموظفين.

أما فيما يتعلق بالمستقبل، فمن المحتمل أن تكون هنالك مبادرات إضافية لتخفيض العمالة ولكن بوتيرة أقل مما شهدناه خلال فترة الـ 12 شهراً الماضية. وفي نفس الوقت، من المتوقع أن توفر الشركات وظائف جديدة مما يعوّض بشكل أكبر الوظائف التي فُقدت.

وحسب دراسة جلف تالنت دوت كوم التي شملت أرباب العمل في المنطقة، يتوقع أن يبلغ معدل الزيادة في الرواتب في الخليج 6.3% خلال عام 2010.

جلف تالنت دوت كوم

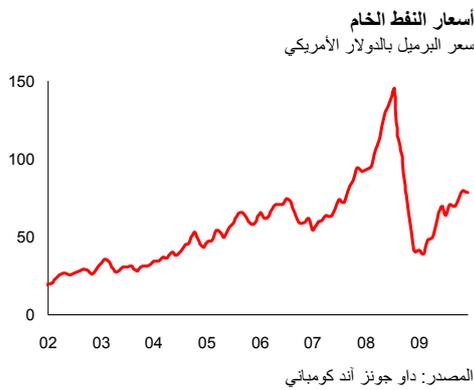
ديسمبر 2009

## المحتويات

4.....	حالة الاقتصاد
6.....	تخفيض العمالة
9.....	توطين الوظائف والسياسة الحكومية
11.....	التوظيف وحركة انتقال الموظفين
14.....	حركة الرواتب
17.....	تكاليف المعيشة
18.....	التوظيف على الساحة العالمية
19.....	حركة أسعار العملات
20.....	حقوق الموظفين
22.....	التوقعات المستقبلية
24.....	الملاحق – احصائيات مفيدة
26.....	منهج الدراسة
27.....	حول جلف تالنت دوت كوم

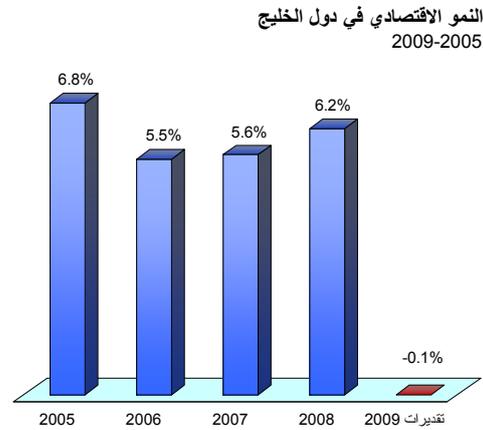
## حالة الاقتصاد

عندما سُمح للبنك الاستثماري، ليمان براثرز، بإعلان إفلاسه في شهر سبتمبر 2008، توقع القليلون حجم الكارثة التي ستصيب الاقتصاد العالمي. ومع سعي الحكومات إلى إنقاذ النظام المالي، تساءل الكثير من المراقبين في الأسواق الناشئة، ومن بينها منطقة الشرق الأوسط، حول ما إذا كانت الأزمة ستبقى مسألة غربية صرفة، أو أنها ستترك منطقتهم تخرج من العاصفة بسلام – أي ما يسمى أتر "التفريق".



ولم يستغرق الأمر طويلاً قبل أن تصل موجات الأزمة إلى شواطئ الخليج في نوفمبر 2008، وأصبح الائتمان والتمويل المصرفي في حُكم المجدد، وتم إيقاف مشاريع البناء الكبرى واحداً تلو الآخر، وانخفضت أسعار النفط الخام من حوالي 150 دولاراً إلى أقل من 40 دولاراً وأهو أسوأ انخفاض في التاريخ.

وكانت الشركات الاستثمارية أول المتأثرين بالأزمة، حيث انهارت قيمة الأصول عالمياً. وجاءت بعدها قطاعات البناء والعقارات بسبب اعتمادها الكبير على التمويل المصرفي. وأدى انخفاض أسعار العقارات إلى سحب المضاربين لأموالهم مما زاد من انخفاض أسعار العقارات وفقدان مليارات الدولارات من ثروات المالكين. ثم تأثرت قطاعات مبيعات التجزئة والضيافة حيث خفّض المستهلكون القلقون من انفاقهم، وفضل السياح البقاء في بلدانهم.



أصابت الأزمة دول الخليج بنسب متفاوتة حسب مستوى الاعتماد على تمويل الديون وحسب درجة الانكشاف على النزعات العالمية. وكانت الإمارات، ودبي على وجه الخصوص، في قلب العاصفة على مستوى الأزمة الإقليمية، حيث انخفض نموها الاقتصادي من 7.4% العام الماضي إلى أقل من 3.5%.



و كما هو الحال في مناطق أخرى من العالم، تعاملت حكومات دول الخليج مع الأزمة من خلال توفير ضمانات بنكية وضخ مليارات الدولارات في الاقتصادات المحلية، وكان ذلك بشكل رئيسي من خلال الاستثمار في مشاريع البنية التحتية الكبرى. وبعد عدة سنوات من الاستمتاع بأسعار النفط العالية، تجمعت أموال طائلة في الخزائن الحكومية وصناديق الثروة السيادية والتي يمكن استخدامها لتعزيز قدرات الاقتصاد.

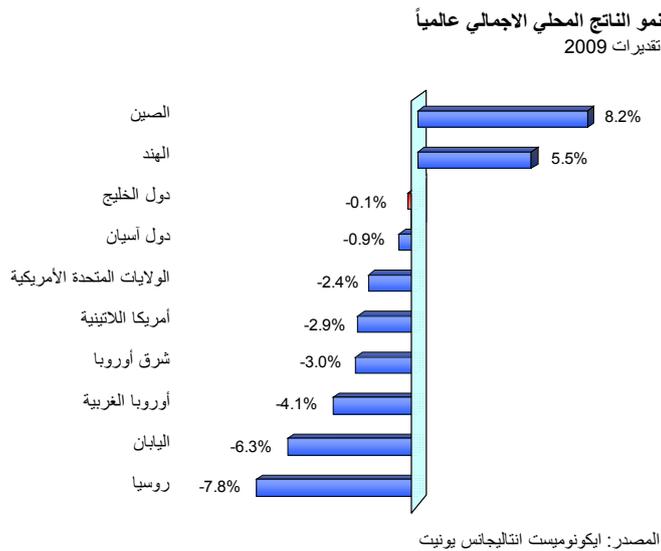
وكان النظام المصرفي في المنطقة مستقراً إلى حد كبير ماعدا بعض الاستثناءات، وذلك بفضل وجود القاعدة الرأسمالية المتينة والانكشاف المحدود على أصول العقارات الغربية التي جاءت بالكوارث على المصارف في مناطق أخرى من العالم.

وساهم الدعم الحكومي والانكشاف المنخفض على النزعات العالمية في تقليل تأثير المنطقة بالأزمة الدولية، ونتيجة لذلك، قدمت اقتصاديات الخليج أداءً أفضل من معظم الاقتصادات الأخرى هذا العام.

