



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلّة و المستقبلّة للعمالة
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

مد نطاق مظلة نظام حماية الأجور لتشمل أجور العمالة المنزلية في مملكة البحرين

فريق العمل:

إيمان سعيد السماك - باحث سوق عمل أول

أحمد إبراهيم العربي - نائب الرئيس التنفيذي للخدمات والأعمال

علي محمد يوسف - مدير السياسات والبحوث

عادل إبراهيم البلوشي - رئيس مجموعة الدراسات والبحوث

الشيخ عبدالله بن عبد الرحمن آل خليفة - مستشار الرئيس التنفيذي للسياسات والمعلومات



هيئة تنظيم سوق العمل

Labour Market
Regulatory Authority

حوار أبوظبي
اللقاء الوزاري التشاوري السابع

2024 يناير 11 - 10

دبي ، الامارات العربية المتحدة

فهرس المحتويات

4.....	موجز تنفيذي
5.....	المقدمة
8.....	الفصل الأول
8.....	التغطية القانونية لأجور العمال وعمال المنازل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
8.....	تمهيد
9.....	أولاً: البعد التشريعي في حماية الأجور في المملكة العربية السعودية
13.....	ثانياً: البعد التشريعي في حماية الأجور في الإمارات العربية المتحدة
16.....	ثالثاً: البعد التشريعي في حماية الأجور في دولة الكويت
19.....	رابعاً: البعد التشريعي في حماية الأجور في سلطنة عمان
21.....	خامساً: البعد التشريعي في حماية الأجور في دولة قطر
22.....	سادساً: البعد التشريعي في حماية الأجور في مملكة البحرين
32.....	الفصل الثاني
32.....	أنظمة حماية الأجور المطبقة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
32.....	تمهيد
33.....	أولاً: تعريف نظام حماية الأجور في المملكة العربية السعودية
34.....	1. الاشتراك وآلية تطبيق نظام حماية الأجور
36.....	2. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور
37.....	ثانياً: تعريف نظام حماية الأجور في الإمارات العربية المتحدة
38.....	1. الاشتراك وآلية تطبيق نظام حماية الأجور
39.....	2. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور
42.....	ثالثاً: تعريف نظام حماية الأجور في دولة الكويت
42.....	1. الاشتراك وآلية تطبيق نظام حماية الأجور
43.....	2. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور
43.....	رابعاً: تعريف نظام حماية الأجور في سلطنة عمان
44.....	1. الاشتراك وآلية تطبيق نظام حماية الأجور
45.....	2. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور
46.....	خامساً: تعريف نظام حماية الأجور في دولة قطر
47.....	1. الاشتراك وآلية تطبيق نظام حماية الأجور
48.....	2. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور
48.....	سادساً: تعريف نظام حماية الأجور في مملكة البحرين
49.....	3. خطوات تطبيق نظام حماية الأجور

50.....	4. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور.....
51.....	سابعاً: ملاحظات عامة.....
56.....	الفصل الثالث.....
56.....	أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الأنظمة المتبعة حالياً على عمال المنازل.....
56.....	تمهيد.....
57.....	أولاً: تحديات تطبيق نظام حماية الأجور على عمال المنازل في دول الخليج.....
62.....	ثالثاً: تطوير نظام حماية الأجور الحالي ومدى كفاءة تطبيقه على العمالة المنزلية في مملكة البحرين.....
68.....	الفصل الرابع.....
68.....	الحلول المقترحة.....
68.....	تمهيد.....
69.....	أولاً: الخلاصة.....
71.....	ثانياً: التوصيات والحلول المقترحة.....

قائمة الجداول

11	جدول رقم 1: مراحل تنفيذ نظام حماية الأجور في المملكة العربية السعودية
27	جدول رقم 2: مقارنة نظام حماية الأجور بين دول مجلس التعاون الخليجي
36	جدول رقم 3: ضوابط التأخير في رفع ملف الأجور
	جدول رقم 4: الإجراءات المتبعة في حال عدم سداد أجور العمال في المنشأة من تاريخ الاستحقاق في دولة الإمارات العربية المتحدة
40	

قائمة الأشكال التوضيحية

53	شكل رقم 1: مخطط عظم السمكة لمشكلة ضعف كفاءة نظام حماية الأجور في دول الخليج
67	شكل رقم 2: تحليل SWOT – محددات القوى والضعف في مقابل التهديدات والفرص لنظام حماية الأجور في مملكة البحرين

مد نطاق مظلة نظام حماية الأجور لتشمل أجور العمالة المنزلية في مملكة البحرين

موجز تنفيذي

تشكل العمالة المنزلية ربع القوى العاملة في دول الخليج¹، وتشكل في مملكة البحرين ما نسبته 10% من مجموع القوى العاملة في القطاعين، إلا أن عددهم يفوق عدد العاملين في القطاع العام.² الأمر الذي يعكس أهمية العمالة المنزلية وأثرها في المجتمع خاصة مع انخراط المرأة في سوق العمل والتشجيع على تمكين المرأة اقتصادياً. تسبب الاعتماد على العمالة المنزلية في ظواهر سلبية تؤثر على علاقة العمل بين العامل المنزلي ورب الأسرة أو صاحب العمل، ومما يفاقم آثارها ضعف إنفاذ القوانين والقرارات إلى جانب تأخر دول المجلس بما فيهم مملكة البحرين عن التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (189) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين. يمثل تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية في البحرين خطوة هامة في حماية حقوق هذه الفئة من العمالة، وتحسين ظروف عملهم. إن مراجعة وحلحلة كافة التحديات التي يواجهها نظام حماية الأجور ومقارنتها بأفضل الممارسات في دول الخليج سوف يسهم في تطوير الآليات وتنفيذ الإجراءات اللازمة لتحقيق الامتثال الكامل للنظام مما يتطلب جهوداً متعاونة بين الحكومة وأصحاب الأعمال والعمالة المنزلية.

المقدمة

تستضيف دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 35 مليون عامل مهاجر وهو ما يشكل 21% من عدد العمالة المهاجرة حول العالم³. لقد سعت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بالتعاون مع المنظمات الدولية إلى تنظيم حوكمة العمالة المهاجرة منذ عقود من الزمن. ولا زالت تعمل جاهدة على تحسين ظروفها المعيشية من أجل حمايتها وضمان حقوقها الاجتماعية والمادية والعملية من خلال سد الثغرات القانونية التي كانت جزءاً من مشكلات تنظيم علاقات العمل. في سياق ذلك، واجهت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الانتقادات الدولية المستمرة حول سياسات تنظيم العلاقة العمالية للعمالة المهاجرة متهمه السبب الأول والأساس فيها "نظام الكفالة"؛ وهو النظام السائد الذي انتهجته منذ بدء الطفرة النفطية وتزايد تدفق العمالة المهاجرة إليها في ستينيات القرن الماضي؛ إلا أنها سعت وبجهود حثيثة إلى التخلص من مظلة هذا النظام عبر توظيف استثمارات عديدة تهدف إلى خلق الوعي المجتمعي تدريجياً والتخفيف من هيمنة مبدأ الكفالة وإلغائه في مقابل النهوض بحقوق العمالة المهاجرة، ومنحها حرية التنقل الوظيفي، وحماية أجورها، وتطوير ضوابط تنظيم علاقات العمل مستعينين بذلك بأفضل الممارسات حول العالم في هذا المجال وضمن

¹ نسبة مئوية مقبسة من تقرير هناء بوحجي باللغة الإنكليزية تحت عنوان: [سبل العيش المسروقة والعبودية التي يرسخها القانون: حرمان العمال المهاجرين من أجورهم في الخليج](#)

² عدد العمالة الوطنية والأجنبية في جميع القطاعات 476,145، منهم 77,707 عمالة منزلية، بينما مجموع عدد العمالة الوطنية والأجنبية في القطاع العام 58,891 عامل بحسب بيانات هيئة تنظيم سوق العمل للربع الرابع من عام 2022.

³ بحسب أرقام 2019 التابعة لمنظمة الهجرة الدولية- تقرير مينا أفيرز حول ديناميكيات هجرة العمالة في منطقة الخليج، هليل كورساد أسلان، 18 يناير 2022

معايير العمل الدولية. وها هي تسجل نجاحات متعددة حولت الانتقادات الدولية السابقة إلى إرشادات دولية ونماذج يحتذى بها.

من هذا المنطلق اتخذ حوار أبو ظبي النهج الذي يقوم على أساس الحوكمة الجيدة للهجرة والتي ساهمت في تصميم البرامج التي يعمل الحوار على تنفيذها متمثلةً في ضمان حماية العمال المهاجرين، وتمكين العمال من تحقيق أهدافهم وطموحاتهم، بالإضافة إلى توفير فرصة للعمال للاستفادة بصورة عادلة من نتائج الهجرة المؤقتة للعمالة، وهي مبادئ أساسية في إطار التزام حوار أبوظبي بتيسير هجرة عمالة مؤقتة آمنة ومنظمة وقانونية. وقد تمت مناقشة حماية الأجور للعمالة المنزلية في حوار أبوظبي الذي عُقد في نوفمبر 2017. وكما تم التأكيد على ضرورة تطبيق المعايير الدولية لحقوق العمال في هذا المجال، وذلك بمشاركة ممثلون عن حكومات ومنظمات دولية إلى جانب العمالة المنزلية وخبراء في مجال حقوق العمالة. وقد ركزت توصيات تقرير كبار المسؤولين بالدول الأعضاء في حوار أبو ظبي في الفترة ما بين 18-19 أكتوبر 2022 على أربع أولويات، أولها وأهمها دعم قدرة الدول الأعضاء على إدارة أسواق العمل وتعزيز رفاه العمال من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة والتي تضمنت مسألة مد مظلة نظم حماية الأجور لتشمل في نطاقها حماية أجور العمال المنزليين أمام الخيارات المتاحة والآثار المتوقعة.

بالرغم من أن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي قد وفرت الأطر التشريعية والسياسية اللازمة لحماية العمالة المنزلية إلا أن العمالة المنزلية لازالت تحت مجهر المنظمات الدولية التي تعتبرها الحلقة الأضعف ضمن فئات العمالة المهاجرة، كما وتعتقد المنظمات الدولية بأنه يصعب ضمان حصول العمالة المنزلية على كافة حقوقها مالم ينطق بها العامل المنزلي بنفسه ويطلب بها، ومالم تتفاقم المشكلة لتتحول إلى قضية أو شكوى خارج أسوار منزل صاحب العمل. وفي المقابل، يشتكى العديد من أرباب الأسر من انتشار ظاهرة الانقطاع المفاجئ للعمالة المنزلية عن العمل دون إبلاغ صاحب العمل في الآونة الأخيرة متهمين بذلك وجود عصابات وسماسرة تقوم بإغراء العمالة المنزلية بمبالغ مالية ووظائف أفضل ذات مدخول عالي، فيما قد يكون أحد أسباب مشكلات الانقطاع المفاجئ عن العمل دون إبلاغ صاحب العمل هي سوء معاملة المخدمين وأصحاب العمل، إلى جانب الضغوط النفسية التي قد تتعرض لها العاملات المنزليات أهمها الحرمان من الراتب أو إنقاصه أو تأخيرها. من الضروري ألا نغفل عن أن مسألة الحقوق والواجبات ملقاة في الحقيقة على الطرفين (صاحب العمل والعامل المنزلي)، وفي ذلك جوانب وموضوعات بحثية متعددة وعميقة يصعب الخوض فيها جميعاً في آن واحد. نسعى من خلال هذه الدراسة إلى التركيز على جزء بسيط من المشكلات التي قد يواجهها بعض العمالة المنزلية في ضمان حقوقهم المتمثلة في السبب الأول لهجرتهم واختيارهم العمل الخدمة المنزلية ألا وهو (الأجر). سوف يتم تسليط الضوء في هذه الدراسة على مجالات تطبيق نظام حماية الأجور للعمالة المنزلية ضمن أربع فصول أساسية تتناول التغطية القانونية والأنظمة المطبقة لحماية أجور عمال المنازل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. كما سوف نتطرق الدراسة إلى واقع العمالة المنزلية في مملكة البحرين ضمن البيانات المتوفرة، والبعد التشريعي والقانوني في تطبيق نظام حماية الأجور فيها. سيتم بعدها عرض أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الأنظمة الحالية على عمال المنازل مع الحلول المقترحة.



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلية و المستقبلية للعماله
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

الفصل الأول

التغطية القانونية لأجور العمال وعمال المنازل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

تمهيد

لابد لأي نظام مطبق في أي بقعة من العالم أن يحمل خلفية تشريعية وقانونية قابلة للتنفيذ. إن مبدأ حماية الأجور قائم على أساس تشريعات وقوانين العمل في كل دولة والتي عُرِّفت على أنها الأداة القانونية لتبيان تفاصيل أسس العلاقة بين صاحب العمل والعامل. ولأن محور قانون العمل هو حماية العامل وحفظ حقوقه، ولأن الأجر يعتبر السبب الرئيسي الذي يعمل لأجله العامل، كان لزاماً للقانون أن يحمي الأجر عبر عدة ضمانات، بدأت برحلة إقرار مبدأ الحد الأدنى للأجور، إذ أنه قد يكون عدم تحديد الحد الأدنى للأجر سبباً محتملاً يساهم في استغلال بعض أصحاب العمل في توظيف عمالة بأجر أقل من الأجر المطلوب أو المناسب والمستحق للوظيفة. يأتي ذلك عملاً باتفاقية منظمة العمل الدولية لتحديد الحد الأدنى للأجور رقم (131) لسنة 1970 والتي ترافقها التوصية رقم (135)، حيث تدعو الأعضاء إلى العمل على إيجاد نظام للحد الأدنى للأجور يغطي جميع مجموعات العاملين لقاء أجر. يأتي بعد ذلك مبدأ المساواة في الأجر أو عدم التمييز حيث يعد من الأسس والمبادئ التي أقرها الإسلام ضمن العلاقات الإنسانية، أما من ناحية التشريعات فمبدأ المساواة عبارة عن ضمانة دستورية لدى كافة الدول، وأسس الموثيق في المنظمات الدولية. لقد نصت المادة رقم (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن " لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل". كما كفلت منظمة العمل الدولية مبدأ المساواة في الأجر عبر الاتفاقية رقم (100) لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

وعليه، فإن أهم أسس حماية الأجر هو ضمان الوفاء بالدفع عبر مختلف القنوات المتاحة خصوصاً الإلكترونية عملاً بنصوص الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن. وقد جاءت معظم تشريعات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية منسجمة مع هذه الاتفاقيات، وداعمة لمبدأ حماية الأجور قانوناً. كما تضمنت التشريعات مبادئ الوفاء بالأجر بشكل دوري ضمن مدد زمنية محددة مع أهمية إثبات الوفاء به، وتحديد مدة تقادمه للتقاضي ليمنح فرصة للعامل المطالبة بحقه بعد انتهاء مدة عقد العمل في حال تخلف صاحب العمل عن دفع الأجر. وتتجلى مظاهر حماية الأجر أيضاً في حالات متعددة شرعتها القوانين بحق العامل في تقاضي أجره مدة سريان عقد عمله حتى وإن لم يقم بأي عمل، أو في حال لم يكلفه صاحب العمل بالعمل، أو أثناء العطل والإجازات. بل يحميه التشريع حتى من دائني العامل أو دائني صاحب العمل. كما تظهر الحماية في تحديد نسبة الاقتطاع من الأجر مقابل الجزاءات التأديبية ناهيك عن حماية حقوق العامل في الأجر ضمن اشتراكات التأمين الاجتماعي ونسب الاقتطاع من أجره.

سوف يأخذنا هذا الفصل في جولة حول التشريعات والقوانين الخاصة بحماية الأجور في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

أولاً: البعد التشريعي في حماية الأجور في المملكة العربية السعودية

ضمنت المملكة العربية السعودية مبدأ حماية الأجور ضمن قانون العمل السعودي حيث شدد على التزام صاحب العمل بدفع الأجر الذي تم الاتفاق عليه مع العامل. ولا يجوز له صرف مرتب أقل من المبلغ الذي تم تدوينه في عقد العمل الذي يجب أن يكون معتمد من وزارة العمل السعودية. كما لا يحق لصاحب العمل أن يجعل العقد الذي بينه وبين العامل عقد صوري غير مُلزم للبنود المدرجة فيه. وبالرغم من أن مواد نظام العمل لم تحدد فيه المبادئ الأساسية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور أو المساواة في الأجر إلا أنه حدده ضمن قرارات وزارية تدرس باستمرار بحسب وضع السوق ومتطلبات العيش الكريم إلى جانب ربطه بنسب السعودية في برنامج نطاقات⁴. وقد وصف نظام العمل مقدار الأجر بنوع العمل ونسبة إنجازه، بل ويحمي حق العامل بتجزيء استلام الأجر على قدر الإنجاز كما هو منصوص في المادة التسعون من نظام العمل في فصل الأجور. حمى النظام حق العامل في الأجر في جوانب عدة مثل الجزاءات والعقوبات الناجمة عن تقصير العامل أو الإلتلاف. إذ حدد في نظام في المادة الواحد والتسعون نسبة الاقتطاع من الأجر على ألا تتجاوز أجر خمسة أيام لكل شهر. وقد حظر في المادة الثانية والتسعون حسم أي جزء من الراتب دون موافقة العامل وبما يقتضيه تأدية أي اشتراكات تأمينية للتقاعد على سبيل المثال أو قروض أو ديون أو حتى غرامات وعلى ألا تتجاوز نسبة الحسم بعد موافقة العامل الـ 10%. وقد فصل النظام حالات الحسم في المواد الأخرى تبعاً لما تقتضيه مصلحة العامل والعمل وبما تحكم به المحكمة حال النزاعات. وعليه كانت مبادرة المملكة العربية السعودية التي تلت دولة الإمارات، حيث بدأت منذ عام 2013 بتفعيل نظام حماية الأجور في 17 مرحلة تم الانتهاء منها في نهاية العام 2020 المنصرم. وقد قسمت المراحل فيها بناء على عدد العمالة في المنشأة وبحسب النشاط الاقتصادي ووضعت المملكة خطة لتنفيذ هذه المراحل كما هو موضح في الجدول التالي:

صوار أبو ظبي بين الدول الآسيوية المرسلية و المستقبلية للعمالة
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

⁴ هو مبادرة من وزارة العمل السعودية لتقييم المنشآت العاملة في السوق السعودي حسب عدد المواطنين السعوديين العاملين فيها. خدمة نطاقات

جدول رقم 1: مراحل تنفيذ نظام حماية الأجور في المملكة العربية السعودية

تاريخ الالتزام برفع ملفات الأجور للوزارة	الفئة (بناء على عدد العمالة حسب الرقم الموحد للمنشأة أو النشاط الاقتصادي) تاريخ الالتزام برفع ملفات الأجور للوزارة	المرحلة
1/9/2013	3,000 عامل فأكثر. بالإضافة إلى المدارس الأهلية ذات النشاط الاقتصادي (مدارس أهلية بنين وبنات، مدارس أجنبية، مدارس أهلية بنين، مدارس أهلية بنات، رياض الأطفال) بغض النظر عن حجمها	المرحلة الأولى
1/12/2013	2,000 عامل فأكثر	المرحلة الثانية
1/3/2014	1,000 عامل فأكثر	المرحلة الثالثة
1/11/2014	500 عامل فأكثر	المرحلة الرابعة
1/2/2015	320 عامل فأكثر	المرحلة الخامسة
1/4/2015	240 عامل فأكثر	المرحلة السادسة
1/6/2015	170 عامل فأكثر	المرحلة السابعة
1/8/2015	130 عامل فأكثر	المرحلة الثامنة
1/11/2015	100 عامل فأكثر	المرحلة التاسعة
1/2/2016	80-99 عامل فأكثر	المرحلة العاشرة
1/8/2017	60-79 عامل فأكثر	المرحلة الحادية عشرة
1/11/2017	40-59 عامل فأكثر	المرحلة الثانية عشرة
1/2/2018	30-39 عامل فأكثر	المرحلة الثالثة عشرة
1/2/2020	20-29 عامل فأكثر	المرحلة الرابعة عشرة
1/5/2020	11-19 عامل فأكثر	المرحلة الخامسة عشرة
1/8/2020	5-10 عمال فأكثر	المرحلة السادسة عشرة
1/12/2020	1-4 عمال	المرحلة السابعة عشرة

وتعد مبادرة نظام حماية الأجور إحدى برامج الوزارة الهادفة إلى توفير بيئة عمل مناسبة وأمنة في القطاع الخاص، من حيث رفع مستوى الشفافية وحفظ حقوق الأطراف المتعاقدة. يرصد النظام عمليات صرف الأجور لجميع العاملين والعمالات في القطاع الخاص (السعوديين والوافدين)، ويقيس مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت المحدد، وبالقائمة المتفق عليها بين أطراف التعاقد، هادفاً إلى تقليص خلافات الأجور بين المنشآت والعمالة في القطاع الخاص.

