



وزارة الموارد البشرية
والتوظيف

تقرير حقوق العمال 2018 - 2017



الفهرس

5	رؤيتنا، رسالتنا، قيمنا وأهدافنا
6	مقدمة معالي ناصر بن ثاني الهاملي (وزير الموارد البشرية والتوطين)
9	الاصلاح التشريعي والتنظيمي للعمالة المساعدة
10	علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل
10	السكن العمالي
12	جزاءات تأخير دفع الأجر
12	قانون عمال الخدمة المساعدة
15	البرامج الدولية
15	مسار حوار أوظيفي
18	الميثاق الدولي للهجرة
21	بيانات حقوق العمال: 2017-2018
22	الاستنتاجات الصادرة عن بيانات حقوق العمال: 2017-2018
22	حل النزاعات العمالية
22	نظام حماية الأجر
24	التفتيش الذكي
24	السكن العمالي
27	الملحق 1: المواد الأساسية في قانون عمال الخدمة المساعدة





رؤيتنا، رسالتنا، قيمنا وأهدافنا

رؤيتنا

- سوق عمل ممكن للمواطنين جاذب للكفاءات.
- سوق عمل مستقر وقوى عاملة منتجة بما يعزز اقتصاد معرفي تنافسي جاذب للكفاءات، محوره المواطن.

رسالتنا

- تنظيم سوق العمل بما يحقق الكفاءة والحماية والمرونة ويعزز مشاركة الموارد البشرية الوطنية ويستقطب الكفاءات وينميها ويحافظ عليها من خلال منظومة متكاملة من السياسات والمعايير والأدوات الرقابية والشراكة المؤسسية والخدمات المتميزة.
- تنظيم سوق العمل بما يعزز مشاركة القوى العاملة المواطنة وتحقيق الحماية والمرونة واستقطاب الكفاءات من خلال منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والأدوات الرقابية والشراكة المؤسسية والخدمات المتميزة.

قيمنا

- المهنية
- احترام كرامة الإنسان
- النزاهة والأمانة
- الثقة والاحترام
- المبادرة والإبداع

أهدافنا الاستراتيجية

- ضمان تقديم خدمات متميزة
- ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية
- ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي
- تمكين الموارد البشرية الوطنية
- ضمان حماية العمل
- تعزيز كفاءة سوق العمل



كلمة معالي الوزير

يسلط تقرير حقوق العمال الثاني الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين الضوء على حزمة السياسات والبرامج التي تبنتها وطبقتها الوزارة خلال العامين 2016 _ 2017 وأثرها في سوق العمل، حيث تسعى الوزارة نحو تعزيز الشفافية والتوازن في علاقة العمل التعاقدية بما ينسجم مع رؤيتها الرامية الى ان يكون السوق ممكنا للموارد البشرية الوطنية جاذبا للكفاءات من مختلف ثقافات العالم التي وجدت في دولة الامارات الوجهة المثالية للعمل والعيش الكريم.

فقد شهد سوق العمل في دولة الامارات العربية المتحدة خلال هذه الفترة خطوات تشريعية متقدمة للغاية من أبرزها صدور القانون الاتحادي رقم 10 لسنة 2017 في شأن العمالة المساعدة والذي يوفر الرعاية والحماية لهذه العمالة وينظم في ذات الوقت علاقتها التعاقدية بأصحاب العمل والأسر بالشكل الذي يضمن حقوق طرفي هذه العلاقة لا سيما في ظل تطبيق الوزارة لممارسات من شأنها ضبط وتنظيم استقدام وتشغيل العمالة المساعدة التي تشكل دعما للنسيج الاجتماعي في دولة الامارات.

من جانب اخر، حققت حزمة القرارات التي دخلت حيز التنفيذ في العام 2016 في شأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من الوزارة وحالات انتهاء علاقة العمل ومنح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى بعد انتهاء علاقة عمله مع المنشأة المنقول منها ، نتائج ايجابية لافتة في سوق العمل من حيث تعزيز شفافية علاقة العمل وضمن الحقوق العمالية وكذلك مرونة الانتقال بين منشآت القطاع الخاص وغير ذلك من الاهداف المرجوة من هذه القرارات وهو الأمر الذي تؤكد مجموعة الاحصائيات والمقارنات التي يتضمنها التقرير.

وعلى الصعيد الدولي، تواصل وزارة الموارد البشرية والتوطين تعاونها بشكل وثيق مع البلدان المرسلة للعمالة بما يسهم في تطبيق أفضل الممارسات خلال كافة مراحل دورة العمل التعاقدية المؤقتة لا سيما تحت مظلة " حوار أبوظبي " الذي يعتبر أحد أهم المسارات التشاورية والتعاون الثنائي ومتعدد الاطراف بين الدول المرسلة والمستقبلة للعمالة لتعزيز الفوائد التنموية لتنقل هذه العمالة.

وختاماً، نأمل أن يسهم هذا التقرير في الجهود الوطنية المبذولة لابرار مكانة دولة الامارات في حماية حقوق العمال لا سيما وان الدولة تعتبر واحدة من البلدان القليلة على مستوى العالم التي توفر سنويا أكثر من مليون فرصة للعمال الذين يتطلعون لتطوير قدراتهم وتوفير حياة أفضل لأسرهم وهو الامر الذي يشكل بالنسبة لنا في دولة الامارات مبعث فخر بأن يكون سوق العمل حاضنة للكفاءات وللمن يبحث عن العمل والعيش الكريم من جميع دول العالم في ظل سيادة القانون وصون كرامة الانسان.

ناصر بن ثاني الهاملي
وزير الموارد البشرية والتوطين



الإصلاح التشريعي والتنظيمي للعمالة المساعدة

يستعرض الجدول أدناه الأنظمة والتشريعات الخاصة بالعمالة المساعدة، والتي تطبقها وزارة الموارد البشرية والتوطين، بدعم من حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة خلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير. وتمثل هذه القوانين مجموعة من الإصلاحات التي تهدف إلى توفير مزيداً من المرونة لكل من العمال وأصحاب العمل، وضمان أن تكون ظروف العمل والإقامة عالية المستوى. وعلى وجه الخصوص ترسيخ مفهوم ان العمالة المساعدة هي شريحة أساسية في سوق العمل حيث سيكون له لذلك أثر كبير على منح العمالة المساعدة مزيداً من الحقوق والامتيازات.

