WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK
UNITED ARAB EMIRATES 2023

Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for UAE & DFIC. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I (2023) *UAE & DFIC Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, June.

For an updated version in the national language, please refer to https://rawateb.org/UAE

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

جدول المحتويات

المقدمة 2

التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل 2

01/13 العمل والأجور 3

02/13 التعويض 7

03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية 11

04/13 أمن العمالة 15

05/13 المسؤوليات العائلية 24

06/13 أجازة الوضع والعمل 26

07/13 الصحة والامن فى العمل 30

08/13 العمل والمرض 34

09/13 المساواة فى العمل 38

10/13 المساواة فى العمل 41

11/13 عمالة الاطفال 45

12/13 العمالة القسرية 47

13/13 حقوق النقابات العمالية 49

العمل الكريم تحقق استبيان 51

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

المقدمة

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل

1. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة 1971
2. قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980
3. قرار وزاري بشأن حماية الأجور (رقم 739 لعام 2016)
4. قرار مجلس الوزراء بتعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم 27 لعام 2010 بشأن الرسوم والغرامات على الخدمات المقدمة من وزارة العمل (رقم 10 لعام 2012)
5. قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019
6. قرار وزاري بشأن تحديد الأعمال الخطرة أو التي يجوز فيها خفض ساعات العمل المقررة قانونا (رقم 1/4 لعام 1981)
7. القرار الوزاري بشأن عقود العمل الموحدة (764 لعام 2015)
8. قرار وزاري بشأن إنهاء عقد العمل (رقم 765 لعام 2015)
9. قرار وزاري بشأن منح تصريح عمل جديد (رقم 766 لعام 2015)
10. القانون الاتحادي للمعاشات والضمان الاجتماعي (رقم 7 لعام 1999)
11. قانون العقوبات 1987
12. قرار وزاري بشأن تحديد العمل الخطر أو الممل أو الضار بالصحة أو الآداب والذي لا يجوز تشغيل المرأة فيه (رقم 1/6 لعام 1981).
13. يحدد القرار الوزاري الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بصحة القاصرين وبالتالي فهي محظورة (رقم 1/5 لعام 1981).
14. القانون الاتحادي رقم (2) لعام 2015 بشأن مكافحة التمييز والكراهية

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

01/13 العمل والأجور

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للاجور: اتفاقية 131 (1970)

الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و117 (1962)

لم تصدق الإمارات العربية المتحدة على أي من الاتفاقيات المذكورة أعلاه.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يراعي الحد الأدنى للأجور نفقات معيشة الموظف/ الموظفة وأسرته/ اسرتها. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الادنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأخرى. يجب أن يتم دفع الأجور بشكل دوري سواء يومي، أسبوعي أو شهري.

اللوائح المنظمة للعمل والأجور:

- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980)
- قرار وزاري بشأن حماية الأجور (رقم 739 لسنة 2016)
- قرار مجلس الوزراء بتعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم 27 لسنة 2010 بشأن الرسوم والغرامات على الخدمات المقدمة من وزارة العمل (رقم 10 لسنة 2012)
- قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

الحد الأدنى للأجور

بموجب قانون العمل، يشمل الأجر أو المكافأة جميع المبالغ المدفوعة للعامل على أساس سنوي أو شهري أو أسبوعي أو يومي أو بقطعة العمل أو إنتاج أو عمولة، مقابل العمل الذي يؤديه بموجب عقد العمل. سواء تمت هذة المدفوعات نقدًا أو عينًا. ويعد الأجر الأساسي هو الأجر المنصوص عليه في عقد العمل خلال فترة صلاحيته بين الطرفين. ولا يتم تضمين البدلات على الإطلاق في هذه المكافأة.

يجب أن يكون الحد الأدنى للأجور كافيا لتلبية الاحتياجات الأساسية للموظف وتأمين وسائل المعيشة. ويصدر بقرار اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية والمصدق عليه من مجلس الوزراء. ويتم تحديد الحد الأدنى للأجور ومؤشر تكلفة المعيشة إما بشكل عام أو لمنطقة معينة أو لمهنة معينة.
المصدر: المادة 1، 60-64 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

للحصول على معلومات تفصيلية حول الحد الأدنى للأجور الحالية، يرجى الرجوع إلى قسم الحد الأدنى للأجور

السداد المنتظم

القانون الاتحادي

تكون المكافآت نقدًا أو عينيًا، وتُمنح للموظف سنويًا أو شهريًا أو أسبوعيًا أو يوميًا أو كل ساعة أو بالقطعة أو بالتناسب مع الإنتاج أو كعمولة مقابل خدماته بموجب عقد العمل.

تشمل المكافأة بدل تكاليف المعيشة، وأي ميزة تُمنح للموظف مقابل آمانته أو كفاءته، شريطة أن تحدد هذه المبالغ دائمًا في لوائح الشركة أو في عقد العمل، أو تُمارس كعادةً أو تُمنح للموظفين، حتى يتم اعتبارها جزءًا لا يتجزأ من المكافأة بدلاً من التبرع بها.

يتم السداد الشهري للموظفين العاملين المستحقين لأجر على أساس سنوي أو شهري ويتم سداد أجور جميع الموظفين الآخرين كل أسبوعين وتسدد المكافآت بالعملة الوطنية (الدرهم الإماراتي) عن كل يوم عمل بمقر العمل. لا يُصرح لصاحب/ رب العمل بتحويل الموظف من الأجر الشهري إلى أجر العمل اليومي أو الأسبوعي أو بالساعة أو القطعة دون موافقة الموظف. وليس من الضروري تقديم قسائم سداد من قبل صاحب العمل.

اعتبارا من أكتوبر 2016، يجب على الشركات التي توظف أكثر من 100 عامل سداد الأجور في غضون 10 أيام من تاريخ استحقاقها. وفي حالة الإخفاق في ذلك، ستتوقف الوزارة عن منحهم أي تصاريح عمل إضافية بدءًا من اليوم السادس عشر من تاريخ التأخير. إذا استمر التأخير لمدة شهر فهذا يعني دخول الشركة مرحلة إعادة الامتناع، وبناء على ذلك، تقوم الوزارة بإبلاغ الجهات القضائية والأطراف الأخرى ذات الصلة باتخاذ كافة الإجراءات العقابية اللازمة ضدها. وإذا فشل صاحب/ رب العمل في سداد الأجور لمدة 60 يومًا من تاريخ الاستحقاق، فَسيتبع ذلك الغرامات الإدارية. وتبلغ قيمة الغرامات الإدارية

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

5000 درهم لكل أجر متأخر عن العامل، وبحد أقصى 50.000 درهم في حالة تعدد العمال المتقدمين بشكاوى من تأخر الأجور لمدة 60 يومًا أو أكثر.

يجب على صاحب/ رب العمل عدم إلزام العامل بشراء الطعام أو أي عنصر آخر من متاجر أو منتجات محددة يصنعها صاحب العمل.

يجوز لصاحب/ رب العمل أن يخصم من أجر الموظف في بعض الحالات التي ينص عليها القانون ولا يستلزم ذلك موافقة الموظفين في هذه الحالات. تشمل هذه الحالات سداد السلف أو المبالغ المالية (يجب ألا تتجاوز 10٪ من الراتب الدوري للموظف)، ومساهمات نظام الضمان الاجتماعي والتأمين، والاشتراك في صندوق الادخار، والغرامات المفروضة على الموظف والديون. وفي حالة تسبب الموظف في خسارة أدوات أو آلات أو معدات صاحب العمل، فقد يقوم صاحب/ رب العمل بخصم خمسة أيام من الأجر الشهري للموظف. المصادر: المادتان 55-62 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)؛ والقرار الوزاري الخاص بحماية الأجور (رقم 739 لسنة 2016)؛ وقرار مجلس الوزراء بتعديل بعض أحكام قرار مجلس الوزراء رقم 27 لعام 2010 بشأن الرسوم/ القرارات والغرامات المفروضة على الخدمات المقدمة من وزارة العمل (رقم 10 لسنة 2012)

مركزدبي المالي العالمي

يفرق قانون العمل بين "الأجر" و "الأجر الأساسي". ووفق القانون، تعني الأجور جميع المبالغ المدفوعة للموظف مقابل العمل المنجز أو الخدمات المقدمة بموجب عقد العمل. يعرّف القانون الأجور الأساسية بأنها أجر الموظف باستثناء أي جزء من أجر الموظف يتم تلقيه عينيًا أو كبدل للسكن أو السفر أو صرف العملات (أمين الصندوق) أو تعليم الأطفال أو الخدمات الاجتماعية والترفيهية أو أي نوع آخر من البدلات أو المكافآت أو سداد العمولة أو أجر العمل الإضافي. يتم حساب الأجر الأساسي مع الأخذ في الاعتبار إجمالي عدد الأيام التقويمية في السنة.

يلتزم أصحاب / أرباب العمل بسداد الأجور في فترة السداد، بما في ذلك أجر الإجازة، مرة واحدة على الأقل في الشهر. وفترة السداد تعني الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة، حيث يتم السداد للموظفين بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة؛ أو فترة السداد المطبقة على الموظفين إذا تم السداد للموظف على أساس سعر ثابت أو سعر قطعة أو عمولة أو على أساس حافز آخر. وسواء كانت فترة الأجور أسبوعًا واحدًا أو شهرًا واحدًا، يجب سداد الأجور في غضون سبعة أيام من انتهاء فترة سداد الأجور.

يتم المطالبة بقسائم السداد بموجب القانون، حيث تبين مبلغ الأجر الإجمالي المدفوع، وأي مبالغ متغيرة وأي خصومات ثابتة تتم من الأجر وأغراض الخصم. ويمكن لصاحب/ رب العمل أيضًا توفير بيان الكتروني بالمبلغ المُسدد ويمكن للعمال أخذ صورة مطبوعة منه.

لا يقدم صاحب/ رب العمل بيان السداد العاملين بعقد عمل محدد المدة تقل عن 30 يومًا. ولا يوجد نص قانوني بشأن طريقة السداد والعملة المستخدمة.

لا يحق لصاحب/ رب العمل اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل دون موافقة الموظفين أو غير ذلك وفق ما يحدده القانون.

عند إنهاء العمل، يجب على صاحب/ رب العمل سداد الأجور وجميع المبالغ الأخرى في غضون أربعة عشر يومًا. إذا أخفق صاحب/ رب العمل في القيام بذلك، فإنه / أنها ستكون مسؤولة عن سداد الغرامة المعادلة لآخر أجر يومي عن كل يوم يتأخر فيه صاحب العمل. ويحظر قانون العمل على أصحاب / أرباب العمل استرداد أي

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

تكاليف توظيف. إلا أن لهذه القاعدة استثناءات، على سبيل المثال إذا تم إنهاء عقد العمل في غضون 6 أشهر من بدايته

المصدر: المادتان15-21 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2019

02/13 التعويض

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)

عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

صادقت الإمارات على الاتفاقية 01 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

بشكل عام يجب تجنب العمل الإضافي. ولكن كلما كان أمرا لا مفر منه يجب ان يكون هناك تعويض إضافي – الحد الأدنى للأجر الاساسي لكل ساعه بالإضافة إلى المزايا الإضافية التي يحق لك الحصول عليها. وفقا الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1، يجب الا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادي (125%).

يعني العمل الليلي كل الأعمال التي يتم تنفيذها خلال فترة لا تقل عن سبع (07) ساعات متتالية، ويشمل الفاصل الزمني من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا العامل الليلي الذي يتطلب عمله أداء عدد كبير من ساعات العمل الليلي التي تتجاوز حدا معينا (3 ساعات على الاقل). وتنص الاتفاقية 171 على تعويض العمال الليليين بتقليص وقت العمل أو زيادة الأجور أو ما شابه ذلك من الاستحقاقات. وترد أحكام مماثلة في توصية العمل الليلي رقم 178 لعام 1990.

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية/ دينية أو خلال أجازه الراحة الأسبوعية، يحق للموظف أو الموظفة الحصول على تعويض. وليس شرط أن يكون التعويض في نفس الاسبوع ، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.

إذا طلب من العامل العمل خلال ايام اجازة نهاية الاسبوع، يجب ان يحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الايام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض فى نهاية الاسبوع ولكن على الاقل في خلال الاسبوع التالي. وبالمثل أذا كان من الضروري العمل خلال اجازة رسمية، يجب أن يحصل على أجازه تعويضية. زيادة معدلات الاجور في العمل خلال الاجازات الرسمية واجازات نهاية السبوع لا يلغي للعامل حقه في الحصول على إجازة/ راحة.

اللوائح الخاصة بالتعويضات:

- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980)
- قرار وزاري بشأن تحديد الأعمال الخطرة أو التي يجوز فيها خفض ساعات العمل المقررة قانونا (رقم 1/4 لسنة 1981.
- قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

تعويض/ بدل العمل الإضافي

ساعات العمل هي كل تلك الساعات التي يكون فيها العامل تحت تصرف صاحب العمل، وذلك باستثناء فترات الراحة التي لا يكون العامل خلالها تحت تصرفه. وتقدر ساعات العمل العامة بثمانية (8) ساعات في اليوم و48 ساعة في الأسبوع. وفي قطاعات معينة مثل المؤسسات التجارية والفنادق والمطاعم والحراسة والعمليات المماثلة، حيث يوجد ضغط عمل استثنائي، قد تزيد ساعات العمل اليومية حتى 9 ساعات في اليوم. أما في شهر رمضان تنخفض ساعات العمل ساعتين في اليوم. ويتم تنظيم التغييرات في ساعات العمل من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ولا تشمل ساعات العمل فترات الراحة ووقت السفر من وإلى الإقامة.

وتبلغ ساعات العمل للأحداث (للشباب الصغير) ست ساعات في اليوم مع استراحة لمدة ساعة للوجبات والصلاة. يجب ألا يعمل الأحداث بشكل مستمر لأكثر من أربع ساعات ويجب ألا يستمر لأكثر من سبع ساعات في مكان العمل. ويمكن خفض ساعات العمل إلى سبع ساعات في اليوم للعديد من الصناعات التي تشمل: تكرير النفط، وتصنيع الأسمنت، والعمل في المناجم والمحاجر، وتصنيع الغراء والزجاج، وإنتاج السكر.

والعمل الإضافي هو العمل الذي يتم خارج الحدود اليومية والأسبوعية لساعات العمل العادية. لا يجوز أداء العمل الإضافي لأكثر من ساعتين يوميًا باستثناء حالات معينة مثل منع الخسارة الكبيرة أو الحوادث الخطيرة أو التخلص من آثارها أو تخفيفها.

ويحصل العامل على معدل إضافي لساعات العمل الإضافي. وللحصول على تعويض مالي، يسدد للعامل 125٪ من معدل الأجر العادي لساعات العمل الإضافي (القسط 25٪ فقط). بالنسبة للعمل الإضافي في الليل بين الساعة 9 مساءاً والساعة 4 صباحاً، يُسدد للعاملين 150٪ من الأجر العادي (القسط هو 50٪ فقط).

المصادر: 65-68 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)؛ قرار وزاري بشأن تحديد الأعمال الخطرة أو التي يجوز فيها خفض ساعات العمل المقررة قانونا (رقم 1/4 لعام 1981)

مركزدبي المالي العالمي

لا يوجد نص قانوني بشأن ساعات العمل العادية. فالحد الأقصى لساعات العمل المنصوص عليها في القانون هو ثمان وأربعون ساعة في الأسبوع. ولا يجوز لصاحب/ رب العمل تجاوز ساعات العمل القصوى دون موافقة مسبقة من العامل. يجب على صاحب/ رب العمل ألا يطلب أو يسمح بساعات عمل أو ساعات مفرطة خطرة على صحة وسلامة العامل. ويحتوي قانون مركز دبي المالي العالمي أيضًا على نصوص تفصيلية بشأن العمل بدوام جزئي (العمال الذين يعملون أقل من 8 ساعات يومياً)

خلال شهر رمضان المبارك، يبلغ الحد الأقصى لساعات العمل للموظفين المسلمين الصائمين ست ساعات يومياً دون أي تخفيض الأجور. لا يمكن تخفيض أجور العمال بسبب قلة ساعات العمل.

