

## The Legislative Balance between Stability and Sustainability in the Labor Market - A Study of the United Arab Emirates Legislation

Assistant Professor Doctor  
Aouataf Lakhdar Zerara  
University of Sharjah - College of law  
[azerara@sharjah.ac.ae](mailto:azerara@sharjah.ac.ae)

Receipt Date: 6/4/2023, Accepted Date: 14/5/2023, Publication Date: 15/6/2023.

DOI: 10.35246/jols.v38i1.615



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### Summary

The Emirati Labor Legislation is one of the most effective legislations in its response to the developments and variations of the labor market, an effectiveness attained through emphasizing the necessity of workers' efficiency reinforcement and through conserving and supporting skilled labor. It is however necessary to maintain balance in labor relations, to achieve equal opportunities for workers, and to ensure their rights, especially the citizens. The United Arab Emirates is actively seeking to support national talent by applying the Emiratization Policy, which is one of the State's most prioritized concerns. This Policy entails achieving a balance between the labor relations' stability and meeting the labor market's requirements which include innovation and performance excellence in order to attain public interest.

**Keywords:** Private Sector, Stability, Sustainability, Equality.

## الموازنة التشريعية بين الاستقرار والاستدامة في سوق العمل - دراسة في تشريعات دولة الامارات العربية المتحدة

أستاذ مساعد دكتور

عواطف لخضر زرارة

جامعة الشارقة - كلية القانون

[azerara@sharjah.ac.ae](mailto:azerara@sharjah.ac.ae)

تاريخ الاستلام: 2023/4/6 ، تاريخ القبول: 2023/5/14 ، تاريخ النشر: 2023/6/15.

### ملخص

يعتبر تشريع العمل الاماراتي من أكثر التشريعات التي استجابت لمستجدات ومتغيرات سوق العمل، وذلك بالتأكيد على ضرورة تعزيز كفاءة العمال والحفاظ على العمالة الماهرة ودعمها، غير أنه ينبغي في المقابل الحفاظ على الاستقرار في علاقات العمل وتحقيق تكافؤ الفرص للعمال وضمان حقوقهم لاسيما المواطنين، اذ تسعى دولة الامارات العربية المتحدة جاهدة الى دعم الكفاءات الوطنية عن طريق سياسة التوطين التي تعد من أوليات اهتمامات الدولة، وهو ما يقتضي الموازنة بين استقرار علاقات العمل و تحقيق متطلبات سوق العمل من ابداع وتميز في الأداء، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة.

**الكلمات المفتاحية:** القطاع الخاص، الاستقرار، الاستدامة، الموازنة.

## مقدمة

يعتبر قانون العمل الاماراتي من التشريعات المتميزة في الدولة وفي منطقة الخليج وحتى في الوطن العربي، نظرا للظروف التي صدر فيها هذا القانون في وقت مبكر جدا، استجابة إلى الحاجة الى تنظيم علاقات العمل بقواعد محكمة، خاصة بعد أن قررت دولة الامارات استقدام عمال أجانب من جنسيات مختلفة تلبية لحاجة سوق العمل إلى عدد كبير من العمال يكفي لتحقيق تطلعات الدولة التي أرادت أن تحقق نهضة اقتصادية كبيرة، وهو ما فرض فتح مجال التشغيل في مختلف القطاعات، فصدر أول تشريع عمل اماراتي وهو القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 الذي قام المشرع بتعديله لعدة مرات.

ولم يكن المشرع الاماراتي بمنأى عن التطورات التي عرفها العالم في كل مجالات الحياة والتي كان لها أثر على علاقات العمل، كما أن تبعات جائحة كورونا على عقود العمل وعلى حقوق العمال بوجه خاص جعلت المشرع الاماراتي يقرر إعادة النظر في نصوص قانون العمل التي اقتضت مراجعة جذرية، وهو ما حصل فعلا، وحتى قبل تلاشي الجائحة التي هزت العالم وأثرت على علاقات العمل، ألغى المشرع قانون العمل بالمرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 والذي دخل حيز التنفيذ في 02 فبراير 2022 بعد صدور لائحته التنفيذية بموجب القرار الوزاري رقم 02 لسنة 2022.

## أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الدور الكبير لاستقرار علاقات العمل في عملية التنمية المستدامة هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعرف سوق العمل تطورا كبيرا من ناحية ما يتطلبه من دعم استقطاب للمهارات والكفاءات من موارد بشرية، وهي معادلة غير سهلة، لأن الاستقرار في علاقات العمل يتطلب ضمانات أكبر للعمال في الإبقاء على مناصب شغلهم، وهو ما قد يتعارض مع الحاجة إلى عمال متميزين ودعم أصحاب الكفاءة تحقيقا للمصلحة العامة، وهو أمر يقتضي الدراسة.

## أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل القواعد التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، للنظر فيما إذا كانت تحقق متطلبات الكفاءة والتميز في الطبقة العاملة دون إخلال بما تتطلبه علاقات العمل من استقرار من ناحية ضمان كاف لحقوق العامل، خاصة ما تعلق منها بتقييد حرية صاحب العمل في إنهاء العقد، كما تهدف دراستنا إلى بيان دور تشريعات العمل في تحقيق الإستدامة في قطاع الشغل الذي يعد من أساسيات التنمية المستدامة في الدولة، خاصة مع خصوصية سوق العمل الاماراتي من ناحية اعتماده على العمال الأجانب.

**مشكلة الدراسة**

إن من أهم متطلبات الاستقرار في سوق العمل هو الحفاظ على العامل الذي يبذل العناية اللازمة المطلوبة في أدائه لعمله، لأن شعور العامل بالأمان الوظيفي هو أكبر دافع له للتميز والاجتهاد في العمل، غير أن سوق العمل الحديث عرف تغييرات كبيرة من ناحية طبيعة الأداء المطلوب من العامل، هذه التغييرات تقتضي استقطاب أصحاب الكفاءات من الراغبين في العمل، وهو ما قد يكون على حساب عدد كبير من العمال لا يملكون نفس المهارات المطلوبة، لذلك سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية التالية:

هل وفقت تشريعات العمل في دولة الإمارات في تحقيق الموازنة بين ما تتطلبه علاقات العمل من استقرار و بين حاجيات سوق العمل من تشغيل للكفاءات والمهارات اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة؟

**منهج الدراسة:**

سنعتمد في دراستنا على المنهج التحليلي على وجه خاص، وذلك لما تتطلبه الدراسة من تحليل لمختلف النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل، للإجابة على المشكلة السابقة.

**خطة الدراسة:**

سنعتمد في دراستنا خطة ثنائية من مبحثين ونقسم كل مبحث منهما الى مطلبين وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: توحيد العمل كآلية لتحقيق الاستقرار في علاقات العمل

المطلب الأول: المساواة بين العاملين في القطاع الخاص والموظفين في القطاع الحكومي

المطلب الثاني: توحيد ضوابط وشروط ابرام عقود العمل

المبحث الثاني: مواكبة التشريع الاماراتي لمتطلبات التنمية المستدامة في سوق العمل

المطلب الأول: استحداث نماذج وأنماط عمل مختلفة في الظروف العادية والظروف الطارئة

المطلب الثاني: تعزيز المهارات والاستثمار في الكفاءات في القطاع الخاص

**المبحث الأول****The First Topic**

**توحيد العمل كآلية لتحقيق الاستقرار في علاقات العمل**

**Work Consolidation as a Mechanism to Stabilize****Labor Relations**

إن علاقات العمل وأكثر من أية علاقات أخرى تتطلب قدرا كبيرا من الاستقرار والثبات، لخلق شعور بالأمان لدى العامل يجعله يبذل مجهودات أكبر في عمله ويبذل فيه العناية اللازمة بل وأكثر من ذلك، فالاستقرار في العمل يعتبر حافزا للعامل لإبراز مهاراته والابداع

في أدائه، فشعوره بالأمان الوظيفي ينعكس ايجابا على أدائه واخلاصه في العمل، وهو ما يقتضي الحفاظ عليه وعلى باقي زملائه من ذوي الكفاءة المهنية والمهارة تحقيقا لجاذبية سوق العمل.

ورغم اعتماد القطاع الخاص في الدولة على العمالة الأجنبية التي تشكل النسبة الأكبر من العمال، ورغم أن تشريعات الدولة حريصة على توفير الاستقرار والحماية لهذه الفئة من العمال، إلا أنه كان ينبغي النظر في مشكلة احجام المواطنين على الاقبال على القطاع الخاص وتفضيلهم للوظيفة في القطاع الحكومي.

ولا شك أن القطاع الحكومي يمنح امتيازات أكثر لموظفيه وعلى رأسها الاستقرار الوظيفي الذي يفقده القطاع الخاص، إضافة إلى حماية قانونية واسعة من خلال جملة من الحقوق المتنوعة، ومع ذلك فإنه لا يعقل أن يرفض أي شخص العمل في منشأة خاصة، ويبقى في وضعية عاطل عن العمل في انتظار الوظيفة، فالعمل في القطاع الخاص يمنح الشخص الخبرة في العمل وهو ما يؤهله لشغل وظيفة مستقبلا تتواءم مع تطلعاته وطموحاته.