سنة الإصدار	النوع	الرقم	الهدف
2016	قرار وزاري	764	تنظيم تنفيذ عقود العمل الموحدة وإصدار عروض العمل المطابقة لها
2016	قرار وزاري	765	تنظيم شروط وأحكام إنهاء عقود العمل المحدودة وغير محدودة المدة
2016	قرار وزاري	766	تنظيم نقل تصاريح العمل من صاحب عمل إلى آخر
2016	قرار وزاري	338	تنظيم تشكيل لجنة دائمة للإشراف على توفير السكن
2016	قرار وزاري	591	تنظيم إلزام أصحاب العمل بتوفير السكن للعمال ذوي الأجور المنخفضة
2016	قرار وزاري	739	تنظيم الجزاءات المفروضة على أصحاب العمل في حال تأخرهم عن دفع الرواتب أو عدم دفعها
2016	قرار وزاري	1094	تنظيم إصدار تصاريح عمل جديدة لتمكين العمال من الانتقال من صاحب عمل إلى آخر
2017	قانون إتحادي	15	إصدار تشريعات لمنح وحماية حقوق العمال المساعدين
2017	قرار وزاري	711	تنظيم إلزام وجود موظفي الصحة والسلامة الإماراتيين في مواقع العمل ذات المخاطر العالية
2017	قرار وزاري	762	تنظيم ترخيص المراكز التي توفر خدمات العمالة المساعدة

◀ علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل

تم الإعلان عن القرارات الوزارية (764) و (765) و (766) في أواخر عام 2015، وبدأ العمل بها في 1 يناير 2016، وتهدف هذه القرارات إلى تعزيز العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، على النحو المنصوص عليه في عقد العمل الموحد وفقاً لأحكام قانون العمل.

ويقضي القرار الوزاري رقم (764) بأن يقوم أصحاب العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، الذين يعتزمون استقدام عمال من الخارج، بتزويد هؤلاء العمال بعرض عمل بلغتهم الأم، يحدد شروط وأحكام عقد العمل الذي سيعرض عليهم عند وصولهم إلى دولة الإمارات العربية المتحدة. وللمصادقة على صحة عقد العمل تشترط وزارة الموارد البشرية والتوطين تقديم عرض عمل موقع من قبل العامل. ولا يجوز إجراء أي تعديل في شروط عرض العمل، ما لم تكن هذه التغييرات تعود بالفائدة على العامل. وذلك لضمان عدم التفرير بالعمال الوافدين من الخارج للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة استناداً إلى إدعاءات كاذبة أو مضللة.

ويوضح القرار الوزاري رقم (765) الإجراءات المتعلقة بإنهاء عقود العمل، سواء من قبل العامل أو صاحب العمل. وينص هذا القرار على أنه يجوز لأي من الطرفين إنهاء علاقة العمل، بموجب العقود المحددة المدة، سواء من طرف واحد، أو بالاتفاق بين الطرفين، على أن يتم التقيد بالإجراءات القانونية السليمة. ويشمل ذلك إخطار الطرف الآخر وفقاً لفترة الإخطار القانونية، والتي لا يجوز أن تتجاوز ثلاثة أشهر؛ على أن يستمر الوفاء بالالتزامات التعاقدية طوال فترة الإخطار؛ وتعويض الطرف الآخر وفقاً للعقد، بما لا يتجاوز أجور ثلاثة أشهر.

ويحدد القرار الوزاري (766) الشروط التي يمكن بموجبها للعامل أن ينقل تصريح عمله من صاحب عمل إلى آخر خارج نطاق الإجراءات المعتادة لإنهاء العقد. ويشمل ذلك حالات عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته التعاقدية، بما في ذلك الحالات التي يعجز فيها عن دفع الأجور لأكثر من 60 يوماً، وذلك عند توقف نشاط صاحب العمل لمدة شهرين، ويصبح العامل غير قادر على أداء عمله؛ وفي حالة تأييد المحكمة المختصة شكوى العامل ضد صاحب العمل.

◀ السكن العمالي

أشرفت الوزارة في العام 2016 على تنفيذ قرارات جديدة لضمان توفير سكن للعمال الذين يتقاضون أجوراً منخفضة على نفقة صاحب العمل. وبموجب احد هذه القرارات يتوجب على أصحاب العمل (الذين لديهم 50 عاملاً أو أكثر) توفير سكن للعمال الذين يقل دخلهم الشهري الإجمالي عن 2000 درهم، وذلك بموجب نظام حماية الأجور. ويلزم القرار أصحاب العمل الذين يدفعون رواتب أقل من مستوى 2000 درهم بتأمين سكن مناسب للعمال، في غضون شهر واحد من بدء سريان المرسوم، أو رفع أجور العمال فوق مستوى الحد الأدنى. كما يجب أن تكون نوعية السكن متوافقة مع المعايير التنظيمية ضمن القرار الوزاري (212) لعام 2014 لأقل من 500 عامل، وقرار مجلس الوزراء رقم (13) لعام 2009 بالنسبة للمنشآت التي تضم أكثر من 500 عامل.



◀ جزاءات تأخير دفع الأجور

الزم القرار الوزاري رقم (739) اعتباراً من 1 أكتوبر 2016، جميع الشركات التي تستخدم 100 عامل أو أكثر، بدفع أجور العمال خلال 10 أيام من تاريخ استحقاقها على النحو المبين في العقد، وذلك من خلال نظام حماية الأجور.

