

العور: تصنيف جديد للشركات والمنشآت يبدأ تطبيقه أول يونيو



دبي: محمد ياسين

أعلن الدكتور عبدالرحمن عبدالمنان العور، وزير الموارد البشرية والتوطين، تفاصيل تصنيف منشآت القطاع الخاص الخاضعة لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل والقرارات المصاحبة، مؤكداً تطبيق التصنيف الجديد للمنشآت في الأول من يونيو المقبل للمؤسسات، وأن التصنيف الجديد للمنشآت والقرارات التي تبعته يستجيب لمتطلبات أصحاب الأعمال ويحمي حقوق العمال ويشجع الابتكار والشركات الصغيرة والمتوسطة، ويقدم حوافز مجزية للشركات الملتزمة بالقوانين وسياسات تعزيز التنوع الثقافي والديمقراطي المنسجمة مع قيم مجتمع الإمارات القائم على التسامح وتكافؤ الفرص.

وأوضح الدكتور العور، خلال إحاطة إعلامية نظمها الوزارة في مقرها في دبي، أن نظام التصنيف الجديد سيكون إلكترونياً ويتضمن ثلاث فئات، ويشمل تخفيضات كبيرة على رسوم الخدمات التي تقدمها الوزارة لمؤسسات القطاع الخاص في التصنيف الأول لتصل إلى 250 درهماً لإصدار أو تجديد تصريح عمل لمدة عامين، وتزيد إلى 1200 درهم

لمؤسسات التصنيف الثاني، فيما يبلغ تجديد تصريح أو إصداره للمؤسسات بالتصنيف الثالث 3450 درهماً

وقال إن قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2022، والقرارات الوزارية المصاحبة له؛ تستلهم مبادئ الخمسين التي «تحدد هدف «بناء الاقتصاد الأفضل والأنشط في العالم

التصنيف بشكل آني

وأكد العور أن النظام الإلكتروني الذي دشنته الوزارة يتابع تصنيف الشركات بشكل آني لإعادة تصنيفها ووضعها في الفئة الخاصة بها لتحفيزها على الاستمرار في التصنيف الأول للاستفادة من الرسوم المخفضة

وأكد في هذا الإطار على النظرة التكاملية للوزارة نحو قطاع الأعمال في الدولة، والتي تقوم على أربعة أركان هي دعم وتمكين الكوادر والكفاءات الوطنية، والحفاظ على جاذبية سوق العمل للمواهب وأصحاب الكفاءات من حول العالم، وحماية العمال والموظفين وتوفير أقصى الضمانات لحقوقهم، وتمكين وتعزيز قدرات الشركات على تحقيق النمو المستدام.

وذكر أن تصنيف الشركات الجديد يعتمد على مدى التزامها بالقوانين وبنظام حماية الأجور وحماية حقوق العمالة وبسياسة تعزيز التنوع الثقافي والديمقراطي في الدولة وبالقرارات المنظمة لسوق العمل، مؤكداً أن أغلب الشركات القائمة والمستوفية لجميع هذه الالتزامات ستكون في الفئة الثانية، وسيرتقي تصنيف بعض الشركات للفئة الأولى المستحقة لإعفاءات كبيرة من الرسوم بناء على استيفائها لعدد من المعايير، في حين سينخفض تصنيف شركات أخرى على الفئة الثالثة بسبب عدم التزامها بالسياسات والقوانين والقرارات المنظمة لسوق العمل

معايير ترقية وضع الشركات

وحدد الوزير المعايير التي يمكن من خلالها للشركات ترقية وضعها إلى الفئة الأولى بمجرد استيفاء أحد معاييرها، ومن بينها رفع معدل التوظيف لديها بما لا يقل عن 3 مرات عن المستهدف، والتعاون مع برنامج «نافس» لتدريب ما لا يقل عن 500 مواطن سنوياً، أو أن تكون المنشأة من مشاريع المواطنين الشباب ضمن المعايير المعتمدة في هذا الشأن، أو أن تكون ضمن مراكز التدريب والتوظيف الداعمة لتنفيذ سياسة تخطيط القوى العاملة عبر تعزيز التنوع الثقافي بالدولة، أو أن تكون ضمن القطاعات والأنشطة المستهدفة وفق ما يحدده مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الموارد البشرية والتوطين.

أما الشركات التي لا تتوافر لديها أي من تلك المعايير، مع التزامها بالقوانين وبسياسة تعزيز التنوع الثقافي والديمقراطي في الدولة، فستصنف تلقائياً في الفئة الثانية. أما الفئة الثالثة فستضم كافة المنشآت الأخرى، وهي التي ثبتت للوزارة مخالفتها أحكام القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل ولائحته التنفيذية، والقرارات المنظمة لسوق العمل، أو بمعايير حماية حقوق العمالة أو عدم التزامها بتعزيز التنوع الثقافي والديمقراطي في سوق العمل بالدولة.