ولأن المعلومات بشكل عام مبهمة حول الأجور فإن أحد أهداف نظام حماية الأجور المستحدث في المملكة العربية السعودية هو إنشاء قاعدة بيانات تحوي معلومات محدثة عن عمليات دفع أجور العاملين في القطاع الخاص وتحديد مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت وبالقائمة المتفق عليهما.

أما فيما يخص العمالة المنزلية فإنه تم استثناءها في المادة السابعة من نظام العمل (قانون العمل السعودي) والذي وجه إلى ضرورة أن يصدر وزير العمل لائحة متخصصة بتنظيم العمالة المنزلية لتفصيل طبيعة العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعمال المنزلي مع العلاقة مع أصحاب مكاتب الاستقدام، إلى جانب تبيان حقوق والتزامات وواجبات كافة الأطراف بشفافية. وقد تم تبيان تفاصيل ذلك في لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (310) لسنة 1434هـ، إذ نصت اللائحة في المادة السابعة على " أن يدفع الأجر المتفق عليه في نهاية كل شهر هجري لعمال الخدمة المنزلية، مالم يتفق الطرفان -كتابةً- على خلاف ذلك." وعلى " أن يدفع الأجر ومستحقاته نقداً أو بشيك، ويوثق ذلك كتابةً، مالم يرغب عامل الخدمة المنزلية في تحويله إلى حساب بنكي محدد". نستنتج مما سبق أن المشرع السعودي أعطى الحرية للعمال المنزلي في طريقة استلامه لأجره، سواء من خلال القنوات البنكية أو نقداً.

ثانياً: البعد التشريعي في حماية الأجور في الإمارات العربية المتحدة

حرص التشريع الإماراتي على توفير الحماية للعمال من خلال النصوص الدستورية حيث نص في المادة رقم (14) من الدستور الاتحادي لسنة 1971 على أن "المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين من دعائم المجتمع، والتعاقد والتراحم صلة وثقى بينهم". كما نص في المادة رقم (20) من ذات الدستور على أن المجتمع "يقدر العمل كركن أساسي من أركان تقدمه، ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له، ويهيئ الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة".

إننا نجد أن دولة الإمارات تؤمن بأن من حق كل عامل وموظف في دولة الإمارات الحصول على راتبه كاملاً في موعد الاستحقاق. كما حرص المشرع الإماراتي على أن تتضمن تشريعاته كل ما يتعلق بحماية العامل من خلال ترسيخ أهم القواعد القانونية في حماية الأجر والتي سبق أن ذكرنا أنها تقوم على مبدئين هما الحد الأدنى للأجر، وضمان المساواة في الأجور دون تمييز. لقد أفرد القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل مواداً وبنوداً قانونية مفصلة خاصة بالأجر، بدءاً من المادة رقم 22 المتعلقة بتحديد مقدار أو نوع الأجر وسداده، وتليه 5 مواد أخرى تفصل طريقة حساب الأجر لحالات نظم العمل الخاصة المتعلقة بألية الدفع (للقطعة أو بالساعة أو بالشهر أو عند تحول العامل إلى فئة مستحقة للأجر مختلفة عن الفئة التي يشغلها سابقاً)، بل إن القانون تطرق أيضاً إلى حالات الاقتراع أو الخصم من الأجر بشروط واضحة. وبالرغم من أن دولة الإمارات حالياً لا تطبق حداً أدنى وطنياً للأجور بسبب أن قانون العمل في الدولة لا يحدد أي متطلبات حد أدنى للأجور إلا أنه إدراكاً لأهمية هذا الموضوع، فقد عملت بنص المادة رقم (27) من القانون نفسه على أنه يمكن " لمجلس الوزراء، بناء على اقتراح الوزير وبالتنسيق مع الجهات المعنية، أن يصدر قراراً بتحديد الحد الأدنى للأجور العمال، أو أي فئة منهم." وعليه أصبح موضوع تحديد الحد الأدنى عرفاً قائماً بناء على الدراسة الدورية لبيانات سوق العمل ومعطياته ضمن الحدود التي تؤمن للعمال إشباع حاجاته الأساسية وضمان أسباب المعيشة وذلك اعتماداً على جداول تقلبات أسعار تكلفة المعيشة. إذ تعي الدولة أهمية أن تغطي رواتب الموظفين وأجورهم احتياجاتهم الأساسية.

أما بخصوص مبدأ المساواة في الأجور فقد ضمن قانون العمل الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 في المادة رقم (4) وعملاً بما نص به دستور الدولة في المادة رقم (14) من مبدأ المساواة بين العمال في الأجور إذا

كانوا يقومون بذات العمل، ليس هذا فحسب، بل أنه فرض على صاحب العمل الالتزام بعدم التمييز بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالأجور وبمنح المرأة نفس أجر الرجل إذا كانت تؤدي نفس العمل الذي يؤديه الرجل. كما أن القانون الاتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة أشار في المادة رقم (4)، وفي البند (4-أ) إلى حظر التمييز بين العمالة المساعدة، وكذلك حظر التحرش الجنسي والعمل الجبري.

يظهر جلياً أن دولة الإمارات العربية المتحدة قد بدأت مبكراً في السعي من أجل حماية أجور العمال، حيث أُلزم قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل فيما يتعلق بالإجراءات القانونية لتأخر الرواتب، جميع المنشآت المسجلة بالوزارة بضرورة سداد أجور العاملين لديها في الموعد المحدد بتاريخ استحقاقها من خلال ما يسمى (نظام حماية الأجور)، وذلك بدءاً من اليوم التالي لانتهاء المدة المحدد على أساسها الأجر في العقد. كانت ولادة نظام حماية الأجور وانطلاقته متأخرة عن نص القانون ولكن مبكرة إذا ما قورنت بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية إذ أن الإمارات العربية المتحدة كانت السبّاقة والأولى في تطبيق نظام حماية الأجور منذ منتصف عام 2009 بحسب القرار الوزاري رقم (788) لسنة 2009. كما شددت الدولة على ذلك بنص صريح في المادة الأولى من القرار الوزاري رقم (739) لسنة 2016 بشأن حماية الأجور الصادر من وزير الموارد البشرية والتوطين. إذ يتعين على جميع المنشآت المسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين سداد أجور العاملين لديها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور، ويكون أجر العامل مستحقاً بدءاً من اليوم التالي لانتهاء المدة المحدد على أساسها الأجر في العقد.

وكان نتاج ذلك ووفقاً للتحديثات في نظام حماية الأجور من خلال القرار الوزاري رقم (43) بشأن حماية الأجور والقرار الوزاري رقم (598) لسنة 2022 بشأن نظام حماية الأجور؛ أن طورت الدولة نظاماً لحماية الأجور بالتعاون مع مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي بتقنية تسمح للوزارة بإنشاء قاعدة بيانات ومعلومات عن عمليات دفع أجور العاملين في القطاع الخاص، ومدى التزام المنشآت العاملة بدفع الأجور في الوقت والقدر المتفق عليهما، على أن يتم تحويل أجور العاملين بمنشآت القطاع الخاص عبر المصارف، وشركات الصرافة والمؤسسات المالية المزودة للخدمة، من خلال وضع شراكات مع القطاع المصرفي والمؤسسات المالية في الدولة. واستكمالاً لذلك، فقد قامت دولة الإمارات بتوسعة نطاق تطبيق نظام حماية الأجور لتغطي العمالة المساعدة في دولة الإمارات العربية المتحدة حيث استكملت الوزارة عملها لتغطية كافة فئات العمالة، فأصدرت القرار الوزاري رقم (675) لسنة 2022 بشأن سداد أجور بعض مهن عمال الخدمة المساعدة عبر نظام حماية الأجور. كما تدرجت الوزارة من حيث تطبيق نظام حماية الأجور على فئة العمالة المساعدة، وجعلت التسجيل اختيارياً لكافة فئات العمالة المساعدة اعتباراً من الأول من يناير 2023، ومن ثم ألزمت التسجيل وسداد الأجور اعتباراً من الأول من أبريل 2023 على الفئات الخمس التالية فقط: (مهندس زراعي خاص - مندوب خاص - مقدم رعاية منزلية - مدرس خاص - مدرب خاص). وعلى طريق شمول العمال المنزليين في نطاق نظام حماية الأجور، أصدر وزير الموارد البشرية والتوطين القرار الوزاري رقم (675) لسنة 2022 بشأن سداد أجور بعض مهن عمال الخدمة المساعدة عبر نظام حماية الأجور.

لقد وضعت دولة الإمارات منظومة قانونية جديدة في أواخر العام 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة (أي العمالة المنزلية)، تهدف إلى تعزيز وتنظيم علاقات العمل مع العمالة المنزلية في الإمارات وتحديد

مسؤوليات أطراف العلاقة بما يحفظ حقوقهم والتزاماتهم على نحو متوازن ويضمن توفير بيئة عمل ملائمة للعمال المنزلية وفقاً للتشريعات والاتفاقيات الدولية السارية في الدولة. إذ تعمل ضمن إطار قانوني شامل يضمن الوفاء بالتزامات كلا الطرفين في علاقة العمل. وفي ظل منظومة قانونية متكاملة تتعلق بعمال خدمة المساعدة (العمال المنزلية). إن مبدأ حماية الأجور منصوص في القانون الاتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة، إذ يشير في البند (7-ب) إلى أن تحديد الأجر ومقداره والاجر الاساسي وطريقة دفعه من البنود الرئيسية التي لا يكتمل العقد الا بتضمينه مما يشير الى أهمية حماية حق العامل في الحصول على مكتسباته القانونية. كما يشير البند رقم (4) من المادة رقم (11) إلى التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل المساعد في مواعيد الاستحقاق. وقد ذهب القانون إلى أبعد من ذلك في المادة رقم (15) حيث تم التفصيل بأنه يجب أن "يتم سداد الأجر الشهري بالدرهم الإماراتي خلال مدة لا تتجاوز (10) أيام من تاريخ استحقاقه، وللوزارة أن تضع النظام الذي تراه أنسب لكيفية وضمان سداد الأجر." كما وضحت الفقرة الثانية من المادة نفسها ضرورة إثبات سداد الأجر بإيصال خطي أو أي وسيلة إثبات تقررها الوزارة.

ثالثاً: البعد التشريعي في حماية الأجور في دولة الكويت

يشدد القانون الكويتي على أن التقيد بالإيفاء بالالتزامات القانونية للموظفين من جانب المنشآت، خاصة تلك المتعلقة بالأجر والإجازات إجراءات تعزز استقرار علاقة العمل، كما ويلزم الوفاء بها حرصاً على مصالح أصحاب العمل. وعليه فإن إنشاء نظام حماية الأجور جاء بناءً على المبادئ الأساسية لحماية الأجور دولياً والذي نص عليها قانون العمل الكويتي الجديد والذي بدأ بمبدأ الحد الأدنى للأجور. ولم تكتفِ دولة الكويت بفرض الحد الأدنى للأجور وإنما وضعت حداً أقصى للأجور أيضاً اعتماداً على المرتبات والطبقات التي تعني بالتخصصات والدرجة الوظيفية، وذلك بغية تنظيمه لإعطاء الموظفين حقوقهم وعدم ظلم العمال. ويهدف ذلك بالدرجة الأولى إلى تحسين دخل العمال المبتدئين أصحاب الدخل المنخفض، وتشجيع الوظائف في سوق العمل الكويتي ذات أصحاب الدخل المنخفض، إذ يطبق هذا القانون على كافة المواطنين والوافدين ومخالفته تعني التعرض للمساءلة القانونية والعقوبة القانونية. الجدير بالذكر أن الحد الأدنى للأجور لم يكن مختصاً فقط بالعمالة الوطنية الكويتية وإنما تم تحديد حد أدنى وحد أقصى للأجور للعمالة الوافدة⁵. وتعتبر دولة الكويت أن العدالة والمساواة وعدم التمييز هي أهم ركائز حقوق الإنسان، ويؤكددها دستور الدولة كما في الدولة الأخرى، والشهاد على ذلك انضمامها للعديد من الاتفاقيات والصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان. إن وجود الأساس القانوني والاتفاق الدولي، جعل من مسألة تشريع نظام حماية الأجور جزء من منظومة سياسات دولة الكويت، وأساس لسعيها المستمر للرقابة على سوق العمل. وتعتقد بأنه السبيل لتوفير بيئة عمل تتصف بالأمان الوظيفي وحماية حق العمال في الحصول على أجور دون تأخير، مما يعكس على الالتزام بعقود العمل. وقد وضع نظام حماية الأجور غرامات عند التحايل أو التخلف عن الإيفاء بالأجور في وقتها.

وبحسب قانون العمل الكويتي في المادة رقم (56) من باب الأجور، فإنه "لا يجوز تأخير دفع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق." كما أُلزم القانون صاحب العمل في المادة المستحدثة رقم (75) من نفس

⁵ الحد الأدنى للأجور للوافدين في الكويت للوافدين في عام 2022 هو 320 ديناراً كويتياً لكل شهر والحد الأقصى للرواتب هو 5,640 ديناراً كويتياً.

الباب على " أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية، وللهيئة العامة للقوى العاملة أن تطلب صورة من كشوف التحويل المرسله لتلك المؤسسات المالية في حين جوز القانون من خلال القرار الوزاري الصادر بتنظيم حماية الأجور على إعفاء بعض الأنشطة من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية. إذ أن القواعد العامة لنظام حماية الأجور يخضع لتفاصيل القرارات الوزارية ضمن الوزارات المعنية.⁶ على الرغم من أن القوانين وضحت المبادئ الأساسية لحماية الأجور إلا أننا لم نجد قراراً واضحاً حول تطبيق نظام حماية الأجور، سوى أنه تم تطبيقه بالحضور الشخصي لصاحب العمل وتوفير البيانات المطلوبة حول دفع الأجور في العام 2015 ثم الإعلان الرسمي للتحويل الإلكتروني الذي تم في أكتوبر 2022 والمعني بنظام متابعة أجور العمال عبر الخدمات الإلكترونية لهيئة القوى العاملة " أسهل".

أما فيما يخص العمالة المنزلية، فهي تخضع في دولة الكويت إلى قانون رقم (68) لسنة 2016 في شأن العمالة المنزلية، والذي يتم تطبيق تعليماته وفقاً لللائحة التنفيذية التي تصدرها وزارة العدل بقرار وزاري. وقد تم إلزام صاحب العمل قانوناً في المادة رقم (7) من الفصل الثاني ضمن التزامات صاحب العمل بدفع الأجر نهاية كل شهر مع إثبات الاستلام بالوصل، وحدده أيضاً في اللائحة التنفيذية للقانون ضمن المادة رقم (23) من الباب السادس بـ "دفع الأجر المتفق عليه للعامل المنزلي في نهاية كل شهر، ولا يجوز تأخيرها عن 7 أيام من تاريخ الاستحقاق." وقد أُلزمه مرة أخرى القانون نفسه في المادة رقم (20) من الفصل الثاني "الأجور" على أن "يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه في العقد في نهاية كل شهر." إشارة على التشديد على مسألة حفظ وحماية أجر العمالة المنزلية على وجه الخصوص. كما تم تحديد حد أدنى لأجور العمالة المنزلية على ألا تقل عن 73.330 د.ب، فيما يتم تغريم ما قيمته 12.220 د.ب عن كل شهر تأخير عن الموعد المتفق عليه لسداد أجر العامل المنزلي.

رابعاً: البعد التشريعي في حماية الأجور في سلطنة عمان

حذت سلطنة عمان حذو دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضمان حقوق العمال في دفع الأجور وعدم استنفاصها أو تأخيرها عن موعدها منذ عام 2014. وقد أطلقت الصيغة الموحدة لملف الأجور في التحويلات البنكية لأجور القوى العاملة بالتعاون مع البنك المركزي العماني في عام 2017. جاء البرنامج تطبيقاً للمادة رقم (53) من قانون العمل والتي تنص على أنه "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام صاحب العمل بتحويل أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف المحلية المعتمدة. وتحدد بقرار من الوزير حالات الاستثناء من تحويل أجر العامل إلى حسابه." ولا يخلو التشريع العماني من مبادئ الحماية الأساسية في حماية أجور العمال بتطبيق الحد الأدنى للأجور بما يتلاءم مع متطلبات العيش الأساسية والذي يتم مراجعته دورياً من خلال تشكيل لجنة للحوار المجتمعي تشمل الحكومة واتحاد العمال وغرفة صناعة وتجارة عمان، بالإضافة إلى وجود لجنة فنية مشكلة من اللجنة الأساسية لبحث موضوع دراسة الحد الأدنى للأجور، وتكون المراجعة ضمن معطيات كثيرة متعلقة بالأجور أهمها التضخم والمعطيات الاقتصادية

⁶ الوزارات المعنية غالباً وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة المالية.

الأخرى. إلى جانب مبدأ المساواة في نواحي عدة أهمها الأجر كما ذكر في المادة رقم (11) من قانون العمل العماني أنه " يجب على صاحب العمل أن يساوي من حيث الأجر المدفوع للعاملين الذين تكون طبيعة وشروط عملهم واحدة وألا يفرق بينهما, وكذلك هو الحال بالنسبة للعلاوات فيما لو كانت هناك علاوة خاصة بطبيعة العمل فهم مستحقون لها جميعاً دون أي تمييز بينهما." وقد أنشئ برنامج حماية الأجور في السلطنة ليشكل ضماناً لحصول العامل على أجره في الوقت المحدد بقانون العمل وبالقدر المتفق عليه، وضمان لتسجيل القوى العاملة الوطنية في التأمينات الاجتماعية والتأكد من سداد اشتراكاتهم. كما يساهم النظام في تسهيل بحث وتسوية المنازعات العمالية المتعلقة بالأجور عبر توفير بيانات تحويل الأجور، وحماية لأصحاب الأعمال وضمان إثبات الحق في ادعاءات العمال بعدم استلام أجورهم. كما من المفترض أن يساهم في استقرار العلاقة بين صاحب العمل والعامل، وزيادة الإنتاجية وتقليل المنازعات المتعلقة بالأجور، وتوفير الجهد والوقت عند التقدم للحصول على خدمات الوزارة التي تحتاج إلى إرفاق مستندات إثبات الأجور مثل (تصاريح استقدام القوى العاملة، تعديل الأجور، بلاغات ترك العمل وغيرها)، بحيث لا يطلب النظام إرفاق ملفات الأجور بل يتم التحقق منها مباشرة من خلال الربط الإلكتروني.

أما فيما يخص العمالة المنزلية، فإن التشريع العماني لم يضع قانوناً خاصاً ينظم عمالة المنازل في سلطنة عمان وإنما يتم الاستدلال على حقوقهم وواجباتهم ضمن حيثيات قانون العمل العماني الجديد الصادر في 2022، والذي تخضع فيه العاملات المنزليات إلى جزئية تنظيم عمل الأجانب على أراضي السلطنة فقط. أما تفاصيل تطبيق حقوق وواجبات العمالة المنزلية في السلطنة فيتم اعتماداً على نصوص القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 الصادر من دليل اللجنة العمانية لحقوق الإنسان الذي حدد حقوق وواجبات القوى العاملة غير العمانية بالتفصيل، كما أشار إلى حقوق وواجبات عمال وعاملات المنازل. وعليه، صدر كدليل مؤكّد على تمتع العاملين في المنازل بمجموعة من الحقوق وأهمها الحصول على الأجر الشهري المتفق عليه مقابل العمل خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام بعد انتهاء كل شهر أو وفق ما يتفق عليه الطرفان والتوقيع على استلامه أو ما يفيد بذلك. وإن دل هذا على شيء فيدل على تبني السلطنة أسس حماية الأجور للعمالة المنزلية حتى وإن لم تنص صراحةً في القانون، بل بُنيت بناءً على دليل مكتوب وقرارات وزارية.

