

توطين الوظائف في دولة الإمارات العربية المتحدة

أسد أحمد أسد سالم الراشدي

الهاتف المتحرك: +971506129449 , فاكس: +971265833684
الإمیل : alrashedi777@hotmail.com

الملخص:

هدف هذا البحث إلى التعرف على واقع التوطين في دولة الإمارات في ظل أنظمة الدعم الحكومية والتشريعات و الإستراتيجيات التنموية الحالية, و التعرف على أهم التحديات التي تواجهه سياسات إدارة توطين الوظائف في القطاعين الحكومي و الخاص. حيث تكمن مشكلة البحث في تزايد نسبة العاطلين عن عمل من المواطنين لتصل لأكثر من 13 % من إجمالي القوى العاملة الوطنية, و إن الفصور في سياسات إدارة التوطين من المواضيع الخطيرة و الشائكة التي لها انعكاسات سلبية لا يحمد عقبها في كثير من جوانب الحياة السياسية و الإجتماعية و الإقتصادية على المديين القريب و البعيد. ولقد إستخدم المنهج الوصفي التحليلي بشقة المكتبي, وذلك من خلال إستنباط الحقائق و النتائج بواسطة الرجوع إلى الدراسات المكتبية و الدراسات الميدانية السابقة.

لقد تم إستنتاج خمسة عناصر رئيسية مؤثرة في كفاءة إدارة تاتوطين و هي كالاتي القصور في سياسات التوطين, و عدم الموازنة بين مخرجات التعليم و إحتياجات سوق العمل, وكذلك عدم تفعيل عملية التوطين في القطاع الخاص, وأيضاً عدم وجود قاعدة بيانات للتوطين, وأخيراً عدم الإهتمام بالتوعية المجتمعية التي تخص موضوع التوطين. و لقد خلص البحث إلى بعض التوصيات منها ضرورة مراجعة سياسات التوطين الحالية و تقييم فعاليتها من قبل الحكومة, و كذلك العمل على تحسين جودة التعليم مع مطابقته لإحتياجات سوق العمل, و أضف على ذلك ضرورة تعزيز دور القطاع الخاص في المشاركة الفعالة في عملية توطين الوظائف, وأيضاً على ضرورة إنشاء قاعدة بيانات للتوطين تخص العاطلين عن عمل, وأخيراً وضع الخطط المناسبة في سبيل توعية المجتمع بأهمية عمليات التوطين في التنمية الإقتصادية المستدامة, ودورها في تقليل نسب البطالة بين المتعطلين المواطنين.

الكلمات الرئيسية: التوطين , سوق العمل, سياسات التوطين, البطالة, القوى العاملة الوطنية, العاطلين, الإمارات

المقدمة:

يشهد عالمنا المعاصر تسارع وتيرة التطورات و التغيرات بشكل غير مسبوق في جميع الأصعدة الإجتماعية و السياسية و الإقتصادية و التكنولوجية. و ها نحن نعيش في القرن الحادي و العشرين , والذي من المتوقع أن تزيد فيه حدة و سرعة هذه التطورات و التغيرات مما يجعل الرؤى المستقبلية و الإستشرافية غير واضحة المعالم, إذا ما تحدثنا عن خلق بيئة أعمال و إقتصاد يتسم بالتنوع و الابتكار, لمواجهة هذه التحديات المعقدة و المتعددة في جميع المجالات و الإختصاصات.

لهذا الصدد وضع أصحاب القرار و المخططون منذ وقت ليس بالقصير في دولة الإمارات الخطط و الإستراتيجيات الكفيلة بالإهتمام برأس المال البشري الإماراتي, و إعتبره ركيزة أساسية في التنمية الإقتصادية الشاملة و المستدامة, والتي من خلاله سوف يزيد من قدرة الإقتصاد الإماراتي على إستمرارية المنافسة على المستوى المحلي و العالمي. و منذ أكثر من ثلاثة عقود, أي منذ بدايات الطفرة النفطية و قيادة دولة الإمارات تحاول بكل إمكانياتها و مواردها في توطين الوظائف في جميع الجهات و المؤسسات منها الجهات الحكومية و شبه الحكومية و القطاع الخاص. و أضف على ذلك تمكين الأيدي العاملة الوطنية و رفع قدراتهم و تحسين مهاراتهم العلمية و العملية. يوجد هناك أمثلة مشرفة قامت بها الحكومة في هذا الصدد مثل إنشاء وزارة الموارد البشرية و التوطين, و جعل إسم التوطين جزءاً لا يتجزأ من إسم الوزارة. و كذلك مجلس أبوظبي للتوطين الذي يقوم بتطبيق توجيهات حكومة أبوظبي في تطبيق سياسات عملية التوطين. و أضف على ذلك الكثير من البرنامج و المبادرات مثل هيئة تنمية التي أنشئت بمرسوم سامي من المغفور له بأذن الله تعالى الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان بموجب القانون الإتحادي رقم 27 في نوفمبر 1999م, التي تهتم بتشغيل المواطنين وتوفير الوظائف و الأعمال المناسبة لهم أحد أولويات الدولة في مجالات التنمية البشرية من خلال زيادة حجم العمالة الوطنية في مختلف الوظائف و المستويات الإدارية في مجمل قطاعات الدولة.

إن من آخر هذه المبادرات هو برنامج "أبشر", الذي أطلقتة رئيس الدولة الشيخ خليفة حفظه الله و رعاه بتوفير فرص عمل لأكثر من 20 ألف مواطن في القطاعين الحكومي و الخاص, و كذلك إعلان صاحب السمو

الشيخ محمد بن راشد نائب رئيس الدولة عام 2013م عاماً للتوطين، كله في سبيل تمكين التوطين و توطين الوظائف، و لكن النتائج المترتبة و كل ما حققته هذه المبادرات و البرامج في الأونة الأخيرة غير مرضية للأمال، و كانت النتائج بطيئة نسبياً، و الدليل على ذلك إستمرار تزايد عدد العاطلين عن العمل من المواطنين، و كذلك ما توكده نتائج دراسة بحثية نشرتها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية في عام 2015م، حيث أنها أكدت بأن نسبة النجاح المتحققة من التوطين في القطاع الخاص محدودة، مؤكدة وجود نسبة عالية من الموظفين المواطنين في القطاع الحكومي، وأيضاً تأكيد على هيمنة الوافدون على القطاع الخاص بنسبة تصل إلى 99% من الوظائف. (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية، 2015م).

منهج البحث:

إعتمد هذا البحث على التحليل الوصفي بشقيه المكتبي فقط. حيث ركز هذا الجانب على جمع المعلومات لمعرفة و دراسة أثر سياسات و إستراتيجيات الدعم الحكومي من قبل صناع القرار بدولة الإمارات في توطين الوظائف، وذلك بواسطة الرجوع إلى الدراسات المكتبية و الدراسات الميدانية السابقة. حيث أنه يمكن إستنباط الحقائق و النتائج من خلال تحليل هذه السياسات و المبادرات الحكومية، و أيضاً من مراجعة و تقييم النصوص التشريعية و القوانين التابعة لها. بالإضافة إلى جمع المعلومات و الإحصائيات المنشورة من المصادر الرسمية التي تصدرها الوزارات و الهيئات المخولة في تطبيق هذه الخطط و تطبيقها على أرض الواقع. وأضف على هذا بعض من المصادر و المراجع الفرعية الأخرى ذات الصلة و المهتمه في موضوع التوطين مثل الندوات و المقالات و المنشورات في الصحف الرسمية و التي سوف تساعدنا في الوصول إلى وضع أساس نظري يعتمد عليه البحث. إن إستخدام الأسلوب الإستنباطي من البيانات المتوفرة عن موضوع التوطين في دولة الإمارات، وكذلك واقع سوق العمل في محاولة التعرف على نمط سلوك محددات طلب و عرض سوق العمل، ثم تشخيص الاشكاليات القائمة بغرض تحليل أسبابها و التعرف على نتائجها.

نتائج البحث:

لقد دعا ديننا الإسلامي الحنيف إلى العمل الجاد و على إعمار الأرض، و ذلك لأن العمل أو الوظيفة تعتبر من ضروريات الحياة الهامة لحياة الفرد في أي مجتمع، فهي الوسيلة لأن يحصل الفرد على قوته و متطلبات حياته اليومية إذا ما نظرنا لها من الناحية الاقتصادية، و أما من الناحية الإجتماعية، فتعتبر الوظيفة وسيلة للتفاعل مع الأفراد و المجتمع للعمل بروح الفريق الواحد للمصلحة الشخصية و العامة معاً. أما إذا ما تحدثنا عن الناحية النفسية للفرد، فالعمل أو الوظيفة المناسبة توصل الفرد لنيل الرضا عن الذات، و الذي يعتبره ماسلو في نظرية الإحتياجات الانسانية هو قمة الهرم.

إن الغرض الأساسي من عملية تطبيق سياسات التوطين التي تتبعها أغلب الحكومات هو القضاء على ظاهرة البطالة في المجتمعات بين المواطنين (Unemployment). حيث أن كثير من المجتمعات الإنسانية على مر العصور تكاد لا تخلو من وجود ظاهرة البطالة، و التي يمكن تعريفها بأنها الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل و راعياً فيه ولكن لا يجد العمل والأجر المناسبين (عاطف عجوه، 1985م) أو كما تم تعريفه من قبل منظمة العمل الدولية بأن العاطل هو " كل من هو قادر على العمل و راغب فيه، و يبحث عنه، و يقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى"، و من خلال هذا التعريف يتضح أن ليس كل من لا يعمل يعتبر عاطل، فالتلاميذ أو الطلبة، والمعاقين، والمسنين، والمتقاعدين، و الأفراد الذين فقدوا الأمل في العثور على فرصة عمل مناسبة، و أصحاب العمل المؤقت، وكذلك من يعانون من نقص الإستخدام، أو من هم في غنى عن العمل لا يتم إعتبارهم عاطلين، حيث أن هذا التعريف إستطاع تقليص الرقم الحقيقي للعاطلين عن العمل، بحيث أن نسبة البطالة يمكن حسابها وفق المعادلة التالية: (نسبة البطالة = عدد العاطلين / إجمالي القوى العاملة x 100)، وهنا ينبغي الإشارة على أنه ليس كل عاطل يعاني من البطالة، فقد يكون العاطل لا يبحث عن عمل على الرغم من قدرته عليه، لأن لديه إمكانيات مادية توفر له حياة رغيدة، فلا يحتسب ذلك الشخص من ضمن فئة البطالة. (رمزي، 1978م)

إن مفهوم البطالة في الشريعة الإسلامية واضح و دقيق في الحث على العمل و الكسب الحلال، و النهي عن البطالة، و نجد بأن هناك آيات كثيرة في القرآن الكريم تحث عليها، قوله تعالى: " هو الذي جعل لك الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور " سورة الملك (15) و قوله تعالى: " وقل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون " سورة التوبة (105)، وقوله تعالى: " فإذا

قضيتم الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله وذكروا الله كثيراً لعلكم تفلحون " سورة الجمعة (10) , و قوله تعالى : " إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض " آل عمران (105). أما ورد في الأحاديث التي روية عن الرسول الكريم صلى الله عليه و سلم, فهي كثيرة و تحث جميعها على العمل و على كسب اليد , فالحديث الشريف الذي رواه الصاحبى الجليل أبو هريرة رضي الله عنه (لأن يغدو أحدكم فيحطب على ظهره , فيتصدق منه , فيستغني به عن الناس خير من أن يسأل رجلاً أعطاه أو منعه, ذلك فإن اليد العليا خير من اليد السفلى وابدأ بمن تعول). و كذلك ما جاء عن خالد بن معدان عن المقدم رضي الله عنه, عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال " ما أكل أحد طعاماً قط خير من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده "

ولقد قسم العلماء ظاهرة البطالة إلى نوعين, أما النوع الأول فهو البطالة الظاهرة, و التي تعني بالأفراد الذين لا يجدون فرص العمل التي تتناسب مع قدراتهم و تخصصاتهم و مؤهلاتهم التي حصلوا عليها. أما النوع الثاني فهو البطالة المقنعة , و التي تظهر من خلال تعيين بعض الأشخاص في وظائف لا تعود بفائدة إنتاجية من ورائها , فالعمل الذي يمكن أن ينجزه خمسة يوكل إلى عشرة , أو خلق فرص عمل روتينية هامشية لا يجد فيها الإنسان قدراته وخبراته (محمد مغازي, 2012م).

إن توظيف الوظائف كما هو مسمى في دولة الامارات, هو عبارة عن إيجاد وظائف مناسبة لأفراد المجتمع للقضاء على ظاهرة البطالة التي تزايدت بين صفوف الشباب, أو كما عرفه محمد القش, إن توظيف الوظائف يراد منه بذل كل الجهود الممكنة لجعل الأفضلية في تعيين العاملين لأبناء الدولة أنفسهم, وفي مختلف مجالات العمل بغية الوصول إلى مرحلة تصير فيها الدولة قادرة على الإعتماد على نفسها كلياً, دون اللجوء إلى أبناء غيرها من الدول (محمد القش, د.ت). و إن الهدف الرئيسي وراء عمليات التوظيف, و التي يراد منها تلك السياسات والبرامج والخطط التي تضمن تأهيل المواطن من حاملي جنسية الدولة, لدعم دمجهم وتوجيههم للإلتحاق بسوق العمل, سواء بصفة موظف أو مستثمر, لشغل الوظائف التي تساهم في أمن المجتمع وسلامته وحيويته وتقدمه, وتحقق للمواطن المستوى المعيشي والقيمة المعنوية المناسبين للمساهمة بفعالية في تقدم المجتمع (علي, 2013).

