

قانون العمل الجديد يستجيب لرؤية الخمسين ومتغيرات العالم



دبي: محمد ياسين

أصدر صاحب السموّ الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان، رئيس الدولة، حفظه الله، مرسوماً بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بتنظيم علاقات العمل؛ حيث تسري أحكامه من 2 فبراير/شباط 2022، على المنشآت وأصحاب العمل والعمال في القطاع الخاص في الدولة

ومن المقرر إنهاء العمل بالقانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بتنظيم علاقات العمل، من تاريخ سريان المرسوم بالقانون

وقال الدكتور عبد الرحمن العور، وزير الموارد البشرية والتوطين: إن المرسوم بقانون يعدّ الأكبر تحديتاً في قانون تنظيم علاقات العمل في دولة الإمارات، استعداداً لمرحلة الخمسين عاماً المقبلة عبر منظومة من القوانين والتشريعات المستقبلية التي تستجيب لمتطلبات هذه المرحلة المهمة من تاريخ الدولة وللتعامل الأمثل مع المتغيرات التي يشهدها

عالم العمل في الوقت نفسه

وأضاف: إن إعداد القانون الجديد تم بالتشاور مع الأطراف المعنية في القطاع الحكومي الاتحادي والمحلي والقطاع الخاص، انطلاقاً من السعي نحو الخروج بقانون يدعم التطلعات والرؤية المستقبلية لسوق العمل في الدولة

وأوضح الدكتور العور، خلال إحاطة إعلامية، يوم أمس الاثنين في ديوان الوزارة للإعلان عن المرسوم، أن القانون الجديد يستهدف ضمان كفاءة سوق العمل، ما يعزز جذب أفضل الكفاءات والمهارات المستقبلية من العمالة والحفاظ عليها، بالتوازي مع توفير بيئة عمل محفزة وجاذبة لأصحاب العمل، وهو الأمر الذي يدعم الجهود المبذولة لتحقيق مستهدفات التنمية بمشاركة فاعلة من طرفي علاقة العمل

وأكد أن المرسوم يهدف إلى تعزيز مرونة سوق العمل في الدولة واستدامته؛ حيث يضمن الحماية لعلاقة العمل وتطوراتها وما قد يواجهها من حالات استثنائية تؤثر في هذه العلاقة

منظومة متطورة

وتابع الدكتور العور أن القانون الجديد أوجد منظومة متطورة من الآليات التي تعزز سهولة الأعمال وتنافسية سوق العمل. مشيراً إلى أنه يعزز استثمار الطاقات والمواهب المحلية والعالمية

وأوضح أنه يضمن حقوق طرفي علاقة العمل على نحو متوازن، ويوفر الحماية للطرفين، بما يمكنهما من الوصول الى هذه الحقوق والحصول عليها، والقانون الجديد يدعم تحقيق استقرار ورفاهية العاملين في القطاع الخاص. ويؤكد التزامات العمل الدولية التي وافقت عليها دولة الإمارات

وقال: إن القانون يدعم القدرات والمهارات للعاملين في القطاع الخاص، على النحو الذي يعزز كفاءة القوى العاملة في سوق العمل في الدولة، بالتوازي مع تأكيد المساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها

وأكد دعم القانون لجهود تعزيز تنافسية الكوادر الإماراتية في سوق العمل، فضلاً عن تمكين المرأة في السوق

اللائحة التنفيذية

وقال في معرض رده على أسئلة ممثلي وسائل الإعلام، إنه يجري حالياً إعداد اللائحة التنفيذية لتنظيم ممارسات تطبيق أحكام المرسوم بقانون. موضحاً أن المرسوم يعطي المرونة لمجلس الوزراء عبر منحه حزمة من الاختصاصات. توأكب المستجدات الآنية والمستقبلية، وهو يعزّز سرعة الاستجابة لمتغيرات سوق العمل

وقال: إن وزارة الموارد البشرية والتوطين، ستعمل على اقتراح السياسات والاستراتيجيات والتشريعات، بشأن تشجيع وتحفيز المنشآت للاستثمار في تدريب وتمكين العمال، ورفع المستوى المهاري والكفاءة والإنتاجية لهم، وتبني التقنيات الحديثة والتكنولوجيا، واستقطاب أفضل الكفاءات وفق متطلبات سوق العمل في الدولة، فضلاً عن تدريب طلبة مؤسسات التعليم العام والعالي المعتمدة في الدولة، ووضع نماذج موحدة للوائح التنظيمية لعلاقات العمل في المنشآت، وإصدار ضوابط وآليات اعتمادها بما يحقق مصلحة العامل وصاحب العمل، تنفيذاً للاختصاصات التي نص عليها المرسوم بقانون

حظر التمييز

ويضم المرسوم 74 مادة؛ حيث نصت التعديلات التي أدخلها على القانون المقرر البدء بالعمل به، من 2 فبراير 2022، على أنه لا يجوز أن يستعمل صاحب العمل أي وسيلة، من شأنها إجبار العامل، أو تهديده بأي عقوبة للعمل لديه، أو إجباره على القيام بعمل أو تقديم خدمة رغماً عن إرادته.

حظر التنمر والعنف

كما حظر التحرش الجنسي أو التنمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل، من صاحب العمل أو رؤسائه في العمل أو زملائه أو العاملين معه.

وحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص الذي يضعف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها.

كما حظر التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة، فيما لا تعدّ القواعد والإجراءات التي تعزز مشاركة مواطني الدولة في سوق العمل، تمييزاً.

حقوق المرأة

وأكدت التعديلات أنه مع عدم الإخلال بالحقوق المقررة للمرأة العاملة المنصوص عليها في هذا المرسوم، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز، مع تأكيد منح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل، إذا كانت تقوم بالعمل نفسه، أو عمل آخر ذي قيمة متساوية، الذي سيصار إلى تحديده لاحقاً بقرار من مجلس الوزراء.

مرونة سوق العمل

ومن أبرز التعديلات الجديدة في القانون والمعززة لسهولة الأعمال ومرونة سوق العمل، استحداث أنماط جديدة من أنواع العمل بما يتيح لأصحاب العمل تلبية احتياجاتهم من العمالة والاستفادة من طاقاتها وإنتاجيتها بأقل التكاليف التشغيلية، بالعمل الجزئي والعمل المؤقت والعمل المرن، بالتوازي مع توفير خيارات عدة أمام أصحاب العمل لتوظيف العمالة المنتهية عقود عملها والموجودة في الدولة، عبر إجراءات تتميز بالسهولة والمرونة.

الدوام الجزئي

ويتيح الدوام الجزئي العمل لدى صاحب عمل، أو أصحاب عمل، لعدد محدد من ساعات العمل أو الأيام المقررة للعمل، والعمل المؤقت، هو العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه مدة محددة أو ينصب على عمل بذاته، وينتهي بإنجازه. والعمل المرن هو الذي تتغير ساعات تأديته أو أيام عمله، حسب حجم العمل والمتغيرات الاقتصادية والتشغيلية لدى صاحب العمل، وللعامل أن يعمل لدى صاحب العمل بأوقات متغيرة، بحسب أحوال العمل، فضلاً عن الدوام الكامل، وهو النمط السائد حالياً في سوق العمل؛ حيث يعمل العامل لدى صاحب عمل واحد لكامل ساعات العمل اليومية طوال أيام العمل.

شروط وضوابط

ومن المقرر أن تحدد اللائحة التنفيذية للقانون شروط وضوابط أنماط العمل والالتزامات المترتبة على العامل وصاحب العمل، وفق كل نمط، بما في ذلك ما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة وبما تقتضيه مصلحة طرفي عقد العمل. وأتاح القانون للشركات خيار تأدية الأجور بالدرهم الإماراتي، أو بعملة أخرى، وفقاً لاتفاق الطرفين في عقد العمل

كما أجاز المرسوم لصاحب العمل أن يشترط على العامل في عقد العمل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمناقسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له في القطاع ذاته، إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو بالاطلاع على أسرار عمله. على أن يكون الشرط محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة، وألا تزيد مدة عدم المنافسة على سنتين من تاريخ انتهاء العقد؛ وذلك وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية للمرسوم



منع حجز الوثائق الرسمية الخاصة بالعامل

نص القانون على منع حجز الوثائق الرسمية الخاصة بالعامل، وعدم إجباره من صاحب العمل على مغادرة الدولة، بعد انتهاء علاقة العمل، بما يسمح للعامل انتقاله إلى منشأة أخرى، والاستفادة منه في سوق العمل، فضلاً عن حق العامل بالحصول على أجره في مواعيد استحقاقه وفق الأنظمة المعتمدة في الوزارة والشروط والضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم

وأجاز المرسوم للعامل في حال انتهاء عقد العمل، وفق أحكام هذا المرسوم الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر. كما حدد مدة تجربة لا تزيد على ستة أشهر، وفقاً للشروط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية. وتضمنت التعديلات نصاً يستحق بموجبه العامل المواطن مكافأة نهاية الخدمة، وفقاً للتشريعات المنظمة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية السارية في الدولة

العمل لدى أكثر من جهة.. ونهاية الخدمة بالساعات

أوضح الدكتور عبد الرحمن العور، وزير الموارد البشرية والتوطين، في رده على استفسار «الخليج» عن آلية حساب نهاية الخدمة لأنواع المتعددة من طرق تأدية الأعمال التي أقرها القانون الجديد، وقال: إن مستحقات نهاية الخدمة تحسب على أساس الساعات المتفق عليها بين طرفي العلاقة العمالية

وقال: إن القانون الجديد أتاح أنواعاً عدة من العمل، من ضمنها العمل لدى أكثر من صاحب عمل، ومشاركة أكثر من عامل لوظيفة واحدة، وتأدية الأعمال وفق الساعات المحددة، دون التقيد بعدد الأيام المقررة في القانون الحالي، بما لا يؤثر في أداء الأعمال

توفير السكن الملائم ووسائل الحماية والوقاية

نظم القانون التزامات صاحب العمل التي من أبرزها وضع لوائح تنظيم العمل، والالتزام بتوفير السكن وتوفير وسائل

الحماية والوقاية، فضلاً عن العمل على تدريب العمال وتنمية مهاراتهم وتعزيز معرفتهم بحقوقهم وواجباتهم العمالية وغيرها من الالتزامات. وفي مقابل ذلك نظم القانون التزامات العامل التي تركز على بنود عقد العمل، ووفقاً لمهامه الوظيفية منها تأدية العمل خلال أوقاته المحددة والالتزام بحسن السلوك والأخلاق، والمحافظة على أسرار العمل والسعي لتطوير المهارات الوظيفية، والالتزام بعدم العمل لدى صاحب عمل آخر، وإخلاء السكن العمالي خلال شهر من انتهاء عقد العمل وغيرها من الالتزامات

ونظم، ضوابط واشتراطات إنهاء عقود العمل، كما عززت التعديلات ضوابط تشغيل الأحداث، وما يتعلق بمستحقات العامل المتوفى واشتراطات الرعاية والسلامة المهنية وغيرها من الضوابط التي تضمن حقوق طرفي علاقة العمل



إجازة حداد من 3 إلى 5 أيام.. و5 والدية

أكدت التعديلات التي استهدفت تعزيز بيئة العمل الجاذبة والمستقرة للعاملين في القطاع الخاص، منح العامل يوم راحة مدفوع الأجر، مع إمكانية زيادة أيام الراحة الأسبوعية، وفق تقدير المنشأة، إلى جانب استحداث عدد من الإجازات للعامل تشمل إجازة حداد تراوح بين 3 إلى 5 أيام، وفقاً لدرجة قرابة المتوفى، إضافة إلى إجازة الوالدية ومدتها خمسة أيام، وأي إجازات أخرى يقررها مجلس الوزراء

وأناط القانون بصاحب العمل تحمل رسوم وكلفة الاستخدام والاستخدام، وعدم تحصيلها من العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة

عقد موحد بمدة لا تزيد على 3 سنوات

حدد المرسوم نوعاً واحداً للعقود، من حيث المدة وهو العقد محدد المدة بما لا يزيد على ثلاث سنوات، ويجوز باتفاق الطرفين تمديد أو تجديد هذا العقد لمدد مماثلة أو أقل مرة واحدة أو أكثر

وتسري أحكام المرسوم على عقود العمل غير المحددة المدة والمبرمة وفق القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المشار إليه

ومن المقرر تحويل عقود العمل غير المحددة المدة إلى عقود محددة، وفق الشروط والضوابط والإجراءات الواردة في هذا المرسوم، خلال سنة من تاريخ نفاذه ويجوز لمجلس الوزراء تمديد هذه المدة، لمدد أخرى وفق ما تقتضيه المصلحة العامة

مكافأة نهاية الخدمة 21 يوماً في السنوات الخمس الأولى

أكد القانون الجديد استحقاق العامل الأجنبي الذي يعمل وفق نمط العمل بالدوام الكامل، وأكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة، مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته، تحسب وفق الأجر الأساسي، بواقع أجر 21 يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى، وأجر 30 يوماً عن كل سنة مما زاد على ذلك. فيما أناط باللجنة التنفيذية تحديد آلية تنظيم مكافأة نهاية الخدمة للعاملين الأجانب بأنماط العمل الأخرى غير نمط العمل بالدوام الكامل

وأعفى المرسوم دعاوى العمالية من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ، والطلبات التي يرفعها العمال أو ورثتهم والتي لا تزيد قيمتها على 100 ألف درهم.

يذكر أن القانون الحالي كان يحسب مكافأة نهاية الخدمة بواقع 7 أيام للعامل الذي لم يكمل 3 سنوات، و15 يوماً لمن أكمل 3 سنوات، و21 يوماً لمن أكمل 5 سنوات.

"حقوق النشر محفوظة" لصحيفة الخليج. © 2024.