



United Arab Emirates

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

Federal Authority For Government Human Resources

دراسة الإجازات بدون راتب في الوزارات والجهات الاتحادية لعام 2012

www.fahr.gov.ae



تويتر:
@FAHR_UAE

◀ الملخص التنفيذي

شمل القانون الاتحادي رقم (9) لسنة 2011 م المعدل لبعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008م بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وقرار مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 2012م بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية، أنواع مختلفة من الإجازات وتفصيلها ومنها الإجازة بدون راتب

◀ نطاق الدراسة:

- اعتمدت تحاليل الوضع الحالي لإجازات بدون راتب على بيانات مستخلصة من نظام إدارة معلومات الموارد البشرية «بياناتي» من 1 يناير 2011 حتى تاريخ 31 ديسمبر 2011م من 1 يناير 2012 حتى تاريخ 31 ديسمبر 2012م
- تغطي الدراسة (15) وزارة و (3) جهات اتحادية خاضعة لقانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية ومشغلة لنظام «بياناتي»، ويبلغ إجمالي عدد العاملين فيها (35,604) ألف موظف.
- تغطي الدراسة الإجازة بدون راتب في الحكومة الاتحادية.

◀ المرجعية القانونية

المرجعية القانونية للإجازة بدون راتب لـ (15) وزارة و (3) جهات اتحادية لعام 2012 والتي تطبق المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008م بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته وقرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2008م بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية وتعديلاته والمتوفرة بياناتهم في نظام «بياناتي» هي : نص المادة (88) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية وتعديلاته والمشار إليها أعلاه والتي تنص على أنه:

1. يجوز للوزير أو من يفوضه منح الموظف إجازة بدون راتب لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة الواحدة شريطة أن تتوفر لدى الموظف أسباب جدية تقتضي منحه هذه الإجازة.
2. شروط منح الإجازة بدون راتب:
 - ألا يكون للموظف رصيد من الإجازات السنوية.
 - ألا يؤثر منح الإجازة على سير وانتظام العمل في ضوء مقتضيات ومصصلحة العمل.
 - أية شروط أخرى تقدرها الإدارة المعنية.
3. لا تحسب مدة الإجازة بدون راتب من ضمن مدة خدمة الموظف كما لا تحسب عنها إجازة سنوية.
4. تعتبر العطلات الأسبوعية والرسمية التي تتخلل مدة الإجازة بدون راتب جزءاً منها.

◀ نطاق التطبيق

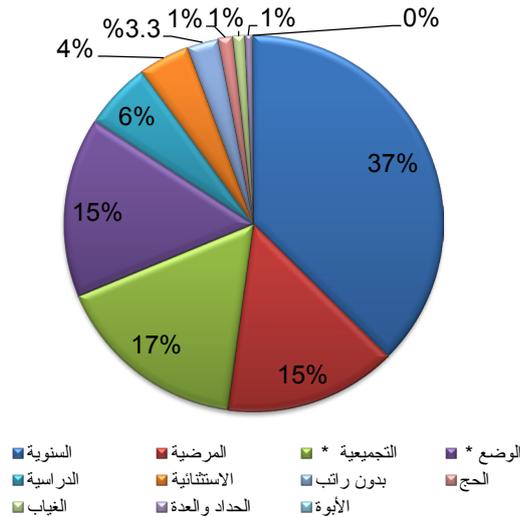
تم مراجعة الأداء لـ (15) وزارة و (3) جهات اتحادية خاضعة لقانون الموارد البشرية ولوائحه وتعديلاته والمتوفرة بياناتهم في نظام «بياناتي» وذلك ضمن تقرير الأداء الأول:

الوزارات المطبقة لقانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية	
1	وزارة الأشغال العامة
2	وزارة الاقتصاد
3	وزارة البيئة والمياه
4	وزارة التجارة الخارجية
5	وزارة التربية والتعليم
6	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
7	وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع
8	وزارة الخارجية (باستثناء السلك الدبلوماسي)
9	وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي
10	وزارة الشؤون الاجتماعية
11	وزارة الصحة
12	وزارة الطاقة
13	وزارة العدل (باستثناء القضاة)
14	وزارة العمل
15	وزارة المالية
الهيئات الاتحادية المطبقة لقانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية	
16	المجلس الوطني للإعلام
17	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
18	الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف

التوزيع العددي والنسبي لتصنيف الإجازات في (18) جهة اتحادية لعام 2012

نوع الإجازة	مجموع الأيام
1 السنوية	325,318
2 المرضية	127,817
3 التجميعية	143,793
4 الوضع	134,307
5 الدراسية	50,229
6 الاستثنائية	37,962
7 بدون راتب	29,061
8 الحج	10,810
9 الغياب	8,711
10 الحداد والعدة	5,520
11 الأبوة	830
إجمالي أيام الإجازات	874.358

التوزيع النسبي للإجازات خلال عام 2012

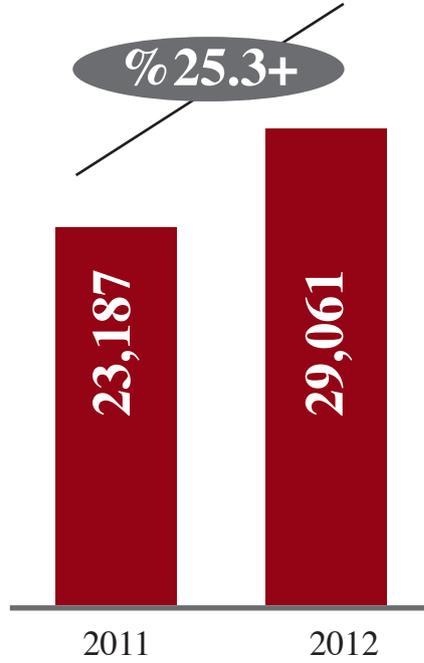


تحليل الوضع:

بلغت نسبة الإجازة بدون راتب في (15) وزارة و (3) جهات اتحادية (3.3%) أي بإجمالي (29061) يوم لعام 2012

◀ إجمالي عدد أيام الإجازات (بدون راتب) في 18 جهة اتحادية لعام 2012

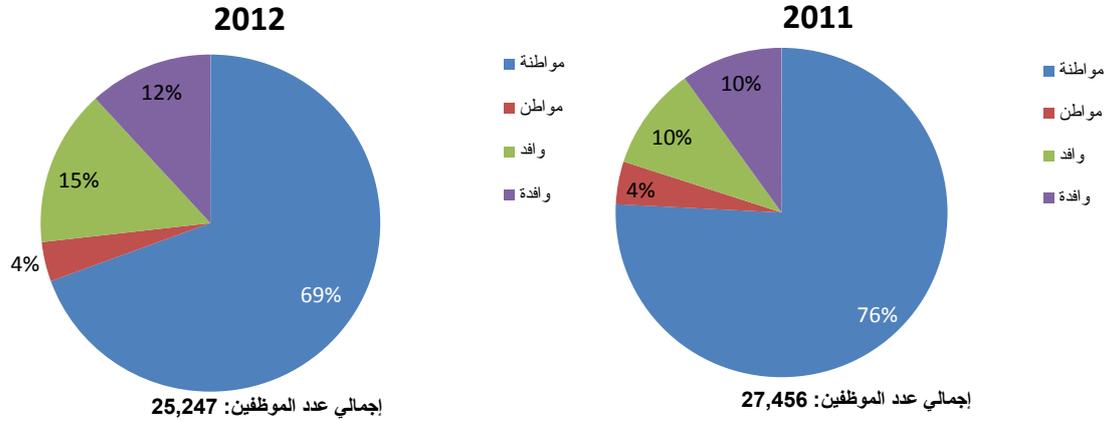
إجمالي عدد أيام الإجازة بدون راتب لعام 2011 و2012



تحليل الوضع:

ارتفع عدد أيام الإجازة (بدون راتب) من (23,187) يوم في العام 2011 إلى (29,061) يوم خلال العام 2012، أي بنسبة زيادة بلغت (25%)