إن الإهتمام بتوفير الوظائف للمواطنين أو ما نسميه بالتوظيف في دولة الإمارات, أصبح من الأساسيات و الأولويات على أجنده الحكومة في الأونة الأخيرة, و ذلك لزيادة أعداد العاطلين عن عمل من المواطنين و بالأخص في صفوف الشباب, و الذين يعتبرون الركيزة الأساسية للتنمية و القوة الفعلية للإقتصاد الوطني و نهضة المجتمع. و البطالة لها آثار جانبية سلبية وخيمة على الفرد و المجتمع, إذا ما تحدثنا عن الإقتصاد القومي, فإن هؤلاء العاطلين يعتبرون طاقة مهدرة و غير مستخدمة, و بالتالي يخسر الإقتصاد هذه الطاقات الشابة و عدم إستخدامها الإستخدام الأمثل, لأن البطالة تضعف من قيمة الفرد كمورد إقتصادي مهم.

أما تأثير البطالة على الجانب الأمني, إذ أن هذا الجانب إستقطب إهتمام كثير من الباحثين في مجال الجريمة و علم النفس, و قد أكد كثير من الباحثين على وجود علاقة وثيقة بين البطالة و الجريمة. كما جاء نتائج الدراسة التي أجراها مركز بحوث الشرطة بأكاديمية الشرطة بالقاهرة للوقوف على العلاقة بين البطالة و الجريمة بمصر في الفترة من 1983م إلى 1990م, وقد أسفرت النتائج عن وجود ارتباط طردي قوي بين كل معدلات ارتكاب الجرائم بصفة عامة ومعدلات البطالة, وأنه كلما زادت نسبة البطالة زاد مستوى الجريمة في كثير من بلدان العالم. و لكن لا يمكننا القول بأن البطالة السبب المباشر للجريمة, و إلا أصبح كل عاطل عن العمل مجرماً في نظرة المجتمع له, و إنما نقول كما إستنتجت الدراسات في هذا المجال, بأن البطالة تحتوي على بذور الجريمة إذا ما توافقت مع ظروف و عوامل معينة تهيئة للعاطل نفسه. (العودة, 2003م)

أما إذا ما تحدثنا عن الجانب السياسي, فالبطالة تعتبر القنبلة الموقوتة التي يمكن أن تنفجر في أي وقت, و تزعزع النظام و الإستقرار السياسي (الخليج, أحمد, 2013م), و آثار لا تحمد عقبها إلى إذا لم تحل و تتدارك الحكومة قدر المشكلة, و إعطائها الأهمية الكافية. فالأفراد في المجتمعات يتطلعون للحصول على كل حقوقهم و حرياتهم العامة الذي يكفله النظام الديموقراطي السليم, و التي تشمل على معايير سياسية و إقتصادية و إجتماعية. و أما إذا ما تحدثنا عن الجانب الإجتماعي, فإننا نلاحظ بأن كثير من العاطلين عن عمل يتأثرون سلبياً جراء البطالة في حياتهم الإجتماعية و عدم التوافق النفسي و الإجتماعي, حيث أن كثير منهم يصابون بأمراض تؤثر على صحتهم العامة البدنية و النفسية مثل الإكتئاب و الإنعزال عن المجتمع, مما قد يؤدي إلى تدني إعتبار الذات, وبالتالي سوف تؤدي إلى أعراض صحية, والتي ينتج عن سوء التغذية الغير صحية, مما ينتج عنها أمراض مختلفة, و إعياء بدني مثل ضغط الدم و الكلسترول و غيرها الكثير.

أن الهدف وراء سياسات التوطين و المبادرات الوطنية، هي زيادة أعداد الوظائف للمواطنين في دولة الإمارات و ذلك للقضاء على البطالة، و التي تعتبر الأفة الخطيرة على إقتصاد الدولة (دليلة، 2001م). إن أسباب البطالة كثيرة و مختلفة، و تختلف من دولة الى أخرى، هناك أسباب رئيسية مثل الزيادة السكانية المستمرة، حيث أن تزايد أعداد السكان المواطنين و المقيمين يسبب ضغط على الحكومة و على موارد الدولة، و كذلك ندرة الموارد الإقتصادية خصوصاً في منطقة الخليج العربي، و الإعتماد شبه كلي على النفط كمورد رئيسي للإقتصاد الوطني لهذه الدول، و عدم تنوع الإقتصاد و الدخل الذي شكل عيباً إضافياً في تمويل عمليات التنمية. فأنا نرى اليوم بأن أعداد الخريجين الحاصلين على مؤهلات بأنواعها المختلفة يزداد عاماً بعد عام، مع عجز سوق العمل على إستيعاب هذا الكم الهائل من الخريجين المواطنين من الثانويات العامة و الجامعات، والذي يقدر حسب تقرير التعليم العالي الحكومي بين 10000 و 15000 خريج سنوياً في دولة الامارات لعام 2014م، و أن عدد الباحثين عن فرص عمل في إمارة أبوظبي هو بين 12000 و 13000 مواطناً سنوياً، و أن 80 % منهم من النساء يحملن العديد منهن مؤهلات عالية (هيئة الموارد البشرية، 2015).

العوامل المؤثرة في التوطين

1. القصور في سياسات التوطين:

إن قضية توطين الوظائف و إزدياد نسبة البطالة بين صفوف الشباب، تشكل اليوم أزمة حقيقة للفرد و للمجتمع كله، و التي تتفاقم تبعاتها يوماً بعد يوم، و هي تؤثر سلباً على حياة الأفراد الذين يعانون منها (مركز الإمارات للدراسات و البحوث، 2015م)، و أن تطوير كفاءة سياسات إدارة التوطين ما هو إلى مسؤولية مشتركة، تقتضي تعاون جهود الجهات الحكومية و الخاصة و الباحثين عن عمل من المواطنين، إلى جانب المؤسسات التعليمية و التدريبية و الوصول بها الى أقصى درجات الفعالية و الكفاءة. إن المشكلة تكمن في إيجاد السبل الكفيلة في تسريع عملية توطين الوظائف، و بذل الجهود و الشعور بالمسؤولية تجاه تمكين التوطين، و بالتالي مكافحة البطالة. حتى الآن لم نر سوى مبادرات أو خطوات قليلة في هذا الصدد مثل هيئة تنمية و برنامج أبشر، حيث أنها ساهمت في توظيف بعض المواطنين، و لكنها لم تستطيع بأن تجد الوظائف المناسبة لأغلب الباحثين عن عمل، حيث أن هذه المبادرات لم تكن كافية في إستقبال الكم الهائل من العاطلين، و أن الحلول و المقترحات المنبثقة منها لم تكن حاسمة و جدية لمعالجة مشاكل التوطين في دولة الإمارات، و القضاء على البطالة التي تهدد التوازن الإقتصادي و الإجماعي و الإقتصادي للبلد. (الخليج، علاونة، 2013م)

إن التوطين لا تقع مسؤوليتها على جهة معية دون أخرى، بل هي مسؤولية مشتركة بين جميع المؤسسات الحكومية و التعليمية و التربوية و القطاع الخاص، و لا بد بأن يتحمل كل طرف مسؤولياته نحو قضية التوطين، و كذلك تمكين الأيدي العاملة الوطنية من خلال القناة الجماعية بأهمية تمكين التوطين و العمل المشترك على تطبيق أفضل الممارسات، و محاولة إيجاد السبل الكفيلة برفع كفاءة سياسات إدارة التوطين، و بالتالي تقليل نسب البطالة بين المواطنين في دولة الإمارات، أسوة بدول الخليج العربي الأخرى. فلقد أفادت دراسة أعدتها دائرة البحوث و الدراسات بمكتب الهيئة الإستشارية في الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي، حول العمالة الوافدة و مخاطرها على دول مجلس التعاون الخليجي، بأن نسبة البطالة بين مواطني الإمارات تصل إلى نحو 14%، و تليها السعودية بنسبة 11%، و سلطنة عمان و مملكة البحرين تصل نسبة البطالة في كل منهما إلى 8%، فيما تصل في الكويت إلى 6%، و قطر 3%، و ذلك طبقاً لآخر إحصاءات عام 2013م.

إن من أولى الخطوات التي يجب العمل بها لدعم مسألة التوطين و مكافحة البطالة، هو إيجاد إستراتيجية للتوطين تكون شاملة بعيدة المدى، و أن يكون لها رؤية واضحة و صريحة، و ذلك بأن لا يكون هناك مواطن إماراتي عاطل عن العمل و هو قادر و راغب فيه في دولة الإمارات. أيضاً بأن يكون لهذه الإستراتيجية مرتكزات أساسية تقوم عليها مثل الكفاءة و الإلتزام و الدعم و التحفيز، بحيث يتم تطوير كفاءة مخرجات التعليم و التدريب لتطوير رأس المال البشري الوطني، و خلق روح المسؤولية لدى المواطنين الباحثين عن عمل بالإلتزام بالعمل الجاد و المثمر، و توفير الدعم و التحفيز اللازمين فيما يتعلق بالتدريب و المكافآت و خلق بيئة أعمال تنافسية لهم. أنه من المهم تنفيذ إستراتيجية التوطين الشاملة بشكل جذري و حاسم في جميع مؤسسات الدولة الحكومية و الخاصة دون إستثناء لأي أحد، و أن تكون ذات معايير واضحة لمتابعة عمليات التنفيذ في خطواتها المختلفة، و بالتالي يسهل على المراقبين قياس التقدم المحرز في تنفيذ جميع الأهداف خلال فترة التنفيذ المحددة مسبقاً.

إن قضية توطين الوظائف تعتبر من القضايا الأكثر إهتماماً في دولة الإمارات العربية المتحدة، منذ قيام الإتحاد في الدولة سنة 1971م، و إن مصطلح التوطين في الدولة يعني بكل بساطة توظيف المواطنين و تمكين القوى العاملة الوطنية في سوق العمل. لقد كان و ما يزال هذا الموضوع الشغل الشاغل للحكومة على مدار العقود

الماضية في مختلف الصعد الرسمية, حيث وضعت جميع الجهود في النهوض بهذه القضية و وضعها على سلم أولويات و أجندة الحكومة الاتحادية, حيث كان آخر هذه الإهتمامات عندما قرر صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم حفظه الله, بإطلاق عام 2013م بعام التوطين في دولة الإمارات, بحيث أكد سموه بأن الجهود يجب بأن تتضافر و تتوحد الطاقات من خلال إطلاق حزمة من المبادرات الوطنية و السياسات الفعالة, للتعامل مع قضية التوطين, و إعتبرها أولوية وطنية على جميع المستويات.

إنه في عام 1971م تم تأسيس وزارة الموارد البشرية و التوطين , و تضم أربعة قطاعا رئيسية هي: قطاع العمل, و قطاع التفتيش, و قطاع السياسات و الإستراتيجيات, و أخيراً قطاع الخدمات المساندة. حيث أنها تعمل على تهيئة و تجهيز سوق العمل الإماراتي بالكفاءات الوكنية في القطاع الخاص , و تنظيم العمل من خلال منظومة شاملة لحماية الحقوق العاملة و ضمان مصالح أصحاب العمل, و تقديم الخدمات الأخرى للمتعاملين. لقد تم في عام 2016م دمج هيئة تنمية و توظيف الموارد البشرية "تنمية" مع الوزارة, ليكون ملف التوطين تحت مظلة و إدارة واحدة, و أن وضع كلمة التوطين على إسم الوزارة, ما هي إلى رسالة واضحة و صريحة لكل المؤسسات و الدوائر و الشركات و المعنيين في القطاعين الحكومي و الخاص, بأن التوطين أولوية حكومية لا تهاون أو تفرط فيه.

إن وزارة الموارد البشرية و التوطين تتولى بالتنسيق مع السلطات المحلية المعنية تنفيذ أحكام القانون الاتحادي. ولها صفة خاصة في تحقيق الأهداف الآتية, وهي التوظيف الكامل للموارد البشرية الوطنية, و تخفيض نسبة العمالة الأجنبية ضمن قوة العمل الإجمالية, و كذلك زيادة عرض قوة العمل الوطنية المؤهلة و الماهرة لتلبية إحتياجات سوق العمل, و أخيراً تنمية و تطوير القدرات و الإمكانيات العملية للقوى العاملة الوطنية. إن وزارة الموارد البشرية و التوطين تختص في موضوع التوطين في رسم السياسات العامة للتوطين و الإشراف على تنفيذها, و إجراء تحليل و دراسات ميدانية و إدارية مستمرة لسوق العمل, و كذلك تقديم الإستشارات و التوجيه المهني لقوة العمل الوطنية, و أيضاً إجراء المتابعة و التقييم لعملية توظيف المواطنين في القطاعين الحكومي و الخاص, و دعم المؤسسات الإستثمارية الصغيرة من خلال تنفيذ مشاريع التوظيف الذاتي للموارد البشرية, أخيراً إعداد برامج لتدريب و تأهيل المواطنين الباحثين عن عمل.

يوجد هناك أيضاً هيئة تنمية و توظيف الموارد البشرية الوطنية "تنمية", أنشئت بموجب مرسوم (قانون اتحادي رقم 27) بتاريخ 15 نوفمبر 1999, و تختص الهيئة بالمهام التالي بتوظيف الموارد البشرية الوطنية, و تخفيض نسبة العمالة الأجنبية ضمن قوة العمل الإجمالية, و كذلك زيادة عرض قوة العمل الوطنية المؤهلة و الماهرة لتلبية إحتياجات سوق العمل, و أخيراً تنمية و تطوير القدرات و الإمكانيات العملية للقوى العاملة الوطنية, فعلى حسب تقديرات المركز الوطني للإحصاء لعام 2010م, أن سكان دولة الإمارات يقدرون 8.26 مليون نسمة, منهم 11.5% من مواطني الدولة, و 88.5% من الوافدين, و أن مستوى البطالة وصل في عام 2011م إلى 20.8% بين مواطني الدولة, و نسبة 3.2% لدى غير المواطنين المقيمين فيها. (الهيئة العامة للتنافسية و الإحصاء, 2010م)

أما إذا ما تحدثنا عن إمارة أبوظبي بالتحديد, لكونها العاصمة ذات المساحة الشاسعة, و كثرة عدد السكان المواطنين فيها , حيث تأسست في الأونه الأخيرة في عام 2015م, هيئة مستقلة للموارد البشرية في أبوظبي, تجسيدا لرؤية صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله, التي تهدف إلى دمج جميع المبادرات و السياسات و تجميعها تحت سقف هيئة واحد , لتكثف جهودها الرامية لتطوير الكفاءات الوطنية المتخصصة, و توفير فرص عمل مستدامة لهم, لذلك نرى بأن كثير من الهيئات قد حلت منذ إنشاء هذه الهيئة مثل مجلس أبوظبي للتوطين, و قطاع الخدمة المدنية, و مركز أبوظبي للقيادات الحكومية بالأمانة العامة للمجلس التنفيذي في إمارة أبوظبي. حيث أن هيئة الموارد البشرية في أبوظبي, توفر خدمات وظيفية مختلفة للمواطنين الباحثين عن فرص عمل مع مختلف المهارات و المؤهلات العلمية. و أن من ضمن البرامج التي تقدمها الهيئة, برنامج التأهيل للعمل و برنامج إبداع و برنامج توظيف.

