



إجراءات جديدة لتنظيم عمل المواطنين في القطاع الخاص

متى يعتبر إنهاء خدمة المواطن قد تم لأسباب غير مشروعة؟

هناك أربع حالات يعتبر بموجبها إنهاء خدمة المواطن بغير سبب مشروع وهي:

- 1- إذا لم يكن إنهاء الخدمة مستتدا لتوافر حالة من الحالات الواردة في المادة 120 من قانون تنظيم علاقات العمل والتي تجيز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل إذا انتحل العامل شخصية زائفة أو قدم شهادات أو مستندات مزورة وغيرهما من الحالات التي تنص عليها المادة المشار إليها.
- 2- إذا ثبت احتفاظ صاحب العمل بعامل غير مواطن يقوم بذات عمل المواطن الذي تم إنهاء خدمته أو إذا ثبت أن إنهاء خدمة المواطن كان لغرض أن يستبدل به عامل غير مواطن ليحل محله في ذات العمل ودون أن يثبت وجود مبرر تقبله الوزارة في هاتين الحالتين.
- 3- إذا قام صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل لسبب لا يمت للعمل بصله خصوصا إذا كان إنهاء خدمة المواطن بسبب تقدمه بشكوى جديفة إلى الجهات المختصة أو لرفعه دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها.
- 4- إذا ثبت عدم الالتزام بضوابط إنهاء أو انتهاء علاقة العمل بين الطرفين المقررة حسب نوع عقد العمل (محدد أو غير محدد المدة).

ماهي نتائج ثبوت أن إنهاء أو انتهاء علاقة عمل المواطن تم لسبب غير مشروع؟

- 1- تستدعي الوزارة طرقي العلاقة لتسوية الموضوع وديا.
- 2- إذا لم تتمكن الوزارة من تسوية الموضوع وديا خلال خمسة أيام عمل يتم إحالة الموضوع إلى المحكمة العمالية.
- 3- إذا ثبت بحكم المحكمة صحة موقف المواطن في الشكوى، للوزارة أن توقف منح اصدار تصاريح عمل جديدة للمنشأة لمدة لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ الحكم النهائي.

ماذا عن المواطن العامل في القطاع الخاص بعد إنهاء أو انتهاء علاقة العمل بينه وبين صاحب العمل؟

- 1- تعيد الوزارة تسجيل المواطن بعد انتهاء خدمته في سجل الباحثين عن عمل طالما كان قادرا على العمل ورغبنا فيه وباحتا عنه وتكون له الأولوية في التعيين بما يتلاءم مع مؤهلاته وخبراته وظروف إنهاء خدماته،
- 2- تقدم الوزارة خدمات الارشاد والتوجيه والتدريب للمواطن بناء على تقرير «مقابلة نهاية الخدمة» لتوعيته بالحقوق والواجبات وبما يدعم استمرار علاقة العمل عند حصوله على فرصة عمل جديدة.

كيف يتم تقديم تجديد تصاريح عمل المواطنين؟ وماذا يحدث إذا انتهت تصاريح العمل ولم يتم تجديدها؟

يتم تقديم طلبات التجديد عبر قنوات الخدمة المعتمدة لدى الوزارة (مثل مراكز تسهيل أو التطبيق الذكي)، ويتم إصدار أو تجديد تصاريح عمل المواطنين لمدة سنتين، وفي حال عدم تجديدها خلال ستين يوما بعد انتهائها تترتب على المنشأة غرامات تأخير 200 درهم عن كل شهر، ويحد أقصى 2000 درهم، كما يتم إيقاف ملف المنشأة لدى الوزارة إلى أن يتم تجديد التصاريح المنتهية ودفع الغرامات في حال وجودها.

كيف يتم تقديم شكوى عمالية تتعلق بمواطن يعمل في القطاع الخاص؟

- 1- يتم تقديم الشكوى من خلال مركز الاتصال التابع للوزارة 80060 أو التطبيق الذكي MOHRE أو الموقع الإلكتروني www.mohre.gov.ae أو مراكز سعادة المتعاملين
- 2- يتم تحويل الشكوى إلى إدارة علاقات العمل في الوزارة لبحثها بوجود طرفيها ومحاولة ايجاد تسوية بينهما أو إحالة الشكوى إلى القضاء في حال تعذر التسوية الودية.