وقد بادرت السلطات في دولة الامارات إلى تقديم كل التسهيلات لمواطنيها تشجيعا لهم على ولوج سوق العمل، حتى أنها تعهدت بتحمل الأعباء المالية التي خلقت الفرق بين القطاعين الحكومي والخاص، وكل ذلك تكريسا لسياسة التوطين التي تسعى الدولة إلى تحقيقها شيئا فشيئا.

كما كان للمشرع دور في ذلك، فقرر إعادة النظر كليا في نصوص قانون العمل بالقدر الذي يلائم تطلعات مواطني الدولة ومستوى معيشتهم، وذهب المشرع إلى أبعد من ذلك إذ قرر إصدار قانون خاص بتوحيد العمل في القطاعين الخاص والحكومي<sup>1</sup>، محاولا إلغاء الفروقات وتوحيد الحقوق والالتزامات حتى يشجع المواطن على الاقبال على سوق العمل الذي يحتاج إلى أبناء الدولة من أجل تحقيق الاستقرار في علاقات العمل من جهة، والاستدامة في سوق العمل من جهة أخرى.

وسنتناول فيما يلي ما ورد في القانون المذكور أعلاه إضافة إلى تشريع العمل بخصوص المساواة بين العاملين في القطاع الخاص والموظفين في القطاع الحكومي:

## المطلب الأول

## The First Requirement

المساواة بين العاملين في القطاع الخاص والموظفين في القطاع الحكومي

## Equality between Workers in the Private Sector and Employees in the Public Sector

يعد مبدأ المساواة من المبادئ الدستورية في كل دولة تتمتع بالسيادة، كما أنه من أهم حقوق الانسان بوجه عام إذ تحظر أغلب القوانين التمييز بين الأشخاص في الحقوق مهما كانت الاختلافات بينهم.

وقد أوردت تشريعات العمل هذا المبدأ بشكل صريح في نصوصها، إذ جاء في الفقرة 1 من نص المادة 4 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته ما يلي: "يحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص، الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، كما يحظر على صاحب العمل التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة". وقد أكد على نفس المبدأ أعلاه المرسوم بقانون اتحادي رقم 47 لسنة 2021 بشأن القواعد الموحدة للعمل في دولة الامارات العربية المتحدة في المادة 4 منه.

وتجدر الاشارة إلى أن القواعد التي تمنح الأولوية في التشغيل والتوظيف لمواطني الدولة لا تعد تمييزا أو مخالفة لمبدأ المساواة، وهذا ما أكدت عليه الفقرة 2 من المادة 4 من قانون العمل، وكذا الفقرة 2 من المادة 4 من قانون توحيد علاقات العمل، ونرى أن المشرع أصاب في تأكيده لهذه المسألة لأن الاستعانة بعمالة أجنبية كانت ولا تزال ضرورة وحالة استثنائية بسبب قلة عدد مواطني الدولة، ولا يعقل بأي حال من الأحوال إعطاء أولوية لأجنبي على حساب مواطن، فمن حق هذا الأخير الحصول على فرصة عمل لاكتساب خبرة عملية، وليس من المنطق توفير فرص عمل للأجانب في وقت يحتاج فيه مواطنو دولة لمناصب عمل، غير أنه كان على المشرع عند النص على عدم التمييز عدم ادراج عبارة "الأصل الوطني"، والتي تبدو أساسا عبارة غير واضحة يمكن استبدالها بالجنسية، وإن كنا نفضل التخلي عنها نظرا للوضعية الخاصة لدولة الامارات التي تستعين بعدد كبير من العمالة الأجنبية، فالجنسية هي معيار مشروع لإعطاء الأولوية للمواطن وتفضيله على الأجنبي، فالمشرع من خلال النص أعلاه وقع في تناقض يقتضي حذف عبارة الأصل الوطني من نص المادة 4 من قانون العمل.

وتكريسا لمبدأ المساواة بين العمل في القطاع الحكومي والعمل في القطاع الخاص، كان من اللازم النظر في حقوق العامل في القطاع الخاص وتوحيدها مع حقوق الموظف في القطاع الحكومي، كما أن الاجازات المقررة للعامل في القطاع الخاص لم تستجب لتطلعات المواطن

الراغب في الحصول على عمل، وهو ما استلزم إعادة النظر في هذه المسألة وستتناول ذلك تباعاً:

## الفرع الأول

### The First Branch

#### المساواة بين العاملين والموظفين من حيث الحقوق

#### Equality between Workers and Employees in Terms of Rights

تحقيقاً لمبدأ توحيد العمل بين القطاعين الخاص والحكومي، وتشجيعاً للمواطن على العمل في القطاع الخاص حاول المشرع الاماراتي المساواة بين المواطن العامل في القطاع الخاص والمواطن الموظف في القطاع الحكومي من حيث الحقوق والامتيازات، إذ أن تأخر مستحقات العمال وزيادة ساعات العمل عن الحد القانوني هي من أهم أسباب عزوف المواطنين عن العمل في القطاع الخاص، وسنحاول فيما يلي بيان أهم الحقوق التي تشملها المساواة وخاصة تلك الواردة في القانون الخاص بتوحيد العمل بين القطاعين.

**1) المساواة في الصفة المهنية:** لا شك أن هناك فرق بين مصطلح "عامل" ومصطلح "موظف"، وذلك من حيث طبيعة القطاع الذي يعمل فيه كل واحد منهما، وكذا القانون الذي يخضع إليه، إذ أن العامل هو كل شخص طبيعي مصرح له من الوزارة للعمل في إحدى المنشآت المرخصة في الدولة، تحت إشراف وتبعية صاحب العمل<sup>2</sup>، بينما يعرف قانون الموارد البشرية الموظف بأنه كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة في الميزانية، والمقصود الميزانية العامة للحكومة<sup>3</sup>.

ومن أجل إزالة الفوارق في التسميات والحقوق ساوى المشرع في تعريفه للعامل والموظف في المرسوم بقانون اتحادي رقم (47) لسنة 2021 بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الامارات العربية المتحدة، وذلك بقوله العامل/الموظف، هذا لا يعني أنه لا فارق بينهما في المفهوم وفي المركز القانوني، بل هي محاولة للمساواة بينهما في الحقوق والالتزامات. وإن كان الفرق لا زال موجوداً في المسمى على غرار أغلب التشريعات المقارنة، إلا أن توحيد التعريف هو دليل على توحيد الحقوق والامتيازات بين العامل في القطاع الخاص والموظف في القطاع الحكومي.

**2) المساواة في الأجر:** الأجر هو محل التزام صاحب العمل، وهو سبب التزام العامل، فهو السبب الرئيسي لإبرام عقد العمل بالنسبة للعامل حتى وإن وجدت أسباب أخرى، ولم يعرف القانون الأجر بل اكتفى ببيان أنواعه، وهي الأجر الأساسي الذي يتقاضاه العامل من مقابل لقاء عمله خالياً من أي بدلات أو مزايا عينية أخرى، والأجر الكامل والذي يعني الأجر الأساسي مضافاً إليه البدلات النقدية أو المزايا العينية<sup>4</sup>.

ويعرف الفقه القانوني الأجر بأنه: "المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل في مقابل قيامه بعمله الذي التزم به، ذلك أن عقد العمل من عقود المعاوضة"<sup>5</sup>.  
والأجر هو من الحقوق الأساسية للعامل التي لا يمكنه التنازل عنها، ويتعين تحديد مقدار أو نوع الأجر في عقد العمل، وإذا لم يحدد تولت المحكمة المختصة تحديده باعتباره نزاعاً عمالياً<sup>6</sup>.

ويعتبر التفاوت في الأجر من أهم معوقات إقبال المواطنين على العمل في المنشآت الخاصة، إذ أن مستوى الأجر الممنوح للعمال في القطاع الخاص لا يلبي مستوى المعيشة والرفاهية التي اعتاد عليها المجتمع الإماراتي، غير أنه من الصعب مواجهة هذه المشكلة، إذ أن إلزام أصحاب المنشآت الخاصة برفع الأجور قد يضعهم في ضائقة مالية قد تصل إلى غاية إشهار إفلاسهم، وتحاول السلطات في دولة الإمارات معالجة المشكلة المذكورة من خلال التكفل بفوارق الراتب على نفقتها الخاصة حتى تزيل هذا العائق.

كما أن عدم الانتظام في تسديد أجور العمال هو أكبر مشكلة يعرفها القطاع الخاص، وقد تصدى المشرع الإماراتي لهذه المشكلة بالتأكيد على ضرورة تسديد أجور العمال في أوانها، إذ نصت الفقرة 2 من المادة 22 من قانون العمل الإماراتي بضرورة التزام صاحب العمل بأداء الأجور للعاملين لديه في مواعيد استحقاقها، وقد حددت اللائحة التنفيذية للقانون المذكور الشروط والضوابط والإجراءات المتبعة في تسديد الأجور من أهمها ضرورة تقديم جميع المنشآت ما يطلب منها لإثبات سداد أجور عمالها في حال طلب منها ذلك<sup>7</sup>.