وفي حال تجاوز موعد استحقاق الراتب 16 يوماً، تقوم وزارة الموارد البشرية والتوطين بإتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيف إصدار تصاريح عمل جديدة للشركة، ويتم رفع الحظر المفروض على إصدار تصاريح عمل جديدة عند قيام صاحب العمل بدفع الأجور خلال 29 يوماً من تاريخ الاستحقاق. وفي حال عدم دفع الأجور، تحيل وزارة الموارد البشرية والتوطين القضية إلى محاكم العمل المخولة بمنع صاحب العمل من تسجيل أي شركات جديدة، وتصنيف الشركة في فئة عالية المخاطر، وطلب ضمانات مصرفية أعلى من صاحب العمل.

وفي حال عدم دفع الأجور بعد 60 يوماً، يُفرض على صاحب العمل غرامة بقيمة 5,000 درهم عن كل عامل لم يتم دفع أجره على الا يتجاوز مبلغ الغرامة 50,000 درهم. ويستمر حظر إصدار تصاريح عمل جديدة على صاحب العمل لمدة 60 يوماً أخرى.

◀ قانون عمال الخدمة المساعدة

أقر المجلس الوطني الاتحادي قانون عمال الخدمة المساعدة في دولة الإمارات العربية المتحدة في يونيو 2017، وتم توقيعه من قبل صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله في ذات الشهر. ويمثل إصدار القانون تقدماً ملحوظاً في إطار ضمان حماية حقوق جميع فئات العمالة المساعدة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ويمثل تولى وزارة الموارد البشرية والتوطين لمهام الاشراف القانوني والتنظيمي على قطاع العمالة المساعدة أحد العناصر الرئيسية في تطبيق هذا القانون .

ويبلغ عدد العمال المساعدين حوالي 750,000 عاملاً من مجموع القوى العاملة في الدولة. ويصنف القانون العمالة المساعدة إلى ستة عشر فئة مختلفة.

ويحدد قانون عمال الخدمة المساعدة اللوائح المتعلقة بأربعة مجالات ذات أهمية رئيسية في حماية العمال المساعدين: العقود، الحقوق والامتيازات، المحظورات، ووكالات الاستقدام.

(1) العقود

يؤسس القانون لمبدأ الموافقة المستنيرة حيث يكفل حق العمال في الاطلاع على شروط العقد قبل مغادرة أوطانهم وهو الامر الذي من شأنه الحد من اية ممارسات سلبية او التفرير بالعمال وعدم الايفاء بشروط وامتيازات العمل. لذلك يجب أن يوقع العامل قبل المغادرة على عرض عمل يتضمن أحكام وشروط العمل. وعند الوصول الى دولة الامارات، يجب أن يتضمن عقد العمل الذي تصادق عليه الوزارة، نفس الشروط والأحكام

مراكز "تدبير"

يعتبر تأسيس مراكز الخدمة " تدبير " أحد الإجراءات الرئيسية لإصلاح ممارسات استقدام العمالة حيث يتم إلزام جميع وكالات الاستقدام الخاصة التي تستقدم العمال المساعدين بالحصول على التراخيص اللازمة من وزارة الموارد البشرية والتوطين لتشغيل هذه المراكز وإلا تفقد ترخيصها. ولن يسمح بتشغيل مراكز "تدبير" إلا من قبل الشركات الملتزمة بالمعايير الدقيقة التي وضعتها الوزارة التي تشرف على عمل هذه.

وتقدم مراكز تدبير جميع الخدمات المرتبطة بالعمالة المساعدة مثل استخراج تصاريح عملهم وتدريبهم وغيرهما من الخدمات.



الواردة في عرض العمل. ويحدد القانون الجديد أيضاً الشروط التي يجوز بموجبها لصاحب العمل أو العامل إنهاء عقد العمل.

(2) الحقوق والامتيازات

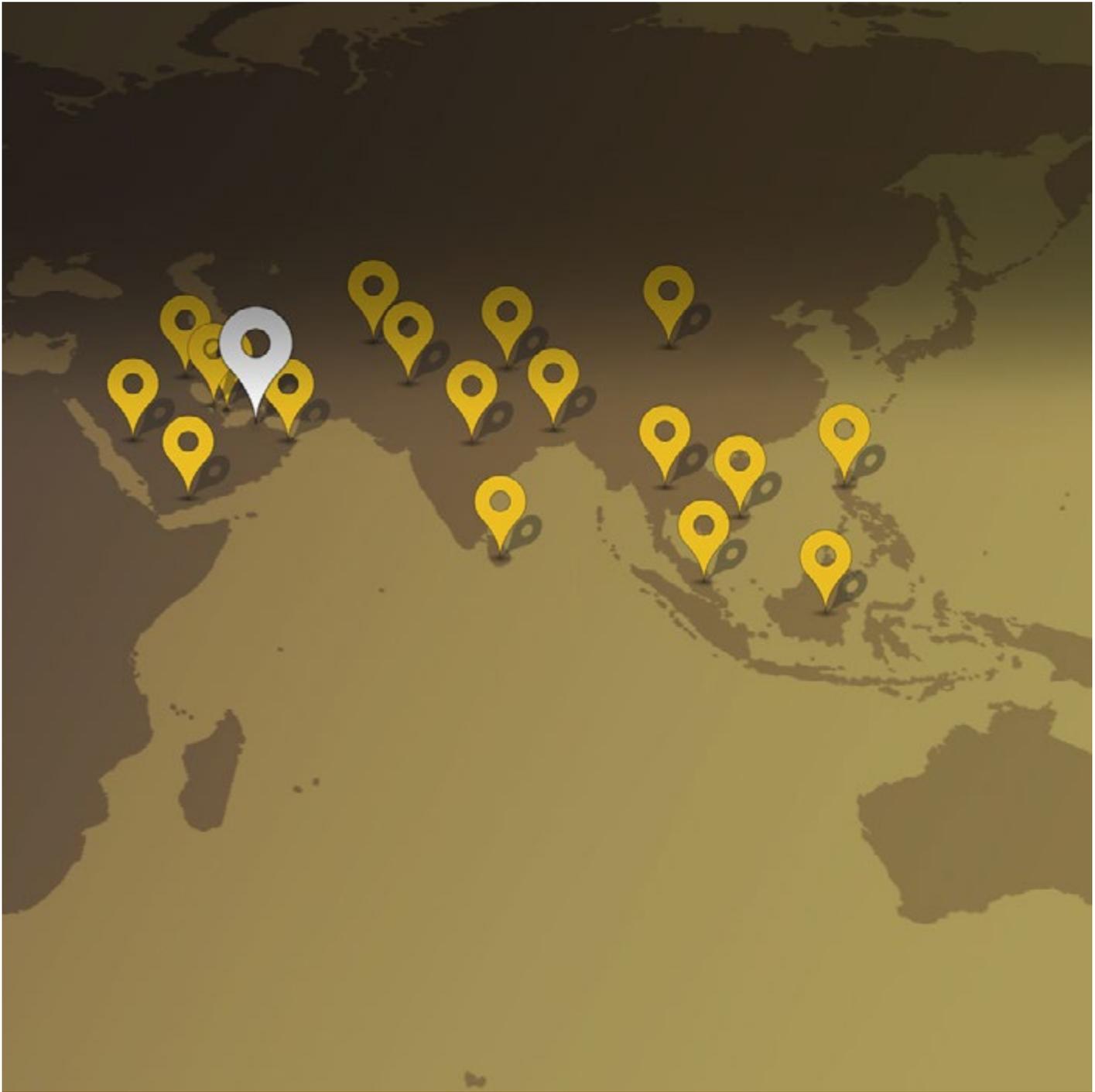
تشمل الحقوق والامتيازات الممنوحة للعمال المساعدين الحد الأدنى من ساعات الراحة اليومية، والإجازة السنوية المدفوعة الأجر، وأيام الراحة الأسبوعية، وتسوية النزاعات.