ما المطلوب في حال تم إنهاء أو انتهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والمواطن العامل لديه؟

- 1- ألزم القرار صاحب العمل بتقديم تقرير «مقابلة نهاية خدمة Exit Interview» بينه وبين المواطن عند انتهاء أو إنهاء علاقة العمل بين الطرفين، من خلال تعبئة نموذج خاص يتضمن أسباب نهاية العلاقة سواء كانت من طرف صاحب العمل أو المواطن، ومنها عدم ملاءمة بيئة العمل، أو الحصول على فرصة وظيفية أفضل، وغيرها من الأسباب.
- 2- يتم تسليم النموذج مع طلب الغاء تصريح عمل المواطن.
- 3- تدرس الوزارة الطلب ومن ثم تتم الموافقة عليه في حالة تيقن الوزارة أن انتهاء علاقة العمل تم لأسباب مشروعة وحسب الإجراءات والضوابط المقررة في هذا الشأن.
- 3- وفي حال تيقن الوزارة من ان انتهاء علاقة العمل تم لأسباب غير مشروعة سواء من المواطن أو من صاحب العمل تستدعي الوزارة الطرفين لتسوية المنازعة وديا.
- 4- في حال لم يتم تسوية المنازعة وديا وإعادة المواطن لعمله تتم إحالة المنازعة إلى المحكمة المختصة بعد مضي خمسة أيام عمل.

أصدر معالي ناصر بن ثاني الهاملي وزير الموارد البشرية والتوظيف القرار رقم 212 لسنة 2018 في «شأن تنظيم عمل المواطنين في القطاع الخاص» حدد بموجبه اجراءات وخطوات توظيف المواطنين في القطاع الخاص.

ما هي أهم الإجراءات التي حددها القرار رقم (212) لسنة 2018؟

- 1- إلزامية تسجيل المواطنين العاملين في القطاع الخاص في صناديق (المعاشات)
- 2- آليات جديدة لإدارة الشكاوي والمنازعات المتعلقة بعلاقات العمل للمواطنين في القطاع الخاص.
- 3- إلزامية تجديد تصاريح العمل للمواطنين العاملين في القطاع الخاص كل سنتين.
- 4- شروط وضوابط إنهاء أو انتهاء علاقة العمل بين المواطن وصاحب العمل في القطاع الخاص.
- 5- إلزامية تقديم تقرير (مقابلة نهاية خدمة Exit Interview) عند الغاء تصريح عمل المواطن العامل في القطاع الخاص وذلك لتحديد أسباب إنهاء أو انتهاء علاقة العمل.

كيف يتم تشغيل المواطنين لدى المنشآت المسجلة في الوزارة؟

- 1- يقدم صاحب العمل المستندات المطلوبة لاستخراج تصريح عمل المواطن من خلال إحدى قنوات تقديم الخدمة المعتمدة بالوزارة.
- 2- تقوم الوزارة فور موافقتها على التصريح باصدار باقة للمواطن تشمل تصريح وعقد عمل وبطاقة أبشر ودليل حقوق وواجبات العمل بالقطاع الخاص.
- 3- تقوم الوزارة بإرسال بيانات التصريح وعقد العمل للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية أو أي صندوق محلي أو صندوق تأميني آخر وفقا للأنظمة القانونية السارية
- 4- يجب أن يتم تحديث ملف المواطن خلال 6 أشهر من تاريخ الموافقة على تصريح العمل ببيانات الاشتراك في صناديق المعاشات.

ماهي نتائج عدم تسجيل المواطن في أحد صناديق المعاشات أو عدم سداد اشتراكات المعاشات؟

- 1- يتم تغريم المنشأة (20) ألف درهم عن كل حالة عدم اشتراك أو عدم سداد الاشتراكات.
- 2- يتم بقرار من الوزير إيقاف منح تصاريح عمل جديدة للمنشأة لحين قيامها بالاشتراك أو سداد الاشتراكات.

The Multi-Employer Contract allows workers to work for more than one employer at the same time

The Ministry of Human Resources and Emiratization has begun to implement an innovative system that allows businesses to recruit and employ workers from inside or outside the country under a "part-time contract".

What is a Multi-Employer Contract?