لا يوجد نص قانوني يتعلق بأجر العمل الإضافي.

المصدر: المواد 17 و21-23 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

بدل /تعويض العمل الليلي

يحدد القانون العمل الليلي بالنسبة للأحداث والسيدات العاملات وذلك فيما يتعلق بتعويض/ ببدل العمل الإضافي. بالنسبة للعمال الأحداث (الشباب الصغار)، يعرف قانون العمل الليل بأنه "فترة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية بما في ذلك الفترة من الساعة 8 مساءاً – 6 صباحاً. بالنسبة للعاملات، "الليل" هو فترة لا تقل عن أحد عشر ساعة متتالية بما في ذلك الفترة من 10 مساءا – 7 صباحاً.

يحظر تشغيل السيدات والأحداث في الليل. ويمكن للمرأة العمل فقط في ظروف معينة حيث يتوقف العمل في المنشأة بسبب القوة القاهرة أو يمكنها العمل في وظائف إدارية وتقنية مسؤولة أو إذا كانت تعمل في الخدمات الطبية وغيرها من الخدمات التي قد يقررها وزير العمل والشؤون الاجتماعية إذا أنها عادة لا تقوم بعمل يدوي.

لا ينصح قانون العمل بتخفيض ساعات العمل أو تعويض الساعات للعاملين في الفترة الليلية.

المصادر: 23 و27 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

لا يمكن تحديد أي نص في القانون بشأن العاملين في الفترة الليلية وساعات عملهم.

بدل العطلات / أيام الراحة

يوم الجمعة هو يوم راحة أسبوعي لجميع الموظفين باستثناء العاملين بأجر يومي.

إذا طلب صاحب/ رب العمل من العامل العمل خلال فترة تكون فيها فترة راحة (الراحة الأسبوعية)، فإن صاحب/ رب العمل ملزم بالتأكد من أن العامل مسموح له بالراحة التعويضية التي تعتبر معقولة وتعادل فترة الراحة المنصوص عليها في القانون. إذا تعذر، بسبب بعض الأسباب الموضوعية، منح فترة الراحة هذه، يجب على صاحب/ رب العمل سداد بدل 50 ٪ مع الأجر العادي عن كل ساعة عمل في يوم الجمعة. يجب ألا يعمل الموظفون على التوالي في أيام الجُمع المتعاقبة.

لا تنطبق هذه الأحكام على الموظفين الذين يعملون بأجر يومي وكبار / الموظفين الإداريين.

بالنسبة للعمل أثناء العطلة الرسمية، يُسدد للعامل 50٪ من معدل الأجر العادي لكل ساعة عمل في يوم العطلة العامة أو يوم راحة تعويضي بأجر كامل

المصادر: المواد 70-72 و81 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

في الظروف الاستثنائية، يجوز للعاملين أداء العمل في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. في حالة العمل في يوم الراحة الأسبوعي، لا يوجد أي نص في القانون يتطلب إجازة يومية تعويضية أو أجر علاوة. وفي حالة العمل في يوم العطلة الرسمية، يتطلب قانون العمل لمركز دبي المالي العالمي إجازة يومية تعويضية أو سداد مبلغ مالي بدلًا منها أو مبلغًا متناسباً مع المدة الزمنية للعمل، كما هو مقرر في الاتفاق المتبادل بين صاحب/ رب العمل والموظف.

المصدر: المادة 32 من قانون مركز دبي المالي العالمي للعمالة رقم 2 لعام 2019.

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

تعويض/ بدل عطلة نهاية الأسبوع / أيام العطل الرسمية

في حالة العمل في يوم الراحة الأسبوعي (الجمعة)، فيحق للعامل الحصول على 50٪ عن كل ساعة عمل في يوم الجمعة (150٪ من الأجر العادي)، في حالة عدم توفير يوم الراحة التعويضي بأجر كامل. بالنسبة للعمل الذي يتم في العطلة الرسمية، يُسدد للعامل 50٪ من معدل الأجر العادي لكل ساعة عمل في العطلة العامة أو يوم الراحة التعويضي بأجر كامل.

المصادر: المادتان 70 و81 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

قد يُطلب من العمال/ الموظفين العمل في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. في مثل هذه الحالات عندما يضطر الموظف لذلك، يحق له الحصول على مدفوعات تعويضية أو مبلغ نسبي كما هو محدد في الاتفاق المتبادل بين صاحب/ رب العمل والموظف. ولا يتضمن القانون على نص بشأن تعويض العمل في يوم الراحة الأسبوعي.

المصدر: المادة 32 من قانون مركز دبي المالي العالمي للعمالة رقم 2 لعام 2019

03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 132 (1970) بشأن الإجازات مدفوعة الأجر
تفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) بشأن أيام الراحة الأسبوعية
بالإضافة الى ذلك، يتم تطبيق اتفاقيات مختلفة للصناعات المختلفة.

لم تصدق الإمارات العربية المتحدة على الاتفاقيات 14 و47 و106 و132 .

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يستحق العامل أجازه سنوية متتالية بأجر كامل لا تقل عن 21 يوما ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية والدينية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. طبقا الى الاتفاقيات الجماعية، يجب أن يحصل العامل على الأقل على يوم من أجازته السنوية بأجر كامل عن كل 17 يوم عمل.
يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية والقومية وفقاً للقوانين المعمول بها.
ويجب أن يحصل العامل على فترة راحة لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متتالية كل 7 أيام، أي كل أسبوع.

اللوائح المتعلقة بالإجازات السنوية والرسمية

- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980)
- قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

الاجازة المدفوعة / الإجازة السنوية

يحق للموظفين الحصول على إجازة سنوية بعد انتهاء ستة أشهر من الخدمة. تُمنح الإجازة السنوية بمعدل يومين ونصف في الشهر (30 يومًا تقويميًا أو 26 يوم عمل) بعد عام واحد من الخدمة. إذا زادت مدة الخدمة أكثر من ستة أشهر وأقل من عام واحد، تمنح الإجازة بمعدل يومين في الشهر.
يجوز لصاحب/ رب العمل أن يقرر تواريخ الإجازة السنوية حسب تقديره ويجوز له تقسيم الإجازة السنوية إلى جزئيين على الأكثر. لا يسمح بتقسيم الإجازة السنوية في حالة الأحداث (الشباب الصغار). وفي حالة عدم استهلاك رصيد الإجازة السنوية في سنة استحقاقها، يتم ترحيلها تلقائيًا إلى السنة التالية.

عند إنهاء العمل، يحق للموظفين مبلغا بدلاً عن الإجازة السنوية التي لم ينتفع بها. لا يجوز لصاحب/ رب العمل فصل الموظف أثناء الإجازة السنوية إلا في الحالات التي يحددها القانون.

خلال الإجازات السنوية، يحصل الموظف على الأجر الأساسي مع علاوة المنزل. إذا تعين على الموظف العمل كليًا أو جزئيًا أثناء الإجازات السنوية، يجب على صاحب/ رب العمل سداد الأجر الأساسي مع تعويض عن العمل المنجز أثناء الإجازات. ويعتمد هذا التعويض على راتبه الأساسي. هذا ويتعين على صاحب/ رب العمل سداد الأجر المستحق للموظف بالإضافة إلى إجازة سنوية كاملة قبل قيامة بالإجازة.

وفق المادة 13، يحق لعمالة المنازل الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يومًا في السنة. وإذا تراوحت مدة الخدمة بين ستة شهور وعام، فيحق للعامل الحصول على إجازة لمدة يومين في الشهر. يمكن لصاحب/ رب العمل تحديد تاريخ الإجازة السنوية مسبقًا وعندما يكون من الضروري تجزئتها إلى فترتين. وفي حالة العمل خلال مدة الإجازة ولم يتم تأجيل العمل إلى الشهر التالي، فيجب على صاحب/ رب العمل تعويض العامل بأجرة الأساسي اليومي مضروبًا في عدد الأيام. لا يجوز دمج الأعياد المستحقة قانوناً أو مرض العامل للإجازة السنوية. يحق للعامل الحصول على إجازته المعلقة لأكثر من عامين عند تجديد العقد أو استهلاك الرصيد الكلي للإجازات دفعة واحدة. يجب على صاحب/ رب العمل السداد للعاملين رسوم التذاكر ذهاب وعودة من وإلى بلدهم كل عامين أو سداد تكلفة التذاكر إذا رفض العامل التخلي عن الإجازة. إذا انتهى عقد العامل دون الاستفادة من الإجازات السنوية المستحقة لظروف العمل اللازمة لصاحب/ رب العمل، يحق للعامل الحصول على تكلفة تعادل أجره. / راتبة

المصدر: المادتان 75 -80 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

يحق للعامل الحصول على 20 يوم عمل على الأقل من الإجازة السنوية براتب كامل. ويجب أن يكون قد أمضى مدة تسعين يومًا على الأقل ليستحق الإجازة. خلال السنة الأولى من العمل، يحصل العامل على استحقاق الإجازة السنوية، بمعدل واحد من اثني عشر من الاستحقاق لمدة 20 يومًا في الشهر، بالتناسب مع مدة خدمتهم (استحقاق الإجازة هو 10 أيام لمدة 6 أشهر من الخدمة.

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

يحق للعمال الحصول على إجازة سنوية لمدة أسبوع أو أكثر. وبالتالي، يُسمح بتجزئة الإجازة السنوية ولكن الحد الأدنى هو أسبوع واحد. وللاستفادة من الإجازة السنوية، يجب على العامل إبلاغ صاحب العمل، خطياً، قبل سبعة أيام من تاريخ البدء بالإجازة. وبالمثل، يجب على صاحب/ رب العمل الذي يرغب أن يقوم العامل بإجازاته السنوية أن يبلغ العامل قبل ذلك بسبعة أيام كتابياً.

يمكن للعامل ترحيل إجازته السنوية غير المستعملة (خمسة أيام كحد أقصى) إلى السنة التقويمية التالية لمدة اثني عشر شهرًا كحد أقصى، وبعد ذلك تنتهي الإجازة غير المستخدمة. لا تشمل الإجازات السنوية أيام العطل الرسمية.

يحظر التعويض عن الإجازة السنوية (الإجازة) إلا في حالة إنهاء العقد. يتم سداد أجور للعمال بدلاً من الإجازة السنوية عند إنهاء عقد العمل أو بالاتفاق المتبادل مع صاحب العمل. وعند إنهاء العمل، يُسدد للعامل نقدا مقابل الإجازة السنوية المستحقة التي لم يستعملها. وإذا حصل العامل على إجازة سنوية أكثر من الإجازات المستحقة عند الإنهاء، فعليه / عليها أن يعيد لصاحب/ رب العمل المبلغ المقابل.

يتم احتساب التعويض بدلاً عن الإجازة السنوية باستخدام الأجر اليومي للموظف وفق آخر يوم عمل له.

المصدر: المادتان 27-31 قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

سداد الأجور في أيام العطل الرسمية

الإمارات العربية المتحدة لديها عشرة أيام عطلة رسمية ذات طبيعة دينية وتذكارية. وعدد أيام العطل الرسمية هو 11: يوم رأس السنة الهجرية، رأس السنة الميلادية (01 يناير)، عيد الفطر / عيد الفطر (يومين)، الحج (عيد الأضحى / عيد التضحية (ثلاثة أيام)، مولد النبي صلى الله عليه وسلم) / يوم واحد) ، يوم الشهداء / يوم الذكرى (30 نوفمبر) ، العيد الوطني (2 ديسمبر) و ليلة المعراج.

وتعد العطل الرسمية في الإمارات العربية المتحدة هي أيام عطل مدفوعة الأجر. إذا صادف يوم العطلة الرسمية يوم الجمعة، يُمنح العامل إجازة تعويضية إضافية. إذا لم يكن يوم التعويض ممكنًا، يُطلب من صاحب/ رب العمل زيادة أجر العامل الأساسي (150٪ من معدل الأجر العادي).

إذا كانت العطلة الرسمية تقع خلال الإجازات السنوية للموظف، فلا يوجد شرط قانوني لتقديم إجازة إضافية.

المصادر: 74 و81 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركز دبي المالي العالمي

العطلات الرسمية في مركز دبي المالي العالمي هي نفسها الموجودة في الإمارات العربية المتحدة. وتكون العطل الرسمية مدفوعة. ويجوز منح العمال يوم عطلة بدلًا من ذلك أو سداد تعويض بدلًا منه أو مبلغًا يتناسب مع فترة العمل (في عطلة عامة) بناء على اتفاق متبادل بين صاحب/ رب العمل والعامل.

المصدر: 32 من قانون مركز دبي المالي العالمي للعمالة رقم 2 لعام 2019

أيام الراحة الأسبوعية

الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعي للموظفين (24 ساعة راحة). في حالة العمل في يوم الراحة الأسبوعي، فيجب على صاحب/ رب العمل توفير راحة تعويضية أو أجر إضافي.

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

المصادر: 70 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

يمنح العمال فترة راحة متواصلة من أربع وعشرين ساعة أسبوعياً. وفترة الراحة اليومية هي إحدى عشرة ساعة متتالية في اليوم. الراحة اليومية واستراحة الصلاة مدتها ساعة واحدة على الأقل.

المصدر: 24-26 من قانون مركز دبي المالي العالمي للعمالة رقم 2 لعام 2019

04/13 أمن العمالة

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 158 (1982) بشأن إنهاء الاستخدام

لم تصدق الإمارات العربية المتحدة على الاتفاقية 158 .

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تهدف الأسئلة الواردة في هذا الباب الى قياس ما يتعلق بأمن العمال و مدى مرونة العمل من عدم استقراره. وعلى الرغم من عدم الاشارة الى هذه التدابير بوضوح في اتفاقية واحدة (يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة الى الإشعار اللازم عند إنهاء خدمته طبقا الى الاتفاقية رقم 158). وبالرغم من ذلك، أفضل ممارسات المجال تتطلب إبرام عقود عمل مكتوبة للموظفين كما أنه لا ينبغي تعيين العاملين بعقود محدده المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم. وعند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه (عادة لا تزيد على ستة أشهر) يعقبها تقييم لصلاحية العامل. ويجب أن تحدد فترة الاشعار في عقد العمل قبل إنهاء خدمة العامل؛ ويدفع للعمال تعويض نهاية الخدمة عند انتهاء علاقة العمل.

ففي حين يمكن استخدام العقود المكتوبة أو الاتفاقيات الشفهية، يحق للعامل الحصول على بيان وظيفي مكتوب عند بداية عقد العمل.

لا ينبغي أن يتم تعيين العاملين بعقود محدده المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم حيث يؤدي ذلك الى عدم استقرار العمالة.

يجب إخضاع العامل لفترة اختباريه معقوله حتى يتثنى له اكتساب المهارات الجديدة اللازمة للقيام بالعمل. يجوز إنهاء العقد للعامل الذي تم تعيينه حديثا خلال الفترة الاختبارية دون أي عواقب سلبية.

يجب أن يقوم صاحب العمل باحتساب مدة الإشعار المحدده بما يتلائم مع مدة خدمة العامل قبل إنهاء عقد العمل.

وقد يتطلب من صاحب العمل دفع تعويض عن إنهاء الخدمة (بسبب فائض العمالة أو أي سبب أخر باستثناء عدم القدرة على القيام بمهام العمل أو سوء السلوك).