## الفرع الثاني

### The Second Branch

#### المساواة بين العاملين والموظفين من حيث الاجازات

#### Equality between Workers and Employees in Terms of Vacation

يعتبر حق العامل في الإجازات حقاً جوهرياً تقتضيه طبيعة البشر كما تقتضيه طبيعة العمل، فالإنسان لا يمكنه أن يعمل باستمرار دون توقف، كما أن العمل يتأثر بذلك، إذ أن العامل بعد الإجازة يستأنف عمله في وضع صحي ونفسي مريح ينعكس على أدائه وعمله.  
وحق التمتع بالإجازة من العمل والراحة مكفول بحسب المادة 24 من ميثاق الأمم المتحدة، والمادة 7 من المعاهدة الدولية المتعلقة بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية<sup>8</sup>.

وقد نظم قانون العمل الإماراتي الإجازات الخاصة بالعامل باعتبارها التزاماً في ذمة صاحب العمل، وسنقوم بتحديد تلك الإجازات باختصار مع التركيز على بعض الإجازات الجديدة الواردة في أحكام القانون الجديد تحت مسمى الإجازات المتنوعة وذلك كالآتي:

1- الإجازة السنوية: لا يستغني العامل عن الإجازة السنوية فهي حق منحه إياه القانون نظراً لضغط العمل وساعات الدوام اليومية الطويلة، إضافة إلى الوقت الذي يستغرقه العامل في



تحضير نفسه قبل بداية الدوام والوقت بعد نهاية الدوام للوصول إلى بيته، فهو روتين يصل في أوقات من السنة إلى إصابة العامل بالإجهاد والتعب والملل وهذا كله يتطلب إعطاء العامل استراحة ليزيل هذه الشوائب<sup>9</sup>.

ومدة الإجازة السنوية هي 30 يوماً مدفوعة الأجر ولم يرد بشأنها أي تعديل يذكر في قانون العمل الجديد، ونرى أنه لا داعي لذلك فهي المدة المعقولة التي تقرها أغلب تشريعات العمل على مستوى العالم، وحتى التشريعات المنظمة للقطاع الحكومي<sup>10</sup>، وهي في الحقيقة مدة كافية ليستعيد العامل راحته وعافيته ويتعد عن ضغوط العمل.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد ورد تعديل يتعلق بالإجازة الخاصة بالعامل بالدوام الجزئي، إذ جاء في نص القانون الجديد أنه: "يستحق العامل بنمط العمل الجزئي إجازة حسب ساعات العمل الفعلية التي يقضيها لدى صاحب العمل، تحدد مدتها في عقد العمل و تحدد تفاصيلها اللائحة التنفيذية"<sup>11</sup>.

وتحدد مدة الإجازة في نمط العمل الجزئي على أساس مجموع ساعات بعد تحويلها إلى أيام عمل، مقسوماً على عدد الأيام في السنة، مضروباً في الإجازات المقررة قانوناً وذلك بحد أدنى خمسة أيام في السنة للإجازات السنوية<sup>12</sup>.

**2- الإجازة المرضية:** منح المشرع الإماراتي للعامل الذي يصاب بمرض غير ناشئ عن إصابة عمل رصيد إجازات مرضية سنوية قدره 90 يوماً كاملة على أن تكون الخمسة عشر يوماً الأولى بأجر كامل، والثلاثون يوماً التي تليها بنصف الأجر، ويكون ما تبقى من الإجازة بدون أجر، وفي حال لم يتعافى العامل بعد هذه المدة يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل، وهو أمر منطقي لكون العامل أصبح غير قادر على العمل ومن حق صاحب العمل تعيين عامل آخر بدلاً عنه، مع التأكيد على ضرورة أن يتقاضى العامل كافة مستحقاته المالية<sup>13</sup>.

**3- إجازة الوضع:** إجازة الوضع أو كما تعرف بإجازة الأمومة هي حق للمرأة العاملة التي تضع مولوداً حياً أو ميتاً، وقد قرر قانون العمل القديم في المادة 30 منه إجازة وضع للمرأة العاملة قدرها 45 يوماً بأجر كامل، وبنصف الأجر إذا كانت لم تمر على فترة عملها سنة كاملة، وبغض النظر عن الأجر لا شك أن هذه الفترة غير كافية لتمائل المرأة للشفاء والتعافي، خاصة إذا كانت قد وضعت مولودها عن طريق عملية قيصرية، وتجدر الإشارة إلى أن المرأة العاملة تحصل على إجازة وضع للتعافي بعد عناء الحمل والولادة وليس بغرض رعاية مولودها.

وقد استدرك المشرع هذا الأمر في المادة 30 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 والتي منح من خلالها المرأة إجازة وضع قدرها ستون يوماً على أن تكون مدة 45 يوماً بأجر كامل ومدة 15 يوماً التي تليها بنصف الأجر.

كما قررت المادة نفسها منح المرأة العاملة إجازة الوضع سواء وضعت مولودا حيا أو ميتا وهو اتجاه صائب لأن المرأة تحتاج الإجازة في الحالتين بغرض التعافي.

ونرى أن المشرع أصاب في قراره رفع عدد أيام إجازة الوضع، غير أننا نرى أنه كان ينبغي أن يجعلها إجازة براتب كامل حتى لا يتأثر الوضع المالي للمرأة العاملة، وحتى لا يكون ذلك عائقا لإقبال المواطنين على العمل في القطاع الخاص، خاصة وأن قانون الموارد البشرية يمنح الموظفة ثلاثة أشهر براتب اجمالي<sup>14</sup>.

**4-العطلات الرسمية:** استحدث المشرع مصطلح العطلات الرسمية بدل الإجازات الرسمية دون تحديد لها على خلاف القانون القديم، وجاء بخصوصها أنه: "يستحق العامل إجازة رسمية بأجر كامل في العطلات الرسمية التي يحددها قرار مجلس الوزراء"<sup>15</sup>.

وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل خلال أي من العطلات الرسمية وجب على صاحب العمل تعويضه بيوم آخر للراحة مقابل كل يوم يعمل فيه أثناء العطلة، أو أن يدفع له أجر ذلك اليوم حسب الأجر المقرر بالنسبة إلى أيام العمل العادية مضافا إليه زيادة لا تقل عن 50 بالمائة من الأجر الأساسي لذلك اليوم<sup>16</sup>.

**5-إجازات متنوعة:** ورد ضمن قانون العمل الجديد مجموعة من الإجازات المتنوعة التي راعى فيها المشرع بعض الظروف الإجتماعية والأسرية وغيرها الخاصة للعامل<sup>17</sup>، وكل ذلك تكريسا لحق العامل في الرعاية الاجتماعية وكذا حقه في الدراسة وفيما يلي نشرح تلك الاجازات:

أ . إجازة حداد لمدة 5 خمسة أيام، في حال وفاة الزوج أو الزوجة، وثلاثة أيام في حالة وفاة أي من الأم أو الأب أو أحد الأبناء أو الأخ أو الأخت أو أحد الأحفاد أو الجد أو الجدة وذلك ابتداء من تاريخ الوفاة شريطة تقديمه ما يثبت حالة الوفاة عقب عودته إلى العمل، وحسنا فعل المشرع باقراره لإجازة الحداد في حال وفاة أحد الأقارب كما ورد أعلاه، غير أننا نرى بأنه كان ينبغي إقرار اجازة حداد للمرأة العاملة المواطنة لمدة العدة كاملة كما فعل قانون الموارد البشرية<sup>18</sup>، وذلك تحقيقا لتوحيد العمل بين القطاعين، وتكريسا لسياسة التوطين.

ب - إجازة والدية لمدة 5 خمسة أيام عمل للعامل سواء الأب أو الأم الذي يرزق بمولود لرعاية طفله، يستحقها بصورة متصلة أو متقطعة خلال مدة 6 ستة أشهر من تاريخ ولادة الطفل شريطة تقديمه ما يثبت ميلاد طفله

على خلاف قانون الموارد البشرية الذي أطلق تسمية إجازة الأبوة ومنحها للأب الموظف الذي يرزق بطفل، وجعلها ثلاثة أيام فقط ، سمى قانون العمل هذه الاجازة بالوالدية وجعلها خمسة أيام كاملة، غير أن الغريب في الأمر هو منحها للأب والأم وهو أمر يجعلنا نتساءل هل تستحق المرأة العاملة خمسة أيام إضافية لإجازة الوضع فتكون بذلك 65 يوما كاملة، أم أن أصحاب العمل سيحتسبونها ضمن إجازة الوضع؟

ويجوز الجمع بين إجازة الحداد والوالدية والإجازة السنوية والإجازة بدون راتب متى استحق العامل ذلك.