It is an employment contract under which the worker - whether a UAE citizen or not - can work in a skilled profession (Skill Level One and Two) with more than one employer at the same time, after obtaining a permit from the Ministry and without requiring the consent of the original employer, or any other employer they work for part time, in accordance with specific controls.

What are the objectives of the Multi-Employer Contract?

- 1- To meet the needs of UAE employers for key competencies.
- 2- To reduce labor costs for employers.
- 3- To attract and retain competencies and expertise to the UAE.

What are Skill Level One and Two?

- 1- Skill Level One:** professions that require a university degree from the worker (bachelor or higher), such as:
- Director (General / Administrative / Public Relations / Office / Projects)
 - Assistant Director ■ Engineer (civil / architectural / projects) ■ Physician (GP / Specialist / Consultant) ■ Teacher
 - Consultant / Legal Researcher
 - General Accountant / Assistant Accountant ■ Sports Coach

2- Skill Level Two:

- professions that require a post-secondary level certificate (diploma or higher), such as:
- Deputy General Manager ■ Surveyor (geologist / land) ■ Safety officer
 - Technician (architectural / structural / electrical) ■ Assistant Engineer
 - Technician (Electrical / Mechanical)
 - Nurse ■ Account clerk / accounting technician ■ Executive Secretary
 - Officer (Administrative / Public Relations) ■ Administrative supervisor

What distinguishes the original employer and the additional employer in the Multi-Employer Contract?

- 1- The original employer is the one who recruits the worker from abroad to work in a Multi-Employer Contract, or the first employer to contract the worker on a Multi-Employer contract.
- 2- An additional employer is any employer other than the original

employer with whom the worker has a working relationship at the same time as the original employer.

What is expected from the worker to comply with the Multi-Employer contract?

- 1- The worker must not work more than eight hours per day – or 48 hours per week – for the original employer. In total, working hours should not be less than twenty hours per week.
- 2- The worker does not require the consent of the original employer, or additional employers. The worker must obtain a work permit from the Ministry.
- 3- The worker must comply with all labour regulations, as outlined by the Ministry.

What are the employer's obligations under the Multi-Employer contract?

- 1- The original employer shall bear the employee's annual leave, end of service benefits and any other financial obligations in proportion to the actual number of working hours and the worker's salary.
- 2- Employers must ensure that they are compliant with labour regulations as set out by the Ministry.

What conditions are employers not allowed to impose on the employee under a Multi-Employer contract?

- 1- To demand that the employee works more than the hours agreed upon in the Multi-Employer contract, unless the worker agrees in writing.
- 2- To prevent the employee from working in a similar establishment on the pretext of their working for a competitor, or to prevent disclosure of professional secrets, unless a judicial ruling is issued.

Is it permissible for a worker to perform a new job without informing the employer?

The Ministry shall notify every employer (original or additional) of the entities in which the worker works immediately upon issuing a permit for them to work. The worker shall make the same notification to each employer.

Are there specific working hours for the employee under the Multi-Employer contract?

The employee may not work more than 48 hours per week or more than 144 hours every three weeks. In case of

necessity, the worker may work 60 hours a week. The worker must have a weekly rest of not less than one day.

Can a Multi-Employer contract be converted into a regular contract (limited or unlimited)?

It is not permissible to convert a Multi-Employer contract to a regular contract, except upon the completion of a Multi-Employer contract.

How is the Multi-Employer contract renewed or terminated?

Under the Multi-Employer contract, the same rules, controls and penalties as are agreed upon in the signing, renewal and termination of regular, limited or unlimited employment contracts shall be applied.

Who pays the Multi-Employer contract fees?

The original employer shall bear the fees payable to the Ministry when contracting with an employee from outside or within UAE. Any additional employer shall be liable for the additional permit stipulated in the regulations.

ويجوز، في حالة الضرورة التي يتقدم بها العامل، أن تسمح له بالعمل 60 ساعة أسبوعياً، ويتعين أن تكون للعامل راحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد .

هل يمكن تحويل التعاقد الجزئي الى عقد عادي (محدد أو غير محدد المدة)؟

لا يجوز تحويل التعاقد بنظام الدوام الجزئي إلى عقد عادي إلا بعد إنهاء الدوام الجزئي، ويصبح لكل طرف حرية التعاقد بالنموذج الذي يقبله .