(3) المحظورات

يحظر قانون العمالة المساعدة توظيف القاصرين دون سن الثامنة عشر في الأعمال المساعدة، ويتضمن أحكاماً تمنع التمييز، ويعزز القوانين النافذة التي تحظر التحرش الجنسي، والاتجار بالبشر، والتعرض للإيذاء البدني.

(3) وكالات استقدام العمالة

يشكل وضع قوانين تنظيمية أكثر صرامة لوكالات استقدام العمالة عنصراً أساسياً لتوسيع نطاق الحماية للعمال المساعدين. ويقيد قانون عمال الخدمة المساعدة إجراءات استقدام العمال المساعدين من الخارج ليتم فقط عبر وكالات الاستقدام المرخصة المسجلة في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويحظر دفع عمولة للحصول على العمل، ويهدف إلى معالجة احتمالات تعرض هؤلاء العمال لاستغلال وكالات الاستقدام.



البرامج الدولية

تستضيف دولة الإمارات العربية المتحدة أكبر نسبة من عدد السكان المولودين في خارج أوطانهم على مستوى العالم، حيث أن 90% تقريباً من المقيمين فيها مولودون في الخارج. وبالرغم من أن عدد سكان دولة الإمارات العربية المتحدة يبلغ 9 ملايين نسمة فقط، إلا أنها تحتل المرتبة الخامسة في قائمة الدول المفضلة للهجرة في العالم. لذلك، فإن التعاون والحوار على المستويات الإقليمية والثنائية هو أمر مهم لضمان حماية العمال طوال فترة هجرتهم للعمل.

وتعمل وزارة الموارد البشرية والتوطين و(والوزارات المعنية بالعمالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الأخرى التي تتمتع بذات الخصائص الديموغرافية ، وتتبادل معها نماذج الحوكمة) بشكل وثيق مع البلدان المصدرة للعمالة ليتم التصدي للتحديات المختلفة التي تواجه دورة العمل التعاقدية المؤقتة. ويعتبر مسار حوار أبوظبي المنتدى الرئيسي للتعاون الإقليمي في شأن العمالة ، وقد كانت وزارة الموارد البشرية والتوطين في طليعة المشاركين في تشكيل وتطوير الميثاق الدولي للهجرة والتنمية طوال عام 2017.

مسار حوار أبوظبي

تأسس مسار حوار أبوظبي في العام 2008 كمنتدى للتعاون والتشاور بين البلدان الآسيوية المرسلة للعمالة ودول الخليج العربية المستقبلية لها. ويتألف "مسار حوار أبوظبي" من إحدى عشر دولة مرسلة للعمالة في اقليم آسيا إضافة الى سبع دول مستقبلة للعمالة منها (6)

دول خليجية مستقبلة للعمالة وماليزيا؛ ويهدف "مسار حوار أبوظبي" إلى إتاحة الفرصة للتعاون في تطوير وتنفيذ والاشراف على تطبيق البرامج المتعلقة بتنقل العمالة كما يساعد هذا المسار الدول الأعضاء على إقامة شراكات من أجل اعتماد أفضل الممارسات في هذا المجال. وتقوم وزارة الموارد البشرية والتوطين بتوفير المقر الدائم للأمانة العامة "لمسار حوار أبوظبي" الذي يتم دعوة المجتمع المدني والمنظمات الدولية والقطاع الخاص للمشاركة في أنشطته، كمراقبين في البداية ثم كأعضاء فاعلين للمساهمة في إنجاح وتفعيل بعض برامجه في السنوات اللاحقة.