خامساً: البعد التشريعي في حماية الأجور في دولة قطر

دولة قطر مثلها مثل باقي دول مجلس التعاون الخليجي الذين بادروا ضمن نص القانون في تحديث آليات حماية أجور العاملين في القطاع الخاص، حيث استحدثت نظام حماية الأجور منذ العام 2015 بموجب القانون رقم (4) لسنة 2015 (تعديل المادة رقم (66) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004) والقرار الوزاري رقم (4) لسنة 2015 ونشر القانون الجديد رقم (7) لسنة 2015 في الجريدة الرسمية في 2 نيسان/أبريل 2015. وقد نص القرار على "ضمان التزام أصحاب العمل بالوفاء بأجور العمال لديهم الخاضعين لقانون العمل المشار إليه⁷ في المواعيد المحددة، وفقاً لعقود عملهم والأنظمة المعمول بها في الدولة. مما انعكس بشكل مباشر وملحوظ من قدرة الحكومة على التدخل في قضية النزاعات المتعلقة بالأجور، وذلك لصالح العمال وأصحاب العمل، وحل المسائل بطريقة أكثر

⁷ قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004

شفافية وإنصافاً. بل ويعد نظام حماية الأجور مفتاحاً لتطبيق الحد الأدنى غير التمييزي للأجور في قطر. ويحدد الحد الأدنى الذي اعتمد مؤخراً قيمة الراتب الأساسي وبديل السكن والغذاء حيث دخل حيز التنفيذ في مطلع عام 2021، كما يعمل على توفير الحماية لحق العمال في الحصول على الأجور من غير أن يكون هناك تأخير، ويساعد ذلك العمال بالالتزام بعقود عملهم ويدعم النظام أصحاب المنشآت على ويعينهم على الوفاء بالتزاماتهم القانونية نحو العمال.

وجاء نظام حماية الأجور نتيجة لعدة دراسات وتوجهات حكومية وتوصيات دولية للحد من المشاكل العمالية التي تتعلق بالأجور، مما يصب في مصلحة العمال وأصحاب العمل والحكومة. ويؤدي هذا النظام دوراً مهماً في مكافحة الاتجار بالبشر والعمل الجبري، كما يساهم في التخفيف من الممارسات غير القانونية المتمثلة بالتأشيرات الحرة (الفرى فيزا)، إضافة إلى السماح للعمال بفتح حسابات مصرفية بغض النظر عن حجم مدخولهم، مما يزيد من الإدماج في المؤسسات المصرفية.

إن إيمان دولة قطر بضرورة الاهتمام بفئة العمالة المنزلية فقد سنت قانوناً خاصاً يعني بشؤون العاملات المنزليات منذ عام 2017. والجدير بالذكر أن قانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل وضع ضوابط الحقوق والواجبات في العلاقة والمعاملة بين العامل المنزلي وصاحب العمل. كما ألزم صاحب العمل في المادة رقم (8) "بأداء الأجر الشهري المتفق عليه للمستخدم بالعملة القطرية في نهاية الشهر الميلادي، وبما لا يتجاوز اليوم الثالث من الشهر التالي. ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر المستخدم إلا إذا أثبت إيداعه في الحساب المصرفي الخاص بالمستخدم، أو تسليمه له نقداً بموجب مخالصة موقعة منه تفيد استلامه الأجر كاملاً. ويُحظر على صاحب العمل خصم أي رسوم أو أتعاب أو نفقات من الأجر المستحق للمستخدم نظير إجراءات استقدامه إلى الدولة."

سادساً: البعد التشريعي في حماية الأجور في مملكة البحرين
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries
إن الأساس التشريعي لحماية الأجور في مملكة البحرين وضعه المشرع في قانون العمل رقم (36) لسنة 2012 في المادة رقم (20) عندما حدد ما يجب أن يتم توضيحه في عقد العمل في الفقرة الرابعة إذ نصت المادة بضرورة تضمين " الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه، وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها." وضمن ذلك أيضاً في تفاصيل أكثر وضوحاً في الباب السادس من نفس القانون والمتعلق بالأجور في المادة رقم (40) ضمن إلزامية أداء الأجور مرة واحدة في الشهر، وعلى أن يتم تأديته في يوم عمل. كما حدد طريقة سداد الأجر وتحويله لأسبوعي وما نحوه اعتماداً على طبيعة العمل المنجز. وقد حمى القانون الأجر في فقرات أخرى تتعلق بمبادئ الاستقطاع منه ونسبه والذي يعتبر محظوراً إلا وفقاً لحالات خاصة حددها القانون.

الحقيقة أن قانون العمل البحريني وضع أهمية حماية الأجور من خلال مبادئه الأساسية المتعلقة بضرورة الإيفاء به في وقته أو من خلال المبادئ الدستورية في المساواة وعدم التمييز في الأجور كما حظر أيضاً

موضوع التمييز في المادة (39)⁸. لقد فصلَّ القانون في المادة رقم (46) ضرورة إثبات تسلم العامل لأجره؛ حيث نص القانون على أنه "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقَّع العامل على ما يفيد تسلمه الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، أو على إيصال خاص يعد لهذا الغرض، أو بإتمام تحويل أجره إلى حساب بأحد البنوك بناءً على طلب العامل." ويختلف قانون العمل البحريني عن قوانين العمل التابعة لدول الخليج العربية في تحديد المدة الزمنية اللازمة وضوحاً للإيفاء بالأجر والتي تتراوح ما بين 7 إلى 10 أيام كما تم ذكره في القوانين المطبقة لديهم، فلم يحدد القانون البحريني مدة زمنية لذلك.

في سياق ما سبق فإنه بالرغم من أن عدد من دول مجلس التعاون الخليجي سبقت مملكة البحرين في تطبيق وتفعيل نظام حماية الأجور إلا أننا لا نستطيع إنكار اهتمام بضمن دفع أجور العمالة. فقد أفرد قانون العمل فصلاً حول إلزام صاحب العمل بدفع الأجر الأساسي الشهري وما يترتب على إخلاله بالوفاء بالتزاماته وفقاً للقانون. وقد قامت مملكة البحرين بعدة تدابير من أجل ضمان دفع الأجور في مواعيدها المقررة بناءً على قرار وزاري رقم (4) لسنة 2006 بشأن إلزام أصحاب العمل في القطاع الأهلي بتحويل رواتب عمالهم للبنوك. وقد أعدت هيئة تنظيم سوق العمل في عام 2006 دراسة حول إنشاء نظام إلكتروني لحماية الأجور. كما أطلقت هيئة تنظيم سوق العمل مشروع "بطاقة أجور العمال" بالتعاون مع شركة "ماستر كارد" العالمية وشركة "باي" البحرينية لتوفير حلول ميسرة تسمح لأصحاب العمل الانضمام لها اختياريًا لدفع الأجور للعمال ما يمنح العمالة الوافدة آلية مضمونة لاستلام وسحب وتحويل رواتبها. والجدير بالذكر أن هيئة تنظيم سوق العمل أطلقت مسابقة الوعي المجتمعي في عام 2014 من أجل تعزيز ثقافة احترام ثقافة حقوق وواجبات العمالة الوافدة، وركزت النسخة الأولى من المسابقة على محور "دفع أجور العمالة المنزلية في وقتها" على أن يتم تحديد محور مختلف في كل عام، إلا أنه لم يتم الاستمرار في إطلاق نسخ المسابقة.

كان ذلك تمهيداً لوضع حجر الأساس لإطلاق نظام حماية الأجور الذي استفاضت فيه مملكة البحرين في البحث والتأني قبل الخروج بعدة قرارات تصب في لوائح تنفيذ النظام إذ صدر عن وزير العمل والقرار رقم (68) لسنة 2019 بشأن نظام حماية الأجور والذي أشار إلى أهم النقاط الأساسية التي تدور حوله وهي:

- إلزام صاحب العمل على سداد أجور العمال وفقاً لنظام حماية الأجور، ووجوب سداد أجور العمال في المواعيد المنصوص عليها في القانون من خلال أي من وسائل الدفع المقدمة من قبل المرخص لهم من قبل مصرف البحرين المركزي.
- يجب على المرخص لهم الإفصاح عن المعلومات إلى هيئة تنظيم سوق العمل.
- يتم تطبيق أحكام القرار بشكل تدريجي وفقاً للمراحل التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.

تلى ذلك، القرار رقم (1) لسنة 2019 الصادر عن رئيس مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل بتطبيق نظام حماية الأجور والمعني بإنشاء نظام يتكون من قاعدة بيانات إلكترونية تكفل الرقابة على التزام أصحاب العمل بسداد أجور العاملين وإلزام الهيئة بالمحافظة على سرية البيانات. وفيه يلزم المرخص لهم من قبل

⁸ المادة 39 من قانون رقم 36 لسنة 2012: "يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة."

مصرف البحرين المركزي بالإفصاح إلى هيئة تنظيم سوق العمل عن المعلومات المتعلقة بنظام حماية الأجور. ثم القرار رقم (2) لسنة 2019 الصادر عن رئيس مجلس إدارة الهيئة والذي صدر على أساس تعديل بعض أحكام القرار رقم (76) لسنة 2008 المتعلقة بتنظيم تصاريح عمل الأجانب من غير فئة خدم المنازل. وجار في القرار استبدال نصوص بعض المواد بما يتلاءم مع أحكام نظام حماية الأجور. مثل المادة رقم (2) في البند الثامن الذي تم تعديله لينص على "ألا يثبت من خلال نظام حماية الأجور أو أية وسيلة أخرى من وسائل الإثبات تخلف صاحب العمل عن الوفاء بحقوق العمال أو إساءة معاملتهم." لقد شدد القرار المعدل على تعديل مبادئ هامة أو إضافة بنود وفقرات جديدة مثل إلزام صاحب العمل بتحديث بياناته وبيانات منشأته والعمالين لديه بشكل مستمر ومنتظم، وربط الكثير من القرارات بنظام حماية الأجور عبر التشديد على أهمية عدم التخلف عن سداد الأجور في وقتها.

أما قرار الإعلان الرسمي رقم (22) لسنة 2021 الصادر من وزير العمل والذي تم تطبيقه والعمل به في الأول من مايو 2021، فقد أشار إلى مراحل تطبيق نظام حماية الأجور حيث بدأ تطبيق المرحلة الأولى من نظام حماية الأجور رسمياً والذي يستهدف أصحاب عمل المنشآت التي يعمل بها 500 عامل فأكثر. وهي خطوة رقابية للتأكد من إيفاء أصحاب العمل بالتزاماتهم تجاه العمال. يذكر أنه تم التنفيذ خلال ثلاث مراحل، إذ تم البدء في تطبيق المرحلة الثانية في الأول من سبتمبر 2021 لتشمل أصحاب العمل ممن لديهم 499-50 عاملاً. في حين أنه من المقرر إطلاق المرحلة الثالثة في يناير 2022 لتشمل أصحاب العمل الذين لديهم عامل واحد إلى 49 عاملاً.

يعتبر انضمام خدم المنازل ومن في حكمهم في نظام حماية الأجور في مملكة البحرين اختيارياً. إذ لا تمنع القوانين ولا القرارات انضمام خدم المنازل ومن في حكمهم وفقاً لأحكام المادة رقم (2) من القرار رقم (68) لسنة 2019 والمعدلة بقرار رقم (23) لسنة 2021 عبر إضافة الفقرة التالية: "يكون سداد أجور خدم المنازل ومن في حكمهم عن طريق نظام حماية الأجور اختيارياً." الأمر الذي يجعله ممكناً وإلزاميته ليس مستحيلاً إذا ما تم وضع الضوابط الخاصة بتطبيقه عليهم.

نستنتج مما سبق أن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية قد وضعت الأسس التشريعية المناسبة لتبني نظام حماية الأجور سواء كان من خلال قانون العمل المنظم في الدولة أو من خلال القرارات الوزارية واللوائح التنفيذية، وجميعها بلا استثناء تخضع لأنظمة وقوانين وزارات العمل بمختلف مسمياتها في دول الخليج فيما عدا مملكة البحرين ودولة الكويت اللتين خصصتا هيئة معنية بشؤون العمالة الوافدة⁹، ولا تمنع بشكل العام التشريعات من مد نظام حماية الأجور ليشمل العمالة المنزلية ومن في حكمهم، فيما اتخذت مملكة البحرين خطوة استباقية في جعل هذا الأمر اختيارياً لصاحب العمل وللعمالة المنزلية من خلال القرار المنظم. وهذا ما سنراه من خلال الجدول رقم (2) التالي، والذي يعكس المقارنة المتشابهة جداً بين أنظمة حماية الأجور في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ضمن القرارات أو القوانين المنظمة أو من خلال الأبعاد الإجرائية وإن اتفقت أغلبها على البعد المؤسسي المهيمن على نظام حماية الأجور.

⁹ هيئة تنظيم سوق العمل في البحرين، وهيئة القوى العاملة في دولة الكويت

جدول رقم 2: مقارنة نظام حماية الأجور بين دول مجلس التعاون الخليجي

الدولة	البعد التشريعي	البعد المؤسسي	البعد الإجرائي
المملكة العربية السعودية	مبادرة تمت على 17 مرحلة بقرار وزاري يتبع مواد قانون العمل	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عبر منصة مدد لمساعدة المنشآت في الامتثال لبرنامج حماية الأجور والمنصة الوطنية الموحدة	<ul style="list-style-type: none"> - رصد عمليات صرف الأجور لجميع العاملين والعاملات في القطاع الخاص (السعوديين والوافدين)، ويقيس مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت المحدد وذلك عن طريق التعاقد مع البنوك في فتح حسابات مصرفية أو إصدار بطاقة صرف راتب تصرف لكل عامل من أجل استلام راتبه عن طريق البنك من خلال البطاقة التي تصدرها المنشأة له. - التسجيل في برنامج حماية الأجور من خلال موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - يقوم البرنامج برصد بيانات صرف الاجور الشهرية للمنشآت ومقارنتها مع البيانات المسجلة في وزارة العمل والتأمينات الاجتماعية وتقوم الوزارة برصد انضباط صاحب العمل بالسداد في الوقت وبالقيمة المتفق عليهما وذلك حسب ما تم تسجيله في نظام حماية الاجور. - يجب على صاحب العمل أن يرفع بيانات الأجور في موقع الوزارة بشكل منتظم حتى يعتبر منضبط وسيتعرف النظام على أي مخالفات في رفع الملف أو السداد مع وضع ضوابط بدفع غرامات تصل إلى 10 آلاف ريال لكل شهر تأخير مع عقوبات أخرى تتعلق بتصاريح العمل وتجديد الترخيص او الحصول على الخدمات. - وتندرج هذه الضوابط على حسب مدة تأخير رفع ملف الأجور بين شهرين و3 أشهر وأكثر.
الإمارات العربية المتحدة	القرار الوزاري رقم (43) بشأن نظام حماية الأجور والقرار الوزاري رقم (598) لسنة 2022 بشأن نظام حماية الأجور وجاء إلزاماً لمواد قانون العمل الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 القرار الوزاري رقم (675) لسنة 2022 بشأن سداد	وزارة الموارد البشرية والتوطين بالتعاون مع المصرف المركزي ومصارف الدولة المعترف بها. عبر موقع الحكومة الإلكترونية وموقع وزارة الموارد البشرية والتوطين	<ul style="list-style-type: none"> - الدفع عن طريق التعاقد مع خدمات البنوك التي بدورها ترسل البيانات لوزارة الموارد البشرية والتوطين. - سن آلية عقوبات إجرائية عن المتخلفين عن السداد متدرجة بدءاً من اليوم 16 من التأخر عن سداد الرواتب ثم شهر من عدم السداد تصل إلى دفع الغرامة بعد 60 يوم من عدم السداد. وتصل الغرامة

<p>إلى 5,000 درهم عن كل عامل وحتى 50 ألف درهم في حال تعدد العمال كما تم تقسيم المنشآت والتدرج في العقوبات بين منشآت لديها 100 عامل فأكثر ومنشآت لديها أقل من 100 عامل</p>		<p>أجور بعض مهن عمال الخدمة المساعدة عبر نظام حماية الأجور.</p> <p>القانون رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة</p>	
<p>- تدفع الأجور كل أسبوعين أو نهاية كل شهر من خلال التحويلات البنكية عبر نظام حماية الأجور.</p> <p>- التعامل مع بنك معترف به من قبل الجهات الرسمية.</p> <p>- التحقق عبر البيانات من أن صاحب العمل لا يتخلف عن الإيفاء بالأجور في وقتها.</p> <p>- التدرج في الغرامات عند التخلف عن سداد الأجور أو تأخيرها.</p>	<p>هيئة القوى العاملة بالحضور الشخصي لأصحاب العمل</p> <p>أو من خلال خدمة إلكترونية لمتابعة أجور العمال "أسهل"</p>	<p>اعتماداً على مبادئ قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010</p> <p>والإعلان عن خدمة أسهل لمتابعة أجور العمال في أكتوبر 2022</p>	<p>دولة الكويت</p>
<p>- وفر النظام لوزارة القوى العاملة إمكانية إنشاء قواعد بيانات توثق تفاصيل دفع الأجور في القطاع الخاص بهدف ضمان استيفاء العاملين لأجورهم في الوقت المحدد وبالمبالغ المتفق عليها. ويشمل هذا النظام جميع الشركات المسجلة لدى وزارة القوى العاملة بمختلف القطاعات والصناعات التي تغذي فئات القوى العاملة المختلفة.</p> <p>- بحسب القانون لا تبرأ ذمة صاحب العمل في حال عدم إيفائه بدفع الأجر المتفق عليه وفي الوقت المحدد. وتحال القضية للمحكمة إذ يحق للعامل تقديم شكوى عمالية يتم إثبات تقاعس صاحب العمل عن طريق نظام حماية الأجور.</p>	<p>وزارة القوى العاملة والمصرف المركزي بالتعاقد مع البنوك</p> <p>عن طريق موقع وزارة القوى العاملة</p>	<p>برنامج بين وزارة القوى العاملة والمصرف المركزي قائمة على توافقه مع ما نصت عليه المادة رقم (53) من قانون العمل في سلطنة عمان لحماية الأجور</p>	<p>سلطنة عمان</p>
<p>- بحسب نظام حماية الجور يتاح لصاحب العمل دفع اجور العاملون مرة أو مرتين في الشهر عبر تحويل مستحقاتهم إلكترونياً إلى حساباتهم المصرفية، وذلك بجبر البنوك على فتح حسابات للعمال وتحويل أجورهم فور دفعها من قبل شركاتهم.</p> <p>- تم تشكيل فرق تفتيش لمراقبة مدى التزام الشركات به وتحدد الشركات التي لا تطبقه.</p> <p>- تتدرج العقوبات بين سجن المسؤولين عن عدم دفع الأجور ودفع غرامات تصل إلى</p>	<p>وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع مصرف قطر المركزي والتعاقد مع البنوك المحلية</p>	<p>مبادرة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومصرف قطر المركزي لإدارة وتوثيق سير دفع رواتب العمال بالمؤسسات الخاضعة لقانون العمل رقم (14) لسنة 2004 بهدف التأكد من التزام أرباب العمل بدفع أجور العمال بشكل مستمر وفي المواعيد المحددة طبقاً للقوانين والشروط التي ينص عليها قانون العمل.</p>	<p>دولة قطر</p>

<p>سنة آلاف ريال قطري كما أن الشركات المخالفة قد تمنع من توظيف عمال أو موظفين جدد. وتسعى حالياً قطر إلى تشديد العقوبات ضمن دراسة حديثة ثبت استمرارية تجاوزات أصحاب العمل وإخلالهم بدفع الأجور عن طريق التحايل.</p>			
<p>- النظام مصمم بطريقة تقنية تدرج التحويلات البنكية مباشرة وتوصل المعلومة مباشرة لأنظمة بيانات الهيئة مباشرة في اليوم الثاني من التحويل. وذلك ضمن اشتراط فتح حساب بنكي للمؤسسات.</p> <p>- في حال عدم إيفاء صاحب العمل بالأجر يقدم العامل شكوى لمركز الحماية والتنظلمات في هيئة تنظيم سوق العمل، وسيحدد المركز سير الشكوى العمالية وتوجيه الشاكي للجهة المعنية حسب الإجراء مع وزارة العمل أو وزارة العدل الشؤون الإسلامية والأوقاف. وبالمثل في حال انخفاض الأجر الشهري، يقوم العامل بتقديم شكوى لمركز الحماية والتنظلمات لتقوم بالتحقق ومخاطبة الجهات المعنية، وتحديد سير إجراء المطالبة.</p>	<p>هيئة تنظيم سوق العمل بالتعاون مع البنك المركزي والبنوك المحلية المعترف بها ومزودي الخدمة المالية</p>	<p>قرار زاري رقم (4) لسنة 2006 بشأن إلزام أصحاب العمل في القطاع الأهلي بتحويل رواتب عمالهم للبنوك.</p> <p>قرارات مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل رقم (1) و (2) لسنة 2019</p> <p>تطبيق نظام حماية الأجور بدعم من قانون العمل وقرارات هيئة تنظيم سوق العمل على 3 مراحل بدءاً من مايو 2021.</p>	<p>مملكة البحرين</p>

الفصل الثاني

أنظمة حماية الأجور المطبقة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

تمهيد

دأبت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في السنوات العشر الماضية على تطوير وتحسين العلاقة التعاقدية من خلال السماح بانتقال العمالة دون قيود ومن دون موافقة صاحب العمل".، إذ تعتبره المنظمات الدولية أهم سبب في ضعف وتهميش العمالة الوافدة ويساهم في ظروف العمل الجبري الأمر الذي يفتح أبواباً لاستغلال الأجور من خلال نقاط الضعف والخلل في صياغة العقود أو استبدالها، لا سيما دفع الأجور ناقصة أو تأخيرها، بل وعدم سدادها. وبحسب منظمة العمل الدولية فقد استغل أصحاب العمل الأجور كشكل من أشكال السيطرة على العمالة الوافدة من خلال تأخير دفعها أو منعهم من السفر، وفرض القيود على حرية تنقلهم.