يوجد هنالك الكثير من المبادرات المتنوعة الوطنية في هذا المجال, و أن أحد المبادرات الوطنية الرائدة في إمارة أبوظبي هي مبادرة " أبشر", حيث تشرف عليها وزارة شؤون الرئاسة و تقوم بتنفيذها وزارة العمل , بهدف تعزيز مشاركة الكوادر الوطنية في سوق العمل خصوصاً في القطاع الخاص, حيث تتيح فرص متنوعة للمواطنين الباحثين عن عمل في القطاع الخاص, و محاولة تقليل من ضغط على الوظائف في القطاع الحكومي. و المبادرة تحتوي حالياً على أربعة برامج رئيسية وهي: برنامج الخصومات و العروض المميزة للمواطنين العاملين في القطاع الخاص, و كذلك على برنامج توظيف الخريجين في القطاع الخاص, و أيضاً على دليل الوظائف و المسارات المهنية لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة, و أخيراً على برنامج خلق فرص عمل للمواطنين. كذلك أن مبادرة أبشر تحتوي حالياً على أربعة محاور رئيسية وهي: خلق فرص عمل للمواطنين, و

كذلك على التدريب والتطوير، و أيضاً تحتوي على الإرشاد والتوجيه المهني، و أخيراً تشجيع المواطنين على الإلتحاق بالعمل في القطاع الخاص.

هناك مبادرة طموحة من برنامج توظيف في مجلس أبوظبي للتوظيف، حيث أنها أطلقت عام 2007م، تحت رعاية كريمة من سمو الشيخ محمد بن زايد أن نهيان ولي عهد أبوظبي، تهدف إلى دمج المواطنين الباحثين عن عمل بالتعاون مع الشركاء الرئيسيين في القطاع الخاص، و كذلك تهدف إلى الإرشاد و التوجيه المهني، و تطوير خطة العمل، و التدريب الداخلي للمواطنين الباحثين عن فرص عمل تناسب مهاراتهم و مؤهلاتهم. و أضف على هذا الإهتمام بالعنصر النسائي، و مشروع المرأة في ميدان العمل لتعزيز مشاركتها في النهضة المستدامة لدولة الإمارات. أن من أهم أهداف هذا المجلس، هو محاولة توظيف المواطنين الباحثين عن عمل، حيث يقوم بمطابقة بين مؤهلات القوة العاملة المواطنة المسجلة، و إحتياجات سوق العمل في إمارة أبوظبي. كما يقوم برصد سوق العمل في الإمارة و فهم التحديات الحالية و المستقبلية في مجال توظيف الوظائف بعرض القوة العاملة المواطنة، و الطلب عليها و زيادة تنافسيتها. و أضف على ذلك إقتراح سياسات و إجراءات التوظيف، التي ترمي إلى تعزيز إستدامة التنمية الإجتماعية و الإقتصادية في الإمارة.

إن إستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية التي وضعتها بين أعوام (2014م-2106م)، لها أهمية كبيرة في تفعيل دور الموارد البشرية في تحقيق أهداف الحكومة الاتحادية. و كذلك دعم الإستراتيجية الشاملة للحكومة الاتحادية في دولة الإمارات، و بيان كيف أن المبادرات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، تمكن الحكومة من تحقيق إستراتيجيتها بفاعلية. و أضف على ذلك أهميتها في تقديم منهجية متكاملة لإدارة الأفراد، و التي تدعم التوجهات الإستراتيجية للحكومة. و أيضاً تسليط الضوء على أفضل الممارسات في تحقيق هذه الأهداف الإستراتيجية في مجال الموارد البشرية و إستثمار الأمتل منها.

إن من أهداف هذه الإستراتيجية هي ترسيخ منظومة تشريعية حديثة و متكاملة لإدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، و وفق أفضل المبادرات العالمية، و تمكين الكفاءات الوطنية و تطوير رأس المال البشري الإتحادي، و كذلك التخطيط الفاعل لرأس المال البشري لرفع مستوى الإنتاجية في الجهات الاتحادية، و أضف على ذلك نشر مبادئ الثقافة المؤسسية، و خلق بيئة عمل محفزه، و أخيراً ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة و الكفاءة و الشفافية. (الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، 2014م)

لقد قامت حكومة دولة الإمارات بتشريع كثير من القوانين و السياسات التي تنص على ضرورة أحقية و أولوية المواطنين في الوظائف في القطاعين الحكومي و الخاص، و تحقيق أهداف التوطني ضمن الخطط التنموية. حيث أنها تسعى من خلال هذه التشريعات إلى تفعيل الدور التشريعي، و تعزيز ثقة الباحثين عن العمل بشكل عام، و في القطاع الخاص بشكل خاص، لإيجاد فرص عمل مستدامة للكفاءات الوطنية، و لكن هل جميع هذه القوانين مطبقة و مفعلة في جميع مؤسسات الدولة المختلفة.

حيث أننا سوف نسلط الضوء على بعض من بنود القانون الإتحادي في الدولة، والتي تتصل بقضايا توظيف المواطنين (وزارة العمل، 2016م) :

- ينص قانون العمل الإماراتي (القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م) على أنه يجب على أصحاب العمل الذين يوظفون أي متعمل مواطن إخطار دائرة العمل عن ذلك خطياً خلال 15 يوماً من تاريخ توظيفه.
- يحق للمواطن الذي يعمل في الشركات الخاصة ابتداءً من شهر سبتمبر 1999م الحصول على نفس مزايا الضمان الإجتماعي ومعاشات التقاعد التي يحصل عليها نظراً لهم في القطاع الحكومي.
- بموجب التعميم الإداري رقم (26) لسنة 2005م، يتوجب على جميع الشركات والمنشآت التي لديها أكثر من 100 موظف، وفقاً لما هو مسجل بقاعدة بيانات وزارة العمل، تعيين المواطنين كمسؤولي العلاقات الحكومية ليكونوا حلقة وصل بين الشركة ووزارة العمل.
- يلزم القرار الوزاري رقم (43) لسنة 2005م القطاع المصرفي بالدولة على توظيف المواطنين بنسبة 4 ٪ سنوياً.
- يلزم القرار الوزاري رقم (42) لسنة 2005م الشركات العاملة في قطاع التأمين بالدولة على توظيف المواطنين بنسبة 5 ٪ سنوياً.
- أما القرار الوزاري رقم (41) لسنة 2005م، فيقضي بضرورة توظيف المواطنين بمعدل 2 ٪ سنوياً لدى الشركات التجارية التي لديها 50 موظفاً أو أكثر.
- حددت وزارة العمل عام 2006م الحد الأدنى لرواتب المواطنين العاملين في القطاع الخاص من حملة الشهادات العليا 5000 درهماً ولحملة الشهادات الثانوية 4000 درهماً وللآخرين من غير حملة المؤهلات 3000 درهماً، وهو محل مراجعة الوزارة حالياً.

- بموجب القرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009م يعتبر إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص غير مشروع ما لم ينتهك العامل قانون العمل. 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 2011م 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.

يعتبر القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م أو قانون العمل الإماراتي، يعتبر قانوناً شاملاً ينظم كافة نواحي علاقات العمل بين أصحاب العمل والموظفين. وضع أول قانون عمل في دولة الإمارات العربية المتحدة سنة 1980م، وتم تعديله بالقانون الاتحادي رقم (24) لعام 1981م، والقانون الاتحادي رقم (15) لعام 1985م، والقانون الاتحادي (12) لعام 1986م. يشمل القانون على 193 مادة، يغطي قضايا العمل كحقوق الموظفين عقود العمل وتسوية المنازعات العمالية وقواعد التأديب وتفقيش العمل وغيرها. (وزارة الموارد البشرية والتوطين، 2016م)

إن من بعض مواد قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة التي تنص على التوطين هي كآتي :

- **المادتين 9 و10:**
العمل حق لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة، وفي حالة عدم توافر العمال المواطنين تعطى الأولوية في التوظيف للعمال العرب ومن ثم العمال من جنسيات أخرى.
- **المادة 14 :**

لا يجوز لدائرة العمل الموافقة على إستخدام غير المواطنين إلا بعد التأكد من واقع سجلاتهم من أنه لا يوجد بين المواطنين المقيدون في قسم الإستخدام عمال متعطلون قادرين على أداء العمل المطلوب.

- **المادة 32:**
يدفع للمرأة الأجر المماثل للرجل إذا كانا يقومان بنفس العمل.
- **المادة 37:**
يجوز تعيين العامل تحت التجربة لفترة لا تزيد عن ستة أشهر ويجوز لصاحب العمل خلال هذه الفترة الإستغناء عن خدمته دون إنذار أو مكافأة نهاية الخدمة. ولا يجوز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة لدى صاحب عمل واحد.

إن جميع القوانين و التشريعات في الدولة كفيلة بالقضاء لوحدها على القضاء البطالة بين المواطنين، وتسريع عملية توطين الوظائف، و لكن إننا نلاحظ بأن عدد العاطلين و الباحثين عن عمل بين المواطنين في تزايد مستمر بعد كل عام دراسي، حيث يؤكد هذا الأمر لنا نتائج أظهرته أول دراسة مسحية رسمية التي أجرتها هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية «تنمية» بالتعاون مع وزارة الإقتصاد ومركزي الإحصاء في أبوظبي ودبي، ونشرتها جريدة البيان الإماراتية في عام 2009م، أن متوسط نسبة البطالة بين المواطنين على مستوى دولة الإمارات بلغت 12.9 بالمائة، وشكلت بطالة النساء النسبة الأكبر بنسبة 27.6 بالمائة، فيما بلغت بين الذكور 6.5 بالمائة من إجمالي العينة التي شملتها الدراسة. و لقد عرفت الدراسة مفهوم البطالة وفق المعايير العلمية لمنظمة العمل الدولية بأنهم كل الأفراد فوق سن محددة ولا يعملون إما بأجر أو لحسابهم الخاص ولديهم الرغبة في العمل و يبحثون عن عمل ولديهم الاستعداد وفقاً للشروط السائدة في سوق العمل. من جانب آخر أكدت فصة لوتاه المدير العام لهيئة تنمية بالوكالة من خلال هذه الدراسة في عام 2009م، قالت أن الدولة تولي تنمية الموارد البشرية اهتماماً خاصاً، لافتة إلى أن سوق العمل بالدولة أصبح يعاني من بروز ظاهرة البطالة في أوساط المواطنين على الرغم من أن مساهمتهم النسبية في إجمالي قوة العمل مازالت أقل من 10 بالمائة، وما يجعل المشكلة أكثر خطورة هو تفشي البطالة في أوساط الشباب حديثي التخرج الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة (لوتاه، 2009م).

إن من أهداف إستراتيجية الموارد البشرية الاتحادية الحديثة لعام 2015م المنشورة في الموقع الرسمي للوزارة، والتي تختص بالتوطين و رفع كفاءة المواطنين المهنية، كما هو مبين في الهدف الثاني من الإستراتيجية، و الذي ينص على تمكين الكفاءات الوطنية و تطوير رأس المال البشري، و كذلك كما هو مبين في الهدف الثالث، الذي ينص على التخطيط الفاعل لرأس المال البشري لرفع مستوى الإنتاجية.

إن الهدف الثاني للخطة التشغيلية للإستراتيجية في وزارة الموارد البشرية الاتحادية لعام 2015، و التي ركزت على وضع المبادرات و الخطط في سبيل تمكين الكفاءات الوطنية و تطوير رأس المال البشري للحكومة الاتحادية، و التي تضمنت عناصر أساسية مثل تطوير و تطبيق برنامج التوطين في الحكومة الاتحادية و كذلك متابعة نظام التدريب و التطوير في الجهات الحكومية الاتحادية، و التي يمكن قياسها بمؤشرات وضعتها للخطة التشغيلية، و التي تقيس نسبة التوطين في القطاع الاتحادي حسب الفئات المعتمدة في الحكومة الاتحادية، و نسبة الموظفين الحاصلين على الشهادات المهنية و التخصصية من إجمالي الموظفين في فئة الوظائف التخصصية (مواطن، غير مواطن). و كذلك أننا نلاحظ وضع الخطط لتطوير رأس المال البشري الذي يوضحه الهدف الثالث للخطة التشغيلية للإستراتيجية و وزارة الموارد البشرية الاتحادية لعام 2015، و التي ركزت أيضاً على وضع المبادرات و الخطط في سبيل تحقيق التخطيط الفعال لرأس المال البشري لرفع مستوى الإنتاجية في الجهات الاتحادية، و التي تضمنت عناصر أساسية، مثل دراسة إعادة هندسة عمليات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية و التي يمكن قياسها بمؤشرات وضعتها للخطة التشغيلية، و التي تقيس نسبة التزام الجهات الحكومية بخطة القوى العاملة الوطنية.

إن إستراتيجية التوطين في الدولة، يجب أن تكون مركزة و متكاملة، و عدم الإكتفاء بالأقوال و النداءات، و التركيز على الأفعال و كيفية التطبيق على أرض الواقع. فيجب أن يكون التوطين جزء رئيسي من عمل أي مؤسسة تعمل في الدولة. فإشياء أقسام خاصة للتوطين في أغلب مؤسسات الدولة لن يكون كافياً لتحقيق الأهداف المرجوه منها، لأنه يجب أن يكون على رأس أولويات الإدارات العليا و إدارة الموارد البشرية لهذه المؤسسات. فالأولى الآن في وقتنا الراهن، بأن نبحت و نحلل و نراجع كفاءة سياسات إدارة توظيف الموظفين، من أجل التعرف على أوجه القصور أو أسباب البطئ في تطبيق هذه الإستراتيجيات المعمول بها حالياً. إن عملية وضع الإستراتيجيات و السياسات الخاصة في موضوع توظيف الوظائف، ليست بالعملية المعقدة كما يعتقدونها الكثير من أصحاب القرار و المخططون في الدولة.

إن الإستراتيجيات و السياسات في هذا المجال، يجب أن تكون متوازنة و شاملة و أن لا تتم عن قرارات متسرعة، لأن إحلال بعض الوظائف يتطلب الجهد و الوقت من كافة الأطراف المعنية، فمثلاً وضع خطة تطوير خمسية لكل موظف من القوى العاملة الوطنية، سوف ترسم له تدرجه الوظيفي في المستقبل القريب بكل وضوح، و أن هذا يجب بأن يكون وفق التدريب و التطوير المهني الفعال الذي يجب إتقانه بكل قدرة و كفاءة، فعند الوصول لهذه النقطة لن نستغرب إذا وصل الموظف الإماراتي لمستوى مرموق من التنافسية، و بالتالي سوف نزيد من نسب التوطين في المؤسسات و الدوائر في الدولة، وكذلك أن لا نرفض طلبات توظيفهم بسبب عدم وجود الخبرة و الكفاءة. إننا نلاحظ اليوم، بأن كثير من المؤسسات تتراجع و تهمل تطبيق سياسات التوطين، و ذلك بزعمها بأن الخريج المواطن لا يملك خبرات كافية، و أنه يحتاج الى وقت طويل لكسب الخبرة العملية، و يحتاج إلى موارد مالية ضخمة في سبيل توفير التدريب الفعال له، هذا ليس بعذر كافي من أجل إحلال المواطن محل العامل الوافد، و يجب على الحكومة تفعيل القرارات و السياسات و الخطط التي وضعتها، و بالتالي يأتي دور الجهات الرقابية و الذي يعد دورها الرقابي من الأمور الغاية في الأهمية، و التي تهدف إلى مراجعة أوضاع التوطين، و كذلك نسبته الفعلية من القوى العاملة الكلية في جميع المؤسسات و الدوائر، و لها صلاحية لفرض العقوبات على المتقاعسين عن التوطين، و نسب التوطين الملزمة بها من قبل الحكومة في حال عدم تطبيقها.

إن التوطين سوف يساهم في تطوير رأس المال البشري، وذلك بدلاً من البطالة التي لها تأثيراتها السلبية على الفرد و المجتمع، و كذلك سوف تساهم بشكل كبير في حل مشكلة الخلل في التركيبة السكانية، و كذلك المساهمة في عمل إستقرار إجتماعي و سياسي و أممي في الدولة. لذلك وضع إستراتيجية شراكة بين الحكومة و المؤسسات و الباحثين عن عمل أمر في غاية الأهمية، و بهذا تكتمل المعادلة الوطنية، بمشاركة جميع الأطراف المعنيين في موضوع التوطين، حيث سوف يساهم في تطوير الجيل الجديد من أبناء الوطن، و إعطائهم الثقة في أنفسهم و قدراتهم، و إعطائهم الفرصة الفعلية للمشاركة في بناء الوطن.

كما أسلفنا سابقاً، إن وجود خطة و إستراتيجية محكمة و شاملة للتوطين في وقتنا الحالي، أمر ضروري لا يحتمل التأخير أو التأجيل، مع مراعاتها إلى تناغم الجهود، بدلاً من الجهود المتفرقة. و كذلك توحيد المنطلقات بدلاً من العمل الفردي، و محاولة إيجاد آليات مشتركة بين جميع الأطراف المعنيين من الحكومة و المؤسسات و الباحثين عن عمل، لأن تعدد الجهات و السلطات المسؤولة عن ملف التوطين، له كثير من السلبيات و الإيجابيات. أن تحقيق الهدف المرجو من التوطين، و الذي سوف يؤدي إلى تقليل طوابير الخريجين لسنوات طويلة بغية الحصول على وظيفة تتناسب مع قدراتهم و مؤهلاتهم العلمية. فيجب على صناعات القرار و المخططون في الدولة، بأن يحاولوا على إيجاد طريق أو مسلك آخر يتسم بالروح الوطنية و العمل الجاد المشترك، و ذلك لن يتم إلى باستخدام إستراتيجية متكاملة و شاملة، و كذلك بتوحيد الجهود و الأراء، بغيت الوصول إلى الهدف المنشود. أن

قضية التوطين تتجه إلى طريق غير واضح المعالم، و إلى منعطف شديد الإنحدار، مع تزايد الباحثين و الخريجين المواطنين في الدولة، إذا لم نتدارك الوضع و قبل أن يتفاقم حجم المشكلة.

إن إستراتيجية الموارد البشرية و خصوصاً في مجال التوطين، يجب أن تكون فعالة و مفيدة، و ذلك عن طريق دراسة فعلية للبيئة الداخلية و الخارجية للمؤسسات و الدوائر و الشركات في القطاعين الحكومي و الخاص. و كذلك التعرف على مواطن القوة و الضعف في البيئة الداخلية و التهديدات الخارجية، التي يمكن بأن تؤثر في عمل و أنشطة هذه المؤسسات. أن إستراتيجية التوطين يجب أن تتسم بإستشراف المستقبل، مبنية على دراسات و أبحاث علمية مدروسة، تغطي فترات زمنية محدوده. كذلك أن إستراتيجية التوطين يجب أن تكون متناسقة مع الخطط التنموية و مع الإستراتيجية العامة للمؤسسات الحكومية و الخاصة في الدولة، و تتضمن كافة العوامل المؤثرة في موضوع التوطين في جميع مراحلها المختلفة، من فترة التخطيط و مروراً بالخطة التشغيلية، و أخيراً بعملية تقييم النتائج.

إن أهمية دراسة الإستراتيجية في مجال الموارد البشرية و التوطين تكمن في الدراسة المتأنية و العميقة، بدأً من اللبنة الأولى و نقطة الإنطلاق فيها، من الرسالة و الرؤية التي تعبر عن الإطار العام للإستراتيجية و الرؤية المستقبلية، و من ثم تخطيط و تصميم الإستراتيجية يعتبر من أهم الخطوات في الحصول على أهداف واضحة و مركزه، و ذلك من أجل حصرها في أهداف معينة يسهل على العاملين فيها من فهمها و العمل على تحقيقها في الوقت المحدد لها المنصوص عليها في الخطة التشغيلية. و أيضاً مراعات تحديث و تطوير إستراتيجية الموارد البشرية و التوطين، بحيث يتم تحديثها على حسب الظروف و المتغيرات البيئية الداخلية و الخارجية في الدولة.

إن تنفيذ و إنجاز إستراتيجية الموارد البشرية و التوطين، يجب بأن تتسم بالمرونة في خطتها التشغيلية و تتماشى مع الخطط التنموية للدولة، و أنها تكون متلائمة مع إستراتيجيات المؤسسات و الدوائر في القطاعين الحكومي و الخاص، بحيث أنه يجب مراعات تأثير هذه المؤسسات بمتغيرات البيئة الداخلية و الخارجية، فمثلاً عند الأزمة المالية الحالية في عام 2016م، و كذلك مع إنخفاض أسعار النفط، و مع إزدياد الأزمة الاقتصادية في العالم، فالمرونة في الإستراتيجية مطلوبه في هذه الظروف الصعبة، و ذلك يتم بعدم الضغط على المؤسسات في إجراءات تطبيق هذه الإستراتيجية بحذافيرها خلال هذه الفترة العصيبة و الظروف الاقتصادية الحرجه، فالعمل المشترك و التفاهم و توحيد الآراء يعتبر من أهم الإجراءات في إستمرارية العمل في تطبيق الإستراتيجية على المدى البعيد.

إن معرفة مدى تنفيذ إستراتيجية و تحقيق نتائجها، يعتبر من الأمور الرئيسية في معرفة نجاح الإستراتيجية من فشلها، و ذلك يمكن تحقيقه بوضع معايير واضحة و دقيقة لتقييم أداء المنفذين، من خلال مراجعة فاعلية الإستراتيجية و آلية تطبيقها على أرض الواقع، و قياس النتائج من خلال المؤشرات المتفق عليها مسبقاً في الخطة التشغيلية للإستراتيجية، و مدى فاعلية الوسائل و الخدمات المستخدمة فيها، و أخيراً تقييم الجدوى من الإستراتيجية في تحقيق جميع أهدافها.

2. الموازنة بين القطاعين الحكومي و الخاص:

يلقى موضوع القوى العاملة إهتماماً متزايداً في دولة الإمارات، بإعتباره واحداً من أهم القضايا المرتبطة بحاضر التنمية الاقتصادية ومستقبلها، حيث أن عملية التنمية الاقتصادية و الإجتماعية لا يمكن أن تتم دون رأس المال البشري المؤهل القادر على تحقيق التنمية بجوانبها المختلفة، و لا خلاف على أن أهمية العنصر البشري في العمليات الإنتاجية و الخدمية تعتمد على مدى التطور النوعي لهذا العنصر، الذي يتحقق من خلال التنمية البشرية الحقيقية عن طريق التعليم و التأهيل و التدريب بأنواعه المختلفة، و تشمل القوى العاملة الأشخاص العاملين، و كذلك العاطلين عن العمل الذين أعمارهم 15 عاماً فأكثر.

إن هذا الإعتماد المفرط في العمالة الوافدة، يرجع ذلك إلى عوامل عدة أهمها قلة عدد السكان المواطنين، مقارنة بالوافدين و الأيدي العاملة المطلوبة لعملية العمران و البناء و التشيد و التصنيع، بالإضافة إلى العوامل الأخرى التي تفرض نفسها و تحول دون مشاركة العمالة الوطنية في قوة العمل، مثل حاجز اللغة الإنجليزية في بعض الوظائف السياحية و الخدمية، و التفضيل الواضح للعيان للعمالة الوافدة في القطاع الخاص على العمالة الوطنية، و كذلك زيادة ساعات العمل، و عدم وجود الضمان الوظيفي، و الترقية الآلية للموظف، و رخص الأيدي العاملة الوافدة، و الموقع الجغرافي المميز للدولة، بحيث أنها تقع بين دول ذات كثافة سكانية عالية، و سهولة إستقدام الوافدين من حيث الإجراءات و التسهيلات، و عدم تطبيق الإجراءات الصارمة على المخالفين لقانون العمل، بالإضافة إلى أن قرار الإستقدام في الغالب يملكه الوافدون أنفسهم، لأن كثير من

الوافدين هم الملاك الفعليون للمنشآت والمؤسسات، أو أنهم مديروها الذين يملكون قرار الإستقدام فيها. بالإضافة إلى تفضيل المواطنين للعمل المكتبي على العمل اليدوي أو الفني، أو تفضيل العمل في المؤسسات و الدوائر الاتحادية والحكومة على العمل في القطاع الخاص. كما أن عدد مجموع العمالة الوافدة المسجلة في الدولة في وزارة العمل عام 2014 م هو 4,417,200 عامل , يوجد في إمارة أبوظبي فقط ما يقارب 1,365,900 عامل , و في إمارة دبي ما يقارب 2,096,100 عامل وافد.

قامت وزارة العمل من قبل إدارة الدراسات و المعلومات فيها في عام 2013م, بدراسة أماكن تركيز العمالة الوافدة حسب النشاط الإقتصادي التي تعمل فيه كما يوضحة الشكل رقم (1) في المرفقات, حيث أظهرت النتائج بأن أكبر نسبة حصل عليها هو قطاع البناء والتشييد بواقع 34.3 % , يليها قطاع التجارة و خدمات الإصلاح بنسبة 23.8 % , ثم قطاع الصناعات التحويلية بنسبة 10.9 % , وبعدها قطاع العقارات والتأجير و خدمات الأعمال بنسبة 10.4 % . أن تقرير وزارة العمل لعام 2014م يؤكد لنا بأن مجموع القوى العاملة في الدولة هو أكثر من 80 % من مجموع عدد السكان, و هم يشكلون ما يقارب 4 مليون و 400 ألف عامل مواطن و مقيم في أكثر من 260 ألف منشأة مسجلة داخل الدولة, و هم موزعون على أغلبية الأنشطة و القطاعات الإقتصادية في الدولة.

يستحوذ القطاع الحكومي على نسبة كبيرة من الوظائف التي يشغلها المواطنون في دولة الإمارات, و ذلك يعزى إلى الأجور المرتفعة و ساعات العمل الأقل إذا ما قورنت بالقطاع الخاص, و كذلك الأمن الوظيفي و نظام الإجازات و غيرها من الأسباب المختلفة. فمثلاً في إمارة أبوظبي يستحوذ المواطنون ما يزيد عن 52 % من الوظائف الحكومية (هيئة الموارد البشرية و التوظيف, 2105). و إستناداً على إحصاءات وزارة العمل في الإمارات, فإن أكثر من 90% من القادرين على العمل من المواطنين و يقدر عددهم بـ 225,000 شخص يعملون في القطاع العام الحكومي, بينما يعمل الباقون في الحكومة أو في هيئات تابعة لها, وعلى الرغم من قيام القطاع الخاص بتوظيف 4 ملايين موظف من الوافدون, يعمل به فقط 22,000 مواطن. حيث أكد هذا الرقم العضو حمد الرحومي رئيس لجنة التوظيف في المجلس الوطني الاتحادي 2013م, حيث أنه قال بأن نسبة البطالة بين المواطنين في الإمارات تناهز 13% من إجمالي القوى العاملة, إذ تصل إلى 40 ألف عاطل من إجمالي 300 ألف مواطن قادر على العمل في الدولة, و أن هناك غياب واضح للجانب الإحصائي الحديث, و عدم توافر بيانات مركزية واضحة في عدد المشتغلين في القطاعين.

