

2012

## Labor Mobility in UAE Private Sector (in Arabic)

Mouawiya Al Awad

Follow this and additional works at: <https://zuscholars.zu.ac.ae/workingpapers>

---

### Recommended Citation

Al Awad, Mouawiya, "Labor Mobility in UAE Private Sector (in Arabic)" (2012). *Working papers*. 40.  
<https://zuscholars.zu.ac.ae/workingpapers/40>

This Article is brought to you for free and open access by ZU Scholars. It has been accepted for inclusion in Working papers by an authorized administrator of ZU Scholars. For more information, please contact [lillian.li@zu.ac.ae](mailto:lillian.li@zu.ac.ae), [Yrjo.Lappalainen@zu.ac.ae](mailto:Yrjo.Lappalainen@zu.ac.ae).



جامعة زايد  
ZAYED UNIVERSITY

Working Paper No. ZU-WP 2012-006

# انتقال العمالة في القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة

د. معاوية محمد العوض

# انتقال العمالة في القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة

---

ديسمبر 2012

د. معاوية محمد العوض

مدير معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية، جامعة زايد

ص ب 19282، دبي، +97144021582

Mouawiya.alawad@zu.ac.ae

---

هذه الدراسة متابعة لدراسة سابقة عن انتقال العمالة، وقد أعدت بدعم مالي وبتكليف من قبل وزارة العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة

## موجز تنفيذي

لا شك أن الديناميكية كانت دوماً مرتفعة في سوق العمل في الدولة نتيجة لارتفاع معدلات دوران العمالة. ولكن هذه التغيرات الكبيرة في العمالة كانت تتشكل في معظمها من ارتفاع في أعداد كل من المغادرين والقادمين الجدد، بدلاً عن الدوران الداخلي بين القوى العاملة الموجودة. ويمثل مرسوم وزارة العمل 1186 لعام 2010 نقلة نوعية في زيادة مرونة سوق العمل المتمثلة في التنقلات الداخلية للعمالة ضمن شركات القطاع الخاص، لما لذلك من أثر في زيادة الإنتاجية. وقد هدف المرسوم أيضاً إلى تنظيم وتسهيل حالات انتقال العمالة ضمن القطاع الخاص بالشكل الذي يضمن حقوق العمالة ومصالح أصحاب العمل على حد سواء. ويأتي التأثير الأكبر للقرار على حركة الانتقالات الداخلية للعمالة من خلال التخلي في كثير من الحالات عن فترة الانتظار لأشهر ستة للعمالة لكي يحق لها الالتحاق بوظائف جديدة، و كذلك عن التخلي عن موافقة صاحب العمل (الكفيل) في حالات عديدة كشرط مسبق للانتقال.

وبعد حوالي العامين من دخول المرسوم حيز التنفيذ، فإنه لا يبدو أنه أثر على ديناميكية سوق العمل بشكل عام، حيث استقر معدل دوران العمالة، والذي يقيس تغيرات العمالة بالمغادرة والقدوم والانتقال، عند حد مرتفع بلغ حوالي 46 إلى 47% في عامي 2011 و2012، وهو أعلى من المستويات المسجلة عامي 2009 و2010، إلا أنه أقل من معدل عام 2008 والذي بلغ 63% نتيجة التدفقات الكبيرة في أعداد العمالة الجديدة في ذلك العام. ولكن الأثر الواضح لمرسوم انتقال العمالة يتمثل

في زيادة حصة الانتقالات الداخلية في مؤشر ديناميكية العمالة، حيث ازداد عدد المنتقلين من أقل من 50,000 سنوياً بين عامي 2008 و2010 إلى حوالي ربع مليون سنوياً في المتوسط في عامي 2011 و2012، وبمتوسط سنوي بلغ 410% مقارنة بالفترة التي سبقت المرسوم. وكذلك فقد ارتفع معدل انتقال العمالة الداخلية من إجمالي العمالة من حوالي 1-2% بين عامي 2008-2010 إلى 6-7% في عامي 2011 و2012.