التوزيع النسبي للإجازة (بدون راتب) حسب الجنسية والجنس



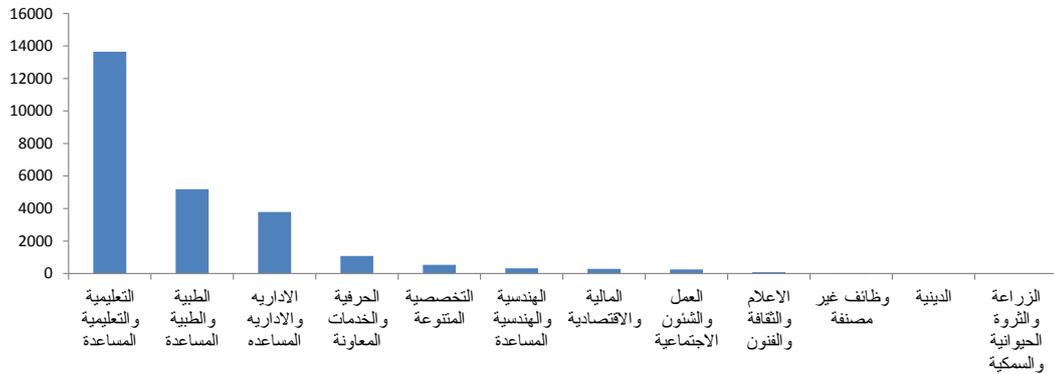
نسبة عدد الموظفين وفق الجنس والجنسية لعام 2012

مواطنة	43.3%	وافدة	22.2%
مواطن	12.8%	وافد	21.8%

تحليل الوضع:

هذا التباين في النسبة يوضح تزايد عدد الموظفات الإناث عن الذكور في الجهات الاتحادية وذلك لأن نسبة المواطنات الإناث مرتفعة مقارنة بالفتيات الأخرى، كما أن الإناث يجمعن إجازة الوضع والإجازة السنوية والإجازة بدون راتب وهذا ما تتيحه اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية للمرأة العاملة من مرونة

إجازات بدون راتب (وفق التصنيفات الوظيفية) في الجهات الاتحادية لعام 2012



من الطبيعي أن تكون أعلى النسب في القطاعات الأكبر وهي التعليمية والطبية، وهذه مسألة نسبية وتناسب

◀ أبرز النتائج :

- تلاحظ من خلال الاطلاع على قانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية أن هناك ضوابط عامة يجب مراعاتها في الإجازة بدون راتب .
- وذلك وفقاً للأحكام العامة بشأن الإجازات في المادة (90) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته في شأن المرسوم بقانون إتحادي رقم (11) لسنة 2008م.
- يجوز للسلطة المختصة الترخيص للموظف بالحصول على أكثر من نوع من أنواع الإجازات بشكل متصل وفقاً لأحكام قانون الموارد البشرية . على سبيل المثال:
 - إجازة الوضع في المادة (37) من اللائحة التنفيذية آتفة الذكر تنص على أنه:
« يجوز الجمع بين إجازة الوضع والإجازة السنوية والإجازة بدون راتب . »
 - كذلك المادة (75) من اللائحة التنفيذية آتفة الذكر تنص على أنه:
"يجوز الجمع بين إجازة الحداد والإجازة السنوية والإجازة بدون راتب ."
 - يُستخلص من هذه النصوص أن القانون أجاز منح الموظف إجازة بدون راتب في جميع الأحوال وذلك بعد موافقة السلطة المختصة
 - عدد كبير من الوزارات والجهات الاتحادية أجازت للموظفين الإجازة بدون راتب.

◀ المقارنات المعيارية:

تم إجراء عدد من المقارنات المعيارية وهي كالتالي:

- بولندا ، بريطانيا، ألمانيا، السويد، النرويج، فنلندا، وتبين أن الإجازة بدون راتب المعتمدة في تلك الدول تقدم لأسباب عائلية أو استكمالاً لإجازة الوضع وتسمى « parental unpaid leave » أو « unpaid maternity leave ».
- أمريكا، كندا، سنغافورة، أستراليا، نيوزلندا وتبين أن إجازة بدون راتب تكون لأسباب مختلفة متعلقة بخصوصيات الموظف كالدراسة أو أسباب شخصية أو مرضية أو حداد أو تكون نتيجة قرارات صارمة كإيقاف الموظف عن الخدمة العسكرية. وتسمى إجازات بدون راتب في هذه الدول
« leave of absence without pay (LWOP) »
« Administrative Leave without pay (ALWP) »
« unpaid leave of absence (LOA) »

ولكن نظراً للاختلاف طبيعة إجازة بدون راتب، من دولة لأخرى، بات من الصعب في الفترة الحالية مقارنتها بالوضع الحالي للحكومة الاتحادية.

www.fahr.gov.ae



تویتر:
@FAHR_UAE