نظام حماية الأجور

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين بالتعاون مع المصرف المركزي لدولة الإمارات العربية المتحدة نظام حماية الأجور (WPS) بتاريخ 2009/05/26، وتم البدء بتطبيقه بتاريخ 2009/09/1 وذلك حسب القرار الوزاري رقم (788) لسنة 2009.

- **نظام حماية الأجور**

هو آلية إلكترونية مبتكرة هدفها تحويل أجور العاملين بمنشآت القطاع الخاص عبر المصارف وشركات الصرافة والمؤسسات المالية المزودة للخدمة، وذلك من خلال وضع شراكات مع القطاع المصرفي بالدولة متمثلا بالمصرف المركزي والمؤسسات المالية.

تم تطوير النظام من قبل المصرف المركزي بتقنية تسمح للوزارة بإنشاء قاعدة بيانات ومعلومات عن عمليات دفع أجور العاملين في القطاع الخاص ومدى التزام المنشآت العاملة بدفع الأجور في الوقت والقدر المتفق عليهما.

ويغطي نظام حماية الأجور (WPS) جميع المنشآت المسجلة لدى الوزارة في مختلف القطاعات والانشطة، كما يستفيد من النظام كافة الشرائح والفئات العمالية.

- **أهداف نظام حماية الأجور:**

1. الالتزام بمبدأ حماية أجور العمال.
2. توفير حلول مبتكرة تساعد أصحاب الموارد البشرية والتوطين على تعزيز الحماية وتوفير الوقت والجهد والمال في عمليات صرف الأجور.
3. القيام بخطوات جادة لتوفير بيئة عمل آمنة تعزز استقرار علاقات الموارد البشرية والتوطين في الدولة عبر حماية حقوق جميع الأطراف.
4. تعزيز مبدأي الشفافية والتنافسية.
5. ضمان ابقاء وزارة الموارد البشرية والتوطين على اطلاع دائم على البيانات المتعلقة بالأجور في القطاع الخاص ومدى التزام المنشآت بدفعها.
6. السرعة في اتخاذ الاجراءات الوقائية للحد من المنازعات العمالية المتعلقة بالأجور.

- **القوانين والقرارات الوزارية المتعلقة بنظام حماية الأجور:**

1. المادة (55) من القانون الاتحادي لتنظيم علاقات العمل رقم 8 لسنة 1980 والذي ينص على (تُؤَدى الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة الوطنية المتداولة قانونياً).
2. المادة (1) من القرار الوزاري رقم (739) لسنة 2016 في شأن حماية الأجور، والذي ينص على:

أ- يتعين على جميع المنشآت المسجلة لدى الوزارة سداد أجور العاملين بها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الاجور أو أي أنظمة أخرى تقرر في هذا الشأن ، ويكون أجر العامل مستحقاً بدءاً من اليوم التالي لانتهاء المدد المحدد على أساسها الاجر في العقد ، وإذا لم تكن هذه المدة محددة في العقد يتعين سداد أجره مرة على الأقل كل اسبوعين.

ب- يعتبر صاحب العمل متأخراً في سداد الاجر مالم يقم بسداده خلال العشرة أيام الاولى من تاريخ الاستحقاق ، ويعتبر متوقفاً عن السداد إذا لم يبادر إلى سداده خلال شهر من تاريخ الاستحقاق، مالم يكن منصوصاً في العقد على مدة أقل.

ج- على جميع المنشآت تقديم كافة ما يتطلب منها لإثبات سداد هذه الأجور.