تأثير المرسوم انعكس أيضاً على إمكانيات انتقال العمالة غير الماهرة، حيث شكلت العمالة الماهرة حوالي نصف أعداد المنتقلين في السنوات التي سبقت المرسوم، وهي تفوق نسبتهم في سوق العمل والتي تقل عن 20%، بينما ارتفعت نسبة المنتقلين من العمالة غير الماهرة بعد المرسوم إلى حوالي ثلاثة أرباع المنتقلين، مما يقربها من نسبة تمثيلها إلى حد ما في سوق العمل في القطاع الخاص. ومن جهة أخرى لا يبدو أن هنالك أية تأثيرات موسمية على انتقال العمالة الماهرة وغير الماهرة، حيث تراوحت أعداد المنتقلين حول متوسط شهري بلغ 21,800 حالة منذ شهر مارس 2011 (الشهر الذي ابتدأ به التأثير الفعلي للقرار) وحتى نهاية شهر سبتمبر 2012، منها حوالي 5,500 حالة انتقال للعمالة الماهرة و16,300 حالة انتقال للعمالة غير الماهرة بالمتوسط.

وكذلك فإن غالبية حالات الانتقال الداخلي في سوق العمل في عام 2012 هي من الذكور (92%)، وتتركز في الفئات العمرية المتوسطة للأعمار 25-39 سنة (70%)، ومن ذوي

التعليم المدرسي الأساسي بين الابتدائية والثانوية (72%). وبذلك فإن حالات الانتقال بين الإناث (8%) تقل عن نسبة تمثيلهن في سوق العمل في الدولة (12%)، وحالات الانتقال بين أصحاب التعليم الذي يفوق الثانوية (17%) تفوق نسبة تمثيلهم في سوق العمل في القطاع الخاص (10%). ويلاحظ أن احتمالية الانتقال للعمالة في سوق العمل الخاص تزداد بارتفاع المؤهلات التعليمية، ويؤكد على ذلك نسب الانتقال الداخلي لكل فئة تعليمية، حيث تزداد هذه النسب من حوالي 3% لمن لا يحملون أية مؤهلات تعليمية، و4% لأصحاب المؤهلات التعليمية دون الثانوية، لتصل إلى 8% لمن يحملون مؤهلات تفوق التعليم الثانوي.

وتسيطر أربع جنسيات آسيوية (الهندية والباكستانية والبنغلاديشية والفلبينية) على حوالي 81% من حالات الانتقال الداخلي في عام 2012، وهي تساوي تقريباً نسبة تمثيلهم في القطاع الخاص (82%)، بينما شكل مجموع العرب حوالي 10% من حالات الانتقال. ولكن احتماليات الانتقال للعمالة تصل أعلى مستوى لها بين العمالة من الدول الأوروبية والفيلبين، حيث سجلت 8% من إجمالي العاملين من هذه الجنسيات.

إضافة إلى ما سبق، فإن أكثر من نصف العمالة المنقولة (56%) تنتمي لقطاعي التشييد والتجارة، بينما تأتي قطاعات العقارات والنقل والصناعات التحويلية في المراتب اللاحقة من حيث أعداد العمالة المنقولة بحصص تتراوح بين 9% إلى 11% من إجمالي المنقلين. وبالأخذ بعين الاعتبار

لأعداد العمالة في ظل قطاع، فإن حالات الانتقال الأكثر تحدث في قطاعي النقل والفنادق والمطاعم، حيث تصل نسب الانتقال في كل منهما إلى حوالي 7%، بينما تصل هذه النسبة إلى حوالي 6% في كل من قطاعات الوساطة المالية والعقارات والتجارة. أما قطاع التشييد والبناء، صاحب الحصة الأكبر من إجمالي المنتقلين، فإن نسبة الانتقال فيه من إجمالي عمالته تبلغ حوالي 4% فقط.

وأخيراً، فإنه من الضروري جمع المزيد من المعلومات عن خصائص العمالة المنتقلة والأسباب التي تدفعها للانتقال وأوضاعها المالية وغير المالية في أعمالها السابقة والجديدة وذلك لتطوير نموذج قياسي يشرح تأثير العوامل المختلفة على حركة العمالة الداخلية في الدولة.