

نقص عالمي يقدر بنحو 85 مليون عامل بحلول 2030

الاقتصاد ضحية إهمال مشاعر العمال

هذا النقص المستمر في اليد العاملة، إضافة إلى الاضطرابات في سلسلة التوريد، يحدثان فوضى في الاقتصاد العالمي. فشرركات التصنيع لا تعمل بكامل طاقتها. والشركات، لا سيما الشركات المصنعة، غير قادرة على استقطاب المواهب لتلبية متطلبات الإنتاج الخاصة بها.

وتشير الدراسات إلى أنه سيكون هناك نقص يقدر بنحو 85 مليون عامل حول العالم بحلول عام 2030. وفي الولايات المتحدة، على سبيل المثال، هناك ما يقرب من 11 مليون وظيفة شاغرة، لكن 6.5 ملايين عامل فقط مدرجون على أنهم عاطلون عن العمل في عام 2022.

- إلغاء خطوط إنتاج وتقليص عمليات التصنيع وتخفيض ساعات العمل
- الشيخوخة والتقاعد والهجرة والأجور.. عوامل فاقمت أزمة نقص العمالة



■ نقص اليد العاملة واضطراب سلسلة التوريد يحدثان فوضى في الاقتصاد

أرباب العمل في الولايات المتحدة يكافحون لملء

11 مليون وظيفة شاغرة

إيمان عطية

عند الحديث إلى أي صاحب عمل اليوم، ربما سنسمع على الأرجح العبارة نفسها: إنهم يكافحون للعثور على عمالة، وإنهم قد جربوا كل شيء من رفع الأجور والمكافآت وإستراتيجيات التوظيف الإبداعية، ومع ذلك لا يزالون غير قادرين على ملء الوظائف الشاغرة، مما اضطر البعض إلى إلغاء خطوط الإنتاج أو تقليل عمليات التصنيع، بينما يقوم البعض الآخر بتخفيض ساعات العمل.

وظائف شاغرة

هذا المستوى العالي من فرص العمل لا يؤثر فقط على أرباب العمل في الولايات المتحدة. ففي أوروبا يكافح أرباب العمل لملء أكثر من 1.2 مليون وظيفة شاغرة، بينما يعمل أرباب العمل في أستراليا لملء ما يقرب من 400 ألف وظيفة شاغرة. وفي عام 2021، شهدت سنغافورة 163 وظيفة شاغرة لكل 100 مرشح متاح، فكيف وصلنا إلى هنا؟

يقول خبراء اقتصاد إن التغيير في التركيبة السكانية، مثل الشيخوخة والعاملين المتقاعدين، فضلاً عن ضوابط الحدود وحدود الهجرة، والمطالبة بأجور أفضل وترتيبات عمل مرنة، من أهم العوامل التي تتسبب في هذا النقص. كما أن الموظفين باتوا يدركون قوتهم ويسعون إلى استعادة صوتهم وحقوقهم. هم يريدون الاستقرار والمرونة في ساعات العمل، ولا يريدون التوافق مع مصالح الشركات من دون النظر إلى مصالحهم هم أيضاً.

مشاعر العمال

يقول ماركو سيفر من شركة الاستشارات بيزنيس ديفولبمنت كونسالتانت في هذا الصدد: «إن السبب الرئيسي لنقص العمالة هو سنوات طويلة من الإهمال لمشاعر العمال وما يحتاجون إليه حقاً. لقد أثبت الوضع الذي فرضته الجائحة للموظفين أن ما شعروا به منذ سنوات صحيح، وأنهم لا يحتاجون إلى التوافق مع الشركات ومصالحها، وأن لديهم قوة هائلة في اتخاذ القرار في ما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية».

ويضيف: «أنت تعمل من أجل حياتك الشخصية، وليس العكس. لقد أظهرت هذه الجائحة لمعظم الناس أن الخوف من فقدان وظائفهم هو شيء يمكنهم السيطرة عليه، وليس نهاية العالم».