لوائح بشأن ظروف العمل

- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980)
- قرار وزاري بشأن عقود العمل القياسية (رقم 764 لسنة 2015)
- قرار وزاري بشأن إنهاء عقد العمل (رقم 765 لسنة 2015)
- قرار وزاري بشأن منح تصريح عمل جديد (رقم 766 لسنة 2015)

تفاصيل العمل المكتوبة

عقد العمل هو اتفاق، سواء لفترة محدودة أو غير محدودة، مبرم بين صاحب عمل وموظف يتعهد بموجبه الأخير بالعمل في خدمة صاحب/ رب العمل وتحت إدارته أو سيطرته مقابل أجر يسدد له من قبل صاحب العمل.

وقبل بدء العمل، يجب إبرام عقد العمل كتابياً وتوقيعه من كلا الطرفين سواء كانت مدة العقد محددة أو غير محددة. في حالة عدم وجود عقد محرر، يمكن إثبات جميع شروطه بجميع وسائل الإثبات القانونية. ويتم تحرير العقد في نسختين أصليتين، نسخة واحدة لكل طرف. ووفقًا للقرار الوزاري رقم 764 لعام 2015، يجب أن يبرم عقد العمل وفقًا للمعايير / الشكل المعتمد من الوزارة ويوقع عليه العامل. ولا يمكن إجراء تعديلات بأي عقد ما لم تتوافق وتعتمدها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويلتزم أصحاب / أرباب العمل حالياً بإبرام نموذجا واضحاً لعقد العمل يضم كافة التفاصيل اللازمة.

يسري القرار الجديد، المعمول به اعتبارًا من 1 يناير 2016، على الموظفين الجدد والموظفين الذين يجددون عقودهم. ويتعين أن يكون خطاب عرض العمل بالصيغة المقدمة والمعتمدة من قبل وزارة العمل وأن يكون مسجلاً لدى وزارة العمل. وما أن يكون الموظف جاهزًا للالتحاق بالشركة، فإن خطاب العرض سيكون أيضًا بمثابة عقد عمل.

يحظر القرار إضافة بنود جديدة إلى نموذج عقد العمل ما لم تكن متسقة ومتوافقة مع المتطلبات القانونية للوزارة، ولا تتعارض مع البنود الأخرى من نموذج العقد وتوافق عليها الوزارة.

يجب أن ينص عقد العمل على المعلومات التالية: تاريخ إبرامه، وتاريخ بدء العمل؛ طبيعة ومكان العمل؛ مدة العقد (في حالة العقود محددة المدة) والمبلغ الأجر/ الراتب/ المكافأة.

إذا كان عقد العمل غير مكتوب أو إذا استمر العمل بعد انتهاء الفترة الزمنية المحددة أو إذا كانت الوظيفة ذات طبيعة دائمة، فإن عقد العمل يعتبر لفترة غير محددة.

حدد القانون الاتحادي رقم. (10) لسنة 2017 في المادة (15) بشأن عاملات المنازل أنها الخدمة التي يقدمها العامل لصاحب/ رب العمل / أسرته / أسرتها في مكان العمل وفقًا لأحكام هذا القانون. يجب على أصحاب / أرباب العمل ذكر الالتزامات التالية في عقد العمل المنزلي:

1. التأكد من كافة الاشتراطات اللازمة لأداء العمال المتفق عليهم للعمل. ومنع العمال من العمل لحساب طرف ثالث، ومن تلقي أي مبلغ من طرف ثالث، وعدم إلزام العامل بأداء المهمة دون موافقته الكاملة أو أي مهمة أو التزامات أخرى لا يغطيها القانون.
2. يجب على صاحب/ رب العمل توفير سكن لائق ووجبات يومية وملابس العمل اللازمة وسداد تكلفة العلاج الطبي وفقًا لنظام الرعاية الصحية في دولة الإمارات العربية المتحدة وسداد التعويضات المستحقة في حالة حدوث إصابة عمل ومعاملة العامل بشكل لائق وفي حالة وفاة العامل أثناء الخدمة، فإن صاحب/ رب العمل يقوم بسداد أجر شهر كامل ورصيد مستحق آخر لورثته.

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

3. لا يسمح لأصحاب / أرباب العمل بالاحتفاظ بحيازة العمال الشخصية مثل وثائق الهوية الشخصية.

المصادر: الفقرات 1 و 35 و 36 و 39 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)؛ قرار وزاري رقم 764 لسنة 2015 بشأن عقود العمل الموحدة

مركزدبي المالي العالمي

يجب إبرام عقد العمل خطياً وإعطاؤه للعامل في غضون سبعة أيام من بدء العمل. يجب أن يتضمن عقد العمل أسماء صاحب/ رب العمل والموظف؛ تاريخ بدء العمل؛ الأجر ومدة الدفع؛ الشروط والأحكام المتعلقة بساعات أو أيام العمل، والإجازة السنوية والأجور، والعطلات الرسمية والأجور الرسمية، والإجازات المرضية والأجور؛ فترات إشعار لإنهاء العقد من قبل صاحب/ رب العمل والموظف؛ المسمى الوظيفي أو وصف العمل؛ مكان العمل ؛ أي إجراءات تأديبية / شكوى سارية ؛ ومدة أو تاريخ انتهاء العمل (في حالة العقد محدد المدة).

يجب على صاحب/ رب العمل إبلاغ العامل بشكل حيوي بالأحكام والشروط التي تخضع للتغيير، من وقت لآخر، وفقًا لتقدير أصحاب العمل. يجوز لصاحب/ رب العمل إبلاغ الموظف بالتعديلات في شكل إشعار كتابي.

يحظر على العامل الأجنبي العمل في مركز دبي المالي العالمي ما لم يكن لديه تأشيرة إقامة صالحة وتصريح عمل للعمل في أي مكان في الإمارات العربية المتحدة. يتم منح تأشيرة الإقامة وتصريح العمل للمواطن الأجنبي عند اجتياز الاختبار الطبي الإلزامي الذي يرعاه صاحب/ رب العمل الإماراتي المحلي. وتعد تأشيرة الإقامة وتصريح العمل صالحة لمدة ثلاث سنوات. ويتحمل أصحاب / أرباب العمل تكاليف تأشيرات الإقامة وتصاريح العمل لعمالهم.

تقتصر التأشيرة وتصريح العمل على صاحب عمل معين، ويتم إلغاؤها عند إنهاء العمل. يجب على أي صاحب عمل جديد التقدم بطلب للحصول على تأشيرة إقامة جديدة وتصريح عمل للعامل. إذا لم يتمكن العامل من الحصول على عمل جديد في غضون شهر واحد من إلغاء تأشيرة إقامته، بعد إنهاء عمله، يتعين علية مغادرة الإمارات.

بالنسبة للعاملين بمركز دبي المالي العالمي، يجب على أصحاب / أرباب العمل الحصول على وثائق الكفالة المطلوبة (بما في ذلك وثائق الهوية الإماراتية ومركز دبي المالي العالمي) والتأشيرات والتصاريح والتراخيص والتصاريح والموافقات التي قد يطلبها القانون من وقت لآخر، وذلك على نفقتهم الخاصة. بموجب القانون الاتحادي قانون دبي، أو لسلطة المختصة أو اتفاقية رعاية الموظفين، لتمكين الموظف من العمل بشكل قانوني لدى صاحب/ رب العمل في مركز دبي المالي العالمي. ويكون أصحاب / أرباب العمل عرضة للغرامة في حالة مخالفة المتطلبات المذكورة أعلاه.

المصدر: الفقرات 14 و57 و62 و63 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

عقود العمل محددة المدة

يجوز إبرام عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة. يجب أن تكون هناك أسباب موضوعية ومادية لتوقيع عقد محدد المدة وألا تتجاوز المدة القصوى للعقد المحدد المدة أربع سنوات، مع قابلية تجديده بالاتفاق المتبادل، مرة أو عدة مرات لفترات مماثلة أو أقصر. ومع ذلك، لم يتم تحديد الحد الأقصى لمدة العقد المحدد المدة بما في ذلك تجديده بموجب القانون. يبدو أن قانون العمل لا يحظر العقود المحددة المدة للمهام ذات الطبيعة الدائمة. ومع ذلك، فإن القرار الوزاري الجديد رقم 765 يحدد المدة القصوى للعقد المحدد المدة بسنتين.

بما أن الفترة المجددة هي امتداد الفترة الأصلية، لذلك يتم إضافتها في حساب إجمالي فترة خدمة الموظف.

بموجب القرار الوزاري رقم 764 لسنة 2015، لا يمكن تغيير أو استبدال شروط وأحكام العقد إلا بموافقة الوزارة.

ينظم القرار الوزاري الجديد رقم (766 لسنة 2015) منح أو تجديد تصاريح العمل للعمال. يجوز منح تصريح عمل جديد للعامل عند إنهاء عمل العامل المذكور. في حالة العقد المحدد المدة، يمكن منح تصريح عمل ويمكن للعامل الانضمام إلى شركة جديدة في الحالات التالية:

أ) انتهاء العقد المحدد المدة؛

ب) اتفاق متبادل بين الطرفين لإنهاء العقد المحدد المدة شريطة أن يكون العامل قد أكمل 6 أشهر على الأقل. لا تنطبق حالة الستة أشهر على مستويات المهارة (1 و2 و3)؛

ج) بدأ صاحب/ رب العمل إنهاء عقد العمل شريطة أن يكون العامل قد أكمل 6 أشهر على الأقل؛ و

د) ينهي أي من الطرفين عقد العمل بعد التجديد شريطة أن يلتزم الطرف المنهي بفترة الإخطار (1-3 أشهر)، ويلتزم بالتزامات العقود، ويعوض الطرف الآخر بالأجر المتفق عليه بالفعل (لا يتجاوز 3 - الراتب الإجمالي الشهري).

في حالة العقد لأجل غير مسمى، يمكن منح تصريح عمل ويمكن للعامل الانضمام إلى شركة جديدة في الحالات التالية:

أ) اتفاق متبادل بين الطرفين لإنهاء العقد شريطة أن يكون العامل قد أكمل ما لا يقل عن 6 أشهر. ولا تنطبق حالة الستة أشهر على مستويات المهارة (1 و 2 و 3)؛

ب) قيام أي من الطرفين بإنهاء عقد العمل مع الالتزام بفترة الإخطار (1-3 أشهر) شريطة أن يكون العمال قد تم توظيفهم لمدة ستة أشهر على الأقل وأن حالة ستة أشهر لا تنطبق على مستويات المهارة (1 و2 و 3))؛

ج) يمكن لصاحب/ رب العمل الشروع إنهاء عقد العمل شريطة أن يكون العامل قد أكمل 6 أشهر على الأقل

بالنسبة للعقود المحددة المدة وغير المحددة المدة، يجوز منح العامل تصريح عمل جديد، وإذا أخفق صاحب العامل في التزاماته القانونية والتعاقدية (عدم سداد الأجور لمدة 60 يومًا أو أكثر)؛ وإذا تم إغلاق العمل وأكد فريق تفتيش العمل أن الكيان التجاري لم يكن نشطاً لأكثر من شهرين وأن العامل قد أبلغ الوزارة خلال هذه الفترة؛ إذا حكمت المحكمة لصالح الموظف بأنه لم يحصل على أجر لمدة شهرين أو لم يتم سداد تعويض عن الفصل التعسفي؛ أو أن الشركة لم تسدد استحقاقات الموظفين مثل استحقاقات نهاية الخدمة.

يصبح تصريح العمل الذي يتم الحصول عليه من خلال معلومات مزورة باطلاً ولاغياً بمجرد أن تثبت الوزارة الحقائق في هذا الصدد.

في المادة 26 ، 27،28 من القانون الاتحادي رقم (10) بشأن العامل المنزلي ، أوضحت فكرة تعويض نهاية الخدمة أنه يحق للعامل الذي يقضي عام واحد في الخدمة الحصول على تعويض نهاية الخدمة. ويتم إدراج جميع أيام الغياب غير المدفوعة في تعويض نهاية الخدمة، بحيث يتم احتساب التعويض على أساس أجر 14 يومًا عن كل سنة خدمة. ويحق للعامل الاستفادة من تعويض العام الماضي على أساس تناسبي. ولصاحب/ رب العمل الحق في رفض تعويض نهاية الخدمة إذا كان العقد قد انتهى بسبب الانقطاع غير القانوني عن العمل أو إنهاء العقد دون سبب وجيه.

المصادر: المادة 38 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)؛ القرار الوزاري بشأن عقود العمل الموحدة (رقم 764 لسنة 2015) ؛ قرار وزاري بشأن منح تصريح عمل جديد (رقم 766 لسنة 2015)

مركزدبي المالي العالمي

لا يميز قانون التوظيف بمركز دبي المالي العالمي بين أنواع العقود. وللأطراف مطلق الحرية في إبرام عقد عمل محدد المدة أو عقد عمل لأجل غير مسمى.

المصدر: §14 (2) (i) (من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

فترة الاختبار

قد ينص عقد العمل المحدد المدة أو العقد غير المحدد المدة على شرط فترة اختبار أو فترة تجربة. ويعتبر الغرض من فترة التجربة هو مساعدة صاحب/ رب العمل على تقييم المهارات المهنية للموظف المعين حديثًا للقيام بالمهام الموكلة إليه وتمكين الموظف من تحديد ما إذا كانت الوظيفة تناسبه وتفي بتوقعاته.

ويعد الحد الأقصى العام للمدة التجريبية للعقد غير محدد المدة هو ستة أشهر. ولا يمكن تمديد الاختبار أو تجديده. ولا يجوز للموظفين القيام بأكثر من فترة اختبار واحدة لنفس صاحب العمل. ويمكن إنهاء العمل بدون إشعار من قبل صاحب/ رب العمل أثناء فترة الاختبار. وفي حالة اجتياز الموظف لفترة الاختبار بنجاح فانة يستمر في العمل بعد ذلك، يتم احتساب تلك المدة أيضًا في فترة خدمته.

المصادر: المادة 37 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

ونظراً لأن قانون مركز دبي المالي العالمي السابق 2005 لم يتضمن أي أحكام بشأن فترات الاختبار، فإن قانون 2019 يحدد فترة الاختبار بحد أقصى 6 أشهر. ويمكن إنهاء عقد العمل دون تقديم أي إشعار خلال فترة الاختبار.

المصدر: §14 (2) (l) و62 (6) من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

متطلبات الإخطار

يمكن لصاحب/ رب العمل إنهاء عقد العمل دون سابق إنذار في حالات معينة يحددها القانون. خلاف ذلك، يمكن لصاحب/ رب العمل والموظف إنهاء عقد العمل لفترة غير محددة من خلال تقديم إشعار خطي مدته 30 يومًا (شهر واحد) قبل الإنهاء.

بالنسبة للموظفين العاملين باليومية، فإن متطلبات الإخطار هي أسبوع واحد للعاملين مدة تتراوح من 6 أشهر لعام واحد؛ أسبوعان للعاملين لمدة عام واحد على الأقل؛ وشهر واحد للعاملين لمدة 5 سنوات على الأقل.

خلال فترة الإخطار، يحق للموظفين أجر كامل ومواصلة أداء واجباته بنفس الطريقة. إذا أخفق صاحب/ رب العمل أو الموظف في تقديم إشعار، فيجب عليه سداد تعويض بدلاً من الإخطار للطرف الآخر، يساوي أجر الموظف عن فترة الإخطار بالكامل أو بما يتناسب مع الجزء المتبقي. يتم احتساب تعويض الموظف الذي يتقاضى أجرًا يوميًا على أساس متوسط الأجر اليومي ويتم احتساب بدل الإخطار للعاملين بأجر شهري أو أسبوعي أو يومي أو بالساعة على أساس آخر راتب حصلوا عليه.

