

تصويب أوضاع
58.4 ألف عامل
خلال مهلة
تسوية الغرامات



العمل

مجلة دورية تصدر عن وزارة العمل - الإمارات العربية المتحدة www.mol.gov.ae العدد الثالث - يوليو 2015



صقر غباش:
مبادرة حمدان
بن محمد تقدير
لدور العمال
في التنمية

إطلاق اطار عمل مشترك
لتحقيق مؤشرات التوطين
في الأجندة الوطنية

استعراض نظام «التفتيش الذكي»
بالقمة العالمية للمعلومات

مجموعة الفطيم..
نموذج يحتذى بالتوطين

«اليمين القانونية» تنهي نزاعاً
بين صاحب عمل وموظف



حظر العمل وقت الظميرة
«مظلة إماراتية» لوقاية العمال



جائزة وزارة العمل للخدمات والتطبيقات الذكية Ministry of Labour E-Services and Mobile Apps Award

جائزة وزارة العمل للتطبيقات الذكية هي جائزة سنوية تهدف الى تحفيز و تشجيع كافة موظفي ومتعاملي وشركاء وزارة العمل لتقديم أفكار وحلول ابداعية مبتكرة في مجال تطبيقات الهواتف الذكية والهواتف المحمولة بما يضمن الحصول على الخدمات الحكومية على مدار الساعة باجراءات سهلة ومبسطة وكفاءة عالية وشفافية بما يلبي احتياجات المتعاملين

فئات الجائزة

فئة طلبة الجامعات والكليات والمعاهد:

- أفضل فكرة لخدمة / تطبيق ذكي من طلبة المعاهد والكليات والجامعات

فئات التكريم الخاص:

- أكثر منشأة استخداماً للخدمات الذكية في تطبيق وزارة العمل
- أفضل شريك (خاص/ حكومي) في تقديم الخدمات الإلكترونية والذكية المشتركة
- أفضل مكتب عمل/ مركز خدمة / إدارة قامت بالتسويق للتطبيقات

فئة الموظفين:

- أفضل فكرة لخدمة / تطبيق ذكي من موظف وزارة العمل
- أفضل فكرة لخدمة / تطبيق ذكي من فريق عمل في وزارة العمل

فئة المتعاملين:

- أفضل فكرة لخدمة / تطبيق ذكي من متعامل وزارة العمل
- أفضل فكرة لخدمة / تطبيق ذكي من منشأة

لمعرفة تفاصيل المشاركة يرجى زيارة الموقع الإلكتروني الرسمي لوزارة العمل :
www.mol.gov.ae

أو عبر الأرقام التالية :
04-2062950 04-2063315 04-2062883

أو عبر البريد الإلكتروني :
MOLAppsAward@mol.gov.ae

تعزيز مكانة الإمارات في المحافل الدولية

والمتوسطة، وغيرها من المحاور التي باتت تشكل مكتسبات لسوق العمل في الدولة ، وهو الأمر الذي لفت أنظار ممثلي فرق الحكومات واصحاب العمل والعمال في المؤتمر وكان محل اهتمامهم وتقديرهم.

وعلى الجانب الاخر، لم تكن علاقات دولة الامارات العربية المتحدة مع الدول المرسله للعماله ، بمعزل عن "أجندة" وفد الدولة الذي شارك في المؤتمر، حيث تم في المناقشات العامة وفي الاجتماعات الجانبية تأكيد الحرص على تعزيز تلك العلاقة سواء بشكل ثنائي أو عبر دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، تحت مظلة مسار (حوار أوظيفي) الذي يهدف إلى تعزيز التعاون بين الدول المرسله والمستقبله للعماله المؤقتة في إدارة دورة العمل التعاقدية بما يخدم الأهداف التنموية والإقتصادية للدول الاعضاء في "الحوار" ويسهم في التنمية البشرية للعمال المتعاقدين وتحسين ظروف أسرهم المعيشية في موطنهم الأصلي.

وبكل تأكيد ، فان انتخاب دولة الامارات العربية المتحدة كعضو أصيل في مجلس ادارة منظمة العمل الدولية عن حكومات مجموعة اسيا والباسفيك للدورة 2014_2017 لم يأت من فراغ، بل هو انعكاس للاهتمام الذي يكنه المجتمع الدولي للامارات وتقديره للمنجزات التي يشهدها سوق العمل فيها ، لجهة حماية الحقوق العمالية وضمان مصالح أصحاب العمل في الوقت ذاته.

أسرة التحرير

تولي وزارة العمل إهتماماً خاصاً بعلاقتها الدولية وتمثيلها لحكومة دولة الامارات في المنظمات والمحافل والمسارات الإقليمية والدولية المعنية بمعايير وحقوق العمل والعماله التعاقدية المتنقلة.

وتتطلق الوزارة في نسج علاقاتها هذه، من رؤية ونهج حكومتنا الرشيدة في الإنفتاح على المجتمع الدولي، بما يسهم في تعزيز سمعة ومكانة الدولة عالمياً ، وهو الأمر الذي يعد أحد الأهداف الرئيسية في الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل للأعوام 2014 _ 2016.

وانطلاقاً من هذا النهج، جاءت تأكيدات معالي صقر غباش وزير العمل في تصريحاته الصحافية في جنيف على هامش مشاركة وفد الدولة برئاسة معاليه في أعمال الدورة 104 لمؤتمر العمل الدولي الذي انعقد مؤخراً من حيث " الحرص على المشاركة بفاعلية في مؤتمرات وفعاليات منظمة العمل الدولية ولجانها المتخصصة واجتماعات الخبراء الرامية الى تعزيز التعاون الاقليمي والدولي فيما يخص قضايا العمل الرئيسية، بما يبرز منجزات سوق العمل في الإمارات واستعراض تجاربنا في تنظيم وادارة هذا السوق، بما في ذلك تعزيز التوازن بالعلاقة بين طرفي الانتاج من أصحاب العمل والعمال.

لقد تمكن وفد الدولة من تسجيل حضوره اللافت في مختلف أعمال المؤتمر المشار اليه، وسعى جاهدا نحو التركيز على قضايا العمل الرئيسية، منها حماية أجور العمال ، وتوفير بيئة العمل اللائقة، ومرونة الانتقال والعمل المرن ، ودعم المشاريع الصغيرة

مكاتب الوزارة

مكتب عمل أبوظبي- مكتب عمل العين-مكتب علاقات العمل بمزيد
مول مكتب عمل بدع زايد- مكتب عمل دلما-مركز خدمة غرفة تجارة
وصناعة أبوظبي-مركز خدمة - بلدية أبوظبي-مركز خدمة الإدارة العامة
للإقامة وشؤون الأجانب- مكتب عمل عجمان-مكتب علاقات العمل
بمحكمة دبي- مكتب عمل دبي-مركز خدمة الطوار- مركز خدمة فرع
دائرة التنمية الاقتصادية-مركز خدمة المحيصة-مركز الإلغاء بالوصل -
دبي- مركز خدمة مركز المنارة- مكتب عمل الفجيرة-مكتب علاقات
العمل محاكم الفجيرة- مكتب عمل رأس الخيمة- مكتب عمل الزيد-
مكتب عمل خورفكان- مكتب عمل الشارقة- مكتب عمل كلباء-مكتب
علاقات العمل محاكم الشارقة- مكتب عمل أم القيوين



مراكز الخدمة

أبوظبي: مركز معاملات ذ.م.م-مركز انجازات سيرفيس-مركز جود للخدمات
العامة-مركز كريتيف للمعاملات ذ.م.م-مركز الاتحاد العالمية للطباعة ومتابعة
المعاملات-مركز انفتي سيرفيس دوكمنتس-مركز الوقت للخدمات الإدارية
ذ.م.م-مركز مشروعات ارادة - فرع 1

العين: مركز انفتي سيرفيس دوكمنتس - فرع العين-مركز الرعاية
للخدمات-مركز الشامل لخدمات رجال الاعمال

دبي: أون تايم لتخليص المعاملات-إتقان لخدمات رجال الأعمال-إستثمارات
للخدمات-الرعاية للخدمات-مركز تسهيل للاعمال-مركز معاملة لخدمات رجال
الاعمال -مركز النخبة لخدمات رجال الاعمال-دي اكس بي لخدمات رجال الاعمال

الشارقة: مركز الصقر لخدمات رجال الأعمال-استثمارات للخدمات-مركز الثقة
للخدمات المتكاملة-مركز معلومات للأعمال -إجراءات للخدمات-مركز تصاريح

الزيد: الشامل لخدمات رجال الأعمال

خورفكان: الشمالية لخدمات رجال الأعمال

كلباء: الاتحاد لخدمات رجال الاعمال

عجمان: استثمارات للخدمات-شركة عجمان للخدمات الإلكترونية-مستندات
لخدمات المعلومات التجارية

أم القيوين: مركز معاملات-لتخليص المعاملات

رأس الخيمة: الطالب للخدمات-معاملات لتخليص المعاملات-بيانات الإمارات

الفجيرة: المستند لخدمات رجال الأعمال-المستقبل للخدمات

تسهيل لخدمات رجال الأعمال

رئيس التحرير

حسين العليلى

مستشار التحرير

أيمن رمانه

مدير التحرير

فاطمة الحمادي

سكرتير التحرير

علاء البدرى

هيئة التحرير

ليلى أميري

أحمد المجايده

التصوير: فتحي فرج



مركز الاتصال: 800665



<http://www.mol.gov.ae>



<http://www.facebook.com/moluae>



<http://www.twitter.com/MOLUAE>



http://www.instagram.com/MOL_UAE



<http://www.youtube.com/MOLUAE>



تطبيقات ابل ستور: MOL



تطبيقات اندرويد : MOL

الإخراج الفني و الطباعة

ند الشبا للعلاقات العامة وتنظيم المعارض

محمد الجاروف

هاتف + 9714 2566707

فاكس + 9714 2566704

الموقع الإلكتروني www.naddalshiba.com

البريد الإلكتروني info@naddalshiba.com



نادال شيبا

للعلاقات العامة وتنظيم المعارض

رؤيتنا

سوق عمل مُستقر وقوى عاملة مُنتجة بما يُعزز اقتصاداً معرفياً تنافسياً محوره المواطن

رسالتنا

تنظيم سوق العمل بما يعزز مشاركة القوى العاملة المواطنة، وتحقيق الحماية والمرونة واستقطاب الكفاءات من خلال منظومة متكاملة من المعايير، والسياسات، والأدوات الرقابية والشراكة المؤسسية، والخدمات المتميزة

قيمنا

- المهنية.
- احترام كرامة الإنسان.
- النزاهة والأمانة.
- العمل بروح الفريق
- المبادرة والإبداع

أهدافنا الإستراتيجية

- تعزيز مشاركة المواطنين في القطاع الخاص وتحقيق المرونة واستقطاب الكفاءات ورفع الإنتاجية
- تحقيق استقرار سوق العمل في اطار التوازن بين مصالح طرفي الإنتاج وفق التشريعات الوطنية
- المساهمة في تعزيز سمعة ومكانة الدولة في المحافل الدولية
- تعزيز الكفاءة المؤسسية لتقديم خدمات حكومية ذات جودة عالية
- ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية

محتويات العدد

12 إطلاق اطار عمل مشترك يضم 20 جهة لتحقيق مؤشرات التوظيف في الأجندة الوطنية

14 «ساعة دردشة» لتعزيز التواصل الداخلي

15 28 ألف منشأة تصوب أوضاع 58,4 ألف عامل خلال مهلة تسوية الغرامات

19 «اليمين القانونية» تنهي نزاعاً بين صاحب عمل ومدير حسابات منشأته



24 خالد باسعيد يحقق الريادة بمشروع تجاري يحمل علامة اماراتية

26 مجموعة الفطيم : التوطين ركيزة أساسية وجزء لا يتجزأ من خططنا الاستراتيجية

الإمارات تؤكد التزامها بتطبيق منظومة متكاملة لحماية أجور العمال



الإمارات و«العمل الدولية» توقعان اتفاقية تعاون تقني



صقر غباش يشيد بمبادرة حمدان بن محمد والخدمات المقدمة لعلاج أسنان العمال



38

طرق عدة لتخفيف حدة التصادم
بين جيل وآخر في مواقع العمل



37

حقوق
وحدود



40

الروبوت المبرمج..
هل فعلاً العمال في خطر؟



34

أماكن العمل الناجحة توازن
بين الحياة المهنية والأسرية



42

الأمراض الصامتة...
قنابل موقوتة تهدد حياتنا



44

بالصور.. فينيسيا مدينة
الراحة والاستجمام



46

صناعة الخوص..
تلخص صبر النساء ودقة عملهن

خلال المشاركة بأعمال الدورة 104 لمؤتمر العمل الدولي بوفد ترأسه صقر غباش الإمارات تؤكد التزامها بتطبيق منظومة متكاملة لحماية أجور العمال



الخليج العربية مع جاي رايدر مدير عام منظمة العمل الدولية على هامش المؤتمر حيث جرى خلال اللقاء استعراض سبل تعزيز الحوار بين مجلس وزراء العمل لدول الخليج العربية والمنظمة وتوطيد العلاقات بين الجانبين مع الاخذ في الاعتبار خصوصية اسواق العمل في دول التعاون التي تشهد تنوعاً في ثقافات العاملين لديها وغالبيتهم من العمالة غير الوطنية وما توفره تلك الدول من فرص عمل تعود بالفائدة التنموية لشاغلها من العمالة والدول المرسله لها والذين يسهمون في عملية التنمية في دول التعاون.

كما شارك معالي وزير العمل في الاجتماع الخمسين لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي الذي انعقد

وقال معاليه: « ان منظمة العمل الدولية تشكل مظلة ومحفلاً دولياً لإلتقاء حكومات الدول الاعضاء وطرفي الانتاج من اصحاب العمل والعمال وهو الامر الذي يتيح المجال امام السعي نحو تعزيز العلاقة بين الشركاء الثلاثة وفق مبدأ توازن المصالح والحوار المسؤول بما يخدم قضايا العمل.

وأضاف: « ان دولة الإمارات تحرص على تعزيز علاقاتها مع منظمة العمل الدولية وخصوصاً في المجالات التقنية والاستفادة من خبرات المنظمة في هذا المجال لتطوير برامج ومبادرات وزارة العمل.

والتقى معالي صقر غباش وزير العمل ووزراء العمل في دول مجلس التعاون لدول

شاركت دولة الإمارات العربية المتحدة في أعمال الدورة 104 لمؤتمر العمل الدولي الذي انعقد خلال الفترة من 1 الى 13 شهر يونيو الماضي في مدينة جنيف بسويسرا بمشاركة فرق الحكومات وأصحاب العمل والعمال الممثلين للدول الاعضاء في المنظمة.

وأكد معالي صقر غباش وزير العمل رئيس وفد الدولة الذي شارك في المؤتمر «الحرص على المشاركة بفاعلية في مؤتمرات منظمة العمل الدولية ولجانها المتخصصة وفي فعاليتها الأخرى واجتماعات الخبراء الرامية الى تعزيز التعاون الاقليمي والدولي في التعاطي مع قضايا العمل الرئيسية بما يبرز منجزات سوق العمل واستعراض تجاربنا في مجال حماية حقوق العمل».

تمثلها دولة الإمارات في مجلس ادارة منظمة العمل الدولية.

وأكد الظاهري في كلمته في الاجتماع الذي عقد على هامش اعمال المؤتمر « ان دولة الإمارات وسائر دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الشقيقة تتطلع إلى الإرتقاء بمستوى التعاون مع الدول الاسيوية المرسله للعمالة التي ينضوي العدد الأكبر منها في مسار حوار ابي ظبي التشاوري من أجل إحداث نقلة نوعية

«دول التعاون» : حوار أبوظبي يلعب دوراً هاماً في تعزيز التعاون مع الدول المرسله للعمالة

في وسائل الحماية التي يجب أن تتوفر للعماله المتنقلة في مختلف مراحل دورة عملها التعاقدية».

واضاف « إننا مطالبون بوضع حلول تكفل حماية العمال من الممارسات المجحفة في مرحلة التوظيف والتي تهدد دورة العمل التعاقدية برمتها من خلال ما ينتزع من العمال من مبالغ مالية ضخمة لقاء خدمات التوسط ومرحلة التعاقد التي يجب أن تكفل شفافيته عبر ضمان إطلاع وموافقة العامل على شروط التعاقد وحظر ممارسة إستبدال العقود مروراً بتوفير بيئة العمل اللائقة والأمنة وضمان الصفة الطوعية الصرفة للعمل على إمتداد فترة إقامتهم ومن ثم تأهيلهم وتمكينهم من العودة إلى بلادهم وإخراطهم مجددا في العمل المنتج. وعرضت دولة الإمارات

جمعية التنسيق بين الجمعيات المهنية في الدولة وبراھيم الحوسني ممثل جمعية الإمارات للمحامين والقانونيين وسعيد الكعبي رئيس مجلس ادارة جمعية المعلمين وعلي المنصوري وهيا بن سفيان ممثلين عن الجمعية.

وسجل وفد دولة الإمارات حضوراً لافتاً ومشاركة فاعلة في اعمال المؤتمر الذي ناقش تقرير مدير عام المنظمة والذي يتناول فيه مبادرة بشأن مستقبل العمل اضافة الى مناقشة تقريرين حول سبل تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم والتحديات التي تواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعاملين لديها ودور تلك المنشآت في استحداث الوظائف واسهاماتها في نمو الاقتصادات الوطنية.

كما ناقش المؤتمر الملاحظات المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والميزانية والبرامج المالية للمنظمة وغيرها من الموضوعات. وشارك وفد الدولة في اجتماع عقده المجموعه العربية وذلك بهدف تنسيق مواقف وفود الدول العربية التي شاركت في المؤتمر.

وفي السياق ذاته، أكدت دولة الإمارات أهمية المضي قدماً في الحوار البناء بين الدول المرسله والمستقبله للعمالة تحت مظلة «مسار حوار أبوظبي» وبدعم من منظمة العمل الدولية وصولاً إلى تعاون مثمر لمعالجة التحديات التي ترافق دورة العمل التعاقدية على قاعدة المسؤولية المشتركة والفائدة المتبادلة.