كيف يتم تجديد أو إنهاء عقد الدوام الجزئي؟

تطبق في الدوام الجزئي ذات القواعد والضوابط والجزاءات المعمول بها في إبرام وتجديد وإنهاء عقود العمل العادية محددة المدة، أو غير محددة المدة.

من يتحمل رسوم التعاقد الجزئي؟

يتحمل صاحب العمل الأصلي الرسوم المعمول بها في الوزارة عند التعاقد مع عامل من خارج أو من داخل الدولة بحسب الأحوال، ويلتزم أي صاحب عمل إضافي برسوم العمل لبعض الوقت، المنصوص عليها في ذات النظم .

نظام الدوام الجزئي يسمح للعامل بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل في ذات الوقت

ما المطلوب من العامل القيام به وفقاً للتعاقد بنظام العمل الجزئي؟

- 1- أن يعمل لدى صاحب العمل الأصلي أقل من ثماني ساعات يومياً ، أو أقل من 48 ساعة أسبوعياً، وفي جميع الأحوال يجب ألا تقل ساعات العمل عن عشرين ساعة أسبوعياً .
- 2- أن يعمل في ذات الوقت لدى أكثر من صاحب عمل، وبدون اشتراط حصوله على موافقة صاحب العمل الأصلي أو أي صاحب عمل آخر يعمل لديه .
- 3- أن لا يعمل لدى أي صاحب عمل إضافي إلا بعد الحصول على تصريح عمل من الوزارة. أن يؤدي العمل الجزئي بكل ما تفرضه عليه نظم العمل السارية في الوزارة من ضوابط وسلوكيات، بإستثناء عدد ساعات العمل، فيكون التزامه بالمنصوص عليه في العقد فقط.

ماهي التزامات صاحب العمل حسب نظام الدوام الجزئي؟

- 1- يتحمل صاحب العمل الأصلي إجازات العامل السنوية ومكافآت نهاية خدمته وأية التزامات مالية أخرى بنسبة عدد ساعات العامل الفعلية، وبمقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل.
- 2- وعلى كل صاحب عمل أن يوفر للعامل اشتراطات العمل الأخرى المنصوص عليها في أنظمة الوزارة إلا إذا إتفق الطرفان على غير ذلك.

ما هي الأمور التي لا يجوز لصاحب العمل فرضها على العامل الذي يرتبط معه بعقد دوام جزئي؟

- 1- أن يطالب العامل بالعمل أكثر من الساعات المتفق عليها في عقد الدوام الجزئي إلا بموافقة العامل الكتابية.
- 2- أن يمنع العامل من العمل في منشأة مشابهة لمنشأته تحت دعوى عدم المنافسة، أو تحت دعوى إفشاء أسرار العمل، إلا إذا صدر حكم قضائي بذلك.

هل يجوز للعامل ان يؤدي عملاً جديداً بموجب النظام من دون إخطار صاحب العمل؟

تخطر الوزارة كل صاحب عمل (أصلي أو إضافي) بالجهات التي يعمل فيها العامل فور حصوله على تصريح منها بالعمل، وعلى العامل أن يقوم بذات الإخطار لكل صاحب عمل يعمل لديه .

هل هناك ساعات عمل محددة لعمل العامل حسب نظام الدوام الجزئي؟

لا يجوز للعامل العمل أسبوعياً أكثر من 48 ساعة أو أكثر من 144 ساعة كل ثلاثة أسابيع،

بداًت وزارة الموارد البشرية والتوطين في تطبيق نظام مستحدث يتيح للمنشآت استخدام واستقدام عامل من داخل الدولة أو خارجها بموجب «عقد الدوام الجزئي».

ما هو عقد الدوام الجزئي؟

هو عقد عمل يستطيع بمقتضاه العامل سواء المواطن أو غير المواطن ان يعمل في إحدى وظائف أو مهن المستويين المهاريين الأول والثاني لدى أكثر من صاحب عمل في ذات الوقت بعد حصوله على تصريح من الوزارة وبدون اشتراط موافقة صاحب العمل الأصلي أو أي صاحب عمل اخر يعمل لديه جزئياً وذلك وفقاً لضوابط محددة.