**" أعمالنا في الشرق الأوسط في حالة مستقرة بشكل جيد، مقارنة بمناطق أخرى من العالم."**

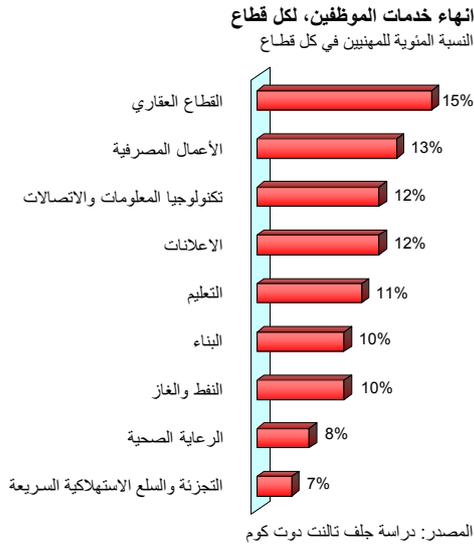
مدير تنفيذي

في مجموعة تصنيع متعددة الجنسيات



## تخفيض العمالة

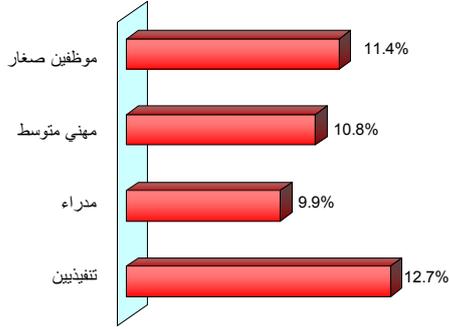
تعود مجتمع الأعمال في الخليج على حركة النمو الكبيرة، وجاءت شدة الأزمة المفاجئة كعاصفة غير متوقعة. وبالنسبة لمعظم الشركات، استبدلت المنافسة السريعة لاجتذاب الكوادر والمواهب المهنية في أسواق مزدهرة بين ليلة وضحاها بمبادرات لتخفيض التكاليف.



واستفادت شركات كثيرة من قوانين العمل التي تنص في مصلحة الموظفين والأعداد الكبيرة من الوافدين، وقامت بتخفيض عمالتها، وكان التخفيض هائلاً في بعض الحالات. وحسب الدراسة البحثية التي أجرتها جلف تالنت دوت كوم حول المهنيين في المنطقة، خسر 10%، أي ما يعادل واحداً من بين كل عشرة مهنيين، وظائفهم خلال فترة الـ 12 شهراً المنتهية في أغسطس 2009. وكانت أكبر نسبة لفقدان الوظائف في القطاع العقاري التي بلغت 15%. وحسب الدول، جاءت الإمارات في مقدمة الدول التي حصلت فيها تخفيضات العمالة بنسبة 16%.

كانت تخفيضات العمالة معرقة بشكل غير اعتيادي لحياة الكثير من الوافدين. وبالإضافة إلى عدم وجود ضمان اجتماعي أو مزايا للعاطلين عن العمل، يُطلب من الوافدين أيضاً مغادرة الدولة خلال 30 يوماً من انتهاء علاقاتهم مع أرباب العمل السابقين. ويعني فقدان الوظائف بالنسبة للوافدين العودة فوراً مع عائلاتهم إلى بلدانهم الأصلية، حيث أن عروض الوظائف قليلة وتنافسية للغاية.

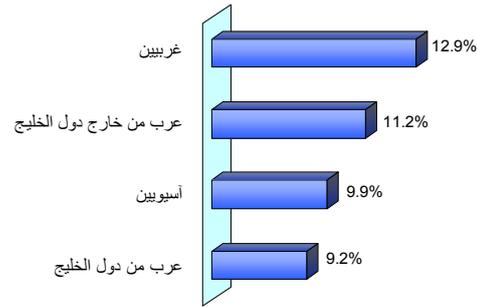


إنهاء خدمات الموظفين، حسب المرتبة الوظيفية  
النسبة المئوية للمهنيين في كل مستوى وظيفي


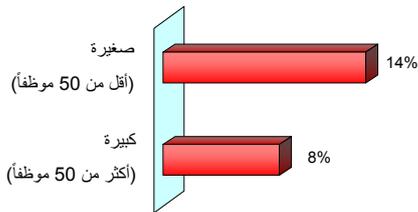
المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم

وكان كبار المدراء التنفيذيون الأكثر تأثراً بتخفيض العمالة بنسبة تقديرية تبلغ 13% من فقدان الوظائف. وكان كثير منهم قد تم تعيينهم منذ فترة ليست بالطويلة وبرواتب عالية جداً، ونُظر إليهم على أنهم فرص سريعة لتوفير النفقات. وتم استبدال بعضهم مباشرة بمدراء جدد، وفي معظم الأحيان برواتب أقل. ولم يكن أمر إنهاء خدمات المدراء التنفيذيين الكبار قراراً مالياً صرفاً، فقد كانت قائمة المهارات عند بعض المدراء الذين تم تعيينهم خلال فترة الازدهار لمواكبة النمو ليست مناسبة لمواجهة مفرزات الأزمة العالمية.

وحسب الجنسية، كان الوافدون من الدول الغربية الأكثر تأثراً بتخفيض العمالة، وفقد 13% منهم وظائفهم والسبب في ذلك يعود بشكل رئيسي إلى أن لهم تمثيل كبير في مناصب الإدارة العليا للشركات. وجاءت الإمارات في المرتبة الأولى بين دول المنطقة فيما يتعلق بفقدان الوافدين من الدول الغربية لوظائفهم حيث بلغت النسبة 18% أو واحد من كل خمسة وافدين غربيين.

 إنهاء خدمات الموظفين، حسب الجنسية  
النسبة المئوية للمهنيين لكل جنسية


المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم

 إنهاء خدمات الموظفين، حسب حجم الشركة  
النسبة المئوية للمهنيين في كل مجموعة


المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم

وبالرغم من أن فقدان وظائف كبار المدراء في الشركات الكبيرة من أبرز ما ركزت عليه عناوين الأخبار، تظهر البيانات أن الشركات الصغيرة اتخذت إجراءات أكثر تأثيراً في تخفيض عمالتها حيث بلغت 14% مقارنة بـ 8% في الشركات الكبيرة. ويعكس ذلك ضعف هذه الشركات الصغيرة خلال الأزمة مقارنة بالشركات الكبيرة وإمكاناتها المالية المحدودة، كما تعكس سرعة اتخاذ القرار في الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم.

**"استخدمنا هذه الفرصة للتخلص من بعض الموظفين الذين لم يكن من المفترض توظيفهم بالأصل"**

مدير الموارد البشرية  
في بنك اماراتي

وبينما كانت الكثير من عمليات تخفيض العمالة تستهدف تخفيض النفقات، قامت بعض الشركات بانتهاز الفرصة للتخلص من الموظفين ذوي الأداء الضعيف، خاصة بعد سنوات من النمو السريع الذي أثر بشكل لا يمكن تفاديه على نوعية وجودة أداء الموظفين الجدد.

كما نفذت الشركات إجراءات أخرى لتخفيض النفقات، بما في ذلك الإجازات الإجبارية للموظفين، غير مدفوعة أو نصف مدفوعة، إضافة إلى تقليل ساعات العمل، وبالتالي الرواتب، حيث انخفض حجم الأعمال.

وقد تحسن مستوى الاحتفاظ بالموظفين خلال فترة التباطؤ الاقتصادي، ولكن كانت لعوامل عديدة مثل جو التشاؤم وعدم التيقن وعدم الأمان الوظيفي وتجميد الرواتب أثر سلبي على تحفيز الموظفين بشكل عام وانخراطهم في جو العمل. وقالت بعض الشركات أنها خشيت خسارة بعض أفضل موظفيها بينما كانت تقوم بتخفيض العمالة.

**" كان موظفونا يحصلون على مكافآت كبيرة. لم يحصلوا على أي شيء هذه السنة لأن الأعمال بشكل عام لا تتحمل منح المكافآت. نحاول بكل جهدنا أن نلبي توقعاتهم."**

مدير الموارد البشرية  
في مجموعة كويتية لتجارة التجزئة

## توطين الوظائف والسياسة الحكومية

وعلى خلاف الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، منحت قوانين العمل المتحررة في الخليج للشركات مرونة شبه كاملة في التوظيف وإنهاء الخدمات كلما أرادوا. وبينما تمتع المواطنون بمستوى معين من الأمان الوظيفي، لم يكن الأمر مقلقاً إلى حد كبير بالنسبة للشركات حيث لم تضطر لإنهاء خدمات المواطنين على نطاق واسع. وفي نفس الوقت، واجهت الشركات أهدافاً صعبة التحقيق فيما يتعلق بتوطين الوظائف ونسبة عالية لتنتقل الموظفين المواطنين من وظيفة إلى أخرى، وكان القلق الأكبر متمثلاً في الاحتفاظ بالموظفين المواطنين.