ج - إجازة دراسية لمدة 10 عشرة أيام عمل في السنة الواحدة، تمنح للعامل المنتسب أو المنتظم بالدراسة في إحدى المؤسسات التعليمية المعتمدة في الدولة، وذلك لأداء الاختبارات شريطة ألا تقل مدة الخدمة لدى صاحب العمل عن سنتين، وأن يقدم العامل ما يثبت قبوله الأكاديمي في أحد المعاهد أو الكليات المعتمدة في الدولة موضحاً نوع الدراسة والتخصص ومدة الدراسة وإثبات موعد الامتحانات.

وقد وفق المشرع في تقريره لإجازة دراسية للعامل في القطاع الخاص، خاصة وأن قانون الموارد البشرية يمنح الموظف نفس الإجازة<sup>19</sup>، وهو ما يسمح للعامل بتحسين مستواه الدراسي والتعليمي الذي سينعكس بالتأكيد على أدائه في العمل.

د- إجازة تفرغ لأداء الخدمة الوطنية والاحتياطية بأجر تمنح للعامل المواطن وفق التشريعات النافذة في الدولة، وهو موقف سليم لأن الخدمة الوطنية هي التزام يقع على عاتق المواطنين فقط حتى لا يكون العمل عائقاً لأداء الواجب الوطني ومساهمة الفرد في حماية وطنه وتنميته. ويشترط للحصول على الإجازات المشار إليها أعلاه تقديم ما يثبت ذلك من الجهات المعنية.

هـ - إجازة بدون أجر: للعامل بعد موافقة صاحب العمل الحصول على إجازة بدون أجر غير الإجازات السابقة المشار إليها، ولا تحسب هذه الإجازة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل أو ضمن مدة الاشتراك في التقاعد، ولم يحدد المشرع سبباً لهذه الإجازة أو مدتها ونرى أن التقدير في ذلك يرجع إلى صاحب العمل للنظر في جدية طلب العامل من عدمه، غير أنه كان ينبغي على الأقل تحديد سبب عام للإجازة مثل القول لأسباب شخصية أو لأسباب مهمة أو لأسباب طارئة.

### المطلب الثاني

## The Second Requirement

### توحيد ضوابط وشروط إبرام عقود العمل

## Consolidating the Terms and Conditions of Employment Contracts

إن توحيد العمل بين القطاع الخاص والقطاع الحكومي يقتضي توحيد ضوابط وشروط العقد، حتى يخضع المواطنون من عمال وموظفين لنفس الإجراءات والشروط مما يساهم فعلاً في تحقيق التوحيد في العمل بين القطاعين.

وسنركز في دراستنا على أهم الشروط والضوابط المتعلقة بإبرام عقد العمل وهي تصريح العمل وتحديد ساعات العمل ثم تحديد مدة العقد.

**الفرع الأول**  
**The First Branch**  
**تصريح العمل**  
**Work Permit**

تصريح العمل يعني الحصول على ترخيص وموافقة رسمية من دائرة العمل ودائرة الإقامة، وهو شرط أساسي لتشغيل جميع العمال وخاصة الأجانب وذلك للرقابة على طلبات العمل المقدمة من المواطنين وإعطائهم الأولوية في التشغيل كما تنص عليه قوانين الدولة. وقد عرف قانون العمل الاماراتي تصريح العمل بأنه: "وثيقة تصدرها الوزارة، والتي يسمح بموجبها للشخص الطبيعي أن يعمل لدى المنشأة المرخصة"<sup>20</sup>.

فتصريح العمل هو شرط أساسي لتشغيل أي عامل وقد ورد في الفقرة 1 من نص المادة 6 من قانون العمل أنه: "لا يجوز ممارسة العمل في الدولة كما لا يجوز لصاحب العمل استقدام أو تشغيل أي عامل لديه إلا بعد الحصول على تصريح عمل من الوزارة".

وقد ورد في اللائحة التنفيذية لقانون العمل أنواع عديدة لتصاريح العمل سنتناولها فيما يلي<sup>21</sup>:

- أ- تصريح العمل الخاص باستقدام عامل من خارج الدولة: يتيح هذا النوع من التصاريح للمنشآت المسجلة في الوزارة استقدام عامل من خارج الدولة
- ب- تصريح عمل انتقال: وهو التصريح الذي يتم بموجبه انتقال العامل غير المواطن من وإلى منشأة مسجلة في الوزارة
- ت- تصريح لمن هم على إقامة ذويهم: وهو التصريح الذي يتم بموجبه تشغيل من هم على إقامة ذويهم للعمل في منشأة مسجلة في الوزارة
- ث- تصريح عمل مؤقت: وهو التصريح الذي يتم بموجبه تشغيل عامل لعمل تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازه مدة محددة في إحدى المنشآت المسجلة في الوزارة
- ج- تصريح عمل مهمة: هو تصريح بمنح إحدى المنشآت المسجلة في الوزارة الرغبة في استقدام عامل من الخارج لإنجاز عمل مؤقت أو مشروع معين محدد المدة
- ح- تصريح العمل الجزئي: يتيح هذا النوع من التصاريح للمنشآت المسجلة في الوزارة تشغيل عامل بموجب عقد عمل جزئي بحيث تقل ساعات عمله وأيام عمله عن نظرائه ممن يعملون بدوام كامل، ويمكن للعامل أن يعمل لدى أكثر من صاحب عمل بعد الحصول على تصريح بذلك من الوزارة
- خ- تصريح عمل حدث: وهو التصريح الذي يتم بموجبه تشغيل من بلغ سن 15 عاما ولم يتجاوز 18 من عمره في منشأة مسجلة في الوزارة
- د- تصريح تدريب وتشغيل طالب: وهو التصريح الخاص بتشغيل طالب في الدولة ممن بلغ سن 15 عاما وفق ضوابط وشروط محددة تضمن بيئة تدريب وعمل مناسبتين
- ذ- تصريح عمل مواطن/ أبناء دول مجلس التعاون

- ر- تصريح عمل لحاملي الإقامة الذهبية: يمنح هذا التصريح عند طلب منشأة مسجلة في الوزارة تشغيل عامل داخل الدولة من حاملي الإقامة الذهبية
- ز- تصريح عمل مواطن متدرب: يمنح بغرض تدريب مواطن وفق مؤهله العلمي المعتمد
- س- تصريح العمل الحر: يمنح هذا التصريح للأفراد الراغبين في ممارسة العمل الحر بشكل مستقل على اقامتهم الذاتية للأفراد الأجانب دون رعاية جهة أو صاحب عمل محدد في الدولة ودون اشتراط وجود عقد عمل ساري المفعول والذي يحقق من خلاله الشخص الطبيعي دخلا مباشرا، عن طريق تقديم خدماته لفترة زمنية محددة أو لأداء مهمة أو تقديم خدمة معينة
- ش- ويتضح مما سبق أن المشرع اعتمد عدة أنواع من التصاريح ليمتد التحكم في عملية التشغيل في القطاع الخاص وفقا لقوانين الدولة من جهة، وكذلك تكريسا للإنتفاخ الإقتصادي الذي تعرفه دولة الامارات والتي ترحب بأية مساهمة في التنمية المستدامة للدولة، وبذلك قرر المشرع عدم تقييد مسألة تواجد الأجانب في الدولة مادام تواجدهم يساهم في دعم اقتصاد الدولة، بل أنها تقدم تسهيلات لكل مشروع يخدم اقتصاد الدولة ومصحتها على أن يتم ذلك وفقا لشروط وضوابط محددة.

### الفرع الثاني

## The Second Branch

### تحديد ساعات العمل

### Determination of Working Hours

تتبعكس ساعات العمل على أداء العامل وعلى صحته وحياته الاجتماعية، كما تتعكس على مردودية العمل ومصالح صاحب العمل، لذا ينبغي الموازنة بين مصالح الطرفين بالقدر الذي لا يؤثر سلبا على أي منهما، وقد اعتبر المشرع الاماراتي الموازنة بين العامل وصاحب العمل من أهم أهدافه، وهو ما يتضح من قراءة الفقرة 2 من المادة 2 التي سبق الإشارة إليها، وقد أبقى التشريع الاماراتي على عدد ساعات العمل اليومية المعتمد سابقا وهو 8 ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، على أن يكون ما زاد عن ذلك من ساعات بمقابل مادي، على ألا تتعدى ساعتين يوميا إلا في الحالات الاستثنائية اللازمة لدفع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإزالة آثاره، وفي جميع الأحوال لا ينبغي أن يزيد إجمالي ساعات العمل عن 144 ساعة كل 3 أسابيع.

فرغم أن الساعات الإضافية بمقابل مادي قد تكون فرصة جيدة للعامل لكسب المزيد من المال، وهو ما يجعله يقبل بها بل ويطالب بها أحيانا، إلا أن المشرع كان حريصا على سلامة العامل وحقه في الراحة الذي لا يمكن أن يغني عنه المال الذي يتقاضاه.

