



جامعة زايد
ZAYED UNIVERSITY

Working Paper No. ZU-WP 2013-001

**سياسات العمل الحمائية وأثرها
على توطين العمالة في القطاع الخاص
لدولة الإمارات العربية المتحدة**

**د. معاوية محمد العوض
د. ستيفن هيرتوغ**

سياسات العمل الحمائية وأثرها على توظيف العمالة في القطاع الخاص لدولة الإمارات العربية المتحدة

فبراير 2013

د. معاوية محمد العوض

مدير معهد الدراسات الاجتماعية والاقتصادية

جامعة زايد، ص ب 19282، دبي +97144021582

Mouawiya.alawad@zu.ac.ae

د. ستيفن هيرتوغ

كلية لندن للاقتصاد

أعد هذا المشروع بدعم مالي وبتكليف من قبل وزارة العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة

موجز

يفهم من السياسات الحمائية للمواطنين في القطاع الخاص على أنها السياسات التي تحسن من ظروف العمل والأمن الوظيفي للمواطنين في هذا القطاع. ويناقش هذا البحث الخيارات الممكنة لسياسات العمل الحمائية للمواطنين، وأثارها المحتملة على مستويات الأجور والعمالة الإماراتية في القطاع الخاص. ونظرياً فإن سياسات سوق العمل الحمائية في القطاع الخاص تؤدي إلى زيادة تدفق العمالة الوطنية إليه نتيجة تحسن ظروف العمل. ومن جهة أخرى تؤدي هذه السياسات إلى ضعف طلب أصحاب العمل على العمالة الوطنية إلى حد ما، نتيجة زيادة تكاليفها المرتبطة بسياسات العمل الحمائية هذه. النتيجة النهائية لتفاعل العرض والطلب أو الأثر الصافي لسياسات العمل الحمائية على الأجور والعمالة الإماراتية تعتمد على مقدار الفوائد النسبية للعمالة وتكاليف هذه السياسات، وحول من يجب أن يتحمل هذه التكاليف. كذلك فإن سياسات العمل الحمائية ستساعد على تخفيض الأجور المتوقعة من المواطنين للعمل في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام، ذلك أن جزءاً من ارتفاع الأجور المطلوبة يرتبط بظروف العمل في هذا القطاع مقارنة بظروف العمل في القطاع الحكومي.

إذا تم تمويل سياسات العمل الحمائية بشكل مباشر أو غير مباشر، وبشكل كلي أو جزئي، من قبل الحكومة، فإن زيادة العمالة الإماراتية في القطاع الخاص كنتيجة لزيادة جاذبيته لا تحتم على أرباب العمل تحمل كل التكاليف. وبالتالي من المتوقع أن تكون هذه السياسات مثمرة أكثر في توطئ الوظيف. ويمكن للحكومة أن تمويل بعض هذه التكاليف عن طريق إجراءات لا ترتبط مباشرة بتحسين ظروف العمل للمواطنين في القطاع الخاص، مثلاً من خلال زيادة الرسوم على العمالة الوافدة في القطاع أو على العمالة غير المؤهلة فيه. ويمكن تصميم سلة من العديد من الإجراءات الحمائية بحيث تقدم فوائد كبيرة للمواطنين العاملين في القطاع الخاص، وبحيث لا تكون التكاليف الإضافية لهذه الفوائد على أرباب العمل باهظة جداً، وذلك لضمان أن تعود بنتائج إيجابية على زيادة مشاركة المواطنين في هذا القطاع.

من شأن سياسات الحماية التي تحسن من ظروف العمل في القطاع الخاص لجميع العاملين فيه أن تزيد من تكاليف توظيف العمالة الأجنبية، وبالتالي تقلل من أثر المنافسة في الأجور التي يواجهها المواطنون، إضافة إلى فاعليتها الكبيرة في زيادة الإنتاجية في الاقتصاد. وكذلك يمكن تخفيض أثر منافسة العمالة الأجنبية عن طريق زيادة تكلفتها باعتماد اعتماد خيارات الضرائب (أو الرسوم الإضافية) عليهما، وباستخدام هذه الرسوم الإضافية لتمويل برامج الدعم للمواطنين العاملين في القطاع الخاص (دعم الأجور وإعانات التعطل عن العمل والتدريب وحصص المساهمة الحكومية في نسب التقاعد). ولضمان نجاح سياسات العمل الحماية في زيادة نسب التوظيف في القطاع الخاص، من الضروري تخفيض أثر الهوة بين المرتبات والحوافز والفوائد الأخرى للمواطنين العاملين في القطاعين العام والخاص، وذلك، على المدى القصير، عن طريق زيادة دعم الأجور والمكثبات للعاملين في القطاع الخاص مقارنة بالعاملين في القطاع الحكومي، وعلى المدى الطويل، باعتماد السياسات العامة للتوظيف في القطاعين العام والخاص على نظام مرتبات وحوافز وترقيات يرتبط بالإنتاجية والجهد عن طريق قياس الأداء، وكذلك على توظيف مرتبط بالاحتياجات الإدارية والفنية الفعلية، إضافة لسياسات جديدة لاستقدام العمالة والهجرة المؤقتة وتشريعات جديدة لتنظيم وتوظيف العمالة الوافدة.

ولتقدير التكاليف النسبية لأصحاب العمل والمنافع المحققة للمواطنين جراء السياسات الحماية المختلفة، ولاختيار أفضل مزيج من سياسات العمل الحماية، ينبغي الاهتمام بإعداد الدراسات التي تقيس مرونة العرض من والطلب على العمالة الإماراتية في القطاع الخاص، وكذلك الدراسات القياسية التي تحدد العوامل التي تحفز الإماراتيين على الانضمام إلى القطاع الخاص، وتلك التي تثني أصحاب العمل عن توظيفهم.