تغير هذا الوضع قليلاً في الربع الأول من عام 2009، عندما تسبب خبر إنهاء خدمات عدد من الموظفين الإماراتيين ضمن خطة لتقليل العمالة موجة عارمة من الاحتجاجات. وتبع ذلك الإعلان عن أن الشركات غير مسموح لها بإنهاء توظيف المواطنين الإماراتيين إلا بسبب سوء السلوك، وقد صدم مجتمع الأعمال في الإمارات بهذا الإعلان. وفي نفس الوقت، ظهرت إشارات مشابهة من حكومات خليجية أخرى من بينها المملكة العربية السعودية والكويت والبحرين، ولكنها لم تكن بنفس الوضوح الذي اتسم به الإعلان الإماراتي.

**" أردنا أن ننهي خدمات بعض المواطنين، لكن الوزارة طالبت بالبدء بإنهاء خدمات الوافدين أولاً".**

مدير الموارد البشرية  
في شركة سعودية رائدة

وعلى المدى القصير، ساهمت هذه السياسات في تأمين وظائف المواطنين في الفترة الحالية من الأزمة. وقالت عدة شركات أنها احتفظت بموظفيها من المواطنين، حتى وإن لم تكن لهم مهام لأدائها، بينما تم إنهاء خدمات عدد كبير من الوافدين.

ونتيجة لهذه القيود الحكومية، أصبح بعض أرباب العمل أكثر حذراً وانتقائية في توظيف المواطنين حيث أدركوا أن إنهاء خدماتهم سيكون بمثابة تحدٍ كبير.

**" حاولت الحكومة هذا العام تطبيق نسب توطين عالية جداً والتي كان من المستحيل تطبيقها. علينا توظيف بعض المواطنين والطلب منهم البقاء في منازلهم والحصول على 25% من الراتب، لمجرد أن نلبي تحديات حصص التوطين".**

مدير الموارد البشرية  
في شركة كويتية رائدة

ومن المتوقع أن تزداد النداءات لتوفير فرص أكثر لتوظيف المواطنين في كافة أنحاء المنطقة. وبينما تقل الوظائف في الاقتصاديات المتباطئة واستمرار دخول أعداد أكبر من المواطنين الشباب إلى سوق العمل في كل عام، من المتوقع أن يزداد الضغط الحكومي على الشركات لاستيعاب أعداد متزايدة من المواطنين من خلال استبدال الوافدين بمواطنين.

### إصلاحات سوق العمل البحريني

شهد هذا العام تنفيذ المرحلة الأولى من إصلاحات سوق العمل في البحرين. وتعتبر هذه الخطوة من أكثر الخطوات تفرداً فيما يتعلق بموضوع التوطين في الخليج، وتمت مناقشة الإصلاحات بين الحكومة وكبار رجال الأعمال لمدة أربع سنوات، حتى وصلت الترتيبات النهائية إلى شكلها الحالي

اقترحت خطة الإصلاحات الأصلية التي تم تطويرها عام 2004 إلغاء جميع حصص التوطين وكل القيود على توظيف الوافدين. وبدلاً من ذلك، يتم تحصيل 3000 دولار أمريكي سنوياً من الشركات عن كل موظف وافد توظفه في محاولة لجعل توظيف المواطنين البحرينيين أكثر جذاباً من الناحية الاقتصادية بالنسبة للقطاع الخاص. ويمكن استخدام الأموال المتأتية من شركات القطاع الخاص في صندوق خاص يتم استثماره لتدريب المواطنين البحرينيين.

وخلال فترة الاستشارات التي تبعت ذلك، أدى الرفض القوي للرسوم العالية إجبار الحكومة على تخفيضها بشكل جذري وبقاء حصص التوطين على حالها. وبقيت الرسوم عند حد 300 دولار أمريكي سنوياً وهي غير كافية لإحداث أي فرق يذكر في قرارات التوظيف لدى الشركات فيما يتعلق بالمواطنين والوافدين. ونتيجة لذلك وبينما أثبت النظام فعاليته في تحقيق العوائد لتدريب المواطنين الشباب، لم يحقق النظام الهدف الأولي والمتمثل في زيادة نسب توظيف المواطنين من خلال القوى السوقية بدلاً من الضغوطات التنظيمية.

## التوظيف وحركة انتقال الموظفين

بينما أوقفت معظم الشركات توسعاتها وانخفاض مستوى انتقال الموظفين من جهة عمل إلى أخرى، انخفضت حركة التوظيف بشكل كبير في كافة أنحاء المنطقة حيث أوقفت الكثير من الشركات نشاطات التوظيف. وبالطبع، لم يتوقف التوظيف كلياً حيث تواصلت عمليات استبدال الموظفين ولازالت الطلب على المهارات التخصصية مستمراً.

**" لم نخفض عدد الموظفين ولكننا استبدلنا**

**50% من موظفينا بكوادر أفضل وبرواتب أقل".**

مدير الموارد البشرية

في مجموعة لتجارة السيارات في السعودية

سعى عدد من أرباب الأعمال إلى استخدام فرصة استبدال الموظفين أصحاب الأداء الضعيف بكوادر أفضل لم تكن متوفرة في السابق أو أن تكاليفها كانت عالية خلال فترة الازدهار.

وأصبح عملية التوظيف هذا العام أكثر صرامة، حيث تطلب أرباب الأعمال مستويات أعلى من المهارات لدى المرشحين للعمل وإخضاعهم لعمليات اختبار أكثر صرامة. ونتيجة لذلك، أصبحت دورات التوظيف أطول زمنياً من ذي قبل.

ومع انخفاض عدد الوظائف المعروضة واشتداد حدة المنافسة، انخفضت حركات التنقل من وظيفة إلى أخرى التي شهدتها أيام الازدهار. وأجبر بعض المرشحين للعمل على الدخول في سوق العمل نتيجة لتخفيض أعداد الموظفين أو عدم الاحساس بالأمان الوظيفي، بعد أن رأوا زملاؤهم وقد فقدوا وظائفهم. وأصبح كثيرون آخرون متخوفين من تغيير وظائفهم حيث فضلوا البقاء في مناصبهم الأمانة حتى تهدأ العاصفة، بدلاً من المجازفة بأن يكون ضحية محتملة لسياسات تخفيض العمالة: "آخر من يدخل، وأول من يخرج" في شركة جديدة.