تقوى دافعة

بينما يختلف تأثير النقص الحالي في العمالة حسب الموقع والقطاع، إلا أنه بلا شك أحد أكبر التحديات في التاريخ الحديث. ويمكن أن يؤدي النقص المستمر في العمالة إلى إعاقة قدرة العالم على التعافي بالكامل في مرحلة ما بعد الجائحة. وللتغلب على هذا التحدي الهائل، من المهم تحديد الأسباب الكامنة وراء هذا النقص الهائل في العمالة:

3 - شيخوخة السكان

عامل آخر يؤثر على نقص العمالة اليوم هو شيخوخة سكان العالم. لسنوات، كانت لدى أرباب العمل في العديد من البلدان مخاوف بشأن ملء شواغر المتقاعدين التي تسجل أرقاماً قياسية. على سبيل المثال، في الولايات المتحدة وحدها، يصل 10 آلاف شخص يومياً إلى عتبة التقاعد البالغة من العمر 65 عاماً، ومن المتوقع أن يستمر هذا المعدل حتى عام 2029 على الأقل. ومن المتوقع أن تزداد شيخوخة السكان في العقود المقبلة. إذ تقدر الدراسات أنه بحلول عام 2030، سيبلغ واحد من كل ستة أشخاص في العالم 65 عاماً أو أكثر، وبحلول عام 2050 سيتضاعف هذا العدد.

علاوة على هذه الأزمة، تنخفض معدلات المواليد في العديد من البلدان. ويعني الجمع بين شيخوخة السكان وانخفاض معدل المواليد وجود عدد أقل من الأشخاص المتاحين للعمل.

4 - فقدان المهارات

وفقاً لدراسة حديثة، يعترف 87% من أرباب العمل في العالم أنهم يعانون حالياً من مشاكل فجوة المهارات، أو يتوقعون ذلك في غضون سنوات قليلة فقط. وفي حين أن فقدان المهارات والخبرة من خلال التقاعد هو بالتأكيد عامل مساهم، فإن السبب الرئيسي لنقص المهارات هو دمج التكنولوجيا المتقدمة والذكاء الاصطناعي والأتمتة في مكان العمل. وبالرغم من أن هذه التكنولوجيا الناشئة تساعد بالتأكيد في تبسيط العمليات التجارية وتحسين الكفاءة في مكان العمل، فإنها تتطلب أيضاً عمالاً يتمتعون بالمهارات اللازمة لتشغيلها، وهو ليس بالتحدي الجديد الذي يواجهه أرباب العمل، ولكنه تحد أشد وتفاقم منذ الجائحة.

1 - جائحة كورونا

سيكون من المستحيل مناقشة النقص الحالي في العمالة من دون الاعتراف بدور الجائحة فيه. في مارس 2022، أبلغت منظمة الصحة العالمية عن وفاة أكثر من 6 ملايين شخص بسبب مشاكل صحية متعلقة بالجائحة، بينما يتعامل ملايين آخرون مع الآثار الطويلة المدى للفيروس. وقد تسبب هذا العامل وحده في حدوث اضطرابات كبيرة في أماكن العمل حول العالم، لكن هذا ليس كل شيء.

2 - الأجور المنخفضة

بينما يغادر بعض العمال سوق العمل تماماً، فإن الغالبية يغيرون وظائفهم ببساطة بسبب فرص عمل أفضل ومقابل رواتب أعلى. إذ يطالب العديد من الموظفين والباحثين عن عمل اليوم بأجور أعلى ومزايا أفضل. ومع ذلك، فإن هذه الزيادات في الأجور تختلف من منطقة إلى أخرى.

على سبيل المثال، تتوقع 100% من البلدان في أميركا الشمالية أن تشهد زيادة في الأجور في عام 2022، و92% من دول أميركا اللاتينية، و78% في آسيا والمحيط الهادئ، و50% في الشرق الأوسط وأفريقيا.

من المهم بالقدرة نفسه التركيز على المزايا المحسنة كجزء من حزمة تعويضات الموظفين الشاملة. فالرواتب التنافسية ليست الشيء الوحيد الذي يريده العمال. إذ أشارت الدراسات إلى أنهم يريدون أيضاً توازناً صحياً بين العمل والحياة (58%) وأمنًا وظيفياً (56%) وبيئات عمل ممتعة (55%).