ينتهي عقد العمل، بصرف النظر عن مدته، بحكم الواقع في الحالات التالية:

أ) إخفاق صاحب/ رب العمل في تلبية الالتزامات التعاقدية والقانونية (عدم سداد الأجور لفترة تتجاوز 60 يومًا، والمزايا وما إلى ذلك)؛

ب) تقديم شكوى قضائية ضد صاحب/ رب العمل الذي فشل في تأمين عمل للعامل نتيجة لإغلاق أعمال صاحب العمل. في هذه الحالة، يجب الحصول على تقرير صادر عن تفتيش العمل يؤكد أن العمل كان غير نشط لمدة تزيد عن شهرين ويجب أن يكون العامل قد أبلغ الوزارة خلال هذه الفترة؛

ج) تقديم شكوى عمالية في المحكمة من قبل الوزارة ويتم الحصول على حكم نهائي لصالح العامل ينص على أنه يحق للعامل الحصول على أجر لا يقل عن شهرين أو تعويض عن الفصل التعسفي أو الإنهاء المبكر للعقد المحدد المدة أو أي مزايا أخرى يحرمه منها صاحب/ رب العمل دون سبب قانوني أو بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة.

حدد القرار الوزاري 765 لعام 2015 الشروط التي يمكن بموجبها إنهاء العقد بالنسبة للعقود المحددة المدة والعقود غير محددة المدة / غير المحددة المدة. يجوز إنهاء العقد المحدد المدة في الحالات التالية:

1) إنهاء العقد تلقائيًا عند انتهاء مدته (سنتان) وحيث لا يتم تجديده؛
2) اتفاق متبادل بين الطرفين لإنهاء العقد؛
3) إنهاء أي من الطرفين العقد مع الالتزام بالمبادئ التالية:

أ. إشعار الطرف المُنهي بالعقد الطرف الآخر كتابةً عن نية إنهاء عقد العمل. وتتراوح فترة الإخطار الكتابي بين شهر وثلاثة أشهر. وإذا لم يحدد العقد فترة الإخطار، تكون مدة الإخطار ثلاثة أشهر؛

ب. استمرار الأطراف المتعاقدة الوفاء بالتزاماتها التعاقدية (العمل والمكافأة) خلال فترة الإخطار؛

ت. تعويض الطرف الذي ينهي العقد الطرف الآخر براتب إجمالي قدره ثلاثة أشهر

في حالة عدم امتثال أي من الطرفين للخطوات القانونية أو بدون سبب لعدم الامتثال من قبل الطرف الآخر، يجب أن يواجه إنهاء العقد عواقب قانونية.

يجوز لصاحب/ رب العمل إنهاء عقد العمل المحدد المدة أو غير المحدد المدة دون إخطار/ إشعار في الحالات التالية (المادة 120 من قانون العمل):

- اعتماد هوية أو جنسية زائفة أو تقديم وثائق أو شهادات مزورة؛
- التعيين في فترة الاختبار والفصل خلال الفترة المذكورة أو في نهايتها؛
- ارتكاب خطأ يتسبب في خسارة مادية كبيرة لصاحب/ رب العمل بشرط أن يقوم صاحب/ رب العمل بإخطار إدارة العمل بالحادث في غضون 48 ساعة من معرفة ذلك؛
- مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة مكان العمل شريطة أن يتم عرض هذه التعليمات كتابة في أماكن بارزة. ويجب إبلاغ الموظفين الأميين شفهيا بذلك؛

- الإخلال بالواجبات الأساسية المدرجة بعقد العمل والاستمرار في انتهاكها بالرغم من التحقيق الرسمي معه في هذا الصدد وتحذيره من الفصل إذا تكرر ذلك؛
- الكشف عن الأسرار التجارية للمؤسسة؛
- إصدار حكم نهائي من المحكمة المختصة فيما يتعلق بجريمة تخل بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة؛
- العثور على العامل في حالة سكر / سكر أو تحت تأثير المخدر خلال ساعات العمل؛
- الاعتداء على صاحب/ رب العمل أو المدير أو أي من زملائه أثناء عمله؛
- التغيب عن العمل دون عذر قانوني لأكثر من 20 يومًا متقطعًا أو لأكثر من 7 أيام متتالية خلال عام واحد

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل دون سابق إنذار في الحالات التالية:

- إذا لم يفي العامل بالتزاماته تجاه العامل كما هو مطلوب بموجب قانون العمل أو عقد العمل؛ أو
- إذا اعتدى صاحب/ رب العمل أو ممثله القانوني على الموظف.

يتم إنهاء العقد لأجل غير مسمى في الحالات التالية:

- إذا اتفق الطرفان على الإنهاء؛
- يقرر أي من الطرفين إنهاء عقد العمل مع إخطار الطرف الآخر كتابيًا ويستمر في احترام الواجبات التعاقدية خلال فترة الإشعار/ الإخطار (تتراوح من شهر إلى 3 أشهر)؛
- إذا لم يمتثل أي من الطرفين للشروط القانونية؛ و
- إنهاء العمل بموجب المادة 120 من قانون العمل.

المصادر: المادتان 117-121 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)؛ قرار وزاري بشأن إنهاء عقد العمل (رقم 765 لسنة 2015)

مركز دبي المالي العالمي

يمكن إنهاء العمل لأي سبب وفي أي وقت، بشرط وجود فترة الإخطار المطلوبة. ويجوز لصاحب/ رب العمل أو العامل إنهاء علاقة العمل في الحالات التي يستدعي فيها سلوك طرف واحد إنهاء الخدمة وحيث كان صاحب/ رب العمل أو الموظف المعقول قد أنهى العمل

يمكن أن يتفق كلا من صاحب/ رب العمل والعامل على مدة الإشعار/ الإخطار في عقد العمل أو يمكنهما أيضًا الاستغناء عنها تمامًا. في حالة عدم وجود اتفاق متبادل وتم توظيف العامل لمدة شهر على الأقل، فإن الحد الأدنى القانوني للإشعار ينطبق. وتعد فترة الإشعار سبعة أيام للعامل مع شهر إلى ثلاثة أشهر من الخدمة المستمرة، وثلاثين يومًا لأكثر من ثلاثة أشهر إلى أقل من خمس سنوات من الخدمة المستمرة، و90 يومًا لمدة خمس سنوات أو أكثر من الخدمة المستمرة. يمكن للطرفين الاتفاق بشكل متبادل على السداد بدلاً من فترة الإشعار من الطرف الآخر

وفي حالة فصل العامل الذي قضى عام واحد يتعين على صاحب/ رب العمل أن يقدم له بياناً كتابياً يوضح سبب الفصل

المصدر: الفقرة 62 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

مكافأة نهاية الخدمة

يتمتع الموظفون غير المستحقين لمعاش التقاعد بحق قانوني في مكافأة نهاية الخدمة وفق مدة خدمتهم. ويحق للموظف الذي قضى عام واحد على الأقل من العمل

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

المتواصل مع صاحب/ رب العمل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة لمدة 21 يومًا تقويميًا أساسيًا لكل من السنوات الخمس الأولى من الخدمة و30 يومًا تقويميًا أساسيًا لكل سنة إضافية من الخدمة. ويتم احتساب الاستحقاق على أساس تناسبي لأي فترة خدمة تقل عن سنة واحدة بعد إكمال السنة الأولى من الخدمة. يجب ألا يتجاوز إجمالي مدفوعات نهاية الخدمة مكافأة عامين.

ويتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة للموظفين الذين يحصلون على راتبهم في الشهر أو الأسبوع أو اليوم وفق آخر أجر حصل علية الموظف. بالنسبة للعاملين باليومية، فإن مكافأة نهاية الخدمة تعتمد على متوسط الأجر اليومي. لا يشمل هذا الأجر العلاوات أو خلافة مما يُعطى للعامل. ويجوز لصاحب/ رب العمل أن يخصم من مكافأة نهاية الخدمة المبلغ المستحق له من قبل الموظف.

في حالة تقديم الموظف للاستقالة (عقد لأجل غير مسمى)، تعتمد مكافأة نهاية الخدمة على مدة خدمته. وهي ثلث مكافأة نهاية الخدمة الموضحة أعلاه لمدة تتراوح من عام لثلاث أعوام من الخدمة. وتزيد مكافأة نهاية الخدمة إلى الثلثي لمدة تتراوح من ثلاث لخمس أعوام من الخدمة. ويستحق العامل / الموظف المكافأة كاملة إذا زادت مدة خدمته عن 5 أعوام.

يفقد الموظفون استحقاقهم لمكافأة نهاية الخدمة في حالة الاستقالة قبل خمس سنوات للعقد المحدد المدة أو في حالة عدم تقديم الإشعار (باستثناء الحالات التي ينص عليها القانون) أو إذا تم فصلهم من قبل صاحب/ رب العمل دون سابق إنذار (في الحالات المحددة من قبل القانون).

عند إنهاء عقد العمل، يحق للعمال أيضًا الحصول على الأجور المستحقة، وأجر الإجازات السنوية المستحقة ولكن لم تستعمل بعد، والسداد بدلاً من الإشعار.

وفي أي منشأة تطبق برنامج المعاشات والضمان الاجتماعي أو أي برامج مماثلة، يجوز للموظف المستحق لمعاش التقاعد في اختيار إما المعاش أو المكافأة المقررة أو الأكثر ملاءمة له.

المصادر: الفقرة 132-141 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركز دبي المالي العالمي

يتمتع الموظفون غير المستحقين لمعاش التقاعد بحق قانوني في مكافأة نهاية الخدمة وفق مدة خدمتهم. ويحق للموظف الذي قضى عام واحد على الأقل من العمل المتواصل مع صاحب/ رب العمل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة لمدة 21 يومًا تقويميًا أساسيًا لكل من السنوات الخمس الأولى من الخدمة و30 يومًا تقويميًا أساسيًا لكل سنة إضافية من الخدمة. ويتم احتساب الاستحقاق على أساس تناسبي لأي فترة خدمة تقل عن سنة واحدة بعد إكمال السنة الأولى من الخدمة. يجب ألا يتجاوز إجمالي مدفوعات نهاية الخدمة مكافأة عامين.

يتم حساب المعدل اليومي للأجر الأساسي للعامل على أساس عدد أيام السنة. وفي حالة إنهاء التعاقد قبل استكمال عام واحد من الخدمة المستمرة، يتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس تناسبي. يجوز لصاحب/ رب العمل أن يقتطع من مكافأة نهاية الخدمة المبلغ المستحق له من العامل

لا يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة إذا انتهى العمل لسبب ما. في هذه الحالة وضع صاحب/ رب العمل نظامًا تقاعديًا للعمال، فعلية /ها أن يوفر، كتابياً، خيارًا للعامل للاختيار بين نظام المعاشات ومكافأة نهاية الخدمة. ويجب على العامل أن يذكر صراحة اختياره كتابياً ويقدمه لصاحب العمل.

يجب على صاحب/ رب العمل سداد كافة المستحقات، ومكافأة نهاية الخدمة وكذلك التعويض عن جميع الإجازات غير المستعملة في غضون أربعة عشر يومًا من إنهاء العمل.

المصدر: المادة 66 من قانون العمل لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

05/13 المسؤوليات العائلية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 156: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية(1981)
توصيات رقم 165 : العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

لم تصادق الإمارات على الاتفاقيتين 156 و 165.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إجازة الابوة هي الإجازة التي يحصل الآباء الجدد بعد ولادة الطفل وعادة ما تكون مدتها قصيرة.

تشير التوصية (رقم 165) إلى الإجازة العائلية كخيار متاح لأحد الابوين للحصول على إجازة طويلة من العمل (مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر) بدون الاستقالة من العمل. عادة ما يتم الحصول على هذه الإجازة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وإجازة الابوة. وبالنسبة للآباء العاملين، يمكن أن تحدد القوانين المعنية جزء من الإجازة العائلية التي يجب أن يحصل عليها الآباء أو الأمهات إجباريا .

وتحث التوصية رقم 165 الخاصة بخيار العمل المرن للآباء والأمهات/ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاسرية أصحاب العمل أن ينظروا في التدابير التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل بشكل عام من خلال إتاحة ترتيبات العمل المرن.

القوانين الخاصة بالعاملين الذين لديهم مسئوليات أسرية

- قانون التوظيف بمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

إجازة الأبوة

لا يتضمن قانون مركز دبي المالي العالمي لعام 2005 أي نص بشأن إجازة الأبوة. ينص قانون 2019 على إجازة أبوة مدفوعة بالكامل مدتها 5 أيام للآباء عند ولادة طفل أو تبنيه. يجب أن يكون العامل قد أمضى فترة التأهيل لمدة سنة واحدة قبل الحصول على إجازة الأبوة. وللحصول على إجازة الأبوة، يجب على العامل إبلاغ صاحب/ رب العمل بنيته في القيام بإجازة قبل 8 أسابيع على الأقل من الولادة أو تبني الطفل. ويمكن أخذ الإجازة في غضون شهر واحد من الولادة أو تبني الطفل (تحت سن 5 سنوات).

المصادر: المادة 39 من قانون التوظيف بمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

إجازة الوالدين

لا يوجد نص في قانون العمل يتعلق بإجازة الوالدين.

خيار العمل المرن للوالدين / التوازن بين العمل والحياة

لا يوجد نص في قانون العمل يتعلق بالمرونة في العمل للآباء الذين لديهم أطفال قصّر.

06/13 أجازة الوضع والعمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

نصت الاتفاقية السابقة لحماية الأمومة (رقم 103 لعام 1952) على أن تكون مدة إجازة الوضع 12 اسبوعا على الأقل، ستة اسابيع قبل الولادة وستة اسابيع بعد الولادة. أيضا يوجد اتفاقية أخرى لاحقة (رقم 183 لعام 2000) تقتضى أن تكون إجازة الوضع 14 أسبوعاً على الأقل من ضمنهم إجازة إلزامية بعد الولادة لمدة ستة أسابيع.

لم تصدق الإمارات على الاتفاقيتين 103 و183 .

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعاملة الحصول على الخدمات والرعاية الطبية اللائقة خلال فترة الحمل والولادة دون تحمل أي تكاليف إضافية.

يحظر تشغيل العاملات في الاعمال الخطرة التي قد تلحق ضرر بهن أو بأطفالهن أثناء فترات الحمل والرضاعة.

يجب أن لا تقل فترة إجازة الوضع عن 14 أسبوعا.

يجب أن تحصل العاملة على ما لا يقل عن ثلثي راتبها السابق خلال فترة إجازة الوضع.

ينبغي أن يتم حماية العاملة من الطرد أو الفصل أو أي شكل من أشكال التمييز خلال فترة الحمل وإجازة الوضع.

يحق للعاملة العودة إلى نفس المنصب والوظيفة أو ما يساويها ويعادلها بعد العودة من إجازة الوضع.

يجب أن تحصل العاملة على فترات راحة مدفوعة الأجر من أجل إرضاع طفلها بعد الولادة والعودة الى العمل.

قوانين اجازة الوضع والعمل

- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980)
- قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

الرعاية الطبية المجانية

لا يوجد نص في قانون العمل يتعلق بالرعاية الطبية للعاملات الحوامل.

مركزدبي المالي العالمي

صاحب/ رب العمل غير ملزم بتوفير الرعاية الطبية للعاملات الحوامل. ومع ذلك، يحق للعاملة الحامل التي حددت موعداً لتلقي رعاية ما قبل الولادة، بناءً على نصيحة ممارس طبي مسجل، أن تأخذ إجازة خلال ساعات العمل للحفاظ على الموعد.

يحق للعاملة التي تأخذ إجازة أن تحصل على أجر عن فترة الغياب بسعر الساعة المناسب. وأجر الساعة هو الأجر اليومي مقسومًا على عدد ساعات العمل العادية في يوم العمل بموجب عقد العمل الساري وذلك عن يوم الإجازة.

يجوز لصاحب/ رب العمل أن يطلب من العاملة تقديم شهادة طبية تؤكد الحمل وإثبات المواعيد لرعاية ما قبل الولادة.