**" هذا ليس بالوقت المناسب للبحث عن العمل**

**الذي تحلم به. عليك التركيز على النجاة".**

مهني وافد

دبي، الإمارات العربية المتحدة

**" انخفضت نسبة الموظفين المنتقلين من وظيفة**

**إلى أخرى إلى مستوى الرقم الفردي، وهذا لم**

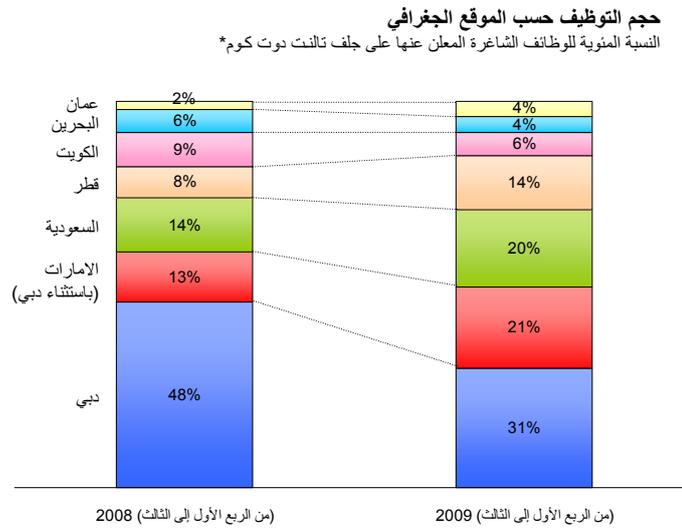
**يحصل من قبل".**

مدير الموارد البشرية

في مجموعة تجارية كويتية

### حركة انتقال الموظفين إقليمياً

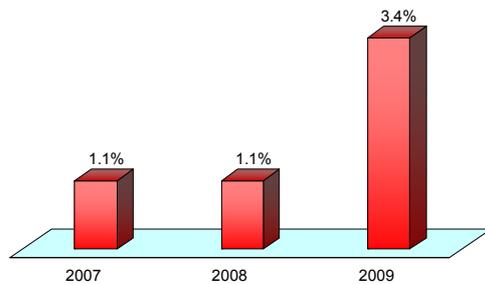
ومن أهم التطورات في عام 2009 كان تغيّر الأوضاع في دبي، حيث تحوّلت من أسرع مركز اقتصادي نمواً في المنطقة يستحوذ على أعداد كبيرة من الكوادر والمواهب المهنية، إلى مدينة تعيش أصعب تجارب الأزمة الاقتصادية. وأدى هذا التغيّر الهائل والمفاجئ إلى انطلاق رأس المال البشري الكبير نحو أجزاء أخرى من المنطقة.



المصدر: جلف تالنت دوت كوم  
\* حسب 20 ألف وظيفة شاغرة معلن عنها من قبل جهات العمل ووكالات التوظيف على موقع جلف تالنت دوت كوم خلال الفترة المحددة

وحسب بيانات جلف تالنت دوت كوم، انخفضت حصة دبي من الوظائف المعلن عنها في الخليج من 48% في التسعة أشهر الأولى من عام 2008 إلى 31% فقط خلال نفس الفترة من عام 2009. من جهة أخرى، زادت حصص أبوظبي وقطر والسعودية بشكل بارز في الوظائف المعلن عنها في منطقة الخليج.

**موظفون يقيمون في دبي ويعملون في أبوظبي**  
النسبة المئوية لكل المهنيين المقيمين في دبي



المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

وبتحليل أنماط التنقل، نرى أن من بين الوافدين المقيمين في دبي، زادت نسبة العاملين في أبوظبي ثلاث مرات خلال العام الماضي من 1% إلى 3%، وهذا ما تبيّنته حركة المرور المتزايدة على الطريق البالغ طوله 120 كيلومتراً والذي يربط دبي بأبوظبي. ونستنتج هنا مجموعة أكبر بكثير ممن نقلوا سكنهم إلى أبوظبي، إضافة إلى الشركات العاملة في دبي والتي لها عملاء في أبوظبي.

إلى جانب ذلك، استطاعت الشركات التي لها تواجد إقليمي أن تطلب من موظفيها الانتقال إلى مواقع أخرى تقوم بانتقائها ، وهذا أمر كان مستحيلاً أيام الازدهار بسبب تفضيلات الموظفين. وتمكن أرباب العمل بفضل القدرات التي اكتسبوها مؤخراً في عمليات استخدام العمالة إضافة إلى توفر أعداد أكبر من المهنيين المهرة في أسواق العمل، من تنمية أعمالهم في بعض أنحاء المنطقة التي كانوا يعانون فيها سابقاً بسبب نقص حاد في الكوادر، مما يقلل آثار الأزمة المالية.

**" تأثرنا كثيراً بالغاء مشروع كبير في الإمارات،  
ولكن أعمالنا نمت في السعودية".**

مدير شركة

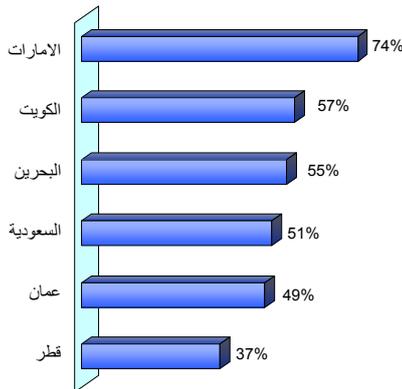
انشاءات اقليمية

وقد كان الاقتصاد السعودي هذا العام المصدر الأكبر لإيرادات العديد من الشركات في المنطقة، بفضل حجمه الكبير واستمرار النمو في قطاعات كثيرة.

كما استفادت المملكة من هذه النزعة، حيث ظهرت الكثير من مشاريع البنية التحتية مع وصول الدماء الجديدة. كما لوحظت نفس التطورات في كل من أبوظبي وقطر. وبالرغم من الظروف المفروضة، لم تتغير تفضيلات الموظفين. فلا زالت الإمارات ودبي بشكل خاص المقصد المفضل لمعظم الوافدين. وقال أكثر من نصف الوافدين الذين شملتهم دراسة جلف تالنت دوت كوم أنهم يفضلون الإمارات، ويعني ذلك ضمناً أن الانتقال إلى خارج الإمارات سيكون إجراءً قصير الأمد ومن المحتمل أن تعود الأمور كما كانت عند يتعافى الاقتصاد كلياً وتبدأ الشركات بالتوظيف جدياً مرة أخرى.

الاحتفاظ بالموظفين

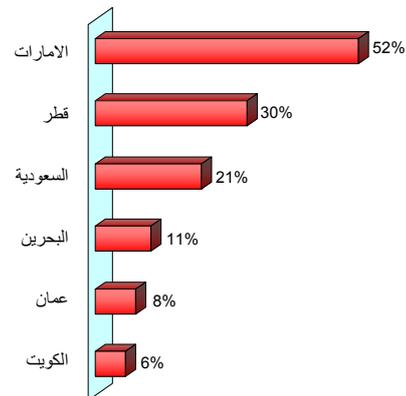
النسبة المئوية للوافدين في الدولة والراغبين في البقاء فيها



المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم

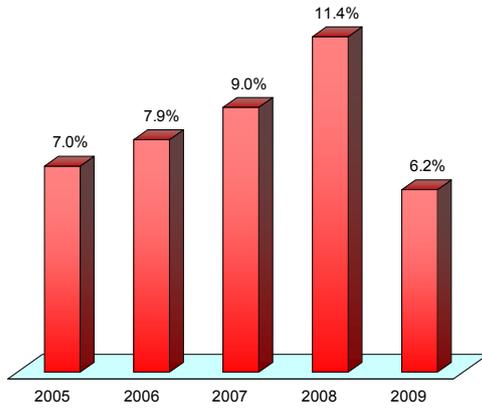
اجتذاب الموظفين

النسبة المئوية للوافدين في الخليج خارج الدولة التي يرغبون الانتقال إليها



المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم

## حركة الرواتب

معدل الزيادة في الرواتب بدول الخليج  
النسبة المئوية، 2009 - 2005

المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

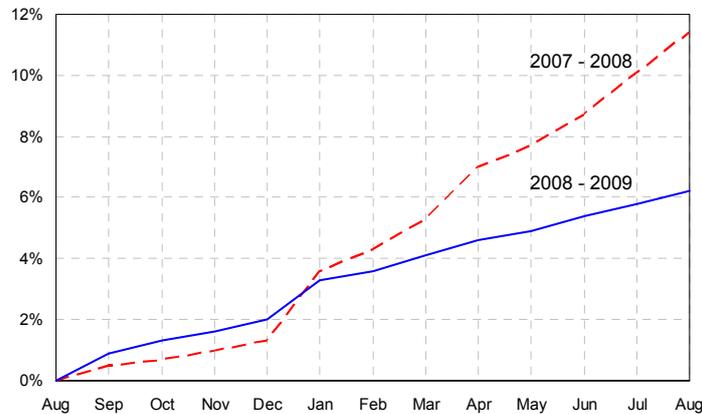
هبطت معدلات الزيادة في الرواتب بمنطقة الخليج بشدة إلى 6.2% من 11.4% العام الماضي. ولم يحصل حوالي 60% من الموظفين على أية زيادة في الرواتب على الإطلاق، مقارنة بـ 33% فقط لم يحصلوا على زيادات في الرواتب في نفس الفترة من العام الماضي.