الأكثر تأثراً بنقص العمالة

1 **التصنيع:** حتى قبل أن تنتشر الجائحة كان الخبراء يتوقعون نقص العمالة العالمية بأكثر من 8 ملايين عامل في الصناعات التحويلية. فعلى سبيل المثال، من المتوقع أن يكون هناك أكثر من مليوني وظيفة شاغرة في قطاع التصنيع في الولايات المتحدة وحدها بحلول عام 2030، ويواجه المصنعون في المملكة المتحدة أكبر نقص في العمالة منذ أكثر من 30 عاماً.

2 **الموردون:** اللوجيستيات قطاع آخر يكافح لجذب العمالة قبل وبعد الجائحة. ولا يقتصر هذا النقص في اليد العاملة على منطقة واحدة من العالم. على سبيل المثال، يكافح أرباب العمل في الولايات المتحدة لملء 80 ألف وظيفة شاغرة في مجال النقل بالشاحنات، بينما تشهد المملكة المتحدة نقصاً بأكثر من 100 ألف سائق شاحنة. ومن المتوقع أن يؤدي هذا النقص المستمر في العمالة إلى نقص بنسبة 18% في سائقي الشاحنات في المكسيك و24% في السائقي في تركيا.

3 **الرعاية الصحية:** تضررت صناعة الرعاية الصحية بشدة خلال الجائحة، إذ لم يخاطر العاملون في هذا القطاع بحياتهم وحياة أسرهم من خلال الذهاب إلى العمل كل يوم فحسب، بل اضطر العديد منهم أيضاً إلى العمل لساعات طويلة بسبب نقص الموظفين. ومع بدء تلاشي آثار «كوفيد-19»، بات الكثير منهم يفكرون في ترك المهنة.

تحديات أصحاب العمل والموظفين

أثارت الجائحة عدداً من التحديات لأصحاب العمل والموظفين، بما في ذلك:

1 - الصحة العقلية

في وقت مبكر من الجائحة، بدأ اختصاصيو الصحة العقلية في التعبير عن مخاوفهم بشأن تأثيرها على صحة العمال العقلية. اليوم، يبدو أن هذه التحذيرات قد ثبتت صحتها. إذ أفاد مكتب الإحصاءات الوطنية في المملكة المتحدة أن أكثر من 400 ألف موظف تركوا عملهم بين فبراير 2020 ونوفمبر 2021 بسبب مشكلات تتعلق بصحتهم العقلية الطويلة الأجل. وفي الولايات المتحدة، كشفت دراسة استقصائية حديثة أن ثلثي جيل الألفية، الذين استقالوا في عام 2021، يشيرون إلى الصحة العقلية باعتبارها السبب الرئيسي.

2- اضطرابات الهجرة

تشكل العمالة من المهاجرين 5% من القوة العاملة العالمية. وتعتمد دول مثل الولايات المتحدة والسعودية والإمارات وكندا وألمانيا والمملكة المتحدة بشكل كبير على هؤلاء العمال لتلبية متطلبات الإنتاج. وقد أعاقت الجائحة بشكل كبير هذه التبعية، حيث وضعت البلدان سياسات هجرة أكثر صرامة للسيطرة على انتشار الفيروس داخل حدودها.

3 - تحول في توقعات العاملين

طوال فترة الجائحة، واجه العديد من الموظفين ضغوطاً إضافية في العمل، مثل عمليات التسريح المفاجئ والإغلاق والتحديات الشخصية غير العادية، بما في ذلك التعليم المنزلي لأطفالهم ورعاية والديهم المسنين، وقد أدت هذه الضغوطات إلى حدوث تحول في توقعات العمال. وتأتي في مقدمة هذه التوقعات الرغبة في الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة. كما يبحث عمال اليوم عن قدر أكبر من المرونة من خلال خيارات العمل عن بعد والجداول الزمنية المرنة والإجازات الإضافية المدفوعة الأجر والاستقلالية الأكبر لتعيين جدولهم الخاصة. علاوة على ذلك، فإن بعض العمال على استعداد لتغيير وظائفهم للحصول على المرونة التي يحتاجونها أو حتى ترك سوق العمل نهائياً. إذا لم يتمكنوا من العثور على ما يريدون، وتظهر دراسة حديثة أجرتها شركة مونستر أن 95% من العمال مفتوحون على تغيير الوظائف و92% على استعداد لتغيير الصناعات إذا لزم الأمر.