ما هي أهداف نظام الدوام الجزئي؟

- 1- تلبية احتياجات اصحاب العمل من الكفاءات الموجودة داخل الدولة.
- 2- تقليل تكاليف تشغيل العمال على أصحاب العمل.
- 3- استقطاب الكفاءات والخبرات والحفاظ عليها.

ما المقصود بمهن المستويين المهاريين الأول والثاني؟


- 1- مهن المستوى المهاري الأول : هي المهن التي يشترط لممارستها وجود شهادة جامعية لدى العامل (بكالوريوس أو أعلى)، مثل:
 - مدير (عام / إداري / علاقات عامة / مكتب / مشاريع) ■ مساعد مدير ■ مهندس (مدني / معماري / مشاريع) ■ طبيب (ممارس عام / اختصاصي / استشاري) ■ مدرس ■ مستشار / باحث قانوني ■ محاسب عام / مساعد محاسب ■ مدرب رياضي
- 2- مهن المستوى المهاري الثاني : هي المهن التي يشترط لممارستها وجود شهادة فوق الثانوية العامة (دبلوم أو أعلى)، مثل:
 - نائب مدير عام ■ مساح (جيولوجي / أراضي ضابط سلامه ■ رسام (معماري / إنشائي / كهربائي) ■ مساعد مهندس ■ فني (كهربائي / ميكانيكي) ■ ممرض ■ كاتب حسابات / فني حسابات ■ سكرتير تنفيذي ■ ضابط (إداري / علاقات عامة) ■ مشرف إداري

من هو صاحب العمل الأصلي وصاحب العمل الإضافي في نظام الدوام الجزئي؟


- 1- صاحب العمل الأصلي: هو الذي يستقدم العامل من الخارج للعمل بنظام الدوام الجزئي، أو أول صاحب عمل يرتبط من داخل الدولة مع العامل بعقد الدوام الجزئي .
- 2- صاحب العمل الإضافي هو أي صاحب عمل غير صاحب العمل الأصلي يرتبط معه العامل بعلاقة عمل في ذات وقت ارتباطه مع صاحب العمل الأصلي.

تريد أن تعرف حالة طلبك؟

want to know your transaction status?



التطبيق الذكي
Smart App
MOHRE




الموقع الإلكتروني
Website
mohre.gov.ae


يمكنك الاستعلام عن حالة طلبك من خلال عدة قنوات

You Can Track Your Transaction Status Through Various Channels


MB xxxxxxxxxx AE




البريد الإلكتروني
ask@mohre.gov.ae




مركز الاتصال
Call Center
80060



مراكز الخدمة - تسهيل
Service Centers - Tas-heel



مراكز سعادة المتعاملين
Customer Happiness Centers



نظام تسهيل
Tas-Heel System



New measures to regulate Emiratis' work in the Private Sector

HE Nasser bin Thani Al Hamli, Minister of Human Resources and Emiratisation, issued Decree No. 212 (2018) on "Organizing the Work of Emiratis in the Private Sector," which sets forth the procedures and steps for the employment of UAE citizens in the private sector.

What are the most important procedures established by Decree No. 212 (2018)?

- 1- Private companies in the UAE must enroll Emirati employees in their pension funds.
- 2- New mechanisms are outlined for the management of complaints and disputes concerning labor relations for Emiratis in the private sector.
- 3- Obligatory renewal of work permits for Emiratis working in the private sector every two years are required.
- 4- Conditions and controls to terminate or end the employment relationship between the UAE citizen and the employer in the private sector.
- 5- It is now mandatory to submit an (exit interview) report upon cancellation of the work permit of the UAE citizen working in the private sector, in order to determine the reasons for ending or terminating the employment relationship.

How can businesses employing Emiratis register them with the Ministry?

- 1- There are a number of service channels through which employers can submit the documents necessary for the Ministry to approve a work permit for a UAE citizen, including Tasheel centers and through smart applications.
- 2- Upon approval of the Ministry, the Ministry shall issue to the UAE citizen a work permit, a work contract, an Absher card and a guide to the rights and duties for work in the private sector.
- 3- The Ministry shall send the permit and work contract data to the General Pensions and Social Security Authority, or any local fund or other insurance fund, in accordance with the applicable legal regulations.
- 4- The UAE citizen's file must be updated within 6 months from the date of approval of the work permit with notification of their enrollment in the national pension fund.