ومع تحول ميزان القوة إلى أصحاب الأعمال هذا العام، ارتبطت الزيادات بما تحقق من نجاحات في العام الماضي ونزعات التضخم السابقة والتي ستعكس على معدلات الرواتب والبدلات.

وقد تم منح معظم الزيادات في الرواتب هذا العام أو إعطاء وعود بها قبل شهر يناير 2009 وذلك عندما بدأ حجم الأزمة الاقتصادية الحقيقي بالاتضح. وتؤكد البيانات التي أعطاها المرشحون للعمل أنه بعد شهر يناير 2009 تباطأت حركة الزيادة في الرواتب بشكل بارز مقارنة بنفس الفترة من العام الماضي.

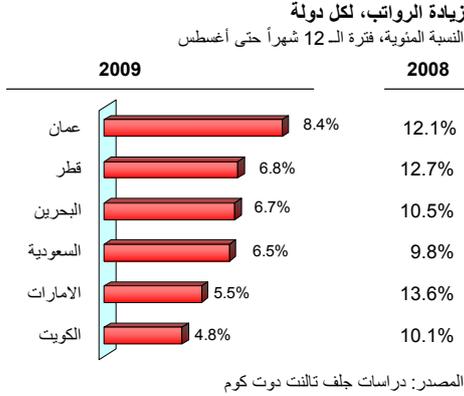
**"خططنا لزيادات الرواتب قبل مرحلة التباطؤ الاقتصادي، لكننا قررنا المحافظة عليها لأننا نعتمد نظرة طويلة الأمد. عملنا على تخفيض التكاليف التشغيلية الأخرى بدلاً عن إلغاء الزيادات في الرواتب".**

مدير الموارد البشرية  
في شركة سعودية للنفط والغاز

حركة الرواتب، شهرياً  
النسبة المئوية، تراكمية

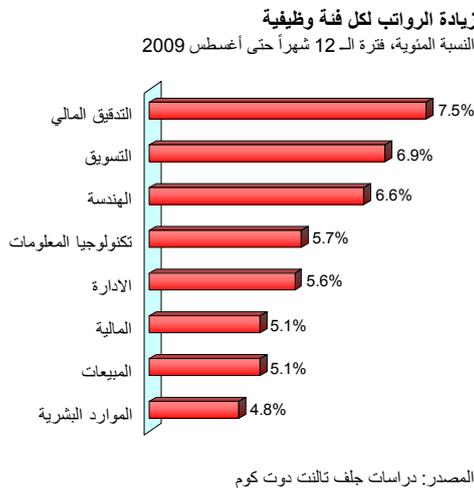
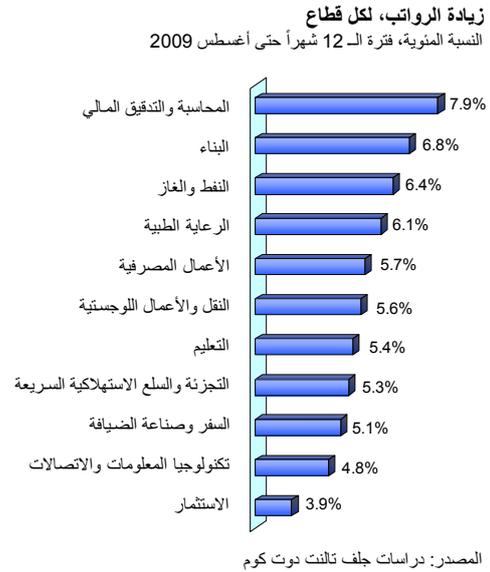
المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم

## تقسيم الزيادات في الرواتب



على المستوى الإقليمي، حققت سلطنة عُمان أكبر معدل في زيادات الرواتب بنسبة 8.4%، مع أنها لازالت أقل من معدل العام الماضي. وكان لقطر والبحرين والسعودية زيادات مشابهة في معدلات الرواتب بنسبة 7%، بينما بلغ المعدل في الكويت 4.8% فقط وفي الإمارات 5.5% حيث انخفض المعدل من 13.6% العام الماضي.

وعلى مستوى القطاعات، شهد قطاع المحاسبة والتدقيق المالي أكبر معدل في زيادات الرواتب بنسبة 7.9% حيث أن القلق حول الوضع المالي للشركات ساهم في تعزيز الطلب على خدمات التدقيق المالي. ثم جاء قطاع الانشاءات بنسبة 6.8%، ولكنه هبط بشدة مقارنة بالعام الماضي (15.1%). ويعكس ذلك بشكل جزئي الارتفاع الكبير في رواتب العاملين في هذا القطاع الذي استمر في الزيادات التي شهدها العام الماضي، إضافة إلى النمو في مشاريع البنية التحتية. أما الشركات الاستثمارية فقدت أقل معدلات لنمو الرواتب هذا العام.



أما من ناحية فئات الوظائف، حصل المهنيون في مجال التدقيق المالي على أعلى معدلات الزيادة في الرواتب بنسبة 7.5%، بفضل زيادة الطلب على خدماتهم بعد الأزمة. ومن ناحية أخرى، ومع تباطؤ حركة التوظيف في المنطقة، قل الطلب على مهارات العاملين في مجال الموارد البشرية، وانخفضت زيادات رواتب هذه الفئة من 12.1% العام الماضي إلى 4.8%، وهي أدنى زيادة هذا العام بين جميع فئات الموظفين.

## التغيرات في هيكلية الرواتب والبدلات

لاتغطي الزيادات الصغيرة في الرواتب الأساسية، بالرغم من أنها مهمة، كافة الإجراءات التي وضعتها الشركات من ناحية الرواتب والبدلات.

**"خفضنا المنافع والبدلات وحاولنا تقليل عدد الموظفين المؤهلين للحصول على منزلة الموظف المعترب والمعين بعقد خارجي".**

مدير الموارد البشرية  
في شركة اماراتية رائدة

كما انخفضت المكافآت بشكل كبير عام 2009، وكان ذلك واضحاً في الأعمال المصرفية الاستثمارية وفي المناصب الإدارية العليا عبر جميع القطاعات، حيث تمثل المكافأة في غالب الأحيان أكثر من نصف إجمالي الرواتب والبدلات.

كما سعت الشركات إلى نقل مخاطر أعمالها إلى موظفيها، من خلال سحب الراتب الأساسي من موظفي المبيعات – على سبيل المثال – والطلب منهم العمل حسب عقود معتمدة على العمولة. وكان البديل عن ذلك فقدان الوظيفة في سوق صعب، مما اضطر الموظفين إلى القبول.

وبالاستفادة من الوضع الذي عزز مساومتها، قالت ثلث الشركات التي تضمنتها دراسة جلف تالنت دوت كوم أنها وظفت موظفين جدد برواتب أدنى من تلك التي يتقاضاها الموظفون الحاليون لديها. وقامت بعض الشركات بتخفيض رواتب جميع موظفيها الحاليين.