المصدر: الفقرات 37 و41 و55 و 56 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

عمل بلا ضرر

يوجد نص عام بشأن حماية وسلامة العاملات. ويحظر عليهن العمل في أماكن خطرة أو ضارة أو ضارة بالصحة أو الآداب أو أي مكان آخر كما تحدده وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بعد التشاور مع الجهات المختصة.

المصادر: المادة29 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

لا يمكن تحديد أي بند محدد بشأن حماية صحة وسلامة العاملات الحوامل. ومع ذلك، فمن واجب صاحب/ رب العمل توفير مكان عمل صحي وآمن لجميع العمالات.

المصدر: المادة 40 من قانون التوظيف بمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

إجازة الأمومة/ الوضع

يحق للعاملات الحصول على إجازة أمومة/ وضع مدتها 45 يوماً.

يحق للعاملات الحصول على إجازة بدون أجر لمدة 100 يوم (متتالية أو غير متتالية) بسبب ولادة الطفل أو الحمل. تُمنح هذه الإجازات بعد إصدار الشهادة الطبية من قبل سلطة طبية معتمدة من قبل السلطة الصحية المختصة ومفادها أن المرض ناتج عن الحمل أو الولادة.

المصادر: المادة 30 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

يحق للعاملات إجازة أمومة/ وضع مدتها خمسة وستون يوم عمل لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة. وقبل الأسبوع المتوقع أو الفعلي للولادة/ الوضع، يسدد صاحب/ رب العمل إجازة الأمومة للعملات لمدة عام واحد على الأقل

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

من الخدمة المستمرة. ويجب على العاملة إخطار صاحب/ رب العمل خطياً، قبل واحد وعشرين يوماً من التاريخ المخطط لبدء إجازة الوضع. يجوز لصاحب/ رب العمل مطالبة العاملة بتقديم شهادة طبية تبين تاريخ الميلاد المتوقع أو الفعلي. كما يجوز له أن يطلب منها إخطاره خطياً بحاملها قبل ثمانية أسابيع على الأقل من الأسبوع المتوقع للولادة.

تمتد فترة إجازة الوضع بإضافة أيام العطل الرسمية (التي تقع في أيام العمل) أثناء إجازة الوضع. يمكن الحصول على الإجازة السنوية بشكل منفصل بعد إجازة الوضع.

تنطبق الحقوق المذكورة أعلاه أيضًا على العاملة التي تتبنى طفلًا يقل عمره عن ثلاثة أشهر.

المصدر: المادة37 من قانون التوظيف بمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

الدخل

للعاملة الحامل الحق في إجازة وضع مدفوعة الأجر إذا أتمت سنة واحدة على الأقل من الخدمة. ويتم تخفيض الأجر إلى النصف إذا قلت مدة الخدمة مع صاحب/ رب العمل عن عام واحد. ويسدد صاحب/ رب العمل أجر إجازة الوضع. وينص قانون العمل أيضًا على إجازة إضافية غير مدفوعة الأجر (متتالية أو متقطعة) لمدة 100 يومًا بسبب المرض المرتبط بالحمل أو الولادة.

المصادر: المادة 30 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

يسدد صاحب/ رب العمل للعاملة أجر إجازة الوضع بالكامل عن الأيام الثلاثة والثلاثين الأولى . ويتم سداد نصف الأجر الأساسي (50٪) لبقية أيام العمل البالغ عددها اثنان وثلاثون يومًا من إجازة الوضع. ويحظر القانون على العمالات الحصول على بدل لإجازة الوضع

المصدر: المادة38 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019.

الحماية من الفصل

ولا يمكن تحديد أي نص في قانون العمل يضمن الحماية من الفصل أثناء إجازة الوضع.

مركزدبي المالي العالمي

يحظر قانون العمل على صاحب/ رب العمل فصل العاملة الحامل، أو الموظفة التي أنجبت مؤخرًا أو خلال فترة إجازة الوضع خاصة أو تغيير وظيفتها أو شروط عملها دون موافقة خطية مسبقة من العامل. ولا يمكن لصاحب/ رب العمل فصل العاملات بدوام كامل بسبب غيابهن بسبب المرض الذي يعزى إلى الحمل أو الولادة.

المصدر: المادة40 (1) (أ) من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

حق الرجوع للعمل في نفس الوظيفة

لا يوجد نص يتعلق بحق الموظفة في الرجوع إلى نفس وظيفتها بعد إجازة الوضع.

مركزدبي المالي العالمي

للعاملة الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو البديل المناسب بعد الاستفادة من إجازة الوضع، بنفس الشروط

والأحكام وبنفس حقوق الأقدمية بعد الاستفادة من إجازة الأمومة.

المصدر: المادة 40 من قانون التوظيف بمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

الرضاعة الطبيعية

عند عودتهن إلى العمل بعد الحصول على إجازة الوضع، يجب منح الموظفات المرضعات استراحات للرضاعة الطبيعية لمدة 18 شهرًا بعد ولادة الطفل. ويتم توفير فترات الراحة هذه مرتين في اليوم بالإضافة إلى فترات الراحة العادية بحيث لا تتجاوز نصف ساعة. ويتم التعامل مع هذه فترات الراحة على أنها ساعات عمل ولا تخصم من أجور الموظفات.

المصادر: المادة31 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

لم يتضمن قانون مركز دبي المالي العالمي لعام 2005 أي نص بشأن فترات الرضاعة الطبيعية، بينما يحتوي قانون 2019 على نص واضح بشأن فترات الرضاعة. ويحق للعاملة بمجرد عودتها للعمل بعد إجازة الأمومة الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر بالكامل (خلال ستة أشهر بعد الولادة) إذا تجاوزت ساعات عملها 6 ساعات في اليوم.

المصدر: المادة26 من قانون التوظيف بمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019.

07/13 الصحة والامن فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تشمل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية كيفية التعامل مع المخاطر المهنية مثل مواد الاسبست والمواد الكيميائية.

اتفاقية رقم 155 (لعام 1981) هى الاكثر ملائمة لذلك .

اتفاقية تفتيش العمل: رقم 81 (1947)

صادقت الإمارات على الاتفاقية 81 فقط .

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لتحقيق امن وسلامة العمال بكل نزاهة.

كما يجب توفير الملابس الواقية والمعدات والأجهزة الأخرى اللازمة للعمال مجانا.

يجب أن يحصل العمال على البرامج التدريبية والتثقيفية المتعلقة بالأمن والصحة المهنية ويجب أن يُعلن في مكان ظاهر عن مخارج الطوارئ.

لضمان السلامة والصحة المهنية، يجرى التفتيش على منشأة العمل من خلال نظام تفتيش عمالي مركزي مستقل وفعال.

اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل:

- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980
- قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

صاحب/ رب العمل يهتم

يجب على صاحب/ رب العمل حماية صحة وسلامة العمال في مكان العمل وفقا لأحكام قانون العمل. وللعمال الحق في الحصول على بيئة عمل آمنة وغير خطرة على الصحة.

يجب على أصحاب / أرباب العمل ضمان صحة وسلامة العمال من خلال تنفيذ تدابير الوقاية من المخاطر المهنية؛ توفير المعلومات والتدريب؛ وتوفير التنظيم والوسائل اللازمة. يتعين على صاحب/ رب العمل إجراء تقييم للمخاطر في مكان العمل؛ واتخاذ الإجراءات اللازمة لتجنب مخاطر الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل وكذلك مخاطر الحرائق والمخاطر الأخرى الناشئة عن استخدام الآلات والأدوات الأخرى، ويجب عليه تطبيق جميع وسائل الحماية الأخرى التي أقرتها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

يجب على صاحب/ رب العمل إبلاغ الموظف بالمخاطر التي تنطوي عليها مهنته والتدابير الوقائية الواجب اتخاذها لتجنب المخاطر. كما يجب علية عرض جميع الإجراءات الوقائية وعلامة التحذير المكتوبة باللغة العربية في أماكن بارزة وأن يكون مكان العمل مضاءً وجيد التهوية ونظيفًا وبه مياه للشرب والمراحيض.

يجب توفير صندوق الإسعافات الأولية مع المعدات اللازمة لكل 100 موظف، وأيضًا تعيين طبيب للفحص الكامل، مرة واحدة على الأقل في ستة أشهر. ويتعين على صاحب/ رب العمل تقديم الرعاية الطبية وفق المعايير التي يقررها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع وزير الصحة.

المصدر: المادة 91-100 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركز دبي المالي العالمي

يتعين على صاحب/ رب العمل حماية صحة وسلامة العمال في مكان العمل وفقا لأحكام قانون العمل. للعمال الحق في الحصول على بيئة عمل آمنة وغير خطرة على الصحة. لذا يجب على أصحاب / أرباب العمل ضمان صحة وسلامة ورفاهية العامل في مكان العمل، هذا بجانب توفير وصيانة مكان عمل خالٍ من المضايقات/ التحرشات وآمن وبدون مخاطر على صحة الموظفين.

من واجب صاحب/ رب العمل التأكد من وجود أنظمة مناسبة تقلل من المخاطر على الصحة فيما يتعلق بمخاطر الحرائق واستخدام وتناول وتخزين ونقل المواد والمواد الخطرة. يجب على صاحب/ رب العمل توفير المعلومات والتعليمات والتدريب والإشراف للموظفين باللغة الإنجليزية أو العربية أو إذا لزم الأمر لغة أخرى يفهمها الموظفون لضمان صحتهم وسلامتهم في العمل. ويجب عليه إبلاغ كل موظف كتابيًا وقت التعيين بالأخطار إن وجدت، المتعلقة بالتوظيف وتدابير الحماية الواجب اتخاذها؛ كما يجب على صاحب/ رب العمل توفير والحفاظ على مواصلات كاف وآمن إلى ومن مكان العمل.

يجب على صاحب/ رب العمل ضمان التهوية المناسبة؛ درجة حرارة معقولة في أماكن العمل داخل المباني؛ الإضاءة المناسبة والكافية؛ النظافة؛ مساحة كافية وأبعاد الغرفة؛ محطة العمل والمقاعد المناسبة؛ المرافق الصحية المناسبة والكافية والإمدادات الكافية من مياه الشرب الصحية.

يجب على أصحاب / أرباب العمل عدم استبعاد أو معاقبة أي موظف بشكل مباشر أو غير مباشر للقيام بأنشطة تمنع أو تحد من المخاطر على الصحة والسلامة في مكان العمل حيث تم تعيين الموظف على وجه التحديد للقيام بذلك؛ أو بسبب اتخاذ خطوات معقولة لتفادي خطر جسيم ووشيك ورفض العودة إلى مكان الخطر حتى ينتهي الخطر.

ولا تنطبق هذه الحماية من الفصل أو العقوبة الا إذا أثبت صاحب/ رب العمل تقصير الموظف وعدم ملائمة سلوكه في بعض الظروف وأن أي صاحب/ رب العمل فطن سيتخذ نفس الإجراء.

يلتزم صاحب/ رب العمل بواجب قانوني، أثناء العمل، لرعاية صحته وسلامة الموظف وصحة الأشخاص الآخرين المتأثرين بسلوك الموظف.

المصدر: المادة 43-53 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

الحماية المجانية

يجب على كل صاحب عمل توفير وسائل حماية مناسبة للعاملين من مخاطر الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل وكذلك مخاطر الحرائق والمخاطر الأخرى الناشئة عن استخدام الآلات والأدوات الأخرى. وكذلك يُطلب من الموظفين أيضًا استخدام معدات وملابس واقية يوفرها الموظف لأغراض السلامة ويجب عليهم الالتزام بالتعليمات المقدمة لهم.

المصدر: المادة 91 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

لا يمكن تحديد أي نص في القانون حول واجب أصحاب / أرباب العمل في توفير معدات الحماية الشخصية مجانًا. ومع ذلك، يجب على صاحب/ رب العمل أن يضمن، بقدر الإمكان عمليًا، الصحة والسلامة والرفاهية في العمل لجميع العاملين فيه. كما يجب أن يكون مكان العمل خاليًا من المضايقات وآمنًا وبدون مخاطر على الموظف. ويجب على صاحب/ رب العمل إبلاغ كل موظف كتابياً وقت تعيين بالأخطار المرتبطة بالتوظيف والتدابير الوقائية التي يجب على العامل اتخاذها.

المصدر: المادتان40 و 44 (1) (c) قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

التدريب

يجب على صاحب/ رب العمل أو ممثله وقت التعيين إبلاغ الموظفين بالأخطار المتعلقة بمهنتهم والتدابير الوقائية الواجب اتخاذها. علاوة على ذلك، يجب على صاحب/ رب العمل عرض تعليمات مكتوبة مفصلة في هذا الصدد في مكان العمل. المصدر: §97 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام1980)

مركزدبي المالي العالمي

يتعين على صاحب/ رب العمل إبلاغ العمال بالتدابير الوقائية الواجب اتخاذها لضمان الصحة والسلامة في مكان العمل. ويُطلب من أصحاب / أرباب العمل توفير المعلومات والتوجيه والتدريب والإشراف على الموظفين، باللغة الإنجليزية أو، إذا لزم الأمر، لغة أخرى يفهمها الموظفون، لضمان صحتهم وسلامتهم في العمل ؛

المصدر: المادة44 (1) (ب) من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

نظام تفتيش العمل

يتم تفتيش العمل من قبل المفتشين المتخصصين الملحقين بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. يراقب مفتشو العمل التنفيذ السليم لأحكام قانون العمل، ويزود أصحاب / أرباب العمل والعاملين بالمعلومات والتوجيه الفني، ويقدمون تقارير إلى السلطات المختصة ويبلغون عن الحالات التي تنتهك أحكام قانون العمل.

يقوم مفتشو العمل بزياراتهم خلال ساعات العمل بإشعار مسبق أو بدونه؛ إجراء أي اختبار أو تحقيق ضروري؛ مقابلة الموظفين أو صاحب العمل؛ فحص جميع السجلات الواجب الاحتفاظ بها بموجب أحكام القانون؛ أخذ عينة أو عينات من المواد المستخدمة أو المتداولة في الأنشطة الصناعية؛ والتأكد من توافق الإشعارات والكتيبات المطلوب عرضها في موقع العمل مع أحكام القانون. يجب على صاحب/ رب العمل والممثلين الآخرين تسهيل مهمة المفتش وتزويده بالمعلومات والمواد اللازمة.

المفتش هو المسؤول الرئيسي عن الإشراف على التنفيذ السليم لأحكام القانون. ولضمان الامتثال للأحكام والنصوص، يوجه مفتش العمل صاحب/ رب العمل إلى إجراء التعديلات اللازمة واتخاذ التدابير اللازمة وتقديم تقرير إلى وزارة العمل لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

يصدر كبير مفتشي العمل تقريراً شهرياً عن عمليات التفتيش وتقوم وزارة العمل بإعداد تقرير سنوي عن دور الوزارة في عمليات التفتيش التي تتم في الولاية.

أشارت المادتين 19 و 20 من القانون الاتحادي رقم. (10) لسنة 2017 بشأن عمال المنازل، أن الوزير يتولى تعيين وكلاء مسؤولين عن تطبيق أحكام القانون المحلي عن طريق التفتيش في مكان العمل وأن يتم تكسين العمال بإذن من المالك في حالة سببين: 1. الشكوى المقدمة من قبل صاحب/ رب العمل أو العامل، 2. دليل على مخالفة أحكام هذا القانون.

المصدر: §166-180 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

لا يحتوي قانون التوظيف في مركز دبي المالي العالمي على أي أحكام محددة لتفتيش العمل للتحقق من متطلبات الصحة والسلامة الخاصة به. وتتولى سلطة مركز دبي المالي العالمي (DIFCA) المسؤولية العامة لإدارة تطبيق قانون التوظيف.

يجوز لمجلس إدارة مركز دبي المالي العالمي تعيين مفتشين للتحقيق في شؤون أصحاب / أرباب العمل لتأكيد الالتزام بأحكام القانون وتقديم تقارير مكتوبة بشأنه.