ورغم أنه لم يحدث تخفيض في عدد ساعات العمل كما كان يتطلع العمال، إلا أن اعتراف المشرع بأنماط العمل الجديدة كفيل بالموازنة بين مصلحة العامل ومصالح صاحب العمل،

وكل ذلك بالاتفاق بينهما على ما يناسبهما معا، إما بالاتفاق على العمل الجزئي، أو العمل المرن أو العمل الكلي حسب الحالة وحسب ظروف الطرفين ورغبتهم. ويبقى الاتفاق في عقود العمل في القطاع الخاص أمرا مرتبطا بارادة صاحب العمل باعتباره الطرف القوي في العلاقة، وينبغي أن يأخذ المشرع ذلك بعين الحسبان وألا يترك المجال واسعا أمام اتفاق الطرفين لأن الاتفاق سيكون غالبا حسب رغبة صاحب العمل.

### الفرع الثالث

## The Third Branch

### تحديد مدة العقد

### Determination of the Contract's Duration

عقد العمل هو من العقود الزمنية، وتقسّم عقود العمل إلى عقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة، ورغم أن الأصل أن يكون عقد العمل غير محدد المدة ليخلق نوعا من الاستقرار الوظيفي لدى الطبقة العاملة، إلا أن خصوصية العمل في دولة الامارات اقتضت أن تكون عقود العمل في القطاع الخاص محددة المدة نظرا لكون أغلب العمال هم من الأجانب ولا يمكن أن تبرم معهم عقود غير محددة المدة، لأن تواجدهم في الدولة هو أمر مؤقت حتى وإن طال.

وعلى خلاف قانون العمل القديم الذي حدد المدة القصوى لعقد العمل بأربع سنوات قابلة للتجديد لمرات عديدة<sup>22</sup>، قرر القانون الجديد أن تكون مدة عقد العمل ثلاث 3 سنوات على الأكثر، إذ جاء في نص المادة 8 من قانون العمل أنه: "يبرم عقد العمل لمدة محددة لا تزيد على 3 ثلاث سنوات، ويجوز باتفاق الطرفين تمديد أو تجديد هذا العقد لمدة أخرى مماثلة أو لمدة أقل، مرة واحدة أو أكثر".

وقد قرر قانون العمل الجديد أنه ينبغي على أصحاب العمل تصحيح أوضاعهم، وتحويل عقود العمل غير محددة المدة إلى عقود عمل محددة المدة، وفق الشروط والضوابط والإجراءات الواردة في هذا المرسوم بقانون خلال سنة من تاريخ نفاذه، ويجوز للوزير تمديد هذه المدة، لمدد أخرى وفق ما تقتضيه المصلحة العامة<sup>23</sup>.

## المبحث الثاني

### The Second Topic

مواكبة التشريع الاماراتي لمتطلبات التنمية المستدامة في سوق العمل

### UAE Legislation's Abreast Keeping with the Requirements of Sustainable Development in the Labor Market

لم يتأخر المشرع الاماراتي في مواكبة التغيرات التي طرأت على سوق العمل خاصة بعد جائحة كورونا التي كان لها تأثير كبير على علاقات العمل واثارها خاصة حقوق العامل. فقد تبني المشرع الإماراتي أنماط عمل مختلفة وجديدة تطلبتها التغييرات الأخيرة، وكننتيجة لذلك اعتمد عددا متنوعا من تصاريح العمل حسب الحالة، من أجل ملاءمة ظروف العامل لظروف العمل، ولخلق توازن في علاقة العمل بين طرفي العقد، ولعل أكثر التعديلات التي جاءت استجابة للظروف التي مر بها العالم بوجه عام وسوق العمل بوجه خاص هو العمل عن بعد، والذي كان ضرورة اقتضتها الجائحة جعلت المشرع يفكر فيها كنمط من أنماط العمل، كما جاء القانون الجديد بمفهوم خاص لمحل التزام العامل بأداء العمل، يختلف عن المفهوم التقليدي، وورد تحديد لساعات العمل في القانون الجديد بالقدر الذي يؤثر ايجابا في نوعية العمل الذي يؤديه العامل وجودته، كما نظم العمل في الحالات الطارئة وسنتناول كل ما سبق تباعا:

## المطلب الأول

### The First Requirement

استحداث نماذج وأنماط عمل مختلفة في الظروف العادية والظروف الطارئة

### Developing Different Business Models for Both Normal Conditions and Urgent Situations

يعرف على المشرع الاماراتي التجديد في النصوص القانونية بالقدر الذي يتماشى مع متطلبات سوق العمل من جهة، والمستجدات التي يعرفها العالم من كل النواحي خاصة الاقتصادية والسياسية من جهة أخرى، وهو ما جعله يعترف بأنماط مختلفة للعمل تتواءم مع ظروف العمل وتطلعات أطراف العقد، وفيما يلي نتناول بالشرح أنماط العمل التي أقرها المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 ولائحته التنفيذية ثم نظم العمل في الحالات الطارئة بحسب نفس القانون.

## الفرع الأول

### The First Branch

#### أنماط العمل المستحدثة

#### New Work Patterns

قبل صدور المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021، كانت أنماط العمل لا تخرج عن نطاق الدوام الكلي والدوام الجزئي، غير أن المشرع الإماراتي خرج عن التقسيم التقليدي لأنماط العمل ليقرر أنماط عمل أخرى بهدف تحقيق نوع من المرونة في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، تنعكس على كفاءة سوق العمل وخلق بيئة عمل مريحة للعامل تسمح له بإبراز مهاراته وجدارته، وأنماط العمل التي قررها القانون الجديد هي كما يلي<sup>24</sup>:

**1- الدوام الكامل:** وهو العمل لدى صاحب عمل واحد لكامل ساعات العمل اليومية طوال أيام العمل.

**2- الدوام الجزئي:** وهو العمل لدى صاحب عمل أو أصحاب عمل لعدد محدد من ساعات العمل أو الأيام المقررة للعمل.

**3- العمل المؤقت:** وهو العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بإنجازه.

**4- العمل المرن:** وهو العمل الذي تتغير ساعات تأديته أو أيام عمله حسب حجم العمل والمتغيرات الاقتصادية والتنشغيلية لدى صاحب العمل.

وللعامل أن يعمل لدى صاحب العمل بأوقات متغيرة حسب ظروف ومتطلبات العمل. ويرى بعض الفقهاء أن نظام العمل المرن أو بعبارة أخرى ساعات العمل المرنة تسمح بالموازنة بين العمل ومتطلبات الحياة<sup>25</sup>، فهذا النظام يسمح للأفراد باختيار أوقات عملهم خارج المفاهيم التقليدية للدوام<sup>26</sup>.

وقد أحال القانون للائحته التنفيذية<sup>27</sup>، إضافة بعض أنماط العمل الأخرى وهو ما تم فعلا، إذ أضافت اللائحة أنماط عمل أخرى وهي كالآتي:

**1- العمل عن بعد:** ويتم تأدية العمل كله أو جزء منه خارج مقر العمل، ويكون الاتصال ما بين العامل وجهة العمل إلكترونيا عوضا عن التواجد فعلياً وسواء كان العمل جزئياً أو بدوام كامل.

ويتضح مما سبق سرعة استجابة المشرع الإماراتي للمستجدات التي شهدتها العالم بوجه عام وسوق العمل بوجه خاص، وذلك من أجل تطوير أداء العامل من خلال استعماله للوسائل التقنية الحديثة في تأدية عمله، ولإضفاء نوع من المرونة في تكليف العمال بأداء مهامهم عن بعد، والذي قد يسمح بتشغيلهم حتى وهم خارج الدولة مما يسمح بسير عجلة الإنتاج والتنمية وعدم تعطل مصالح الطرفين.



ويعتبر العمل عن بعد من أهم مستجدات قانون العمل، هذا النوع الجديد من العمل لم يكن مجرد فكرة أو اقتراح من جهة معينة بل كان ضرورة اقتضتها جائحة كورونا التي كانت من أصعب الأزمات التي عرفت البشرية إذ أنها أدت الى شل الحياة العلمية والعملية، فكان التعليم والعمل عن بعد هو الملجأ الذي سمح باستمرار العمل رغم الظروف القاهرة التي عرفها العالم.

فكان العمل عن بعد وسيلة اضطرارية مؤقتة، وكانت له مزايا كثيرة جعلت المشرع الإماراتي يفكر في استثمار مزاياه ومحاسنه بالقدر الذي يخدم سوق العمل، ويعتبر بذلك المشرع الإماراتي سابقا في اعتماد هذا النمط من العمل بشكل رسمي، وهي خطوة إيجابية تنم عن رغبته في التطوير والتكيف مع المستجدات والتغييرات في كل المجالات. وللعمل عن بعد عدة مزايا من وجهة نظر العمال نظرا لمرونة العمل، وربح الوقت والابتعاد عن ضغط الازدحام المروري من أجل التنقل للعمل، وهو ما يسمح برفع مستوى الإنتاج أكثر بتكاليف أقل<sup>28</sup>، غير أنه لا يمكن تجاهل مساوئه خاصة صعوبة ممارسة سلطة التبعية والإشراف على العامل من قبل صاحب العمل، والرقابة على مدى التزام العامل وتفانيه في عمله.