من هذا المنطلق، بادرت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لتغيير الصورة النمطية لنظام الكفالة، والسمعة السيئة لحماية أجور العمال عبر إطلاق مبادرات متعددة في هذا المجال، أهمها نظام حماية الأجور، إذ كانت دولة الإمارات السبقة في ذلك منذ العام 2009، تليها المملكة العربية السعودية في العام 2013 وسلطنة عمان في 2014، ثم الكويت وقطر في العام 2015 فالبحرين في عام 2019. إن الهدف الأساسي هو توفير الحماية لحق العمال في الحصول على الأجور دون تأخير الأمر الذي يساهم في التزام العمال بعقود عملهم ويدعم أصحاب العمل ويعينهم على الإيفاء بالتزاماتهم القانونية حيال العمال. وهو الذي بدوره يساهم في الحد من مشكلات العمالة الشائعة ويضمن استقراراً لسوق العمل، ناهيك عن بناء قاعدة بياناتية زاخرة بالبيانات والمعلومات من أجل الدراسة والتطوير.

يهدف هذا الفصل إلى التعريف بنظام حماية الأجور المطبق في بعض دول مجلس التعاون الخليجي رغم التشابه والمقارنة بينها للاستفادة من أفضل الممارسات في هذا المجال من أجل التحسين والتطوير المستمر الذي يحتاجه سوق العمل.

أولاً: تعريف نظام حماية الأجور في المملكة العربية السعودية

نظام حماية الأجور في المملكة العربية السعودية عبارة عن خدمة إلكترونية مجانية تقدم عبر المنصة الوطنية المحددة، وتابعة لأحد برامج وزارة العمل والتنمية يتم من خلالها تثبيت ورصد عمليات صرف الأجور لكل العاملين والعاملات بالقطاع الخاص، إلى جانب توفير قاعدة بياناتية بكل ما يتعلق بموضوع الأجور والعاملين بكل شفافية.

وفر برنامج حماية الأجور بالمملكة العربية السعودية، عدة فوائد لمجتمع المملكة. إذ يعتبر القطاع الخاص من أكثر الجهات المستفيدة من برنامج حماية الأجور، لأن البرنامج يساعد في حماية أجور العاملين والتأكد

من موعد صرف الأجور بالوقت المحدد والقيمة المتفق عليها من دون تأخير أو تلاعب، بالإضافة إلى الحرص على تفادي اختلاف البيانات المسجلة من قبل صاحب العمل والتي تمنح بالفعل للموظفين، وهو طريقة لإثبات حقوق الموظفين عن شفافية معلومات الأجور كما أنه بمثابة مرجع لبيانات الأجور التي تم اعتمادها وذلك في حالة وجود خلافات بشأن صرف الرواتب. أما بالنسبة للاقتصاد فإن ضمان الحقوق يسهم في رفع إنتاجية العاملين بالقطاع الخاصة، بالإضافة إلى أنه يوفر فرصاً لتأسيس كيانات اقتصادية ووظائف للمواطنين عن طريق الحد من أصحاب العمل الوهميين والعمالة الوافدة السائبة، وبذلك يوفر معلومات واقعية محدثة بشكل مستمر، يمكن مراقبتها ومتابعتها من خلال الجهات المختصة. وعلى الصعيد الاجتماعي يساعد البرنامج على رفع مستوى الرخاء الاجتماعي وتحقيق الاستقرار النفسي والرفاهية للمواطنين العاملين في القطاع الخاص، لأنه يضمن الحصول على الرواتب المتفق عليها وضمان امتداد الحماية الاجتماعية لكافة الموظفين في القطاع الخاص بعد التقاعد أو في حالات الإصابة عن طريق تطابق بيانات الأجور المسجلة في التأمينات الاجتماعية مع الأجور الفعلية.

1. الاشتراك وآلية تطبيق نظام حماية الأجور

قامت المملكة العربية السعودية بوضع اشتراطات مهمة من أجل الاشتراك في نظام حماية الأجور ومن أجل ضمان نسق مهامه كما يلي:

1. يجب على المنشأة فتح "حسابات بنكية" أو إصدار "بطاقات صرف راتب" لجميع العمالة وذلك من خلال البنوك المحلية. حسابات بنكية: هي الحسابات المتعارف عليها والتي يمكن من خلالها إجراء جميع الخدمات البنكية. بطاقات صرف راتب: هي بطاقات صرف آلي تصدرها المنشآت من خلال البنوك بأسماء العاملين بها تتيح استلام الأجور فقط.

2. تسجيل المنشأة في "برنامج حماية الأجور" من خلال موقع الوزارة للخدمات الإلكترونية (<https://www.mol.gov.sa/securessl/login.aspx>) ومن ثم تسجيل بيانات أجور العمالة.

3. يجب على المنشأة تحديث بيانات العمالة بشكل دوري فور حدوث أي تغييرات وأشعار المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالتغيير.

يقوم البرنامج برصد بيانات صرف الاجور الشهرية للمنشآت ومقارنتها مع البيانات المسجلة في وزارة العمل والتأمينات الاجتماعية وتقوم الوزارة برصد انضباط صاحب العمل بالسداد في الوقت وبالقيمة المتفق عليهما، وذلك حسب ما تم تسجيله في نظام حماية الاجور. ويعتبر صاحب العمل منضبط حين يقوم برفع بيانات الاجور بشكل منتظم في حين تقوم الوزارة بحساب الانضباط بناء على عدد أشهر تأخير رفع ملف صرف الاجور المصدق الى موقع الخدمات الالكترونية للوزارة. أما اذا قام صاحب عمل برفع الملف متأخراً وكان سدد فعلاً في الوقت المحدد فإن النظام سيتعرف على ذلك شرط عدم تأخر رفع الملف لكل شهر عن ثلاث اشهر. كما سنتعرف الوزارة على انضباط صاحب العمل في دفع قيمة الأجر المتفق عليه وكونه مماثلاً للأجر المسجل من خلال مقارنة البيانات المسجلة في نظام حماية الاجور مع بيانات ملف صرف الاجور وبيانات التأمينات الاجتماعية.

وفيما يخص ملف صرف الأجور، يقوم صاحب العمل برفع ملف صرف الاجور الشهري بالصيغة الموحدة (txt) في النظام والذي يتطلب توفره للبيانات التالية:

- صافي الاجر الذي سيتم تحويله لحساب الموظف (الإجمالي)
- رقم حساب الموظف
- اسم الموظف
- اسم البنك الذي يحوي حساب الموظف
- وصف الحوالة
- قيمة الراتب الأساسي
- قيمة بدل السكن
- بدلات أخرى
- إجمالي مبلغ حسم
- رقم هوية الموظف (بطاقة الاحوال أو الإقامة)
- رقم عملية التحويل
- حالة عملية التحويل
- تاريخ عملية التحويل

2. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور

وضعت المملكة العربية السعودية ضوابط لإلزام جميع المنشآت تعتمد على مدة تأخر المنشأة عن رفع ملف الأجور إلى موقع الوزارة من تاريخ استحقاق الأجور والتي قد تصل العقوبات الى إيقاف خدمات الوزارة حسب الجدول أدناه، مع العلم أن عدم صرف الأجور في الوقت و/أو القيمة متفق عليهما سيخضع إلى ضوابط نظام العمل وضوابط التفتيش في وزارة العمل.

تعاقد المنشأة عند عدم دفع أجور العاملين في مواعيد استحقاقها المحددة، بغرامة عشرة آلاف ريال سعودي عن كل شهر.

جدول رقم 3: ضوابط التأخير في رفع ملف الأجور

مدة تأخر رفع الملف	الضوابط
شهرين	- إيقاف جميع الخدمات ماعدا خدمة اصدار وتجديد رخص العمل
ثلاثة اشهر	- إيقاف جميع الخدمات - يسمح للعمالة نقل خدماتها الى صاحب عمل اخر دون موافقة المنشأة الحالي حتى ولو لم تنتهي رخصة العمل

ولضمان أكثر للحقوق، فإن المملكة عززت الدور الرقابي من خلال جدولة الزيارات التفتيشية للمنشأة وتسجيل المخالفات بحسب أنظمة الوزارة في حال تأخر رفع الملف شهر أو تأخير الصرف عن الوقت المتفق عليه أو صرف الأجر بغير ما هو متفق عليه.

وفي حال ثبت الإخلال بصرف الأجر تقوم الوزارة بإحالة المنشأة للجهات القضائية لاتخاذ الاجراء اللازم. تعاقب المنشأة عند عدم دفع أجر العاملين في مواعيد استحقاقها المحددة، بغرامة عشرة آلاف ريال عن كل شهر. وتعتبر بيانات نظام حماية الأجر مرجع معتمد في البت في الشكاوي المتعلقة.

ثانياً: تعريف نظام حماية الأجر في الإمارات العربية المتحدة

هو آلية إلكترونية مبتكرة هدفها تحويل أجر العاملين بمنشآت القطاع الخاص عبر المصارف وشركات الصرافة والمؤسسات المالية المزودة للخدمة، وذلك من خلال وضع شراكات مع القطاع المصرفي بالدولة متمثلاً بالمصرف المركزي والمؤسسات المالية. ويغطي نظام حماية الأجر جميع المنشآت المسجلة لدى الوزارة في مختلف القطاعات والأنشطة، كما يستفيد من النظام كافة الشرائح والفئات العمالية.

ويهدف نظام حماية الأجر في الإمارات العربية المتحدة بالدرجة الأولى إلى الالتزام بمبدأ حماية الأجر عبر الإيفاء به وسداده في وقته دون تأخير أو إنقاص. كما يساهم في توفير حلول مبتكرة تساعد وزارة الموارد البشرية والتوطين على تعزيز أطر الحماية والرقابة إلى جانب تقديم سبل موفرة للوقت والجهد لأصحاب العمل في عمليات صرف الأجر. والأهم من ذلك توفير بيئة عمل آمنة تعزز حماية حقوق جميع الأطراف في العلاقات العمالية. والجدير بالذكر أن تعزيز مبدأ الشفافية والتنافسية يعتبر أولوية وهو ما يسهم في السرعة في اتخاذ الإجراءات الوقائية للحد من المنازعات العمالية المتعلقة بالأجر.

1. الاشتراك وآلية تطبيق نظام حماية الأجر

وضعت الإمارات العربية المتحدة اشتراطات على المنشآت والمؤسسات من أجل الاشتراك في نظام حماية الأجر أهمها:

- أن تكون المنشأة مسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين،
- أن تمتلك حساب مصرفي لدى احد المصارف العاملة في الدولة.
- التعاقد مع أحد وكلاء نظام حماية الأجر من المصارف المزودة للخدمة والمعترف بها من قبل الدولة والمسجلة لدى المصرف المركزي على أن يتم تحديد رسوم عمولات الخدمة بالاتفاق بين الطرفين.
- أن تتحمل المنشأة جميع التكاليف التي تترتب على الاشتراك في هذا النظام من عمولات مصرفية أو رسوم وكلاء الخدمة أو غيرها من المصاريف،
- يحظر تحميل العامل أي من هذه التكاليف بما في ذلك الاقتطاع من أجره سواء بشكل مباشر أو غير مباشرة.

أما آلية التطبيق فتبدأ العملية كما يلي:

- إصدار أمر من قبل صاحب العمل بتحويل أجور العاملين مرفقاً بكشف الأجور التفصيلي.
- إرسال نسخة من الكشف لوكيل الخدمة المتعاقد معه.
- بعد ذلك يقوم النظام بإرسال بيانات العمال وأجورهم والتعليمات المالية إلكترونياً للمصرف المركزي
- يقوم المصرف المركزي بإرسال البيانات إلى قاعدة بيانات وزارة العمل للتأكد من مطابقتها مع البيانات المسجلة لدى الوزارة.
- عند المطابقة، يرسل النظام المعلومات المعتمدة إلى الوكيل المعين لتوزيع الأجور على مستحقيها.

2. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور

تم تصميم نظام حماية الأجور في الإمارات العربية المتحدة لحماية العمال من الاستغلال. إذ يعتبر صاحب العمل متأخراً في سداد الأجر ما لم يتم بدفعه خلال العشرة أيام الأولى من تاريخ الاستحقاق. ويعتبر متوقفاً عن السداد إذا لم يبادر بسداده خلال شهر من تاريخ الاستحقاق، ما لم يكن منصوصاً في العقد على مدة أقل. وبناء على ما سبق تم اتخاذ إجراءات استباقية لمنع التحايل على النظام وذلك وفقاً للقرار الوزاري للقرار الوزاري رقم (21) لسنة 2020 في شأن الرسوم والغرامات المقررة على الخدمات التي تقدمها وزارة الموارد البشرية والتوطين، ما يلي وصف بالمخالفة وقيمة الغرامة المترتبة على التحايل، وعدم الالتزام بنظام الدفع عبر نظام حماية الأجور:

- إدخال بيانات غير صحيحة في نظام حماية الأجور لغايات التهرب أو التحايل على أحكام النظام: الغرامة (5,000) درهم عن كل عامل، وبحد أقصى (50,000) درهم.
- عدم سداد الأجر المستحق للعامل من خلال نظام حماية الأجور، خلال المدد التي يصدر بشأنها قرار من الوزير؛ الغرامة (1,000) درهم عن كل عامل وبحد أقصى 20,000 درهم.
- قيام المنشأة بجعل العمال التوقيع على مستندات صورية تفيد استلامهم لمستحقاتهم؛ الغرامة (5,000) درهم عن كل عامل وبحد أقصى 50000 درهم.

كما وضع القرار الوزاري رقم (598) لسنة 2022 التدرج في الإجراءات المتبعة في حال عدم سداد الأجور في وقتها بدءاً من تاريخ الاستحقاق وحتى بعد شهر ونصف من تاريخ الاستحقاق والإجراءات المتبعة في حال تكرار المخالفة خلال ستة أشهر. وتندرج الإجراءات ضمن خطوات كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم 4: الإجراءات المتبعة في حال عدم سداد أجور العمال في المنشأة من تاريخ الاستحقاق في دولة الإمارات العربية المتحدة

توقيت الإجراء	نوع الإجراء	المنشآت المستهدفة
---------------	-------------	-------------------

<ul style="list-style-type: none"> ● كافة المنشآت 	<ul style="list-style-type: none"> ● يتم متابعة المنشأة إلكترونياً لضمان التزامها بسداد أجور العاملين لديها. 	1. في تاريخ الاستحقاق.
	<ul style="list-style-type: none"> ● إرسال إشعارات وتنبهات للمنشأة غير الملتزمة وذلك للقيام بسداد الأجر. 	2. في اليوم الثالث واليوم العاشر من بعد تاريخ الاستحقاق.
<ul style="list-style-type: none"> ● كافة المنشآت 	<ul style="list-style-type: none"> ● يوقف منح تصاريح العمل الجديدة للمنشأة مع إشعار صاحب المنشأة عن سبب الوقف. 	3. في اليوم السابع عشر من بعد تاريخ الاستحقاق.
<ul style="list-style-type: none"> ● المنشآت التي لديها 50 عامل فأكثر. 	<ul style="list-style-type: none"> ● يتم إدراج المنشأة غير الملتزمة بسداد الأجور في منظومة الرصد والتفتيش الإلكتروني وكذلك في جدول الزيارات التفتيشية، حيث يقوم المفتش بتنفيذ زيارة تفتيشية للمنشأة، وكذلك إندارها وفق الأصول. 	
<ul style="list-style-type: none"> ● المنشآت التي لديها 50 عامل فأكثر. 	<ul style="list-style-type: none"> ● يتم البدء في إبلاغ النيابة العامة المعنية وتحويل بياناتها لجهات الاختصاص على المستوى الاتحادي والمحلي لاتخاذ الإجراءات القانونية، ومتابعتها من قبل الفرق المختصة بالوزارة. 	4. من بعد شهر ونصف من بعد تاريخ الاستحقاق.
<ul style="list-style-type: none"> ● كافة المنشآت المسجل عليها شكاوي عمالية متعلقة بالأجور ومحالة للقضاء. 	<ul style="list-style-type: none"> ● يتخذ الإجراءات الآتية: ● فرض غرامة إدارية وفق قرار مجلس الوزراء رقم (21) لسنة 2022 المشار إليه. ● تحويل فئة المنشأة إلى الفئة الثالثة وفق القرار الوزاري رقم (209) لسنة 2022 المشار إليه. 	5. في حال تكرار المنشأة المخالفة خلال ستة أشهر

ولم تكتفِ الدولة بجدول الإجراءات أعلاه، بل هي مستمرة في التحديث والتطوير المستمر تبعاً لمستجدات سوق العمل، فقد قامت بتحديث أنظمة العقوبات مؤخراً لتتناسب مع حجم الشركة، ومدة الرواتب المتأخرة وعدد الموظفين الذين يواجهون المشكلة، إلى جانب خطط لزيارات ميدانية تفتيشية رقابية كجزء من القرار الجديد الصادر في يوليو 2022. كما أنها كانت الرائدة في نظام التفتيش الذكي الذي يقوم بعمليات تفتيش فورية للمنشآت المتخلفة عن سداد الأجور. وهو الأول من نوعه في المنطقة حيث يعتمد في مراحل عمله على تحليل بيانات المنشآت المسجلة لدى وزارة العمل بالاعتماد على الأنظمة الداخلية للوزارة مثل نظام حماية الأجور، والشكاوي العمالية، وتصاريح العمل، ونظام التقييم الذاتي، ونظام الانقطاع عن العمل، وغيرها من الأنظمة. يقوم النظام بتصنيف المنشآت وفقاً لدرجة الخطورة ضمن خمس مستويات ومن ثم

تحديد أولويات المتابعة للمفتشين بشكل يومي من خلال أجهزة تفتيش ذكية تضمن سرعة ودقة إجراءات التفتيش على المنشآت المستهدفة.

ثالثاً: تعريف نظام حماية الأجور في دولة الكويت

مثله مثل باقي دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية نظام حماية الأجور أو ¹⁰ WPS هو نظام تحويل الراتب الإلكتروني الذي يسمح للمؤسسات والشركات بدفع أجور الموظفين من خلال البنوك ومكاتب الصرف ومؤسسات مالية أخرى مرخص له من قبل البنك المركزي لدولة الكويت.