المصدر: المادتان 69-70 من قانون مركز دبي المالي العالمي للعمالة رقم 2 لعام 2019

08/13 العمل والمرض

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952)، اتفاقيات 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

لم تصدق الإمارات العربية المتحدة على الاتفاقيات 102 و121 و130 .

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوق العامل وضمان الحصول على أجره عند الإصابة بالمرض. طبقا الى قانون العمل اليمني يمكن عدم دفع إعانة المرض خلال الأيام الثلاثة الأولى من غياب العامل كما يجب أن يحصل العامل على أجره لمدة خلال الستة اشهر الاولى من مرضه. ويجب أن لا يقل هذا الاجر عن 45% من الحد الادنى للأجور. (كل الدول لها حرية اختيار النظام الذي يضمن حصول العامل 60% من أحدث أجر حصل عليه خلال الستة أشهر الأولى للمرض أو خلال السنة الأولى). يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضيه مدفوعة الأجر.

يجب أن يحصل العامل على الرعاية الصحية اللازمة اثناء مرضه بدون تحمل أي تكاليف إضافية. كما ينبغي أن يتم توفير الحد الادنى اللازم من الرعاية الصحية للعاملين ولعائلتهم بتكلفة معقوله.

لا يمكن فصل العامل خلال الستة أشهر الاولى من المرض.

إذا اصيب العامل بعجز ناشئ عن مرض مهني أو عن حادث يجب أن يحصل على تعويض أكبر. وفي حالة العجز المؤقت أو العجز الكلي المستديم، يحصل العامل على 50% على الأقل من متوسط أجره بينما إذا كانت الإصابة قاتلة، يحصل الورثة والمستحقين على 40% من متوسط أجر العامل المتوفي في المدفوعات الدورية.

اللوائح الخاصة بالإجازات المرضية وإعانات إصابات العمل:

- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980)
- قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

الدخل

لا يحق للعمال الحصول على إجازات مرضية مدفوعة الأجر حتى انتهاء فترة الاختبار، وهي ستة أشهر على الأقل من الخدمة. وإذا أكمل العامل ثلاثة أشهر بعد انتهاء فترة الاختبار، يحق له 90 يومًا من الإجازة المرضية (المستمرة أو المتقطعة) لكل سنة أو خدمة.

وتكون أول خمسة عشر يومًا من الإجازة المرضية مدفوعة بالكامل، وإجازة الثلاثين يومًا التالية بنصف أجر والباقي (45 يومًا) بدون أجر. ومع ذلك، لا تُسدد إعانات الإجازات المرضية إذا كان المرض ناتجًا عن سوء سلوك الموظف (استهلاك الكحول أو المخدرات).

وفي حالة عدم قدرة الموظف على استئناف عمله عند انتهاء الإجازة المرضية، يمكن لصاحب/ رب العمل إنهاء العقد. أما إذا استقال الموظف في غضون 45 يومًا الأولى بسبب المرض (الذي يبرره المسؤول الطبي الحكومي أو الطبيب المعين من قبل صاحب العمل)، يمكن للموظف المطالبة بالباقي من راتبه القانوني (45 يومًا) بدلاً من ذلك.

كما هو موضح في المادة (14) من القانون الاتحادي رقم. (10) لسنة 2017 بشأن عمال المنازل، يحق لصاحب/ رب العمل منحهم إجازة مرضية لمدة ثلاثين يومًا، وفقًا للأدلة الصادرة عن مسؤول الجهة الصحية المعتمد في الإمارات العربية المتحدة. ويجب أن تكون أول خمسة عشر يومًا هي الإجازة مدفوعة الأجر متبوعة بالخمسة عشر يومًا الأخيرة كإجازة غير مدفوعة الأجر.

المصدر: المادة 86-86 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

في حالة المرض، يحق للعمال الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة ستين يوم عمل. ويجب على صاحب/ رب العمل أن يسدد للعامل أجره اليومي أثناء الإجازات المرضية. ويظل إجمالي مدة الإجازة كما هو بغض النظر عما إذا كانت الإجازة مجزئة أو مستمرة. ويحق للعمال الحصول على أجر كامل خلال الأيام العشرة الأولى من الإجازة المرضية. وخلال العشرين يومًا التالية للإجازة المرضية، يجب على صاحب/ رب العمل سداد نصف الأجر اليومي. وتمنح الإجازة المرضية على أساس غير مدفوع بمجرد تجاوزها 30 يومًا سنويًا.

أثناء الغياب، يجب على العامل أو من ينوب عنة إخطار صاحب العمل، مرة واحدة على الأقل في الأسبوع، بمرض العامل وعدم قدرته على أداء واجباته. قد يطلب صاحب/ رب العمل أيضا شهادة طبية تؤكد المرض. وإذا فشل العامل في تلبية ذلك، يمكن لصاحب/ رب العمل حجب راتب العامل المرضي.

لا يوجد حد أدنى لمتطلبات الخدمة للحصول على الإجازة المرضية، لكن هذه الأحكام لا تنطبق على الموظفين بعقد محدد المدة ومدته شهر واحد أو أقل.

المصدر: المادتان34 و35 من قانون مركز دبي المالي العالمي للعمالة رقم 2 لعام 2019

الرعاية الطبية

يتلقى مواطنو الإمارات ومواطني دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى رعاية صحية كاملة للمرضى الداخليين والخارجيين في المستشفيات والعيادات الحكومية.

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

مركزدبي المالي العالمي

يجب على صاحب/ رب العمل الحصول على تأمين صحي خاص للعاملين والحفاظ عليه.

المصدر: المادة56 من قانون العمل لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

أمن العمل

يعد توظيف العامل مضموناً خلال فترة الإجازة المرضية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر (90 يومًا). أما بالنسبة لإجازة إصابة العمل، فإن توظيف العامل يكون مضمونًا خلال الأشهر الاثني عشر الأولى من العجز. ولا يجوز لصاحب/ رب العمل إنهاء الموظف في إجازة الإصابة (إلا بموافقة العامل) أثناء فترة عدم القدرة على العمل الناتجة عن إصابة العمل وأثناء العمل أو بسبب أي من الأمراض المهنية المحددة في قانون الضمان الاجتماعي. وفي حالة العجز عن العمل، واستجابة لطلب إعادة العمل الذي قدمه الموظف، يجوز لصاحب/ رب العمل إعادة العامل في العمل السابق أو في وظيفة أخرى مناسبة إذا تسببت الإصابة أو المرض في عدم القدرة على العمل السابق

المصدر: المادة 36 من قانون التوظيف بمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

استحقاقات الإعاقة / إصابات العمل

تشمل الإصابات المهنية الحوادث الناشئة عن العمل وأثناء العمل، والسفر من وإلى العمل إذا تم تنظيم النقل من قبل صاحب/ رب العمل وفي رحلات العمل.

في حالة الحوادث في العمل أو الأمراض المهنية، يسدد صاحب/ رب العمل نفقات علاج الموظف في المستشفيات الحكومية أو الخاصة بما في ذلك نفقات النقل حتى الشفاء أو إعلان الإعاقة. إذا كان العجز قصير المدى عن العمل (إعاقة مؤقتة) ناتجًا عن حادث أو مرض مهني، يتم سداد إعانة مرضية تساوي الأجر الكامل من قبل صاحب/ رب العمل خلال الأشهر الستة الأولى أو حتى نهاية العلاج (أيهما يأتي أولاً). أما في الستة أشهر الأخرى، تخفض إعانة المرض إلى 50 ٪ من الأجر الأساسي حتى الشفاء أو إعلان الإعاقة أو الوفاة أيهما يحدث أولاً.

في حالة الوفاة، يحق للورثة الحصول على تعويض يعادل 75000 درهم إماراتي. ويتم احتساب مبلغ التعويض على أساس آخر راتب حصل عليه الموظف قبل وفاته. والورثة هم الأشخاص الذين يعتمدون كليًا على المتوفى بما في ذلك الأرمل / الأرملة والأطفال والآباء والأشقاء

يعادل التعويض في حالة العجز الدائم المبلغ المستحق في حالة الوفاة. أما في حالة العجز الجزئي الدائم، يتم سداد تعويض وفقًا لدرجة الإعاقة المقدرة.

من خلال تطبيق القانون الاتحادي للمعاشات والضمان الاجتماعي (رقم 7 لعام 1999)، أصبح المواطنون الإماراتيون مشمولون الآن بنظام تأمين اجتماعي منفصل ينص على الإصابات والأمراض المهنية. يسمح البرنامج للعمال برفع دعاوى مدنية عن الأضرار عند إثبات واقعة الإهمال من قبل صاحب/ رب العمل أو طرف ثالث.

المصدر: المادة 148-151 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركزدبي المالي العالمي

يمكن أن تؤدي إصابات العمل إلى الأوضاع الأربعة التالية: (1) العجز الكلي الدائم (2) العجز الجزئي الدائم (3)

العجز المؤقت و (4) الإصابة المميتة التي تؤدي إلى وفاة العامل.

يسدد صاحب/ رب العمل تعويضات للعمال الذين يصابون في حادث ناتج عن عملهم أو أثناء عملهم. ويقدر التعويض القانوني عن أخطر الإصابات والإعاقات بأجر أربعة وعشرين شهرًا، ويتم حسابه على أساس آخر أجر شهري حصل عليه العامل قبل الإصابة. ويحدد التعويض بنسبة مئوية من الحد الأقصى للإصابات والإعاقات الأقل خطورة بما يتماشى مع التعريفة القانونية.

في حالة الإصابة القاتلة، يسدد صاحب/ رب العمل تعويضًا إلى الأفراد التي يعولها العاملين المعينين بما يعادل أجر 24 شهرًا على الأقل ويتم حساب ذلك على أساس آخر أجر شهري حصل عليه العامل قبل الوفاة.

يلزم صاحب/ رب العمل بسداد النفقات الطبية للموظف المصاب نتيجة إصابة أو مرض مهني، ويجب على صاحب/ رب العمل توفير تأمين صحي خاص لعماله، والتي يمكن أن تغطي إلى حد كبير تكاليف مثل هذا العلاج.

وإذا استطاع الموظف المصاب أو المريض إثبات أن الإصابة أو المرض حدث بسبب الإهمال أو خرق للتشريع ذي الصلة من جانب صاحب العمل، يجوز للعامل رفع دعوى ضد صاحب/ رب العمل للحصول على تعويضات.

لمصدر: المادة 55 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

09/13 المساواة فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا): اتفاقية رقم 102 (لسنة 1952). ولضمان الحصول على الاستحقاقات المختلفة، بطريقة ما، تم وضع معايير افضل في الاتفاقيات اللاحقة

إعانات إصابات العمل: اتفاقية رقم 121 (لسنة 1964)،

إعانات العجز والشيخوخة والورثة: اتفاقية رقم 128 لعام (1967)

الرعاية الطبية وإعانات المرض: اتفاقية رقم 130 (لسنة 1969)

النهوض بالعمالة والحماية من البطالة: اتفاقية رقم 168 (لسنة 1988)

لم تصدّق الإمارات على الاتفاقيات 102 و121 و128 و130 و168.

ملخص الأحكام الواردة بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف الطبيعية، يجب الا يتم تحديد سن التقاعد عن العمل بما يزيد على 65 سنة. وإذا تم ذلك، يجب أن يؤخذ في الاعتبار "قدرة كبار السن على العمل" و"المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن التدليل عليهم احصائيا". ويمكن تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر المكتسب.

في حالة وفاة الشخص المعيل، تحصل أسرته متمثلة في الزوجة والابناء على إعانة تعادل نسبة من الحد الادنى للأجور أو نسبة من الاجر الشهري المكتسب بحيث لا تقل قيمة الإعانة عن 40% من الاجر المرجعي.

يشترط للحصول على تأمين البطالة أن يكون لفترة زمنية محدده وأن يتم احتسابه على اساس نسبة محدده من الحد الادنى للأجور أو الحد الادنى للأجر الشهري المكتسب.

يتم دفع إعانة العجز عندما يصاب المؤمن عليه بعجز دائم غير مهني يحول كلياً وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه قبل سن التقاعد ويؤدي الى الإصابة بمرض، إصابة أو إعاقة. لا تقل إعانة العجز عن 40% من الاجر المرجعي.

اللوائح المتعلقة بالأمن الوظيفي:

- القانون الاتحادي للمعاشات والضمان الاجتماعي (رقم 7 لسنة 1999)
- قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

حقوق التقاعد

ويعتبر الحد الأدنى القانوني لسن التقاعد هو 60 سنة. و65 عام لغير المواطنين ويلزم سداد فترة اشتراك لا تقل عن 15 سنة للحصول على معاش الشيخوخة.

يتم تمويل نظام الضمان الاجتماعي من مساهمات العاملين وأصحاب / أرباب العمل على أساس السداد أولا بأول، وفق كشوف المرتبات الشهرية. ويتعين على أصحاب / أرباب العمل اقتطاع مساهمات من العمال وإيداع مساهمات مجمعة للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية. وفي القطاع الخاص، تبلغ مساهمة صاحب/ رب العمل 12.5٪ م بينما تبلغ مساهمة الموظف 5٪ من الراتب الشهري الأساسي بالإضافة إلى البدلات. كما تساهم الحكومة بنسبة 2٪ من الراتب الأساسي للموظف بالإضافة إلى البدلات في النظام.

هناك أيضًا خيار للمعاش المبكر، يمح في سن 50 للسيدات أو 55 للرجال. وتعتمد نسبة استحقاق التقاعد على سنوات الاشتراك. يتم سداد60٪ من الراتب الداخل في حساب المعاش التقاعدي على 15 سنة من الاشتراكات وتزداد هذه النسبة بمعدل 2٪ لكل سنة إضافية. في حالة تجاوز الراتب الداخل في حساب المعاش التقاعدي 100٪ (أكثر من 35 سنة من الاشتراك)، يحق للموظف الحصول على مبلغ مقطوع (معاش) لمرة واحدة يساوي الراتب الأساسي لثلاثة أشهر عن كل سنة إضافية من الخدمة.

إذا لم يتم استيفاء الشروط المؤهلة، يتم منح مكافأة على أساس الراتب الأخير على النحو التالي:

أولا: راتب شهر ونصف لكل سنة من السنوات الخمس الأولى؛
ثانيا. راتب شهرين لكل من السنوات الخمس التالية؛
ثالثا. راتب ثلاثة أشهر لكل سنة فوق 10 سنوات

يتم احتساب الراتب القابل للتقاعد (الداخل في حساب التقاعد) على أساس الراتب الأساسي بالإضافة إلى البدلات الشهرية. ويتم احتساب الراتب الأساسي وفقًا لمتوسط راتب الاشتراك في السنوات الخمس الماضية أو الفترة الكاملة إذا قل عن خمسة أعوام ويقدر الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بمبلغ 10،000 درهم.

المصادر: الفقرات 1 و16 و20 من القانون الاتحادي للمعاشات والتأمينات الاجتماعية (رقم 7 لعام 1999)

ركزدبي المالي العالمي

وعند وضع صاحب/ رب العمل لخطة معاشات تقاعدية لموظفيه، يُطلب منه أن يقدم خطياً للموظفين، خيار الاختيار بين المشاركة في نظام المعاشات التقاعدية أو تلقي مكافأة نهاية الخدمة.

عندما يكون الموظف من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة أو دول مجلس التعاون الخليجي، يسجله صاحب/ رب العمل في نظام معاشات تقاعد العامل الإماراتي وفقًا للتشريعات الاتحادية المعمول بها، لأنه غير مستحق لمكافأة نهاية الخدمة عند إنهاء العمل.

المصدر: المادة 65 و66 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

استحقاق المعالين / الورثة

ينص قانون الضمان الاجتماعي على إعانة المعالين والورثة (الأرملة أو الأرمل والآباء والأيتام والأشقاء). في حالة وفاة

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

الموظف يتم تعديل المعاش بافتراض أن مدة اشتراكه تزيد عن خمس وثلاثين سنة.