**2- تقاسم الوظيفة:** جاء هذا النمط في اللائحة التنفيذية لقانون العمل، ويتم بموجبه تقسيم المهام والواجبات بين أكثر من عامل لتأدية المهام المتفق عليها مسبقا، وينعكس على قيمة الأجر المستحق لكل منهم بحيث يكون نسبة وتناسب، ويتم التعامل معهم وفق ضوابط العمل الجزئي، وفي ذلك تكريس للعمل الجماعي ضمن فريق عمل يتعاون لأداء أحسن وإنتاج أوفر.

## الفرع الثاني

### The Second Branch

#### نظم العمل في الحالات الطارئة

#### Work Systems in Emergency Cases

تعتبر جائحة كورونا مثلا واضحا عن الحالات الطارئة والاستثنائية التي كان لها تأثير كبير على علاقات العمل، كما كان لها تأثير واضح على النظام التشريعي الإماراتي، فتشريعات هذه الدولة حريصة على مواكبة كل مستجدات الحياة العصرية من خلال التجديد المستمر لقواعد القانون وفقا لما يتماشى مع الظروف الراهنة، وحتى لا يكون لتلك الظروف أثر سلبي على سياسة الدولة في التنمية المستدامة، فقد أخذ المشرع من التجربة جانبها الإيجابي والمتمثل في استمرارية العمل رغم صعوبة الوضع، خاصة ما يتعلق بالعمل عن بعد والذي كان أفضل حل واجه به العالم هذا الفيروس الخطير الذي حصد أرواحا كثيرة، وكان بإمكانه شل حركة التنمية الاقتصادية لولا التطور التكنولوجي الذي عرفه العالم.

فقد اعتمدت اللائحة التنفيذية لقانون العمل آليات خاصة للعمل في الظروف الطارئة الاستثنائية<sup>29</sup>، على أن يراعى فيها مصلحة كافة الأطراف في العلاقة العمالية، وجاءت تلك الآليات على سبيل المثال لا الحصر، ويرجع إلى أطراف العقد الاتفاق على آليات أخرى تناسب الجميع، والآليات المقصودة هي كما يلي:

**أ. تطبيق نظام العمل عن بعد:** سبق شرح نظام العمل عن بعد، والذي يعد وسيلة فعالة لديمومة واستمرار العمل عبر طرق حديثة تخفف العبء على طرفي العلاقة، ولا شك أنه أفضل آلية للعمل في الظروف الطارئة والاستثنائية.

**ب. منح العامل إجازة مدفوعة الأجر:** إن منح العامل إجازة مدفوعة الأجر هو خيار مثالي للعامل في الظروف الاستثنائية، غير أنه لا يمكن تصور تطبيق هذا الخيار في حال استمرار الحالة الطارئة مدة طويلة من الزمن

**ج. منح العامل إجازة بدون أجر:** قد يمنح العامل إجازة بدون أجر، وإن كانت هذه الآلية يترتب عليها ضرر مالي على العامل إلا أنها أفضل من فصله عن العمل، ويرجع التقدير لصاحب العمل في تحديد مدة الإجازة حسب الظروف وحسب مصالحه.

**د. خفض أجر العامل:** إن خفض أجر العامل في الظروف الاستثنائية هو خيار مناسب للطرفين، إذ يجنب العامل فصله من عمله كما يخفف أعباء أجور العمال على صاحب العمل، غير أنه ينبغي أن يكون خفض الأجر مقابل تخفيف ساعات العمل تحقيقاً للعدالة بين الطرفين. ويلاحظ مما سبق أن اللائحة التنفيذية لم تعترف بحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل في الحالات الطارئة، وهو ما حدث بكثرة في زمن جائحة كورونا، إذ تعرض عدد كبير من العمال في القطاع الخاص للفصل من العمل مما جعلهم في وضع صعب خاصة بعد إلغاء إقاماتهم تبعاً لإنهاء عقودهم، وما زاد من حدة المشكلة غلق المجال الجوي في بداية الأزمة واستحالة سفر العمال المذكورين، غير أن دولة الإمارات اتخذت إجراءات عادلة في تسهيل بقائهم على أرض الدولة وإعطائهم الفرصة للبحث عن عمل مجدداً.

غير أن القول أن الآليات المذكورة قد وردت على سبيل المثال لا الحصر يتيح لأصحاب العمل اختيار آليات أخرى تتناسب مع ظروفهم دون مراعاة ظروف العمال، ومن بينها إنهاء عقودهم، فحبذا لو حدد المشرع آليات معينة على سبيل الحصر حتى لا يلجأ أصحاب العمل مباشرة إلى خيار إنهاء العقود، حتى لو جعل الفصل من العمل من بين الآليات المذكورة ولكن بضوابط وشروط معينة، وذلك للموازنة بين طرفي العلاقة، لأنه في بعض الحالات يصبح الإنهاء الآلية الوحيدة المتاحة، خاصة إذا تسببت الظروف الاستثنائية في الغلق النهائي أو المؤقت للمنشأة.

## المطلب الثاني

## The Second Requirement

## تعزيز المهارات والاستثمار في الكفاءات في القطاع الخاص

## Enhancing Skills and Investing in Talent in the Private Sector

من الأهداف التي سطرته تشريعات العمل الإماراتية تعزيز المهارات والاستثمار في الكفاءات في عمال القطاع الخاص، لأن سوق العمل أصبح يقتضي ذلك، فالتحولات التي عرفها العالم بعد تطبيق الذكاء الاصطناعي في أغلب مجالات الحياة وخاصة في مجال العمل، أصبح يستلزم التطوير في كل عناصر العمل وفي أطراف العلاقة، وذلك للخروج من النمط التقليدي للعمل ومواكبة التطور الذي يعرفه العالم، والذي لا يمكن أن يحدث بدون إعادة نظر في شروط إبرام عقود العمل والتزامات أطراف العلاقة خاصة العامل الذي ينبغي أن يلحق التطور الحاصل، ويخرج عن الطابع التقليدي للعمل والذي لم يعد مجدياً في سوق العمل الحالي، فمن يطلع على المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل يشعر بالتحول في طبيعة التزام العامل ومتطلبات العمل التي أصبحت تشترط الكفاءة العالية في العامل وروح الابداع والابتكار، وتقع المسؤولية هنا على الطرفين، فالعامل ملزم بالتكيف مع هذا الوضع وذلك بالتحسين من أدائه ومستواه، وذلك للحفاظ على منصب عمله في ظل المنافسة الكبيرة التي يعرفها قطاع الشغل بين العمال أصحاب الكفاءة العالية، كما يقع على صاحب العمل مسؤولية المساهمة في تأهيل العمال وتدريبهم ومد يد العون لهم تحقيقاً لمصلحة جميع الأطراف، وسنتناول ذلك فيما يلي:

## الفرع الأول

## The First Branch

## التحول في طبيعة التزام العامل

## Shifting in the Nature of the Worker's Obligation

استقر الفقه القانوني على مر السنين على أن محل التزام العامل هو الالتزام ببذل عناية وليس تحقيق غاية<sup>30</sup>، وخاصة فيما يتعلق بالتزامه بأداء العمل، ويبدو أن نظرة المشرع الحديث لهذه الفكرة قد تغيرت مع ما يشهده سوق العمل من منافسة كبيرة في عصرنا الحالي الذي شهد تغييرات جذرية عما كان عليه سابقاً، فأصبحت عبارة "بذل عناية" عبارة من الماضي لا تصلح لأن تطبق على سوق عمل حر، وعلى علاقات عمل عصرية تقوم على اختيار عمال أكفاء يستفيد أصحاب العمل من جدارتهم ومهاراتهم، كما يساهمون في التنمية المستدامة للدول، وهي من أهم ركائز سياسة دولة الامارات التي تسعى دائماً إلى تطوير سوق العمل والاستفادة من الخبرات الأجنبية بما يحقق تطلعاتها.

ويبدو أن المشرع الإماراتي انتهج سياسة التحول في نوعية التزام العامل من التزام ببذل عناية إلى التزام بتحقيق نتيجة، وهو ما يظهر في نص المادة 2 من قانون العمل الجديد والتي تضمنت أهداف هذا القانون، إذ جاء في الفقرة 1 من المادة أعلاه أن من أهم أهداف هذا القانون "ضمان كفاءة سوق العمل في الدولة، مما يساهم في جذب أفضل الكفاءات والمهارات المستقبلية من العمالة والحفاظ عليها، وتوفير بيئة أعمال جذابة لأصحاب العمل مما يساعد الطرفين للمشاركة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية للدولة".

ولعل ما يؤكد موقف المشرع الإماراتي هو ما ورد في قانون العمل الجديد تحت عنوان التزامات العامل<sup>31</sup>، إذ جاء من بين أهم التزامات العامل بالإلتزام بالعمل باستمرار وباجتهاد لتنمية مهاراته الوظيفية والمهنية والارتقاء بمستوى الأداء الذي يقدمه لصاحب العمل وهو ما لم يكن وارداً بالقانون القديم.