لنظام حماية الأجور دوراً مهماً وفعالاً في تعريف العامل بحقوقه الأساسية فيما يتعلق بحصوله على أجره، والآليات التي تضمنها له قوانين الدولة في ذلك من خلال آلية نظام حماية الأجور في الكويت، وأبرزها نيل حق الحصول على الأجر مقابل العمل خاصة للعمال من الفئات متدني المهارة.

يسهم النظام أيضاً في بناء قاعدة بيانات ومعلومات محدثة يتعرف فيها على مدى التزام المنشآت بسداد الأجر المتفق عليه من عدمه، ويمكن الدولة من متابعة المنشآت غير الملتزمة واتخاذ الإجراءات الوقائية لتأكد من عدم حدوث منازعات عمالية من شأنها تعطيل سير العمل.

1. الاشتراك وآلية تطبيق نظام حماية الأجور

لن يكون الأمر مختلفاً كثيراً عن باقي دول الخليج لدول مجلس التعاون الخليجي، إذ أنه لا بد من الدخول لموقع نظام حماية الأجور في دولة الكويت والتسجيل لإنشاء حساب خاصة بالمؤسسة مع إضافة كافة المعلومات المتعلقة مثل العنوان ورقم التسجيل، ثم إدخال معلومات الموظفين. يمكن النظام من تحديد أحد البنوك المرخصة من أجل دفع الرواتب من خلاله. وحتى تتم عملية التسجيل لا بد من سداد رسوم التسجيل (10 د.ك) ما يوازي 12.240 د.ب. سيتمكن صاحب العمل من دفع أجور الموظفين في مؤسسته إلكترونياً بمجرد إتمام عملية التسجيل.

ويعتبر نظام حماية الأجور في الكويت إلزامي لجميع أرباب العمل في القطاع الخاص، يلزم فيه أرباب العمل بدفع رواتب الموظفين دون تأخير من خلال البنوك المشاركة. كما أن النظام يخضع لمراقبة وزارة الموارد البشرية والشؤون الاجتماعية.

2. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور

يضمن نظام حماية الأجور في الكويت للموظفين دفع رواتبهم في الوقت المحدد، ويكون فيه أرباب العمل محميون من نزاعات الأجور. ولأن النظام مصمم بطريقة تمكن الحكومة من تتبع مدفوعات الأجور وتحديد المشاكل المحتملة، فإن النظام يساعد على تحسين شفافية سوق العمل وبالتالي وضعت تبعات لعدم الالتزام بالنظام. إذ أن أرباب العمل الذين لا يمثلون لنظام حماية الأجور قد يتم تغريمهم غرامات قد تصل إلى 10

¹⁰ Wage Protection System

آلاف دينار كويتي أي ما يوازي 12,240 دب أو حتى حضر اصدار تصاريح عمل جديدة أو إلغاء تصاريح العمل الخاصة بهم، كما أنه في الحالات الشديدة تتحول لقضية جنائية.

رابعاً: تعريف نظام حماية الأجور في سلطنة عمان

هو نظام إلكتروني تقدمه كل من وزارة القوى العاملة والبنك المركزي العُماني ضمن برنامج مشترك لمتابعة منشآت القطاع الخاص من أجل التأكد من التزامها، بتحويل أجور العاملين لديها لحساباتهم بأحد المصارف المحلية المعتمدة، وذلك في الوقت والقدر المحدد بعقد العمل بحيث تكون الوزارة على اطلاع إلى أي تأخير في تسليم الأجور ليتسنى لها اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان حصول العامل على أجره، ومنع حدوث أية نزاعات عمالية أو اضطرابات أو توقف عن العمل.

وتتعرز أهداف البرنامج على عدة أصعدة أهمها على الصعيد الحكومي من خلال توفير قاعدة بيانات شاملة ودقيقة وموثقة عن أجور العاملين والمنشآت في القطاع الخاص ومدى التزامها لتكون مرجعية للمتابعات الإحصائية والدراسات الاقتصادية وتطوير خدمات الوزارة إلى جانب الحد من النزاعات العمالية وضمان حقوق العاملين لتوفير بيئة عمل آمنة ومستقرة. أضف إلى ذلك تعزيز سمعة السلطنة لدى المنظمات الدولية والدول المرسلة للقوى العاملة. أما على صعيد أصحاب الأعمال فإن النظام يساهم في جعل الأجور أولوية لدى أصحاب الأعمال واداة حماية لهم ضد ادعاءات العمال في عدم استلام أجورهم، كما يضمن استقرار العلاقة بين العامل وصاحب العمل إلى جانب زيادة الانتاجية وأمان وسهولة عمليات دفع الأجور. وعلى صعيد العمال فلا تختلف الفوائد أكثر من ضمان الاستقرار والأمن الوظيفي من خلال دفع الجور في وقتها وعدم استنقاصها إلى جانب ضمان تسجيل العمالة الوطنية في التأمينات الاجتماعية وسداد اشتراكاتهم. كما أن التعامل مع المصارف والبنوك يضمن استلام العامل أجره والاحتفاظ به بشكل آمن.

1. الاشتراك وآلية تطبيق نظام حماية الأجور

مثل باقي دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يتوجب أن يكون لدى المؤسسة أو صاحب العمل حساب بنكي، يقوم بعدها بعقد اتفاقية مع البنك الذي يتعامل معه ليحول الأجور في وقت استحقاقها. يرسل البنك بيانات صاحب العمل والأجور المودعة مع كافة الملفات المتعلقة إلى البنك المركزي الذي يرسلها لقاعدة بيانات وزارة العمل للتدقيق والمتابعة والوقوف على أي تأخير أو نقصان في أداء الأجور.

2. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور

وضعت سلطنة عمان قانون العمل حداً لنزاعات الأجور حيث ذكر في المادة رقم (51) من قانون العمل المدة القانونية التي يجب على صاحب العمل الالتزام بصرف أجر العامل خلالها، فإذا كان هناك اتفاق صريح بين العامل وصاحب العمل على صرف الأجر خلال مدة معينة فإنه يجب على صاحب العمل الالتزام بهذه المدة كأن يكون الاتفاق على صرف الأجر كل أسبوع أو كل أسبوعين أو غير ذلك من الاتفاقات التي كانت بينهما والمتعلقة بموعد صرف الأجر، فإذا لم يوجد اتفاق بين العامل وصاحب العمل

على مدة معينة لصرف الأجر فهنا نرجع إلى القواعد العامة التي نص عليها قانون العمل؛ حيث ذكر في البند الأول من المادة رقم (51) بأن العاملين المعيّنين بعقد شهري تصرف أجورهم مرة واحدة على الأقل كل شهر، فالمشرع هنا قد وضع حد أقصى بحيث لا يحق لصاحب العمل أن يتجاوز هذه المدة وهي شهر واحد كحد أقصى، ومثال ذلك إذا كان العمل قد باشر عمله لدى صاحب العمل بتاريخ 1 يونيو 2017م فإنه يكون مستحق لصرف أجره بموعد أقصاه تاريخ 1 يوليو 2017م ما لم يوجد اتفاق بين العامل وصاحب العمل بخلاف ذلك أي بمدة أقل عن الشهر، وعلى صاحب العمل أن يحدد تاريخ معين لصرف أجور العاملين لديه، وذلك وفق نموذج لائحة نظام العمل الذي وضعته الوزارة بحيث لا يكون صرف الأجور بشكل عشوائي أي بتواريخ مختلفة من شهر إلى آخر، كما أن المشرع قد حدد فترة سماح لصاحب العمل في الظروف الاستثنائية التي قد لا تمكنه من صرف الأجر خلال الموعد المحدد قانوناً وفترة السماح هي سبعة أيام من نهاية المدة الواجب الدفع خلالها، وفي حالة انتهاء هذه السبعة أيام بدون أن يلتزم صاحب العمل بصرف الأجور فإنه يكون قد وقع في مخالفة قانون العمل وبالتحديد مخالفة ما نصت عليه المادة رقم (116) وهي بالغرامة بما لا يزيد عن 100 ريال عماني وتتعدد الغرامة وفقاً لتعدد الأشخاص الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف العقوبة عند التكرار، وكما أنه يحق للعامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض فيما لو لحقته أضرار نتيجة التأخير في صرف أجره الشهري عن الموعد المحدد قانوناً.

خامساً: تعريف نظام حماية الأجور في دولة قطر

النظام عبارة عن آلية إلكترونية مبتكرة تقوم المنشآت بموجباها بدفع أجور عمالها عبر المصارف. تم تطوير النظام من قبل مصرف قطر المركزي بتقنية تسمح لوزارة العمل بإنشاء قاعدة بيانات ومعلومات عن عمليات دفع أجور العاملين في القطاع الخاص ومدى التزام المنشآت العاملة بدفع الأجور في الوقت والقدر المتفق عليهما. يغطي نظام حماية الأجور جميع المنشآت المسجلة لدى وزارة العمل في مختلف القطاعات والأنشطة، كما يستفيد من النظام كافة الشرائح والفئات العمالية.

ويهدف نظام حماية الأجور في قطر إلى حماية العمال من التلاعب بمستحقاتهم المالية، ويضمن لهم الأمان والاستقرار عبر خلق محيط مهني آمن. كما يساهم في حماية العمال وأرباب العمل من التعرض للسرقة أو فقدان الأموال عند حفظها في مكان العمل. ناهيك عن تعزيز مبادئ احترام حقوق الإنسان في دولة قطر، وتمكين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من الاطلاع باستمرار على بيانات العمال ومقارنتها بالمعطيات التي لديها للتأكد من تطبيق قانون العمل. إن نظام حماية الأجور يؤثر بشكل كبير على تقليص عدد النزاعات بين الأطراف المعنية. كما يقلل من إضاعة الوقت والجهد في فض هذه النزاعات إذ يدعم السلطة القضائية في إصدار الأحكام وتسوية النزاعات ذات العلاقة.

ولا تزال الدراسات لمتعلقة بتطوير وتحسين عمل نظام حماية الأجور في قطر مستمرة من أجل تحديد ثغرات النظام ورصد أي تجاوزات وتحليل التنبيهات التي تصدر لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المتعلقة بانتهاكات وتقاوس أرباب العمل عن دفع الأجور.

1. الاشتراك وآلية تطبيق نظام حماية الأجور

وضعت دولة قطر اشتراطات للاشتراك في نظام حماية الأجور أهمها أن تكون المنشأة مسجلة لدى وزارة العمل وأن تمتلك حساب مصرفي لدى أحد المصارف في الدولة. ثم تتوالى الخطوات عبر تعبئة طلب التسجيل بنظام حماية الجور وتزويد المصرف بالأوراق والاثباتات المتعلقة بالمنشأة وصاحب العمل.

وبموجب نظام حماية الأجور، سيكون على المنشأة إرسال كشوف الرواتب الشهرية الذي يتضمن الرواتب والأجور المستحقة للعاملين شهرياً على شكل ملف إلكتروني، أو تضمين الملف في قرص ممغنط (CD)، أو يرسل إلى مصرف المنشأة من خلال بريد إلكتروني أو أي طريقة أخرى يتم الاتفاق عليها بين المنشأة والمصرف، ويقوم المصرف بإدخال بيانات الأجور التي استلمها من المنشأة على نظام الرواتب والأجور الجديد، وذلك من خلال آليات محددة.

ويقوم النظام الجديد بإجراء عملية مطابقة إلكترونية على الملف المستلم والتأكد من هيكلية البيانات. وفي حال أظهرت عملية المطابقة الإلكترونية وجود أية أخطاء نتيجة لعدم التزام المنشأة بهيكلية البيانات المطلوبة أو وجود بيانات غير منطقية، يتم إخطار المنشأة بما يفيد بأسباب رفض الملف مع قائمة بالأخطاء المكتشفة، كما أنه في حال تم قبول الملف سيتم تحويل الملف للتدقيق المالي للتحقق من رقم حساب المنشأة لدى المصرف، وأيضاً التحقق من وجود رصيد مالي كافٍ في حساب المنشأة لتغطية عملية صرف الرواتب وأيضاً من عدم وجود أي حجز أو وقف لحساب المنشأة.

2. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور

إن عدم الالتزام بنظام حماية الأجور ومخالفته يضع المنشآت في موضع المخالفة وتمنع من طلب رخص عمل جديدة من وزارة العمل. إلا أنه مع المراجعة المستمرة وازدياد حالات المخالفات زادت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل لدولة قطر العقوبات في أغسطس عام 2020 حيث شددت على عقوبة السجن لمدة سنة كحد أقصى والغرامة التي تبلغ 10 آلاف ريال قطري (1,033 د.ب) كحد أقصى. كما يخضع مفتشو العمل جميعهم للتدريب حول العمل الجبري والاتجار بالبشر من أجل التعرف على كيفية تحديد هذه الجرائم والتنبه للمؤشرات الواضحة على ذلك مثل الامتناع عن سداد الأجور.

وتنظر حالياً الدولة في اعتماد محفزات إيجابية للمتزمين بنظام حماية الأجور عبر تطوير مبادرة تجريبية في مجال المشتريات العامة، تصدر وحدة نظام حماية الأجور بموجبها "شهادة امتثل" إلى المقاولين كشرط مسبق يمكنهم من التقدم بالعروض إلى أي زبون.

سادساً: تعريف نظام حماية الأجور في مملكة البحرين

هو نظام يقضي بإلزام صاحب العمل في القطاع الخاص بسداد أجور العمال من خلال البنوك والمؤسسات المالية من قبل المرخص لهم من قبل مصرف البحرين المركزي وفق مواعيد محددة، وقد تم تطوير النظام إلكترونياً بهيئة تنظيم سوق العمل.

يشمل نظام حماية الأجور في مملكة البحرين كافة القطاعات الاقتصادية وجميع مؤسسات القطاع الخاص دون استثناء. كما يشمل جميع العاملين من المواطنين والوافدين في القطاع الخاص. والجدير بالذكر أن نظام حماية الأجور البحريني إجبارياً لكافة العاملين في القطاع الخاص فيما عدا خدم المنازل ومن في حكمهم الذي تم تركه اختيارياً في هذه المرحلة. كما يمكن لجميع المؤسسات دون استثناء وقد تم منح فترة سماح أثناء تطبيق إلزامية المؤسسات بالنظام مدتها 6 شهور من بدء كل مرحلة من أجل الحث والتحفيز على الاندماج في النظام.

3. خطوات تطبيق نظام حماية الأجور

تتطلب عملية اندماج المؤسسات في نظام حماية الأجور فتح حساب بنكي للعمالة وتحويل أجورهم من خلال البنوك والمؤسسات المالية وفق إجراءات وضوابط النظام ضمن خطوات هي:

- فتح حساب مصرفي أو إصدار بطاقة مسبقة الدفع لكل عامل.
- سداد الأجر شهرياً للعامل بصورة منتظمة من خلال خدمة تحويل الرواتب في النظام المصرفي.
- ستتمكن الهيئة من استلام كافة المعلومات وفقاً لقاعدة البيانات المشتركة.
- دفع الأجر عن طريق تحويل المبلغ.

إن نظام حماية الأجور إلكترونياً يغني صاحب العمل عن ملء استمارات معينة أو تنفيذ اشتراطات تثبت التزامه بتحويل الأجور للعاملين عن طريق المعاملات المصرفية، حيث إن النظام مصمم بطريقة تقنية تدرج التحويلات البنكية مباشرة وتوصل المعلومة مباشرة لأنظمة بيانات الهيئة مباشرة في اليوم الثاني من التحويل.

يتعامل نظام حماية الأجور مع جميع البنوك التجارية (للعامل الذين يملكون حساب مصرفي) وعدد من مزودي الخدمة المالية (للعامل الذين لا يملكون حساب مصرفي) المرخصة من قبل مصرف البحرين المركزي، حيث اندمجت مع النظام. علماً بأن سرية البيانات مضمونة بحكم القانون وهيئة تنظيم سوق العمل ملتزمة بعدم الإفصاح عن أي معلومة إلا في الحدود المقررة قانوناً. إن نظام حماية الأجور سوف يثبت ويوثق إيفاء صاحب العمل لأجور العمال ما يمنع المطالبات والشكاوي الكيدية، وسيساعد في إبداء التزام المؤسسات من أجل الاستفادة من خدمات الهيئة، وهو ما سينعكس أيضاً إيجاباً على سمعة صاحب العمل وسوف يساهم في تقليل المنازعات العمالية وسرعة البت فيها. وفي المقابل سوف تحل الفائدة من النظم على العمالة إذ سيساهم النظام في القضاء على ظاهرة تأخير سداد الأجور، تقليل المنازعات العمالية وضمان حقوق العمال بشفافية.

4. تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور

وجد نظام حماية الأجور لحماية العمال من الاستغلال من قبل صاحب العمل في عدم إيفائه للأجر المتفق عليه أو استنقاظه أو حتى تأخيرته، وعليه فإن نظام حماية الأجور الذي استحدثته هيئة تنظيم سوق العمل يقوم على هذا الأساس. فإلى جانب الفوائد التي تم ذكرها سابقاً، فإنه في حال عدم دفع الأجر من قبل المؤسسة أو صاحب العمل سوف يتم اتخاذ الإجراءات المناسبة من قبل الهيئة من خلال تقديم العامل شكوى لإدارة الحماية والتظلمات في هيئة تنظيم سوق العمل، وستحدد الإدارة سير الشكوى العمالية وتوجيه الشاكي للجهة المعنية حسب الإجراءات مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أو وزارة العدل الشؤون الإسلامية والأوقاف. وبالمثل في حال انتقاص الأجر الشهري، يقوم العامل بتقديم شكوى لإدارة الحماية والتظلمات لتقوم بالتحقق ومخاطبة الجهات المعنية، وتحديد سير إجراء المطالبة. أما بخصوص تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور، فإن الأمر يرجع إلى أحكام قانون العمل رقم (36) لسنة 2012 والذي حدد في المادة رقم (188) من الباب السابع عشر المعني بالعقوبات غرامات تتراوح ما بين 200 د.ب ولا تزيد عن 500 د.ب لكل من يخالف أحكام مواد الباب السادس المتعلق بالأجور.

سابعاً: ملاحظات عامة

يعمل نظام حماية الأجور منذ سنوات في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وهو مطبق على العمالة الوافدة فقط. أما العمالة المنزلية فقد سبقتها كل من المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة فقط وقد ألزمتها دولة الإمارات على 5 مهن من مهن العمالة المساعدة. في المقابل، إننا لا نجد أن القانون يمنع انضمام العمالة المنزلية للنظام في باقي دول الخليج، ولكن لم يتم التوجيه قانوناً لإلزاميته، بل تم الإشارة إليه ضمن بنود القانون بضرورة حماية أجر العامل المنزلي وسداده في وقته دون تأخير. تعتبر مملكة البحرين الدولة الوحيدة التي ذكرته نصاً في مادة من مواد القرار المنظم لنظام حماية الأجور بترك الخيار لأصحاب عمل العمالة المنزلية بالانضمام لنظام حماية الأجور.

اتفقت دول مجلس التعاون الخليجي المطبقة إلى نظام حماية الأجور على طريقة الانضمام للنظام وطريقة تنفيذه. فالجميع يعتمد على مبدأ التعاون مع الجهة المعنية بالعمل (وزارة العمل) وهيئة تنظيم سوق العمل في البحرين مع المصرف المركزي بالتنسيق مع القطاع المصرفي والمالي. ويتضمن الاتفاق شرطي ترخيص المؤسسة ووجود حساب بنكي لها.

عمل نظام حماية الأجور لسنوات كوسيلة شفافة **الهدف الأول** والأساس منها ضمان إنفاذ القوانين والالتزام المؤسسات بدفع الأجور والإيفاء بها في وقتها دون انتقاص أو تأخير، مما ينعكس على حماية العمال على جميع المستويات وفي كافة الاختصاصات الأمر الذي سيمكن العمال من الدفاع عن حقوقهم من ناحية التخفيف من الشكاوي وتأمين حقوق الموظفين وأصحاب العمل بشكل فعال.