**" خفضنا رواتب جميع موظفي الشركة: 5% للموظفين الصغار، و10% للموظفين على مستوى الإدارة المتوسطة و15% على مستوى الإدارة العليا".**

مدير في  
مجموعة تتخذ من الإمارات مقراً لها

## تكاليف المعيشة

" مع انخفاض الإيجارات كثيراً، انتقل بعض موظفينا إلى شقق أكبر أو أقرب إلى مكاتب الشركة".

مدير عام  
شركة خدمات اماراتية

للمرة الأولى منذ سنوات، كان معدل التضخم منخفضاً تماماً هذا العام، وفي بعض الأجزاء من المنطقة كان التضخم سلبياً. وتوقف أخيراً الارتفاع الحاد الذي كانت تشهده الإيجارات، حيث انخفضت الإيجارات في دبي والدوحة - اللتان شهدتا أعلى معدلات الإيجارات في الفترة السابقة - بنسبة 30 إلى 50% مع انخفاض الطلب، بينما استمر دخول عقارات جديدة إلى السوق.

واستفاد السكان من هذا الانخفاض، ومنهم من قلل الانفاق على السكن، بينما استفاد الكثيرون من هذه الفرصة للانتقال إلى منزل جديد أو إلى مناطق سكنية أفضل.

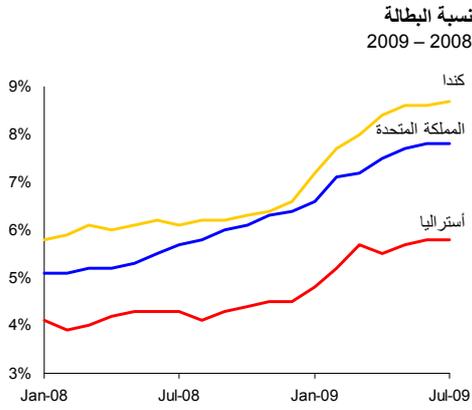
وحسب نتائج دراسة جلف تالنت دوت كوم، انخفضت هذا العام نسبة الموظفين الذين يعملون في دبي ويسكنون في الشارقة من 20% إلى 18%، حيث انتقل كثيرون للسكن في دبي.



المصدر: إيكونوميست إنتليجانس يونيت

ومن العوامل الأخرى التي ساهمت في تخفيض التضخم انخفاض أسعار السلع عالمياً وارتفاع قيمة الدولار الأمريكي في الفترة الأولى من العام، مما قلل تكلفة البضائع المستوردة في دول مجلس التعاون الخليجي.

## التوظيف على الساحة العالمية



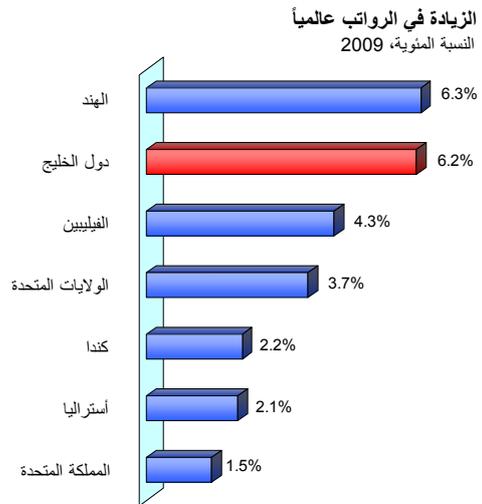
المصدر: إيكونوميست انتاليجانس يونيت

تتأثر منطقة الخليج بشكل مباشر بتطورات أسواق العمل العالمية حيث يشكل الوافدون أكثر من نصف العمالة في المنطقة.

وخلال الـ 12 شهراً الماضية، شهدت جميع أسواق العالم ارتفاعاً في معدلات البطالة، كما تأثرت الأسواق الناشئة وخاصة الهند والفلبين اللتان تصدران أعداداً كبيرة من الوافدين إلى دول الخليج، ولكن التأثير كان أقل من الدول المتقدمة.

وتقدر الزيادات في الرواتب في الهند بنحو 6.3% عام 2009، بانخفاض حاد مقارنة بالعام الماضي عندما بلغت الزيادة 13.3%. وهذا سيساعد في تنفيذ زيادات معتدلة في الرواتب بدول الخليج ويساهم في تحسين مستويات الاحتفاظ بالموظفين.

وقالت بعض الشركات الخليجية أن التوظيف من الهند أصبح أسهل قليلاً، خاصة وأن جميع القطاعات تأثرت كثيراً بالأزمة مثل قطاع البناء.

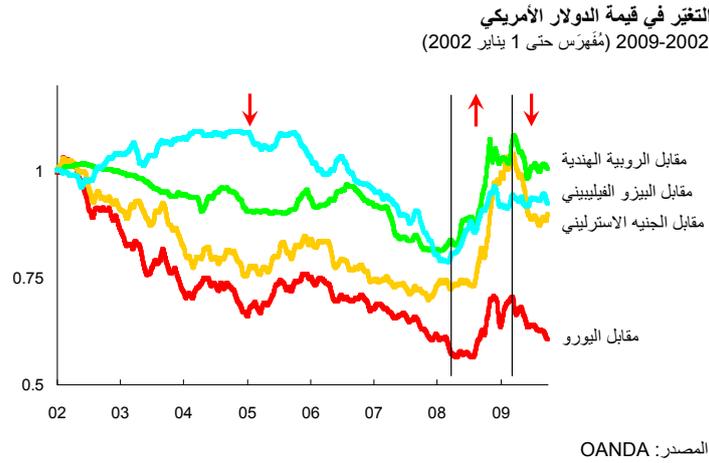


المصدر: هيويت أسوسيتيس، هاي جروب، ميرسير، جلف تالنت دوت كوم

كما تأثرت دول عربية التي تصدر أكبر عدد من الوافدين الناطقين بالعربية إلى منطقة الخليج (الأردن ومصر ولبنان) بالأزمة، وانخفض مستوى الضغوط السابقة بشكل ملموس.

## حركة أسعار العملات

باستثناء الدينار الكويتي، لاتزال العملات الخليجية مرتبطة بالدولار الأمريكي مما يعني استمرار تأثرها بالتذبذبات المرتبطة بقيمة الدولار، ولذلك تأثير مباشر على قيمة الرواتب بلغة العملات الأجنبية.



وبين عامي 2002 و2007، انخفض الدولار الأمريكي بنسبة 20-45% مقابل عدد من العملات مما قلل قيمة الرواتب الخليجية بالنسبة للوافدين. وفي عام 2008، كان للدولار عودة قوية حيث تحسنت قيمته بنسبة 20 إلى 50% مقابل نفس العملات. ومنذ بداية عام 2009، انقلبت الحالة مرة أخرى لينخفض الدولار بنسبة تتراوح ما بين 5-15%. وإذا استمر ضعف الدولار، فإن الوضع سيزداد صعوبة على جهات التوظيف في الخليج لاجتذاب المهنيين من الدول الأخرى، مما يضع ضغوطاً على مستويات الرواتب.



إن التقلبات المستمرة في قيمة العملات تتسبب في تأثيرات ينتج عنها عدم الاستقرار في سوق العمل، خاصة وأن الوافدين يمثلون النسبة الأكبر من القوة العاملة. ونظراً لأن الوافدين في دول الخليج لا يستطيعون الحصول على جنسية على عكس نظرائهم في الدول الغربية فقد عزز ذلك من إحساسهم بأنهم مقيمون بشكل مؤقت وبالتالي الميل للادخار بالعملة التي تتعامل بها بلادهم الأصلية.

## حقوق الموظفين

لسنوات عديدة، استمرت الحكومات الخليجية في بذل جهود بطيئة ولكنها ثابتة لتعزيز حماية العاملين بشكل تدريجي، مدفوعة بشكل جزئي بالضغوطات من شركائها الغربيين وهيئات حقوق الانسان ومنظمات العمل الدولية. وقد تواصلت تلك النزعة في هذا العام، وحصلت خلالها عدة تطورات مهمة.