كما يرى الفقهاء أن على العامل الإلتزام بتنفيذ عقد العمل طبقاً لمبدأ حسن النية، وهو ما يحتم عليه التحلي بصفة خاصة بالأمانة والاحلاص<sup>32</sup>، وقد ورد ذلك في قانون العمل الإماراتي ضمن التزامات العامل، ومن أهمها توخي الأمانة والنزاهة المهنية<sup>33</sup>، ولم يرد من المشرع أي تعريف أو تفسير للمقصود بعبارة النزاهة المهنية ونرى أن المقصود هو اتقان العمل والاحلاص في أدائه، ويأخذ بعض الفقه بعبارة مشابهة وهي التزام العامل في أدائه لعمله بالأمانة والثقة ويرون أن ذلك يتجلى خصوصاً في الامتناع عن إفشاء أسرار العمل والامتناع عن منافسة رب العمل<sup>34</sup>.

كما ألزم قانون العمل الإماراتي العامل بالعمل باستمرار وباجتهاد لتنمية مهاراته الوظيفية والمهنية، والارتقاء بمستوى الأداء الذي يقدمه لصاحب العمل<sup>35</sup>، وهو ما يؤكد تخلي المشرع الإماراتي تدريجياً عن فكرة التزام العامل ببذل عناية إلى التزامه بتحقيق نتيجة وتطوير أدائه بصفة مستدامة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن تحقيق الإلتزام بتطوير مهارات العمال وتنمية قدراتهم سواء من قبل العمال أو أصحاب العمل، لا يكون إلا بقيام العامل بأداء العمل بنفسه وفق توجيه وإشراف صاحب العمل أو من ينوب عنه، وطبقاً لما هو محدد في العقد، وألا يقوم بتعهيد العمل إلى أي عامل أو شخص آخر وهذا ما ذهب إليه قانون العمل الإماراتي<sup>36</sup>، ويرى الفقهاء أن قيام العامل بأداء العمل موضوع الإلتزام بصورة صحيحة وملائمة لأغراض رب العمل لا يتم إلا إذا قام العامل بأدائه بنفسه، لأن كل عامل يتمتع بصفات خاصة وكفاءات معينة وخبرة ومهارة قد تكون هي سبب التعاقد معه على العمل<sup>37</sup>، بالإضافة إلى بعض الجوانب الشخصية كالتجربة والخبرة والاستعداد المهني، وهي كلها مؤهلات توضع محل امتحان خلال فترة التجربة التي يمر بها العامل<sup>38</sup>.

## الفرع الثاني

## The Second Branch

## دعم وتأهيل القدرات والمهارات في القطاع الخاص

## Supporting and Qualifying Capabilities and Skills in the private Sector

لقد حدد التشريع الاماراتي أهدافه وفي مقدمتها كما سبق بيانه ضمان كفاءة سوق العمل في الدولة مما يساهم في جذب أفضل الكفاءات والمهارات المستقبلية من العمالة والمحافظة عليها<sup>39</sup>، كما ورد ضمن أهم أهداف هذا القانون دعم وتأهيل القدرات والمهارات للعاملين في القطاع الخاص، على النحو الذي يحقق تعزيز كفاءة وإنتاجية القوى العاملة في سوق العمل في الدولة<sup>40</sup>.

وتعرف الكفاءات بأنها القدرة على تطبيق المعرفة والمهارات لتحقيق النتائج المرجوة، وتشمل الكفاءات السلوكية والفنية المطلوب توافرها في الموظف وفقا لمستوى الكفاءة المطلوبة بحسب الفئة الوظيفية ومتطلبات الوظيفة<sup>41</sup>.

أما المهارات "Skills" فقد عرفت بأنها قدرة أو براعة أو اتقان أداء عمل ما أو مهمة محددة تحتاج بذل جهد عضلي أو ذهني لها أو الاثنين مع بعض<sup>42</sup>.

وقد ينجم عن تحقيق الأهداف السابقة انتشار البطالة بين الأفراد خاصة ممن لا يمتلكون المهارات المطلوبة والتي تتماشى مع متطلبات العصر، وهو ما يضعهم في تحدي للتطوير من أنفسهم ومن مهاراتهم من أجل الحصول على عمل، بل أنه قد يصل الأمر إلى تهديد من هم على رأس عملهم بإمكانية خسارة مناصبهم إذا لم يتمكنوا من تطوير قدراتهم بالقدر المطلوب.

ويرى بعض الفقهاء أن هناك فارق كبير بين البطالة لمن لديهم مهارات وخبرات تتواءم مع عنصر الطلب في سوق العمل، وبين بطالة أخرى تنقشى بالضرورة لدى أولئك الذين لم يحصلوا على مهارات معينة ولم يكتسبوا خبرات مطلوبة لذلك، فينبغي التفرقة بين بطالة أصحاب المهارات والقدرات وبين بطالة من لم يتأهلوا لسوق العمل الحالية وافتقدوا تماما متطلباتها ولم يستعدوا لما هو مطلوب منهم<sup>43</sup>.

ومما لاشك فيه أن تعزيز كفاءة وجاذبية سوق العمل واستدامته لا يمكن أن يتحقق إلا بضمان حماية أطراف علاقة العمل وتطوراتها<sup>44</sup>.

غير أن القول بالزامية التطوير في أداء العامل ومواكبة جميع مستجدات سوق العمل والحياة المعاصرة والمبالغة في جعله شرطا لإبرام عقد العامل أو تجديده عقده، فالأمر نسبي إذ قد نجد عمالا يبذلون كل ما في وسعهم ويولون عملهم كل العناية اللازمة والاتقان في العمل ورغم ذلك يبذون عملهم عاديا لا يتسم بالإبداع والابتكار، على عكس البعض الآخر من العمال الذين قد يصلون إلى مستوى كبير من التميز والإبداع بمجهودات بسيطة يبذلونها، فالأمر

يتفاوت من شخص إلى آخر خاصة إذا تعلق الأمر ببعض المهارات والملكات الفكرية التي لا يملك الإنسان سلطة تغييرها أو تطويرها، لذا ينبغي الموازنة بالنظر إلى مصلحة الجميع، وذلك بالإبقاء على العمال المجتهدين في عملهم من أصحاب الخبرة حتى لو لم يتمكنوا من إظهار التميز في العمل، مع استقطاب عمال متميزين لهم القدرة على التميز والابتكار متى كانت مهامهم تتطلب ذلك، فالتطوير وإن كان لا مفر منه في سوق العمل وفي عملية التنمية غير أنه لا ينبغي أن يتحول إلى عامل مهدد لاستقرار العامل وعدم شعوره بالأمان الوظيفي المطلوب في عقود العمل.

كما أنه من غير المعقول تحميل العامل وحده مسؤولية تطوير مهاراته وتنمية قدراته، خاصة وأنه قد يحتاج لتحقيق ذلك وسائل وأدوات تتجاوز قدرته، وقد تفتن المشرع الإماراتي إلى ذلك<sup>45</sup> وجعل من أهم التزامات صاحب العمل الاستثمار في تنمية مهارات العمال الذين يعملون لخدمته وتوفير الحد الأدنى من أدوات وبرامج التدريب والتأهيل والتمكين وفق ما يقتضيه القانون.

## الخاتمة

## Conclusion

في نهاية بحثنا حول الموازنة التشريعية بين الاستقرار في علاقات العمل والاستدامة في سوق العمل اتضح لنا أن تحقيق تلك الموازنة ليست بالأمر الهين، لأن الاستقرار قد يكون على حساب ما يتطلبه سوق العمل من مهارات وكفاءات لتحقيق التنمية المستدامة، غير أنه ينبغي رغم ذلك العمل على دعم العمال من ذوي الكفاءة والحفاظ عليهم، كما يجب تشجيع بقية العمالة على تطوير مهاراتهم ومواكبة المستجدات التي يعرفها سوق العمل ويمكن تلخيص نتائج بحثنا هذا فيما يلي:

1. تعد سياسة التوظيف من متطلبات تحقيق الاستقرار في علاقات العمل، إذ أن تشغيل أبناء الدولة يعد ضمانا لاستقرار العمالة شريطة تلبية متطلباتها بحسب ما تعود عليه مواطنو الدولة من رفاهية وحياة كريمة، وبعد ذلك من أبرز معوقات التوظيف بالإضافة إلى تحديد مدة العقود في القطاع الخاص وهو ما يجعل المواطنين يبتعدون عن هذا القطاع.
2. يعتبر نظام توحيد العمل بين القطاع الخاص والقطاع الحكومي خطوة ايجابية أخذها المشرع الاماراتي لتحقيق الاستقرار في علاقات العمل وتحفيز المواطنين على ولوج القطاع الخاص، كما أن سلطات الدولة تسعى لتحمل نقائص القطاع الخاص التي تتعلق بمستحقات العمال.
3. إن من أهم عوامل الاستقرار في علاقات العمل هو الشرط المتعلق بالزامية الحصول على تصريح قبل تشغيل أي عامل أيا كان، فالدولة حريصة جدا على تنظيم علاقات العمل والتصدي لكل العقود التي تبرم دون مراعاة الشروط القانونية وكل ذلك حفاظا على استقرار الدولة
4. إن تحويل عقود العمل من عقود غير محددة المدة إلى عقود محددة المدة هو ضمان لاستقرار سوق العمل، رغم أنه قد يكون عكس ذلك بالنظر إلى علاقات العمل، فالعقود المحددة لا تشعر العامل بالإستقرار في عمله، غير أنه لا مفر من ذلك نظرا لاعتماد الدولة على نسبة كبيرة من العمال الأجانب لا يمكن التعاقد معهم بموجب عقود غير محددة المدة
5. إن التمسك بالتطوير والاستدامة وجعله معيارا للحفاظ على العامل وتجديد عقده ورغم ما يحققه من منافع لسوق العمل إلا أن المبالغة فيه قد تتحول الى تهديد للعامل لخسارة منصب عمله في أي وقت، خاصة إذا نظرنا الى الإختلاف في الكفاءة والمهارات بين العمال، والذي قد لا يكون بالضرورة أمرا مقصودا من العامل .
6. تحقيقا لمتطلبات التنمية المستدامة في سوق العمل، توجه المشرع الإماراتي إلى التغيير في محل التزام العامل من المفهوم التقليدي الذي يعتبره التزاما ببذل عناية إلى مفهوم معاصر مضمونه تحقيق نتيجة والعمل على تطوير مهارات العامل وقدراته، وجعل ذلك مسؤولية مشتركة بين العامل وصاحب العمل.