حيث أظهرت دراسة بحثية أجرتها شركة جلف تالنت دوت كوم المتخصصة في التوظيف الإلكتروني سنة 2103م, بالتعاون مع 10 جامعات رائدة في دولة الإمارات العربية المتحدة, أن أغلب الخريجين الإماراتيين يفضلون العمل مع المؤسسات الحكومية مقارنة بالقطاع الخاص الإماراتي أو الشركات العالمية. ولقد أوضحت الدراسة التي حملت عنوان "توظيف أفضل الخريجين الإماراتيين", أن 86% من المواطنين الذكور و 66% من المواطنات الإناث يفضلون العمل في القطاع الحكومي بعد التخرج, وجاءت الشركات العالمية في المرتبة الثانية من حيث الاهتمام, بينما احتلت الشركات الخاصة في الإمارات المرتبة الأخيرة, حيث يفضل العمل بها 4% من المواطنين الذكور, و 10% من المواطنات الإناث, و أن أهم ستة جهات حكومية أو شبه حكومية الأكثر شعبية بين الخريجين الإماراتيين هي شركة مبادلة, شركة أدنوك, شركة مصدر, مؤسسة الامارات للطاقة النووية, مجلس الإعلام , و المجلس التنفيذي لإمارة أبوظبي.

هل من المعقول بأنه لا يوجد كوادر وطنية لديها الكفاءة و المؤهلات العلمية لشغل هذه الوظائف في القطاع الحكومي و شبه الحكومي. حيث أن هناك تقرير آخر من مركز الإحصاء و التنافسية في عام 2009م موضح في الجدول رقم (2) في المرفقات, يشير بأن أكثر من 15.1 % من مجموع المشتغلين (15 سنة فأكثر) يعملون في الحكومة المحلية, أما القطاع الاتحادي فشكل ما نسبته 7.4 % من المشتغلين, و ما نسبته 58.4 % من المشتغلين يعملون في القطاع الخاص, جلهم من الوافدون الذكور بنسبة وصلت إلى 71.6 % في هذا القطاع الحيوي . و كذلك أن الذكور المشتغلين من المواطنين يتمركزون بنسبة 46.9 % في القطاع الحكومي الاتحادي, و نسبة 40.3 % من قطاع الحكومة المحلية, أما الإناث المواطنات فقد شكلن نسبة 42.6 % من قطاع الحكومة الاتحادية, و 35.9 % من قطاع الحكومة المحلية. أما بالنسبة لفئات العمر للمشتغلين (15 سنة فأكثر) فلقد أظهر التقرير لمركز الإحصاء و التنافسية بأن أكبر نسبة هم من فئة الشباب ما بين (20 – 24) سنة, و يشكلون ما نسبته 43.2 % من مجموع القوى العاملة, و أن أكثر نسبة من المشتغلين هم من حملة الشهادة الثانوية بنسبة 28.1 % , و تليها المشتغلين الحاصلين على الشهادة الجامعية فأعلى بنسبة 31.4 %.

أكد تقرير صادر عن «الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية», ذكر أن وزارة الخارجية تصدرت الجهات الاتحادية من حيث نسب التوظيف, إذ بلغت 96%, فيما حلت وزارة العمل في المركز الثاني بنسبة 93%,

وبعدها وزارة الأشغال بنسبة 90%، في حين جاء في آخر القائمة وزارة الصحة 34%، والهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف بنسبة توظيف بلغت 28% فقط. إن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية حددت في عام 2014م، موعداً لتسلم الهيئة خطط التوظيف من المؤسسات الاتحادية و الحكومية وتقوم بدراساتها وتقييمها لهذه الخطط الوطنية، وذلك من أجل التركيز في حين اعتماد هذه الخطط على قضية الإحلال والتوظيف والتركيز على الوظائف التي تفتقر إلى الكوادر الوطنية المؤهلة و التخصصات الفنية التي ما زال الاعتماد الأكبر فيها على العمالة الوافدة. بالرغم من أنها تخصصات ضرورية وحيوية، و بعضها تكون في أماكن حساسه و تمس الأمن الوطني للدولة، لما لها من أهمية أمنية و إستراتيجية في توفير معلومات سرية و غير غابلة للتداول، ولا يفترض الاعتماد فيها على غير أبناء الوطن الذين يجب أن يتم تعليمهم و تأهيلهم و تدريبهم في جميع المجالات، وإتاحة المجال لهم لإكتساب الخبرة في ميادين العمل في القطاع الحكومي و شبه الحكومي (المشترك) بعد تطبيق سياسة الإحلال المخطط لها مسبقاً.

إن دولة الإمارات تتجه اليوم لتطبيق سياسة الإحلال والتوظيف في الوظائف الإدارية في القطاعين الحكومي و شبه الحكومي (المشترك) خلال سنتين منذ إعلانها عام 2014م، و كذلك وضعت الهيئة فترة أطول لتوظيف الوظائف التخصصية، و التي تعتبر الأكثر عدداً و الأهم من ناحية الإنتاجية العملية، فمن الواجب أن لا تتخاذل المؤسسات الحكومية و شبه الحكومية (القطاع المشترك) في تنفيذ هذه الخطط و الإستراتيجيات، و التي يفترض تنفيذها في أوقاتها المحددة دون أي تأخير، لأن هذه الخطط تصب في مصلحة الأمن الوطني، و تخدم توجه و سياسات الدولة لأعوام المقبلة، بحيث أنه لا يفترض منها الاعتماد في هذه الوظائف على غير أبناء الوطن لاسيما في أوقات الأزمات و المحن.

إن مصطلح القطاع الخاص يطلق في العادة على الشركات ذات الملكية الخاصة وليست المملوكة للحكومة، فإن استخدام مصطلح القطاع الخاص للدلالة على الشركات الربحية التي تعمل داخل الدولة. أن المؤسسات في القطاع الخاص في دولة الإمارات يجب أن تلعب دوراً أكبر، و مشاركة فعليه في رفع معدلات التوظيف للوظائف في هذا القطاع الحيوي، و الذي يوفر وظائف متعددة سنوياً، و يعتبر المحرك الرئيسي لإقتصاد الدولة، و هذا يعتبر توجهه إستراتيجي لسعته في توظيف المواطنين و تنوع إحتياجاته و أفاق تطوره المنظورة مع كثرة أعداد الخريجين المواطنين في كل سنة، و ذلك من شأنه سوف يخفف العبئ على القطاع الحكومي و شبه الحكومي (المشترك) في ظل كثرة الضغوط الذي يشهده القطاع الحكومي على الوظائف من قبل الباحثين عن عمل. أن أهمية هذا القطاع تكمن في أنه أصبح مسؤولاً عن إدارة قطاعات وخدمات أساسية تعتمد عليها الدولة و المواطن، فقد تم الاعتماد على العنصر الوافد بشكل رئيسي، و هذا في حد ذاته مخاطرة لها إنعكاسات أمنية كبيرة، بسبب تواجد أجانب في قطاعات و مناصب حيوية.

إن سبب تدني نسبة القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص يرجع لأسباب كثيرة منها الإنخفاض إلى قلة الحوافز، و تدني الرواتب و المميزات الأخرى، و ساعات العمل الطويلة، و مع وجود حواجز إجتماعية و ثقافية، و فجوة واسعة بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل في الدولة، و أضف على ذلك نظام الإجازات و العطل (الجدعان، 2003م). أن السؤال المهم هنا بهذا الصدد، هو أنه كيف يمكن للحكومة الموازنة بين العاملين المواطنين في القطاعين الحكومي و الخاص، لكي لا تكون هناك فروقات و إمتيازات بينهما، و هل هذه الموازنة سوف تساهم في رفع نسب التوظيف في هذا القطاع، و كذلك أيضاً هل سوف تساهم في رفع كفاءة سياسات إدارة توظيف الوظائف.

يوجد الكثير من الأمثلة الناجحة في تطبيق عمليات التوظيف في القطاع الخاص في دولة الإمارات، منها التوظيف في القطاع المصرفي و قطاع التأمين و التجارة و الإتصالات. إن من التشريعات و القوانين التي أثرت تجربة التوظيف في هذا القطاع هي ما سنه مجلس الوزراء بإصدار قرار وزاري رقم (1/259) لسنة 2004م، بحيث أن نسبة التوظيف المفروضة على قطاع التأمين 5% سنوياً، بينما تبلغ 4% في قطاع المصارف، و 2% في القطاع التجاري (للشركات ذات النشاط التجاري الذي تزيد عدد العاملين عن 50 عاملاً فأكثر ما عدا كراجات التصليح و محلات السكراب)، و ذلك بشكل سنوي منتظم و إلزامي، و ذلك خلال الفترة من 2006م حتى 2008م. إن قطاع المصارف يعتبر أكبر القطاعات في توظيف الوظائف في الدولة بحيث يضم 65% من أصل 22 ألف مواطن يعملون في القطاع الخاص، بحيث بلغت نسبة التوظيف فيه 34.4% مع نهاية 2009م. مسجلاً نمواً في ذلك العام بلغ 4%. أما إذا ما تحدثنا عن التوظيف في القطاع المصرفي في قلب العاصمة أبوظبي، لكونها مركز الوظائف في الدولة و الوجهة المفضلة لكثير من الباحثين عن فرص العمل، فإن نسبة التوظيف في القطاع المصرفي قاربة على 10% في عام 2009م، حيث يشارك في تنفيذ هذا البرنامج في إمارة أبوظبي أربعة بنوك وطنية و هي مصرف أبوظبي الإسلامي و مصرف الهلال و بنك أبوظبي التجاري و بنك أبوظبي الوطني، و بالتنسيق مع معهد الإمارات للدراسات المصرفية و المالية. و أثمرت هذه الخطة الناجحة على الحصول على نسبة عالية من التوظيف في مصرف أبوظبي الإسلامي بلغت 40%، و في مصرف الهلال نحو 38% في عام

2009م، و يمثل المواطنون في بنك أبوظبي الوطني نحو 36 % من مجموع القوى العاملة، و الجدير بالذكر مشاركة المرأة الاماراتية حيث بلغت نسبة 60 % منهن من الموظفات في بنك أبوظبي الوطني، وأيضاً في بنك أبوظبي التجاري الذي أطلق برنامج "وطني" لتدريب المواطنين وصلت نسبة التوطين نحو 34 % عام 2010م. (موقع حكومة أبوظبي الإلكترونية، 2105م)

إن الوقت قد حان لإعداد خطة شاملة للتوطين في القطاع الخاص، تسير بالتوازي مع خطط التنمية الاقتصادية في الدولة، وذلك بعد تطبيق خطط خصخصة بعض القطاعات الحكومية التي تتبناها بعض إمارات الدولة مثل إمارة أبوظبي و دبي. أن معرفة أسباب التذني في تطبيق عمليات التوطين في القطاع الخاص يعد من الأمور الهامة في رسم الخطط المستقبلية للتوطين، وكذلك معرفة الأسباب الرئيسية وراء الفجوة بين المميزات المواطنين بين القطاعين الحكومي والخاص. والذي أكدته التقرير الذي أصدره مركز الإحصاء و التنافسية لعام 2009 م، بأن القطاع الخاص لا يساهم بشكل فعال في توطين الوظائف، حيث يظهر التقرير التوزيع النسبي للقوى العاملة، و طبقاً للنشاط الاقتصادي، و الذي يوضح تركيز العمالة الوطنية من الذكور في القطاعات الحكومية مثل الإدارة العامة و الدفاع و الضمان الإجتماعي بنسبة 70.8 %، و الإناث المواطنات بنسبة 32.3 %، و تركيز العمالة الوافدة في القطاع الخاص بنسبة 99 % مثل الإنشاءات و تجارة الجملة و الصناعات التحويلية.

إن التخطيط للقوى العاملة الوطنية يعتبر من الأمور المهمة في بقاء و إستمرار و نجاح إقتصاد أي دولة أو إدارة في مؤسسة حديثة، ولأننا اليوم نعمل في إقتصاد ديناميكي للغالبية، يجب بأن ننظر إلى المستقبل، و نستعد لجميع الاحتمالات الممكنة في المستقبل مثل استغناء الكلي أو تقنين الدولة من العمالة الوافدة و الإستعداد التام لهذه الاحتمالات يعتبر من الأمور الضرورية، وأن التخطيط الجيد للقوى العاملة الوطنية هو الحل الأنسب لصد جميع التحديات الراهنة أو المستقبلية، حيث قد يكون هذا التغيير فجائياً و شاملاً ، أو قد يكون بطيئاً و يحدث بالتدريج على مر السنين، و كذلك مواجهة بعض التغيرات التي تحدث على الدولة الأزمات السياسية بين الدول، الأزمات الاقتصادية العالمية أو إدخال تكنولوجيا جديدة، و التي من الممكن بأن تقلل من إستخدام الأيدي العاملة الوطنية. أن من الأساليب التي يمكن إستخدامها في تحديد إحتياجات الدولة من القوى العاملة الوطنية، هو معرفة العرض الداخلي المتاح من الأيدي العاملة الوطنية في مختلف المهن ودرجات المهارة و الكفاءة، وبالتالي يمكن معرفة أماكن النقص في عدد الأيدي العاملة الوطنية التي يحتاجها سوق العمل (المصري، 2010م) ، و من ثم يمكن عمل مخطط مناسب و خلال فترة زمنية محددة. إن التخطيط الناجح المبني على المعلومات الموثوقة من الجهات الرسمية و الأساليب المناسبة مثل خطة التشغيل العملية و المناسبة، و المهم أيضاً هو خبرة من يضح الخطط أو المخطط في هذا مجال التخطيط، وكذلك وضع الإستراتيجيات للقوى العاملة الوطنية.

إن تعريف القوى العاملة الوطنية أو ما يسمى في بعض المصطلحات بالموارد البشرية، هو عدد السكان القادرين على العمل مطروحاً منه عدد السكان الغير قادرين على العمل المنتج مثل الأطفال و كبار السن و العاجزون عجزاً دائماً أو كلياً عن أداء عمل له قيمة اقتصادية للدولة (محمد عمر، 1994م). حيث أن الموارد البشرية تتكون من قسمين رئيسيين هما القوى العاملة التي خارج النطاق و القوى العاملة (السكان النشطين)، و يمكن تصوير مفهوم الموارد البشرية و القوى العاملة كما عرفه (محمد عمر، 1994م)، هو أن القسم الأول هو القوى العاملة (خارج النطاق) مثل ربات البيوت و الطلاب و آخرون، أما القسم الثاني فهو القوى العاملة (السكان النشطين) فهو يتكون قسمين هم المشتغلين و المتعطلين، و أن قسم المتعطلين ينقسم إلى نوعين هم المتعطلين الذين سبق لهم العمل، و المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل.