مؤسسة فيصل سلطان العيسى

للتجارة العامة والمقاولات

إعلان تذكيري

لحضور الجمعية العمومية العادية وغير العادية

السادة ورثة المرحوم / فيصل سلطان العيسى ، مالي حصص مؤسسة فيصل سلطان العيسى للتجارة العامة والمقاولات ندعوكم لحضور اجتماع الجمعية العمومية العادية وغير العادية للمؤسسة المقرر انعقادها في تمام الساعة الحادية عشرة من صباح يوم الأحد الموافق 2022/6/26 بمقر شركة بدر السلطان وإخوانه ذ.م.م، المكان بالمنطقة التجارية الحرة بالشويخ قطعة E 67 بناية رقم 3 وذلك لمناقشة جدول الأعمال للجمعية العادية وغير عادية وفقاً التالي :-

1- تحويل الكيان القانوني لمؤسسة فيصل سلطان العيسى للتجارة العامة والمقاولات من مؤسسة فردية إلى شركة ذات مسئولية محدودة يكون الشركاء فيها هم الورثة الشرعيين للمرحوم / فيصل سلطان العيسى ، وتوزع حصص رأس المال بين الشركاء كل بحسب ما آل إليه من حصة إرثية في تركة المورث .

2- مناقشة وتعيين مدير منفرد للشركة وتحديد صلاحياته.

3- مناقشة أي موضوع آخر قد يطرأ قبل موعد الاجتماع وكان يستوجب مناقشته في هذا الاجتماع.

لذا يرجى من السادة الورثة الحضور في الموعد المحدد أو تفويض من ينوب عنهم في الحضور والتصويت وذلك بموجب وكالة رسمية بالحضور والتصويت على القرارات، أو بموجب تفويض مع ضرورة إحضار أصل الوكالة أو أصل التفويض والبطاقة المدنية الأصلية .

ملحوظة :

في حال عدم توفر نصاب الحضور المقرر قانوناً لصحة هذا الاجتماع ،سوف يتم تأجيل الاجتماع إلى يوم الثلاثاء الموافق 5 يوليو 2022 في نفس المكان والزمان ، ويعتبر هذا الإعلان سارياً على الاجتماع المؤجل دون الحاجة لإجراءات الدعوة مرة أخرى.

أئور سلطان العيسى

شركة بدر سلطان وإخوانه ذ.م.م.
Bader Sultan & Brothers Company w.l.l.

شركة بدر سلطان وإخوانه

شركة ذات مسئولية محدودة

إعلان

دعوة لحضور

اجتماع الجمعية العامة العادية للشركاء

عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2021

يسر مدير شركة بدر سلطان وإخوانه ذ.م.م دعوة السادة الشركاء الكرام لحضور إجتماع الجمعية العامة العادية للشركاء في مقر الشركة الكائن في المنطقة الحرة بميناء الشويخ - قطعة E 67 - بناية رقم 3 ، وذلك يوم الأحد الموافق 3 يوليو 2022 ، في تمام الساعة الحادية عشرة صباحاً وذلك لمناقشة جدول الأعمال للجمعية العامة العادية للشركاء للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2021 .

لذا يرجى من السادة الشركاء الحضور في الموعد المحدد أو تفويض من ينوب عنهم في الحضور والتصويت وذلك بموجب وكالة رسمية بالحضور والتصويت على القرارات ، أو بموجب صيغة التفويض المعتمد لدى الشركة، مع ضرورة إحضار أصل الوكالة أو أصل التفويض والبطاقة المدنية الأصلية .

على من يرغب بالإطلاع على جدول الأعمال أو صيغة التفويض المعتمد لدى الشركة أو البيانات المالية للشركة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2021 التكرم بالحضور لمقر الشركة المذكور عليه قبل الموعد المحدد للاجتماع وذلك لإستلام نسخة منهم .

ملحوظة: في حال عدم توفر نصاب الحضور المقرر قانوناً لصحة هذا الاجتماع ،سوف يتم تأجيل الاجتماع إلى يوم الأحد الموافق 17 يوليو 2022 في نفس المكان والزمان ، ويعتبر هذا الإعلان سارياً على الاجتماع المؤجل دون الحاجة لإجراءات الدعوة مرة أخرى.

مدير الشركة