- وبناء على ما سبق من نتائج تراءت لنا بعض التوصيات نوردتها فيما يلي:
1. ينبغي على المشرع وضع كل الآليات الممكنة لتنفيذ برنامج التوطين وضمان حقوق العامل المواطن اذ تعتبر سياسة التوطين وسيلة مثلى لتحقيق الإستقرار في علاقات العمل على عكس عقود الأجانب الذين يتواجدون في الدولة بصفة مؤقتة، بشرط تعديل الشرط المتعلق بمدة العقد وجعل عقود العمل التي يبرمها المواطنون غير محددة المدة.
  2. تحقيقا لمتطلبات تعزيز الكفاءات والمهارات ينبغي تسخير كل الوسائل لإخضاع العمال المواطنين لدورات تدريبية وتأهيلية بهدف استثمار مهاراتهم وتنمية قدراتهم الوظيفية.
  3. ينبغي على المشرع إعادة النظر في مسألة الإجازات المتعلقة بالمرأة العاملة وخاصة مدة إجازة الوضع وإقرار إجازة حداد للعاملة المواطنة المسلمة أسوة بقانون الموارد البشرية.
  4. ينبغي تحفيز العمال على تطوير مهاراتهم بتقديم حوافز مالية أو معنوية مثل التكريم والترقية وغيرها حتى يكون ذلك دافعا لهم للتطوير من مهاراتهم، وهو ما سينعكس على أدائهم بما يحقق لهم الاستقرار والأمان الوظيفي من جهة، وتلبية متطلبات الإستدامة في سوق العمل من جهة أخرى.



## الهوامش

## Footnotes

- 1 أصدر المشرع الاماراتي المرسوم بقانون رقم 47 لسنة 2001 بشأن القواعد الموحدة للعمل في دولة الامارات العربية المتحدة
- 2 أنظر المادة 1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 3 أنظر المادة 1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته
- 4 أنظر المادة 1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 5 د سرحان، عدنان ، د المهداوي، علي، ود عبيدات، يوسف ، 2012، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، مكتبة جامعة الشارقة، ص 58
- 6 أنظر المادة 22 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2022 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 7 أنظر المادة 16 من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 والصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم 2 لسنة 2022
- 8 ملا زادة، زياد عبد الرحمن عبد الله ، 2015، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل -دراسة مقارنة-، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ص 78
- 9 د سرحان، عدنان وآخرون، مرجع سابق، ص 148 و149
- 10 حدد قانون الموارد البشرية الاماراتي الاجازة السنوية بثلاثين يوما وذلك في نص المادة 49
- 11 أنظر الفقرة 2 من المادة 29 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 12 أنظر المادة 18 من اللائحة التنفيذية لقانون العمل
- 13 أنظر المادة 31 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 14 أنظر المادة 53 من قانون الموارد البشرية
- 15 أنظر الفقرة 1 من المادة 28 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 16 أنظر الفقرة 2 من المادة 28 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 17 أنظر المادة 32 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 18 أنظر المادة 56 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية وتعديلاته
- 19 أنظر المادة 61 من قانون الموارد البشرية لدولة الامارات العربية المتحدة
- 20 أنظر المادة 1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 21 وردت ضمن نص المادة 6 من اللائحة التنفيذية لقانون العمل الجديد اثنا عشر 12 نوعا من تصاريح العمل
- 22 أنظر المادة 38 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل والملغى بأحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021
- 23 أنظر الفقرة 2 من المادة 68 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 24 أنظر المادة 7 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 25 غانم صالح، سرمد و م طارق حسين، اسراء 2010، رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، مجلد 6 عدد 17، جامعة الموصل، ص 12
- 26 د غانم صالح، سرمد ، م طارق حسين، اسراء ، مرجع سابق ص 11
- 27 أنظر المادة 10 من اللائحة التنفيذية لقانون العمل الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم لسنة 2022
- 28 Canivenc, Suzy, Cahier, Marie-Laure, Le travail a distance dessine-t-il le future du travail?, Paris, Presses des Mines, 2021, p15
- 29 أنظر المادة 36 من اللائحة التنفيذية لقانون العمل
- 30 د سرحان، عدنان وآخرون، مرجع سابق، ص 125

- 31 أنظر الفقرة 8 من المادة 16 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 32د الجيلاني حسين، علي حسين ، 2020، التزام العامل بأداء العمل في الفقه الاسلامي والقانون، مجلة القلزم للدراسات السياسية والقانونية العدد 1 الخرطوم، ص 35
- 33أنظر الفقرة 2 من المادة 16 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 34قويدري، مصطفى، 2010، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، ص 147
- 35أنظر الفقرة 8 من المادة 16 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 36أنظر الفقرة 1 من المادة 16 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 37 د علي حسين الجيلاني حسين، مرجع سابق ص 24
- 38 واضح ، رشيد، 2005، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة ص 60
- 39أنظر الفقرة 1 من المادة 2 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 40أنظر الفقرة 4 من المادة 2 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- 41 دليل نظام ادارة الاداء الوظيفي لموظفي حكومة أبوظبي، هيئة الموارد البشرية الاصدار الأول، 2021 ص4
- 42د الشريف، راشد بن مسلط، 2017، أثر توفر كفاءات الموارد البشرية على ادراك أبعاد العدالة التنظيمية، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد 17، يناير ، ص89
- 43شرارة، مجدي عبد الله ، 2016، علاقات العمل الفردية، مؤسسة فريدريش ايبرت مكتب مصر ، القاهرة، ص13.
- 44أنظر الفقرة 2 من المادة 2 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 47 لسنة 2021 بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الامارات العربية المتحدة
- 45أنظر الفقرة 5 من المادة 13 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل

المصادر

**References**

**1- Publications:**

1. Job Performance Management System Guide for Abu Dhabi Government Employees, Human Resources Authority, first edition, 20
2. Dr. Al-Sharif, 2017, Rashid bin Muslat, The impact of the availability of human resources competencies on the perception of the dimensions of organizational justice, Scientific Journal of the Faculties of Commerce Sector, Al-Azhar University, Issue 17, January
3. Wadhh, Rashid, 2005, Labor Relations in Light of Economic Reforms in Algeria, Dar Houma,
4. Mula zadeh, Ziyad Abdel Rahman Abdullah, 2015, Legal protection for working women in the Labor Law - a comparative study -, Modern University Office, Alexandria
5. Ghanem Salih, Sarmad and Hussein, Israa Tariq, 2010, workers' desires to benefit from flexible working hours, Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Volume 6, Number 17, University of Mosul.
6. Sarhan, Adnan, Al-Mahdawi, Ali and Obeidat, Youssef, 2012, Provisions of the Federal Labor Relations Regulation Law No. 8 of 1980 and its amendments, University of Sharjah Library, Sharjah.
7. Al-Jilani, Hussein, Ali Hussein, 2020, The Worker's Commitment to Work Performance in Islamic Jurisprudence and Law, Al-Qalzam Journal for Political and Legal Studies, Issue 1, Khartoum.
8. Koueidry, Mostafa, 2010, The Work Contract between Theory and Practice, Dar Houma, Algeria.
9. Sharara, Magdy Abdullah, 2016, Individual Work Relationships, Friedrich Ebert-Stiftung, Egypt Office, Cairo.
10. Suzy Canivenc, Marie-Laure Cahier, 2021, Le travail a distance dessine-t-il le future du travail?, Paris, Presses des Mines, p15

**2- Legislation and Regulations**

- i. Federal Decree-Law No. 33 of 2021 regulating labor relations
- ii. Decree-Law No. 47 of 2001 regarding the situation in the United Arab Emirates
- iii. Federal Law No. 11 of 2008 regarding government human resources and its amendments
- iv. Regulations for Federal Decree-Law No. 33 of 2021 issued by Cabinet No. 2 of 2022