الحد الأدنى لاستحقاق/ لإعانة الأرملة أو الزوج المستفيد هو 800 درهم. وتبلغ الإعانة 600 درهم إماراتي لكل من الوالدين، بينما تبلغ الإعانة 400 درهم لجميع المستفيدين الآخرين (الأطفال والأشقاء). وإذا قلت حصة المستفيدين عن الحد الأدنى، يتم احتسابها على أساس الراتب التقاعدي، بشرط ألا تتجاوز الحصة الراتب المذكور.

معاش الأرملة والبنت والأخت يتوقف عند الزواج. وفي حالة وفاة الأرملة ينقل نصيبها إلى الأيتام أو الأرملة الموجودة.

وإذا كان الأب على قيد الحياة ويعتمد معاشه على الموظف المتوفى، ينقل المعاش إلى الأب بدلاً من الأبناء. يتوقف راتب الابن (الابناء) عند بلوغه واحد وعشرون سنة من العمر باستثناء الشروط التي ينص عليها القانون.

المصادر: المادتان 24-34 القانون الاتحادي للمعاشات والتأمينات الاجتماعية (رقم 7 لعام 1999)

إعانات البطالة

لا يوجد نص قانوني بشأن إعانات البطالة.

إعانات العجز

لا يوجد حكم منفصل يتعلق بإعانات العجز.

10/13 المساواة في العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 111 (لسنة 1958) توضح الاتفاقية اسباب التمييز الممنوعة
الاتفاقية رقم 110(لسنة 1952) بشأن المساواة في الاجور لكافة العمال عند تساوي ظروف العم

صادقت الإمارات على كلتا الاتفاقيتين 100 و111.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور عن كل الاعمال ذات القيمة المتساوية في أماكن العمل بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية. كما يحظر التمييز وعدم المساواة في الأجور بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الآراء السياسية أو الجنسية/ موطن الميلاد. يجب أن يتم تحديد نظام واضح وشفاف يكفل تحقيق المساواة في الأجور ويمنع جميع اشكال التمييز في هذا الشأن.

بالإضافة الى ذلك يعتبر الترهيب والتحرش الجنسي أحد انواع التمييز القائم على النوع الاجتماعي بالرغم من عدم ذكر ذلك صراحة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

لا يستطيع صاحب العمل التمييز ضد احد العمال في أي جانب من الجوانب المتعلقة بالعمل (التعيين، الترقي، التدريب، النقل) بسبب العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية أو بسبب تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو لأي أسباب أخرى مثل العرق، اللون، الجنس، الحالة الاجتماعية، المسئوليات العائلية، الحمل، الدين، الآراء والمعتقدات السياسية، الجنسية، الأصل الاجتماعي، الغياب المؤقت بسبب المرض، السن، عضوية احدى النقابات العمالية، الإعاقة/ الإصابة بمرض الإيدز أو الغياب من العمل بسبب إجازة الوضع. (اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111، 156، 158، 159 و183).

الحق في العمل مكفول للجميع دون أي تمييز أو تفرقة مهنية على اساس النوع الاجتماعي.

اللوائح الخاصة بالمساواة في العمل:

- دستور الإمارات العربية المتحدة 1971
- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980)
- قانون العقوبات 1987
- قرار وزاري بشأن تحديد العمل الخطر أو الضار بالصحة أو المناف الآداب بحيث لا يجوز تشغيل المرأة فيه (رقم 1/6 لعام 1981)

الأجر المتساوي

وفقا لقانون العمل، يحق للعاملات الحصول على نفس أجر الرجال القائمين بنفس القدر من العمل.

المصدر: المادة 32 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980

مركز دبي المالي العالمي

لا يوجد نص محدد بشأن الأجر المتساوي للرجال والسيدات مقابل العمل المتساوي القيمة. ومع ذلك، يحظر القانون التمييز بين الجنسين فيما يتعلق بأي شروط وظروف العمل.

المصدر: المادة 43 (2) و59 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

التحرش الجنسي

لا يوجد نص في القانون بشأن التحرش الجنسي أو أي نوع من المضايقات/ التحرشات في العمل. ينص البند الوحيد المتعلق بهذا القانون على أنه يمكن لصاحب/ رب العمل فصل الموظف دون إشعار إذا ارتكب اعتداءً على صاحب/ رب العمل أو المدير أو زملائه.

وفقا لقانون العقوبات، في حالة إساءة الشخص إلى المرأة من خلال أقواله أو أفعاله، يعاقب إما بالحبس لمدة سنة واحدة أو بغرامة لا تزيد عن 10000 درهم أو كليهما. تنطبق العقوبة نفسها في حالة المضايقة للأشخاص، أو الإساءة إلى شعورهم بالآداب، أو التسبب في ألم جسدي لهم من خلال استغلال سلطة المنصب.

بموجب القانون رقم 4 لعام 2019، تم تعديل قانون العقوبات ويتضمن التصرف غير اللائق "الاعتداء على تواضع الأنثى بالكلمات أو الأفعال أو الوسائل الإلكترونية أو أي وسيلة أخرى". ويعد التحرش الجنسي محظوراً الآن بموجب القانون ويمكن معاقبة الجناة بالسجن لمدة سنة واحدة على الأقل و / أو سداد غرامة لا تقل عن 10000 درهم. عندما يرتكب العديد من الجناة التحرش أو عندما يكون للجاني سلطة وظيفية على الضحية، يتم مضاعفة الحد الأدنى للحكم بالسجن (لا يمكن أن يكون أقل من عامين) وتزيد الغرامة إلى حد أدنى قدره 50،000 درهم.

المصدر: المادة 120 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)؛ · 248 و359 من قانون العقوبات 1987

مركز دبي المالي العالمي

يقع على عاتق صاحب/ رب العمل الالتزام القانوني بتوفير وصيانة مكان عمل خالٍ من المضايقات/ التحرشات وآمن وبدون مخاطر على صحة الموظف. وهذا يشمل حماية الموظفين من التحرش الجنسي.

يحظر قانون العمل أيضًا التمييز على أساس الجنس والحالة الاجتماعية والعرق والجنسية والدين والإعاقة العقلية أو الجسدية. ويشمل التمييز أيضًا إخضاع العمال للمعاملة أو السلوك غير المرغوب فيه يهدف أو يؤدي إلى خلق مكان عمل مخيف أو معادي أو مهين.

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

المصدر: المادة 60 من قانون التوظيف بمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

عدم التمييز

وفقًا لدستور الإمارات العربية المتحدة، جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ولا يوجد تمييز بين مواطني الإمارات العربية المتحدة على أساس العرق أو الجنسية أو العقيدة أو الوضع الاجتماعي.

لا يوجد نص قانوني بشأن حظر التمييز أثناء إجراءات التعيين والاختيار في قانون العمل. ومع ذلك، فإن أصحاب / أرباب العمل ملزمون بإعطاء الأفضلية لمواطني الإمارات العربية المتحدة. في حالة عدم توافرهم، يتم إعطاء الأفضلية لمواطني الدول العربية الأخرى على مواطني الدول الأخرى أثناء التوظيف.

القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2015 بشأن مكافحة التمييز والكراهية يعرّف التمييز بأنه "أي تمييز أو تقييد أو إقصاء أو تفضيل بين الأفراد أو الجماعات على أساس الدين أو العقيدة أو المبدأ أو الطائفة أو الطبقة أو العرق أو اللون أو الأصل العرقي. يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن خمس سنوات، وبغرامة لا تقل عن خمسمائة ألف درهم، ولا تتجاوز مليون درهم كل شخص يرتكب أي فعل من أشكال التمييز بأي شكل أو بأي وسيلة من وسائل التعبير أو بأي وسيلة أخرى أو بإحدى هاتين العقوبتين.

يحظر القرار رقم 6 لعام 2019 التمييز بين الأشخاص الذي من شأنه أن يضعف تكافؤ الفرص أو يخل بالتساوي في الحصول على العمل واستمراريته والتمتع بحقوق العمال. كما يحظر التمييز في المهن التي لها نفس المهام ويحظر على أصحاب / أرباب العمل التمييز ضد موظفة بسبب حملها

وقد أقر مجلس الوزراء الاتحادي الإماراتي القرار (رقم 43) في يوليو 2018 دعم الأشخاص ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم). يعرف القرار التمييز بأنه "أي تمييز أو استبعاد أو تقييد بناءً على إعاقة الشخص بهدف أو تأثير إضعاف أو إعاقة أو إلغاء التكافؤ في المعاملة أو التمتع أو ممارسة أي من الحقوق الممنوحة بموجب التشريعات الإماراتية". يجب على صاحب/ رب العمل توفير بيئة عمل معقولة للعامل وكذلك سكن معقول، وضمان الدخول والخروج المناسبين في مكان العمل. للموظف الحق في الحفاظ على الوظيفة حتى إذا تفاقمت إعاقته بمرور الوقت، طالما أنه قادر على أداء عمله.

المصدر: المادة 25 من دستور الإمارات العربية المتحدة 1971؛ المادة 9 و10 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1980؛ القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2015 بشأن مكافحة التمييز والكراهية

مركز دبي المالي العالمي

يحظر قانون العمل لمركز دبي المالي العالمي التمييز ضد الموظف فيما يتعلق بالتوظيف أو أي مصطلح أو شرط للتوظيف على أساس الجنس أو الحالة الاجتماعية أو العرق أو الجنسية أو العمر أو الحمل أو الأمومة أو الدين أو الإعاقة العقلية أو الجسدية. وهو الأمر الذي ينطبق فقط على الموظفين وليس على المتقدمين للعمل.

يعرّف القانون التمييز بأنه قائم على أحد الأسس المحظورة المذكورة أعلاه حيث يُعامل العامل بشكل أقل تفضيلاً من الآخرين؛ أو وضع العامل في وضع غير مؤاتٍ لتطبيق نفس الحكم أو المعايير أو الممارسة التي لا يوجهها الآخرون؛ أو تعرض العامل لمعاملة أو سلوك غير مرغوب فيه بهدف أو يؤدي إلى خلق مكان عمل مخيف أو معاد أو حاط للكرامة أو مؤذ.

يُقال إن العمال يعانون من إعاقة عقلية أو جسدية لها تأثير سلبي واسع النطاق وطويل الأمد على قدرتهم على أداء واجباتهم وفقًا لعقد العمل. يكون للإعاقة تأثير طويل الأمد إذا استمر لمدة لا تقل عن اثني عشر (12) شهرًا أو من المحتمل أن تستمر لمدة اثني عشر (12) شهرًا على الأقل.

يقال إن صاحب/ رب العمل يتحيز ضد موظف ما يعاني من إعاقة عقلية أو بدنية إذا أخفق في إجراء تعديلات معقولة على أي ميزة مادية لمكان العمل أو حكم أو معيار أو ممارسة قابلة للتطبيق من شأنها، إذا أُجريت، تمكن الموظف من تلبية متطلباته. الوظيفة.

يجب على أصحاب / أرباب العمل توفير مكان عمل خالٍ من التمييز والإيذاء والحفاظ عليه وبدون مخاطر على صحة وسلامة العامل.

المصدر: المادة 43 (2) و59 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

الاختيار المتكافئ للمهنة

لا يوجد قانون محدد بشأن المساواة في المعاملة للمرأة في العمل. إلا أن هناك قيود معينة على عمل المرأة لا تنطبق على الرجال، مثل عدم السماح للسيدات (عدا من لديهن وظائف إدارية أو فنية، أو يؤدين عملًا غير يدوي في الخدمات الطبية وغيرها) بالعمل ليلًا (10 مساءاً حتى الساعة 7 صباحًا) كما يحظر عليهن العمل في أماكن لها آثار خطرة أو ضارة أو ضارة على صحتهن وأخلاقهن.

يحظر القرار الوزاري لعام 1981 تشغيل السيدات في أكثر من 20 مهنة، بعضها يشمل ما يلي: العمل في أعمال 1) المناجم والمحاجر، 2) الأفران، 3) اللحام، 4) المدابغ، 5) مخازن الأسمدة، 6) تصنيع المطاط، 7) التحميل، 8) تفريغ البضائع، 9) الحانات.

يتيح القرار رقم 6 لعام 2019 لوزارة الموارد البشرية والتوطين بتنظيم الظروف التي لا يجوز فيها تشغيل العاملين والعاملات معاً. ومع ذلك، تم إلغاء القيود السابقة على العمل للسيدات وتوظيف العاملات في وظائف خطرة أو شاقة أو ضارة بالصحة أو الأخلاق.

المصادر: 27 و28 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)؛ قرار وزاري بشأن تحديد العمل الخطير أو الممل أو الضار بالصحة أو الآداب والذي لا يجوز تشغيل المرأة فيه (رقم 1/6 لعام 1981)

11/13 عمالة الاطفال

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للسن: اتفاقية رقم 138 (1937)

أسوا أشكال عمالة الأطفال: اتفاقية رقم 182 (1999)

صدّقت الإمارات على الاتفاقيتين 138 و182.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في اماكن العمل لا يمكن إجبار الحدث على القيام بالأعمال الضارة التي يمكن أن تؤثر سلبا على صحتهم وقد تعوق نموهم العقلي والبدني.

يجب أن يلتحق الحدث بالمدارس المختلفة. ويجوز استخدام أو تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 12 الى 14 عاما في أعمال بسيطة شريطة ألا يعطل ذلك مواظبتهم في المدرسة.

الحد الادنى لسن الالتحاق بالعمل هو 15 عاما ولكن قد تقرر بعض الدول النامية تخفيضه الى 14 عاما في بعض الحالات الاستثنائية. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الحدث الى المخاطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدى فيها. كما يمكن أيضا تخفيض هذا السن الى 16 عاما في بعض الظروف المحددة.

ولا ينبغي تشغيل الاطفال في أي عمل من شأنه أن يضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم .ويعتبر هذا العمل من أسوأ أشكال عمالة الأطفال. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى لسن الالتحاق بالأعمال الخطرة عن 18 سنة.

قوانين عمالة الاطفال

- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980)
- القرار الوزاري يحدد الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بصحة القاصرين وبالتالي يتم حظرها (رقم 1/5 لعام 1981)
- قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

الحد الأدنى لسن العمل

الحد الأدنى لسن العمل الدائم هو 15 سنة لكلا الجنسين. وفي حالات استثنائية، يمكن تدريب الأطفال من سن 12 عامًا كمتدرب من قبل صاحب العمل.

يجب على صاحب/ رب العمل الحصول على موافقة خطية موقعة من ولي الأمر أو وصي الحدث، ونسخة من شهادة ميلاد الفرد (أو بديل رسمي مقبول) وشهادة اللياقة الطبية للعمل المحدد. يجب على أصحاب / أرباب العمل الاحتفاظ بسجل منفصل في مكان العمل باسم الحدث، والاسم الكامل لولي الأمر أو الوصي عليه، ومكان الإقامة، وتاريخ العمل، والمسمى الوظيفي.

لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل للأحداث ست ساعات في اليوم مع استراحة لمدة ساعة شريطة ألا يعمل الحدث بشكل مستمر لأكثر من أربع ساعات وألا يبقى في مكان العمل لأكثر من سبع ساعات في اليوم.

وافق مجلس الوزراء الإماراتي على قانون جديد في عام 2012 يجعل التعليم إلزاميًا وحقًا أساسيًا لكل مواطن في الإمارات العربية المتحدة. ويتعين على الحكومة توفير التعليم المجاني لكل مواطن (ست سنوات) حتى الانتهاء من الصف 12 أو بلوغ سن 18، أيهما يحدث أولاً، من خلال المدارس العامة والمؤسسات التعليمية.