جاء ذلك في كلمة القاها مبارك سعيد الظاهري وكيل وزارة العمل خلال اجتماع مجموعة حكومات اسيا والباسفيك التي

على هامش أعمال مؤتمر العمل الدولي حيث ناقش الاجتماع تنسيق المواقف بين دول التعاون في ما يتعلق بالموضوعات التي تناولها المؤتمر بما يعزز من العمل الخليجي المشترك.

وضم وفد الدولة في عضويته كلاً من مبارك الظاهري وكيل وزارة العمل وحמיד بن ديماس السويدي الوكيل المساعد لشؤون العمل والدكتور عمر النعيمي الوكيل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية وبراھيم العور مدير المكتب الفني لمعالي الوزير واليكس زلمي مستشار العلاقات الدولية وأيمن رمانه المستشار الاعلامي وعبد الرحمن المرزوقي مدير مكتب العلاقات الدولية وعبد الله العليلي مدير ادارة الدراسات ومعلومات سوق العمل وسالم الياسي مدير مكتب العمل في عجمان وعبد الله بافرج رئيس قسم مكافحة الاتجار بالبشر وحصه الخيال وشيخة الملا الباحثان القانونيتان في قطاع العمل ونور النعيمي الباحثة القانونية في قطاع التفتيش.

كما ضم الوفد أيمن سراج الدين ابراھيم مستشار معالي وزير الاقتصاد للسياسات والتعاون الدولي ومصطفى عبد الله الهاشمي مدير ادارة تطوير ودعم المؤسسات في وزارة الاقتصاد وعبد العزيز داود المازمي مدير ادارة تطوير رواد الاعمال بمؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

ومثّل اصحاب العمل في الوفد خليفة الكعبي عضو مجلس ادارة منظمة العمل الدولية وسند المقبل عضو مجلس ادارة غرفة تجارة وصناعة أبوظبي وأحمد القيزي مدير الادارة الاقتصادية في اتحاد غرف التجارة وعائشة ال علي وهدي المطروشي عضوتا مجلس ادارة سيدات أعمال الإمارات.

وضم الوفد ممثلين عن العمال وهم عائشة الطنجي نائب رئيس مجلس ادارة



في نظام حماية الاجور فضلا عن اتخاذ اجراءات ادارية بحق المنشآت المخالفة. كما شملت المرتكزات التي عرضها السويدي الزام المنشآت المسجلة لدى وزارة العمل بتقديم ضمانات بنكية عن اي عامل جديد ترغب في تشغيله واثاحة المجال امام العامل الذي يثبت عدم حصوله على أجره لاکثر من شهرين الانتقال الفوري للعمل لدى منشأة من خلال اصدار تصريح عمل جديد له وفق اجراءات سريعة وسهلة الى جانب توفير عدة قنوات امام العامل للتقدم بالشكاوى ذات العلاقة بأجره الى وزارة العمل والسماح للعامل بالعمل لدى منشأة أخرى الى حين انتهاء العمل بموجب من خلال منحه تصريح عمل مؤقت وذلك حرصا من الوزارة على وجود دخل مادي للعامل خلال فترة النظر في شكواه. وأكد السويدي في كلمة أخرى امام المؤتمر التزام دولة الإمارات في تعزيز

عليه بأي حال من الاحوال أو حتى الاقتراب منه حيث ان الوزارة لا تهاون في هذا الجانب وهو الامر الذي يأتي انعكاسا للقيم والمبادئ السائدة في مجتمع الإمارات التي تجسدت في التشريعات والممارسات التي وجهت بها القيادة الرشيدة.

واستعرض السويدي في كلمته عدة مرتكزات تشكل في مجملها منظومة حامية متكاملة لاجور العمال في دولة الإمارات حيث تشمل هذه المنظومة الزام منشآت القطاع الخاص بتحويل أجور العاملين لديها الى البنوك ومراكز الصرافة بشكل الكتروني من خلال « نظام حماية الاجور » الى جانب تحويل المنشآت التي تتخلف عن سداد الاجر لأكثر من شهرين الى الجهات القضائية لاتخاذ الاجراءات اللازمة حيالها وفرض غرامات مالية بحق تلك المنشآت والمنشآت الاخرى التي لا تشترك

دعوة منظمة العمل الدولية إلى تأسيس لجنة دائمة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة

أمام المؤتمر تجربة الدولة في مجال حماية الأجر عبر منظومة متكاملة تستند الى عدة مرتكزات من شأنها ضمان حصول العامل على أجره في الموعد المحدد من دون اية اقتطاعات تتعارض مع القانون.

وقال حميد بن ديماس السويدي وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون العمل في العرض الذي قدمه امام المؤتمر « ان أجر العامل في الإمارات يعتبر خطأ أحمر لا يجوز التعدي

أصحاب العمل يؤكدون التزامهم بتوفير فرص العمل اللائق في مختلف القطاعات الخاصة

وأليات تمكن العمال الوافدين من توثيق مهاراتهم والاعتراف المتبادل بها.

ودعت دولة الإمارات العربية المتحدة منظمة العمل الدولية الى تأسيس لجنة متخصصة ودائمة لمناقشة كافة القضايا المتعلقة بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة وتقديم التقارير والتوصيات بشكل دوري بما يمكن من تطبيقها عمليا بالتعاون بين الحكومات واصحاب العمل والعمال.

جاء ذلك في مداخلات تقدم بها مصطفى عبد الله الهاشمي مدير ادارة تطوير ودعم المؤسسات في وزارة الاقتصاد وعبد العزيز داود المازمي مدير ادارة تطوير رواد الاعمال بمؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة عضوا وفد الدولة المشارك في المؤتمر.

من جهتهم ، أكد أصحاب العمل في الدولة التزامهم بتوفير فرص العمل اللائق في مختلف القطاعات الخاصة سواء التي تهتم بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة أو الشركات الكبرى ولجميع العاملين في الدولة وذلك بالشراكة مع الحكومة من أجل دفع عجلة التنمية وتعزيز الاستثمار من خلال إقتصاد تنافسي نزيه ومتنوع وعالي الإنتاجية.

جاء ذلك في كلمة القاها خليفة مطر الكعبي عضو مجلس ادارة منظمة العمل الدولية ممثلا عن عن أصحاب العمل في الدولة أمام مؤتمر العمل الدولي.

العمل المؤقت ولبعض الوقت الى جانب اتاحة فرص العمل اللائق أمام أسر العمالة الذين قدموا الى الدولة كمرافقين لهم لا سيما الزوجات والبنات".

وأكد السويدي في كلمته الحرص على توفير الحماية لهذه الفئات من العاملين وذلك من خلال ابرام عقود عمل بينهم وبين المنشآت المستخدمة لهم يتم توثيقها لدى وزارة العمل وفقا للاجراءات المنصوص عليها حيث تستند في نصوصها الى قانون تنظيم علاقات العمل ومن بين ذلك ما يتعلق بالاجر والاجازات وغيرها من الحقوق والواجبات التي نص عليها القانون لطرفي العقد".

على صعيد متصل ، أكد مجلس وزراء العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الدور الهام لمسار حوار أبوظبي في تعزيز التعاون بين دول المجلس كمستقبله للعمالة والدول المرسله لها بما يخدم أسواق العمل في هذه الدول ومصالحها. جاء ذلك في كلمة مشتركة لوزراء العمل في دول التعاون القاها الدكتور عبدالله بن صالح الخليفي وزير العمل والشؤون الاجتماعية في دولة قطر الشقيقة رئيس مجلس وزراء العمل في دول التعاون امام مؤتمر العمل الدولي بحضور معالي صقر غباش وزير العمل رئيس وفد الدولة واعضاء الوفد.

واعتبر المجلس ان البرنامج التجريبي لتدريب واختبار العمالة الذي أطلقته دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت مؤخرا بالتعاون مع الهند والباكستان والفلبين يعد احدي المبادرات الرئيسية المنبثقة عن مسار حوار أبوظبي حيث يمكن استثمار هذا البرنامج في مواجهة التحديات المستقبلية لا سيما وانه يشكل مبادرة إقليمية مشتركة لبلورة سياسات



الحماية القانونية للعمال الذين يعملون لدى صاحب عمل اخر بموجب التصاريح المؤقتة ولبعض الوقت وكذلك لافراد اسرهم الذين في سن العمل ويشغلون لدى منشآت القطاع الخاص بموجب تصاريح من هم على اقامات ذويهم .

وقال « ان مفاهيم العمل لدى صاحب عمل واحد وبعقد نمطي محدد بقيت سائدة في سوق العمل بالدولة سياسة وممارسة حتى وقت قريب وهو الامر الذي يحد من استثمار الموارد البشرية بالشكل الامثل وهدر طاقاتها كما انه لا يساعد على تعزيز انتاجية المنشآت لذلك بادرت وزارة العمل وبعده التشاور مع الشركاء الاجتماعيين باجراء منظومة اصلاحية متكاملة لتعزيز مرونة العمل من خلال نظام يتيح للعمالة الوافدة العمل لدى أكثر من صاحب عمل في وقت واحد بموجب تصريح

الاتفاقية تستهدف تطوير أنظمة المعلومات والمنازعات والتفتيش

الإمارات و«العمل الدولية» توقعان إتفاقية تعاون تقني

من جانبه ، قال مدير عام منظمة العمل الدولية " ان الاتفاقية تؤكد سعي وزارة العمل نحو تعزيز قدراتها في اطار ادارتها لسوق العمل وانفاذ قانون تنظيم علاقات العمل. واشاد بسياسات وتشريعات سوق العمل وحرص دول الإمارات على تطوير تلك التشريعات والممارسات بهدف تعزيز الحماية للحقوق العمالية وضمان مصالح أصحاب العمل.

وبموجب الاتفاقية سيتم وضع برنامج عمل مشترك بين الجانبين يستمر لمدة عامين يتم خلالها تحديث نظام معلومات سوق العمل عبر تعزيز نظام الربط الالكتروني بما يتيح لمتخذي القرار في الوزارة نتيجة معلومات حول سوق العمل واتجاهاته بشكل دوري الامر الذي يسهم في تعزيز السياسات والمبادرات نتيجة الاستخدام الأمثل للبيانات المتاحة.

كما يسهم برنامج العمل في تعزيز قدرات التفتيش ووضع سياسة وطنية للصحة والسلامة المهنية وزيادة الوعي على صعيد الوقاية من الحوادث والاصابات المهنية. وفق أفضل الممارسات المهنية.

ومن المنتظر ان ينبثق عن البرنامج تقييم للأنظمة والمبادرات المطبقة في علاقات العمل وكيفية التعامل مع المنازعات العمالية الواردة الى الوزارة تمهيدا لاقتراح آليات مستحدثة بالشكل الذي يعزز الآليات المتبعة لحل تلك المنازعات وكذلك تعزيز قدرات الموظفين المعنيين.



لدى منظمة العمل الدولية بما يسهم في تحديث بعض الانظمة التي تطبقها الوزارة وتحديد نظام معلومات سوق العمل الذي تم تدشينه قبل سنوات الى جانب وضع آليات للحد من المنازعات العمالية الفردية وتعزيز كفاءة الوزارة في تسويتها وتحسين أنظمة التفتيش وقدرات المفتشين وهو الأمر الذي من شأنه ايجاد المزيد من الاستقرار في سوق العمل لا سيما في ظل تطبيق منظومة من التشريعات والسياسات والأدوات الرقابية.

وأعرب معالي وزير العمل عن أمله بأن تؤسس الاتفاقية لعلاقات أمتن بين حكومة دولة الإمارات ومكتب العمل الدولي بما يخدم المصالح المشتركة للجانبين.

أبرمت دولة الإمارات ومنظمة العمل الدولية اتفاقية للتعاون التقني في مجالات أنظمة معلومات سوق العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية اضافة الى تسوية المنازعات العمالية وذلك بحضور معالي صقر غباش وزير العمل وجاي رايدر مدير عام منظمة العمل الدولية.

وقع الاتفاقية مبارك سعيد الظاهري وكيل وزارة العمل وفرانك هاجمان نائب مدير المكتب الاقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية.

وأكد معالي صقر غباش « ان الاتفاقية تأتي في اطار حرص وزارة العمل على تعزيز قدراتها والاستفادة من الخبرات التقنية المتوافرة

صقر غباش يشيد بمبادرة حمدان بن محمد والخدمات المقدمة لعلاج أسنان العمال



قال

معالي صقر غباش وزير العمل ان المبادرة التي اطلقها سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم، ولي عهد دبي رئيس المجلس التنفيذي لامارة دبي للعناية بصحة العمال تؤكد مدى اهتمام سموه بشريحة العمالة وتقديره لهم ولدورهم في عملية التنمية لا سيما انهم طرف رئيسي في الإنتاج.

وأضاف معاليه: «إن المبادرة من شأنها نشر الوعي الصحي بين العمال وتثقيفهم حول أهم الأمراض التي تصيب اللثة والأسنان وإجراء الفحوص السريرية اللازمة وتوفير العلاجات الضرورية لهم خصوصا ان تكاليف علاج الأسنان تعتبر مرتفعة وبالتالي ليس بمقدور العامل البسيط أن يتحمل هذه التكاليف ويعالج أسنانه بمفرده». جاء ذلك خلال زيارة معاليه الى عيادة دبي للأسنان في كلية حمدان بن محمد لطب

الأسنان للاطلاع على الخدمات المقدمة للعمال في اطار المبادرة حيث رافقه في الزيارة حميد بن ديماس السويدي الوكيل المساعد لشؤون العمل وماهر العويد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش ورجاء القرق نائب رئيس مجلس إدارة سلطة مدينة دبي الطبية واللواء عبيد مهير بن سرور نائب مدير عام الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجنبي في دبي رئيس اللجنة الدائمة لشؤون العمال في دبي والدكتورة خولة بالهول مديرة العمليات الإكلينيكية في كلية حمدان لطب الأسنان، والدكتور عامر أحمد شريف المدير التنفيذي لقطاع التعليم في مدينة دبي الطبية وعدد من مسؤولي الكلية.

وقال معالي وزير العمل: "ان مبادرة سمو الشيخ حمدان بن محمد تعتبر بمثابة دعوة صريحة لكل المؤسسات وخصوصا الخاصة لتبني المبادرات الانسانية التي

تُشعر العمالة بأنهم مساهمون فاعلون في التطور والنهضة التي تشهدها دولة الإمارات على مختلف الاصعدة". وأكد معاليه «أن دولة الإمارات العربية المتحدة تحرص على توفير الحماية للحقوق العمالية وتقديم أفضل أشكال الرعاية لهم بما يسهم في توفير بيئة العمل المناسبة واللائقة». وأشاد بالخدمات التي توفرها عيادة طب الأسنان في دبي للعمال الذين يتم علاجهم تنفيذاً للمبادرة مثنياً في الوقت ذاته جهود العاملين في العيادة وما يقدمونه للعمال.

وتم تصميم عيادة دبي لطب الأسنان بشكل يلائم المراجع والطبيب لتطبيق أرقى المعايير وتقديم أفضل الخدمات في مجال طب الأسنان. وتقدم العيادة مختلف العلاجات التخصصية وفق أحدث التقنيات التكنولوجية الرائدة في مجال طب صحة الفم والأسنان.

بدعوة من وزارة العمل لتنفيذ دورها كمنسق رئيسي

إطلاق إطار عمل مشترك يضم 20 جهة لتحقيق مؤشرات التوظيف في الأجندة الوطنية



العمل المشترك ومن ثم خطوة إدارة عملية التنفيذ ويليها المتابعة ورفع التقارير الى مكتب رئاسة مجلس الوزراء.

وأكد معالي صقر غباش وزير العمل خلال الاجتماع التزام الوزارة بالعمل مع جميع الجهات كفريق واحد لتحقيق المؤشرات الوطنية سواء تلك التي كلفت الوزارة بدور المنسق لها أو التي كلفت الجهات الأخرى بها وتساهم وزارة العمل في تحقيقها.

وثنم معاليه استجابة الجهات الحكومية المعنية لتشكيل إطار العمل المشترك الذي من شأنه تجميع كافة الجهود وتكاملها بما يسهم في تحقيق رؤية قيادتنا الرشيدة التي تبلورت في رؤية الإمارات 2021.

وقال "ان أولويات الأجندة الوطنية التي أطلقها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله، رسمت لنا خارطة طريق واضحة لما نريد أن نراه قيادتنا الرشيدة واقعا بحلول العام 2021 وجعلت مسؤولية تحقيق ذلك الواقع الطموح على عاتق الحكومة ككل مشيراً الى ان الأجندة تبرز بشكل

شكلت 20 جهة حكومية اتحادية ومحلية إطار عمل مشتركاً لتحقيق مؤشرات التوظيف ضمن الاجندة الوطنية وذلك بموجب مبادرة أطلقتهها وزارة العمل التي تعتبر منسقا رئيسيا لتلك المؤشرات في إطار تنفيذ الأجندة.

جاء ذلك في اجتماع عقد بديوان الوزارة في دبي برئاسة معالي صقر غباش وزير العمل وحضور سعادة راشد لخرياني النعيمي عضو وأمين عام المجلس الاتحادي للتركيبة السكانية والمهندسة مريم الحمادي المديرية التنفيذية لقطاع الاداء الحكومي بمكتب رئاسة مجلس الوزراء ومحمد المري المدير العام لهيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية « تنمية» وعدد من المسؤولين في وزارة العمل وممثلين عن الجهات الحكومية المعنية.

ويأتي إطار العمل المشترك كخطوة أولى تتخذها وزارة العمل لتنفيذ الاجندة وفقا للمنهجية المعتمدة من قبل مكتب رئاسة مجلس الوزراء حيث تتضمن المنهجية ثلاث خطوات تشمل التعريف بالمؤشر الوطني وتحديد الجهات ذات العلاقة بتحقيقه على المستوى الوطني والاتفاق على أدوارها ومسؤولياتها ضمن إطار

واضح التكامل والتفاعل بين المؤسسات الحكومية الاتحادية والمحلية لتحقيق الأهداف المشتركة.