أما **الهدف الثاني** الذي أصبح يواجه انتقادات لأنظمة حماية الأجور هو بناء قاعدة بيانية لأغراض البحث والاستدلال في حال تخلف إحدى المؤسسات عن دفع الأجور. إذ يعتقد بعض المتبحرين في سوق العمل، والشارع العام أن أنظمة حماية الأجور في دول الخليج فقدت الهدف الأول وركزت على الهدف الثاني القائم

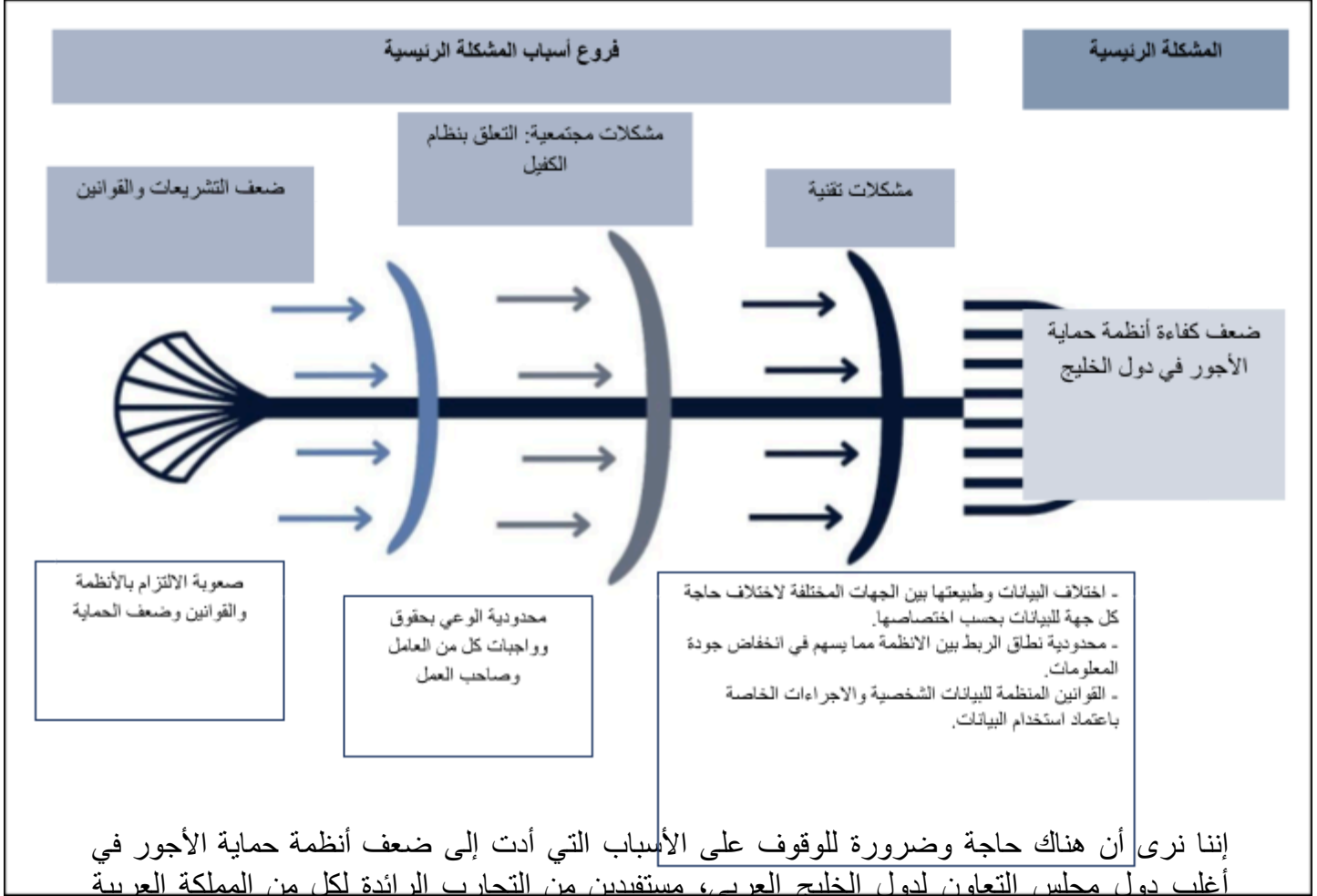
على أساس جمع البيانات والمعلومات، كما يجد الخبراء أن الأنظمة تعاني من الكثير من الثغرات التي كان لها دور في انحراف أنظمة حماية الأجور في دول الخليج بالانحراف عن هدفها الأساسي ، ويعولون ذلك على أن الأنظمة المطبقة غير مصممة بشكل كاف يضمن فيها تتبع أصحاب العمل والتزامهم بدفع الأجور، بل هناك ضعف في تكوين قواعد بيانية استدلالية يمكن الاعتماد عليها مما يضعف من فعالية إنفاذ القرارات. تجدر الإشارة إلى أن تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة من حيث التعديلات والتغييرات الحديثة في التشريعات المنظمة لسوق العمل مؤخراً في عام 2022 قد ساهم في تجاوز الضعف الذي تعاني منه باقي دول الخليج، بل أدت إلى تغيير كبير في العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعمال وفتح المجال بشكل أوسع نحو حرية التنقل في سوق العمل وتغيير صاحب العمل وفق اشتراطات القانون ومن دون موافقة صاحب العمل.

ولتوضيح حيثيات المشكلة الأساسية التي تعاني منها أنظمة حماية الأجور في الخليج، أثرتنا إبراز مخطط عظم السمكة فيما يلي والذي يشرح الأسباب الفرعية التي أدت إلى ضعف فعالية أنظمة حماية الأجور في باقي دول الخليج بشكل عام، وقد تكون هناك أسباب أخرى أكثر عمقاً إلا أن المخطط يساهم بطريقة ما في التخلص من مواضع القصور الأساسية لتحقيق الكفاءة المتوقعة.



صوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلات و المستقبلية للعمال
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

شكل رقم 1: مخطط عظم السمكة لمشكلة ضعف كفاءة نظام حماية الأجور في دول الخليج



إننا نرى أن هناك حاجة وضرورة للوقوف على الأسباب التي أدت إلى ضعف أنظمة حماية الأجور في أغلب دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، مستفيدين من التجارب الرائدة لكل من المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة، ويأتي ذلك من خلال إبراز نواح الضعف كما تم توضيحه في مخطط عظم السمكة فيما يأتي:

1. السبب الأول: ضعف التشريعات والقوانين:

الحاجة إلى إعادة صياغة الأنظمة والقوانين والقرارات المنفذة لتطبيق حماية الأجور وحماية العمالة الوافدة والعلاقة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل وتنظيم عمل المنشآت بطريقة تساهم في إنفاذ هذه القوانين بفعالية ووقف سبل التحايل وتعزيز الحماية القانونية لحقوق العمالة.

2. السبب الثاني: مشكلات مجتمعية متمثلة في التعلق بنظام الكفيل:

الحاجة إلى نشر وتعزيز الوعي المجتمعي بالوسائل الإعلامية الحديثة إلى أهمية العلاقة التعاقدية القائمة إلى أساس ضمان الحقوق والواجبات بين أطراف العلاقة. وأن الحكم الأساسي هو القوانين والأنظمة والتشريعات التي تكفل حقوق وواجبات والتزامات هذه الأطراف. بل أنه من اللازم أن يتم

التوعية بتبعات التخلف عن حقوق وواجبات أحد الأطراف في العلاقة من أجل ردع التجاوزات وترسيخ مبادئ الإنسانية والعدالة.

3. السبب الثالث: مشكلات تقنية:

تطوير الأنظمة التقنية لحماية الأجور بأحدث الوسائل التي تسهم في التحول الرقمي بكفاءة عالية في قراءة البيانات والربط بينها مع ضمان صحة البيانات من خلال قاعدة بياناتية معلوماتية رصينة قادرة على توفير المعلومة المناسبة للجهة المناسبة كل بحسب اختصاصها، وذلك لتعزيز جودة انتقال المعلومات وعرض وتخزين البيانات. كما أن هناك حاجة للعمل من أجل تعزيز ضمان سرية البيانات الشخصية، والإجراءات الخاصة باعتماد استخدام البيانات السرية.

في سياق ما سبق، فإنه يجب أن يتم التحديث على أنظمة حماية الأجور بشكل دوري ومستمر، وذلك من أجل ضمان تحقيق الأهداف المشتركة لكافة الأطراف بشكل فعال، الأمر الذي سوف يسهم في التسهيل والتخفيف على صاحب العمل الأعباء، وتحقيق السلاسة في عمل الأنظمة الحديثة والتشجيع عليها. مما سبق نجد أن بعض الأنظمة باتت ترسل إشعارات دورية على الهاتف النقال لصاحب العمل من أجل تذكيره بسداد الأجور في وقتها مثل دولة الكويت والإمارات. مما ساهم في إقامة الحجة والدليل على أصحاب العمل في حال تخلفهم عن سداد الأجور في وقتها، وبالتالي العمل على التدرج في العقوبات مثل إغلاق النظام الذي يحتوي على كشوف الرواتب على صاحب العمل وتحويله للوزارة المعنية (وزارة العمل على سبيل المثال) مع الوثائق اللازمة كي يكون دليلاً للامتثال للقضاء أو تنفيذ قرار رفع الحظر إذا تم دفع المستحقات قبل نهاية نفس الشهر.

تتفق غالبية الدول على أن تتأثر الخدمات التي سيتحصل عليها صاحب العمل من ناحية حظر استخراج تصاريح عمل جديدة أو خدمات جديدة، ودفع غرامات التأخير. الأمر الذي دفع دولة الإمارات العربية المتحدة إلى التدرج في الإجراءات لتفادي حظر صاحب العمل من النظام، وللحد من تفاقم المشكلة والوصول إلى الشكاوى العمالية وإحالتها للجهات المختصة، وقد تم فرض الغرامات بناءً على المدة الزمنية لتأخر سداد الأجر، وتكرارها. كما أضافت لذلك جانب الوعي والإرشاد لأصحاب العمل ضمن جلسات محددة كجزء من تبعات عدم الالتزام بنظام حماية الأجور. واتخذت أيضاً بعض الدول منحى آخر في التدرج في العقوبات الذي قد يصل إلى السجن. أما مملكة البحرين فقد انفردت في تحويل الموضوع إلى شكاوى عمالية من قبل العامل لإدارة الحماية والتنظيمات بهيئة تنظيم سوق العمل من أجل مباشرة التحقيق وإحالة الموضوع للجهات المعنية، ولم تتطرق إلى جزاءات تأديبية أو غرامات على الرغم من أن القرارات اللازمة لتطبيق نظام حماية الأجور يفرضي إلى تطبيق جزاءات تأديبية تتعلق بفرض الغرامات وحظر المنشأة أو إيقافها وهي متوافقة مع مواد قانون العمل البحريني في باب العقوبات.

الفصل الثالث

أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الأنظمة المتبعة حالياً على عمال المنازل

تمهيد

لطالما واجه قطاع العمل المنزلي العديد من التحديات في تطبيق أسس علاقات العمل وذلك لصعوبة تأطير قضاياه ضمن أدوات القياس والرقابة في ظل عمل العمالة المنزلية داخل منازل أرباب العمل. وعندما يأتي الأمر لتبيان حقوق أو واجبات، يلقي الاتهام على انتماء العمالة المنزلية. هل هم ضمن أحكام قانون العمل؟ أم يجب أن يفرد لهم قانوناً خاصاً؟ وعلى الرغم من ذلك فإنه بين القاعدة القانونية الأساسية في حماية الأجور والمبادئ التي اتفق عليها أغلب دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والمنبثقة من دساتير هذه الدول ومن ميثاق الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وتتماشى مع معايير العمل التي تتنادي بها منظمة العمل الدولية؛ وبين الأنظمة المتبعة حالياً في حماية الأجور، إلى جانب الاشتراطات التي يجب توافرها للتسجيل في النظام مع تبعات مخالفة النظام والقاعدة البيانية التي توفرها الأنظمة، يبقى السؤال الأهم هو إمكانية تطبيق هذه الأنظمة على عمال المنازل.

والحقيقة هي جواب واحد، نعم ممكن ولكن. الاستدراك هنا يجعلنا نتوقف أمام نقاط هامة قد تمثل تحدياً في إلزامية تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية. فالقانون وضع الأساس ولا يمنعه، والأنظمة مهينة تقنياً لاستيعاب العمالة المنزلية أو يمكن تهيئتها إذا لم تكن كذلك. ولكننا نعلم أن "هذه القوانين لا تزال سطحية عند تحديد حقوق العمالة المنزلية وتحكمها ثقافة اجتماعية تخشى منح هذه الفئة من العمال كامل قوتهم."¹¹

في هذا الفصل سوف يتم مناقشة أهم التحديات التي يمكن مواجهتها عن تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية في جميع المجالات، ثم سيتم الإجابة على السؤال حصراً طبقاً لمقومات سوق العمل البحريني.

أولاً: تحديات تطبيق نظام حماية الأجور على عمال المنازل في دول الخليج

للعمالة المنزلية صفة خاصة قد تكون سبباً في تهميشها أو حتى ضعف الإجراءات التنظيمية المتخذة لحمايتها. ففي الحقيقة أنه في كثير من الأحيان لا تمتلك العمالة المنزلية المؤهلات المهنية، الأمر الذي يجعل من السهولة استبدال العامل المنزلي مكان آخر لأن موقفهم في سوق العمل ضعيف لاسيما العمالة المنزلية التي تعمل في الرعاية الشخصية. إذا ما نظرنا لمهام العمل المنزلي، فهو من المهن المدفوعة الأجر إلا أن طبيعة التعامل مع العامل المنزلي داخل منزل العائلة في غالب الأحيان يكون وكأنه عاملاً عائلياً غير مدفوع

¹¹ مقتبس من تقرير العمالة المنزلية: نظرة مقارنة بين البحرين وبقية دول مجلس التعاون الخليجي، هناء بوجحي، مركز الخليج لسياسات التنمية

الأجر¹² معتبرين فيه العامل المنزلي فرداً من أفراد العائلة، فيتم التجاوز عن قيمة الأجر ودفعه في وقته أو التقليل منه غير أبهين باشتراطات العلاقة التعاقدية وبأنها علاقة عمل متكاملة الأطراف. ولا عجب أن أغلب أجور العمالة المنزلية متدنية كما لا يخضع العمل المنزلي لتنظيمات ساعات العمل حتى وإن أوردت قانوناً أو ذكرت في عقد العمل المبرم. ففي الحقيقة والواقع أنه لن يتمكن العامل المنزلي الذي من ضمن مهامه رعاية طفل صغير على سبيل المثال أن يمتنع عن رعايته في ساعات متأخرة من الليل، ولن يتمكن من إيقاف خدمات الرعاية الشخصية الملحة والضرورية في خارج ساعات العمل.

إن حماية العمالة المنزلية لا يتعلق بنص قانوني أو قرار وزاري؛ والذي تم تبنيه ورعايته من قبل كافة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية؛ بقدر ما هو بحاجة إلى تطبيق وإلزام فعلي يساهم في حلحلة مشكلات الحماية لديهم. تجدر الإشارة إلى أنه تبين من مجموعة الشكاوي المسجلة في ملفات الشكاوى العمالية المختصة بالعمالة المنزلية وجود سمات لضعف وعي أو انعدام وعي أصحاب العمل بأبسط حقوق العامل المنزلي وواجباته المتعلقة بالأجر وساعات العمل، أضف إلى ذلك أنه قد يشترك العامل المنزلي في إغفاله أو عدم معرفته بحقوقه وواجباته أو حتى بسبل التصرف في حال انتهاك حق من حقوقه. إنه من النادر جداً أن نجد عاملاً منزلياً يرسل رسالة إلى جهة رسمية يشكو فيها أنه يعمل أكثر من 12 ساعة في اليوم، بل من الصعب أن نثبت ما إذا العامل استلم جزءاً من راتبه أو راتبه كاملاً في ظل وجود أوراق موقعة من الممكن الطعن بصحتها وسلامتها في أي وقت. ولو حصل ذلك فعلاً، فإن هذا العامل يراهن على بقائه في الوظيفة حيث يسهل على صاحب العمل استبداله بعامل آخر، بل قد يتم دحض كل الادعاءات بسهولة وباتهامات أخرى من الصعب قياسها أو إثباتها، كاختفاء بعض الأشياء الثمينة من المنزل أو بطء عمل العامل المنزلي أو تقصيره وعدم إنجاز له بعض المهام على الوجه المطلوب. يُذكر أنه سنوياً يتم تقديم أكثر من 600 ألف شكوى في ألمانيا للمحكمة العمالية من قبل عمالة منزلية يشكون فيها حول انتهاكات مختلفة ومتنوعة لحقوقهم قد تتعلق بساعات العمل أو عدم الحصول على مستحقاتهم، أو عدم سداد الأجور أو الخصم من الأجر دون وجه حق، إلخ من الانتهاكات المحتملة، ولكن وبسبب الخوف من خسارة الوظيفة، أو عدم القدرة على إثبات الشكوى، فإما ان يتم سحبها أو تعليقها أو الحكم لصالح المدعى عليه، إذ لا يمكن العثور على قرار حقيقي صادر من المحكمة يتعلق بالفصل في شكاوى العمالة المنزلية بين العدد الكبير من الأحكام المنشورة.¹³ قس على ما سبق، مستوى الوعي والإدراك، بل حتى المستوى التعليمي للعمالة المنزلية. التساؤل هنا، هل بإمكان العمالة المنزلية أن تثق بقنوات الدفع الإلكترونية، والحسابات البنكية أو حتى بالشيكات لكي يتم ضمها في أنظمة حماية الأجور في ظل محدودية مستوى التعليم والوعي لديها؟

بحسب منظمة العمل الدولية، فإن الاتفاقية رقم (189) ضمت العمالة المنزلية ضمن المبادئ الأساسية حول الحقوق الكامنة وراء موضوع الأجر وحمايته. وتصر المنظمة على أنه يمكن تحقيق حماية الأجور من خلال لوائح محددة أو تشريعات الحماية المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو تنفيذ الآليات الرقابية، وتطبيق العقوبات بما يحقق الإنصاف والعدالة. إن تشريعات دول مجلس التعاون لدول

¹² العامل العائلي غير مدفوع الأجر (Unpaid Family worker): الأشخاص الذين يعملون بدون أجر في مؤسسة موجهة نحو السوق يديرها شخص ذو صلة يعيش في نفس الأسرة. المصدر: تعريف متفق عليه من قبل منظمة العمل الدولية، اليونيسيف، والبنك الدولي.

¹³ مقتبس بتصرف من ورقة حماية العمالة المنزلية: التحديات والتوقعات، برتي كلينج، وولف غانغ دوبر، وآخرون، شنغهاي- 2011

الخليج العربية تعزز مبدأ حماية الأجور للعمالة المنزلية ولا تمنعه. بل إن مملكة البحرين تركت الخيار للعمالة المنزلية وصاحب العمل في قرار الانضمام لنظام حماية الأجور لديها. وتعتبر دولة الكويت الأولى في المنطقة التي بدأت منذ العام 2015 في إقرار قانون العمالة المنزلية والسعي نحو حمايتها عبر تحديد الحد الأدنى لأجورها وفرض غرامات التخلف عن سداد الأجور محددة لكل شهر تأخير، بالإضافة إلى حقوق أخرى، وعلى الرغم من ذلك فإنه بحسب موقع هيومن رايتس ووتش، فإن القانون لا يزال يفتقر لآلية إنفاذ القوانين عبر الرقابة والتفتيش مما يعرض العمالة المنزلية لأنواع الاستغلال والعمل الجبري فلا يكفي القانون وحده لحماية أجور العمالة المنزلية إذا لم يكن هناك آلية واضحة لرصد التجاوزات والتحقق من دفع الأجور في وقتها. أما المملكة العربية السعودية فقد كانت السبابة في إلزامية تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية عبر خدمات منصة مساند في أواخر عام 2017 والذي تم حينها على مراحل ضمن جهود وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في حفظ حقوق أطراف العلاقة التعاقدية من العمالة المنزلية وأصحاب الأعمال، حيث يجري من خلال خدمات منصة مساند توثيق عقود التوظيف لتلك العمالة إلكترونياً؛ ويلزم برنامج "حماية الأجور للعمالة المنزلية"، أصحاب العمل (الأفراد) بإصدار بطاقة مسبقة الدفع لرواتب العامل أو العاملة المنزلية فور قدومهما للمملكة، إذ يتعين على صاحب العمل الاشتراك بالمنتج المخصص لذلك لدى البنوك، ثم الدخول على بوابة "مساند" الإلكترونية¹⁴ وإنشاء عقد توظيف إلكتروني، وتحديد الراتب الشهري للعامل، وبعد ذلك توثيق العقد في الموقع وطباعة نسخة منه. تلت المملكة العربية السعودية دولة الإمارات العربية المتحدة مؤخراً، إذ قامت بضم العمالة المنزلية لنظام حماية الأجور بدءاً من الأول من أبريل العام الحالي (2023). وقد وضعت ضوابط واشتراطات تتمثل في تحديد مهنة معينة ملزمة بالانضمام في نظام حماية الأجور، فيما تم تخيير أصحاب عمل المهنة الأخرى بين الانضمام أو عدمه. يوضح الجدول التالي المهنة المنزلية التي يلزم فيها صاحب العمل بالانضمام إلى نظام حماية الأجور، والمهنة غير الملزمة بذلك.