وخلال عامي 2016 و 2017، تم عقد ثلاثة لقاءات لمسار حوار أبوظبي: اجتماع كبار المسؤولين، والذي انعقد في دبي في مايو 2016؛ والاجتماع الوزاري التشاوري الرابع، الذي انعقد في كولومبو في يناير 2017، وورشة عمل خاصة انعقدت في دبي في يوليو 2017. ويركز مسار حوار أبوظبي حالياً على أربعة مسارات محددة تتعلق بالهجرة المؤقتة للعمالة:

- ابتكار نماذج بديلة لاستقدام العمالة
- الشهادات والاعتراف المتبادل بالمهارات
- تنظيم برامج إرشادية وتوجيهية شاملة
- استخدام الوسائل التكنولوجية في حوكمة تنقل العمالة

ابتكار نماذج بديلة لاستقدام العمالة

باستثناء قطاع العمالة المنزلية ، يعتبر نموذج استقدام العمالة القائم على دفع العامل رسوم خدمات التوظيف في الخارج بالمخالفة للقانون هو النموذج السائد في ممر الانتقال لغرض العمل بين دول آسيا ودول الخليج، وذلك بسبب ارتفاع الطلب على العمل في الخارج، مدفوعاً بسعي وكالات الاستقدام إلى تخفيض التكاليف. وينتج عن هذا النموذج تورط العديد من العمال في الديون التي تقلل من فائدة العمل في الخارج وتزيد من تبعية العامل لصاحب العمل.

ولمعالجة هذه المسألة، بدأت حكومة كل من دولة الإمارات العربية المتحدة والفلبين، تحت مظلة مسار حوار أبوظبي، في تنفيذ مشروعاً رائداً يهدف إلى تعزيز الرقابة الحكومية المشتركة على عملية استقدام العمالة، بهدف تطوير نموذج استقدام لا يضطر العمال بموجبه إلى دفع أية رسوم مقابل استقدامهم، إضافة إلى التقليل من مخاطر تحمل هؤلاء العمال استقدامهم.

ووفقاً لإطار المشروع التجريبي لنموذج استقدام العمالة الجديد، تبدأ عملية الاستقدام بإصدار طلب موافقة على استقدام عمال يقدمه صاحب العمل إلى حكومة الإمارات العربية المتحدة، التي تتولى مهمة تدقيق الشروط والأحكام، ومن ثم تقوم بإطلاع حكومة الفلبين على عرض العمل ، وتقوم حكومة الفلبين بدورها بتدقيق الشروط والأحكام وفقاً لقوانين وأنظمة العمل لديها، ومن ثم تنشر الطلب على موقع إلكتروني لا يستطيع دخوله إلا وكالات الاستقدام المعتمدة. وتهدف هذه الطريقة إلى ضمان عدم إدخال أي تعديل على أحكام وشروط عرض العمل، وتقليل مخاطر دفع العمال أية تكاليف مقابل استقدامهم من خلال مسارات رسمية لتوفير فرص العمل في الخارج.

الشهادات والاعتراف المتبادل بالمهارات

تعتبر تنمية المهارات وتوثيقها من خلال الشهادات من أحد العوامل الرئيسية لتحسين تنقل العمال خلال مراحل الانتقال لغرض العمل ، سواء داخل الحدود أو خارجها، ويمكن أن تحسن من إمكانيات العمال لتحقيق دخل أكبر وإنتاجية أعلى.

وتقوم دولة الإمارات العربية المتحدة حالياً بالاشتراك مع غيرها من الدول الأعضاء في مسار حوار أبوظبي، بوضع برنامج يهدف إلى التعاون من أجل إصدار شهادات والاعتراف بالمهارات وإصدار جوازات المهارات التي تعترف بها العديد من السلطات القانونية. أما الهدف الأساسي لجواز المهارات فهو تبني نظام يصبح فيه هذا الجواز أحد إحدى الخطوات الأولى الأساسية في دورة العمل التعاقدية لمرحلة ما قبل التوظيف.

أحد الدروس الأساسية المستفادة خلال عامي 2016 و 2017 هي أنه ما لم يكن هناك حوافز ملائمة، فإن الفائدة المتوخاه للمهارات لن تكون واضحة بالنسبة للعامل أو حتى لصاحب العمل. ويمكن أن تشمل هذه الحوافز الرسوم المتباينة لإصدار تصاريح العمل، ومستويات مختلفة لحصص العمل، وزيادة الثقة في المعايير المهنية المعتمدة؛ بالإضافة إلى تقليل العوائق أمام الانضمام إلى مراكز التدريب، وتخفيض الضرائب المفروضة على مؤسسات التدريب وإصدار الشهادات.

استخدام الوسائل التكنولوجية في حوكمة تنقل العمالة

يتيح استخدام الوسائل التكنولوجية إمكانية إيجاد حلول فعالة لتحديات دورة العمل، بما في ذلك تعزيز الرقابة على عملية الاستقدام وتخفيض تكلفتها، وإنشاء منصات لتعريف العمال ببيئة العمل، وتسهيل تبادل المعلومات بين السلطات ذات العلاقة.

ومع ذلك، تواجه الدول الأعضاء في مسار حوار أبوظبي عدداً من العوائق في سبيل تأسيس منصة رقمية متكاملة على المستوى الإقليمي لتسهيل الإدارة الحكومية لدورة العمل عبر مراحلها المختلفة. وتشمل هذه العوائق تباين المعايير التنظيمية، والحفاظ على سرية البيانات، وكيفية تقاسم التكاليف.

لذلك، قررت دولة الإمارات العربية المتحدة بالشراكة مع جمهورية الفلبين، اعتماد مشروع الاستقدام والتوظيف التجريبي كفرصة لاطلاق منصة رقمية مشتركة بين الدولتين لتسهيل تنفيذ المشروع، مع وجود فرصة لتوسيع نطاقها لاحقاً لتشمل مجموعة أوسع من المهام والخدمات، وعداداً أكبر من الدول الأعضاء.

تنظيم برامج إرشادية وتوجيهية شاملة

تشكل البرامج الإرشادية والتوجيهية الشاملة للعمال أداة لحمايتهم وتمكينهم. وتتعاون دولة الإمارات العربية المتحدة منذ عام 2014 من خلال مسار حوار أبوظبي في إعداد برنامج إرشادي وتوجيهي شامل (CIOP) بهدف التأكد من إدراك العمال لحقوقهم ومسؤولياتهم، واستعدادهم للتغييرات التي سوف يواجهونها في مراحل ما قبل التوظيف ومغادرة أوطانهم الأصلية، وما بعد الوصول إلى الدولة المستقبلية، وما قبل عودتهم إلى أوطانهم الأصلية، وما بعد عودتهم إليها.

