

إطلاق دليل استرشادي يوضح ضوابط تطبيق نمط الدوام الجزئي في الحكومة الاتحادية

وفي هذا الصدد أكدت سعادة ليلي عبيد السويدي مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أن "الهيئة" عززت تجربة الدوام الجزئي بدليل استرشادي خاص، يوضح الضوابط والتفاصيل المرتبطة بكيفية تطبيق هذا النمط في الحكومة الاتحادية، بما لا يتعارض مع أحكام قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية.

وأوضحت سعادتها أن الدليل يهدف إلى تنظيم إجراءات وآليات احتساب الأجور والإجازات والترقيات والمزايا الأخرى للموظفين العاملين وفق هذا النمط، وتزويد الوزارات والجهات الاتحادية بآليات تعيين الموظفين لديها وفقه، حسب الأصول الواردة في اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية.

كما أشارت سعادتها إلى أنه جاري التنسيق حالياً مع الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية، بشأن تحديد الأمور المتعلقة بتسجيل الموظفين بنمط الدوام الجزئي لديها، والذي سيُطبق في الربع الرابع من العام 2024، على المواطنين الذين يعملون بنمط الدوام الجزئي في الحكومة الاتحادية، والذين لم يسبق لهم الالتحاق بسوق العمل في جهات العمل التي تخضع لمظلة الهيئة العامة للمعاشات، على أن يتم التطبيق في المرحلة الثانية على بقية المشتركين في الربع الثاني من عام 2025.

وذكرت أن تطبيق نمط الدوام الجزئي، يعكس المرونة التي توفرها تشريعات الموارد البشرية، ويعزز توجهات الدولة نحو حوكمة متطلبات العمل المستقبلي، واستقطاب أصحاب المهارات والكفاءات والحفاظ عليهم، كما يعزز كفاءة منظومة الموارد البشرية على مستوى حكومة الإمارات.

واعتبرت سعادة ليلي السويدي نمط التوظيف الجزئي إضافة نوعية ترسخ نهج الاستباقية، والقدرة على التكيف، وتدعم التوجهات المستقبلية لدولة الإمارات ومستهدفات رؤية "نحن الإمارات 2031" التي تركز على بناء المنظومة الأكثر ريادة وتفوقاً من خلال تعزيز الأداء الحكومي، وتطوير أفضل نماذج العمل المرنة التي تسهم في تحقيق أفضل النتائج، وبناء أفضل نموذج لإدارة الموارد البشرية والكفاءات الحكومية.

ويعد نمط الدوام الجزئي مواكباً للمتغيرات المتسارعة التي تطرأ على بيئة العمل، ويتبنى الاتجاهات الجديدة والمستقبلية في العمل الحكومي، والتي دفعت بالعديد من المؤسسات حول العالم لتبني نظم عمل جديدة ومرنة.

تعزيز مرونة سوق العمل

بدوره أكد سعادة يونس حاجي الخوري وكيل وزارة المالية أهمية إطلاق الدليل الاسترشادي للدوام الجزئي، في تعزيز مرونة سوق العمل، ودفع عجلة التنمية المستدامة، مشيراً إلى أن هذا الإطلاق يمثل خطوة نوعية نحو مستقبل عمل أكثر مرونة، حيث يوسع آفاق التوظيف، ويوفر فرصاً جديدة أمام شرائح واسعة من المجتمع، مما يسهم في زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف وتعزيز الكفاءة. كما أن هذا النمط من التوظيف يساعد في استقطاب الكفاءات مما يعزز تنافسية الاقتصاد الوطني.

وأضاف سعادته: "إن الدوام الجزئي ليس مجرد خيار توظيفي جديد، بل هو أيضاً استثمار في مستقبل اقتصادنا، إذ يسهم في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وبدعم نمو القطاعات الاقتصادية المختلفة، ويسهم في تحقيق رؤية "نحن الإمارات 2031" في بناء اقتصاد مستدام ومبني على المعرفة".