### قانون العمل

في أوائل العام الحالي، أطلقت الحكومة الكويتية مسودة قانون عمل جديد، يوفر حقوقاً جديدة وحماية أقوى للعمال، وتتم مناقشة مسودة القانون في البرلمان الكويتي. ويأتي ذلك بعد قانون العمل الجديد المقترح في الإمارات الذي تم نشره على شبكة الانترنت عام 2007، في خطوة رائدة لاستشارة الجمهور والحصول على تعليقاتهم. ولكن لاتزال المسودة الأولية للقانون في الإمارات قيد المراجعة، ولا زالت الأمور غير واضحة فيما يتعلق بإكمالها واعتماده كقانون.

### شهادة عدم الممانعة

من اللمحات المشتركة لمعظم دول الخليج الطلب من الوافدين شهادة عدم الممانعة التي تمثل موافقة رب العمل على الانتقال إلى وظيفة أخرى. وقد ساعدت تلك الشهادة أرباب العمل على حماية استثماراتهم في الموظفين وتحقيق مستويات عالية من الاحتفاظ بالموظفين وحماية أنفسهم من تضخم الرواتب المنخفضة. وفي نفس الوقت، أدى هذا الإجراء إلى ظهور عدم الكفاءة في سوق العمل حيث لم يكن بالإمكان استخدام الموظفين المناسبين لأداء الأدوار المطلوبة. كما ساهم هذا الإجراء في حدوث نزوح للعقول حيث لم يجد بعض المهنيين طريقة للخروج إلا في البحث عن فرص في أجزاء أخرى من الخليج.

ويبدو أن عدداً أكبر من الحكومات تتجه نحو التخلص من هذا الإجراء، فقد رفعت البحرين رسمياً هذا العام القيود كجزء من إصلاحات أوسع في سوق العمل، بينما ألغت الكويت رسالة عدم الممانعة لفئات كبيرة من العمالة الوافدة. وقد قامت عُمان بنفس الإجراء من قبل، بينما التصريح بهذه السياسة أقل رسمية في الإمارات ولكن يبدو أن مجموعة القطاعات والظروف التي تتاح من خلالها حرية الحركة للموظفين تتسع آفاقها. ولاتزال السعودية وقطر محافظتان على هذا الإجراء.

## نظام حماية الأجور

وكان من أهم التطورات الجديدة ادخال نظام حماية الأجور في الإمارات. وبموجب هذا النظام، يتعين على أرباب الأعمال دفع رواتب كل العاملين من خلال الحكومة والتي تقوم بدورها بدفع الرواتب لكل عامل وعاملة. وقد تم تصميم هذا النظام لحماية العاملين من مشكلة تأخر الرواتب التي قد يتأخر دفعها في بعض الأحيان لعدة أشهر. كما يساعد النظام الحكومة في تحقيق شفافية أكبر حول أوضاع سوق العمل. فعلى سبيل المثال، يمكن للنظام كشف ممارسات منتشرة بين الشركات التي تدعي منح رواتب أعلى مما تقدمه فعلاً لتمكّن الموظفين من أصحاب المداخل الضعيفة من التقدم بطلبات الإقامة لعائلاتهم.

## الحد الأدنى للأجور

كانت حكومتا الهند والفلبين - اللتان تعتبران مصدرين رئيسيين للعمالة الوافدة في دول الخليج، قد أعلنتا خلال السنوات السابقة عن سياسة الحد الأدنى للأجور لجميع الجهات التشغيلية التي تنوي توظيف مواطنيهما. وبالرغم من التحديات التي تواجه عملية التطبيق، هناك دلائل على نجاح هذه السياسة حيث قالت بعض الشركات في دراسة جلف تالنت دوت كوم أن هناك زيادة في رواتب عمالها جاءت نتيجة لسياسة الحد الأدنى للأجور.

**" قدمنا بعض العروض لعمالة من الفلبين،  
ولكن كان علينا زيادة الرواتب لكي نلبي الحد  
الأدنى للأجور الذي تتطلبه حكومتهم".**

مدير التوظيف

في سلسلة مطاعم اللوجبات السريعة في الإمارات

وبينما لا تؤثر هذه السياسة مباشرة على رواتب المهنيين، فقد تساهم في رفع مستوى رواتبهم. وستحتاج الشركات بدون شك إلى المحافظة على مستويات الرواتب المعقولة بين الدرجات الوظيفية وبالتالي فإن تغير مستويات الرواتب في أدنى السلم الوظيفي سيؤثر على مستويات رواتب الدرجات العليا، خاصة عندما تتحسن أوضاع السوق ويستعيد الموظفون بعض القدرات على المساومة.

## التوقعات المستقبلية

### التوظيف

بالرغم من أن سرعة فقدان الوظائف قد استقرت، لكن الأمر لم ينته بعد. وحسب دراسة جلف تالنت دوت كوم للشركات، لا تزال 15% من الشركات في المنطقة تنفذ عمليات تخفيض في العمالة خلال الربع الرابع من عام 2009، وأكبر نسبة لهذه الشركات في الإمارات (20%).

وبينما كانت للموجة الأولى من تخفيض أعداد الموظفين ردود فعل مذعورة، تتميز الموجة الحالية بأنها مدروسة وتأتي غالباً بعد إجراء دراسات إعادة التنظيم من قبل الشركات الكبيرة. كما أن عمليات الاندماج ونشاطات تعزيز العمليات ينتج عنها ترشيد العمالة وفقدان لوظائف إضافية. ونتيجة لذلك، من المحتمل أن تكون الموجة الحالية لفقدان الوظائف أطول بطبيعتها، بينما تم فقدان بعض الوظائف إلى الأبد.

وفي نفس الوقت، قالت 51% من الشركات التي غطتها الدراسة أنها تخطط لتعزيز أعداد موظفيها ولو من خلال أعداد بسيطة مما يعني تعويض الوظائف المفقودة.

ومن المتوقع أن تزداد حركة التوظيف اعتباراً من الربع الأول من عام 2010 مع عودة الثقة إلى الأسواق، ولكن من غير المحتمل أن تصل إلى مستويات فترة الازدهار لفترة من الزمن. ولا تزال الشركات حذرة ولن تبدأ بالتوظيف على نطاق واسع قبل فترة من النمو المستمر. إضافة إلى ذلك، أدت عمليات ترشيد العمالة عام 2009 إلى جعل الشركات أكثر فعالية وكفاءة في استخدامها للموارد البشرية، وبذلك ستكون الحاجة لزيادة أعداد العاملين لدعم عمليات التوسع أقل من ذي قبل.

### النمو الاقتصادي

ارتفعت مستويات التفاؤل حول حالة الاقتصاديات الخليجية بشكل بطيء خلال الأشهر الأخيرة بالرغم من أن هنالك بعض الحقائق التي تشير إلى وجود تحسن ثابت.

وقد ارتفعت أسعار النفط الخام (النفط هو أكبر محرك للنمو طويل الأمد في المنطقة) خلال الأشهر الأخيرة ولكنها تبقى بعيدة عن المستويات المرتفعة للغاية التي وصلت لها في عام 2008. والأهم من ذلك، خفت حدة تجميد الائتمان والتمويل المصرفي مما يتيح احتمالات عودة استثمارات القطاع الخاص مرة أخرى.

وعلى الجانب السلبي، لازال تدفق السيولة يمثل تحدياً، وتكافح العديد من الشركات لاستلام أموالها من العملاء، كما تعاني المصارف من تراكم الديون السيئة.