جدول 5: المهنة المنزلية الملزمة وغير الملزمة بالانضمام لنظام حماية الأجور في الإمارات

المهنة غير الملزمة (أصحاب العمل مخيرين في ضمهم)	المهنة الملزمة
مربية / جليسة أطفال	مقدم رعاية صحية شخصي
راعي منزلي	مدرب شخصي
مديرة المنزل	مهندس زراعي خاص
مربية خيل منزلية	معلم شخصي
خادمة المنزل	مندوب شخصي (مسؤول علاقات عامة)
عامل بدني	
بحار	
مدرب صقر منزلي	
طباخ	

مزارع	
حارس أمن	
بستاني	
سائق شخصي	
مروض حيوانات	

لقد وضعت دولة الإمارات تبعات لعدم الالتزام بنظام حماية الأجور للعمالة المنزلية في المادة الخامسة من القرار الوزاري رقم (675) لسنة 2022 حول سداد أجور بعض مهن عمال الخدمة المساعدة عبر نظام حماية الأجور حيث وجهت مادة القرار إلى اتخاذ الإجراءات الإدارية وفق ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم (106) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية المتعلقة بقانون عمال الخدمة المساعدة المشار إليه. وهو الذي يفرض بدوره فرض غرامات مالية، وحضر استقدام عمالة منزلية.

إن تحويل أجور العمالة المنزلية إلى حسابات بنكية وإلزام أصحاب العمل بدفع الأجور في وقتها سوف يخفف كثيراً من قضية سرقة أجور العمالة المنزلية وسوف يضمن سداد أجورها دون إنقاص أو تأخير، ولكننا لا نجد هذا التطبيق في باقي دول المجلس، فعن طريق النظام لا بد أن يلزم أصحاب العمل بتحديث بياناتهم وبيانات العمالة المنزلية دورياً مع تسليم تقرير حول مدفوعات الأجور بانتظام، ولا بد أن يتم إدراج قائمة واضحة بإجراءات وتبعات التخلف عن سداد أجور العمالة المنزلية في وقتها تتناسب مع أنظمة وقوانين الدولة ومرتجة بحسب حجم المخالفة من ناحية فرض الغرامات ووقف استقدام العمالة المنزلية أو تحويل الأمر لقضية عمالية جنائية.

إن حقيقة تطبيق نظام حماية الأجور في دولتين خليجيتين على اختلاف الفترة الزمنية التي تم التطبيق فيها، وآلية التطبيق تعطي إشارات لإمكانية ضم العمالة المنزلية إليه، إلا أن أنظمة حماية الأجور في دول الخليج المطبقة على العمالة الوافدة بشكل عام تتعرض لانتقادات دولية. إذ لا نعلم حقيقة مدى الالتزام أو الامتثال لهذه الأنظمة والإجراءات. فقد ذكر راي جراديني في دراسته بعنوان " أنظمة وبرامج حماية الأجور في دول الخليج العربي" أن قانون العمالة المنزلية الجديد في دولة قطر (القانون رقم (15) لسنة 2017) يفرض أن يكون سداد الرواتب شهرياً ومنظماً مع وجود سجلات حكومية لجميع العمالة المنزلية، ولكن من غير الواضح إذا ما تمت الاستفادة من ذلك في تطبيق نظام حماية الأجور عليهم أم لا. وكما تم ذكره سلفاً، تواجه بعض أنظمة حماية الأجور الضعيفة في دول الخليج انتقاداً كونها آلية تتبع لدفع الأجور لا أكثر ولا أقل ولا تعتبر أداة حماية، الأمر الذي يدعو إلى إعادة تطوير الأنظمة وتقنين أساليب تنفيذ تبعات التخلف عن النظام. إن تجارب الدول الرائدة مثل المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة تجعلنا نقف أمام أفضل الممارسات لتطبيق النظام مع لتفادي المشكلات أو الانتقادات التي تواجهه.

ثالثاً: تطوير نظام حماية الأجور الحالي ومدى كفاءة تطبيقه على العمالة المنزلية في مملكة البحرين

مملكة البحرين كباقي دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، لها تجربتها، والتي تعتبر حديثة نوعاً ما في تطبيق نظام حماية الأجور. إن الإمكانيات لتطبيقه على العمالة المنزلية ليس صعباً في ظل وجود الإمكانيات في تطبيقه على العمالة الوافدة بشكل عام، إلا أنه قبل الولوج في تطبيقه، يجب تقييم نظام حماية الأجور

المطبق على العمالة الوافدة حالياً، مع الوقوف على أوجه القصور من أجل التحسين والتطوير حتى لا يتم الوقوع في أخطاء عند تطبيقه على العمالة المنزلية، خاصة وأن العمالة المنزلية تعتبر الفئة الهامشية من العمالة والتي تتعرض دائماً للاستغلال. كما يجب دراسة أوضاع العمالة المنزلية ومدى تقبلهم في أن يتم ضمهم للنظام مع ضمان فهمهم لآلية النظام. خاصة وأن أغلب العمالة المنزلية تفضل استلام رواتبها نقداً وتهتم لأن يتم إرسال وتحويل رواتبها إلى بلدانها. فهل هي فعلاً بحاجة لحسابات بنكية؟ وكم نسبة العمالة المنزلية القادرة على استخدام التطبيقات المالية أو فهم آلية تحويل الأموال رقمياً مثل استخدام تطبيق "بنفت"¹⁵ على سبيل المثال؟ إن تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية والخدم في البحرين يمثل خطوة هامة في حماية حقوق هذه الفئة من العمالة، وتوفير بيئة عمل صحية وأمنة ومناسبة لهم. ويجب على الحكومة والمؤسسات المعنية تطوير الآليات والإجراءات اللازمة لتحقيق الامتثال الكامل للنظام وتحقيق العدالة في العلاقات العملية. إن أي نظام متبع لابد من أن يكون له نقاط قوة وضعف تحدد مدى إمكانية تطبيقه وما هي التحديات التي من الممكن أن يواجهها.

وقوفاً على كل ما سبق، فإن العديد من العمالة المنزلية في مملكة البحرين تواجه تحديات كبيرة فيما يتعلق بالفهم والوعي لحقوقهم وحماية أجورهم. إن تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية يمكن أن يواجه تحديات في جوانب عدة كما يلي:

1. ضعف الإنفاذ:

إن نظام حماية الأجور المطبق حالياً على العمالة الوافدة يعاني من ضعف في إنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بمعايير العمل والأجور وبالتالي، يمكن أن يواجه تطبيق النظام على العمالة المنزلية نفس المشكلة، مما يعني أنه يجب حلحلة العراقيل وضبط الإجراءات وآليات التتبع لضمان الإنفاذ الكامل للنظام. ويكون ذلك عبر ربط أنظمة النظام بالقرارات والإجراءات وضبطها مع تبعات التخلف عن الالتزام بالنظام. كما ولا بد من أن يكون هناك إشراف فعال من قبل الجهات المختصة متمثلة في هيئة تنظيم سوق العمل، والمصرف المركزي ووزارة الداخلية لضمان تطبيق النظام بشكل فعال لتحقيق العدالة.

2. تحديات قانونية وتشريعية:

لربما أحد أعمدة ضعف إنفاذ القرارات والقوانين هو الحاجة إلى مراجعتها ومواءمتها مع وضع سوق العمل الحالي. إذ يفتقر العقد الثلاثي الذي تنتجه هيئة تنظيم سوق العمل إلى الكثير من الأمور التي وجب تحديدها لتتبع كالتزامات من قبل صاحب العمل تجاه العامل، وأيضاً واجبات والتزامات من قبل العامل المنزلي تجاه صاحب العمل. كما أن العقد الثلاثي لا يوضح تبعات التخلف عن التزامات العقد، ناهيك أن مملكة البحرين تضم العمالة المنزلية تحت مظلة قانون العمل فيما قد لا يتم التوفيق في حفظ حقوق العامل المنزلي لعدم تناسب بعض مواد القانون مع العمل المنزلي. هناك حاجة فعلية لوجود قانون خاص ينظم عمل العمالة المنزلية وقد يكون لاتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) والتوصية رقم (201) دور في صياغة أسس هذا القانون.

¹⁵ بنفت: تطبيق لمزود خدمة مالية رقمي معتمد ومتعارف عليه في مملكة البحرين

3. تحديد الأجور:

انفردت دولة الكويت فقط في تحديد الحد الأدنى لأجور العمالة المنزلية. إلا ان الحد الأدنى لا يعني بالضرورة يتناسب مع مهارات العمالة المنزلية أو خبرتها إن وجدت. إن لتحديد الأجور دور هام في حمايتها من أي استنقاص ومن المهم توثيق ذلك في العقد المبرم. ومن الممكن أن يواجه النظام تحدياً في تحديد الأجور اللازمة للعمالة المنزلية والخدم، لأنها قد تختلف باختلاف مستويات الخبرة والمهارة ونوعية العمل الذي يتم القيام به. ولذلك، يجب أن يتم تحديد معايير واضحة ومحددة لتحديد الأجور.

4. تأثير الرسوم:

عند تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية لابد وأن تكون هناك رسوم تشغيلية أو إدارية تفرض على أصحاب الأعمال، إلزامية ذلك يمكن أن يؤثر على أصحاب العمل إذ قد تؤدي هذه الرسوم إلى زيادة تكاليف العمل، وزيادة الأسعار، وتأثير ذلك على الاقتصاد بشكل عام خاصة وأن أصحاب العمل وأرباب المنازل يشكون من ارتفاع تكاليف استقدام وتوظيف العمالة المنزلية في ظل ارتفاع الطلب وشح العرض. وقد يؤثر ذلك على الأسر الصغيرة والمتوسطة مما يمكن أن يؤدي إلى مقاومة تطبيق النظام أو البحث عن سبل للتهرب من الالتزام به من أجل تفادي أي رسوم أو إشكالية مع خدم المنازل.

5. الاحتيال والتزوير:

يمكن أن يواجه النظام تحدياً في التعامل مع الاحتيال والتزوير في تقديم المعلومات المتعلقة بالأجور والعمالة. ولذلك، يجب الاستعداد توفير آليات تفتيش ورقابة للتأكد من صحة المعلومات وعدم وجود أي تزوير.

6. الوعي العام وتهيئة العامل:

كما ذكرنا سلفاً أن العمالة المنزلية غالبيتها عمالة متدنية المهارة وذات تعليم محدود، وتفقر للوعي التقني، بل قد لا تتقن بحسابات المصارف والبنوك. يمكن أن يواجه نظام حماية الأجور تحدياً يتعلق بتدريب العمالة المنزلية والخدم على معايير العمل والأجور الجديدة، والتي يمكن أن تكون مختلفة عما هم معتادين عليه. وبالتالي، يجب توفير تدريب شامل للعمالة لتحقيق الوعي والامتثال الكامل للنظام. وفي المقابل، من الضروري أن تكون هناك حملات توعية موجهة لأصحاب العمل بشأن متطلبات نظام حماية الأجور وفوائده من أجل ضمان التزام أصحاب العمل وانتظام تحديث البيانات والمعلومات حول العمالة المنزلية. قد يكون التعاون مع المنظمات الدولية والحقوقية والجهات الحكومية مع وسائل التواصل الاجتماعي دور في تحقيق الوعي لدى الطرفين من خلال التعريف بواجباتهم وحقوقهم عن طريق نشر البرامج التوعوية والتثقيفية.

7. تحديات علاقة العمل:

اعتاد أصحاب العمل التعامل مع العمالة المنزلية بطريقة ودية أسرية غير رسمية، وفقد يواجه نظام حماية الأجور اتهامات بشأن تحويل العلاقة إلى رسمية جداً مما قد ينظر إلى العمالة المنزلية على أنهم

موظفين بدلاً من أفراد من الأسرة. هذا التغيير قد يثير مخاوف بشأن تأثيره على العلاقات الاجتماعية والثقافية في المجتمع. فيما تنتقد منظمة العمل الدولية ضم العمالة المنزلية لقانون العمل يجعل المعاملة مع العمالة المنزلية كمعاملة العامل والموظف، ولكن مع فقدان بعض الامتيازات التي يحصل عليها الموظف. إذ يعتبر ذلك تضارباً في القوانين والإجراءات. في حين أن المعاملة للعمالة المنزلية بالعادة تكون خاصة ومختلفة لطبيعة العلاقة بينها وبين صاحب العمل والتي تتم داخل أسوار المنزل. إذ من المفترض أن تكون علاقات العمل مع العمالة المنزلية قائمة على مبدأ تحديد المسؤوليات لأطراف العلاقة بما يضمن حقوقهم والتزاماتهم على نحو متوازن، كما يوفر بيئة عمل ملائمة لهم بما يتوافق مع التشريعات والاتفاقيات الدولية السارية في الدول.

تعتبر التحديات السابقة أساسية قد تواجه نظام حماية الأجور، ولكن متى ما توفرت الأرضية المناسبة لحل كافة المشكلات والعراقيل، من الممكن أن يرى نظام حماية الأجور وتطبيقه على العمالة المنزلية النور قريباً. من هذا المنطلق أردنا أن نستوضح في الشكل التالي محددات القوة والضعف في نظام حماية الأجور المطبق حالياً دون تغيير إلى جانب الفرص والتهديدات التي قد يلاقها النظام فيما لو تم تطبيقه على العمالة المنزلية في مملكة البحرين.

شكل رقم 2: تحليل SWOT – محددات القوى والضعف في مقابل التهديدات والفرص لنظام حماية الأجور في مملكة البحرين

الضعف	القوة
<ul style="list-style-type: none"> ● يصعب إلزاميته إلكترونياً على جميع فئات العمالة المنزلية، وضرورة منح الخيار للعامل المنزلي في ذلك. ● عند اختيار العامل عدم الانضمام إلكترونياً قد يكون عرضه للغش والاحتيال وعدم استلام الأجر. ● قد يتم التحايل من قبل صاحب العمل واقتطاع نسبة من الراتب تفوق المسموح به حسب القانون. 	<ul style="list-style-type: none"> ● نظام مدفوعات فعال: دور الهيئة في التحقق من الإيفاء بالأجور في وقتها. ● الشفافية: يعطي الهيئة الشفافية في تعاملات الأجور مما يقلل من خطر الفساد والتحايل. ● آلية رقابية: للتحقق من الالتزام بالأنظمة والقوانين. ● آلية ضبط قانوني: لإنفاذ القانون.
التهديدات	الفرص
<ul style="list-style-type: none"> ● قلة الوعي بين العمالة المنزلية حول أهمية نظام حماية الأجور ● عدم وجود آلية لإنفاذ أنظمة حماية الأجور على العمالة الوافدة والعمالة المنزلية. ● محاولة بعض أصحاب العمل للتحايل حول النظام وسداد الأجور نقداً أو بطرق غير رسمية. 	<ul style="list-style-type: none"> ● فرصة لزيادة الشفافية بين صاحب العمل والعامل المنزلي والقضاء على ظاهرة سرقة الأجور. ● فرصة لتقوية أخلاقيات العمل لدى العامل المنزلي والرضا الوظيفي. ● فرصة للقضاء على ظاهرة الانقطاع المفاجئ للعمالة عن العمل دون إذن صاحب العمل وانتهاكات العمالة المنزلية.

الفصل الرابع

الحلول المقترحة

تمهيد

تدرك مملكة البحرين الدور الذي تلعبه الأنظمة الإلكترونية والمنصات الرقمية في تعزيز مبادئ التوظيف وعلاقات العمل إلى جانب دورها في تسوية المنازعات العمالية بين أصحاب العمل والعمال. كما أنها على يقين أن من خلال هذه البرامج والأنظمة يمكنها إيصال المشكلات وإبرازها مدعومة بالبيانات والمعلومات، ناهيك عن خفض التكاليف وتسهيل استخدامها بلغات متعددة على اختلاف جنسيات العمالة الوافدة أو المتعاملين مع أنظمة حماية الأجور. إن النظم الإلكترونية المصممة بشكل متكامل ومبني على أحدث الأساليب وأفضل الممارسات وفقاً لتجارب الدول، سوف تنعكس حتماً على مقتضيات تنظيم علاقات العمل والتوفيق في ضمان حماية حقوق العمالة الوافدة وعلى وجه الخصوص مسألة حماية الأجور؛ ولا سيما تحسين أوضاع العمالة المنزلية التي تعاني في الغالب من التهميش وضياع الحقوق والتعرض للاستغلال وسرقة، أو استنقاص أو تأخير أجورها. أضف إلى ذلك أنه يتماشى مع الهدف الذي تسعى إليه منظمة الهجرة الدولية، والمهتمين بشؤون الهجرة، وهو دعم قدرة الدول المستقبلة للعمالة الوافدة على إدارة أسواق العمل وتعزيز رفاه العمال من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة. إن كل ما دار في الفصول السابقة من هذه الدراسة له أهمية كبيرة في ترسيخ الجهود والخبرات والتجارب. ويتجلى ذلك في الأمل في تحقيق الإدارة الفعالة لأنظمة تسوية المنازعات الإلكترونية والتي تتيح فرص متكافئة في الوصول إلى سبل الإنصاف، فضلاً عن استخلاص الدروس المستفادة من تجارب دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لتفادي الأخطاء في المستقبل.

يتناول هذا الفصل خلاصة الفصول السابقة مع التوصيات الملائمة للوصول إلى أفضل الحلول من أجل تطوير الأنظمة الحالية ومد مظلة نظم حماية الأجور لتشمل في نطاقها حماية أجور العمالة المنزلية.

أولاً: الخلاصة

إن خوض غمار الأبعاد التشريعية والتنظيمية والمؤسسية لنظم حماية الأجور في دول الخليج مع الوقوف على أهم التحديات لتطبيقه على العمالة المنزلية نلخص مجموعة من الأفكار الرئيسية كما يلي:

1. تتفق دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية على أهمية حماية أجور العمالة الوافدة، بما فيها العمالة المنزلية، وتتوافق تشريعاتها وقراراتها الوزارية مع دعوات منظمات حقوق الإنسان والهجرة ومنظمة العمل الدولية.
2. كافة تشريعات وقرارات دول الخليج نصت على مبادئ حماية الأجور المتمثلة في تحديد الحد الأدنى للأجور، والمساواة وعدم التمييز في الأجر.
3. جميع دول المجلس تطبق نظام حماية الأجور على العمالة الوافدة وأصبح إلزامي حتى هذه اللحظة لجميع أصحاب الأعمال.