قرار "المعاشات والتأمينات الاجتماعية"

من جانبه قال سعادة فراس عبد الكريم الرمحي، المدير العام للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية إن مجلس إدارة الهيئة أصدر قراراً بشمول العاملين بنمط الدوام الجزئي بأحكام قوانين المعاشات، وقد حدد هذا القرار نطاق سريانه على المواطنين الذين يعملون بنمط الدوام الجزئي لدى صاحب عمل واحد، كما حدد آلية احتساب راتب حساب الاشتراك المعدل، وراتب حساب المعاش بالنسبة للمؤمن عليه بنمط الدوام الجزئي.

وأوضح أن هذا القرار سيُطبق في الربع الرابع من العام الجاري، على المواطنين الذين يعملون بنمط الدوام الجزئي في الحكومة الاتحادية والجهات الحكومية المحلية، الذين لم يسبق لهم الالتحاق بسوق العمل في جهات العمل التي تقع تحت مظلة الهيئة العامة للمعاشات، على أن يتم التطبيق في المرحلة الثانية على بقية المشتركين في الربع الثاني من العام 2025.

وأشار سعادته إلى أن الموظف الذي يعمل بنمط الدوام الجزئي يتمتع بنفس حقوق الموظف بنمط الدوام الكامل من حيث المنافع التي يقررها قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، وأن توسيع نطاق شموله على القطاع الخاص سيكون في مرحلة لاحقة.

ورشة تعريفية

وفي تعميم خاص، أكدت الهيئة أنها بصدد عقد سلسلة ورش عمل افتراضية؛ لشرح دليل الدوام الجزئي في الحكومة، خلال أكتوبر ونوفمبر، بمشاركة ممثلين من شركائها في تطبيق نمط الدوام الجزئي (وزارة المالية، وهيئة المعاشات والتأمينات الاجتماعية)، حيث تستهدف مديري ومسؤولي الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية؛ لضمان التطبيق السليم للدليل، وتعريف الجهات بآليات تعيين الموظفين لديها بنمط الدوام الجزئي، وفق الأصول الواردة في اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية، من حيث كيفية احتساب (الراتب الشهري، والإجازات المستحقة، والترقيات، والمزايا الأخرى..).

نمط الدوام الجزئي

يعتبر الدوام الجزئي أحد أنماط التوظيف التي حددها قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وهو: العمل لدى جهة اتحادية لعدد محدد من ساعات العمل، أو الأيام المقررة للعمل، سواءً من مقر العمل، أو عن بعد، أو نمط العمل الهجين، بناءً على عقد التوظيف، أو ما يتم الاتفاق عليه بين الجهة الاتحادية والموظف.

المرونة في أنواع العمل

يجوز للجهة الاتحادية في الحالات الاستثنائية اختيار أحد أنواع العمل المناسبة للموظفين المعينين وفق نمط التوظيف الجزئي، أو الجمع بينها، وفق ضوابط محددة، ومنها: (الدوام الجزئي عن بعد داخل الدولة، والدوام الجزئي عن بعد من خارج الدولة، والدوام الجزئي الهجين بينهما، أي من مقر العمل وعن بعد من داخل الدولة).

نهاية الخدمة

يسجل الموظف المواطن الذي يعمل بنمط الدوام الجزئي، في صندوق التقاعد المعتمد لدى الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية عن جهة واحدة يعمل بها بالدوام الجزئي، مشتركة في الصندوق، ولو تعددت جهات العمل بالنسبة له.

يستحق الموظف غير المواطن الذي يعمل بالدوام الجزئي، مكافأة نهاية خدمة، وفق الآلية المحددة في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية، كنسبة وتناسب من الراتب الأساسي المقرر لدرجته الوظيفية التي يشغلها، شريطة ألا تقل مدة خدمته في الجهة الاتحادية عن سنة واحدة متصلة.