المصادر: المادة 20-25 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)؛ القانون الاتحادي بشأن التعليم الإلزامي (رقم 11 لعام 1972)

مركزدبي المالي العالمي

الحد الأدنى لسن العمل في مركز دبي المالي العالمي هو 16 عام،

المصدر: المادة 13 قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

الحد الأدنى لسن العمل الخطر

لا يحدد قانون العمل بوضوح "الأحداث"، ولكن السن القانوني الكامل والمقبول عمومًا هو 18 عامًا. ويحظر على الأحداث العمل في أماكن العمل الخطرة أو المرهقة أو الضارة بالصحة حسبما يقرر وزير العمل بعد التشاور مع الجهات المختصة.

لا يُسمح للأحداث تحت أي ظرف من الظروف العمل بعد الوقت المحدد (الوقت الإضافي) وفي الليل (8 مساءاً إلى 6 صباحاً ويُمنع الأحداث أيضًا من العمل في عطلات نهاية الأسبوع والعطلات.

نص القرار الوزاري رقم (1/5) على الصناعات التي يحظر فيها تشغيل القاصرين تحت سن السابعة عشرة. يشمل ذلك أعمال: 1) المناجم والمحاجر، 2) الأفران، 3) مصانع تكرير النفط 4) أمام الأفران في المخابز، 5) مصانع الأسمدة، 6) مصانع الزجاج، 7) المدابغ، 8) تصنيع المطاط، 9) العمل في مصانع النسيج و10) العمل في الحانات.

المصادر: 23 -26 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1980. يحدد القرار الوزاري الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بصحة القاصرين وبالتالي فهي محظورة (رقم 1/5 لعام 1981)

12/13 العمالة القسرية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمل الجبري: اتفاقية رقم 29 (1930) ,إلغاء العمل الجبري اتفاقية رقم 105 (1957)
العمل القسري هو جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب مثل: عدم الحصول على الاجر، الفصل التعسفي من العمل، التحرش أو العنف بل وفي بعض الاحيان العقاب البدني. ويعد العمل القسري احد اشكال التعدي على حقوق الانسان.

صادقت الإمارات على كل من الاتفاقيتين 29 و105.
ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحظر العمل القسري أو الجبري (وهو أي عمل إجباري انتزع من شخص قدمه بشكل غير طوعي تحت وطأة التهديد باستعمال القوة) فيما عدا بعض الحالات الاستثنائية.

يجب على اصحاب الاعمال السماح للعمال بالبحث عن العمل في اماكن أخرى. وإذا كان العامل يبحث عن عمل في مكان آخر، فلا ينبغي فقدان أجورهم أو تهديدهم بالفصل. (يعتبر عكس ذلك احد اشكال العمل القسري طبقا الى القانون الدولي).

يتعرض العامل الى احد اشكال ظروف العمل غير الإنسانية إذا تجاوزت مجموع ساعات عمله بما في ذلك ساعات العمل الإضافية 56 ساعة في الأسبوع.

لوائح بشأن العمل الجبري:

- دستور الإمارات العربية المتحدة 1971
- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980)
- قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

حظر العمل القسري والإجباري

وفقاً لدستور الإمارات العربية المتحدة، لا يجوز إخضاع أي شخص للعمل القسري إلا في الحالات التي ينص عليها القانون وشريطة تعويضه عن هذا العمل. لا يجوز استعباد الشخص.

المصدر: المادة 34 من دستور الإمارات العربية المتحدة 1971

حرية تغيير الوظائف والحق في الاستقالة

يحق للموظف إنهاء عقد العمل بعد تقديم الإشعار لصاحب/ رب العمل قبل شهر واحد من ترك العمل. وفي حالة إنهاء الموظف عمله قبل انتهاء العقد، فإنه مسؤول عن سداد تعويض إنهاء الخدمة المبكر لصاحب العمل.

يجوز للعامل ترك العمل دون سابق إنذار إذا اعتدى صاحب/ رب العمل أو من يمثله على العامل أو صاحب/ رب العمل لا يفي بالالتزامات المنصوص عليها في العقد أو في قانون العمل.

المصادر: المادتان 117 و121 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركز دبي المالي العالمي

يمكن إنهاء العمل لأي سبب وفي أي وقت، شريطة تقديم فترة الإشعار المطلوبة. يجوز لصاحب/ رب العمل أو العامل إنهاء عقد العمل لسبب يستدعي فيها سلوك طرف واحد إنهاء الخدمة وحيث يكون صاحب/ رب العمل أو الموظف المعقول قد أنهى العمل.

يمكن لصاحب/ رب العمل والعامل الاتفاق على طول فترة الإشعار في عقد العمل أو الاستغناء عنها تمامًا. في حالة عدم الاتفاق المتبادل وحيث تم توظيف العامل لمدة شهر على الأقل، يتم تطبيق الحد الأدنى القانوني لفترة الإشعار. وتقد رمدة الإشعار بسبعة أيام للعامل الذي يقضي شهر إلى ثلاثة أشهر في العمل، وثلاثين يومًا لأكثر من ثلاثة أشهر إلى أقل من خمس سنوات، و90 يومًا لمدة خمس سنوات أو أكثر. يمكن للطرفين الاتفاق بشكل متبادل على السداد بدلاً من فترة الإشعار من الطرف الآخر.

المصدر: المادتان 62 و 63 من قانون التوظيف لمركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

ظروف العمل اللاإنسانية

يمكن تمديد وقت العمل إلى ما بعد ساعات العمل العادية التي تبلغ ثماني ساعات في اليوم وثماني وأربعين ساعة في الأسبوع. ومع ذلك، يجب ألا يتجاوز العمل الإضافي اليومي ساعتين، ويقدر الحد الأقصى لساعات العمل بما فيها الساعات الإضافية في 6أيام عمل بالأسبوع هو 60 ساعة (48 ساعة + 12 ساعة عمل إضافي). لمزيد من المعلومات حول هذا، يرجى الرجوع إلى قسم التعويض.

المصادر: 65 و 69 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980

13/13 حقوق النقابات العمالية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: اتفاقية 87 (1948)

حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: اتفاقية 98 (1949)

لم تصادق الإمارات على الاتفاقيتين 87 و98.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

الحق في حرية الانضمام إلى الجمعيات أو تكوينها هي الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية وهو جزء من الحقوق الأساسية للإنسان. ولا يجوز فرض عقوبات على العمال بسبب ممارستهم للنشاط النقابي خارج أوقات العمل الرسمية. ويجب أن تكون قائمة الاستثناءات قصيرة بالنسبة الى قطاعات الأنشطة الاقتصادية والعمال في منظمة ما.

ويحق للمنظمات النقابية التفاوض مع أصحاب العمل بشأن شروط واحكام العمل دون عائق. وبموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولي للمنظمات النقابية الحق في حرية التفاوض مع اصحاب العمل لمحاولة إبرام اتفاقيات جماعية. (منظمة العمل الدولية لديها إجراء خاص لمعالجة الشكاوى المقدمة من النقابات بشأن انتهاك هذا المبدأ).

ويحق للعمال ممارسة الاضراب من اجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية وهو امر عرضي ونتيجة طبيعية للحق في التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

قوانين النقابات العمالية

- قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لسنة 1980)
- قانون العقوبات 1987
- قانون مركز دبي المالي العالمي رقم 2 لعام 2019

حرية الانضمام وتشكيل الاتحاد

لا يحظر القانون صراحة النقابات والجمعيات (الروابط) الجماعية ومجالس العمل بيد أن التشريعات ذات الصلة لا تحتوي على أحكام بشأن تسجيل النقابات أو الاعتراف بها.

مركز دبي المالي العالمي

لا يحظر قانون العمل صراحة تكوين النقابات، كما أنه لا يسمح بها.

حرية المفاوضة الجماعية

لا يوجد نص قانوني يتعلق بالمفاوضة الجماعية. يتم توظيف العمال بموجب العقد الذي استعرضته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويتعين على العمال الاعتماد على لجان التوفيق التي تنظمها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو على محاكم العمل الخاصة لحل خلافات العمل ذات الصلة.

المصدر: المادة 158 من قانون العمل الإماراتي (رقم 8 لعام 1980)

مركز دبي المالي العالمي

لا يتم الاعتراف بالمفاوضات والاتفاقات الجماعية أو تنظيمها في قانون العمل لمركز دبي المالي العالمي.

الحق في الإضراب

يعتبر الإضراب غير قانوني في الإمارات العربية المتحدة. وفقا لقانون العقوبات، إذا وافق ثلاثة موظفين أو أكثر بشكل عام على مغادرة مكان عملهم أو امتنعوا عمدا عن أداء أي من واجباتهم أو سعوا لتحقيق غرض غير مشروع، يعاقب كل منهم بالحبس لمدة أقصاها سنة واحدة.

يتعرض العاملون للسجن إذا عرّضت الأفعال المشار إليها أعلاه حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم للخطر، أو تسببت في اضطراب أو تحريض بين الناس، أو تسببت في التدخل لمصلحة عامة أخرى، أو إذا كان الجاني محرضًا.

المصدر: المادة 231 من قانون العقوبات 1987

مركز دبي المالي العالمي

لا يحق للموظفين الإضراب عن العمل ولا يتم الاعتراف به أو تنظيمه بموجب التشريع في مركز دبي المالي العالمي (DIFC). يُنظر إلى الإضراب على أنه جريمة فوضى عامة بموجب قانون العقوبات الإماراتي، والذي ينطبق أيضًا على مركز دبي المالي العالم

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

العمل الكريم تحقق استبيان

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in UAE in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/uae

الإمارات العربية المتحدة

DECENETWORKCHECK.ORG

تحقق

العمل اللائق نتاج لمنظمة الإمارات العربية المتحدة WageIndicator.org و
https://rawateb.org/uae

تعنى موافق على القوانين القومية
تعنى غير موافق على القوانين القومية

	تنظيم قانوني	نعم	لا
01/13 العمل والأجور			
1. أكسب على الأقل الحد الأدنى للأجور الذي أعلنته الحكومة	☺	☐	☐
2. أحصل على راتبى بشكل شهرى *(أساس يومى، أسبوعى،نصف شهرى، شهرى)*	☺	☐	☐
02/13 التعويض			
3. كلما عملت عمل إضافى أحصل على تعويض *(يتم تثبيت معدل العمل الإضافى على معدل أعلى اذا عملت أكثر من 48 ساعة فى الأسبوع)*	☺	☐	☐
4. كلما عملت ليلاً ، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً.	☹	☐	☐
5. أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطر إلى العمل فى أجازة رسمية أو فى يوم الراحة الأسبوعية.	☺	☐	☐
6. كلما عملت فى يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية ، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك.	☺	☐	☐
03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية			
7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التى تحصل عليها؟ *21 يوم مدفوعة الأجر عند الإنتهاء من 12 شهر من العمل المستمر*	☺	☐ 3 ☐ 4+	☐ 1 ☐ 2
8. احصل على راتبى خلال الأجازات الرسمية (القومية والدينية)	☺	☐	☐
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24ساعة) فى الأسبوع	☺	☐	☐
04/13 أمن العمالة			
10. لقد قدمت بيان مكتوب ع فى بداية توظيفى.	☺	☐	☐
11. صاحب العمل الذى أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين بعقود ثابتة للمهام الدائمة *من فضلك ضع علامة لا اذا كان صاحب عملك يقوم بتعيين عمال بعقود دائمة*	☹	☐	☐
12. فترة اختبارى كانت 3 شهور فقط.	☺	☐	☐
13. صاحب عملى يعطى إنذر قبل إنهاء عقد العمل الخاص بى.	☺	☐	☐
14. صاحب العمل يقدم مكافأة فى حالة إنتهاء العمل. *تقدم المكافأة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته*	☺	☐	☐
05/13 المسؤوليات العائلية			
15. صاحب عملى يقدم أجازة مدفوعة للأبوة . *هذه الأجازة تقدم للآباء الجدد / الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل*	☹	☐	☐
16. صاحب العمل الذى أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر). *تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع او أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالى*	☹	☐	☐

* *فى سؤال 5، رقم 3 أو 4 فقط تساوى "نعم"*

	تنظيم قانوني	نعم	لا
17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية. *من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن*	☹	☐	☐

06/13 أجازة الوضع والعمل

18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة.	☹	☐	☐
19. أثناء فترة حملى (أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة.	☺	☐	☐
20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً.	☹	☐	☐
21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى.	☺	☐	☐
22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى. *لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة*	☹	☐	☐
23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع.	☹	☐	☐
24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بفترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل.	☺	☐	☐

07/13 الصحة والامن فى العمل

25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى.	☺	☐	☐
26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة .	☺	☐	☐
27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارىء المختلفة فى حالة حدوث حادث.	☺	☐	☐
28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .	☺	☐	☐

08/13 العمل والمرض

29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى	☹	☐	☐
30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل	☺	☐	☐
31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى	☹	☐	☐
32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة	☺	☐	☐

09/13 الأمن الإجتماعى

33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين (نفس الشىء للسيدات)	☺	☐	☐
34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش	☺	☐	☐
35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى	☹	☐	☐
36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث	☹	☐	☐

10/13 المساواة فى العمل

37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة (العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.	☺	☐	☐

		تنظيم قانوني	نعم	لا
38.	يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسى فى مكان العمل .	☺	☐	☐
39.	أنا أتعامل على قدم المساواة فى فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أى تمييز على أساس*:	☹	☐	☐
	(i) الجنس / النوع الإجتماعى	☹	☐	☐
	(ii) العرقية	☺	☐	☐
	(iii) اللون	☹	☐	☐
	(iv) الدين	☹	☐	☐
	(v) الرأى السياسى	☹	☐	☐
	(vi) الجنسية / مكان الميلاد	☺	☐	☐
	(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقى	☺	☐	☐
	(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية	☹	☐	☐
	(ix) السن	☹	☐	☐
	(x) ذوى الإحتياجات الخاصة / الأيدز	☹	☐	☐
	(xi) العضوية فى اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة	☹	☐	☐
	(xii) لغة	☹	☐	☐
	(xiii) التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية)	☹	☐	☐
	(xiv) الحالة الاجتماعية	☹	☐	☐
	(xv) مظهر جسماني	☹	☐	☐
	(xvi) الحمل / الأمومة	☹	☐	☐
40.	أنا كإمراة استطيع ان أعمل فى نفس الصناعات التى يعمل بها الرجل *بدون اى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى*	☹	☐	☐

11/13 عمالة الاطفال

41.	فى مكان عملى يحظر عمل الأطفل أقل من 15 سنة. *الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة*	☺	☐	☐
42.	فى مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل فى أعمال خطرة *الحد الأدنى للعمل فى الأعمال الخطرة هو 18 سنة*	☺	☐	☐

12/13 العمالة القسرية

43.	لدى الحق فى إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.	☺	☐	☐
44.	صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.	☺	☐	☐
45.	عندما اعمل العمل الإضافى ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافى خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.	☹	☐	☐

13/13 حقوق النقابات العمالية

46.	أنا لدى اتحاد عمال فى مكان عملى.	☹	☐	☐
47.	انا لدى الحق فى الانضمام إلى اتحادات العمال.	☹	☐	☐
48.	صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.	☹	☐	☐
49.	أنا وزملائى فى العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.	☹	☐	☐

* *احصل على درجة إيجابية مركب على السؤال 39، يجب أن كنت قد أجبت ب "نعم" إلى 9 على الأقل من الخيارات.*

النتائج

تخبر نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل. للقيام بالحساب لتحقق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

.....	هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

عشرات الإمارات العربية المتحدة 29 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالا واسعا للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، واخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى www.rawateb.org/home/contact-us الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضا. أيضا، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسميا إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

إذا كانت النتيجة بين 39 – 50

كنت الى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائما مجالا للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.