تعمل المجموعات الثنائية لدول الأعضاء المشاركة في حوار أبوظبي الخاصة بإعداد برامج إرشادية وتوجيهية شاملة، على التعاون في تطوير نسخ محلية للبرنامج تراعي السياقات المختلفة في كل مسار من مسارات دورة العمل التعاقدية. حيث تعمل حكومة دولة الإمارات مع حكومة الفلبين، مع التركيز على العمال المساعدين وقطاع الضيافة، وتتعاون دولة الامارات كذلك مع حكومة سيريلانكا، في تطوير برنامج يركز أيضاً على قطاع الضيافة. والهدف من ذلك هو إدارة نظام متناسق لتوفير الإرشاد والتوجيه للعاملين في هذه القطاعات، يراعي الخصوصية الثقافية والمهنية.



◀ الميثاق العالمي للهجرة

- إنشاء نظام متكامل للمهارات لتشجيع اكتساب المهارات، وإصدار شهادات للمهارات، لتوثيق مدى التطور والارتقاء في مستوى مهارات العمال سواء قبل مغادرة أوطانهم الأصلية، أو أثناء عملهم في الخارج، وعند عودتهم إلى أوطانهم؛
- زيادة إمكانية التمويل للأشخاص الذين تضرروا من الكوارث الطبيعية لحمايتهم من الإقدام على الهجرة غير الطوعية تحت ضغط الكارثة، ويتم هذا بعدة طرق مثل التمويل القائم على التنبؤ بحدوث الكوارث، والتأمين ضد مخاطر الكوارث الطبيعية؛
- تخفيض تكاليف التحويلات المالية للعمال إلى 3% لكل عملية تحويل.

قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة في إعلان نيويورك من أجل اللاجئين والمهاجرين الذي اعتمد في سبتمبر 2016، وضع الميثاق العالمي للهجرة نحو هجرة آمنة قانونية ومنظمة. بدأت عملية إعداد الميثاق في إبريل 2017، وكان لدولة الإمارات العربية المتحدة دوراً نشطاً وفعالاً في جميع مراحل عملية الإعداد، مع التزامها الكامل باعتماد الميثاق رسمياً في ديسمبر 2018.

اقترحت دولة الإمارات العربية المتحدة في الاجتماع التقييمي الذي عقد في بويرتو فالارفا في ديسمبر 2017 ستة التزامات محددة ليتم اعتمادها في الميثاق العالمي للهجرة:

- تطبيق إجراءات استقدام العمالة المتوافقة مع المعايير الدولية، بما في ذلك تخفيض التكاليف التي يدفعها العمال مقابل استقدامهم وصولاً إلى ضمان عدم دفعهم أي رسوم؛
- حصول جميع العمال على معلومات عن حقوقهم وواجباتهم قبل مغادرة أوطانهم وعند وصولهم، وذلك من خلال توفير برامج توجيهية وتوعويه شاملة
- ضمان ظروف عمل آمنة وكريمة لجميع العمال، وعلى وجه التحديد العمالة المساعدة، الذين ينبغي أن يتمتعوا بنفس معايير حماية العمال من القطاعات الأخرى، فضلاً عن وضع السياسات التي تأخذ في عين الاعتبار جنس العامل المساعد (ذكر أو أنثى)؛



بيانات حقوق العمال: 2018-2017

النطاق المستهدف	المؤشر الرئيسي	النسبة المتحققة 2014	النسبة المستهدفة 2014	النسبة المتحققة 2015	النسبة المستهدفة 2015	النسبة المتحققة 2016	النسبة المستهدفة 2016
النطاق المستهدف	المؤشر الرئيسي	76%	78.61%	80%	80.75%	81.68%	82%
النطاق المستهدف	المؤشر الرئيسي	88.50%	90.80%	91.50%	91.89%	92.22%	92.50%
حماية الأجور	نسبة العمال غير المشمولين بنظام حماية الأجور		2081		2192	1917	
	الشكاوى المتعلقة بعدم دفع الرواتب ضمن نظام حماية الأجور		1891		1576	1720	
	الشكاوى التي تم التعامل معها في وقت محدد ضمن نظام حماية الأجور		90.87%	85.02%	71.90%	89.72%	91.00%
	نسبة الشكاوى التي تم التعامل معها في وقت محدد ضمن نظام حماية الأجور		79.98%	90.87%	85.02%	71.90%	89.72%
النطاق المستهدف	المؤشر الرئيسي	النسبة المتحققة 2014	النسبة المستهدفة 2014	النسبة المتحققة 2015	النسبة المستهدفة 2015	النسبة المتحققة 2016	النسبة المستهدفة 2016
الانضباط وعمليات التفتيش	عدد المؤسسات عند مستوى الخطر 1 (أقل مستوى خطر لعدم الانضباط)					11197	
	عدد عمليات التفتيش على المؤسسات عند مستوى الخطر 1					6446	
	نسبة عمليات التفتيش على المؤسسات عند مستوى الخطر 1					57.57%	50%
	عدد المؤسسات عند مستوى الخطر 2					14779	
	عدد عمليات التفتيش على المؤسسات عند مستوى الخطر 2					8705	
	نسبة عمليات التفتيش على المؤسسات عند مستوى الخطر 2					58.90%	50%
	عدد المؤسسات عند مستوى الخطر 3					11979	
	عدد عمليات التفتيش على المؤسسات عند مستوى الخطر 3					6316	
	نسبة عمليات التفتيش على المؤسسات عند مستوى الخطر 3					52.73%	75%
	عدد المؤسسات عند مستوى الخطر 4					13958	
	عدد عمليات التفتيش على المؤسسات عند مستوى الخطر 4					9319	
	نسبة عمليات التفتيش على المؤسسات عند مستوى الخطر 4					66.76%	79.43%
	عدد المؤسسات عند مستوى الخطر 5 (أعلى مستوى خطر لعدم الانضباط)					26403	
	عدد عمليات التفتيش على المؤسسات عند مستوى الخطر 5					22733	
نسبة عمليات التفتيش على المؤسسات عند مستوى الخطر 5					86.10%	90%	
النطاق المستهدف	المؤشر الرئيسي	النسبة المتحققة 2014	النسبة المستهدفة 2014	النسبة المتحققة 2015	النسبة المستهدفة 2015	النسبة المتحققة 2016	النسبة المستهدفة 2016
السكن	عدد مواقع إسكان العمال التي تم تفتيشها	5200	5769	5720	7565	7796	6291
	النسبة المتحققة من عمليات التفتيش على مواقع إسكان العمال التي تم تفتيشها		111%		132%	124%	
النطاق المستهدف	المؤشر الرئيسي	النسبة المتحققة 2014	النسبة المستهدفة 2014	النسبة المتحققة 2015	النسبة المستهدفة 2015	النسبة المتحققة 2016	النسبة المستهدفة 2016
فعالية سوق العمالة	التصنيف، تقرير التنافسية الدولية للبنك الدولي		8		11	11	