What are the results of non-registration of a UAE citizen in a pension fund, or non-payment of pension contributions?

- 1- The facility shall be fined AED (20) thousand for each case of non-participation or non-payment of contributions.
- 2- A decision by the Minister shall stop the granting of new work permits to the facility until it participates or pays the contributions.

How are work permits for UAE citizens renewed? What happens if the work permits expire and are not renewed?

Renewal requests are submitted through the service channels approved by the Ministry (such as Tasheel centers or smart applications). Work permits are issued or renewed for two years. If they are not renewed within sixty days after their expiry, the facility will be fined 200 dirhams per month, with a maximum of 2000 dirhams, and the file of the facility with the Ministry will be suspended until the permits are renewed and fines paid, if they exist.

How can a private sector employer register a labour complaint regarding a UAE citizen?

- 1- The complaint is submitted through the Ministry's call center 80060, the smart application MOHRE or the website www.mohre.gov.ae or the Customer Happiness Centers.
- 2- The complaint shall be referred to the Labor Relations Department at the Ministry for consideration, in the presence of both parties, in an attempt to find a settlement between them, or to refer the complaint to the labour courts, in the event of inability to reach an amicable settlement.

How can an employment relationship between a private sector employer and an Emirati employee be terminated?

- 1- Decree No. 212 (2018) obligates the employer to submit an "Exit Interview" report at the end or termination of the working relationship. This is done by filling out a special form that includes the reasons for ending the relationship (whether by the employer or the UAE citizen). Reasons may include: inappropriate work environment, a better career opportunity etc.
- 2- The form shall be submitted with the request to cancel the work permit of the UAE citizen.
- 3- The Ministry shall study the application and will be approved once the Ministry ascertains that the termination of the employment relationship is for legitimate reasons and done according to the proper procedures and controls.
- 4- In the event that the Ministry ascertains that the termination – whether initiated by the UAE citizen or by the employer – is unjustified, the Ministry shall call upon the parties to settle the dispute amicably.
- 5- If the dispute is not settled amicably and the citizen wishes to return to work, the dispute shall be referred to the relevant court after five working days.

When is the termination of a UAE citizen's employment unjustified?

The decree defines four scenarios under which the termination of the citizen's employment

contract is considered without legitimate cause. They are:

- If the termination of the service of the citizen is not in accordance with Article 120 of the Labour Relations Regulation Law, which allows employers to terminate a worker's services if: the worker impersonates a false person; submits false certificates or documents; or if the worker violates instructions regarding the safety of the workplace (provided that these instructions are written and posted in a visible place). In addition to other cases stipulated in Article 120 of the Law on the Regulation of Labor Relations.
- If it is proven that the owner of the company has retained a foreign worker who performs the same work as the citizen whose service has been terminated, or if it is proven that the termination of the citizen's service was for the purpose of replacing him with a foreign worker to take the same job.
- In the event the employer terminates the employment relationship for a reason unrelated to their working duties, especially if the termination of the employment of the citizen is due to the citizen's submission of a serious complaint to the competent authorities, or to the filing a lawsuit against the employer.
- If it is proved that the termination is non compliant with the type of employment contract (fixed or indefinite).

What happens when the termination of the employment of a UAE citizen is proven to be unjustified?

- 1- The Ministry shall call upon the parties to the relationship to settle the matter amicably.
- 2- If the Ministry is unable to settle the matter amicably within five working days, the matter shall be referred to the Labor Court.
- 3- If the court upholds the position of the citizen in the complaint, the Ministry may stop issuing new work permits to the facility for a period not exceeding 6 months from the date of the final judgment.

What opportunities exist for UAE citizens at the end of their employment?

- 1- The Ministry shall re-register the UAE citizen at the end of their service in the registry of job seekers - as long as they are able and seeking to work - and they shall have priority in recruitment in accordance with their qualifications and experience, and the circumstances of the termination of their services.
- 2- The Ministry shall provide orientation, guidance and training services to the UAE citizen on the basis of the "end of service interview" report, to raise awareness of their rights and duties, and to support the continuation of the employment relationship upon obtaining a new job opportunity.