- **يستهدف نظام حماية الأجور (WPS) الشرائح التالية من شركاء الوزارة:**

1. **العامل:** كل فرد يعمل في القطاع الخاص لقاء أجر متفق عليه ولديه بطاقة عمل صادرة من وزارة الموارد البشرية والتوطين.
2. **صاحب العمل:** كل من يمتلك منشأة مسجلة لدى الوزارة ويستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر متفق عليه.
3. **المصرف:** هو المؤسسة المالية التي يكون لصاحب العمل حساباً مصرفياً فيها يتم من خلاله تحويل الأجور عبر النظام (WPS) الى الوكيل المعتمد لتسليمها الى مستحقيها.
4. **الوكيل:** هو المصرف أو شركة صرافة أو المؤسسة المالية المزودة للخدمة، ويتم اعتمادها من قبل المصرف المركزي، وذلك لتوفير خدمات توزيع الأجور عبر النظام (WPS)، ويصدر عن المصرف المركزي كشفاً دورياً بأسماء الوكلاء المعتمدين.

- **يتطلب الإشتراك في نظام حماية الأجور (WPS):**

1. أن تكون المنشآة مسجلة في الوزارة .
2. أن تمتلك المنشآة حساب مصرفي لدى أحد المصارف العاملة في الدولة.
3. أن تتعاقد المنشأة مع أحد وكلاء نظام حماية الأجور من المصارف أو شركات الصرافة أو المؤسسات المالية المزودة للخدمة والمعتمدة من قبل المصرف المركزي. ويتم تحديد رسوم عمولات الخدمة بإتفاق الطرفين.
4. يجب على المنشأة سداد أجور العاملين بها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور، ويكون أجر العامل مستحقاً من اليوم التالي لانتهاء المدة المحدد على أساسها الأجر في العقد.
5. تتحمل المنشأة جميع التكاليف التي تترتب على الإشتراك في هذا النظام من عمولات مصرفية أو رسوم وكلاء الخدمة أو غيرها من المصاريف. ويحُظر تحميل العامل أي من هذه التكاليف المالية بما في ذلك الإقتطاع من أجره سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

- **تتم آلية تحويل الأجور المستحقة عبر نظام حماية الأجور (WPS) من خلال الخطوات التالية:**

1. تقوم المنشأة بفتح حساب مصرفي لدى أحد المصارف العاملة في الدولة في حال لم يكن لديها حساب مصرفي لدى إشتراكها في النظام.
2. تتعاقد المنشاة مع أحد وكلاء نظام حماية الأجور من المصارف أو شركات الصرافة أو المؤسسات المالية المزودة للخدمة والمعتمدة من قبل المصرف المركزي.
3. يصدر صاحب العمل أمراً للمصرف بتحويل الأجور مرفقا بكشف الأجور التفصيلي. كما يقوم بإرسال نسخة من الكشف لوكيل الخدمة المتعاقد معه.
4. يرسل النظام بيانات العمال وأجورهم والتعليمات المالية إلكترونيا للمصرف المركزي الذي يقوم بدوره بإرسالها إلى قاعدة بيانات وزارة العمل للتأكد من مطابقتها مع البيانات المسجلة لدى الوزارة.
5. يرسل النظام المعلومات المعتمدة إلى الوكيل المعين لتوزيع الأجور على مستحقيها.

شرح مصور

- **يترتب على المنشأة التي (لديها مائة عامل وأكثر) في التأخير بدفع الأجور ، اتخاذ الاجراءات الآتية:**

1. بدءا من اليوم السادس عشر من تاريخ الاستحقاق يتم وقف المنشأة المخالفة.
2. مع بداية مطلع الشهر التالي يتم احالة المنشأة للجهات القضائية واي جهة أخرى معنية لاتخاذ كافة الشؤون التحفظية والعقابية.
3. مد نطاق الوقف إلى باقي منشآت صاحب العمل.
4. حظر فتح سجل بأي منشآت جديدة لدى الوزارة لصاحب العمل التي وقعت فيها المخالفة.
5. اتخاذ الاجراءات اللازمة لغايات تسييل خطاب الضمان البنكي.
6. تنزيل فئة المنشأة إلى الفئة الثالثة من فئات التصنيف.
7. تمكين العمال من الانتقال إلى صاحب عمل آخر.
8. وفي حال استمرار المنشأة في التوقف عن السداد حتى نهاية (60 يوماً) من تاريخ الاستحقاق ، يتم توقيع الغرامات الادارية على المنشأة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2017 في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة الموارد البشرية والتوطين وبحسب الحالات التالية:

الفقرة	وصف المخالفة	قيمة الغرامة بالدرهم
6	إدخال بيانات غير صحيحة في نظام حماية الأجور لغايات التهرب أو التحايل على أحكام هذا النظام	(5,000) درهم عن كل عامل وبحد أقصى (50,000) درهم في حال تعدد العمال
7	عدم سداد أجر المستحق للعامل من خلال نظام حماية الأجور، خلال المدد التي يصدر بشأنها قرار من الوزير.	(1,000) درهم عن كل عامل
8	قيام المنشأة بتوقيع العمال على مستندات صورية تفيد استلامهم لمستحقاتهم.	(5,000) درهم عن كل عامل

9. الحظر الذي يتم في حالة التأخير يتم رفعه فوراً ، أم الحظر الذي يتم في حال التوقف عن السداد فيستمر لمدة شهرين بعد سداد كل الأجور ، وكلما تكرر التوقف في السداد تتضاعف مدة استمرار الحظر بعد سداد الأجور.

يترتب على المنشأة التي (لديها أقل عن مائة عامل) في التأخير بدفع الأجور، اتخاذ الاجراءات المعمول بها بالوزارة ، مالم يكن التوقف عن السداد قد تكرر منها أكثر من مرة خلال عام واحد، ففي هذه الحالة يتم التعامل معها طبقا لما جاء أعلاه.

- **نصائح وإرشادات:**

1. تحويل الأجور التفصيلية عبر النظام، حيث يمكن لصاحب العمل إدراج تفاصيل الأجر في ملف الأجور (الأساسي، البدلات، الأجر الإضافي، الاستقطاعات، مستحقات نهاية الخدمة).
2. تحويل أجور العمال المجازين: في حال خروج العامل في إجازة لأكثر من شهر يتم إرسال الرواتب على ملفين:
   a) الملف الأول: الراتب المستحق لجميع العمال ومن ضمنهم العامل المجاز.
   b) الملف الثاني: يتضمن راتب العامل المجاز فقط لشهر أو شهور الإجازة.
3. التأكد من المعلومات والبيانات في ملف SIF قبل إرسالها.
4. في حال وجود سلفة، لا يحق لصاحب العمل استقطاع أكثر من (10%) من أجر العامل.

- **آلية الاستثناءات**

1. تصاريح العمل (المهمة – المؤقتة – الجديدة)
2. المنازعات العمالية (بلاغات الهروب – الشكاوى العمالية)
3. استلام الراتب خارج الدولة

- **الاهتمام الدولي الذي حظي به النظام.**

1. إرسال خبير من المنظمة لتقييم النظام
2. عرض التجربة في مؤتمر العمل الدولي (99) جنيف 2010، اعتبار نظام حماية الأجور تجربة رائدة لدولة الإمارات لم يسبقها أحد من دول العالم
3. عرض نظام حماية الأجور WPS على هامش أعمال مؤتمر العمل الخليجي والذي عقد في دولة الكويت سنة 2010.
4. الإشادة التي حصل عليها نظام حماية الأجور (WPS) من منظمة العمل العربية خلال الندوة التي إقامتها في بيروت بشهر أكتوبر 2009 .
5. الإشادة من مدير عام منظمة العمل العربية خلال زيارته للدولة في شهر فبراير 2010.
6. إشادة وزير العمل الأردني بالنظام خلال زيارته للدولة، ودراسة مدى إمكانية تطبيقه والاستفادة منه في الأردن.
7. تقديم أداة تسويقية متميزة لسمعة الدولة ضمن ملف حماية حقوق العمال لوزارة الخارجية وسفارات الدولة في دول العالم.
8. الإطلاع بعض الدول الشقيقة على هذه التجربة والاستفادة منها مثل البحرين والمملكة العربية السعودية.

- **للاستفسار حول آلية التسجيل في نظام حماية الأجور (WPS) يرجى من:**
  - **أصحاب الموارد البشرية والتوطين:** الاتصال على الرقم المجاني الخاص بمركز الاتصال التابع لوزارة الموارد البشرية والتوطين (60-800) أو زيارة الموقع الإلكتروني الخاص بوزارة الموارد البشرية والتوطين: www.mohre.gov.ae
  - **المصارف وشركات الصرافة والمؤسسات المالية المزودة للخدمة:** التواصل مع المصرف المركزي عبر البريد الإلكتروني: wps@cbuae.gov.ae

خدمة راتبي

"خدمة راتبي أحد أهم الخدمات التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتوطين مستهدفة بها العمال، وهي فكرة استباقية تتيح لهم الإبلاغ عن تأخر المنشآت التي يعملون لديها في تسديد رواتبهم في مواعيدها المحددة وبالقدر المحدد، في إطار من السرية التامة التي تقي العامل ردة فعل صاحب العمل المشتكى عليه، من دون الكشف عن هويتهم، وهي الخدمة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي لحماية أجور العمال"

- **طريقة تقديم الشكوى:**
  - الموقع الإلكتروني لوزارة العمل www.mohre.gov.ae
  - مركز الاتصال التابع لوزارة الموارد البشرية والتوطين والمتوفر بـ 12 لغة (800-60).
  - التوجه إلى مركز خدمة تسهيل وتسجيل الشكوى.
  - تقديم شكوى عبر تطبيق الوزارة الذكي

- **أهمية الخدمة:**

تعتبر خدمة راتبي، خدمة فريدة ونوعية لجميع العاملين في القطاع الخاص، وهي قناة اتصال موثوقة للعمال للإبلاغ عن مخالفات الشركات المتعلقة بالأجور.

- **الأهداف:**
  - معرفة المشاكل المتعلقة بالأجور عن طريق التواصل المباشر مع العمال.
  - تسهيل تلقي الشكاوى العمالية المتعلقة بالأجور.
  - تقليل المشاكل والنزاعات بين طرفي الإنتاج.

- **مسؤولية الوزارة:**
  - بحث كل شكوى ترد إلى النظام على حدة.
  - تسوية الشكوى وحلها في مدة أقصاها (5) أيام عمل.
  - حفظ حقوق جميع الأطراف.

- **اشتراطات تقديم شكوى في خدمة راتبي:**
  - أن يكون العامل على رأس عمله (غير منقطع عن العمل، غير مستقيل أو لم يتم انهاء خدماته)
  - أن يكتكون الشكوى خاصة بالأجور (تأخير ، استقطاع ، أجر الوقت الاضافي)
  - أن يحين موعد استحقاق الراتب.

- **طلبات خدمة راتبي التي لا تطابق بها الشروط :**
  - حال وجود شكوى عامل سابقة في علاقات العمل (قيد الاجراء)
  - حال لم يتم الرد من قبل مقدم الشكوى (الهاتف مغلق، الرقم غير صحيح)
  - حال كان العامل متوقف عن العمل (قدم استقالته أو تم ايقافه عن العمل العمل من قبل الشركة ، او لديه بلاغ انقطاع عن العمل)
  - حال كان العامل خارج الدولة.
  - حال تم اتخاذ جميع الاجراءات الجزائية ضد المنشأة.



رســـمت الوزارة الكثير من التوقعات على خدمة راتبي كنتائج مرجوة عند نجاح تطبيق الخدمة، ومن أهمها خفض نسبة التوقفات العمالية، وخفض نسبة الشكاوي العمالية جماعية كانت أو فردية، بالإضافة إلى الكشف عن الكثير من الشركات المتلاعبة والمتخلفة عن دفع الأجور، واتخاذ الإجراءات الجزائية ضدها.