الاستنتاجات الصادرة عن بيانات حقوق العمال: 2018-2017

وفي الحالات التي تكون فيها الوزارة غير قادرة على حل النزاع، تحال الشكوى إلى محاكم العمل. ويحق لجميع العمال أن يتم حل نزاعاتهم دون دفع أية رسوم في كافة مراحل تسوية الشكوى، إبتداءً من تسوية الوزارة وانتهاءً بمحكمة النقض.

◀ نظام حماية الأجور

أحرزت وزارة الموارد البشرية تقدماً كبيراً في حماية ضمان حصول العمال على اجورهم في المواعيد المحددة وذلك من خلال نظام حماية الأجور (WPS) الذي تم تشغيله في عام 2009، وتعتبر دولة الإمارات صاحبة الريادة في هذا النظام حيث سبقت العديد من الدول في تبنيه.

ويتم إدارة نظام حماية الأجور بالتعاون مع مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي، ويراقب هذا النظام دفع اجور العمال في مؤسسات القطاع الخاص، ويلزم أصحاب العمل بأن يودعوا الاجور في الحسابات الشخصية للعمال مباشرة، ويقوم بمتابعة المؤسسات التي لا تلتزم بهذا النظام.

وارتفعت نسبة العمال الذين يحميهم نظام حماية الأجور سنة بعد سنة منذ عام 2014، حيث بلغت 88.5% عام 2014 و ارتفعت إلى 92.2% عام 2016. وبذلك فإنه بموجب القرار الوزاري (739) 2017، تلتزم جميع الشركات التي لديها موظف واحد أو أكثر بالتسجيل ضمن نظام حماية الأجور، وإلا تعرضت لدفع غرامات مالية أو إلغاء الترخيص الممنوح لها. وبذلك فإنه من المتوقع إرتفاع نسبة العمال الذين يحميهم نظام حماية الأجور في تقرير العام المقبل.

◀ حل النزاعات العمالية

يمثل تمكين العمال من الوصول إلى العدالة أولوية هامة لوزارة الموارد البشرية والتوطين، وذلك في سعيها نحو حماية العمال وتعزيز رفاهيتهم في دولة الإمارات العربية المتحدة. وعلووة على ذلك، فإن ضمان معالجة النزاعات بين العمال وأصحاب العمل بطريقة سريعة وفي الوقت المناسب أمر بالغ الأهمية.

منذ عام 2014 ارتفعت نسبة النزاعات التي تمت معالجتها ضمن الإطار الزمني المحدد عاماً بعد عام، فقد إرتفعت من 78.61% عام 2014 إلى 81.68% عام 2016، وهذه النسبة قريبة جداً من 82% أي النسبة المستهدفة. ويعزى هذا الارتفاع الإيجابي إلى أنه قد تم في عام 2015 اعتماد عملية تسوية سريعة للنزاعات، فضلاً عن تعيين موظفين إضافيين في الوزارة يتمتعون بالتدريب والخبرة القانونية في حل النزاعات. كما يمكن الآن تقديم شكاوى العمل عن طريق الهاتف الذكي دون أن يضطر المشتكي للكشف عن هويته مما يشجع العمال الذين قد يترددون في تقديم شكوى خوفاً من صاحب العمل.

أما بالنسبة للعمال الذين يقدمون شكوى من خلال نظام النزاعات في الوزارة فتقوم الوزارة بالاتصال بصاحب عملهم في غضون ثلاثة أيام من تسجيل الشكوى، وإجراء تفتيش في مكان العمل بعد خمسة أيام لمتابعة التزام صاحب العمل.

وشهد عام 2016 إنخفاضاً في نسبة شكاوى عدم دفع الأجور التي تمت معالجتها بعد انقضاء الإطار الزمني الإلزامي، وذلك بسبب بعض التعديلات الإدارية داخل الوزارة، وقد تم علاج هذه المشكلة من خلال تعيين المزيد من الموظفين، ويظهر أثر هذا واضحاً على بيانات تقرير عام 2016 التي تبعد نقطة مئوية واحدة عن النسبة المستهدفة وهي 91%. وبصفة عامة، فإن انخفاض عدد الشكاوى المسجلة بالنسبة لعدد العمال، يؤكد استمرار فعالية نظام حماية الأجور.



التفتيش الذكي

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين في العام 2016 نظام ذكيا للتفتيش وبموجب هذا النظام تصنيف الشركات المسجلة لدى الوزارة على أساس بيان المخاطر، والذي يتضمن مجموعة من العوامل الديناميكية المتعلقة بالامتثال للوائح والأنظمة. وتتراوح درجات نظام التفتيش الذكي للمؤسسات من المستوى (1) وهو أدنى مستوى لمخاطر عدم الانضباط، إلى المستوى (5) وهو أعلى مستوى لمخاطر عدم الانضباط. ويسمح هذا النظام لمفتشي العمالة بإجراء استهداف استباقي للشركات التي لها تاريخ في عدم الالتزام بالقوانين المتعلقة بالعمالة.