كما يمكن أن تصنف الشركات في الفئة الثالثة بحال ارتكابها مخالفات أخرى نص عليها القرار الوزاري رقم 209 لسنة 2022، ومن بينها صدور حكم نهائي بارتكاب المنشأة لجريمة من جرائم الاتجار بالبشر أو استخدام أو استقدام عامل بدون استخراج تصريح عمل له، أو تقديم بيانات أو مستندات أو معلومات غير صحيحة للوزارة أو إخلال صاحب

العمل بالتزاماته الخاصة بحقوق العمالة كالتزام بأجور العمال أو معايير سكنهم وسلامتهم أو التوطين السوري وسواها من المخالفات الجسيمة

تعزيز التكامل

وتسعى وزارة الموارد البشرية والتوطين من خلال القرار إلى تعزيز التكامل مع كافة الجهات الحكومية، المحلية والاتحادية، لدعم سياسات تعزيز كفاءة واستقرار سوق العمل، وهذا هو المعطى الأساسي الذي قامت عليه معايير تصنيف الشركات وتحددت على أساسه طرق ترقيتها أو خفض تصنيفها

وستوفر الوزارة خريطة طريق واضحة للشركات العاملة في الدولة من أجل الارتقاء بتصنيفها وزيادة «قابلية التوقع» للمستثمرين

وستحرص الوزارة من منطلق الشراكة مع القطاع الخاص على دعم الشركات التي تضم 50 عاملاً أو أكثر في رحلة تحولها مع القرار الجديد الخاص بالتنوع الثقافي والديمقراطي عبر فترة انتقالية يمكن الاستفادة منها لإجراء عمليات التطوير

أسس تشريعية

وكانت المنظومة التشريعية الخاصة بسوق العمل والتوطين في دولة الإمارات قد شهدت إقرار حزمة قرارات تصب في صالح تطوير الأعمال ودعم توطين الكوادر الوطنية وحماية العمال والموظفين، وذلك من خلال القانون الاتحادي الجديد الخاص بالتأمين ضد التعطل عن العمل، وقرار رفع نسب التوطين الحالية بمعدل 2% سنوياً للوظائف المهنية في منشآت القطاع الخاص التي تضم 50 موظفاً فأكثر وتحقيق معدل زيادة إجمالي بنسبة 10% في عام 2026

ويترافق قرار رفع نسبة التوطين سنوياً في شركات القطاع الخاص مع مزايا غير مسبوقة، تشمل تخفيض رسوم وزارة الموارد البشرية والتوطين بما يصل إلى حوالي نسبة 80% لشركات القطاع الخاص التي تحقق إنجازات نوعية في توظيف وتدريب المواطنين بالشراكة مع برنامج «نافس»، أما نظام التأمين ضد التعطل عن العمل من خلال الباقات التأمينية، فيوفر نموذجاً فريداً تقدمه دولة الإمارات لمظلات الحماية عبر منتجات من خلال شركات التأمين، تستهدف ضمان توفر دخل للعامل أوقات تعطله لحين توفر فرص عمل بديلة

دعم المنظومة الاقتصادية

قال الدكتور عبدالرحمن العور، في رده على سؤال «الخليج» عن تطبيق النظام على المؤسسات التي يقل فيها عدد العمال عن 50 عاملاً: إن التصنيف الجديد يشمل جميع المؤسسات وكمرحلة انتقالية سيطبق على المؤسسات الكبرى، كدعم للمنظومة الاقتصادية والشركات الكبرى وتشجيعها على التصنيف المتقدم

وحول نسبة التنوع الثقافي كأحد معايير تصنيف المؤسسات، أوضح أن لا تتعدى نسبة جنسية واحدة في المؤسسة عن 20% ليؤهلها إلى الترقى للتصنيف الأول وتستفيد من رسوم مخفضة لـ 13 خدمة تقدمها الوزارة

وفي ما يخص مؤسسات القطاع الخاص في المنطقة الحرة، أوضح العور أن نظام التصنيف الجديد لمؤسسات القطاع الخاص لا يشمل شراكات المناطق الحرة، كونها تخضع لقوانين ونظم أخرى تخص تلك المناطق في الدولة، ولكنها

ضمن قوانين سنتها دولة الإمارات لتنظيم سوق العمل في تلك المناطق، تضمن حقوق المؤسسات والشركات والعاملين فيها.

الصورة



الصورة



"حقوق النشر محفوظة" لصحيفة الخليج. © 2024