إن تخطيط القوى العاملة الوطنية يمكن بأن يحدد بأهداف تمكن القوى العاملة من أبناء الوطن من أخذ موقعها المناسب في سوق العمل، و هذه الأهداف يجب بأن تكون واضحة و عملية في نفس الوقت، تبدأ بالتعرف على الوضع الراهن للقوى العاملة الوطنية بصورة تفصيلية للتعرف على إمكانيات القوى العاملة المتاحة، و حجمها الكلي من مجموع القوى العاملة، وبهذا يتم التعرف على مكامن القوة و الضعف في قدراتها و مستوياتها من حيث الكمية و النوعية في الوظائف الحالية، و ذلك لدراستها و تقييمها للإستفادة المثلى منها في تنفيذ خطة القوى العاملة الوطنية، بالتالي تكون الصورة أوضح بعد توفر البيانات و المعلومات عن كمية و نوعية القوى العاملة الوطنية الحالية، و تحديد أماكن النقص و الخلل في عدد الأيدي العاملة الوطنية و نوعيتها من سوق العمل التي تحتاجها الدولة في المستقبل. أن هذه الخطط سوف تساهم في الحد من البطالة المقنعة التي تلجأ لها كثير من المؤسسات في القطاعين الحكومي و الخاص، لتتمكن من رفع نسب التوطين الإلزامية فيها لبعض الوظائف، وأن البطالة المقنعة لا يوجد لها أي مردود إنتاجي على الموظف نفسه أو المؤسسة، بل إن إلغاء هذه الوظائف لن يؤثر في إنتاجية المؤسسة، إنما الغائها يمكن بأن يزيد الإنتاجية، لأن الموظفين هؤلاء لا يقدمون أي جهد أو عمل يذكر، و هي تكبد خزينة الدولة أموال طائلة لموظفين لا تستفيد منهم الدولة أو المؤسسة الفائزة المرجوه منهم.

3. الموائمة بين مخرجات التعليم و إحتياجات سوق العمل:

إن نظام التعليم و التأهيل و التدريب بمخرجاته المختلفة مع سوق العمل تعتبر من القضايا الشائكة في دولة الامارات, حيث سعت وزارة التربية و التعليم مع وزارة التعليم العالي و البحث العلمي المضي قدماً من فترة طويلة على الموائمة بين مخرجات التعليم و بين سوق العمل, حيث أن هناك علاقة إستراتيجية بحثه بين العرض و الطلب مع سوق العمل إذا ما تم الربط بينها بشكل علمي ممنهج, سوف يؤدي إلى تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم و سوق العمل, و بذلك تتحقق التنمية المستدامة المنشودة و القضاء على البطالة. فمثلاً القطاع الخاص يحتاج إلى التخصصات التطبيقية العلمية و التقنية و المهنية أكثر من القطاع الحكومي الذي يركز على التخصصات النظرية, فهل هناك تركيز على هذه التخصصات التطبيقية العلمية, و كذلك التعليم الفني و التدريب المهني في بعض المناهج التعليمية في الدولة, و التي تتوافق مع إحتياجات القطاع الخاص مع التطور العلمي و التكنولوجي السريع من قبل المسؤولين في وزارة التربية و التعليم. و أضف على ذلك, هل أن هناك توجيه واضح للطلاب من قبل الوزارة للإلتحاق بالتخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل, و إعدادهم أكاديمياً و علمياً و تربوياً و توحيهم بمدى أهمية هذه التخصصات في إقتصاد الدولة و سوق العمل.

إن تطوير إدارة التعليم و مخرجاته لردم الهوة بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل في الدولة, يأتي ببناء خطط تعليمية و إعادة صياغة الإستراتيجية التعليمية الحالية, حيث أنها يجب بأن تكون مبنية على متطلبات العصر الحديث و الثورة التقنية في عالم التكنولوجيا (الفزاري, 2009م). أن البداية تكون بالإهتمام في تحسين مستوى الطلاب في التعليم العام قبل الدخول الجامعات و الكليات. لأن إكتساب الطلاب إلى المهارات السليمة و المعلومات المختلفة في هذه المرحلة من عمر الطلاب, سوف تسهل عليهم إكمال الدراسة الجامعية و إجتيازها بكل قدرة و كفاءة. لقد أكد في هذا الصدد المدير التنفيذي لمركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية عبدالله السهلاوي في كلمة له عام 2010م, وذلك في إفتتاح المؤتمر الخامس عشر لمركز الإمارات للدراسات و البحوث في العاصمة أبوظبي, على وجود خلل بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل و عدم إتخاذ خطوات إجرائية لمعالجته سيكون سبباً في إعاقة التنمية و زيادة البطالة. حيث أستنتج بأن تدني الإنفاق على التعليم و تقاعص القطاع الخاص في المساهمة الفعلية, هو السبب الرئيسي وراء هذا الخلل في مخرجات التعليم و عدم مطابقتها لسوق العمل. و أكد بأن زيادة الإنفاق على التعليم كمتغير إستثماري يوف يسهم على المدى الطويل في رفع معدلات النمو الإقتصادي و تقليل نسب البطالة بين المواطنين.

إن خطط و إستراتيجية التعليم كما أسلفنا سابقاً, يجب بأن تبدأ من إصلاح و تطوير التعليم الأساسي بمراحلته المختلفة, بحيث تواكب جميع التطورات الحديثة في أساليب التعليم و توفير الكوادر المؤهلة في تطبيقها. و يجب أيضاً الإهتمام ببرامج إعادة التأهيل و التدريب للطلاب المتخرجين من الجامعات و الكليات. و كذلك التوسع في مجالات التعليم الفني و التدريب المهني التي يحتاجها سوق العمل في الدولة خصوصاً في القطاع الخاص. إن التوزيع النسبي للسكان (10 سنوات فأكثر) حسب الحالة التعليمية و طبقاً للجنس و فئة الجنسية, و ذلك على حسب تقرير وزارة التعليم لعام 2009م في الجدول رقم (1) في المرفقات, بحيث نلاحظ بأن أكثر نسبة بين السكان في الحالة التعليمية هي الثانوية العامة, و تشكل ما نسبته 23.1%, تليها فئة الجامعي بنسبة 21.1%, و هذا إنما يدل على أن أكثر السكان هم من الطبقة المتعلمة في دولة الامارات و يدل كذلك على الإهتمام برأس المال البشري و تعليمية, ولكن السؤال هو هل أن هناك توازن بين مخرجات التعليم لهؤلاء الطلاب و بين متطلبات سوق العمل, أم أن هناك تخصصات و مجالات يوجد فيها نقص حاد من الأيدي العاملة الوطنية المتخصصة فيها, يستدعي منا التركيز و الإهتمام بها؟

إن أغلبية السكان في دولة الإمارات (10 سنوات فأكثر) هم من الشباب المتعلمين كما أشارت إليه مركز الإحصاء و التنافسية لعام 2009م في تقريره, حيث أكد بأن هناك ما نسبته 29% من المواطنين هم من حملة الشهادة الثانوية, و أن نسبة 10.4% للذكور من حملة الشهادة الجامعية و نسبة 13.9% من الإناث المواطنين. و أن نسبة الوافدين الحاصلين على الشهادة الجامعية هو ما يقارب 23%. و لقد أكد آخر التقرير من مؤسسات التعليم العالي بالدولة لعام 2014 م, بأن أكثر التخصصات التي يختارها الطلاب في المرحلة الجامعية هو تخصص الإقتصاد و الإدارة بواقع 10,839 طالب و طالبة من المواطنين في الجامعات الخاصة, و في نفس التخصص عدد 14,09 طالب و طالبة من الوافدين في الجامعات الخاصة بالدولة, يليه تخصص الهندسة بعدد 4,620 طالب و طالبة من المواطنين, و يوجد فيه تخصص الهندسة أكثر من 9,761 طالب و طالبة من الوافدين في الجامعات الخاصة. أما عن الجامعات الحكومية فهي شبيهة لحد ما مع الجامعات الخاصة, فقد كان تخصص التعليم الأساسي أكثر تخصص يرغب به المواطنون بعدد 15,645 طالب و طالبة, يليه تخصص

الإقتصاد و الإدارة بعدد 8,204 طالب و طالبة من المواطنين. أما بالنسبة للوافين في الجامعات الحكومية فقد كان أكثر تخصص يفضلونه هو التعليم الأساسي بعدد 858 طالب و طالبة, يليه تخصص الإقتصاد و الإدارة بعدد 303 طالب و طالبة في الجامعات الحكومية.

لقد قامت وزارة التعليم العالي في الدولة في السنوات القليلة الماضية بخطوة منطقية و مثمرة, عندما حاولت الدولة ضمان كفاءة الخريج الإماراتي, حيث أصرت على عدم توظيف أي مواطن إلا إذا كان متخرجاً من جامعات معترف بها من وزارة التعليم العالي في الدولة, و لكن المصيبة عندما يتم إستثناء الأجانب والمقيمين في الدولة من هذه الشروط, حيث عندما يتقدم المواطن لطلب وظيفة في الإمارات, يتم رفضه لأن شهادته غير معترف بها, أو يتم توظيفه في درجة دنيا كخريج ثانوية عامة, أما زميله الأجنبي الذي تخرج من نفس الجامعة فيتم التعاقد معه على أنه خبير قادم من الخارج. إن إتساع الإنفصال بين نظام التعليم العام والخاص ومخرجاته وبين سوق العمل ومتطلباته, و كما نلاحظ من خلال مراكز التدريب في الدولة, عدم وجود نظام تدريب علمي, سواءً على المستوى الوطني أو على مستوى القطاعات أو الشركات في القطاعين الحكومي والخاص, يتم من خلاله تزويد العمالة الوطنية بالمهارات المطلوبة بعد قضاء فترة المرحلة العلمية.

أكد الدكتور غيث فريز منسق تقرير المعرفة العربي في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المؤتمر المعرفة العربي لعام 2014م, بأن أسباب بطالة الشباب العربي من أصحاب الشهادات العليا إلى عدد من العوامل تتضمن عدم توفير البنية الإقتصادية الفرص التي تتوافق مع إمكانيات وكفاءات الشباب, والخلل في إختيار الإختصاصات العلمية وعدم توافرها مع إحتياجات سوق العمل, وميل الشباب للعلوم الإنسانية على حساب العلوم التطبيقية والعلمية. و كذلك لقد كشف تقرير المعرفة العربي لعام 2014, عن تخلف المنطقة العربية بما يتعلق ببناء إقتصاد المعرفة عن بقية دول العالم بنسبة عالية. كما أظهر أن نسبة العاطلين من خريجي التعليم العالي في دولة الإمارات تبلغ 22%. فلقد بين التقرير بأن نظم التعليم و التدريب في البلاد العربية عموماً إتسمت بضعف الإنتاجية, و أن المناهج التعليمية لا تولي أهمية كبيرة لتنمية شخصية الطالب بقدر ما تهتم بالحفظ و التلقين بإستخدام طرق الإمتحانات التقليدية, و كذلك بأنها لا تركز على المهارات الوجدانية و الإجتماعية التي يحتاجها كثير من أصحاب العمل. و أضف على ذلك أنه لا يوجد ثقافة داعمة للبحث العلمي و الإبداع و ضعف التمويل لبناء مجتمع المعرفة. و أشار التقرير بأن في دولة الإمارات ربع عدد فروع الجامعات العالمية في العالم, إلى أن مخرجات هذه الجامعات ليس بالمستوى نفسه من الجودة و التميز كما في بلدانها الأم, و إهتمامها في كيفية كسب الأرباح, دون التركيز الأمثل على مخرجات التعليم.

لقد أعلنت الهيئة الإتحادية للموارد البشرية الحكومية, في دراسة أعدتها في عام 2011م, حول خطة التوظيف في القطاع الحكومي الإتحادي (2010م – 2013م), و حول تخصصات الخريجين وإحتياجات الجهات الإتحادية فقد تبين أن معظم الخريجين يتخصصون في (إدارة الأعمال, الهندسة, تقنية المعلومات, الآداب) في حين أن التخصصات الأكثر طلباً من الجهات الإتحادية هي (التخصصات الطبية والطبية الفنية, التخصصات التعليمية الذكور, محاسبة, إدارة وتطوير الموارد البشرية, قانون, شبكات حاسب آلي. (الهيئة الإتحادية للموارد البشرية, 2011م)

إن التحفيز و التشجيع من الأمور الضرورية في تطوير مهارات و قدرات الأيدي العاملة الوطنية سواء المشتغلين أو المتعطلين عن العمل. لأن التحفيز و التشجيع ينمي الرغبة في بذل أعلى مستويات الجهد في تحقيق الأهداف الفردية للعامل أو الباحث عن فرصة عمل, و هي من المثيرات و الرغبات المهمة في حياة أي فرد من أفراد المجتمع التي تحرك الإنسان للإستجابة و القيام بسلوك و مهام مختلفة بغية تحقيق أهداف معينة. إن التحفيز و التشجيع أولاً يبدأ من نفس الفرد و هي رغبة داخلية تثير في الفرد الرغبة في تطوير الذات و المهارات و قدراته العلمية و العملية, و ذلك لإشباع حاجاته الإنسانية المختلفة و رغبة محددة في الحصول على الأشياء التي يحتاجها في حياته اليومية, و هذا الشيء يتطلب تحفيز و تشجيع الأسرة و المجتمع للفرد, و كذلك التوعية على أهمية التطوير الذاتي و التعليم ليكون له دافع قوي للعمل البناء منذ نشأته في مراحل التعليم الأساسي و حتى بلوغه سن الرشد, ثم يأتي الحافز الخارجي من المجتمع و البيئة المحيطة للفرد التي تجذبه إليها و توفر له الوسيلة المناسبة لتحقيق الرضا بالذات و تحقيق الأهداف لإشباع حاجاته و رغباته التي لا يمكن أن يستغني عنها في حياته اليومية.