وفي عام 2016، قامت وزارة الموارد البشرية والتوطين بالتفتيش 86.1% من الشركات الأعلى مستوى من مخاطر عدم الانضباط (22733 شركة من أصل 26403)، وتقترب هذه النسبة كثيراً من نسبة 90% المستهدفة. وبالإضافة إلى ذلك، قام المفتشون بزيارة 9319 شركة من أصل 13985 شركة مصنفة ثاني أعلى مستوى من مخاطر عدم الانضباط.

السكن العمالي

إن توفير السكن اللائق أمر حيوي لضمان قدرة العمال على التمتع بحياة كريمة أثناء العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة. وعلى النحو المبين أعلاه، بدأ تنفيذ قرارات جديدة في عام 2016 تقضي بأن يحصل العمال الذين يكسبون أقل من 2000 درهم على سكن مجاني يتم تأمينه من قبل صاحب العمل. يجب أن تكون هذه المساكن متوافقة مع القرار الوزاري (212) 2014 لأقل من 500 عامل، وقرار مجلس الوزراء (13) 2009 لأكثر من 500 عامل. ويمكن الاطلاع على تفاصيل هذه القوانين عبر المواقع الإلكترونية.

وتقوم وزارة الموارد البشرية والتوطين بعمليات تفتيش منتظمة لمساكن العمال لضمان توافقها مع القوانين المحددة. وفي حالة المخالفات الكبيرة للوائح الخاصة بتوفير أماكن سكن لائقة للعاملين تستطيع الوزارة توقيف ترخيص الشركات المخالفة لدى المدعي العام. أما في حال كانت المخالفات بسيطة فإن الوزارة تقوم عادة بإصدار أوامر لأصحاب العمل لتصحيح المخالفات وإجراء تفتيش آخر في غضون أسبوعين للتأكد من التزامهم بتوصيات الوزارة.

خلال الفترة 2014 - 2016، تم القيام بعمليات تفتيش على مساكن العمال بنسبة أعلى بكثير من النسبة المستهدفة، حيث نفذت الوزارة 5769 عملية تفتيش عام 2014، و 7565 عملية تفتيش عام 2015، و 7796 عملية تفتيش عام 2016.





ملحق 1: المواد الأساسية في قانون عمال الخدمة المساعدة

◀ اللوائح الخاصة بعقود العمل

- 1) يجب على وكالة الاستقدام تقديم نسخة من عرض العمل للعامل قبل مغادرته لوطنه.
- 2) تخضع شروط العمل لعقد موحد معتمد من وزارة الموارد البشرية والتوطين، يحدد شروط وأحكام العمل.
- 3) يجوز لأي من أصحاب العمل أو العمال المساعدين إنهاء العقد إذا أخفق الطرف الآخر في الوفاء بالتزاماته. ويجوز لأي من أصحاب العمل أو العمال إنهاء العقد دون الإخلال بأي من بنوده، على أن يتم الإلتزام بدفع التعويضات المنصوص عليها في قانون العمالة المساعدة.

◀ حقوق وامتيازات العمال المساعدين

- 1) دفع الأجر، كما هو مبين في العقد الموحد خلال عشرة أيام من تاريخ استحقاقها.
- 2) يوم راحة في الأسبوع مدفوع الأجر.
- 3) إثني عشر ساعة راحة يومياً، منها ثماني ساعات راحة متتالية.
- 4) إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوماً في السنة.
- 5) تأمين طبي.
- 6) إجازة مرضية لمدة ثلاثين يوماً في السنة.
- 7) تذكرة سفر ذهاباً وإياباً كل عامين.
- 8) سكن لائق.
- 9) وجبات طعام لائقة.
- 10) ملابس إذا لزم الأمر.
- 11) الاحتفاظ بوثائقهم وبطاقات هويتهم.
- 12) الإعفاء من رسوم المحكمة في حال أي دعوى قضائية ترفع من قبل العامل ويجب التعامل معها على وجه السرعة.



المحظورات القانونية

البند التالية محظورة قانونياً وفق قانون العمالة المساعدة:

- 1) تعيين أي شخص للأعمال المساعدة دون سن 18 عاماً.
- 2) التمييز ضد العمال المساعدين، على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي.
- 3) التحرش الجنسي بالعمال المساعدين، سواء كان لفظياً أو جسدياً.
- 4) العمل الإجباري أو أي ممارسة أخرى قد تؤدي إلى الاتجار بالأشخاص، وفقاً للقانون الوطني والمواثيق الدولية المصادق عليها.
- 5) تعرض العمال المساعدين للعنف البدني.
- 6) تكليف العمال المساعدين بمهام غير مذكورة في العقد.

اللوائح الخاصة بوكالات

استقدام العمالة

- 1) يحق فقط للأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين المسجلين في دولة الإمارات العربية المتحدة - الذين يتمتعون بوضع جيد - توظيف العمالة المساعدة في الإمارات العربية المتحدة.
- 2) لا يجوز لوكالة الإستقدام، من تلقاء نفسها أو من خلال طرف ثالث، طلب أو قبول أي شكل من أشكال العمولة من أي عامل مقابل حصوله على العمل، سواء قبل أو بعد الحصول على العمل.
- 3) يجب على الوكالة أن تعمل على إعادة العامل إلى وطنه الأصلي على نفقتها في حالة الإنهاء المبكر للعقد، وأن تقدم لصاحب العمل عاملاً بديلاً مقبولاً لديه، أو تعيد إليه الرسوم التي دفعها.
- 4) يجب على الوكالة في جميع الأوقات أن تعامل العمال المساعدين بشكل لائق وأن تمتنع عن تعريضهم لأي شكل من أشكال العنف.



 800 60

   @MOHRE_UAE  @MOHREUAE

www.mohre.gov.ae