وأشاد معاليه بدور مكتب رئاسة مجلس الوزراء في دعم الوزارة لتنفيذ الاجندة الوطنية ومتابعتها الحثيثة للوقوف على تطور سير العمل بهذا المشروع.

من جهتها، أكدت المهندسة مريم الحمادي المدير التنفيذي لقطاع الأداء الحكومي بمكتب رئاسة مجلس الوزراء



ورفع نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص من إجمالي المواطنين العاملين في الدولة إلى الضعف عما هو مسجل حالياً وكذلك رفع نسبة عمالي المعرفة من إجمالي العاملين في الدولة إلى 40 في المائة.

كما استعرض النعيمي خلال الاجتماع المبادرات والبرامج المستهدفة تنفيذها الى جانب توضيح الادوار والمسؤوليات المناط تنفيذها بالجهات المشتركة في اطار العمل الذي تم تشكيله لتحقيق المؤشرات الوطنية ذات الصلة بالتوظيف.

تضمن استعراضاً لدور وزارة العمل في تنفيذ الاجندة الوطنية كمنسق رئيسي للمؤشرات المناطة بالوزارة والتي تشمل نسبة التوطين في القطاع الخاص ونسبة المواطنين العاملين في هذا القطاع من إجمالي القوى الوطنية العاملة الى جانب نسبة عمالي المعرفة من إجمالي العاملين في الدولة.

وأوضح ان المستهدف بحلول العام 2021 يتمثل في رفع نسبة التوطين في القطاع الخاص الى 10 أضعاف المسجل حالياً

حرص المكتب على تقديم الدعم لمختلف الجهات بما يساعدها على الايفاء بالمطلوب منها مشيرة الى ان الاجتماع الذي دعت اليه وزارة العمل يأتي في اطار سعيها الدؤوب نحو تحقيق المؤشرات الوطنية وذلك في اطار المنهجية الموضوعية لاستيفاء متطلبات وخطوات تنفيذ الاجندة الوطنية».

وقدم الدكتور عمر النعيمي وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية خلال الاجتماع عرضاً

بدأها الظاهري بلقاء مع رؤساء الأقسام

«ساعة دردشة» لتعزيز التواصل الداخلي



أكد مبارك الظاهري وكيل وزارة العمل « السعي نحو تحقيق الرضا الوظيفي بمختلف الوحدات التنظيمية في الوزارة الامر الذي يساهم بشكل فاعل في الوصول الى مستويات عالية من رضا المتعاملين وتلبية تطلعاتهم .

جاء ذلك خلال لقاءه مؤخرا برؤساء الاقسام في الوزارة ضمن مبادرة «ساعة دردشة» التي تستهدف عقد لقاءات دورية بين قيادات وزارة العمل والموظفين بما يساهم في تعزيز التواصل الداخلي في الوزارة.

بالوحدات الادارية وبالتالي الموظفين وفقا للتسلسل الوظيفي. ولاقى مبادرة «ساعة دردشة» ترحيبا واسعا من قبل الحضور الذين عبروا عن سعادتهم بهذه المبادرة خصوصا وانها تساهم في تعزيز التواصل الداخلي وترسيخه كثقافة مؤسسية وذلك في اطار الحرص على ايجاد بيئة عمل محفزة ومشجعة.

ويأتي تنظيم هذه المبادرة ضمن خطة التواصل الداخلي التي تشرف عليها إدارة الاتصال الحكومي بالوزارة ، حيث تعتمد الإدارة سنويا حزمة مبادرات متنوعة تستهدف موظفي الوزارة بكافة مستوياتهم الوظيفية وذلك من أجل تعزيز التواصل الداخلي بين الموظفين وترسيخ مفهوم الأسرة الواحدة.

إدراك المهام والصلاحيات الوظيفية على نحو دقيق.

وأكد الظاهري في معرض ردوده على استفسارات ومدخلات الحضور الذين بلغ عددهم أكثر من 40 رئيس قسم الثقة بقدرات موظفي الوزارة ودورهم الفاعل في تطوير الاداء وذلك بالتوازي مع الاستمرار في تقديم الدعم لهم بما يساعد على تعزيز تلك القدرات واكسابهم مزيدا من الخبرات كل في موقعه الوظيفي.

ولفت وكيل وزارة العمل إلى ان الوزارة تعتمد في خطتها التشغيلية على منهجيات واليات واضحة تراعي الدقة في انجاز المهام المناط تنفيذها

وأشار الظاهري « الى ان المبادرة المشار اليها تعتبر واحدة من قنوات التواصل بين القيادة والموظفين للتحاور في مختلف الموضوعات والاستماع الى المقترحات والمبادرات الرامية الى تطوير الاداء المؤسسي بما ينعكس ايجابا على الخدمات المقدمة للمتعاملين تجسيدا للخطة الاستراتيجية للوزارة التي تلقى متابعة من قبل معالي صقر غباش وزير العمل سعيا وراء حسن التنفيذ وتحقيق الاهداف الاستراتيجية الموضوعة.

وأكد وكيل وزارة العمل أهمية المشاركة الايجابية للموارد البشرية في تنفيذ الخطة الاستراتيجية وتعزيز التنافس والولاء الوظيفي مشيرا إلى أن تفعيل هذه المشاركة لن يتأتى إلا من خلال

تمثل 70 % من المنشآت المخالفة

28 ألف منشأة تصوب أوضاع 58 ألف عامل خلال مهلة تسوية الغرامات

قامت

27 الف و962 منشأة بتسوية أوضاع 58 الف و365 عاملاً على اقاماتها وذلك خلال المهلة التي أقرها مجلس الوزراء لتسوية غرامات بطاقات العمل عن المدد السابقة لتاريخ 31 ديسمبر من العام 2014 والتي استمرت من مطلع شهر يناير الماضي وحتى نهاية شهر يونيو الماضي.

وبلغت نسبة المنشآت التي استفادت من المهلة نحو 70 في المائة من مجموع المنشآت التي لديها بطاقات مخالفة وعددها 40 الف منشأة بينما بلغت نسبة العمال الذين تم تعديل أوضاعهم بطاقات عملهم 61 في المائة من مجموع البطاقات المخالفة وعددها 95 الف بطاقة وهو الامر الذي يشير الى نجاح المهلة بشكل لافت وتحقيق الأهداف المنشودة منها، بحسب حميد بن ديماس السويدي وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون العمل.

وقال السويدي " ان المنشآت التي استفادت من المهلة قامت بتعديل أوضاع العمال المخالفين العاملين لديها وعددهم 58 الف و365 عاملاً من خلال الغاء بطاقات 43 الف و914 عاملاً وتجديد بطاقات 13 الف و221 عاملاً آخر بينما أخطرت الوزارة عن انقطاع 1230 عاملاً عن العمل.

واشار « الى أن المنشآت التي تفاعلت مع المهلة حققت وفراً مالياً بقيمة مليار و500 مليون درهم حيث سددت 37 مليوناً و500 الف درهم فقط بينما كانت مطالبة قبل تطبيق المهلة بسداد نحو مليار و850 مليون درهم غرامات ادارية على بطاقات العمل المخالفة».

وقال " ان الوزارة ستقوم اعتباراً من الاسبوع المقبل وحتى نهاية العام الجاري بالتفتيش على المنشآت التي لم تقم بتسوية غرامات بطاقات العمل المخالفة العائدة للعمال الذين على اقاماتها وعددها 12 الفاً و38 منشأة على مستوى الدولة على اقاماتها 36 الفاً و635 عاملاً للوقوف عن كثب على أوضاعها وبالتالي اتخاذ الاجراءات اللازمة بحقها.

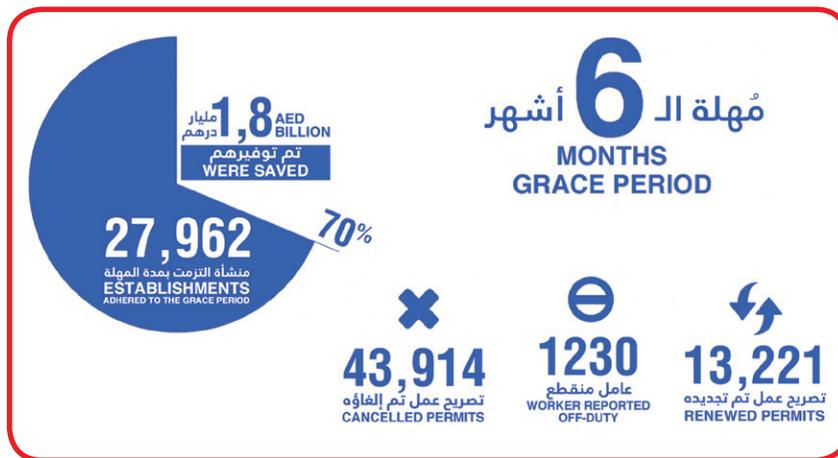
وأضاف السويدي انه سيتم ايضا اتخاذ اجراءات ادارية بحق المنشآت غير المتفاعلة مع المهلة تتمثل في ايقاف منحها والمنشآت الاخرى العائدة لصاحب العمل ذاته بتصاريح العمل بمختلف أنواعها.

وأكد " ان خطوة الوزارة تأتي تنفيذاً لقرار صادر عن مجلس السياسات في وزارة العمل برئاسة معالي صقر غباش وزير العمل الذي تدارس نتائج المهلة حيث تم التأكيد على ضرورة متابعة هذه المنشآت لا سيما وانها ترتكب مخالفات صريحة لقانون تنظيم علاقات العمل".

وأضاف « انه سيتم تطبيق اجراءات جنائية بحق المنشآت التي ثبتت انها صورية عبر احالة ملفاتها الى النيابة وذلك تطبيقاً لقانون تنظيم علاقات العمل الذي ينص على غرامة

مقدارها 50 ألف درهم على كل صاحب منشأة اغلق او اوقف نشاط منشأة دون تسوية اوضاع الذين على اقامتها مشيراً الى انه من غير المقبول ان تستمر تلك المنشآت في اقامة علاقات عمل صورية مع العمال الذين على اقاماتها والذين يعتبرون عمالة سائبة لها انعكاسها السلبية على سوق العمل والمجتمع بشكل عام".

ودعا المنشآت المذكورة الى الاسراع في تصويب أوضاع البطاقات المخالفة من خلال تسديد الغرامات المترتبة عليها أو الغاء البطاقات العائدة للعمال المتواجدين خارج الدولة او التقدم الى الوزارة ببلاغات الانقطاع عن العمل وفق الاجراءات المتبعة".



يعتبر الأول من نوعه في المنطقة العمل تستعرض نظام «التفتيش الذكي» بالقمة العالمية للمعلومات



استعرضت وزارة العمل نظام «التفتيش الذكي» في منتدى القمة العالمية حول مجتمع المعلومات الذي انعقد مؤخرا في مقر الاتحاد الدولي للاتصالات بمدينة جنيف السويسرية تحت عنوان « تمكين قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لخدمة أهداف التنمية المستدامة».

وشاركت الوزارة في أعمال المنتدى بوفد ترأسه سيف السويدي وكيل الوزارة المساعد لشؤون الخدمات والمساندة وعضوية نبيل الزرعوني نائب مدير إدارة تقنية المعلومات وإبراهيم العماري مدير مكتب حماية الأجور في الوزارة وذلك ضمن وفد من الدولة برئاسة هيئة تنظيم الاتصالات.

وأوضح وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون الخدمات والمساندة أن مشاركة الوزارة في فعاليات المنتدى تأتي تجسيدا لخطتها الاستراتيجية الرامية إلى تعزيز استخدامات تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها الذكية في مجالات تقديم الخدمات للمتعاملين مع الوزارة ، وكذلك العمل من أجل تفعيل برامج تبادل المعلومات والبيانات مع الجهات الشريكة بطريقة سهلة وآمنة وفعالة.

وأكد سعي الوزارة الحثيث نحو المساهمة في تعزيز سمعة ومكانة الدولة في المحافل الدولية عبر المشاركات الفاعلة في الفعاليات الدولية ذات الصلة وهو الامر الذي من

ويقوم النظام الذي يعتبر الاول من نوعه في المنطقة ، بناء على عمليات تحليل البيانات بتصنيف المنشآت وفقا لدرجة الخطورة ضمن خمس مستويات ومن ثم تحديد اولويات المتابعة للمفتشين بشكل يومي من خلال أجهزة تفتيش ذكية تضمن سرعة ودقة إجراءات التفتيش على المنشآت المستهدفة.

وتشكل القمة العالمية حول مجتمع المعلومات (WSIS) منصة دولية رفيعة المستوى يتم من خلالها تنسيق الجهود بين مختلف دول العالم في كل ما يتعلق بموضوعات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والمحتوى الرقمي حيث تبرز أهمية الدور الذي لعبه المنتدى في إرساء الأرضية المشتركة لتكوين وصياغة رؤية عالمية واضحة محددة الأهداف على مستوى هذا القطاع.

شأنه إبراز المنجزات التي تم تحقيقها في سوق العمل لا سيما من حيث التطور في الخدمات التي تقدمها وزارة العمل وفقا لمعايير الجودة والكفاءة والتميز.

وتضمن العرض الذي قدمه وفد الوزارة حول التفتيش الذكي خلال فعاليات المنتدى الية عمل النظام الذي يعتمد في مراحل عمله على تحليل بيانات المنشآت المسجلة لدى وزارة العمل بالاعتماد على الانظمة الداخلية للوزارة مثل نظام حماية الاجور والشكاوى العمالية وتصاريح العمل ونظام التقييم الذاتي ونظام الانقطاع عن العمل وغيرها من الانظمة اضافة الى تحليل البيانات التي يتم استقاؤها من الانظمة التابعة لشركاء الوزارة الذين ترتبط معهم الكترونيا مثل وزارة الداخلية ودوائر التنمية الاقتصادية وغيرها من الجهات الحكومية الإتحادية والمحلية ذات الصلة.



يوم العمل الإنساني الإماراتي
حب ووفاء .. لتزايد العطاء ..
19 رمضان

ونظم المفتشون في مكتب عمل رأس الخيمة حملة تبرعات لتوزيع المير الرمضاني على عدد من الأسر المتعففة بالتعاون مع جمعية بيت الخير بالإضافة إلى قيام إدارة التوجيه بتوزيع المصاحف وسجادات الصلاة على عدد كبير من العمال.

شملت حملات للتبرع وتوزيع المساعدات وافتحاراً رمضانياً وزارة العمل تنظم حزمة مبادرات بمناسبة «يوم زايد للعمل الإنساني»

ادارة التفيتش في دبي لنحو 300 طفل يتيم وكومت 30 منهم لتفوقهم الدراسي ، ووزع مكتب عمل العين 100 كوبون مشتريات على العمال. وتضمنت الفعاليات قيام مكتب عمل الشارقة بجمع الحقائق المدرسية المستعملة للأطفال المحتاجين، وقام مكتب عمل الذيد بجمع التبرعات العينية والمادية وكسوة العيد بالتعاون مع جمعية الشارقة الخيرية لتوزيعها على الأيتام والأسر المتعففة والمحتاجة، وقام مكتب عمل عجمان كذلك بجمع التبرعات وتوزيعها على المحتاجين بالتعاون مع الهلال الأحمر الإماراتي.

نظمت وزارة العمل عددا من الفعاليات بمناسبة « يوم زايد للعمل الإنساني » الذي يأتي تزامنا مع الذكرى الحادية عشرة لرحيل المغفور له بإذن الله تعالى الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان طيب الله ثراه.

وشملت الفعاليات حزمة من المبادرات والأنشطة الخيرية التي تشاركت في تنظيمها الوحدات التنظيمية في الوزارة ومكاتب العمل ومنها توزيع مكتب عمل دبي المير الرمضاني على عدد من العمال و حفل إفطار نظمته

إنسيابية العمل داخل «تسهيل» بعد إتاحة إنجاز معاملات المنشآت في أي مركز



خليل خوري

بمراكز «تسهيل» على مستوى الدولة. ويسهم القرار في تقليل النفقات على أصحاب العمل واختصار الوقت والجهد لا سيما وان هناك العديد منهم لديهم شركات منتشرة في مناطق عدة من الدولة وتدار من امانة معينة مما يتطلب من مسؤولي العلاقات الحكومية في المنشآت «المندوبين» التنقل بين الإمارات المختلفة لانجاز معاملات تلك المنشآت حيث يتيح القرار لـ«المندوبين» التعامل مع اي مركز للخدمة في اية امانة لانجاز معاملات منشآت أصحاب العمل».

أكد خليل خوري مدير ادارة مراكز الخدمة «تسهيل» في أبوظبي انسيابية العمل في المراكز القائمة بأبوظبي بعد قرار الوزارة اتاحة المجال امام المنشآت لطباعة وتقديم معاملاتها من خلال من أي مراكز على مستوى الدولة بغض النظر عن الامارة التي تم الترخيص فيها للمنشأة ومكتب العمل المسجلة لديه.

وجاء قرار الوزارة بعد ان تم في الخامس عشر من يونيو الماضي حصر خدمات وزارة العمل المقدمة للمنشآت في ابوظبي بمراكز الخدمة القائمة في الامارة وهي المرحلة الاخيرة من مراحل حصر الخدمات

مع مراكز الخدمة ومواصلة تقديم الدعم لها بما يمكنها من الانتقال بالخدمات التي تقدمها الى مصاف خدمات سبع نجوم.

وجدد خوري تأكيدات الوزارة من حيث حرصها على تعزيز شراكاتها الاستراتيجية

تواصل مع وزارة العمل عبر:

الرقم المجاني:



800-665

الموقع الإلكتروني:



www.mol.gov.ae



callcenter@mol.gov.ae

حسابات وزارة العمل الرسمية في مواقع التواصل الاجتماعي:



@moluae



/moluae



/mol_uae



/moluae

مكاتب وزارة العمل المنتشرة في الدولة



التطبيق الذكي لوزارة العمل:



الأول اتهم المحاسب باخفاء مستندات حصوله على أجوره طوال فترة عمله

«اليمين القانونية» تنهي نزاعاً بين صاحب عمل ومدير حسابات منشأته



لاحظ صاحب العمل أن مدير حسابات شركته يقوم بتصرفات مريبة رغم الثقة التي منحها له طوال عمله لديه، فقرر أن يراقبه ويتابع تصرفاته بطريقة غير مباشرة ليقطع الشك باليقين وللتأكد من مدى أمانته وصدقه في العمل خاصة وأنه مسؤول عن كافة الأمور المالية في الشركة وما يتضمنها من صرف أجور العمال وتحصيل الإيرادات بالإضافة إلى مسؤوليته في حفظ الدفاتر والسجلات والشيكات البنكية والفواتير وغيرها من المسائل المالية، استنادا لافادة صاحب العمل.

وحاول صاحب العمل إثبات حصول الموظف المشتكي على أجوره مستعينا بعدد من الموظفين الذين أقرروا امام الباحث القانوني بحصولهم جميعا ومعهم زميلهم المحاسب مقدم الشكوى على أجورهم شهريا وأكدوا أيضا على المعاملة الحسنة التي يعاملهم بها صاحب الشركة.

طلب المشتكي تحويل الشكوى الى القضاء للنظر والبت فيها وهو الامر الذي دفع بالباحث القانوني الى الاستجابة لطلب المشتكي وبالتالي تطبيق ما ينص عليه قانون تنظيم علاقات العمل حيث قرر احالة الشكوى الى القضاء للنظر والبت في احقية المشتكي بالحصول على اجور سنة من عدمه. وطلب القاضي من المحاسب صاحب الشكوى حلف اليمين بأنه لم يستلم أجوره وهو ما قام به المشتكي حيث حكم لصالحه بمبلغ مائة الف درهم مجموع اجوره على مدار عام.

وكانت المفاجأة مدوية لصاحب العمل حينما حضر الى قسم المنازعات في وزارة العمل بناء على الاستدعاء الموجه اليه حيث ادعى المحاسب بأنه لم يتقاضى اجره طوال مدة عمله لدى الشركة، وهو الأمر الذي رفضه صاحب العمل أمام الباحث القانوني وطلب امهاله لأحضار المستندات التي تدل على حصول المحاسب على كافة مستحقاته المالية شهريا دون أي تأخير .

وطلب صاحب العمل من الموظفين في الادارة المالية في شركته احضار تلك المستندات غير ان الموظفين لم يجدوا أياً منها وبالتالي لم يستطع صاحب العمل إثبات حصول المحاسب على أجوره واكتشف أن مدير حساباته قام باخفاء جميع المستندات مستغلا موقعه الوظيفي في الشركة ، وفقا لافادة صاحب العمل.

وافاد صاحب العمل انه عندما أكتشف مدير الحسابات مراقبته له قرر الاخير الانتقام بطريقته الخاصة وبالاعتماد على ما يمتلكه من مستندات وسجلات مالية، وفجأة وقبل أن يتمكن صاحب المنشأة من الوصول لأي معلومة بخصوص سلوكه الوظيفي قرر ترك العمل بدون أية مقدمات ومن دون أخبار أي أحد بنيته وقام بتقديم شكوى لدى وزارة العمل.

وفي الوقت الذي واصل فيه صاحب العمل سعيه لاكتشاف ما يقوم به مدير حساباته تلقى رسالة من وزارة العمل تفيد بوجود شكوى ضده من قبل المحاسب، الأمر الذي أثار استغرابه واندهاشه خاصة أنه يظن أن مراقبته له سرية وغير مباشرة وأنه دوما كان يقدم له المساعدة ويمنحه راتبا جيدا بالإضافة إلى معاملته الحسنة للمحاسب وباقي العاملين في الشركة.

تطبيقه وزارة العمل منذ العام 2005 وسط إلتزام كبير من أصحاب العمل

حظر تأدية الأعمال وقت الظهيرة «مظلة إماراتية» لوقاية العمال من أشعة الشمس

يُسجل لدولة الإمارات العربية المتحدة السابق من بين دول المنطقة في تطبيق قرار حظر تأدية الاعمال تحت اشعة الشمس وفي الاماكن المكشوفة في اشهر الصيف وهو القرار الذي يعد بمثابة «مظلة اماراتية» لوقاية العمال لا سيما وانه يشهد منذ ان طبقت وزارة العمل في العام 2005 التزاما ملحوظا من قبل اصحاب العمل وصل الى أكثر من 99,7 في المائة بالإضافة إلى المجتمع الذي يبادر غالبية افراده إلى تزويد العمال بأنواع السوائل المختلفة في مواقع عملهم بما ينسجم مع تعاليم ديننا الحنيف وثقافة وتقاليد شعب الإمارات الداعية إلى التراحم وحب الخير



5 آلاف درهم غرامة عن كل عامل بحق المنشآت المخالفة

حدد القرار قيمة الغرامة للمنشأة المخالفة بـ 5 آلاف درهم عن كل عامل ويحد أقصى 50 ألف درهم في حالة تعدد العمال الذين يتم تشغيلهم وهي الغرامة المنصوص عليها في قرار سابق صادر عن مجلس الوزراء والذي الغيت بموجبه الغرامة التي كانت وزارة العمل تطبقها سابقاً والمتمثلة بغرامة مالية مقدارها 15 ألف درهم عن كل حالة مخالفة.

وتصل العقوبات المنصوص عليها التي سيتم تطبيقها خلال فترة الحظر المقررة، الى ايقاف ملف المنشأة المخالفة أو خفض درجة تصنيفها في نظام تصنيف المنشآت المعتمد لدى الوزارة وذلك بناء على مدى جسامته المخالفة المرتكبة».

وألزم القرار أصحاب العمل بوضع جدول بساعات العمل اليومية في مكان بارز من مكان العمل طبقاً لاحكام هذا القرار على أن يكون باللغة التي يفهمها العامل الى جانب اللغة العربية، بالإضافة إلى توفير مكان مظلل لراحة العمال خلال فترة توقفهم عن العمل.

كما ألزم أصحاب المنشآت بتوفير الوسائل الوقائية، لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء ساعات العمل، وكذلك أخطار الحريق وسائر الأخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل، واتباع جميع أساليب الوقاية الأخرى المقررة في



تطبيق القرار للعام الحادي عشر على التوالي حيث حظرت وزارة العمل منذ 15 يونيو الفائت العمل «وقت الظهيرة» من الساعة الثانية عشرة والنصف ظهراً وحتى الساعة الثالثة من بعد الظهر وهي الفترة التي يستمر تطبيقها حتى 15 سبتمبر المقبل.

وحدد القرار الذي أصدره معالي صقر غباش وزير العمل في شأن «تحديد ساعات العمل وقت الظهيرة ساعات العمل اليومية في فترتيها الصباحية والمسائية أو في أي منهما بثماني ساعات وفي حالة قيام العامل بالعمل لأكثر من الساعات الثماني المحددة خلال الـ 24 ساعة فإن الزيادة تعد عملاً إضافياً يتقاضى العامل عنها أجراً إضافياً حسب أحكام القانون.

أصحاب عمل وعمال يشيدون بالقرار ويؤكدون مساهمته في زيادة الانتاجية

ويأتي القرار الذي يشكل سمة رئيسية من سمات سوق العمل في الدولة في إطار حرص وزارة العمل على التدابير الوقائية اللازمة لحماية العمال من مخاطر العمل خصوصاً في ظل ارتفاع درجات الحرارة بمنطقة الخليج العربي في ساعات الظهيرة خلال فصل الصيف، ويشهد سوق العمل في الوقت الراهن مواصلة



شبير علي



سعيد الربحي

ملاحظات الجمهور

أكدت وزارة العمل انها ستتعامل كعادتها بجدية مع اية ملاحظة تصل اليها من الجمهور عن حالات تشغيل العمال خلال فترة الحظر حيث سيتم اتخاذ الاجراءات اللازمة لمتابعة تلك الملاحظات والتأكد منها سواء التي ترد منها عبر مركز الاتصال على الرقم المجاني 800665 أو عبر تطبيق الوزارة على الهواتف الذكية .

وتنفذ الوزارة حملات توعية موازية بالتعاون بين الوزارة وشركائها الاستراتيجيين حيث سيتم خلالها إجراء فحوصات طبية مجانية وتوزيع البروشورات والهدايا العينية للعمال المشاركين.

في هذه الاثناء ، اشاد أصحاب عمل وعمال بقرار «حظر تأدية العمل وقت الظهيرة» مؤكداين لمجلة « العمل » أهمية القرار من حيث درء المخاطر عن العمال وزيادة انتاجيتهم وهو ما يعكس ايجابا على مصالح أصحاب العمل.

وأوضح العويد « ان الوزارة تستهدف تنفيذ 60 ألف زيارة ميدانية للوقوف على مدى التزام المنشآت بالقرار من عدمه الى جانب تنفيذ 20 ألف زيارة ميدانية على مستوى الدولة للتوعية بمضامين القرار والتأكيد على ضرورة التقيد به من قبل طرفي الانتاج».

وأكد أن فرق التفتيش ستقوم بتوثيق المخالفات المضبوطة حيث سيتم توثيق المخالفات من خلال تصوير العمال أثناء أداء الأعمال خلال الحظر فوتوغرافيا وضم تلك الصور إلى محاضر الضبط التي تعرض لاحقا على اللجنة المعنية للنظر في تلك المخالفات.

وكانت حملات التوعية بدأ تنفيذها من قبل فرق التفتيش منذ مطلع شهر يونيو الماضي حيث تتضمن توزيع الالاف من ملصقات التوعية المعدة بعشر لغات في الوقت الذي ينتظر ان يتم تنفيذ 13 ورشة توعية خلال أشهر الحظر حيث تشمل 5 ورش في أبوظبي بمنطقتي الوثبة وجزيرة ياس، و 5 في دبي بالخيل مول ومنطقة المحيضة، و 3 ورش في الشارقة ومنطقة الصجعة.

الأعمال المستثناة من الحظر

تشمل الاعمال التي استثناها قرار معالي وزير العمل من قرار الحظر: فرش الخلطة الإسفلتية وصبّ الخرسانات، إذا كان لا يمكن تنفيذها أو تكملتها خلال فترة ما بعد الظهيرة، وكذلك الأعمال اللازمة لدرء خطر أو إصلاح أضرار أو أعطال أو خسائر عرضية طارئة.

كما تشمل تلك الاعمال التي حددها قرار اداري صادر عن مبارك سعيد الظاهري وكيل الوزارة بالاستناد الى قرار معالي وزير العمل قطع خطوط تغذية المياه والمجاري والتيار الكهربائي وقطع حركة السير أو إعاقتها في طرق عامة، إضافة إلى قطع خطوط أنابيب الغاز أو البترول، بالإضافة إلى الأعمال التي يتطلب تنفيذها تصريحا من جهة حكومية مختصة.

قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، وألزم العمال كذلك بضرورة اتباع التعليمات التي تهدف إلى حمايتهم من المخاطر خلال تأدية مهام عملهم.

وباشر 18 فريقا من قطاع التفتيش في وزارة العمل عملهم منذ دخول القرار حيز التنفيذ لمتابعة تنفيذ قرار الحظر لهذا العام وذلك بالتوازي مع إطلاق حملات لتوعية أصحاب العمل والعمال بأهمية القرار في درء المخاطر عن العمال في مواقع العمل وتجنبهم الإصابة بضربات الشمس والإنهاك الحراري، وهو الامر الذي اشار اليه ماهر العويد وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش.



رينيتا مارتيس



دويان كوتينهو



أحمد ابراهيم

مد فترة الحظر لثلاثة أشهر بدلاً من شهرين

فرضت وزارة العمل منذ العام 2005 على القطاع الخاص منح العاملين الذين يؤدون اعمالهم تحت اشعة الشمس وفي الاماكن المكشوفة الراحة خلال ساعات الظهيرة لمدة شهرين تبدأ من مطلع شهر يوليو وتستمر حتى نهاية شهر اغسطس وهي الفترة التي طبق خلالها القرار حتى العام 2009 الذي تم خلاله وبناء على توجيهات معالي صقر غباش وزير العمل اجراء استبيان للوقوف على اراء طرفي الانتاج حيال توجه الوزارة بتمديد فترة الحظر لشهر اضافي وهو الامر الذي لاقى ترحيبا واسعا من كلا الطرفين، وتم بموجب ذلك اصدار قرار وزاري في العام 2010 بحظر تأدية الاعمال تحت اشعة الشمس وفي الاماكن المكشوفة في ساعات الظهيرة خلال الفترة من 15 يونيو و حتى 15 سبتمبر.

وأضاف «أن قرار الحظر يصب في مصلحة صاحب العمل أيضا فدرجة الحرارة المرتفعة قد تمنع العامل عن العمل لفترات أطول في حال تعرضه للإصابة بضربات الشمس والانهاك الحراري الأمر الذي يؤثر في العملية الإنتاجية لدى المنشأة».

بدوره قال أحمد محمد ابراهيم عامل بأحد المصانع المتخصصة في صناعة العود إن قرار حظر العمل وقت الظهيرة يعتبر بكل معنى الكلمة انسانياً مشيراً الى أن فترة الحظر مناسبة نظرا لارتفاع درجات الحرارة في أوقات الظهيرة».

وأكد رضوان سهيل عامل بإحدى الشركات الخاصة أن القرار يساعد العمال كثيرا ويحميهم من التعرض لمخاطر الشمس.

وثن دويان كوتينهو عامل بإحدى الشركات المتخصصة في مجال النقل والشحن دور مفتشي وزارة العمل الذين يحرصون على توعية العمال عبر عدة وسائل بأهمية القرار وكيفية الوقاية من مخاطر العمل».

وقال سعيد الرحي صاحب إحدى الشركات المتخصصة في الأعمال الكهروميكانيكية أن هناك العديد من المبادرات التي تنفذها وزارة العمل تؤكد من خلالها الحرص على مصالح طرفي الانتاج ومن بينها قرار حظر تأدية الأعمال وقت الظهيرة».

واعترت رينيتا مارتيس مدير إحدى الشركات الخاصة العاملة في مجال الشحن ان القرار يؤكد حرص دولة الإمارات على حماية العمال وتوفير بيئة العمل المناسبة واللائقة لهم.

وقالت « أن المجتمع الإماراتي يسوده قيم التسامح والتراحم لذلك تعلمنا هنا في الإمارات أهمية القيام بالمساعدات الإنسانية للفئات المحتاجة». وأشارت الى إنها قامت برفقة صديقة لها بتوزيع المياه والعصائر الباردة على العمال في عدد من المواقع العمالية في إمارة دبي».

وقال شبير علي مدير إحدى الشركات العاملة في قطاع السياحة « إن القرار من شأنه حماية العمل وتجيئهم المخاطر الصحية التي قد يتعرضون لها بسبب ارتفاع درجة الحرارة».



إختار العمل الخاص بعد أن شغل وظيفة مهندس

خالد باسعيد يحقق الريادة بمشروع تجاري يحمل علامة اماراتية

لأن طموحه لم ينحصر في مجرد شغل الوظيفة التي تدر عليه دخلا شهريا ثابتا .. فقد قرر خالد علي باسعيد اجراء تحول جذري في حياته العملية حيث توجه الى العمل الخاص من خلال مشروع تجاري يضم مجموعة منتقاه من المنتجات التي تحمل علامة اماراتية صممها بنفسه وهو الامر الذي جعله يسير بخطوات واثقة على طريق تحقيق حلمه وطموحه الذي لا تحده حدود.

ويروي خالد لمجلة « **العمل** » قصته مع التفوق والنجاح بالاشارة الى ان النهضة العمرانية التي شهدتها دبي حيث ولد وترعرع على ارضها كانت وراء توجهه الى دراسة الهندسة المعمارية لكي يساهم في هذه النهضة و يسير في ركب التطور الذي يحدث في مناطق وميادين وشوارع دبي والإمارات كلها.

وأكد لمجلة « العمل » أنه لم يكتف بشهادته الجامعية في الهندسة المعمارية التي حصل عليها العام 2000 في جامعة الإمارات

حيث قرر بعدها الحصول على الماجستير من إحدى الجامعات العالمية، حيث غادر الى بريطانيا وبعد ثلاث سنوات حصل على الماجستير في التصميم المعماري من كلية أدنبرة للفنون، وهناك عزز من هوايته في التصميم بأنواعه المختلفة والمتعددة.

الرقى وجودة المنتجات المعروضة التي تحمل العلامة الإماراتية، موضحاً أن علاماته التجارية التي صممها بنفسه تحمل في طياتها التراث الوطني حيث استلهم التصميم من النقوش والرسومات الشعبية القديمة.

ويخطط الآن لتأسيس مصنع لإنتاج الحقائب الرجالية والنسائية من جلود الجمال، وهي المواد الخام التي يراها متاحة بوفرة في الإمارات مضيفاً، أنه يسعى من خلال منتجات هذا المصنع إلى المنافسة العالمية وتحقيق التميز والوصول إلى الرقم « واحد».

ويقول « إن دولة الإمارات تعتبر بلا شك بيئة مثالية لمن يبحث عن النجاح بالدولة في ظل القيادة الرشيدة توفر الإمكانيات والظروف المناسبة للتميز والإبداع والنجاح الذي لا يأتي صدفة وإنما بعد جهد حقيقي لعمل نخبه فالشخص الموهوب الناجح لا يكل أو يمل طالما يدرك ويؤمن أنه يسير على طريق تحقيق الهدف الذي يسعى إليه».

وأضاف وهو يشير بيده مبتسماً فرحاً بنجاحه إلى مجموعة من المنتجات الفاخرة التي تحمل علامته التجارية الوطنية والتي تزين جدران وأرفف أحد محلاته في دبي، أنه لم يتخل بسهولة عن وظيفته التي التحق بها بعد التخرج مباشرة في شركة دبي القابضة فقد كان القرار مغامرة، لكنها كانت مدروسة وتتسق مع النجاحات التي حققها على أرض الواقع.

فقد بدأ مشروعه التجاري الخاص وهو في وظيفته كمهندس التي لم يتركها إلا بعد أن أزهق مشروعه وشاهد أمامه النجاح شاخصاً وبعد استشارته الأصدقاء من أهل الخبرة قرر أن يتفرغ تماماً لمشروعه الذي يحتاج وقت طويل وجهد يتضاعف في كل يوم وهو الأمر الذي يسعده كثيراً ولا يشعره بأي تعب أو إرهاق.

وأشار خالد إلى أنه يواصل العمل ليل نهار خاصة مع قرب افتتاح فرع الجديد في العين مول، الذي صمم أن يكون بنفس مستوى الأفرع الأخرى من حيث

أسعى إلى المنافسة العالمية وتحقيق التميز والوصول إلى الرقم 1

وبدأت تتكون لديه فكرة إعداد تصميم خاص يحمل طابعاً إماراتياً يكون علامة تجارية لعدد من المنتجات التي تستهوي وتجذب الشريحة العريضة من المواطنين والمقيمين في الدولة بالإضافة إلى زوار الإمارات من الخليجيين والعرب والأجانب، وهي الفكرة التي ظلت تراوده لعدة سنوات.

وبدأ خالد باسعيد مرحلة إعداد مشروعه من خلال اختيار المنتجات التي سوف تحمل علامته التجارية «feathers» والبحث عن الشركات والمصانع التي سوف تتعاون معه في التصنيع وفقاً لمعايير الجودة، وظل في هذه المرحلة لمدة سنتين كاملتين حتى يتأكد تماماً من إمتلكه أساسيات النجاح قبل التنفيذ.

ويستكمل روايته بالإشارة إلى إنه أفتتح أول فرع لمحلته في العاصمة أبوظبي في «دلمة مول» حيث كان محلاً صغيراً يعرض منتجات بسيطة عبارة عن حقائب وأوشحة نسائية، وبعض المنتجات الجلدية، وخلال عام واحد من الافتتاح استقطب الفرع أعداداً كثيرة من الزبائن وأصبحت علامته التجارية معروفة.

ويقول خالد « بعد مرور عامين بدأت مرحلة الانتشار الحقيقية وقررت أن أتوسع في قائمة المنتجات التي تضم الآن أصنافاً متعددة من الحقائب النسائية والرجالية والساعات والأقلام والعلطور والمجوهرات ومجموعة من الأكسسوارات».



توفر لموظفيها القروض والمنح السكنية والرعاية الطبية

مجموعة الفطيم : التوطين ركيزة أساسية وجزاء لا يتجزأ من خططنا الاستراتيجية



زهير الحاج

تعتبر مجموعة الفطيم واحدة من أبرز وأقوى المجموعات الوطنية التجارية التي بنيت على أسس ومبادئ تجارية مرموقة. ومن هذا المنطلق كان التوطين من بداية التأسيس ولا يزال جزءاً لا يتجزأ من الخطط الاستراتيجية التي وضعتها إدارة الموارد البشرية للمجموعة تجسيدا لفكر الإدارة العليا في المجموعة ولايمانها بوجود الكفاءات الوطنية المؤهلة التي باستطاعتها التنافس والإندماج مع الكفاءات الأجنبية في مختلف التخصصات والإدارت داخل المجموعة، وهو الأمر الذي أشار اليه زهير الحاج المدير التنفيذي للموارد البشرية والتوطين في الشرق الأوسط وشمال افريقيا في مجموعة الفطيم التي تعتبر نموذجا يحتذى به في التوطين.

الى الخطة الاستراتيجية الرئيسية للمجموعة التي تنفذ حاليا برامج تدريبية لاعداد القادة من المواطنين العاملين في المجموعة خاصة الذين اثبتوا قدرتهم على الانتاجية وتقلد المناصب القيادية».

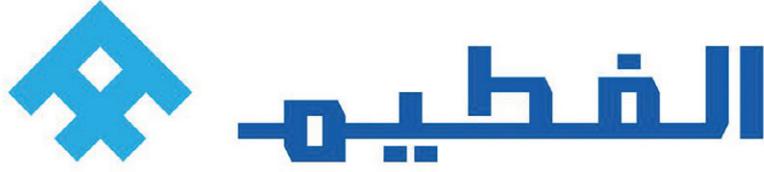
وأكد الحاج في سياق حديثه عن خطط التوطين» ان مجموعة الفطيم تسعى لاستقطاب الكوادر الوطنية من الخريجين والخريجات والراغبين في

السمو الشيخ خليفة بن زايد ال نهيان رئيس الدولة حفظه الله حيث تم ابرام اتفاقية تقضي بتوظيف 200 مواطن سنويا في المجموعة على امتداد السنوات الاربع المقبلة.

وقال « ان لدى مجموعة الفطيم خططا استراتيجية للتوطين في كل قطاع من قطاعات المجموعة التي تشمل العقارات، التجزئة، السيارات والخدمات حيث تستند تلك الخطط

وأكد الحاج» ان مجموعة الفطيم لا تنظر الى التوطين كنسبة مفروض تحقيقها وانما تعتبره احدى ركائز المجموعة وبالتالي هناك فرص وظيفية عده للمواطنين للإنخراط والتطوير داخل المجموعة التي يعمل لديها الان نحو 600 مواطن».

واشار في لقاء مع مجلة « العمل » الى ان المجموعة تعتبر شريكا استراتيجيا لمبادرة «أبشر» التي أطلقها صاحب



على صعيد متصل ، أكد عدد من موظفي وقيادات شركات مجموعة الفطيم «أن المجموعة توفر لهم بيئة العمل المحفزة والمشجعة عبر العديد من الامتيازات التي يحصلون عليها والبرامج التدريبية التي من شأنها تطوير ذاتهم واكسابهم مزيدا من الخبرات الأمر الذي من شأنه مساعدتهم على التفوق والنجاح بشكل متواصل.

وقال محمد الشامسي مدير مبيعات بإحدى شركات مجموعة الفطيم « إنه بدأ حياته الوظيفية في المجموعة منذ 16 عاما كمنفذ مبيعات وتدرج في العمل الى ان شغل موقعه الوظيفي الحالي وذلك بعد رحلة من العمل والتدريب تكلفت كل مراحلها بالنجاح الذي يفتخر به معيدا ذلك كله إلى بيئة العمل الايجابية التي وجدها منذ اليوم الاول له في الشركة».

وأضاف «أن القيادة الإدارية في المجموعة تؤمن كثيرا بقدرات الشباب المواطن وقدرته على تحقيق النجاح طالما توافرت الظروف المواتية له، لذلك تقوم المجموعة بتنفيذ برنامج وطني طموح يستهدف الشباب الإماراتي الراغب في تحقيق النجاح، من خلال توفير السبل الممكنة للتدريب الوظيفي وفقا لكل تخصص». وأوضح الشامسي أن القطاع الخاص الآن أصبح جاذبا للمواطنين، خاصة بعد الدعم الكبير الذي توفره القيادة الرشيدة للدولة من

وحول الحوافز والامتيازات التي يحصل عليها المواطنون والمواطنات العاملون في مجموعة الفطيم قال الحاج « ان المجموعة تقوم سنويا باجراء مسح للمزايا المقدمة من الشركات المماثلة بسوق العمل ومقارنتها بما تقدمه للمواطنين وذلك للعمل على تعديلها وتحسينها لتقديم أفضل المزايا لإستقطاب المواطنين للعمل بالمجموعة والحفاظ على الكفاءات العاملة لديها حيث قامت المجموعة في السنوات الاخيرة بتحسين الرواتب والمزايا المقدمة

زهير الحاج: نسعى لاستقطاب الكفاءات الوطنية لايمان الادارة العليا بقدرتها على التنافس

للعاملين من خلال اضافة « منحة السكن » وقرض للسيارات بدون فوائد» كميزة خاصة بالمواطنين عند استكمالهم مدة خدمة معينة بالشركة وحفاظهم على مستوى أداء متميز بالاضافة الى تذاكر السفر والرعاية الطبية والاجازة الدراسية كما قامت الشركة بوضع مسار وظيفي واضح وبرامج تدريبية عدة لمساعدة المواطنين على تقلد المناصب العليا بالشركة .

الاندماج في الإدارات التجارية والادارية في المجموعة حيث يتم اشراكهم في برامج تشمل التدريب العملي والنظري لمدة 18 شهرا يتم عقب انتهائها تثبيتهم في مناصب ادارية وسطى».

وأضاف « ان مجموعة الفطيم تعمل على إستقطاب الكوادر الوطنية من كافة المراحل الدراسية والخرجين واشراكهم في برامج تأهيلية وتدريبية من شأنها رفع كفاءتهم المهنية.

وأشار الى أن المجموعة تسعى باستمرار لتنفيذ البرامج التدريبية المختلفة داخل دولة الإمارات العربية المتحدة أو خارجها والعمل على تطويرها بما يتلاءم مع التطور التكنولوجي السريع والانفتاح الاقتصادي حيث تنظم المجموعة بعثات تدريبية خارج الدولة للمواطنين المميزين بالمجموعة للسفر إلى الولايات المتحدة الأمريكية وسنغافورة واليابان وذلك للتعرف على احدث التقنيات ونظم الإدارة المختلفة في الشركات العالمية».

وفيما أكد الحاج تميز أداء المواطنين والمواطنات العاملين في مجموعة الفطيم أشار الى أن الدوران الوظيفي في قسم التجزئة يعتبر مرتفعا مقارنة بالوظائف الادارية الاخرى موضحا في الوقت ذاته ان المنافسة بدأت تزداد لاستقطاب الكوادر الامارتية المؤهلة».

وأضاف « ان المسار الوظيفي الواضح يعتبر من اولويات العناصر التي يجب على كل القطاعات ان تؤسسها لاستقطاب المواطنين حيث ان الاجيال الجديدة حريصة كل الحرص على رؤية جدول واضح من التطور والنمو الوظيفي قبل البدء في العمل».



رينا شيراز



علي الأنصاري



عبدالله البنا

لمجموعة الفطيم انها التحقت بالعمل مع المجموعة في العام 1996 حيث بدأ مشوارها كمنسق مبيعات في احدى المحال التجارية للمجموعة مشيرة الى أهمية البرامج التدريبية التي تنفذها المجموعة في تطوير قدرات الموظفين وصقل مهاراتهم وكفاءاتهم وبالتالي المساهمة بشكل فاعل في وصولهم الى

وأوضح البنا «أنه منذ التحق بالعمل في مجموعة الفطيم قبل نحو خمس سنوات حقق كثيرا من النجاحات الوظيفية خصوصا وان مهاراته في تطور مضطرد وهو الأمر الذي يقف وراء شغله لموقعه الوظيفي المتقدم في الشركة».

وقال علي الأنصاري مدير التطوير بالوحدات السكنية بإحدى شركات مجموعة الفطيم انه منذ التحاقه بالعمل في الشركة منذ العام 2012 وهو يسير على طريق التميز الوظيفي، مثنيا على برنامج «إنطلاق» الذي تنفذه المجموعة لاعداد جيل من المديرين المواطنين في تخصصات مختلفة». وأضاف « ان برنامج « إنطلاق» أهله ليصبح مديرا ناجحا لا سيما وان البرنامج يمكن المشتركين فيه من تحقيق التطور السريع في الأداء والثقة بالنفس، بالإضافة إلى ما يتضمنه من تقييم دوري مستمر للوقوف على مستوى أداء ما تعلمه المتدرب». وأكد الأنصاري ان عمله في مجموعة الفطيم اتاح له الفرصة لإثبات الذات وتحقيق النجاح الذي كان يصبو إليه دوما.

من جهتها قالت رينا شيراز مدير ادارة الموارد البشرية في الفطيم للساعات والمجوهرات احدى الشركات التابعة

200 فرصة وظيفية خلال الاربعة سنوات المقبلة بالشراكة مع «أبشر»

أجل تفعيل برنامج التوظيف في القطاع الخاص، مشيدا ببرنامج «أبشر» الذي أطلقه صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله، خاصة أنه يتضمن مجموعة كبيرة من التسهيلات والحوافز التي تمكن المواطنين من الاستمرار في العمل بهذا القطاع الهام.

بدوره أكد عبد الله البنا مدير إدارة الامتثال والموارد البشرية بالفطيم للتمويل «إن مجموعة الفطيم توفر البيئة المناسبة لجذب الشباب المواطن الامر الذي يساهم في تغيير النظرة التقليدية حيال العمل في القطاع الخاص وذلك انطلاقا من ايمان المجموعة العميق بأهمية مشاركة الشباب الإماراتي في التنمية بفاعلية من خلال الالتحاق في القطاع الخاص الذي يتيح للعاملين فيه المجال واسعا امام الترقى الوظيفي واكتساب الخبرات والمعارف المختلفة».

600 مواطن ومواطنة يشغلون الوظائف في قطاعات العقارات والتجزئة والسيارات والخدمات

المراكز الادارية القيادية في الشركة.

وذكرت ان الشركة تنظم للموظفين جولات ورحلات إلى العديد من المدن وكبرى الشركات التجارية حول العالم وعلى مدار السنة للاطلاع على أفضل الممارسات المقدمة في قطاع خدمة المتعاملين وإدارة الأعمال ومتابعة الأمور المتعلقة بالموظفين من كبرى الشركات في تلك المنطقة.

12 برنامجاً لتأهيل المواطنين والمواطنات وصقل قدراتهم وإكسابهم المهارات

ويعد برنامج « خدمة ما بعد البيع » واحداً من البرامج التي تتفدها مجموعة الفطيم حيث تبلغ مدة هذا البرنامج 6 أشهر لتأهيل المواطنين للعمل بخدمة ما بعد البيع للسيارات إضافة إلى برنامج «مركز الاتصال» الذي يتيح لطلبة الجامعات فرصة التدريب والعمل بدوام جزئي أو دوام كامل في مركز الاتصال التابع للمجموعة وإكسابهم المهارات المختلفة التي تساعدهم على تطوير مستقبلهم المهني فضلاً عن برنامج «مشرف أمن وسلامة» الذي تدرب من خلاله عدد من المواطنين وتم تأهيلهم للعمل كمشرفين للأمن والسلامة في دبي فيستفال سيتي وعدد من معارض السيارات.

كما تنفذ مجموعة الفطيم برنامج «نجم سهيل» التدريبي الذي بدأ في العام 2013 تحت قسم الفطيم للسياحة والغرض منه تدريب ربات البيوت على البيع من خلال المنزل لباقات السفر ثم انضم طلبة الجامعات لاحقاً لهذا البرنامج المرين حيث شجع كثيرين على الحصول على فرصة عمل بأوقات مرنة ولها عائد مجز إضافة إلى برنامج «التأمين» ومدته 6 أشهر لتأهيل المواطنين للعمل في قطاع التأمين ومساعدتهم في التطور بهذا المجال من خلال توفير الفرصة لهم لاستكمال دراستهم والحصول على الشهادات المعتمدة اللازمة لمسارهم الوظيفي وبرنامج «الصراف» الذي يستهدف تحفيز المواطنين للدخول والعمل بهذا المجال والتنافس مع الكفاءات الأجنبية.

مجموعة الفطيم 12 برنامجاً تستهدف من خلالها تأهيل المواطنين والمواطنات وصقل قدراتهم حيث تشمل برنامجاً تدريبياً في قطاع التجزئة والذي تم تدشينه في العام 2010 حيث تصل مدة البرنامج إلى 6 أشهر يتم خلالها مساعدة المبتدئين الإماراتيين وتطويرهم في مجال البيع بالتجزئة إضافة إلى برنامج لأعداد القادة «إنطلاق» الذي بدأ تنفيذه في العام 2011 وهو برنامج مكثف يستهدف منح الخريجين الجدد من الشباب الفرصة للعمل في الإدارة من خلال مسار سريع في مختلف قطاعات الشركة إلى جانب برنامج «التلميذ الإداري» الذي انطلق في العام 2012 بهدف تأهيل المتدربين من خريجي مرحلة الثانوية والدبلوم والدراسات العليا للتعلم والعمل في الوظائف الإدارية المختلفة.

كما تشمل برنامج «التلميذ الفني» الذي بدأ في عام 2012 ويعمل على تدريب الشباب الإماراتي لمدة سنة لتعلم مهارة جديدة وهي تقنية إصلاح السيارات للعمل في ورش الصيانة المختلفة بالمجموعة وبرنامج «مبيعات السيارات التدريبي» حيث اتاح هذا البرنامج منذ انطلاقه في العام 2012 فرص عمل جديدة في عدة إمارات بعد ان يتم تدريب المواطنين لمدة 6 أشهر على بيع السيارات نظرياً وعملياً من خلال العمل جنباً إلى جنب مع الموظفين ذوي الخبرة في معارض البيع التابعة للمجموعة والتعلم منهم لأكتساب مهارات البيع والتسويق.



عزة الهاشمي

وأشارت إلى المميزات التي يحصل عليها كافة الموظفين وخاصة المواطنين الإماراتيين في مجموعة الفطيم وبيئة العمل الجاذبة حيث يحصلون على قروض شخصية من الشركة لشراء المنازل وبدون فوائد وكذلك قروض تصل إلى مئة ألف درهم لشراء السيارات من وكالة الفطيم للسيارات فضلاً عن الخصومات المتاحة لهم وبدون فوائد وذلك بعد أن يكمل الموظف خمس سنوات مع إحدى الشركات التابعة لمجموعة الفطيم إلى جانب منح دراسية جامعية كاملة مقدمة من شركات الفطيم للموظفين الراغبين بالدراسة.

وقالت عزة سيد الهاشمي مدير شؤون الشركات في شركة الفطيم للسيارات انها التحقت بالعمل لدى الشركة عقب تخرجها في الجامعة العام 2013 حيث انضمت إلى برنامج «انطلاق» وشاركت في دوراته التدريبية داخل الدولة وخارجها.

واعربت عن اعتزازها وسعادتها بالعمل لدى الفطيم خصوصاً في ظل توافر بيئة العمل الجاذبة والتحفيز على التفوق والتميز والابداع داعية في الوقت ذاته المواطنين والمواطنات الخريجين إلى الانخراط في وظائف القطاع الخاص.

تستعرض هذه الزاوية احدي الخدمات التي تقدمها وزارة العمل للمتعاملين متضمنة تعريفاً بهذه الخدمة والإجراءات والمستندات والشروط المطلوبة لإنجازها ...

للمزيد من المعلومات يمكن زيارة الموقع الإلكتروني لوزارة العمل
www.mol.gov.ae

إصدار ترخيص جديد لوكالة التوسط :

خدمة تقدمها الوزارة للأشخاص الطبيعيين / الاعتباريين الذين يرغبون بإصدار ترخيص جديد لوكالة التوسط « التوسط بين طرفي العمل أو من يمثلهما ، والتفاوض عنهما على شروط العقد والاستخدام سواء أدى هذا إلى نشوء علاقة عمل أو غير ذلك، ودون أن تصبح الوكالة طرفاً في علاقة

العمل التي قد تنشأ نتيجة هذا التوسط، وتدخل الأنشطة التالية ضمن هذا النشاط: جمع وحفظ قاعدة معلومات أو بيانات خاصة بالعمال أو حول فرص العمل المتاحة وطلبات الاستخدام وأية معلومات متعلقة بذلك لوضعها تحت تصرف صاحب مصلحة فيها»

متطلبات تأمين الخدمة

1. صورة من جواز مقدمي الطلب سارية المفعول .
2. صورة من خلاصة مقدمي الطلب.
3. صورة من الهوية سارية المفعول .
4. شهادة حسن سيرة وسلوك سارية المفعول أو رد الاعتبار.
5. صورة من حجز الاسم الاقتصادي للترخيص الجديد.
6. الإقرار والتعهد معتمد من مقدمي الطلب
7. رسم توضيحي كروبي لموقع المنشأة .

الشروط :

1. أن يكون بالغاً من العمر إحدى وعشرين سنة ، كامل الأهلية ، إماراتي الجنسية إذا كان شخصاً طبيعياً، وأن يكون جميع الشركاء في الشركة أو الشركات التي تقدم للحصول على هذا الترخيص إمارتي الجنسية
2. أن لا يكون الشخص الطبيعي، أو أي من الشركاء، قد حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة او من جرائم الإتجار بالبشر، أو الجرائم المنصوص عليها في قانون تنظيم علاقات العمل أو القرارات الصادرة تنفيذاً له ، ما لم يكن قد ردّ إليه إعتباره إذا كان الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية، أو بعد مضي سنة من تاريخ الحكم إذا كان صادراً بالعرامة .
3. أن يقدم للوزارة ضماناً بنكياً لا تقل قيمته، في جميع أوقات سريان الترخيص، عن ثلاثمائة ألف درهم ويجب أن يتجدد هذا الضمان تلقائياً وللوزارة القيام بتخصيص كل أو بعض الضمان المقرر في هذه المادة لسداد أية مبالغ تكون مستحقة على الوكالة نتيجة عدم قيامها بتنفيذ الإلتزامات المترتبة

إجراءات و خطوات تقديم الطلبات :

1. يتم طباعة نموذج طلب ترخيص وكالة التوسط) جديد (في مراكز الخدمة "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية .
2. يتم تحويل الطلب إلكترونياً إلى قاعدة بيانات الوزارة للتدقيق والتأكد من إستيفاء الشروط والمستندات المطلوبة.
3. في حالة استيفاء الشروط والمستندات يتم إنجاز المعاملة ويقوم المتعامل بالدخول على موقع الوزارة للحصول على إشعار ورقم الموافقة على العنوان التالي: <http://www.mol.gov.ae>
4. يقوم المتعامل بسداد الرسوم المقررة في مراكز الخدمة "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية الخاص بالوزارة .
5. في حالة النواقص يتم إشعار المتعامل بالنواقص ليقوم باستكمالها واتباع الخطوات المذكورة أعلاه.

متوسط إنجاز الخدمة :

15 يوم عمل

قنوات تقديم الخدمة :

يتم تقديم طلب ترخيص وكالة التوسط (جديد) في مراكز الخدمة "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية.

الرسوم :

طلب إصدار ترخيص وكالة التوسط للعمالة 50.000 درهم إماراتي
الضمان المصر في 300.000 درهم إماراتي

عليها بموجب أحكام هذا النظام وعدم التقيد

4. بالتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه.
4. أن يكون له مقر واضح العنوان مخصص لمزاولة أعمال الوكالة دون غيرها وأن يكون هذا المقر مرخصاً لهذه الغاية حسب المعايير التي تحددها التعليمات والإجراءات التنفيذية الصادرة بناء على هذا القرار ، ولا يجوز ممارسة عمل الوكالة إلا من خلال المقر المحدد.
5. أن يقدم تعهداً مكتوباً بعدم إجراء اي تغيير في الشركاء من إضافة أو انسحاب إلا بعد الموافقة المكتوبة من الوزير.
6. أن تستخدم الوكالة من الإداريين والمشرفين العدد الكافي ،ممن لديهم الخبرة المناسبة في مجال العمل
7. أن يعين مديراً لوكالة التوسط ، إماراتي الجنسية ، حاصلًا على مؤهل ثانوي على الأقل ،واستثناء من ذلك إذا كان طالب الترخيص شخصاً طبيعياً، جاز أن يكون مديراً للوكالة وأن يكون حاصلًا على مؤهل ثانوي ، شريطة قيده بكل من وزارة العمل والهيئة العامة للمعاشات أو صندوق أبوظبي للمعاشات بصفته مديراً.
8. أن يكون المخول بالتوقيع عن الوكالة مستوفياً ذات الشروط المتطلبية مدير الوكالة
9. أن يقوم بسداد الرسوم المطلوبة منه قانوناً فور الموافقة المبدئية على الترخيص له بالنشاط المطلوب.
10. أن لا يكون مالكا أو شريكا في منشأة تكرر منها عدم سداد أجور العمال وفقا للشروط والضوابط المقررة في الوزارة، أو ثبت أن لديه منشآت وهمية، أو ارتكب مخالفة جوهرية لشروط السكن المقررة.

تتيح هذه الزاوية للقراء تقديم استفساراتهم واسئلتهم ذات الصلة بعلاقة العمل، حيث سيتم الاجابة عليها من قبل المختصين في الشؤون القانونية لدى الوزارة.

يمكنكم التواصل من خلال البريد الإلكتروني
magazine@mol.gov.ae



يجيب على الاستفسارات محمد أحمد مبارك مدير مكتب علاقات العمل بوزارة العمل بدبي

السؤال الأول

أعمل بوظيفة مهندس كهربائي لدى احدى الشركات منذ 07 - 13 - 2013 وتوافرت لي فرصة وظيفية لدى شركة أخرى بمميزات أفضل ، سؤالي : ما المدة القانونية المطوب اتمامها منذ تقديم خطاب الاستقالة من الشركة ، وماذا بخصوص اصدار تصريح عمل جديد للعمل لدى الشركة الأخرى ؟ فهل أحصل عليه بشكل فوري أم الانتظار لحين مرور ستة اشهر ؟ س.ك

الإجابة

وبالنسبة للإلغاء العادي وما يتعلق بعدم اصدار تصريح عمل جديد الا بعد مرور 6 أشهر فعلى العامل مراجعة مركز تسهيل لطباعة شكوى عمالية يطالب فيها بالانتقال للعمل لدى آخر وستحول إلى الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات المتبعة بهذا الشأن .

وبالنسبة للإلغاء الذي لا يصدر بموجبه التصريح الجديد الا بعد مرور عام فيستطيع العامل تقديم استرحام لخدمة المتعاملين لرفعه للجهة المختصة بنظر الاسترحام والقرار بشأنه .

في حال العقد غير المحدد المدة فعلى العامل الذي سيقدم استقالته التوضيح في الاستقالة أنه مستعد للعمل لفترة الإنذار القانونية التي نص عليها القانون ؛ إلا إذا كان صاحب العمل لا يرغب بعمله فترة الإنذار فعليه اثبات ذلك بأي طريقة من طرق الإثبات أو اللجوء للقضاء لإثبات ذلك وإن لم يلتزم العامل ولم يثبت ذلك فيتم تطبيق المادة 129 من قانون العمل ما لم يتفق مع صاحب العمل على الإلغاء العادي.

لم يحدد قانون العمل مدة معينة لتقديم الاستقالة فللعامل تقديم استقالته متى شاء، ولكن مع مراعاة الآتي :

1. في حال العقد المحدد المدة ولم يكمل العامل مدة العقد وقدم استقالته دون اثبات إخلال صاحب العمل بالتزاماته تجاهه فيتم تطبيق المادة 128 من قانون تنظيم علاقات العمل وبالتالي لن يتم اصدار تصريح عمل جديد للعامل الا بعد مرور عام على الإلغاء ما لم يتفق العامل مع صاحب العمل على الإلغاء العادي .

السؤال الثاني

أود الاستفسار عما اذا كانت الشركات ملزمة بتغطية مصاريف التأمين الصحي لموظفيها وعائلاتهم ؟ ج.س

الإجابة

التأمين الصحي للعامل واسرته يكون اجباريا على الشركة اذا تضمن عقد العمل الصادر من الوزارة او العقد الداخلي بين الطرفين ما ينص على ذلك لان العقد شريعة المتعاقدين ، لاسيما اذا كان العقد يتضمن شروطا فيها منفعة للعامل كونه الطرف التابع في العلاقة العمالية.



قَدِمَ من بريطانيا قبل 8 سنوات

جون بلال: الإمارات بلد التعايش وتحقيق الأحلام

العمل والعيش في دولة الإمارات فرصة لا تعوض لأي شخص يبحث عن التميز والترقي ولكل إنسان يتتبع العيش الكريم والراحة ولكل من ينشد السلام والأمن...هكذا وصف جون بلال البريطاني الجنسية الحياة في دولة الإمارات.

وبعد ان حصل على فرصة عمل مناسبة سعى بكل جد وجهد لتحقيق النجاح حتى أسس مع شركاء آخرين شركة متخصصة في استشارات التوظيف والموارد البشرية، مؤكداً أن سوق العمل في الإمارات يستوعب كل من يسعى إلى تحقيق التفرد والنجاح بفضل ما يوفره من عدل ومساواة وتطبيق القانون على الجميع.

ويقول البريطاني جون بلال إن رحلة إقامته في الإمارات بدأت منذ عام 2007 التي استمرت حتى الآن، حقق خلالها الكثير من الإنجازات الشخصية على مستوى وظيفته التي بدأها كاستشاري توظيف حتى أصبح حالياً شريكاً رئيسياً في إحدى الشركات الخاصة تدعى «ميتس كونسالتينج» المتخصصة في استشارات رأس المال البشري وتوفير الحلول التنفيذية.

وأكد في حديثه لمجلة «العمل» أن الإمارات توفر بيئة عمل جاذبة للغاية وسوقاً واعدة يتميز بالقوة والديناميكية كما تمتاز الإمارات بتوفير سبل مثلى للتعايش وتحقيق الإنجازات على الأصعدة كافة.

ويستكمل حديثه بأنه حاصل على بكالوريوس في العلوم الطبية وعلم النفس من جامعة كوليدج في لندن ، بالإضافة إلى ماجستير في علم النفس المهني بكلية غولدسميث في لندن وهي المؤهلات والخبرات العلمية التي ساعدته بفضل البيئة الحاضنة المستقرة في الإمارات على تنفيذ مخططة الطموح نحو التميز والإنجاز الوظيفي.





انه يوفر فرصة
قوية جدا للعثور
على النمو الوظيفي وتنمية
الشخصية في مجالات عدة.

يوفر سوق العمل الإماراتي فرصة قوية للنمو الوظيفي وتنمية الشخصية في مجالات عدة

الإمارات تتميز بتنوع الجنسيات والثقافات
مقارنة بدول العالم.»

ومع توفر بيئة العمل المناسبة والحياة العملية
الناجحة هنا في دولة الإمارات _يقول جون _
هناك أيضا فرصة لمساعدة أفراد الأسرة في
المملكة المتحدة ودعوتهم والأصدقاء للقدوم
إلى الدولة وزيارتها والتمتع بكل شيء هنا.

ويوصي جون الباحثين عن فرص استثمار في
الذات والنمو وتحقيق النجاحات المختلفة
باختيار دولة الإمارات كأحد أبرز الوجهات
لتحقيق ذلك الحلم لأنه توجد العديد من
الفرص للنمو والتطور عدا عن الأمن والأمان
والترحيب بجميع الجنسيات والثقافات في
مجتمع يحفظ حقوق الجميع.

ويأمل جون بلال أن يبقى في دولة الإمارات
لتطوير العلاقات التجارية بين عدة جهات من
خلال الشركة التي يديرها وكذلك جهات مختلفة
في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا.

وحول ما حفزه للقدوم والاستقرار في الإمارات
يقول ما جذبني للقدوم والعمل في دولة
الإمارات هو نمط الحياة هنا من حيث تنوع
الجنسيات وانفتاح الدولة على مختلف الثقافات
العالمية. لي عدة أصدقاء الذين نجحوا بشراء
المنازل وتأسيس الشركات الناجحة .

ويستكمل:« لقد منحتني فرصة العمل في
سوق دولة الإمارات فهماً أوسع لمختلف
الثقافات التجارية وكيفية تطوير شبكات
دولية وطرق متباينة لممارسة الأعمال
التجارية مع الثقافات المختلفة لأن دولة

ويصف جون بلال ذو الـ 39 عاماً إقامته في
دولة الإمارات بأنها قصة نجاح بكل المقاييس
بفضل البيئة الايجابية المشجعة التي وفرت له
كل السبل الممكنة لتحقيق أحلامه وتطلعاته
المستقبلية فقد اطلع على الكثير من الخبرات
المهنية والتجارب الوظيفية الناجحة وتعلم
مهارات التواصل مع الكثير من أصحاب
الجنسيات الأخرى التي تزخر بها الإمارات.

ويقول:«يعتبر سوق العمل في الدولة احدي
أهم الاسواق العالمية حيث توفر الإمارات
بيئة فريدة من نوعها للعمالة الاجنبية مشيراً إلى
أن أهم ما يميز هذه السوق هو النمو الهائل
والملاحظ في المشاريع الجديدة والمثمرة كما

تطبيقها المؤسسات نتيجة متغيرات ثقافة العمل أماكن العمل الناجحة توازن بين الحياة المهنية والأسرية

إن الفاعلية في خفض التضارب بين العمل والعائلة ومنعها من التقدم إلى الأمام تحتم على المؤسسات أن تركز على آليات دعم الحياة والعمل غير الرسمية لتعزيز ثقافة العمل والعائلة ولزيادة سهولة استعمال السياسات المتوافرة.

حياتهم ضمن العمل وحياتهم ضمن العائلة، وأن المؤسسات تمتلك عدداً من السياسات صديقة العائلة رهن تصرفها، حيث من شأن توفر هذه الأحكام وسهولة استعمالها في آن معاً أن تدعم إدراك الموظفين بأن مؤسساتهم والمشرفين عليهم يقدرون الحياة خارج العمل، ما يعزز ثقافة العمل والعائلة في المؤسسة.»

«وتتمثل أماكن العمل صديقة العائلة لاستخدام الموظفين القادرين على تحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية، والصحة الأفضل، والمستويات الأقل من التغيب عن العمل والعزم على ترك العمل. وتعتمد درجة فاعلية الأحكام صديقة العائلة في خفض التضارب بين العمل والعائلة، إلى حد كبير على السياسة المعينة صديقة العائلة وعلى اتجاه هذا التضارب، حيث يتدمر العديد من الموظفين من الانفصال بين السياسات الموفرة لهم، والاحتياجات المحددة لأعمالهم وعائلاتهم.

واقترح التقرير أن الفاعلية في خفض التضارب بين العمل والعائلة ومنعها من التقدم إلى الأمام تحتمل على المؤسسات أن تركز على آليات دعم الحياة والعمل غير الرسمية لتعزيز ثقافة العمل والعائلة وزيادة سهولة استعمال السياسات المتوفرة.

ثقة أكبر

ويرى التقرير أن على المؤسسات خلق مكان عمل جامع لكل يعمل على إدراك القيم والتنوع الذي تنطوي عليه حاجات الموظفين، وتفضيلاتهم الشخصية، وقيمهم الخاصة بإدارة أدوارهم في العمل وخارج العمل. كما لحظ التقرير أن الموظفين يكتسبون نفوذاً أكبر من نمط سلوك شركاتهم، ويرجع الفضل في ذلك إلى التطور الكبير في التجارة الإلكترونية والمشاركة الاجتماعية، حيث يرتب شكل جديد للمسؤولية ضغطاً غير مسبوق على الشركات للتصرف بشفافية، ما يبرز أحد أهم التحولات في الكيفية التي يتغ

أماكن العمل صديقة العائلة

ويتمتع الموظفون في أماكن العمل الصديقة للعائلة بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية، والصحة الأفضل، وبمستويات أقل من التغيب عن العمل واعتزام تركه، وذلك وفقاً لتقرير «سوديكو وركليس تريندز ريبورت». وتتضمن الأحكام الرسمية الصديقة للعائلة الرعاية المستقلة، وهي خدمات الرعاية ضمن أو خارج موقع العمل، وترتيبات العمل المرنة التي تتضمن بدورها وقت العمل المرن، ومكان العمل المرن، والعمل بدوام جزئي، ومشاركة الوظيفة، وأسابع العمل المضغوطة، والعمل من المنزل، وإجازة رعاية الأب للأولاد.

الأحكام الصديقة للعائلة تحسن نتائج المؤسسة نفسها مثل التوظيف ومزاج العمل

كما تتضمن هذه الأحكام أيضاً أنماط سلوك المشرفين الداعمة للعائلة، مثل الدعم العاطفي والفعال، ونمذجة أنماط السلوك الصديقة للعائلة، واستيعاب حاجات الموظف في العمل والعائلة، وثقافة العمل والعائلة، ومن ذلك الافتراضات والمعتقدات والقيم المشتركة المتعلقة بالدرجة التي يمكن وفقاً لها، لمؤسسة ما، أن تدعم وتقيّم عالياً التكامل بين حياة الموظف ضمن العمل والعائلة. وأشار التقرير إلى أن أماكن العمل التي تبني الأحكام الصديقة للعائلة تسهل على الموظفين عملية إيجاد التوازن بين مسؤولياتهم في العمل والعائلة، وهو الأمر الذي يحد من التضارب بين العمل والعائلة.

واستنتج التقرير أن «أماكن العمل الصديقة للعائلة تساعد موظفيها على إيجاد التوازن بين

تغيرت تركيبة القوى العاملة بشكل كبير في العقود الماضية، إذ أصبح المفهوم التقليدي المتمثل في الذكر معيلاً للأسرة والأثني مدبرة لها شيئاً من الماضي، مع ممارسة الأزواج اليوم وبشكل متزايد مهناً مزدوجة، وسعي الأهل المعيلين لأطفال بوتيرة عالية للحصول على وظائف خارجية، وبالتالي يصبح لكل من الآباء والأمهات مسؤوليات هامة في العمل والمنزل على حد سواء.

واستجابة لهذه المتغيرات تقوم المؤسسات بتنفيذ أحكام صديقة للعائلة لمساعدة القوى العاملة الأكثر تنوعاً لديها على إدارة مسؤوليات العمل والعائلة بشكل أفضل، والحد من التضارب بين العمل والعائلة.

وبينما تبدو هذه الأحكام الصديقة للعائلة مصممة للحد من التضارب بين متطلبات العمل والعائلة، إلا أن الدليل الذي يدعم هذا الجدل يبدو ملتبساً في أحسن الأحوال. الدليل يقترح على العكس من ذلك أن من شأن الأحكام الصديقة للعائلة تحسين نتائج المؤسسة نفسها، مثل التوظيف ومزاج العمل.

وظهر أن خفض التضارب بين العمل والعائلة وهو الأمر الذي يحدث عندما تتدخل مطالب أحد هذين المجالين بالأداء الناجح للمجال الآخر، يؤدي إلى خفض إجهاد العمل، والتغيب عن العمل، والأعراض الجسدية والنفسية المضادة، مثل متاعب النوم والإحباط، في الوقت الذي يؤدي فيه إلى زيادة الرضا العائلي.

وعليه فإن المؤسسات التي تنفذ الأحكام الصديقة للعائلة التي تحد من التضارب بين العمل والعائلة ستجني فوائد ذلك على شكل تقديم العمال لإنتاجية أعلى وتمتعهم بصحة أفضل. وتعمل المزيد من المؤسسات على تنفيذ الأحكام صديقة العائلة لمساعدة موظفيها على إدارة مسؤوليات أعمالهم وعائلاتهم بشكل أفضل.



خدماتنا الذكية بين يديك Our SMART SERVICES in your hands



Employer Services

Employee Services

Inquiry Services

Informative Services

خدمات أصحاب العمل

خدمات العمال

خدمات إستعلامية

خدمات معلوماتية



Complete transactions in just minutes by using MOL Smartphone Application إنجاز معاملتك في دقائق عبر تحميل تطبيق وزارة العمل

www.mol.gov.ae

مركز الاتصال
Call Center 800-665

@moluae

/moluae

/mol_uae

/moluae





مصطفى الزرعوني

الشركات المطبقة للقوانين تعي سمعة الدولة ودورها في الحفاظ على كرامة الإنسان أم إنها تفكر في الربحية فقط.

وهنا لا أشمل الكل فهناك شركات قدمت العديد من الخدمات للعاملين بها لم تكن مطالبة بها ، وراحت توفر كل سبل الراحة لهم بناء على مبادئها وتحفيز العامل، بينما عمدت فئة بسيطة إلى محاولة التحايل على العامل رغم كل القوانين الموضوعية، خاصة أن بعض العمال يخشون من الإبلاغ لما قد يترتب عليه ذلك من إجراءات من قبل صاحب العمل وانتهاء خدماته .

كيف نبني ثقافة احترام العامل من قبل جميع فئات المجتمع، إماراتيين أم من الجنسيات (206) الذين يعيشون على أرض الدولة ؟ كيف نحافظ على العلاقات المتوازنة بين أصحاب العمل والعمال؟ في ظل استغلال وسائل اعلام خارجية بعض الاخطاء في الممارسات التي تبني عليها تحقيقات صحافية تسيء لملف العمال في الدولة. ومن هنا أنا مع الانتقاد ولكن البناء الذي يساهم في تطوير المجتمع.

ويجب ان يتم التشديد على الشركات التي لا تلتزم وتحايل لأن ضرر العامل فردي وضرر الشركات عام على المجتمع .

حقوق وحدود

ركائز المجتمع تبنى على التشريعات ومدى تطبيقها والفئة المستهدفة منها وانسجامها مع ثقافة الذين تطبق عليهم هذه التشريعات والقوانين.

وزارة العمل تعمل جاهدة على توفير الحماية لحقوق العمال وتعزيز حقوق الانسان وضمان مصالح أصحاب العمل من خلال وضع تشريعات تواكب المرحلة من جهة ، وتطبيقها على أرض الواقع من جهة أخرى.

ومن بين تلك التشريعات والممارسات على سبيل المثال لا الحصر قرار حظر تأدية الأعمال تحت اشعة الشمس وفي الأماكن المكشوفة الجاري تطبيقه الان في سوق العمل والهدف منه توفير بيئة العمل الامنة للعمال بما يقههم ضربات الشمس والانهاك الحراري خصوصا وان أشهر الصيف تشهد في منطقتنا ارتفاعا في درجات الحرارة.

وكذلك نظام حماية الأجور الذي يضمن للعمال الحصول على أجورهم في مواعيدها كما انه يوفر لأصحاب العمل الية الكترونية تساعدهم على الوفاء بالتزاماتهم المالية حيال العاملين في منشآتهم بأسهل الطرق وأيسرها ، وغيرهما من الانظمة والتشريعات مما ساهم في تطوير وتنظيم العلاقة بين طرفي الانتاج من أصحاب عمل وعمال ، حيث بنيت هذه القوانين بعد دراسة طويلة في تأثيرها على الشركات وعلى العمال والموازنة بينهما .

فللعامل حقوق كثيرة فرضها القانون كما ان لديه واجبات تجاه أصحاب العمل ،وقد تزيد هذه القوانين صرامة في المستقبل لزيادة الاهتمام بالفرد، ولكن التساؤل هل

ضمن كتاب (فك رموز الأجيال)

طرق عدة لتخفيف حدة التصادم بين جيل وآخر في مواقع العمل

عندما قدمت استشارية دولية في سن الأربعين عرضاً تقديمياً على الشاشة أمام رؤسائها مؤخراً في فرنسا، أصيبت بصدمة كبيرة، بعد أن أقدم شاب على إحراجها أمام الجميع.

وتضيف: «كان كل شيء مبنياً على احترام الذات، لم يكن الأطفال يُتركون وحدهم، أما الآن فهم ينضمون إلى أماكن العمل وهم معتادون على أن يروا الكبار يدرّبونهم ويشجعوهم، بينما يقول أبناء جيل إكس، مثلاً «كلاء، عليك الاعتماد على نفسك» ركزت ليوناً في عملها على أربع مجموعات توجد في زمننا في مواقع العمل، وهم: التقليديون (الجيل المولود بين عامي 1927-1945)؛ وجيل الطفرة السكانية (المولود بين 1964-1946)؛ و «جيل إكس» (المولود بين 1977-1965)؛ وجيل «الألفية» أو «جيل واي» (المولود بين 1978-1999). وقامت ليوناً بتحليل سلوكياتهم حول مواضيع متنوعة تخص مكان العمل.

وتعتقد ليوناً عموماً أنه فيما يخص الأداء في العمل، فإن أبناء جيل التقليديين يرون أن «عدم ورود أخبار جديدة يدل على ما يسرّ»، أما أبناء جيل الطفرة السكانية، المعتادين على منافسة كثيرة في العمل، ولحاجتهم لمعرفة المزيد عن أنفسهم، فهم مولعون بالتقييم السنوي لسير العمل والأداء. أما جيل «إكس»، فيعتبر التقييم السنوي غير كافي لأنه يجري مرة واحدة. لكن جيل الألفية يحتاجون إلى تقييم دوري لأنهم نشأوا وترّبوا على تعزيز أنفسهم بشكل آني وإيجابي.

الطرق التقليدية بمخاطبة المدير لأفراد فريق عمله لم تعد تنفع

عن وجهات نظرهم حول كيفية تخفيف حدة التصادم بين جيل وآخر في موقع العمل.

تعلّم لغة التخاطب مع الآخر

عليك أن تفك رموز سلوكيات الجيل الآخر، وتكيف مع عقليتهم، ولغتهم قدر المستطاع، وذلك ما نصحت به «آنا ليوناً»، مؤلفة كتاب «فك رموز الأجيال: إدراك ما يثير الأجيال وما يستفزهم». على سبيل المثال، لدى جيل الألفية متطلبات وجدانية مختلفة بالكامل عما لدى الأجيال الأخرى، كما تقول ليوناً.

نشأ «جيل الألفية على العمل ضمن فريق»، حسب قول ليوناً التي تعمل استشارية للشركات حول طرق فهم احتياجات كل جيل في بيئة العمل لتجنب سوء التفاهم وتقليل نسبة العاملين الذين يتركون وظائفهم.

فعند الانتهاء من إلقاء كلمتها، وقف شخص في عمر 25 عاماً، والذي كان قد بدأ العمل مؤخراً في الشركة، وانتقدها قائلاً: «لا يستحق عملك كل هذا العناء، ليس ذلك تماماً ما كنت سأقوم به».

وقالت الاستشارية، التي قبلت سرد حكايتها بشرط عدم ذكر اسمها: «تدرك فجأة أن الجيل الناشئ ليس بالضبط مثل جيلك. جيل الشباب أكثر طموحاً وحباً للفردية، ويحاول خلق ما يميزهم. لكنهم قد يوغلون في تجاوزهم للحدود». إن الفجوة التي تفصل الجيل المولود بين عامي 1965 و 1977، والذي يعرف بالجيل "X"، وجيل الألفية الذين ولدوا بعد تلك الفترة، ويعرفون باسم الجيل "Y" تتضح بشكل متزايد في محل العمل؛ إذ كانت علاقات العمل تتميز باحترام العاملين الأصغر لأقرانهم الأكبر سناً، أما الآن يقل احتمال إقامة علاقات بينهم كذلك التي تنشأ بين المدرب والمتدرب، ويزداد الاحتمال بأن يغلب عليها التصادم الصريح عند غياب تبادل النظرات (الإيجابية) أثناء الكلام.

لكن، إذا تفهّمنا أسباب حصول ذلك فقد نتوصل إلى استراتيجيات تساعد في سد تلك الفجوة - وتقادي صراع غير مستحب.

موقع «بي بي سي كاييتال» سأل عدداً من الخبراء



في التعامل، حتى في أمور تخص مثلاً رواتب زملائهم يقول رينديل: «بدأ هذا الأمر يلعب دوره في موقع العمل، لم تعد الطرق التقليدية بمخاطبة المدير لأفراد فريق عمله تنفع».

عمل «رينديل» في العام الماضي مع واحد من المديرين التنفيذيين لشركة عالمية تصنع التقنيات الحديثة في مجال الطيران والفضاء. استخلص ذلك المدير عبراً ودروساً مستوحاة من طرق التواصل الاجتماعي لجيل الألفية، لقد استخدم المدير التنفيذي قناته الخاصة به في «يوتيوب» لمناقشة الاستراتيجيات مع العاملين والحصول على تقييمهم ومقترحاتهم حول المشاهد المعروضة.

وكانت أداة اتصال جديدة أثبتت فعاليتها في مجال صناعي عُرف بكونه مقاوماً بشدة للتغيير، ويعود السبب في ذلك إلى أن العاملين يستطيعون رؤية أفلام الفيديو المعروضة على قناته متى وأينما أرادوا ذلك، وهذا ما يطالب به جيل الألفية، كما يقول.

يرغب كل جيل جديد ناشئ، وعلى مرّ التاريخ، في أن يُظهر شيئاً من التمرد والاختلاف عن سابقه

العثور على قناة التفاهم المناسبة

يرغب كل جيل جديد ناشئ، وعلى مرّ التاريخ، في أن يُظهر شيئاً من التمرد والاختلاف عن سابقه، ذلك ما قاله «مايكل رينديل»، الشريك في «بي. دبليو. سي.» في بريطانيا، حيث يدير الاستشارات العالمية بقسم الموارد البشرية للشركة.

ما هو مختلف هذه المرة هو أن أبناء جيل الشباب يتواصلون فيما بينهم بشكل جيد جداً عن طريق الوسائل التقنية، ويريدون الشفافية

طريقة خاصة

يبلغ «لارس سودمان» 38 عاماً، ويعمل كمدير تنفيذي ومدرب، وقد أعد طريقة خاصة به للحصول على تقييم العاملين معه، ممن هم في العشرينات من أعمارهم، واستخدم «لارس» برنامجاً تطبيقياً في شركته البلجيكية لتأسيس المشاريع، تحت اسم «بريس-ماستر».

يقول «سودمان»: «قرأت عن حاجة أبناء جيل الألفية إلى تقييم أداؤهم، لكنني ذهلت عندما واجهت الأمر بنفسني، احتجت إلى ضبط مداواتي الفردية معهم وتقديم أفكار عن كيفية تحسين العمل، كانت استراتيجيتي تعتمد على البحث عن نصائح يمكنني أن أقدمها أسبوعياً.» ويقول «سودمان» إن الطلب المستمر منهم أسبوعياً عن التقييم والنتائج كان «مثل اسطوانة مشروخة»، مرة بعد أخرى، كان نفس الطلب يعاد تقريباً بنفس العبارة وبنفس الإيقاع، ويضيف: «وجدت توفراً شديداً للتقييم وردود الفعل. فحتى مع كوني مديراً، كنت قد قدمت لهم الكثير من التقييم».

يعمل في المصانع والتمريض والانقاذ ويهتم بالاطفال والمسنين



الروبوت المبرمج.. هل فعلاً العمال في خطر؟

تكاليف العمل
ستنخفض عالمياً
بنسبة 16 %
في المتوسط
حتى العام 2025

والروبوت كما تشير بعض المصادر، هو آلة قادرة على القيام بأعمال مبرمجة سلفاً، إما بإيعاز وسيطرة مباشرة من الإنسان أو بإيعاز من برامج حاسوبية. غالباً ما تكون الأعمال التي تبرمج أداءها أعمالاً شاقة أو خطيرة أو دقيقة، مثل البحث عن الألغام والتخلص من النفايات المشعة، أو أعمالاً صناعية دقيقة أو شاقة.

ضحك رجل أعمال هندي مع احد الروبوتات قائلاً «أعتقد انك الرجل المناسب لزوجتي» فرد عليه هان قائلاً «لن أفعل كل ما تمليه علي.. لي حريتي الخاصة.»

الاقتصادية المتفاقمة باتت تشكل تهديداً واضحاً للكثير من البشر، الذين قد يفقدون وظائفهم وأعمالهم بسبب هذه الروبوتات التي قد تكون سبباً في حدوث مشكلات كبيرة في نظام العام.

خصوصاً وان العالم اليوم يعيش حرباً تنافسية بين مصممي إنتاج الروبوتات في جميع المجالات التي قد لا تخضع إلى

في السنوات القليلة المقبلة وكما تنقل بعض المصادر، سوف تلعب الروبوتات وخاصة الروبوتات الإجتماعية والشبيهة بالبشر في المظهر والتصرفات والسلوكيات أدواراً أكبر بكثير في حياتنا. وهذا الأمر الجديد يثير الكثير من التحديات والتداعيات الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية، خصوصاً وان هذه التقنيات المتطورة أصبحت مثار جدل ونقاش، خصوصاً أنها ومع استمرار المشكلات

في ظل ازدياد التقدم العلمي والتطور التكنولوجي الكبير يرى بعض الخبراء ان العالم اليوم يعيش ثورة علمية كبيرة وهي مقدمة لعصر جديد يمكن ان يسمى بـ«عصر الإنسان الآلي» ففي المستقبل القريب ستلعب أنواع مختلفة من الروبوتات الشبيهة بالبشر في المظهر والتصرفات، دوراً مهماً خصوصاً وأنها دخلت اليوم في الكثير من مجالات الحياة وبخاصة في الأعمال العسكرية والمنزلية.

البحث ميزة نسبية للاستعانة بالروبوت إذ ان الشركات تميل الى البدء في الاستغناء عن العمال عندما تتخفف تكلفة امتلاك وتشغيل نظام آلي بنسبة 15 في المئة عن تشغيل عامل.

وعلى سبيل المثال فانه في مجال صناعة السيارات بالولايات المتحدة التي من المتوقع ان تصبح من أكبر الجهات منافسة في الاستعانة بالروبوت فان ماكينة اللحام الفوري تكلف ثمانية دولارات في الساعة مقابل 25 دولارا في الساعة للعامل. ومن المتوقع خلال العقد القادم ان يتركز تركيب ثلاثة أرباع اعداد الروبوت في اربعة مجالات هي معدات النقل - بما في ذلك قطاع السيارات- ومنتجات الكمبيوتر والالكترونيات والمعدات الكهربائية والآلات.

وقالت الدراسة إن دولا بعينها من المتوقع ان تكون اكثر اقبالا على الاستعانة بالروبوت هي الصين والولايات المتحدة واليابان والمانيا وكوريا الجنوبية التي تمثل الآن نحو 80 في المئة من مشتريات الروبوت ومن المتوقع ان تحافظ على هذه النسبة خلال العقد المقبل.



الروبوت يقوم حاليا بنحو 10 % من مهام التصنيع التي يمكن إنجازها بالمعدات

وكانت كوريا الجنوبية واليابان والولايات المتحدة والمانيا أكبر الأسواق العام الماضي بعد الصين في مبيعات الروبوت وفقا لبيانات الاتحاد الذي اشار الى ان الاسواق الخمسة تشكل ثلاثة ارباع كل المبيعات على مستوى العالم.

العمال في خطر

من جانب اخر أفاد بحث جديد بان انخفاض أسعار الانسان الآلي (الروبوت) في مجال الصناعة سيتيح لجهات التصنيع استخدامه كبديل عن الاستعانة بمزيد من عمال المصانع خلال العقد القادم لخفض تكاليف الإنتاج.

وقالت مجموعة (بوسطن كونسالانت) العاملة في مجال الاستشارات الادارية إن الروبوت يقوم حاليا بنحو 10 في المئة من مهام التصنيع التي يمكن إنجازها بالمعدات وتوقعت الشركة ارتفاع هذه النسبة الى نحو 25 في المئة بحلول عام 2025. وقال البحث إنه في مقابل ذلك فان تكاليف العمل ستخفف عالميا بنسبة 16 في المئة في المتوسط حتى العام 2025.

وقال هال سيركين وهو شريك كبير في مجموعة (بوسطن كونسالانت) إن هذا التغيير يعني زيادة الطلب على العمالة الماهرة التي تقوم بتشغيل الآلات. واطاف ان عمال المصانع «سيتقاضون رواتب أعلى لكن عددهم سيكون أقل». ووجد

تجارب كافية، الأمر الذي يزيد من مخاطر وقوع أخطاء في تصميم أو برمجة هذه الروبوتات التي باتت محط اهتمام بعض العلماء الذين حذروا من مخاطر هذه الآلات على الإنسان.

من جانب اخر يرى البعض ان ما يقال هو مجرد فرضيات لا صحة لها فالكثير من الدلائل تشير الى أن الروبوتات الذكية أصبحت واقعا لا يمكننا التخلي عنه، خصوصا وانها قد أثبتت قدرتها ونجاحها في الأمور العلمية وزيادة الإنتاج ومحااربة الإخطار والجريمة، وتنظيف المنازل و العناية بالبشر وغيرها من الأمور الأخرى.

ارتفاع المبيعات

وفي هذا الشأن فقد ارتفعت مبيعات أجهزة الانسان الآلي للأغراض الصناعية بنسبة 27 في المئة خلال 2014 على مستوى العالم مدفوعة بنمو الطلب لدى صناعات السيارات والالكترونيات خاصة في الصين وكوريا الجنوبية.

وقال الاتحاد الدولي لأجهزة الانسان الآلي ان نحو 225 ألف جهاز بيعت في 2014 ثلثها تقريبا في آسيا. وأوضح الاتحاد أن المبيعات في الصين وهي بالفعل الأكبر في سوق أجهزة الانسان الآلي البالغ قيمتها 9.5 مليار دولارات قفزت في 54 في المئة إلى نحو 56 ألف وحدة. ووزع موردون محليون في الصين 16 ألف وحدة بينما تولت شركات اجنبية مثل ايه.بي.بي السويسرية وكوكا الالمانية وياسكاوا اليابانية توريد العدد الباقي.

وتوفر الصين 30 جهازا فقط لكل عشرة آلاف عامل في الصناعات التحويلية مقارنة بما يصل الى 473 عاملا في كوريا الجنوبية لكنها تجاهد في الوقت الراهن لزيادة هذه النسبة نظرا لارتفاع الأجور.

الكشف المبكر يبطل مضاعفاتها الأمراض الصامتة... قنابل موقوتة تهدد حياتنا

الأمراض الصامتة قنابل موقوتة تهدد حياتنا، لأنها لا تعطي عوارض إلا بعد أن تكون قد بطشت بعضو أو أكثر من الأعضاء الحيوية في الجسم. وإذا لم يتم الكشف عن هذه الأمراض الصامتة في الوقت المناسب، فإن مضاعفات قاتلة تلوح في الأفق قد تفضي إلى هلاك الأعضاء، وربما إصابتها بالفشل الذريع، فتفقد وظائفها كلياً بحيث لا ينفع في إصلاحها أي دواء ولا حتى أي رجاء.

للكوليسترول النافع لا سيما وان هذا النوع يساعد في تجنّب الإصابة بالأمراض القلبية الوعائية ويدعم جهاز المناعة في القضاء على الخلايا السرطانية في سرعة أكبر.

ويمكن رفع مستوى الكوليسترول الجيد من خلال تناول بروتينات فول الصويا يومياً و ممارسة تمارين رياضية منتظمة لمدة لا تقل عن نصف ساعة يومياً و محاربة زيادة الوزن والسمنة والإقلال من استهلاك الدهون المشبعة.

كما تشمل الفحوصات فحص الدهون الثلاثية فاذا زادت تلك الشحوم على المستوى الطبيعي فانها تفتح الطريق أمام زيادة خطر تصلّب الشرايين وبالتالي الإصابة بالأزمات القلبية والدماغية الوعائية.

ويمكن خفض مستوى الدهون الثلاثية من خلال الحد من تناول الدهون المشبعة وتجنّب الأطعمة المقلية واللوجبات السريعة و إبعاد الزيوت المهدرجة عن لوائح الطعام و الإكثار من تناول الأطعمة الغنية بالألياف مثل الحبوب الكاملة والشوفان والبذور و الحد من تناول الحلويات والمشروبات السكرية ومن استهلاك سكر الفواكه.

كما يفضل تناول المزيد من الأطعمة الغنية بأوميغا 3 مثل الأسماك والجوز وإنقاص الوزن وممارسة نشاط رياضي منتظم، بمعدل لا يقلّ عن خمس مرات أسبوعياً الى جانب التوقف عن التدخين و الحدّ من استهلاك الملح والسيطرة على العوامل المثيرة للقلق والضغط النفسي.

وغالبية الأمراض التي تصيب الإنسان، هي أمراض صامتة لا تُكشف إلا بعد تدهور الوضع الصحي، ومن هنا فان القيام بفحوص دورية بوتيرة معينة، تسمح برصد هذه الأمراض قبل أن تصل إلى مرحلة الانفجار.

وتشمل هذه الفحوصات معرفة نسبة سكر الدم حيث انه اذا زادت النسبة على 120 فهذا يعني أنك قد تصاب بالسكر وفي هذه الحالة يجب إرجاع السكر إلى مستواه الطبيعي لقطع الطريق على اختلاطات داء السكري خصوصاً أمراض القلب والدورة الدموية وتلف الأعصاب واضطرابات الرؤية ومضاعفات كلوية.

كما تشمل فحص مستوى الكوليسترول الضار فكلما زاد مستواه في الدم زاد خطر احتمال الإصابة بأمراض القلب والشرايين التاجية ويمكن خفض مستوى الكوليسترول الضار باعتماد مجموعة من البدائل الصحية المفيدة التي تقوم على تناول الشوفان والأسماك الدهنية والمكسرات والشاي الأخضر والشوكولاتة الداكنة والبقوليات، وإذا لم تفعل هذه في خفض الكوليسترول السيئ، فلا مفرّ من الاستعانة بخافضات الكوليسترول الدوائية.

وإذا كان الكوليسترول الضار يسمح بتكدّس الصفيحات الدهنية على بطانة الشرايين ويعرّضها للتضيقات والانسدادات فإن الكوليسترول النافع يمثّل الصورة الجميلة لأنه يحول دون ترسّب الصفيحات الدهنية على الغشاء المبطن للشرايين ما يحميها من خطر التضيقات والانسدادات وبالتالي فلا بد من اجراء فحص

بالصور.. فينيسيا مدينة الراحة والإستجمام

من بين أولئك الذين زاروها ورأوها رأي العين، كان ثمة إجماع على أن هذه المدينة تعد واحدة من أجمل مدن العالم. إذ أن مدينة فينيسيا، أو كما نسميها بالعربية (مدينة البندقية)، هي بالفعل أجمل مدينة في العالم.



وتوصف بأنها فريدة من نوعها؛ فكل مبنى من مبانيها تحفة فنية بحد ذاته، سيما حين تنعكس ملامح جمال هذه المباني على مياه القنوات التي تعبر المدينة.

والمناظر في فينيسيا ساحرة وتأسر العقول والألباب فما أن تراها للوهلة الأولى حتى يتجسد لديك الشعور بأنك على وشك الدخول إلى عالم الحكايات والقصص الخرافية القديمة. لذا، ربما لا نكون منصفين لو أطلقنا اسم فينيسيا على مدن أخرى، كما لن يكون من العدل مقارنتها بأي من مدن العالم.



وسائل التنقل

تعتبر القوارب وسيلة التنقل الأكثر انتشارا في فينيسيا، فهي عبارة عن أكثر من مئة جزيرة ملتصقة كانت وما زالت من أصعب أماكن التنقل عمليا وهندسيا.

طرق التنقل في فينيسيا محصورة في القوارب الكلاسيكية المتوفرة بكثرة في المدينة والتي يطلق عليها الـ Gondola أو الجناديل. وفي القرن التاسع تم توفير سكة حديد إلى البندقية وتقع خارج مركز المدينة أيضا. في القرن العشرين تم بناء شارع رئيسي يوصل إلى المدينة ومواقف عامة.



الكرنفال

يبدأ الكرنفال في 28 يناير حيث يترشق الناس المياه وتجتمع الفرق الموسيقية وتعزف الألحان وتجد العروض في الساحات والمسارح من ساحة سان ماركو إلى سان باولو ومن جزيرة جوديكيا إلى جزيرة مورانو وسترى محلات الملابس التنكرية تعج بالملبوسات الغريبة والأقنعة التي يرتدونها وهي عادة من أيام الرومان وحفلاتهم المترفة التي تسمح بالجنون وإرتكاب الحماقات وإحتفظت فينيسيا بهذه التقاليد حتى يومنا هذا.





أمثال شعبية

اللي ما يشاور يندم

يشاور : يستشير ، يأخذ برأي الاخرين

المعنى: الشخص الذي يقع في حيرة عند اتخاذ القرار حيال أي مسألة لابد له أن يشاور أهل الخبرة أو ممن يثق برأيهم وحينها يقرر، حيث دائماً ما يكون لأهل الخبرة نظرة مغايرة نتيجة تجاربهم المسبقة، بينما من يتخذ القرار دون تفكير أو دون مشاورة أهل الخبرة دائماً ما يندم نتيجة تسرعه في اتخاذ قراراته.



إضاءة

المها العربي

حيوان رشيق القوام يصل وزنه إلى 130 كم وطوله حوالي 170 سم، يميل لون الجسم إلى البياض ومنه اشتق الاسم ، وهناك علامات فارقة للمها مثل البقعة البنية على الوجه وتمتد لتغطي العين ، كما يمتاز المها بقرنين طويلين يصل طول الواحد منها إلى 70 سم وهي حادة النهاية، وهي في الذكور اكبر وتستخدم في العراك مع الحيوانات الأخرى خلال فترة التزاوج والدفاع عن النفس.

تعيش المها العربي في السهول المغطاة بالحصى، والأودية المفتوحة والكثبان الرملية ومناطق المنخفضات الصحيرية، ولقد تم تسجيل انتقال المها العربي نحو الكثبان الرملية بعد هطول الامطار ومن ثم تعود الى المناطق السهلية خلال فصل الصيف حيث تتوفر مساحات أكبر من الظلال.تستمر فترة الحمل 255-273 يوماً. وعادةً ما تلد الاناث مولوداً واحداً، وتندر ولادة التوائم. ولا يوجد موسم محدد للتزاوج.



حكاية مهنة

صناعة الخوص : تلخص صبر النساء ودقة عملهن

صناعة الخوص أو السفافة واحدة من المهارات التي أتقنتها النساء فاستطعن أن يؤمن احتياجات بيوتهن من سعف النخيل الذي كان يتوافر في الطبيعة من حولهن، حيث اقتصرت أدواته على أمور قليلة أهمها مهارة اليدين والصبر والدقة في العمل لإنتاج مصنوعات مختلفة مثل سجادة صلاة، أو مفرش طعام يفرّد للضيوف وغيرها الكثير .

والسفافة تبدأ بخطوات عملية حيث كانت النساء تجتمع تحت ظلال النخيل خصوصاً في مواسم القيظ، ليقمن بسف الحصر والسرود والمكبات، حيث يتم تحضير الخوص الملون بغليته مع الماء والألوان التي يجلبها الرجال من العطارين. وبعدها يجفف الخوص، ويبدأ العمل به، كل امرأة تصنع ما تحتاجه، وتستخدم ألواناً متعددة منها الأحمر والأخضر والأزرق والأصفر، وتستغرق المرأة أحياناً خمسة أيام لسف المكبة الكبيرة وثلاثة أيام للصغيرة، لأن العمل في السف لا يكون متواصلاً؛ فالمرأة تقوم بهذا العمل بعد أن تهي أعمالها المنزلية. وربما تكون مع صديقاتها فيتحدثن ويقمن بصناعة السرود أو المكبات أو غيرها.

في مواسم الرطب كانت النساء تصنع الكثير من أدوات الخوص لتعطيها هدايا للمقيطين في المنطقه ، وهناك من تكون ذات مهارة عالية وتستطيع سف كميات كبيرة فبيع ما يفيض عن حاجة بيتها، وكانت المرأة تعلم بناتها السفافة معها فهن جلسن حولها ليعرفن كيفية استخدام الخوص أو تحضيره وكيفية عمل الضفيرة منه.

وتختلف استخدامات سعف النخيل في السفافة ؛ فالذي في قلب النخلة أو قمة رأسها يستخدم في صناعة السلال والحصران، أما السعف الكبير الأخضر فيستخدم في السلال الكبيرة والمكانس وغيرها من الأدوات، ولا تستخدم الألوان في صناعة سجادة الصلاة، حيث تترك بيضاء لا يضاف وتصنع بشكل دقيق وأنيق.

وكان الخوص ينقع بالماء لتليينه وتسهيل جدله، وتجدل النسوة من هذا الخوص جدائل تشبك معاً، وتصنع منها السفة التي تكون نواة لأي أداة تستخدمها المرأة، وقد كان على المرأة أن تقرر ما تريد صنعه بالخوص منذ البداية لتعرف نوع العرز والعقد التي تضعها في الجداول؛ فلكل أداة طريقة صناعة مختلفة، ما يجعل منها حرفة مميزة تهتم بها النساء وتختص بها لحاجتها إلى الصبر والجلوس لفترات طويلة.

سؤال العدد :

متى بدأت وزارة العمل بتطبيق قرار حظر العمل وقت الظهيرة ؟

1- عام 2004 2- عام 2005 3- عام 2006

الفائز في مسابقة العدد الثاني

محمد أكرم

وردت إلى المجلة العديد من الإجابات الصحيحة عن سؤال العدد الماضي ، وفاز في المسابقة القارئ

سيتم الإعلان عن الفائز في العدد القادم .

على الراغبين بالمشاركة إرسال إجابة سؤال العدد على البريد الإلكتروني التالي magazine@mol.gov.ae

معالم من الإمارات :

متحف عجمان :



يعتبر حصن عجمان أحد المعالم الأثرية في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث سُيّد في أواخر القرن الـ18 للميلاد، واستخدمت في بنائه مواد محلية، منها حجارة البحر المرجانية والحص، وتم تسقيفه بالجندل، وهو نوع من جذوع الأشجار يتم جلبها من شرق إفريقيا، وقد تعرض الحصن عام 1820 مثل بقية القلاع والحصون في الإمارات الشمالية، لقصف السفن الحربية البريطانية، إذ تعرض للتدمير في وقتها، حتى أعاد بناءه المغفور له الشيخ راشد بن حميد الأول.

وخضع الحصن على مدار السنوات لعمليات ترميم، إذ بقي مقرأً للأسرة الحاكمة حتى عام 1907 عندما انتقل المغفور له الشيخ راشد بن حميد النعيمي للإقامة في قصر الزاهر، وتحول الحصن إلى مقر للقيادة العامة لشرطة عجمان، وفي أواخر الثمانينات تمت إعادة ترميمه بتوجيهات من صاحب السمو حاكم عجمان، وتحويله إلى متحف تراثي، واستغرقت عملية الترميم الأخيرة ثلاثة أعوام. ويهدف المتحف إلى تعريف

كانت شائعة في الماضي، وأنواع العلاجات، مثل «الحجامة» والعلاج عن طريق الكي والمسح بأنواعه.

أما القاعة الثانية في المتحف، التي لا تقل تميزاً عن الأولى، فقد تم تخصيصها للسوق الشعبي، الذي يضم مجسمات عدة تمثل مهناً وحرافاً وعادات شعبية كثيرة، من بينها مهنة الطواش والحلاق والمحلوي والخياط والحداد والقطن وبائع الحصر، إضافة إلى مهنة بناء الجص وصناعة النسيج وتجار الجملة والقهوة الشعبية، وتم تجسيد كل ذلك عن طريق تماثيل مميزة ومعبرة، إذ تصميها وتصنيعها بدقة وحرافية عالية، إذ تم تزيينها وإبرازها بجميع الإكسسوارات التي كانت تستخدم في كل مهنة وحرفة على حدة.

الأجيال بطبيعة الحياة في مجتمع الإمارات في الماضي، وتحديدًا الفترة التي سبقت اكتشاف النفط، كما يسهم في تعريف المقيمين والزائرين والسياح العرب والأجانب بتراث الإمارات ونمط الحياة.

يضم المتحف أقساماً عدة منها القبر الأثري، وأقسام بيوت الجريد، والسفن، والصيد البحري، وإذاعة عجمان، والزراعة، والمطبخ القديم، ومخزن التمور، والطرب الشعبي، إضافة إلى قاعة الثقافة والتراث والألعاب الشعبية والآثار والوثائق والمخطوطات والمجلس أو ما كان يعرف بـ«البرزة»، كما أضيفت إلى المتحف قاعتان، خصصت الأولى للطب الشعبي الذي يضم قسماً للاستشفاء بالقرآن، وقسماً لعلاج تجبير الكسور وأقساماً لأمراض أخرى