يوجد هناك نوعان أساسيان من الحوافز و التشجيع, نبدأ بالحوافز المادية, و هي حوافز ملموسة و لها أشكال متنوعه كالأجور و المساعدات المادية التي تقدمها الحكومات و المؤسسات للأفراد. و هناك أيضاً ما يسمى بالحوافز المعنوية, و التي ترضي الحاجات الذاتية للفرد كالحاجة للتقدير و الثناء على الجهود المبذولة للفرد, و كذلك حاجة الإختلاط في المجتمع و إحساس الإنتماء الى جماعة معينة لها نفس الأهداف في العمل المشترك للتطوير و الانماء. إن دولة الامارات و قيادتها الرشيدة وضعت جميع السبل و الامكانيات في تحفيز و تشجيع

المواطنين على تطوير مهاراتهم و قدراتهم في شتى المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية, حيث أنها أنشأت المراكز التعليمية و الثقافية و الفنية و كذلك التقنية منها في جميع إمارات الدولة دون إستثناء, لتطوير رأس المال البشري, و تحقيق التنمية المستدامة. ولكن السؤال هنا هل أن جميع الأهداف قد تحققت على أكمل وجه, أم هناك أسباب خفية تعول دون تحقيق هذه الأهداف المنشودة التي رسمتها الحكومة لتطوير الفرد و المجتمع الإماراتي, حيث أنها إستخدمت الحوافز المادية و المعنوية و لم تتدخر أي جهد في ذلك. لقد أظهرت نتائج إستبيان حديثة في عام 2015م, قام بها مجلس أبوظبي للتعليم لقياس مدى إقبال الطلاب على إكمال الدراسة الجامعية بعد الإنتهاء من دراسة الثانوية العامة, لقد شارك في الإستبيان أكثر من 52 طالب من المواطنين و المقيمين. لقد كانت النتائج صادمة و غير متوقعة حيث أن نسبة 45.2 % من طلبة الحلقة الثالثة بالمدارس الحكومية في الإمارة, و 28 % من طلبة الحلقة الثالثة من المدارس الخاصة, لا ينوون أو يفكرون في إكمال الدراسة الجامعية و الإلتحاق بالجامعات و الكليات, أيضاً إن من نتائج الإستبيان ما نسبته 25 % من الطلبة المشاركين في الإستبيان في المرحلة الثانوية لا يفكرون بالإلتحاق بمقاعد الدراسة في الجامعات و الكليات المختلفة في الإمارة. ما يزيد الدهشة بأن نسبة 42.7 % من طلبة الثانوية الحكومية, لم يتخذ قراراً بالتخصص الجامعي الذي ينوي إكماله في حال التحاقه بالجامعة.

إن الأسباب التي تدفع الطلبة في عدم التفكير في إستكمال دراسات الطلاب الجامعية لتطوير قدراتهم و قدراتهم, هو التوجيه الغير مناسب لكثير من الحوافز المادية و المعنوية لهذه الفئة من المجتمع, و التي تمثل الشريحة الكبرى لقوة العمل الوطنية, و هي تعتبر المحرك الرئيسي لإقتصاد و نمو البلد. حيث أننا نلاحظ بأن الكثير منهم يرغب في دخول سوق العمل بأسرع وقت ممكن و أقصر الطرق لتأمين دخل مناسب لهم, و ذلك قبل إكمال تعليمهم الجامعي, و يرجع ذلك في إرتفاع الدراسة في الجامعات الخاص في الدولة, و صعوبة شروط الإلتحاق بالجامعات الحكومية كشرط اللغة الإنجليزية " الأيلس " أو إمتحان "السيبا" و كذلك قلة عدد المنح الدراسية للطلاب. إن عدم التوجيه السليم للحوافز للطلبة المواطنين في هذه المرحلة المهمة من حياتهم, سوف يؤثر في مخرجات العملية التعليمية, مما سوف يولد طبقة متوسطة التعليم و محدودة المهارة من الأيدي العاملة الوطنية. نعم إن هناك خلل لابد من الإسراع في تصحيحه من قبل الجهات المختصة و المعنية, حيث أن الدراسة لم تعد هدفاً أو غاية يحاول الطالب تحقيقها لتطوير ذاته و مهاراته, بل أصبحت ضرورة فقط من أجل الحصول على عمل يوفر له جميع إحتياجاته و رغباته بأسرع الطرق الممكنة, في ظل أعباء الحياة الصعبة و غلاء المعيشة, فيكون الخيار الأمثل للطلاب هو دخول سوق العمل بدلاً من التعليم و التدريب.

4. التوعية المجتمعية:

إن أهمية الإعلام و التوعية المجتمعية للقوى العاملة الوطنية تكمن في الإستفادة من وسائل الإعلام و قنوات الإتصال المختلفة في نشر التوعية المجتمعية من أهمية التوطين في التنمية المستدامة المنشودة لخطط دولة الإمارات المستقبلية, و كذلك تعتبر نقطة إتصال مهمة بين الحكومة و بين فئات المجتمع المختلفة, حيث أن كل ما يصدر من الحكومة من قرارات و إستراتيجيات و خطط و تشريعات بخصوص عملية توطين الوظائف في الدولة يمكن نشرها تبينها الى كافة أفراد المجتمع. حيث أن أهمية الإعلام و التوعية تكمن في تعزيز و غرس الإحساس الوطني بإعطاء الفرصة الحقيقية للعمالة الوطنية بعد تدريبها و تأهيلها و توجيهها مهنيًا من قبل الجهات في القطاعات الحكومية.

يسعى كل مواطن باحث عن فرصة عمل بإيجاد فرصة له ليسهم في تنمية بلده, و يثبت ذاته من خلال العمل الجاد و الإنتاج اذا ما سمحت له الفرصة في ذلك. أن البطالة في أي مجتمع تعتبر مشكلة عظيمة لما لها من أثار إجتماعية و إقتصادية و تنموية سلبية على الفرد و المجتمع, حيث كشف المركز الوطني للإحصاء أن معدل البطالة بين المواطنين وصل إلى 20.8 %, مقابل 3.2 % لغير المواطنين, و أن هذا الرقم قابل للزيادة نظراً لزيادة أعداد الخريجين من كل عام دراسي.

إن القضاء على البطالة ليس من المستحيلات التي يصعب تحقيقها, بل أنه من الممكن بأن يتم التقليل من أثارها تدريجياً, خاصة في بلد يملك جميع مقومات الدعم المادية و المعنوية من قبل القيادة الرشيدة في دولة الإمارات, و التي شغلها الشاغل هو كيفية إسعاد المواطن الإماراتي, و هذا لا يمكن تحقيقه إلا بتطبيق إستراتيجية شاملة و عملية لرفع كفاءة سياسات ادارة التوطين بكل حرفية و فاعلية. أن تصريح وزير العمل في الحكومة الاتحادية عام 2012 م, خير برهان على عظم المشكلة و على إزياد نسب البطالة بين المواطنين الشباب منهم, حيث قال بأنه سيكون هناك ما بين 225 ألفاً و 250 ألف مواطن يبحثون عن عمل بحلول عام 2020 م, أنه رقم مخيف لا يستهان به و يدق ناقوس الخطر. يجب من صناعات القرار و المخططون في الدولة تدارك تلك التوقعات و ذلك بالحد من مشكلة البطالة, و محاولة إحتوائها و التقليل من تأثيراتها, لأن توظيف أبناء الوطن حق

و واجب, و هم أولى بالوظائف في بلدهم في جميع القطاعات الحكومية و الخاصة, و أن لا تستخدم مصطلح الإقتصاد الحر الذي تنتهجه الدولة, ذريعة في الهروب من تحمل المسؤولية في توظيف الوظائف. إن البطالة هي قضية وطن و مواطن في نفس الوقت, بل هي قضية المجتمع كله و لا تتحمل الحكومة كل المسؤولية على عاتقها, حيث يجب على الباحثين عن عمل من المواطنين أنفسهم المشاركة الفعالة في تأهيل و تدريب أنفسهم, و ذلك من أجل تطوير مهاراتهم و قدراتهم, لتحقيق الأهداف الوطنية و تمكين عملية إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في سوق العمل بكل قدرة و كفاءة, سواء على المدى القريب أو المتوسط أو البعيد.

كما أشار مركز الإحصاء و التنافسية لعام 2009م, بحيث أظهر التوزيع النسبي للمتطلين حسب طبيعة التعطل وطبقاً للإمارة و الجنس و فئة الجنسية و بعض الخصائص الإجتماعية و الإقتصادية و الديموغرافية, يبين التقرير بأن 69.3% من العاطلين في الدولة من الذكور المواطنين لم يسبق لهم العمل, و أن نسبة الإناث المتعطلات من المواطنات بلغت 91.7% اللواتي لم يسبق لهن العمل مطلقاً, و أن 30.7% من العاطلين في الدولة من الذكور المواطنين سبق لهم العمل, و أن نسبة الإناث المتعطلات من المواطنات بلغت 8.3%, اللواتي سبق لهن العمل من قبل في بعض المؤسسات. و كذلك يؤكد التقرير بأن أغلبية أعمار العاطلين عن عمل في الدولة هم من الشباب التي تقع أعمارهم بين (15-19) سنة, و يشكلون نسبة 36.1% من أعداد المتطلين, و كذلك أن نسبة الإناث المتعطلات أكثر من نسبة المتطلين من الذكور بنسبة 10.8% للإناث, و نسبة 2.4% للذكور. و لقد أكد التقرير أيضاً بأن عدد المواطنين المتطلين عن عمل أكثر من عدد الوافدين المتطلين بواقع نسبة 14% للمواطنين, و ما نسبته 2.8% للوافدين المتطلين.

إن أهمية معرفة نسبة العرض و الطلب على الوظائف في ما يخص التوظيف من الأمور الضرورية و المهمة لمعرفة الوظائف التي يحتاجها سوق العمل من جانب العرض, و كذلك عدد الباحثين عن عمل من المواطنين المتقدمين للوظائف الشاغرة من جانب الطلب. لا شك أن الأرقام المستخرجة لحجم الطلب على الوظائف سوف تعطينا بعداً واضحاً حول التخصصات و القطاعات المشبعة ما يسمى بفجوة العرض الموجبة, و كذلك نستدل منها بنوعية الوظائف الشاغرة المخططة للتوظيف و استمرارها شاغرة أو تم شغلها من خلال وافدين غير مواطنين و ذلك ما يسمى بفجوة العرض السالبة. (علي, 2013م)

إن تعريف العرض على الوظائف في سوق العمل, هو عدد الأيدي العاملة (القوى العاملة) المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أو المستعد للعمل من الشريحة السكانية النشطة اقتصادياً خلال فترة زمنية معينة, أما تعريف الطلب في سوق العمل هو الجهود البشرية المطلوبة كماً و نوعاً من قبل أصحاب العمل من المؤسسات الحكومية و الخاصة مقابل مزايا و تخصصات معينة, و يأتي الأن أهمية معرفة الفجوة بين العرض و الطلب, والتي تعتبر من الأمور الضرورية لمعرفة حجم الهوة بينهما, و هذا لإحداث التوازن الطبيعي في سوق العمل, و التي يمكن معرفتها بحصر حالات طلبات التوظيف التي لا تجد عروضاً تطابقها, و حالات العرض التي لا تجد مواطنين لديهم المؤهلات اللازمة أو الرغبة بشغلها, وهي بالتالي تساوي فجوة الطلب مجموعة مع فجوة العرض, و بإختصار فإن فجوة الطلب وحدها هي حصر حالات طلبات التوظيف التي لا تجد عروض توظيف تطابقها, أما فجوة العرض فهي فقط حصر حالات الوظائف المعروضة التي لا تجد مواطنين لشغلها. أن الموائمة بين العرض و الطلب هي أحد السبل المهمة في تسريع عملية توظيف الوظائف و تقليل نسب البطالة بين المواطنين, حيث أنه يمكن معرفة و تحديد الوظائف التي يحتاجها سوق العمل كماً و نوعاً في الوقت الراهن و توقع الاحتمالات في المستقبل. (علي, 2013م)

5. قاعدة بيانات التوظيف:

إن أهمية مركز الإحصاء و قواعد البيانات للتوظيف تكمن في تحديد القطاعات و الفئات و المجموعات الوظيفية و الوظائف المستهدفة للتوظيف, و يتيح كذلك توفير البيانات المرتبطة ببعضها البعض على المستوى الكلي و المؤسسي للقطاعات الحكومية و الخاصة, و كذلك ترابطها مع قواعد بيانات سوق العمل لإتخاذ القرارات الملائمة. إن قرار مجلس الوزراء الموقر بقرار رقم 15 لسنة 2013م, بربط 30 جهة إتحادية مستقلة ضمن نظام معلوماتي مركزي موحد, تعد خطوه مهمة في إطار حل مشكلة التوظيف في المؤسسات الإتحادية المستقلة لتوفير و مراجعة المعلومات المتعلقة بنسب التوظيف المتحققة و الشواغر المتوفرة فيها. أنه لمن المخجل و المؤسف وجود عاطلين عن العمل في دولة مثل الإمارات, التي تتميز عن غيرها بكثرة مواردها المادية و ثرواتها من صادرات النفط و الغاز الطبيعي, بالإضافة إلى قلة عدد السكان فيها مقارنة بعدد المقيمين بها. إن وجود قواعد بيانات وطنية شاملة للقوى العاملة أصبح ضرورة ملحة في وقتنا الحالي, و إن هذه البيانات يجب أن تشمل القطاعات جميعها دون إستثناء, حيث يجب بأن تشمل القطاعات شبه حكومية و الخاصة الذي يوفر آلاف الوظائف سنوياً, ليس فقط المؤسسات الإتحادية.

إن أهمية قواعد بيانات التوطين الشاملة في دولة الإمارات تكمن في توفير المعلومات اللازمة بالعدد الفعلي للمواطنين الباحثين عن عمل، و يتم كذلك تحديد مؤهلات و تخصصات كل باحث عن عمل، و معرفة الموظفين الفعليين في جهات و مؤسسات الدولة الحكومية و الخاصة الذين يسعون إلى فرص عمل أفضل و تطوير خبراتهم، و بالتالي يمكن الوصول بكل الرقم الحقيقي للمواطنين العاطلين عن العمل. أما بالنسبة للمواطنين الباحثين عن عمل الذين لم يسجلوا في قواعد بيانات التوطين و يقومون بالبحث عن فرص عمل بأنفسهم، فلا بد من إيجاد السبل المناسبة و الميسرة في تسجيلهم و حثهم على التسجيل فيها باستخدام التكنولوجيا الحديثة كالتسجيل الإلكتروني و غيرها لسهولة الوصول و التسجيل، للوصول الى الهدف التي أنشأت له قواعد بيانات التوطين في حصر أعداد جميع المواطنين الباحثين عن عمل تناسب مؤهلاتهم و قدراتهم، و بالتالي بناء قاعدة بيانات متكاملة من أعداد الكوادر الوطنية و الموارد البشرية التي سوف تثرى مختلف قطاعات الأعمال و تدعم التنمية الوطنية في المستقبل القريب. وأيضا سوف تساعد قواعد بيانات التوطين على امكانية التنبؤ بسوق العمل في المستقبل بعد تحديد نسبة العرض و الطلب على توطين الوظائف.

إن توفير قواعد بيانات التوطين المتكاملة و الشاملة من قبل جهات الإختصاص سوف يسهل من دراسة قواعد بيانات المسجلين فيها، و ذلك من خلال دراسة و تحليل الوضع الحالي للباحثين عم عمل و معرفة السلوك الذي ينتجحه كل باحث عن عمل، بحيث يتم تصنيف المسجلين و فق توجهاتهم السلوكية و دوافعهم و معرفة محفزاتهم، و بالتالي إستعراض جميع النتائج في تمثيل نسبي لكل فئة من الباحثين حسب أعمارهم و مؤهلاتهم و توجهاتهم، و على ضوءها يتم تخطيط و تصميم الحلول و الإستراتيجيات المناسبة لتحفيز و توجيه الباحث عن عمل إلى أفضل الفرص الوظيفية. إن وجود قواعد بيانات التوطين الوطنية بحد ذاته سوف يغطي جانب الطلب، أما الجانب الأخر فهو جانب العرض على توطين الوظائف، فيجب بأن تكون هناك قواعد بيانات للوظائف الحالية و المتوفرة في جميع الجهات الحكومية و الخاصة، و تحديد نوعية و كمية الوظائف التي يمكن احلالها بالعمالة الوطنية في الوظائف الحالية، و مطابقة الوظائف المعروضة فيها و بين حالات الطلب للمواطنين الباحثين المسجلين في قواعد البيانات لشغل هذه الوظائف الشاغرة، و بالتالي يمكن ردم الفجوة بين العرض و الطلب على توطين الوظائف بإستخدام قواعد بيانات التوطين التي تشمل على جانبي العرض و الطلب و سهولة الربط بينهما.

التوصيات و المقترحات:

يقع على عاتق المؤسسات و الأجهزة الحكومية المسؤولة عن القوى العاملة الوطنية، مسؤولية الحد من أو تخفيض معدلات البطالة بين المواطنين و تطبيق عملية التوطين بشكل أكثر فعالية، و من الحلول المقترحة و التوصيات نجد :

- ضرورة مراجعة سياسات التوطين الحالية و تقييم فعاليتها من قبل الحكومة.
- دعوة المؤسسات المعنية بالتوطين إلى مراجعة سياساتها الداخلية في هذا الموضوع.
- تطوير خطة إستراتيجية للتعليم العام بحيث تكون أكثر ارتباطاً باحتياجات سوق العمل.
- ضرورة تعزيز دور القطاع الخاص في المشاركة الفعالة في عملية التوطين.
- ضرورة إنشاء قاعدة بيانات خاصة للتوطين تشمل جميع إمارات الدولة.
- وضع الخطط المناسبة في سبيل توعية المجتمع بأهمية عمليات التوطين في التنمية الاقتصادية المستدامة و تقليل نسب البطالة بين المتعطلين المواطنين.
- إلزام القطاع الخاص بتوفير فرص عمل لمواطنين و توجيه بعض المشاريع إلى إمارات أخرى لخلق وظائف جديدة فيها.
- دعم أجور المواطنين العاملين في القطاع الخاص و تأمينهم ضد التعطل.
- نشر الوعي بين المواطنين و تحفيزهم بأهمية العمل في الوظائف الفنية التي يحتاجها سوق العمل، و توفير مراكز للتأهيل المهني.
- وضع برامج توعوية تستهدف توعية المجتمع و الأسر بتطورات سوق العمل و أهمية العمل في نمو الإقتصاد الوطني.
- إنشاء مركز إحصاء حكومي ليكون أساس قاعدة بيانات للتوطين لتلقي طلبات التوظيف و إعتبارها المرجع الأساسي في كل ما يتعلق بالتوطين و توفير الإحصاءات اللازمة.
- تشجيع المواطنين على الإستثمارات داخل الدولة عن طريق الدعم الحكومي للمشروعات الصغيرة و المتوسطة للشباب.

بعد الإطلاع على هذا مودوع التوطين في كثير من المراجع و المصادر الموثوقه مثل الكتب و المنشورات الصحفية و المقالات و تصفح الإنترنت, وجدنا أن هناك الكثير من المصادر التي أطلعنا عليها من خلال أوراق العمل و البحوث المشاركة في المنتقيات الاقتصادية و الإجتماعية و المؤتمرات و ورشات العمل و الندوات ذات الصلة. إن وضع مجموعة من الحلول العملية لأغلب المشاكل التي تواجه العمالة الوطنية في الوقت الحاضر, يعتبر من الضروريات التي يتطلبها سوق العمل في دولة الإمارات, مع مراعاة عدم التسرع في التخطيط للعمالة الحالية, و إستخدام الحلول التدريجية لخطط الإحلال في المستقبل لسد العجز في بعض الوظائف التي تحتاج إلى تدريب و تأهيل عالي الدقة. إن من مزايا التخطيط الجيد للقوى العاملة الوطنية يشترط توافر أسس و أساليب مثلى و عملية في إستخدام الأيدي العاملة في أماكنها المناسبة, و التي سوف تقلل من الأعباء المادية للدولة بالتخلص من البطالة المقنعة, و كذلك زيادة الإنتاجية للموظفين بحيث أن وظائفهم تتوافق مع قدراتهم و مؤهلاتهم. أيضاً ما يميز الخطط السليمة هو تخفيض معدل دوران العمل لشريحة كبيرة من القوى العاملة الوطنية, و بالتالي ضمان إحتفاظ الموظف في مكانه المناسب يساهم في رفع إمكانياته و بناء خبراته, و التركيز على مجال و تخصص يناسب مؤهلاته, سوف يؤدي الى زيادة تنافسيته و تحسين مستويات الأداء و زيادة الابتكار و التطور المهني السريع, وبالتالي سوف تقل معدلات البطالة في الدولة بإستخدام التخطيط السليم و الفعال.

تعد مشكلة توظيف الوظائف من أعظم المشاكل الاقتصادية التي سوف تواجه دولة الإمارات, وذلك لآثارها السلبية ليس على الفرد فحسب بل على الدولة ككل. وما زاد الأمر تعقيداً هو سرعة إنتشار أعداد العاطلين عن عمل من المواطنين التي أخذت تلغي دور الأيدي العاملة الوطنية في كثير من القطاعات عامة و القطاع الخاص خاصة. مما يجعل علاجها ليس بالأمر الهين بالنسبة للحكومة و صناعات القرار في الدولة. وبالتالي فإن الرهان الحقيقي لمستقبل الشغل ببلادنا يقوم على أساس تنمية الأنشطة الذاتية, من خلال إنشاء مؤسسات و مشاريع فردية و جماعية قادرة على البقاء و الإستمرارية من جهة, و على رفع معدل الكفاءة و المؤهلات لمختلف شرائح الأيدي العاملة الوطنية, الشيء الذي سيخفف من حجم البطالة و أعداد العاطلين على المدى الطويل.

الجدول و الأشكال:

Nationality Group فئة الجنسية									الحالة التعليمية
إجمالي T			غير مواطن NN			مواطن N			
جملة T	إناث F	ذكور M	جملة T	إناث F	ذكور M	جملة T	إناث F	ذكور M	
5.3	6.1	4.8	4.7	4.6	4.8	7.1	9.7	4.6	أمي
13.3	11.6	14.2	14.1	12.2	15.0	10.4	10.3	10.4	يقرأ ويكتب
13.1	13.3	13.0	12.2	12.5	12.1	16.5	15.2	17.8	ابتدائي
14.9	13.9	15.4	13.6	12.7	14.1	19.3	16.8	21.8	إعدادي
23.1	25.8	21.5	21.4	24.5	19.8	29.3	29.0	29.6	ثانوي
5.5	5.4	5.6	6.0	5.9	6.0	3.9	3.9	3.9	فوق الثانوي ودون الجامعي
21.1	20.6	21.3	23.5	23.4	23.6	12.1	13.9	10.4	جامعي
3.8	3.3	4.1	4.5	4.2	4.6	1.4	1.2	1.6	أعلى من جامعي
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	إجمالي (%)

الجدول (1): من إعداد الباحث - التوزيع النسبي للسكان (10 سنوات فأكثر) حسب الحالة التعليمية وطبقاً لفئة الجنسية (مواطن/ وافد) والجنس, المصدر من المركز الوطني للإحصاء و التنافسية 2009م

Nationality Group فئة الجنسية									القطاع
إجمالي T			غير مواطن NN			مواطن N			
جملة T	إناث F	ذكور M	جملة T	إناث F	ذكور M	جملة T	إناث F	ذكور M	
7.4	8.4	7.2	2.7	2.6	2.7	45.8	42.6	46.9	حكومة اتحادية
15.1	10.4	16.2	12.2	6.1	13.5	39.1	35.9	40.3	حكومة محلية
4.1	3.5	4.2	3.8	2.6	4.1	6.0	8.9	5.0	مشترك
58.4	29.9	65.1	64.6	33.4	71.6	7.4	9.3	6.7	خاص
1.2	1.9	1.1	1.3	2.0	1.2	0.6	1.4	0.4	أجنبي

0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	هيئات دبلوماسية
0.6	0.1	0.7	0.6	0.1	0.8	0.3	0.0	0.4	بدون منشأة
13.1	45.6	5.4	14.6	53.1	6.0	0.7	1.9	0.3	أسر خاصة
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	اجمالي

الجدول (2): من إعداد الباحث - التوزيع النسبي للمشتغلين (15 سنة فأكثر) حسب فئة الجنسية والجنس وطبقاً للقطاع , المصدر من المركز الوطني للإحصاء و التنافسية 2009م



الشكل (1): من إعداد الباحث العمالة حسب النشاط الاقتصادي, مصدر وزارة العمل (إدارة دراسات و معلومات سوق العمل 2013م)

المصادر و المراجع:

- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية, 2015م, دراسة بحثية منشورة من قبل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية لدولة الامارات
- مغازي, محمد, 2012م, البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها , الجوانب الاجتماعية للزكاة (ص/16)
- زكي, رمزي , 1978م, الإقتصاد السياسي للبطالة, تحليل لأخطر مشكلات الرأس مالية , (ص16-17)
- حديث أخرجه الترمذي في الجامع الصحيح , باب ما جاء في النهي عن المسألة (ص 226), حديث رقم (679)
- حديث أخرجه البخاري في صحيحه , كتاب البيوع , باب كسب الرجل وعمله بيده (11-12/3), حديث رقم (2072)
- خوري, علي, 2013م, مدير عام الهوية, "التوطين بين العرض و الطلب (واقع التوطين في الدول العربية و متطلباته)"
- العودة, بندر بن محمد, 2003م, "مدى فاعلية صندوق تنمية الموارد البشرية في دعم توطين الوظائف و انعكاساتها الأمنية" , المملكة العربية السعودية - أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية , ص 88
- عوجة, عاطف, 1985م , البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة, المركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب , الرياض, (ص/20)
- علاونة, علاء, 2013م, ندوة مركز الخليج للدراسات " التوطين في الامارات الواقع و المأمول" , جريدة الخليج
- محمد أكرم القش, د.ت, "التوطين" , المجلد السابع, التصنيف الفلسفة و علم الاجتماع و العقائد, الصفحة 156
- دليلة, عارف, 2001م, ندوة البطالة و الفقر أسبابها و علاجها, منتدى جمال الأتاسي للحوار الديمقراطي, دمشق, سوريا, ص 37
- أحمد, أحمد سيد, 2103م, مقال "البطالة العربية قنبلة موقوتة", جريدة الخليج الإماراتية, دبي, دولة الإمارات
- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية, 2011م, دراسة خطة التوطين في القطاع الحكومي الاتحادي لعام (2010م - 2013م)
- اللجنة الموقوتة للتوطين , 2015م, بيانات صادرة عن (اللجنة الموقوتة للتوطين) في المجلس الوطني الاتحادي لدولة الامارات
- لوتاه, فضاة, 2009م, المدير العام لهيئة تنمية بالوكالة, دراسة مسحية من قبل هيئة تنمية و توظيف الموارد البشرية الوطنية «تنمية» بالتعاون مع وزارة الإقتصاد و مركزي الإحصاء في أبوظبي و دبي, ونشرتها جريدة البيان الإماراتية في عام 2009م

- إستراتيجية الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية التي وضعتها بين أعوام (2014م – 2106م), الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية , دولة الإمارات , 2014م
- الجدعان, ماجد عبدالله, 2003م, توظيف الوظائف في القطاع الخاص "معوقات عديدة أبرزها نظام العمل و العمال"
- المصري, منذر واصف, 2010م, الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني, المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل, الرياض, (ص 5- 8)
- عمر, محمد, 1994م, إقتصاد وتخطيط القوى العاملة، منشورات جامعة دمشق، دمشق، ط / 03، ص.ص. 127 – 132
- الفزاري, محمد بن أحمد, أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية "نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان, ص 196