

## ثلثا موظفي الإمارات يأملون بزيادة رواتبهم



# استبيان بيت.كوم حول الرواتب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لعام 2022

فبراير 2022



- التأمين الصحي والسكن وتذكرة السفر أهم مزايا الرواتب
- من الموظفين قادرين على توفير جزء من دخلهم الشهري % 59
- لا يرتبطون بولائهم لرواتب شركاتهم % 26

دبي: «الخليج»

كشف استبيان الرواتب في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا 2022، الذي أجراه مؤخراً «بيت.كوم» بالتعاون مع «يوجوف» عن تصورات وانطباعات الموظفين في المنطقة حول الرواتب والحوافز المقدمة لهم في شركاتهم. يُظهر الاستبيان أن حوالي ثلثي المجيبين في الإمارات، يعتقدون أن الرواتب إما تزداد وإما تبقى على حالها في الإمارات. وفي الإطار ذاته، توقع أكثر من نصف المجيبين (52%) تلقي زيادة على رواتبهم خلال عام 2022. وقالت علا حداد، المديرية الإدارية للموارد البشرية في بيت.كوم: «يعتبر الراتب جزءاً لا يتجزأ من أنظمة مكافآت الموظفين، ويهدف استبياننا إلى تحديد العوامل الرئيسية المتعلقة بالتغيرات على مستوى توقعات الرواتب وكيفية تطورها. كما يكشف عن بعض التطورات التي تشمل هيكل الرواتب الحالي ومستوياتها، ومعدل الرضا عن الرواتب، والتصورات المرتبطة بكلفة المعيشة والنفقات، ما يقدم لمحة عامة عن سوق العمل والاقتصاد ككل».

## مزايا

وفي ما يتعلق بالراتب، صرح 51% من المجيبين، أن حزمة رواتبهم الحالية تتضمن الراتب الأساسي إضافة إلى المزايا، بينما صرح 33% أنها تتضمن الراتب الأساسي فقط، وقال 16% أنها تتضمن الراتب الأساسي والمزايا والعمولات. وشملت المزايا الأكثر شيوعاً التي يحصل عليها الموظفون في دولة الإمارات: التأمين الصحي الشخصي (36%)، وتذكرة سفر شخصية سنوية (31%)، والسكن الذي توفره الشركة (22%). من ناحية أخرى، قال 60% من المجيبين أن شركتهم تقدم حالياً مكافأة نهاية الخدمة، بينما قال 11% من المجيبين أنهم يتلقون معاشاً تقاعدياً، بينما يحصل 9% على أنواع أخرى من المزايا.

أما بالنسبة لهيكل الأجور المفضل، يفضل أكثر من 6 من 10 مجيبين في الإمارات (62%) الحصول على هيكل أجور

ثابت بنسبة 100%، بينما يفضل حوالي 3 من 10 مجيبين (28%) الحصول على هيكل أجور ثابت جزئياً بأجر متغير يتضمن العمولات والحوافز.

#### مدخرات ونفقات

قال حوالي 6 من 10 مجيبين (59%) أنهم قادرون على توفير جزء من دخلهم الشهري، بينما صرح أكثر من 5 من 10 مجيبين (56%) أنهم يقومون بتحويل نسبة من مدخراتهم إلى وطنهم الأم. ومن بين المجيبين الذين يقومون باستثمارات مالية منتظمة، قال 23% بأنهم يستثمرون في عملهم الخاص. وفي ما يتعلق بجودة الحياة، يعتقد حوالي 7 من 10 مجيبين (69%) في الإمارات بأنهم أفضل حالاً أو يعيشون مستوى مماثلاً لأفراد جيلهم في بلد إقامتهم.

#### ولاء

من المثير للاهتمام أن 26% من المجيبين صرحوا عن عدم ارتباط ولائهم لشركتهم بالراتب الذي يحصلون عليه، بينما يرى 24% أن ولاءهم يرتبط بشكل كامل بالراتب الذي تقدمه الشركة لهم. وإلى جانب الراتب، فإن طبيعة المسؤوليات اليومية (31%)، وفرص التقدم الوظيفي (26%)، وزملاء العمل (25%) تعتبر من العوامل المعززة للولاء. وعندما سُئلوا عن خططهم المهنية خلال الاثني عشر شهراً المقبلة، قال 50% من المجيبين في الإمارات أنهم سيبحثون عن وظيفة أفضل في نفس قطاع عملهم، بينما قال 41% بأنهم يخططون للبحث عن وظيفة أفضل في قطاع مختلف.

#### لمحة عن المجيبين

صرح 73% من المجيبين أنهم يعملون في نفس الشركة الحالية منذ ست سنوات أو أقل، مع إشارة 46% إلى أنهم يعملون في نفس الشركة منذ مدة تقل عن ثلاث سنوات. على صعيد آخر، يعمل 50% من المجيبين في نفس القطاع الحالي منذ مدة تصل إلى ست سنوات. وعندما سُئل المجيبون في الإمارات عن المستوى الذي وصلوا إليه في مسيرتهم المهنية، قال 60% منهم بأنهم في منتصف مسيرتهم المهنية أو في مركز عالٍ نسبياً. كما صرح أكثر من نصف المجيبين (51%) أنهم يديرون ما يصل إلى 10 أشخاص بشكل مباشر وغير مباشر.

#### عنصر مهم

من جهته، قال ظافر شاه، مدير الأبحاث في يوجوف: «يسلط استبيان الرواتب الضوء على سوق العمل من منظور الموظفين الذين يسعون للتميز، تزامناً مع وتيرة التغيير المستمرة والسريعة داخل سوق العمل. وفي حين أن المكافآت المالية هي من أهم العناصر المساهمة في جذب الكفاءات للعمل في الشركات، تعتبر المكافآت غير المالية أيضاً من «العوامل الأساسية المساهمة في الاحتفاظ بالكفاءات، وتطوير أداء وإنتاجية القوى العاملة».