

65 مليار درهم أرباح 113 شركة نسب الإمبراء نصف الشركات المدرج

■ أبوظبى - رامى سمىح

أظهر مسح لـ«البيان الاقتصادي» اقتراب أرباح 113 شركة مدرجة في أسواق المال المحلية من حاجز 65 مليار درهم في عام 2018، حصل أعضاء مجالس إدارات 58 شركة منهم على مكافآت قدرها 288 مليون درهم، في وقت انخفضت نسب التوطين في نحو نصف هذه الشركات دون 10٪، وهو ما طالب معه خبراء اقتصاديون بضرورة وضع تشريع أو نظام لربط نسب التوطين بحجم الأرباح المحققة، بحيث يتناسب التوطين طردياً مع ما تحققه الشركات من أرباح، أسوة بالبنوك التي تعتمد استراتيجية التوطين فيها بشكل كبير على الأرباح التشغيلية، أي كلما ارتفعت أرباح البنك ارتفع عدد النقاط المستهدفة.

ووفق نتائج المسح، فإن هناك 48 شركة تأمين وبنكاً تخضع لنظام خاص بالتوطين مطبق من قبل هيئة التأمين ومصرف الإمارات المركزي، بنسبة 43٪ من إجمالي 113 شركة مدرجة في السوق الرئيس والثاني، بينما لا تخضع 65 شركة وبنسبة 57٪ لأية أنظمة أو التزامات في ما يتعلق بالتوطين.

وتوضح نتائج المسح أن هناك 76 شركة التزمت بالإفصاح عن نسب التوطين في تقارير الحوكمة بنسبة تراوحت بين 0٪ و74٪، بينما لم تتج بيانات التوطين الخاصة بنحو 36 شركة وبنكاً. ووفق المسح، لم توظف ثلاث شركات أي مواطنين وسجلت 6 شركات نسبة أقل من 1٪، بينما انخفضت نسب التوطين في 51 شركة دون 10٪ و22 شركة دون 5٪. في حين احتلت شركات «أدنوك للتوزيع» (74٪) وأبوظبى الوطنية للطاقة (65٪) «طاقة دبي» (58٪) و«اتصالات» (47٪) و«تبريد» (39٪)، و«دو» (34٪)، موقع الصدارة باعتبارها أكثر الشركات توظيفاً للمواطنين.

وتشير نتائج المسح إلى التزام 76 شركة مدرجة بالإفصاح عن تقرير الحوكمة الذي يكشف عن نسب التوطين، ولم تتج تقارير 18 شركة على الموقع الإلكتروني لسوق دبي المالي أو سوق أبوظبى للأوراق

علي العامري:

إلزام الشركات
يتطلب دراسات
عميقة



المالية، كما لم يصدر 18 مصرفاً تقارير للحوكمة أسوة ببقية الشركات المساهمة العامة، إذ يعتزم المصرف المركزي إصدار نظام شامل لحوكمة البنوك.

ولم تحصل مجالس إدارات 32 شركة، بحسب المسح، على مكافآت عن عام 2018، حققت أغلبها خسائر أو تراجعاً في الأرباح، فيما لم تتج البيانات الخاصة بمكافآت 10 شركات أخرى، ولم تعلن مكافآت غالبية البنوك حيث لا تصدر تقارير للحوكمة.

وتقرير الحوكمة، بحسب وصف هيئة الأوراق المالية والسلع، هو التقرير الموقع من قبل مجلس إدارة الشركة والمقدم إلى الهيئة سنوياً، أو عند الطلب خلال الفترة المحاسبية التي يشملها التقرير، أو عن فترة لاحقة حتى تاريخ نشر التقرير السنوي، الذي يجب أن يتضمن كل البيانات والمعلومات الواردة في النموذج الذي يصدر من الهيئة، مثل آلية استكمال نظام الحوكمة وكيفية تطبيقها، وتفاصيل وأسباب أي تعويضات وبدلات تقاضاها كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة.

عواطف
الهرمودي:

ضرورة مكافأة
الملتزمين
بالتوطين



حوافز مشجعة

وفي الوقت ذاته، رأى بعض الخبراء والاقتصاديين أن إلزام الشركات المدرجة بنظام للتوطين لن يكون مجدياً في الوقت الراهن ولكن يمكن في المستقبل وضع قوانين وتشريعات ملزمة لتلك الشركة بعد دراسات مستفيضة ومتعمقة للوقوف على طبيعة كل قطاع وربحية كل شركة، وأيضاً توفير الحوافز المشجعة للشركات والتي تشمل تسهيلات أو إعفاءات.

وأوضحوا أن نظام التوطين في القطاع المصرفي رغم تطبيقه منذ فترة طويلة لكن لا تزال الأرقام والإحصائيات دون المأمول، إذ تشير أحدث البيانات إلى أن نسبة التوطين في المصارف العاملة بالدولة، انخفضت إلى 25,5٪ من النصف الأول من 2019، مقارنة مع 2018، حيث كانت النسبة 26,1٪، كما فقدت 233 مواطنة وظائفهن لدى البنوك المحلية خلال النصف الأول من العام الجاري ليصل عددهم إلى

نظام

للتوطين

وتعليقاً على مسح «البيان الاقتصادي»، طالب خبراء واقتصاديون، بضرورة إلزام الشركات المدرجة بنظام للتوطين على غرار نظام النقاط المطبق في قطاعي المصارف والتأمين في الدولة، مشيرين إلى أن الشركات المساهمة العامة يجب أن تقوم بدورها في توظيف المواطنين وتوفير فرص عمل مناسبة لهم بحيث يشكل التوطين كفة الميزان في تحديد حجم مكافآت مجالس الإدارات.

حوافز

رأى علي العامري أن من بين الحلول التي قد تحفز الشركات على التوطين هو تحديد جملة من الحوافز تشمل تخفيضاً أو إعفاء من بعض الرسوم مقابل التوطين، وأيضاً تأسيس صندوق لدعم عمليات التوطين بحيث يتولى الصندوق دفع نسبة 30٪ من رواتب المواطنين في الثلاثة أعوام الأولى من توظيفهم بينما تدفع الشركة 70٪.

على مواقع التواصل الاجتماعي «فيسبوك» و«تويتر»، إذ طالب 61٪ من المستطلع آراؤهم بضرورة ربط مكافآت مجالس إدارات الشركات المدرجة وأرباحها بنسب التوطين بعد انخفاضها بنحو ملحوظ وفق تقارير الحوكمة الصادرة حتى نهاية العام الماضي، فيما اختلف 39٪ مع الفكرة مطالبين بسبل أخرى.

وبحسب القوانين، تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة مئوية من الربح الصافي للشركة على ألا تتجاوز 10٪ من تلك الأرباح للسنة المالية، كما يجوز أن تدفع الشركة مصاريف أو أتعاباً أو مكافأة إضافية أو مرتباً

في حالة تعيين مواطن من أصحاب الهمم، هذا إضافة إلى الحصول على تقطتين في حال تعيين مواطن إماراتي في وظيفة حيوية كاستثمار وإدارة المخاطر وغيرهما، كما يمكن تحقيق نقاط مقابل الاستثمار في تدريب وتأهيل المواطنين، وكذلك من خلال التزام الإدارة العليا للبنك تجاه تحقيق استراتيجية التوطين.

سبل أخرى

وجاءت آراء الخبراء والاقتصاديين متوافقة إلى حد كبير مع استطلاع رأي أجرته «البيان الاقتصادي» على شريحة واسعة من قرائها وروادها

7099 مواطنة في نهاية يونيو 2019، مقارنة بنحو 7332 مواطنة في نهاية العام الماضي.

ويتيح نظام التوطين في القطاع المصرفي للبنوك خيارات عدة، تستطيع من خلالها تحقيق النقاط المستهدفة، إذ يمكن تحقيق نقاط أكثر عن طريق توظيف المواطنين في درجات وظيفية أعلى، وتزيد النقاط المحققة كلما ارتفعت الدرجة الوظيفية. وحسب النظام يحقق البنك نقطة واحدة للموظف الإماراتي في الدرجة غير الإدارية، وثلاث نقاط في الإدارة الوسطى، وخمس نقاط للإدارة العليا. وتتضاعف هذه النقاط

الأرباح والمكافآت ونسب التوطين في الشركات

الشركة	أرباح / خسائر	مكافآت 2018	نسب التوطين	ملاحظة
1- أبوظبي الأول	12,010,820,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
2- الإمارات دبي الوطني	10,040,490,000	24,000,000	لا يصدر تقرير حوكمة	
3- اتصالات	8,614,930,000	16,618,000	47٪	المكافأة عن عضويتهم في مجلس الإدارة ولجانه مع بدل حضور جلسات اللجان
4- إعمار العقارية	6,108,040,000	7,974,000	3٪	
5- دبي الإسلامي	4,916,310,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
6- أبوظبي التجاري	4,839,850,000	10,250,000	لا يصدر تقرير حوكمة	
7- إعمار للتطوير	4,194,630,000	4,900,000	5٪	
8- أبوظبي الإسلامي	2,500,090,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
9- إعمار مولز	2,229,940,000	4,900,000	7,5٪	
10- أدنوك للتوزيع	2,128,150,000	4,800,000	74٪	
11- بنك المشرق	2,060,200,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
12- الدار	1,855,810,000	16,075,000	28,2٪	
13- دو	1,752,990,000	9,403,322	34٪	
14- دبي التجاري	1,162,110,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
15- داماك	1,151,890,000	لا يوجد	0,8٪	
16- مصرف الإمارات الإسلامي	924,260,000	7,000,000	لا يصدر تقرير حوكمة	
17- بنك رأس الخيمة الوطني	912,630,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
18- دبي للاستثمار	651,430,000	10,500,000	14٪	
19- بنك الفجيرة	615,310,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	وافقت الجمعية العمومية على مكافأة أعضاء مجلس الإدارة بنسبة 0,8٪ من صافي الأرباح بعد خصم جميع الاستهلاكات والاحتياطيات
20- الشارقة الإسلامي	510,540,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
21- أرامكس	492,640,000	3,640,000	0,3٪	
22- تيريد	427,630,000	1,125,000	39٪	
23- بنك أم القيوين	409,020,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
24- طاقة	398,000,000	4,200,000	65٪	
25- أورينت للتأمين	393,420,000	لا يوجد	12٪	
26- واحة الزاوية	258,682,813	لا يوجد	لا يوجد	
27- اربانتك	256,300,000	10,250,000	32,3٪	
28- أبوظبي الوطنية للفنادق	241,180,000	8,688,000	2٪	
29- أبوظبي الوطنية للتأمين	235,640,000	5,800,000	12,2٪	
30- طيران أبوظبي	231,430,000	6,710,000	7,6٪	
31- منازل العقارية	230,740,000	غير متاح	غير متاح	
32- التجاري الدولي	225,520,000	5,000,000	لا يصدر تقرير حوكمة	
33- أغذية	210,500,000	1,663,000	غير متاح	
34- القدرة القايضة	203,300,000	غير متاح	غير متاح	
35- سيراميك رأس الخيمة	182,620,000	3,700,000	0,1٪	
36- مصرف عجمان	170,030,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
37- رأس الخيمة العقارية	150,520,000	4,000,000	8,6٪	
38- الواحة كابيتال	145,000,000	9,000,000	9٪	
39- ديار للتطوير	140,150,000	2,520,000	9٪	
40- بنك الشارقة	127,460,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
41- سوق دبي المالي	125,510,000	2,100,000	58٪	
42- الجرافات البحرية الوطنية	120,960,000	11,000,000	10٪	
43- الإمارات للتأمين	114,100,000	2,378,000	غير متاح	أوضحت أن هدف الشركة المطلوب وفقاً لنظام هيئة التأمين هو تحقيق 87 نقطة، وحققت الشركة 131 نقطة.
44- الخليج للمشاريع الطبية	113,250,000	9,000,000	23,5٪	
45- المؤسسة الوطنية للسياحة والفنادق	100,500,000	9,045,304	3٪	
46- الإمارات لتعليم قيادة السيارات	94,380,000	غير متاح	5,2٪	
47- العربي المتحد	77,230,000	لا يوجد	لا يوجد	
48- أبوظبي الوطنية للتكافل	68,350,000	5,111,051	17,1٪	
49- الاتحاد العقارية	62,330,000	لا يوجد	9,9٪	
50- فودكو القايضة	59,370,000	3,350,000	3,1٪	
51- الظفرة للتأمين	54,180,000	3,000,000	7٪	
52- أركان لحواد البناء	53,460,000	1,050,000	14,2٪	
53- دبي الوطنية للتأمين	52,660,000	5,266,215	5٪	

الشركة	أرباح / خسائر	مكافآت 2018	نسب التوطين	ملاحظة
1- أبوظبي الأول	12,010,820,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
2- الإمارات دبي الوطني	10,040,490,000	24,000,000	لا يصدر تقرير حوكمة	
3- اتصالات	8,614,930,000	16,618,000	47٪	المكافأة عن عضويتهم في مجلس الإدارة ولجانه مع بدل حضور جلسات اللجان
4- إعمار العقارية	6,108,040,000	7,974,000	3٪	
5- دبي الإسلامي	4,916,310,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
6- أبوظبي التجاري	4,839,850,000	10,250,000	لا يصدر تقرير حوكمة	
7- إعمار للتطوير	4,194,630,000	4,900,000	5٪	
8- أبوظبي الإسلامي	2,500,090,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
9- إعمار مولز	2,229,940,000	4,900,000	7,5٪	
10- أدنوك للتوزيع	2,128,150,000	4,800,000	74٪	
11- بنك المشرق	2,060,200,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
12- الدار	1,855,810,000	16,075,000	28,2٪	
13- دو	1,752,990,000	9,403,322	34٪	
14- دبي التجاري	1,162,110,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
15- داماك	1,151,890,000	لا يوجد	0,8٪	
16- مصرف الإمارات الإسلامي	924,260,000	7,000,000	لا يصدر تقرير حوكمة	
17- بنك رأس الخيمة الوطني	912,630,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
18- دبي للاستثمار	651,430,000	10,500,000	14٪	
19- بنك الفجيرة	615,310,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	وافقت الجمعية العمومية على مكافأة أعضاء مجلس الإدارة بنسبة 0,8٪ من صافي الأرباح بعد خصم جميع الاستهلاكات والاحتياطيات
20- الشارقة الإسلامي	510,540,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
21- أرامكس	492,640,000	3,640,000	0,3٪	
22- تيريد	427,630,000	1,125,000	39٪	
23- بنك أم القيوين	409,020,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة	
24- طاقة	398,000,000	4,200,000	65٪	
25- أورينت للتأمين	393,420,000	لا يوجد	12٪	

ساراتيين في 51 منها دون 10% و22 دون 5%

سلة لا تخضع لالتزامات التوظيف

على سبل زيادة التوظيف في هذه الشركات. وأوضح أن فكرة إلزام الشركات عن طريق قانون أو قرار لن تجدي في الوقت الراهن، موضحاً أنه على الرغم من تطبيق نظام للتوظيف في البنوك، لكن بعض البنوك انخفضت بها نسب التوظيف في الفترة الماضية.

تكاليف مرتفعة

من جانبه، قال رضا مسلم الشريك والمدير العام لشركة «تروث» للاستشارات الاقتصادية والإدارية، إنه لا يوجد حتى الآن إلزام صريح للشركات المدرجة عدا البنوك وشركات التأمين، بنسب محددة للتوظيف وبالتالي كان هناك انخفاض ملحوظ في معدلات توظيف المواطنين في تلك الشركات بحسب البيانات الرسمية.

وأوضح أن قانون هيئة الأوراق المالية وقانون الشركات التجارية لم يرد به نص صريح لإلزام الشركات بنسب معينة بالتوظيف، إذ لا يوجد حكم بإلزام تلك الشركات بنسب التوظيف إلا إذا تم تعديل القوانين السابقة ووضع نص ملزم للشركات. ورأى أن إلزام الشركات بنسب محددة للتوظيف في الوقت الراهن لن يكون مجدياً ولن ينهي المشكلة حيث قد تلجأ العديد من الشركات إلى تعيين صوري للمواطنين لإظهار مدى التزامها بحيث لا تتحمل تكاليف إضافية مرتفعة تؤثر في ربحيتها في نهاية المطاف.

ولفت إلى أن الحل الأمثل هو دراسة وضع كل قطاع على حدة وأيضاً النظر في أداء الشركات

وضاح الطه: النسب الحالية دون المأمول



نسب متواضعة

من جهته، قال المحلل والخبير الاقتصادي وضاح الطه، عضو المجلس الاستشاري الوطني بمعهد «تشارترد» للأوراق المالية والاستثمار في الإمارات، إنه على الرغم من إلزام البنوك وشركات التأمين بنظام للتوظيف، لكن لا تزال الأرقام والبيانات والنسب متواضعة ودون المأمول رغم مرور عدة سنوات على التطبيق. ورأى أن إلزام جميع الشركات المدرجة على غرار البنوك والتأمين قد يكون حلاً جيداً ولكن يجب فرض نسب متفاوتة على كل قطاع بحسب طبيعة كل شركة وأدائها المالي وقدرته على تحقيق إيرادات وأرباح بشكل مستمر ومستدام، مشيراً إلى ضرورة منح الطالب الجامعي شهادة مزدوجة تكون أكاديمية ومهنية بما يؤهله للحصول على وظيفة في مجال تخصصه.

وذكر أنه من بين الحلول المجدية لعمليات التوظيف في الشركات المدرجة هو تأسيس صندوق يكون هدفه الأساسي هو مساعدة الشركات على توظيف المواطنين،



رضا مسلم:

بحث الوضع المالي لكل قطاع يسهل التطبيق

القطاع الخاص

ووفقاً للرؤية الاستراتيجية لحكومة الإمارات، قررت وزارة الموارد البشرية والتوطين، زيادة عدد الوظائف المقتصرة على مواطني الدولة في القطاع الخاص. ومن الأمثلة على ذلك القرار الوزاري رقم 710 لعام 2016 في شأن توظيف مهنة مدخلي البيانات للشركات التي تستخدم أكثر من 1000 موظف.

وقالت الخبيرة المصرفية عواطف الهرمودي: إن إلزام الشركات المدرجة أمر ضروري وخصوصاً مع انخفاض نسب التوظيف في غالبية هذه الشركات رغم وجود العديد من الكفاءات المواطنة التي تمتلك الخبرة للعمل في القطاع الخاص.

ورأت أنه يجب أن تكون هناك حوافز للشركات المدرجة التي تلتزم بنسب مرتفعة من التوظيف وذلك عن طريق عمل جوائز سنوية لأفضل قطاع في التوظيف وأيضاً أفضل شركة في التوظيف، أو عن طريق تخفيض الرسوم أو إعفاءات من بعض الرسوم.



مقترح

بفرض

مخالفات

لغير الملتزمين

توجّه لصندوق دعم

التوطين

■ البنوك المدرجة وغير المدرجة لا

تعلن نسبة التوطين أو نتائج نظام النقاط

■ 76 شركة التزمت بالإفصاح عن نسب التوطين و37

خارج التغطية

شهيراً بالقدر الذي يقرر مجلس الإدارة لأي عضو من أعضائه إذا كان ذلك العضو يعمل في أي لجنة أو يذل جهوداً خاصة أو يقوم بأعمال إضافية لخدمة الشركة فوق واجباته العادية كعضو في مجلس إدارة الشركة.

وتخصص الغرامات التي تكون قد وقعت على الشركة بسبب مخالفات مجلس الإدارة للقانون أو للنظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية من مكافآت مجلس الإدارة، ويجوز للجمعية العمومية عدم خصم تلك الغرامات إذ تبين لها أن تلك الغرامات ليست ناتجة عن تقصير أو خطأ من مجلس الإدارة. كما يجب

على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تقوم بمراجعة المكافآت المقترحة دفعها لأعضاء المجلس مرة على الأقل سنوياً.

إجراءات داعمة

وتأتي النسب المنخفضة للتوطين في الشركات المدرجة رغم الإجراءات الداعمة من الدولة لرفع مستوى مشاركة الكوادر المواطنة في سوق العمل، كإصدار القرارات الملزمة للمؤسسات العاملة في قطاعات محددة، كالقطاع المصرفي وقطاع التأمين، بتوظيف الكوادر المواطنة، بمعدلات سنوية تصل إلى 4%

ركات المدرجة بنهاية 2018

54- اللانيس للتأمين	51,270,000	1,440,630	29,4
55- دبي للتأمين	50,510,000	3,200,000	25
56- العين الأهلية للتأمين	48,490,000	5,387,234	214,7
57- الفجيرة لصناعات البناء	46,470,000	1,260,000	26,3
58- امانات القابضة	42,930,000	2,100,000	210
59- الوثبة للتأمين	42,670,000	4,050,000	212
60- دبي للصرطبات	42,290,000	3,779,700	21,5
61- بنك الإمارات للاستثمار	38,710,000	لا يوجد	لا يصدر تقرير حوكمة
62- البحيرة للتأمين	35,500,000	غير متاح	غير متاح
63- الفجيرة الوطنية للتأمين	31,460,000	1,350,000	215
64- الوطنية للتأمينات العامة	31,370,000	2,386,748	29,2
65- الشارقة للأسمنت	29,380,000	2,000,000	24,0
66- شعاع كابيتال	27,180,000	غير متاح	غير متاح
67- العالمية القابضة	21,850,000	400,000	21
68- الصقر للتأمين	21,720,000	1,750,000	22,7
69- الاسكندنافية للتأمين	20,840,000	1,050,000	26,5
70- رأس الخيمة للتأمين	20,510,000	1,460,000	26
71- اسمنت رأس الخيمة	20,180,000	لا يوجد	216,7
72- الأغذية المتحدة	19,150,000	غير متاح	غير متاح
73- الشارقة للتأمين	16,370,000	900,000	25
74- ام القيوين للاستثمارات العامة	15,750,000	1,400,000	210
75- ميثاق للتأمين التكافلي	15,410,000	1,386,557	28
76- تكافل الإمارات	14,050,000	غير متاح	غير متاح
77- صناعات أسمنت الفجيرة	13,590,000	3,300,000	24
78- رأس الخيمة لصناعة الاسمنت الأبيض	13,000,000	1,040,000	24
79- دار التمويل	11,830,000	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة
80- دار التأمين	10,640,000	830,000	212
81- عمان للتأمين	8,360,000	لا يوجد	210,2
82- دار التكافل	6,720,000	لا يوجد	24
83- الاتحاد للتأمين	6,200,000	لا يوجد	29,8
84- الخليج الاستثمارية	5,900,000	589,660	23,3

85- الرمز كوربريشن	3,350,000	280,000	20
86- إثراق	3,030,000	525,000	20
87- سلامة	2,040,000	لا يوجد	غير متاح
88- امان للتأمين	1,480,000	لا يوجد	25
89- اكسا الهلال الأخضر للتأمين	2210000-	لا يوجد	26
90- الفردوس القابضة	6940000-	غير متاح	غير متاح
91- الإمارات للصرطبات	7490000-	لا يوجد	غير متاح
92- رأس الخيمة للرواجن	7700000-	لا يوجد	21
93- مجموعة الشارقة	8050000-	لا يوجد	20
94- اورينت يو ان بي تكافل	9220000-	لا يوجد	212
95- فيدلتى المتحدة	9440000-	لا يوجد	24
96- الخزنة للتأمين	13920000-	لا يوجد	21,7
97- غلفا للمياه	16560000-	لا يوجد	21
98- يونيكايا للأغذية	20390000-	لا يوجد	20,003
99- أسمنت الخليج	32900000-	لا يوجد	29,5
100- الاسمنت الوطنية	36740000-	لا يوجد	20,8
101- الخليج للملاحة	40120000-	لا يوجد	غير متاح
102- أبوظبي الوطنية لمواد البناء	52600000-	لا يوجد	210,8
103- المستثمر الوطني	68444000-	لا يوجد	غير متاح
104- أبوظبي لبناء السفن	125150000-	لا يوجد	غير متاح
105- أملاك	266260000-	غير متاح	غير متاح
106- الخليجية للاستثمارات	280660000-	غير متاح	غير متاح
107- ماركة	295850000-	لا يوجد	غير متاح
108- العربية للطيران	609470000-	لا يوجد	21
109- جلفار	612600000-	لا يوجد	26,4
110- دانة غاز	686000000-	6,000,000	26,3
111- بنك الاستثمار	1472150000-	لا يصدر تقرير حوكمة	لا يصدر تقرير حوكمة
112- دي إكس بي	2543030000-	لا يوجد	28
113- دريك أند سكل	4501270000-	لا يوجد	20,2
الإجمالي	64,471,518,813	287,882,421	تراوحت بين 20 و1274%

نقاشات

قال وضاح الطه إن مسألة التوطين في الشركات المدرجة تحتاج إلى نقاشات معمقة حتى نصل لحلول مجدية مستدامة وبعيدة الأمد، موضحاً أن النقاشات يجب أن تشمل كافة الجهات العاملة في المنظومة بحيث توضح الشركات احتياجاتها لزيادة التوطين، وأيضاً تقوم الجهات الرقابية بتوفير الحلول لأي تحديات أو عقبات أمام تلك الشركات.

دراسة عميقة

وقال الخبير الاقتصادي علي سعيد العامري، رئيس مجموعة «الشموع» لخدمات النفط والغاز والتجارة والمقاولات العامة، إن إلزام الشركات المدرجة والمساهمة العامة بنسب توظيف يحتاج إلى دراسة عميقة قبل التطبيق، واستطلاع رأي مختلف القطاعات العاملة، بحيث يتم الاتفاق

مخاوف من التوظيف الوهمي

قال محمد علي ياسين، الرئيس التنفيذي للاستراتيجيات والعملاء في شركة «الطبي كابتيتال» المحدودة، إن مسألة تطبيق قانون أو إلزام على الشركات المدرجة بنسب محددة للتوظيف لن يكون مجدياً حالياً، خصوصاً وأن هذه الشركات هدفها الأساسي هو الربحية، وبما أن أغلب التكاليف والمصاريف تكون في الأصول ثم الأفراد، فلن تلتزم تلك الشركات بالتوظيف خصوصاً في ظل ارتفاع الرواتب. ورأى ياسين أن قضية التوظيف في الشركات المدرجة يجب أن تكون خطوة نابعة من الشركات ذاتها لتوظيف الكادر المواطن، وليس عن طريق الإلزام والقرض، محمد على ياسين

حيث يحتاج الموضوع إلى دراسة كاملة ومستفيضة للوقوف على كافة نواحي المشكلة وحلها بشكل تدريجي.

ولفت إلى أن غالبية شركات القطاع الخاص تمر بالعديد من التحديات وتسعى إلى تقليص مصاريفها ونفقاتها، وبالتالي فإن تلك الشركات قد تلجأ حال إهمائها بنسب توظيف محددة إلى عمليات توظيف وهمية للمواطنين، أو عن طريق التلاعب في أعداد المواطنين العاملين بالشركة بطرق عدة منها التشغيل الخارجي.

وشدد الرئيس التنفيذي للاستراتيجيات والعملاء في شركة «الطبي كابتيتال»، على أهمية العمل على تأهيل الكادر المواطن حتى يصل إلى أعلى مستوى من الخبرة والكفاءة الوظيفية، عن طريق دورات تدريب في مختلف القطاعات، وأيضاً العمل على زيادة الوعي بأهمية العمل في القطاع الخاص، خصوصاً وأن الكثير لا يفضل الوظائف في القطاع الخاص ويرى أن العمل في القطاع الحكومي أو شركات النفط سيكون أفضل من ناحية الرواتب والعواف والأجازات.

وطالب ياسين بضرورة وضع خطة عمل هدفها زيادة التوطين في القطاع الخاص، بحيث تركز هذه الخطة على جمع معلومات عن كافة القطاعات من نواح مختلفة، وتحديد الوظائف التي تحتاجها الشركات خلال السنوات العشر المقبلة.