ولاتزال آثار اعلان مجموعة دبي العالمية حول إعادة هيكلة ديونها مؤخراً أمراً سنراه في الفترة المقبلة، وقد تنعكس أية نكسة في مستوى الثقة بالأعمال إقليمياً في تأخير التحسن.

ويتوقع من معظم اقتصاديات الخليج حالياً تحقيق معدلات نمو جيدة تتراوح بين 3-4% عام 2010، باستثناء قطر التي من المتوقع أن يصل معدل النمو فيها إلى 24% مع دخول عدة مشاريع للغاز حيز التنفيذ.

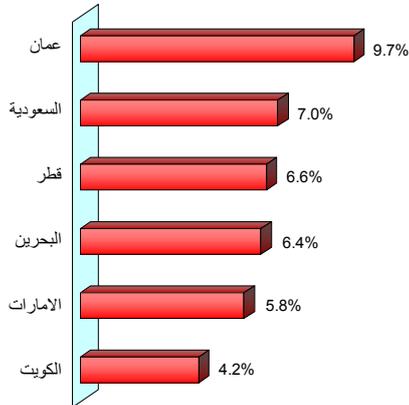
توقعات النمو الاقتصادي 2010  
النسبة المئوية المتوقعة



المصدر: ايكونوميست انتاليجانس يونيت

## الرواتب

معدل الزيادة في الرواتب بالخليج 2010  
النسبة المئوية المتوقعة



المصدر: دراسة جلف تالنت دوت كوم لأراء مدراء الموارد البشرية

ليست هنالك عوامل بارزة تضع ضغوطاً لرفع مستوى الرواتب، والتنافس الإقليمي والدولي على الكوادر والمهارات المهنية معتدل ولايزال التضخم تحت السيطرة. وبذلك من المحتمل أن تبقى الزيادات في الرواتب في حدود بسيطة خلال السنة القادمة.

وحسب استقصاء آراء مدراء الموارد البشرية الذي أجرته جلف تالنت دوت كوم، فمن المتوقع أن تنمو الرواتب في الخليج بمعدل 6.3% في العام المقبل، وستكون أعلى المعدلات في سلطنة عُمان بنسبة 9.7% وأدناها في الكويت بنسبة 4.2%.

## الملاحق – احصائيات مفيدة

## زيادة الرواتب – لكل دولة

النسبة المئوية في الراتب الأساسي

2010 F	2009	2008	
9.7%	8.4%	12.1%	عمان
6.6%	6.8%	12.7%	قطر
6.4%	6.7%	10.5%	البحرين
7.0%	6.5%	9.8%	السعودية
5.8%	5.5%	13.6%	الإمارات
4.2%	4.8%	10.1%	الكويت

المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

## تخفيض العمالة – لكل مدينة

النسبة المئوية للموظفين لكل مدينة ممن فقدوا وظائفهم

النسبة المئوية	المدينة
17.0%	دبي
14.4%	الشارقة
12.8%	المنامة
11.3%	أبوظبي
9.6%	الكويت
9.4%	الخبر
8.9%	الدوحة
8.1%	الرياض
8.0%	الدمام
6.2%	جدة
5.7%	مسقط
3.0%	جبيل

المصدر: دراسات جلف تالنت دوت كوم

## التضخم

2010 F†	2009 F†	2008*	
3.2%	-3.9%	15.2%	قطر
4.8%	1.5%	15.8%	الإمارات
3.5%	3.0%	7.0%	البحرين
3.5%	5.0%	9.9%	السعودية
3.0%	5.3%	12.5%	عُمان
4.5%	5.7%	10.5%	الكويت

\*قد تختلف التقديرات عن البيانات الحكومية الرسمية

† تنبؤات

المصدر: إيكونوميست انتاليجانس يونيت

## النمو الاقتصادي

النسبة المئوية في تغير الناتج الاجمالي المحلي الحقيقي

2010 F†	2009 F†	2008*	
24.5%	9.2%	13.4%	قطر
4.0%	2.9%	6.3%	البحرين
3.9%	2.7%	6.4%	عُمان
4.4%	-0.7%	8.5%	الكويت
3.2%	-1.0%	4.3%	السعودية
3.4%	-3.5%	7.4%	الإمارات

\*قد تختلف التقديرات عن البيانات الحكومية الرسمية

† تنبؤات

المصدر: إيكونوميست انتاليجانس يونيت

## السكان

الاجمالي (ملايين)	
25.5	السعودية
5.5	الإمارات
3.5	الكويت
3.0	عُمان
1.7	قطر
1.1	البحرين

المصدر: إيكونوميست انتاليجانس يونيت

## منهج الدراسة

اعتمد التقرير البحثي على استبيان جلف تالنت دوت كوم والذي شمل 24,000 مهنيًا يعملون في أكبر 3,000 شركة في المنطقة، إضافة إلى استقصاء لآراء 900 مدير للموارد البشرية ولقاءات مع أعضاء الإدارة العليا في شركات محلية وعالمية مختارة، إلى جانب مراجعة المصادر الاقتصادية الكلية والموارد الإعلامية المتعلقة.

واعتمدت كل البيانات الخاصة بالرواتب خلال الفترة السابقة على المعلومات المقدمة من قبل الموظفين من خلال استقصاء إلكتروني للآراء باللغة الانجليزية تم عرضه بشكل مناسب وتحليله إحصائياً للوصول إلى النتائج السابق ذكرها. وتراوحت أعمار المشاركين ما بين 22 و60 عاماً ويحصلون على مداخيل سنوية تتراوح ما بين 12,000 و200,000 دولار أمريكي. وتم قياس الزيادة في الرواتب للعاملين الذين لازالوا في وظائفهم فقط، وتم استبعاد من غيروا وظائفهم خلال الفترة. واعتمدت توقعات الرواتب على تقديرات قدمها مدراء الموارد البشرية. وتم إجراء الدراسة خلال شهري سبتمبر وأكتوبر عام 2009.

الرجاء ارسال الآراء والتعليقات والاستفسارات إلى:

**[research@gulftalent.com](mailto:research@gulftalent.com)**

## حول جلف تالنت دوت كوم

جلف تالنت دوت كوم هي الموقع الإلكتروني الرائد في الشرق الأوسط على شبكة الانترنت والمتخصص في التوظيف، وتتوفر فيه قاعدة بيانات تشمل أكثر من 1.5 مليون مهني ينتمون إلى جميع القطاعات السوقية والفئات الوظيفية. ويخدم الموقع كمصدر رئيسي للحصول على الكوادر والمواهب المهنية المحلية والوافدة بالنسبة لأكثر من 3,000 جهة توظيفية ووكالة توظيف في كافة أنحاء المنطقة. تقع مكاتبها الرئيسية في دبي وتغطي أسواق السعودية والكويت وقطر والبحرين وعمان ومصر والأردن ولبنان والإمارات.

*للاتصال وللحصول على معلومات إضافية:*

• أبحاث سوق العمل في الشرق الأوسط: [www.gulftalent.com/HRZone](http://www.gulftalent.com/HRZone)

• الفرص الوظيفية في الشرق الأوسط: [www.gulftalent.com](http://www.gulftalent.com)

• خدمات التوظيف لأرباب العمل: [www.gulftalent.com](http://www.gulftalent.com)

Tel +971 4 367 2084

*المسؤولية القانونية وحقوق الطبع*

يجب استخدام هذه الوثيقة للأغراض المعلوماتية فقط. لاتعطي جلف تالنت دوت كوم أية ادعاءات أو ضمانات فيما يتعلق بصحة واكتمال المعلومات المقدمة، ولاتتحمل أية مسؤولية لأي استخدام يعتمد على تلك المعلومات، والمستلم مسؤول حصراً عن استخدام المعلومات المتضمنة في هذه الوثيقة.

© جلف تالنت دوت كوم 2009. جميع الحقوق محفوظة.