4. أنظمة حماية الأجور في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية متشابهة في الفكرة العامة. جميعها تفرض تسجيل أصحاب العمل وتوفير بيانات العمال، وترتبط بنظام إلكتروني مشترك مع جهات معنية مثل المصرف المركزي ووزارة العمل والداخلية.
5. جميع أنظمة حماية الأجور في دول الخليج تخصص عدداً من البنوك المرخصة والمشاركة في النظام.
6. تبعات التخلف عن الإيفاء بالأجور في وقتها تتدرج بين فرض الغرامات وإيقاف الخدمات المقدمة للمنشأة، أو حظر استقدام العمالة وإصدار تصاريح العمل، فيما قد تصل إلى قضايا عمالية وجنائية أو يحكم على صاحب العمل بالسجن.
7. تتعرض أنظمة حماية الأجور في دول الخليج إلى انتقادات مفادها أنها أداة لتتبع آلية دفع الأجور فقط وليس إنفاذ للأنظمة والقرارات.
8. اختلفت دول الخليج في شمولية العمالة المنزلية ضمن بنود وأحكام قانون العمل. فبعضها كان يضمنها ضمن بعض الأحكام، والبعض يطبق قانون العمل عليها، فيما وضعت بعض الدول قانون أو لوائح خاصة بالعمالة المنزلية.
9. عدم وجود تشريع ثابت تخضع لأحكامه العمالة المنزلية يجعلها عرضة لضياع الحقوق. بل أنه يصعب تصنيف العمالة المنزلية وتحديد حقوقها كموظف أو كفرد من أفراد الأسرة أو كعامل له صفات وأحكام خاصة ومختلفة.
10. انفردت دولة الكويت في تحديد الحد الأدنى لأجور العمالة الوافدة والعمالة المنزلية.
11. لا تمنع تشريعات دول الخليج ضم العمالة المنزلية لنظم حماية الأجور لديها، بل أن مملكة البحرين تركت الخيار مفتوح أمام أصحاب العمل والعمال في ذلك.
12. المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة الدولتان الوحيدتان اللتان طبقتا نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية وجعلته إلزامياً.
13. اختلفت المملكة العربية السعودية عن الإمارات في طريقة سداد أجر العامل من خلال استخراج بطاقة مسبقة الدفع للعامل عن طريق تسجيل صاحب العمل في البنوك الرسمية لسداد الأجر في وقته للعامل المنزلي. أما الإمارات ففضلت الطريقة التقليدية وهي فتح حساب بنكي مع أحد البنوك المرخصة وتحويل الأجر عن طريق البنك في حساب العامل.
14. أنظمة حماية الأجور مصممة لتسجيل عقد العمل وتوثيقه في النظام على أن يشمل قيمة الأجر والوظيفة، وقد تم تطبيق ذلك على العمالة المنزلية المنظمة لنظام حماية الأجور في كل من السعودية والإمارات.
15. لم تصادق جميع دول الخليج بما فيهم مملكة البحرين على اتفاقية العمل اللائق للعمالة المنزلية رقم (189) والتوصية بشأن العمال المنزليين، كما لا يوجد لدى مملكة البحرين قانون أو قرارات أو لوائح تنفيذية خاصة للعمالة المنزلية سوى العقد الثلاثي.
16. عقد العمل الثلاثي البحريني يفتقر للعديد من البنود المتعلقة بطبيعة علاقات العمل المتمثلة في الحقوق والواجبات لجميع أطراف العلاقة.

17. يواجه تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية تحديات كثيرة على مستوى التشريع والقانون، وآليات إنفاذه إلى جانب تبعات التخلف عنه، ناهيك عن وعي وإدراك كل من أصحاب العمل والعمال، إلى جانب إقرار طبيعة علاقة العمل ورسوم الخدمة والاشتراك في النظام مما قد يقود إلى التحايل على النظام والتزوير.

18. البحرين قادرة على تطبيق نظام حماية الأجور متى ما توفرت الظروف لذلك في تحسين وتطوير آلية عمل نظام حماية الأجور الحالي والمطبق على العمالة الوافدة، والاستعداد لتخطي التحديات المذكورة بنسق ونهج واضح.

ثانياً: التوصيات والحلول المقترحة

يعتبر تطبيق نظام حماية الأجور على خدم المنازل إجراءً هاماً لحماية حقوق العمال المنزليين وتعزيز العدالة الاجتماعية في المجتمع، كما يعتبر أداة لتحسين ظروف العمل وزيادة الثقة بين العمال وأصحاب العمل. إذ أن حفظ الحقوق كفيل باستمرار العلاقة وضمن إخلاص العامل للعمل. ولربما يكون حلاً لمشكلة انقطاع العمالة المنزلية المفاجئ عن العمل دون إذن صاحب العمل التي يشتكي منها أرباب المنازل، والتي قد يكون أحد أسباب هذا الانقطاع هو ضياع حقوقهم في الإيفاء بالأجور.

وعليه يجب أن يتضمن النظام عدة ميزات مهمة مثل تحديد أجور العمال المنزليين وتسجيل ساعات العمل وحساب الإجازات والمزايا الأخرى إن وجدت. كما يجب أن يتيح النظام للعمال إمكانية التواصل وتقديم أي شكوى متعلقة بانتهاكات لحقوقهم بسهولة. فتطبيق النظام من الممكن أن يكون له أبعاد أكبر من العلاقة العمالية بين العامل المنزلي وصاحب العمل. حيث يمكن أن يساعد النظام على تحسين المستوى المعيشي للعمال وتوفير بعض الاستقرار المالي لهم ولأسرهم. كما أن الوصول إلى أعلى مستويات الجودة في تطبيق النظام سوف يرفع سمعة ومكانة مملكة البحرين ضمن الدول التي تحارب الاستغلال والاتجار بالأشخاص تلبية لحقوق العمال. وهو الذي سينعكس أيضاً على المستوى الاقتصادي للمملكة وتفضيل وجهة السفر إليها. إن تطبيق النظام يعني التزاماً من جميع الأطراف المعنية بما في ذلك أصحاب العمل والعمال المنزليين والأجهزة الحكومية المعنية. ولتحقيق ذلك نوصي بما يلي:

1. إعادة تقييم نظام حماية الأجور المطبق حالياً مع إجراء تحديثات وتطوير للأنظمة مع نوعية البيانات المحصلة من خلاله.
2. فرض آليات لإنفاذ القرارات وتبعات التخلف عن النظام أو تجاوزه على أن تكون مرتبطة بالقوانين والقرارات المنظمة من أجل ضمان حماية حقوق العمالة في الأجر.
3. ألا يكون النظام آلية تتبع فقط وإنما آلية امتثال والتزام من كلا طرفي العلاقة، يستفاد منه في إجراء الدراسات والبحوث وقياس الظواهر والتنبؤ بها، مع أهمية التطوير المستمر لاكتشاف الثغرات التي قد يستفيد منها أحد أطراف العلاقة في التجاوزات والتزوير أو التحايل.

4. مراجعة العقد الثلاثي لتوظيف العمالة المنزلية، وإضافة بنود هامة تتعلق بحقوق وواجبات الأطراف الثلاثة منها الأجر والتزامات العامل والتزامات صاحب العمل والمكتب، وتبعات التخلف عن أحد الواجبات.
5. دراسة إمكانية إضافة بنود وأحكام على قانون العمل أو استحداث قانون جديد مختص بأحكام العلاقة مع العمالة المنزلية. مع ضرورة تفصيل ذلك عبر لائحة تنفيذية أو قرارات صادرة من هيئة تنظيم سوق العمل ومجلس إدارتها.
6. إلزامية تسجيل وتوثيق عقود العمل سواء مع العمالة الوافدة أو العمالة المنزلية في النظام مع التحديث الدوري عليه.
7. تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية بشكل تدريجي مثلما حصل مع العمالة الوافدة.
8. أن يكون التطبيق إلزامي لكل فئة إلى أن يكون إلزامي للجميع في آخر مرحلة.
9. من الضروري أن تتم المرحلة الأولى على جميع العمالة الجديدة المتقدمة حديثاً، وتقسيمها لفئات بحسب المهنة، ومن ثم تطبيقه في المراحل التالية على العمالة المتواجدة قبل تاريخ المرحلة الأولى.
10. أن تكون هناك إمكانية اختيار العامل أو صاحب العمل عدم الانضمام لنظام حماية الأجور ولكن ضمن اشتراطات محددة، مع إلزامية انتظام صاحب العمل بإرفاق ما يثبت تسليم واستلام العامل لأجره من وصولات وأرصدة وإلزامية تحديثها بشكل دوري في النظام، وإلا سجلت مخالفة ضده.
11. توفير حملات توعوية وتثقيفية لكل من أصحاب العمل والعمال المنزليين حول مزايا وإجراءات النظام.
12. أن يكون للنظام آلية تذكير بسداد الأجر، وأن تكون هناك رسائل وإشعارات توعوية توجه العامل إلى الطريق الصحيح لتسجيل أي شكوى أو تسجيل التظلمات والمطالبات أو انتهاكات قد يتعرض لها. في المقابل يجب أن يكون هناك آلية التبليغ من قبل صاحب العمل أيضاً عن أي تجاوزات يقوم بها العامل مخالفة لالتزاماته في عقد العمل أو القانون.
13. التنسيق مع البنوك ومكاتب الصرافة والمؤسسات المالية لتسهيل الوصول الآمن إلى حسابات رواتب العمالة المنزلية والتصرف بها في حال رغب العامل بتحويل الأموال إلى حسابات خارج الدولة لأهله وذويه ممن يعيلهم.
14. سيكون من الأفضل وجود تطبيق أو خدمة تحت تطبيق (بنفت) تمكن العامل من استخدامها في تحويل الأموال والتصرف بها، بسهولة وبرسوم بسيطة، حيث إن أغلب العمالة تلجأ لإرسال رواتبها لذويهم في بلدانهم لإعالتهم وتبحث دائماً القنوات الأسهل وذات الرسوم الزهيدة.
15. أن تكون هناك حملات تثقيف مالية وتقنية للعمالة الوافدة والمنزلية عبر نشرات أو فيديوهات توعوية أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو شاشات التلفزة أو حتى من خلال المواقع الإلكترونية والقنوات الجاذبة للعمالة الوافدة عن آليات التعامل المالي وكيفية التعامل مع النظام أو التطبيق.

قائمة المصادر

1. [السعودية تطلق مشروعاً لحماية أجور العمالة المنزلية](#)، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، موقع الحرة، 9 ديسمبر 2017
2. [خدمة حماية أجور العمالة المنزلية](#)، المنصة الوطنية الموحدة، المملكة العربية السعودية
3. ["العمل والتنمية الاجتماعية": برنامج حماية الأجور للعمالة المنزلية يحفظ حقوق طرفي العلاقة التعاقدية](#)، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية، 29 يناير 2018
4. [أنظمة وبرامج حماية الأجور في دول مجلس التعاون الخليجي](#)، أسواق عمل الخليج والهجرة، GLMM 2017
5. [سبل العيش المسروقة والعبودية التي يرسخها القانون: حرمان العمال المهاجرين من أجورهم في الخليج](#)، هناء بوحجي، أريج دوت نت، 18 يناير 2022
6. [قرار مجلس الوزراء رقم \(106\) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم \(9\) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة](#)، وزارة شؤون مجلس الوزراء، الأمانة العامة، الإمارات العربية المتحدة
7. [UAE: Mandatory Jobs to Register Employees Under Wage Protection System Revealed](#)، Gulf Insiders، 13 April 2023
8. [Five types of domestic workers who should be registered with WPS by April 1](#)، Huda Tabriz، living in UAE، Gulf News، 31 March 2023
9. [Protection for domestic workers: Challenges and Prospects](#)، Birte Kilmm، Wolfgang Däubler، Wang Beimin، and others، Briefing Paper Shanghai- Special Issue، friedrich ebert stiftung، May 2011
10. [Guidance note: Wage protection for migrant workers](#)، International Labour Organization 2023
11. [Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics](#)، SOCIAL PROTECTION POLICY PAPERS، Paper 16، Social protection department in collaboration with Inclusive labour market، Labour Relations and Working Conditions Branch، International Labour Office، Geneva، ILO، 2016
12. [قانون رقم \(15\) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل](#)، وزارة العدل، دولة قطر

13. [ما هو نظام حماية الأجور في الكويت و8 خطوات توضح مستوى الأجور](#)، مجلة النصيحة القانونية، 12 مايو 2023
14. ["الموارد البشرية": قانون العمالة المساعدة الجديد يضمن حقوق كافة الأطراف بنحو متوازن](#)، وزارة الموارد البشرية والتوطين، دولة الإمارات، الإمارات اليوم، 11 أكتوبر 2022
15. [الكويت: المساواة والعدالة وعدم التمييز تمثل إحدى ركائز حقوق الإنسان المهمة](#)، وكالة الأنباء الكويتية، 9 يناير 2017
16. [لائحة العمالة المنزلية](#)، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية
17. [الكويت تطلق نظام متابعة أجور العمالة في هذا الموعد](#)، اقتصاد الكويت، العربية، 26 سبتمبر 2022
18. [\(الأنباء\) تنشر اللائحة التنفيذية للعمالة المنزلية: 75 ديناراً الحد الأدنى لأجر العامل وعدم تكليفه بأي عمل يُهدد صحته أو خصم أي مبالغ منه](#)، أخبار الكويت، جريدة الأنباء، 26 أبريل 2022
19. [قانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية](#)، قوانين الكويت، منظمة العمل الدولية
20. [بعد تكرر أزماتها.. هل تتخذ الكويت إجراءات لحماية العمالة المنزلية؟](#)، يوسف حمود، الخليج أونلاين، 17 فبراير 2022
21. [قانون العمل الكويتي، القانون رقم \(6\) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له](#)، الهيئة العامة للقوى العاملة، دولة الكويت
22. [تقييم نظام حماية الأجور في قطر](#)، مكتب مشروع منظمة العمل الدولية لدولة قطر، الدوحة، يونيو 2019، تقرير تقييمي، منظمة العمل الدولية
23. [إليك تفاصيل نظام حماية الأجور في قطر و3 خطوات للاستعلام عن الرواتب](#)، مجلة النصيحة القانونية، 14 مايو 2023
24. [قانون العمل القطري](#)، قانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل، وزارة العمل، موقع الميزان، دولة قطر
25. [\(الشبيبة\) تكشف تفاصيل نظام حماية الأجور بسلطنة عمان](#)، موقع الشبيبة، 31 يناير 2023
26. [قانون العمل العماني](#)، وزارة العمل، سلطنة عمان
27. [صفحة نظام حماية الأجور لسلطنة عمان](#)، الحكومة الإلكترونية لسلطنة عمان
28. [قانون العمل العماني متى يكون صاحب العمل ملزماً بالمساواة بين العاملين لديه؟](#)، موقع الشبيبة، 18 سبتمبر 2016
29. [نظام حماية الأجور](#)، وزارة العمل، سلطنة عمان
30. [وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يصدر قراراً وزارياً يقضي برفع الحد الأدنى لاحتساب أجور السعوديين في "نطاقات"](#)، المنصة الوطنية الموحدة، المملكة العربية السعودية، 24 نوفمبر 2020
31. [عُمان تعلن مراجعة الحد الأدنى للأجور](#)، صحيفة الخليج الجديد، 9 مايو 2022

32. [نظام العمل السعودي، منصة قوى](#)
33. [وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تطلق تحديثات جديدة على قواعد عمل نظام حماية الأجور، برنامج حماية الأجور، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية](#)
34. [Dubai and UAE Minimum Salary and Wages 2023: How Much Can You Expect to Earn in the UAE?، Wego Travel، April 2023](#)
35. [التوظيف وأنظمة العمل، حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة الإلكترونية](#)
36. [قانون اتحادي رقم \(8\) لسنة 1981 في شأن تنظيم علاقات العمل، الإمارات العربية المتحدة](#)
37. [نظام حماية الأجور طبقاً لقرار وزارة الموارد البشرية والتوطين، المحامي والمستشار القانوني ناصر مال الله الحمادي، جريدة الوطن الإماراتية، 6 فبراير 2023](#)
38. [حقوق العمال، وزارة الخارجية، دولة الإمارات العربية المتحدة](#)
39. [نظام حماية الأجور، معجم الموارد البشرية، منصة منت أتش آر](#)
40. [الاتفاقية رقم 100: اتفاقية بشأن مساواة العمال العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، منظمة العمل الدولية](#)
41. [الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والصراعات المسلحة](#)
42. [الحد الأدنى للأجور: الجوانب المؤسسية، باتريك بيلسير، خبير اقتصادي، شروط وظروف العمل والاستخدام، مكتب العمل الدولي](#)
43. [دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، إدارة معايير العمل، مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، جنيف، طبعة منقحة، 2012 Abu Dhabi Dialogue among Countries](#)
44. [الحد الأدنى للأجور وحماتها في الدول العربية: ضمان نظام عادل للعمال الوطنيين والمهاجرين، اللجنة الاستشارية لسياسة منظمة العمل الدولية حول الهجرة العادلة في الشرق الأوسط، ملاحظة لصانعي القرار، منظمة العمل الدولية](#)
45. [الضمانات التشريعية لحماية أجر العامل، دراسة تحليلية في ظلال الحماية القانونية لأجر العامل في البحرين ومصر، د. خالد جمال أحمد حسن، أستاذ القانون المدني المشارك، كلية الحقوق، جماعة البحرين](#)
46. [الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري، بن قو آمال، أستاذة محاضرة صنف \(ب\)](#)
47. [قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم \(4\) لسنة 2015 بضوابط نظام حماية أجور العمال الخاضعين لقانون العمل، وزارة العدل، البوابة القانونية القطرية، دولة قطر](#)
48. [الحلواجي: سيمر 100 عام والبحرين لم توقع الاتفاقية الدولية الخاصة بالعمالة المنزلية، الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، 6 أكتوبر 2016](#)

49. [تحسين حوكمة سوق العمل والهجرة في الإمارات العربية المتحدة، المكتب الإقليمي للدول العربية، منظمة العمل الدولية](#)
50. [Changing the Tide for the Gulf's Migrant Workers](#)، Wilson Center، Brooke Sherman، 6 June 2022
51. [What is the Kafala System?](#) ، Kali Robinson، Council on Foreign Relations، 18 November 2022
52. [إحصاءات العمل لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية](#)، الربع الثاني 2021، المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
53. [العمالة المنزلية: نظرة مقارنة بين البحرين وبقية دول مجلس التعاون](#)، هناء بوحجي، الثابت والمتحول 2018: التنمية في هامش الخليج، مركز الخليج لسياسات التنمية
54. [أجور العاملين في دول مجلس التعاون الخليجي- دائرة تطوير السياسات – هيئة تنظيم سوق العمل – البحرين – مايو 2015.](#)
55. [الدول العربية الخليجية – توظيف العمالة الآسيوية](#)، راي جريديني، أسواق العمل الخليجية والهجرة، 2014
56. [الانتقال نحو نظام حماية الأجور 2 : التدابير المتخذة مؤخراً في قطر لتعزيز حماية الأجور](#)، دولة قطر، منظمة العمل الدولية
57. [البحرين تعلن البدء رسمياً بتطبيق نظام حماية الأجور](#)، الخليج اونلاين، 1 مايو 2021
58. [الصفحة الرسمية لنظام حماية الأجور- مملكة البحرين](#)، الموقع الرسمي لهيئة تنظيم سوق العمل
59. [كل ما تريد معرفته عن برنامج حماية الأجور في السعودية](#)، الرؤية، 2 ديسمبر 2020
60. [صفحة الإمارات العربية المتحدة، المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية](#)
61. [نظام حماية الأجور في دولة الإمارات](#)، إتش إتش إس للمحاماة، ديسمبر 2020
62. [دفع الرواتب](#)، معلومات وخدمات، البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة
63. [تحديثات جديدة على قواعد عمل نظام حماية الأجور](#)، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية
64. [بدء تطبيق حماية الأجور على المنشآت الأسبوع المقبل](#)، الاقتصادية، 28 أكتوبر 2014
65. [مد المرحلة الثالثة من حماية الأجور في السعودية 4 أشهر](#)، العربية دوت نت، 20 أبريل 2014
66. [العمل السعودية تبدأ التطبيق الإلزامي لحماية الأجور مطلع نوفمبر](#)، 11 أكتوبر 2017، العين الإخبارية
67. [القوى العاملة تطبيق الصيغة الموحدة لحماية الأجور](#)، جريدة عمان، 29 نوفمبر 2017
68. [قوانين الحماية العمالية، بوابة الحكومة الإلكترونية لسلطنة عمان – عماننا –](#)

69. نظام حماية الأجور، بنك مسقط
70. الانتقال نحو نظام حماية الأجور 2: التدابير المتخذة مؤخراً في قطر لتعزيز نظام حماية الأجور، 14 ديسمبر 2020، المكتب الإقليمي للدول العربية، منظمة العمل الدولية
71. نظام حماية الأجور، مصرف قطر المركزي
72. نظام حماية الأجور، البنك التجاري، دولة قطر
73. كيف يتحایل أرباب العمل في قطر على نظام حماية الأجور؟، حقوق المهاجرين في الشرق الأوسط، 10 يوليو 2017
74. قطر تدرشن قانون حماية الأجور، العربي الجديد، 2 سبتمبر 2015



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلّة و المستقبلّة للعمالّة
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries