



# العمل

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

بدء تطبيق مهلة تسوية  
غرامات «بطاقات العمل»

## الإمارات: الإتجار بالبشر خط أحمر



خلود الشحي .. من مُدخلة بيانات  
في «تسهيل» إلى مديرة مركز



بوكايا: عملي في الإمارات أتاح  
لي فرصة بناء بيت جديد في بلدي

حجب تصاريح عمل  
المنشآت الممتعة  
عن تنفيذ الأحكام  
القضائية العمالية

إعادة مواطنين  
الى وظيفتيهما  
بعد تسوية خلافهما  
مع مؤسسة خاصة

صقر غباش:

حماية حقوق العمال  
وضمن مصالح أصحاب العمل  
مبدأ راسخ في أديباتنا وممارساتنا

United Arab Emirates  
Ministry of Labour



الإمارات العربية المتحدة  
وزارة العمل



خدماتنا الذكية بين يديك  
Our **SMART SERVICES** in Your Hands

مركز الاتصال  
Call Center  
**800-665**



حمّل التطبيق الآن  
Download Now





## في البدء كلمة

لذلك، نأمل ان تشكل مجلة «العمل» اضافة نوعية في مسيرة صحافتنا الوطنية، وتحديدًا المتخصصة منها، بحيث تسهم في اعلاء قيمة العمل، وزيادة وعي مجتمعنا بهذه القيمة السامية، وتحفيز مواردنا البشرية الوطنية على الانخراط في الوظائف المتوافرة في سوق العمل، والتأكيد على الشراكة بين كافة اطراف الانتاج في عملية التنمية، بما يلي رؤى وتوجيهات قيادتنا الرشيدة، التي تشكل بالنسبة لنا المحفز والدافع، للسير بثبات على طريق تحقيق خطتنا الاستراتيجية، وبالتالي تنفيذ الاهداف الاستراتيجية لحكومتنا المناطة بوزارة العمل.

وفي اطار حرصنا على التطوير الدائم للمجلة، واضفاء قيمة مضافة في كل عدد منها، والسعي الحثيث نحو تحقيق الاهداف المنشودة من وراء اصدارها.. فاننا نرحب ونسعد بالملاحظات والمساهمات التي من شأنها اثراء موضوعات المجلة والقضايا التي تطرحها وتعالجها، حيث ستكون بكل تأكيد موضع اهتمام أسرة التحرير.. والله ولي التوفيق .

### صقر غباش

وزير العمل

مع بدايات العام الجديد 2015، يكون العدد الأول من مجلة وزارة العمل، بين أيدي شركائنا والمتعاملين معنا، وفي الفضاء الالكتروني في الوقت ذاته، لنضيف من خلالها قناة تواصل جديدة ضمن قنوات وأدوات الوزارة الرامية الى بلورة الوعي بقضايا العمل بمختلف ابعادها لدى أفراد المجتمع بشكل عام، وطرفي الانتاج على وجه الخصوص، وذلك انطلاقًا من حرصنا في الوزارة على اطلاع الجمهور على ما تقوم به وزارة العمل لتحقيق رؤيتها المتمثلة بايجاد سوق عمل مستقر وقوى عاملة منتجة بما يعزز اقتصادا معرفيا تنافسيا محوره المواطن.

وفي الوقت الذي تستهدف فيه هذه المجلة زيادة الوعي والتوجيه بالحقوق والواجبات التي كفلها ونص عليها قانون تنظيم علاقات العمل والقرارات المنفذة له، فاننا نتطلع لأن تكون ، مرجعا توثيقيا لسوق العمل في دولة الامارات العربية المتحدة، ومرآة تعكس واقع السوق بكل ما فيه من منجزات وتحديات، مستنديين بذلك الى مرتكزات تراعي الدقة والموضوعية والالتزام بالمعايير المهنية والانسجام مع الحس الوطني، في التعاطي مع القضايا والموضوعات التي تتناولها المجلة عبر أبوابها المختلفة.



# العمل

مجلة دورية تصدر عن وزارة العمل

**رئيس التحرير**

حسين العليبي

**مستشار التحرير**

أيمن رمانة

**هيئة التحرير**

فاطمة الحمادي

علاء البدري

أحمد المجايده

**التصوير: فتحي فرج**

## 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 زايد-  
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 كيريتف للمعاملات ذ.م.م-مركز الاتحاد العالمية للطباعة ومتابعة  
المعاملات-مركز انفنتي سيرفيس دوكمنتس-مركز الوقت للخدمات الإدارية  
ذ.م.م-مركز مشروعات ارادة - فرع -1

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

**دبي:** أون تايم لتخليص المعاملات-إتقان لخدمات رجال الأعمال-إستمارات  
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-استمارات للخدمات-مركز الثقة  
للخدمات المتكاملة-مركز معلومات للأعمال -إجراءات للخدمات-مركز تصاريح

**الذيد:** الشامل لخدمات رجال الأعمال

**خورفكان:** الشمالية لخدمات رجال الأعمال

**كلباء:** الاتحاد لخدمات رجال الاعمال

**عجمان:** استمارات 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



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.instagram.com/MOL_UAE)



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



تطبيقات ابل ستور: MOL



تطبيقات اندرويد : MOL



تطبيقات بلاك بيري: MOL

الإخراج الفني و الطباعة

ند الشبا للعلاقات العامة وتنظيم المعارض

محمد الجاروف

هاتف + 9714 2566707

فاكس + 9714 2566704

الموقع الإلكتروني [www.naddalshiba.com](http://www.naddalshiba.com)

البريد الإلكتروني [info@naddalshiba.com](mailto: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

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

# محتويات العدد

## الإمارات: الإتجار بالبشر خط أحمر



6

## «ملتقى العمل» يطلق عهداً جديداً من الخدمات



12

## "العمل" تعيد مواطنين الى وظيفتيهما بعد تسوية خلافهما مع مدير مؤسسة خاصة



17

13 السويدي:

الدوام المرن يسهم في ايجاد بيئة  
تحفز الموظفين وتزيد انتاجيتهم

14

حجب تصاريح العمل عن المنشآت  
الممتنعة عن تنفيذ الأحكام  
القضائية العمالية

14

مكتب حماية الأجور في أبوظبي  
ينظم ملتقى رياضياً



15

النعيمي:

نستعد للحصول على «الايزو» في  
6 مجالات عام 2015

16

بدء تطبيق مهلة تسوية غرامات  
«بطاقات العمل»

16

خدمات وزارة العمل عبر تطبيقات  
الهواتف الذكية تستقطب 80 ألف  
متعامل

لالو بوكايا:  
عملي في الإمارات أتاح لي  
فرصة بناء بيت جديد في بلدي

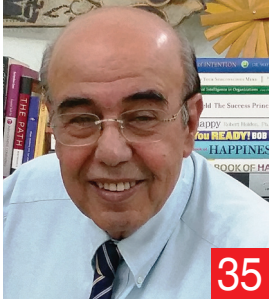


خلود الشحي..  
من مُدخلة بيانات في «تسهيل» إلى مديرة مركز



العمالة الهندية في الامارات رفعت مستوى حياة  
أسرها وضخت مليارات الدولارات باقتصاد بلادها

القيادة والحكومة  
في القطاع الخاص



هل التوطين في القطاع  
الخاص معضلة؟



36 سؤالف وعلوم

حرف وصناعات إماراتية



معالم  
من الإمارات



من التراث



رياضات إماراتية







جانبا من افتتاح المؤتمر

في مؤتمر دولي نظمته وزارة العمل بالتعاون مع شركائها

## الإمارات: الإتجار بالبشر خط أحمر

الدولة من الممارسات التي قد تؤدي إلى وقوع مثل هذه الجرائم ونشر التوعية المجتمعية بطبيعتها وأهمية مكافحتها لما تمثله من انتهاك لحقوق العمال وهو ما يتعارض مع تعاليم ديننا الحنيف وقيمنا وعاداتنا وتقاليدينا الراسخة في مجتمعنا.

وقال الظاهري في كلمة القاها بافتتاح المؤتمر: أن تكامل أدوار المؤسسات والجهات الحكومية ذات الصلة تحت

دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وممثلون عن وكالات التوسط والتوظيف المؤقت في الدولة.

وأكد سعادة مبارك سعيد الظاهري وكيل وزارة العمل أن دولة الإمارات العربية المتحدة تتصدى لجرائم الاتجار بالبشر بمساع صادقة وجهود حثيثة سواء كان ذلك من خلال التشريعات أو الممارسات العملية واتخاذ كافة التدابير اللازمة من أجل حماية مجتمع

نظمت وزارة العمل بالتعاون مع اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر والقيادة العامة لشرطة دبي مؤتمرا حول «جريمة الاتجار بالبشر ودور وكالات الوساطة وتوظيف العمالة في المعالجة» يومي التاسع والعاشر من شهر ديسمبر الماضي بدبي. وشارك في الحضور ممثلون عن المنظمة الدولية للهجرة ومنظمة العمل الدولية وعدد من المسؤولين والمختصين في الجهات المنظمة وممثلون عن الجهات القضائية والنيابية ورجال الشرطة ووفود من



## الظاهري : «الامارات تتصدى لجرائم الاتجار بالبشر عبر التشريعات والممارسات العملية»

مظلة اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر المشكلة بموجب القانون الاتحادي الصادر في العام 2006 من شأنه أن يسهم بشكل فاعل في التصدي لجرائم الاتجار بالبشر سيما وأن مختلف الجهات المعنية تعمل وفق استراتيجيات وخطط تتناغم وتتسجم مع رؤية الدولة في هذا الجانب.

ولفت في هذا السياق "الى أن وزارة العمل أنشأت في العام 2010 قسماً يعني بمكافحة الاتجار بالبشر انطلاقاً من منهجية الوزارة الرامية إلى ترسيخ مبدأ حماية العمال وضمان حقوقهم المادية والمعنوية والشخصية عبر تطوير وتفعيل آليات رقابية وتنفيذية تدعم عمل قطاع التفتيش للحد من الممارسات التي قد تؤثر على استقرار سوق العمل وتوازنه .

وأضاف: أن الوزارة تطبق العديد من المبادرات الرامية إلى توفير الحماية للعمال وإيجاد بيئة عمل لائقة تسهم في الحد من ارتكاب جرائم الاتجار بالبشر وفي مقدمتها نظام حماية الأجور الذي يعد أحد أبرز وأهم أدوات الرقابة على سوق العمل، حيث أسهم هذا النظام إلى حد كبير في استقرار علاقات العمل وتوفير بيئة عمل آمنة لكونه يكفل

وعقدت خلال المؤتمر أربع جلسات عمل ادار كل منها مبارك سعيد الظاهري وكيل وزارة العمل والدكتور ابراهيم العابد مدير عام المجلس الوطني للاعلام والدكتور جمال حسين السميطي مدير عام معهد دبي القضائي والعميد الدكتور محمد عبد الله المر مدير الادارة العامة لحقوق الانسان بشرطة دبي نائب رئيس اللجنة العليا لادارة الازمات العمالية في الدولة.

من جهته، استعرض حميد بن ديماس السويدي الوكيل المساعد لشؤون العمل بوزارة العمل في ورقة عمل تحت عنوان « سياسات سوق العمل لمكافحة العمل الجبري والاتجار في البشر » عناصر جريمة العمل الجبري، مشيراً إلى أنها تكمن في التوظيف القسري من خلال الخداع بتقديم وعود كاذبة في دولة المنشأ، وإغراق العمال في الديون بتحميلهم نفقات الاستقدام بالمخالفة للقوانين والتهديد بالعقوبة

الحماية لحق العمال في الحصول على أجورهم من دون تأخير وفقاً لعقود عملهم، ويساعد أصحاب العمل على الإيفاء بالتزاماتهم القانونية حيال العمال بأسهل الطرق وأيسرها .

وأوضح « ان من بين التدابير الوقائية التي اتخذتها وزارة العمل للمساهمة في الجهود المبذولة للتصدي لجرائم الاتجار بالبشر أو العمل الجبري، تطبيق مجموعة من الضوابط لتنظيم عمل وكالات التوظيف الخاصة، سعياً وراء تصحيح أية ممارسات سلبية قد تتم في المراحل الأولى لاستقدام العمال من الدول المرسله لا سيما أن هذه الضوابط تراعي تحقيق الشفافية في اطلاع العامل على شروط التعاقد ومشروع العقد قبل استقدامه وهو ما يسهم في ضبط دورة العمل التعاقدية بدءاً من الدول المرسله للعماله حتى وصولها إلى الدولة وممارسة مهام اعمالها.





## بن ديماس: «نتخذ التدابير اللازمة حتى لا يصبح سوق العمل بوابة خلفية لوقوع ضحايا العمل «الجبري»»

في عقود الاستخدام والقوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل من خلال إتاحة نسخ عقود العمل وجميع المعلومات إلكترونياً للعمال وأصحاب الأعمال على موقع الوزارة.

وأوضح السويدي أنه يمكن الاتصال على الخط الساخن لوزارة العمل 800665 في حال عدم الحصول على الأجر المتفق عليه أو الإجازة أو اختلاف طبيعة العمل، موضحاً أنه في حال ثبت أن بيئة العمل أو السكن غير ملائمين للعيش، يمكن منح العامل تصريحاً بنقل الكفالة أو تغيير الشركة حتى قبل مرور عامين على التحاقه بها.

واستعرض ماهر حمد العويد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش بوزارة العمل في ورقة بعنوان « وكالات الوساطة وتوظيف العمالة، شريك استراتيجي في مكافحة جرائم الاتجار بالبشر » تحديات مكافحة جرائم الاتجار بالبشر في ظل وجود أكثر من 300 ألف منشأة خاصة يعمل لديها أكثر من 4 ملايين عامل مسجلين لدى وزارة العمل وذلك في ظل وجود نحو 350 مفتشاً

ما قد ينتج عنه تحول وضع ما إلى حالة عمل قسري.

وأشار إلى أن التدابير الاحترازية التي ستساهم في القضاء على جرائم الاتجار في البشر تتمحور حول سياسات الاستقدام، وتقنين منح تصاريح عمل العمال الوافدين وفق تقدير حاجة العمل، والتأكد من التزام صاحب العمل بالقانون، مع تطبيق سياسة استباقية لرصد المؤشرات الدالة على احتمالية وقوع جريمة عمل جبري.

وأضاف السويدي أن من ضمن هذه التدابير تعزيز سياسة مرونة سوق العمل وتيسير انتقال العامل لصاحب عمل جديد في حال تعرضه لأي شكل من أشكال الاستغلال أو في حال أصبح في موقف استضعاف يسهل عملية وقوعه في العمل الجبري، وإتاحة سبل الانصاف للعمال الوافدة من خلال الآليات المتعددة لفض المنازعات والمحاكم العمالية.

وأشار وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل إلى أهمية تعزيز مبدأ الشفافية

وأداء العمل رغماً عن إرادتهم وقساوة شروط وظروف العمل إضافة إلى الحرمان من الأجر، وساعات العمل الإضافي، والإجازات السنوية والأسبوعية.

وأكد السويدي إتخاذ وزارة العمل التدابير والإجراءات اللازمة حتى لا يصبح سوق العمل بوابة خلفية لوقوع ضحايا العمل الجبري، من خلال اتباع سياسات تستجيب لمتطلبات القضاء على احتمالات تعرض العمال لمثل هذه الأنواع من الجرائم، لافتاً إلى أنه تم تسجيل 75 ألف شكوى عمالية خلال عام 2014 وتم النظر فيها وحلها جميعاً وهو الأمر الذي يؤكد على الشفافية في حل جميع المشكلات التي يتعرض لها أي عامل.

وقال إن خرق قانون أو عقد العمل هو مخالفة صريحة للقوانين تستوجب العقوبة، إلا أنه لا يشكل بحد ذاته استعباداً غير طوعي أو عملاً جبرياً، ولكن المشكلة تظهر حين استعمال القوة ضد العامل أو التهديد باستعمال القوة المادية أو المعنوية مع تقييد حريته لغرض إبقائه مستمراً في العمل رغماً عن إرادته، وهو





العوبد:  
«نحرص على اطلاق  
وتنفيذ برامج لتوعية  
أصحاب العمل  
والعمال»

الاتجار بالبشر حيث اطلقت الوزارة ونفذت العديد من المبادرات التي مكنتها من التواصل المباشر مع العمال وأصحاب العمل وتقديم الخدمات التدريبية والتوعوية لهم كجزء أساسي من خدماتها بغرض التصدي لهذا النوع من الجرائم حيث تم خلال الربع الثالث من العام 2014 تنظيم 656 محاضرة وورشة للتوعية بالحقوق والواجبات وبقانون تنظيم علاقات العمل ومن ضمنها ما يتعلق بجرائم الاتجار بالبشر حيث استفاد منها أكثر من 171 الف صاحب عمل وعامل على مستوى الدولة.

وأوضح أن الوزارة تقوم بإجراءات عدة لتنظيم سوق العمل منها العمل من أجل ضمان حق العامل الأجنبي في الاختيار الحر للعمل بالدولة المبني على شفافية المعلومات والتعاون مع السلطات المختصة في دول الإرسال لتطوير برامج التوعية قبل مغادرة العامل بلده بعد وصوله الى الدولة ومباشرة مهام عمله بالإضافة إلى تقنين أنشطة وكالات الاستقدام بما يردع اية ممارسات قد تتطوي على مظاهر إتيجار بالبشر

## 5 مراكز لإيواء الضحايا

الصادرة في هذا الإطار . وأشار إلى أن دولة الإمارات تتهج نهجاً شاملاً لمكافحة الاتجار بالبشر كما تبني مبادرات مهمة تحدد كيفية معاملة الضحايا من قبل الموظفين القائمين على تنفيذ القانون وأوجدت 5 مراكز إيواء أحدهم خاص بالرجال رغم عدم وجود ضحايا، وإنشاء صندوق لدعم الضحايا، وإدخال تعديلات جذرية على القانون الاتحادي لضمان توفير دعم أكبر للضحايا، وتعزيز التعاون الدولي، والانضمام لعدد من الاتفاقيات والمبادرات الدولية وتوقيع نحو 11 مذكرة تفاهم

قال الدكتور سعيد بن عمير الغفلي وكيل الوزارة المساعد لشؤون المجلس الوطني الاتحادي، مقرر اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر في ورقة عمل بعنوان «جريمة الاتجار بالبشر وطبيعة وتعقيدات الظاهرة محلياً» عن نشأة اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر واستراتيجيتها، والإجراءات التي اتخذتها للوقاية والمنع من خلال تطبيق القوانين، والمبادرات وتطوير الموقع الإلكتروني والخط المجاني «800 سيف» والذي يعمل بعدة لغات، والملاحقة القضائية، مشيراً إلى الأحكام الرادعة

بالبشر الذي يتبع قطاع التفتيش في وزارة العمل مشيراً الى انه يضم 35 مفتشاً متخصصين في هذا الجانب.

وأكد حرص الوزارة على ممارسة دور وقائي وتوعوي ضمن جهود مكافحة جرائم

وهو الامر الذي دفع بالوزارة الى استحداث عدد من الانظمة الالكترونية التي تساعد في التفتيش والرقابة على سوق العمل منها التفتيش الذي ونظام بوابة مراقبة وكالات التوظيف وتطوير نظام التقييم الذاتي. كما استعرض مهام قسم مكافحة الاتجار



## دبلوم مهني في مكافحة جرائم الاتجار بالبشر

**أكد**

اللواء خميس مطر المزينة القائد العام لشرطة دبي « ان الوقاية والحد من الجريمة تعد أولى أهداف شرطة دبي حيث تم إنشاء إدارة لمكافحة الجريمة المنظمة بالإدارة العامة للتحريات والمباحث الجنائية، ومركز مراقبة جرائم الاتجار بالبشر، يتبع الإدارة العامة لحقوق الإنسان، يُعد الأول من نوعه في الشرق الأوسط، ويهدف إلى تعزيز الإجراءات الوقائية للحد من جرائم الاتجار بالبشر من خلال دراسة وتحليل تلك الجرائم، وتقديم حلول استراتيجية لمكافحتها .

وأعلن في كلمة القاها خلال افتتاح المؤتمر عن مشروع برنامج «الدبلوم المهني في مكافحة جرائم



العمل واعلامه بقوانين الدولة وأنظمتها وعقوبة مخالفتها وكيفية اللجوء الى الجهات المختصة وعدم استخدام وسائل الاكراه.

واوصى بضرورة توعية مكاتب الوساطة بواجباتهم وتوعية العمال بحقوقهم وواجباتهم ومراجعة العقوبات التكميلية بالإضافة الى العقوبات السابقة .

وتحدث اللواء عبيد مهير بن سرور نائب مدير عام الادارة العامة للإقامة وشؤون الأجناب بدبي في ورقته عن دور الاجهزة الحكومية في توجيه وكالات الوساطة وتوظيف العمالة مشيراً الى أهمية توعية القادم للدولة بحقوقه وواجباته إضافة الى تعريفه بثقافة وقوانين الدولة وهو الامر الذي من شأنه المساهمة بشكل كبير في خفض الجريمة ويخفف الضغط على أجهزة الدولة المختلفة التي ستؤدي الى حل الكثير من

للنائب العام للدولة ، مدير ادارة فحص ومتابعة القضايا عضو اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، في ورقة قدمها خلال المؤتمر حول السلوكيات التي قد تمهد لارتكاب جرائم الاتجار في البشر من قبل مكاتب الوساطة وتوظيف العمالة مشيراً إلى أن دولة الإمارات تطبق المفاهيم الدولية الخمسة على تلك المكاتب وهي الوقاية والملاحقة القضائية والعقاب وحماية الضحايا والتعاون الدولي .

بدوره ، أكد المستشار علي حميد بن خاتم المحامي العام رئيس نيابة الجنسية والاقامة بدبي في ورقة طرحها بالمؤتمر انه على مكاتب الوساطة لعب دور هام وفاعل في حماية العمال من الاستغلال والعمل الجبري من خلال الالتزام بعدم فرض مبالغ مالية عليهم وعدم تغيير مهام العامل أو تغيير راتبه وتحديد ساعات

وتطوير آليات وإجراءات منح تصاريح العمل بما يقطع الطريق على الإتجار بالتأشيرات وتعزيز مرونة الانتقال داخل سوق العمل.

وأضاف أنه لضبط علاقات العمل يتم منح العامل الوافد حق الانتقال للعمل لدى صاحب عمل جديد بانتهاء مدة العقد الأصلي ومنحه حق الانتقال للعمل لدى صاحب عمل جديد إذا ثبت عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل ودون الاخلال بحقوقه القانونية بالإضافة إلى أنه تم تطوير نظام حماية الأجور من أجل ضمان حصول العامل على كامل مستحقاته دون التعرض إلى ضغوط.

وتحدث سلطان بن جويعد رئيس محكمة الاستئناف ومحام عام بالمكتب الفني



شراكات استراتيجية وتكامل للأدوار بين الجهات الحكومية

المشكلات وتخفيف أعباء مادية هائلة عن الدولة. وتطرق الى آليات تطبيق نظام للتوعية وضرورة اشراك القطاع الخاص في هذه البرامج إضافة الى ضرورة وجود آليات مراقبة لتطبيق برامج التوعية.

وتناول العميد أحمد بن محمد بن نخيرة مدير إدارة حقوق الإنسان رئيس لجنة مكافحة الاتجار بالبشر في وزارة الداخلية دور وكالات الوساطة وتوظيف العمالة في الحد من جرائم الاتجار بالبشر من خلال استعراض ومناقشة بعض المعايير والضوابط وأطر التنظيم وواجبات ومسؤوليات مكاتب الوساطة والتوظيف.

من جهته ، أكد مايكل ناسون من المنظمة الدولية للهجرة في ورقة عمله « أن دولة الإمارات في مقدمة الدولة التي تكافح جرائم الاتجار في البشر بعدة آليات مشيراً إلى أن هناك 6 قضايا تمكنت الإمارات من مواجهتها والنجاح في معالجتها بطرق موضوعية وهو ما شهدت به دول العالم الأعضاء في المنظمة .

الوطنية لمواجهة تجاوزات ومخالفات وكالات الوساطة والتوظيف التي تسهم في ارتكاب جرائم الاتجار بالبشر وفقاً للتشريعات الوطنية والمعايير الدولية .

وشهد المؤتمر إطلاق وثيقة توقيعات حملت شعار «لا للاتجار بالبشر» والتي ستحمل أكبر عدد من التوقيعات المؤيدة لهذا الشعار.

وأوصى باعتماد مبدأ المسؤولية المشتركة وتضمينه في جميع عقود العمل المؤقتة والذي يحمل وكالات التوسط والتوظيف المؤقت في بلدان المصدر والمقصد مسؤولية مشتركة عن أية تجاوزات قد تحصل والذي لا يعفيها من تحمل مسؤولياتها تجاه العمالة المؤقتة.. وتدريب العاملين بجهات إنفاذ وتطبيق القانون في أطار رفع القدرات

## خمسة توصيات

مجال تكنولوجيا المعلومات والتشريعات. ودعا الى إعداد كوادر بشرية متخصصة من العاملين في كافة الجهات الحكومية المعنية بشؤون العمالة في الدولة من أجل ضمان توفر أقصى درجات المهنية في التعامل مع قضايا العمال وإعداد نظام تدريبي توعوي الزامي يخضع له كافة فئات العمالة والعاملين في مكاتب الوساطة وتوظيف العمالة لتوعيتهم بحقوق العمال وفقاً للقوانين المعمول بها في الدولة.

وأكد على أهمية التعاون بين دول المرسلات للعمالة والمستقبل لها من خلال كافة الآليات الدولية والاقليمية والوطنية وفي مقدمتها «آلية حوار أبوظبي».

كما أكد أهمية تدعيم الشراكة بين القطاع الحكومي وشركات توظيف واستخدام العمالة عن طريق اطلاق برامج مشتركة لمكافحة جريمة الاتجار بالبشر الى جانب تبادل الخبرات العالمية في مجال إدارة وكالات الوساطة وتوظيف العمالة خاصة في

**دعا** المؤتمر في ختام اعماله الى استكمال الجهود التشريعية والتنفيذية لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر من خلال تحقيق الاتساق الكامل بين سياسة دخول وإقامة الاجانب وسياسة سوق العمل وبما يراعي تحقيق الشفافية اللازمة والتوازن في علاقات العمل بين أصحاب العمال والعمال ويساعد على منع وقوع العمال الاجانب في حالة استضعاف تؤدي إلى تعرضهم لخطر العمل الجبري.



بمشاركة 300 مسؤول وخبير

## «ملتقى العمل» يطلق عهداً جديداً من الخدمات



توحيد الجهود وتبادل الخبرات يرتقي بالأداء

**عرضت** ست جهات حكومية تجاربها في مجالات الخدمات والمساندة وذلك في ملتقى «أفضل الممارسات في قطاع الخدمات المساندة على مستوى الحكومة الاتحادية» الذي نظّمته وزارة العمل بالتعاون مع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية تحت رعاية معالي صقر غباش وزير العمل وبحضور خبراء وممثلين عن 30 جهة حكومية اتحادية ومحلية.

الطفرة النوعية في عالم الاتصال مشيراً إلى أهمية قطاع الاتصال في تعزيز عمليات التنمية بجوانبها المختلفة الأمر الذي من شأنه دفع عجلة التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة في دولة الإمارات.

وعقدت خلال الملتقى ثماني جلسات عمل شاركت بها وزارتي العمل والداخلية ومؤسسة الإمارات للمواصلات والهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية وهيئة كهرباء ومياه دبي والإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب في دبي وشركة الإمارات لإدارة المرافق حيث استعرض ممثلين عن تلك الجهات أفضل تجاربها في مجالات والمساندة والتي تتضمن الموارد البشرية والمالية وتقنية المعلومات والخدمات والتجهيزات.

وتم على هامش الملتقى تكريم الشركاء الاستراتيجيين في قطاعات الخدمات والمساندة على مستوى الحكومة الاتحادية ورعاية الملتقى وهم شركة الإمارات للاتصالات المتكاملة «دو» الراعي الماسي وشركة مفاهيم الفن التقني الراعي البلايني وشركة افاق الاسلامية للتمويل الراعي الذهبي.

خلاله استعراض آخر التطورات والتجارب في تقديم الخدمات المساندة.

من جانبه أشاد سيف السويدي وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون الخدمات والمساندة بأوراق العمل التي قدمتها الجهات المشاركة في الملتقى خاصة وأنها تقدم تجارب إيجابية تستحق الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعزز من منظومة الشراكة بين مؤسسات القطاع الحكومي.

وقال إن الملتقى يأتي في إطار سعي الوزارة الحثيث نحو المساهمة الفاعلة بالتعاون مع شركائها الاستراتيجيين في ترجمة رؤية الإمارات 2021 والخطة الاستراتيجية للحكومة الاتحادية التي تعتمد على تفعيل واستغلال كافة الإمكانيات والموارد المتاحة لتحقيق مستويات متقدمة من الريادة والتميز في الخدمات الحكومية المقدمة.

بدوره قدم عثمان سلطان الرئيس التنفيذي لشركة الإمارات للاتصالات المتكاملة «دو» عرضاً خلال الجلسة الرئيسية للملتقى تناول فيه مستقبل الخدمات المساندة في ظل

وأكد سعادة مبارك الظاهري وكيل وزارة العمل أهمية توحيد الجهود وتكامل الأدوار بين الجهات الحكومية سعياً للارتقاء بالأداء وفق إطار مؤسسي يساهم في تحقيق أعلى مستويات الجودة والكفاءة في تقديم الخدمات للمتعاملين بما يساهم في تحقيق استراتيجية الحكومة الاتحادية للأعوام 2014 - 2016.

وقال في كلمة افتتح بها أعمال الملتقى الذي انعقد في دبي تحت شعار «عهد جديد من الخدمات» إن ما تشهده دولة الإمارات بقيادة صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، من نمو متسارع في المجالات كافة يحتم علينا كجهات ومؤسسات حكومية أن نكثف جهودنا وسعيها ليجاد بيئة عمل إبداعية تبني المبادرات النوعية وتبتكر أساليب عمل متميزة بما يلي توقعات وطموحات المتعاملين الأمر الذي يعزز من مكانة الدولة في مجال تقديم الخدمات وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية.

وقال إن هذا الملتقى من شأنه إيجاد حوار متبادل بين الوحدات التنظيمية يتم من



## السويدي : الدوام المرن يسهم في ايجاد بيئة تحفز الموظفين وتزيد انتاجيتهم

أكد

سيف أحمد السويدي وكيل الوزارة المساعد لشؤون الخدمات المؤسسية والمساندة «حرص الوزارة على تطبيق احداث الانظمة واتباع السياسات واللوائح التنظيمية بما يسهم في تعزيز قدرات الموارد البشرية في الوزارة وايجاد واستدامة بيئة عمل جاذبة وداعمة للكوادر والمواهب البشرية».

وقال « ان الوزارة حققت انجازات لافتة على هذا الصعيد وفي مقدمتها تطبيق نظام الدوام المرن على كافة الموظفين في ديوانها بابوظبي و دبي و مكاتبها في الامارات الاخرى وذلك كأول وزارة تطبق هذا النظام الذي يتوافق مع قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته واللائحة التنفيذية الصادرة بقرار مجلس الوزراء الموقر بهذا الشأن وكذلك القرار الخاص بالهيكل التنظيمي للوزارة و تعديلاته.

وأوضح السويدي « ان النظام ساهم منذ تطبيقه في الحد حالات تأخر الموظفين عن الوصول الصباحي للعمل في الموعد المقرر عند الساعة السابعة صباحا نظرا لكونه منحهم وقتا اضافيا للوصول بما لا يجاوز ساعتين بحيث يتم احتساب مدة الزيادة

في الوصول و اضافتها الى الموعد المقرر لانهاء الدوام وذلك وفقا للتنسيق المسبق مع مديري الادارات والمكاتب والرؤساء وهو الامر الذي ساهم ايضا في زيادة انتاجية الموظفين من خلال تقليل الوقت المستقطع جراء تأخر الموظف او استئذانه لانجاز امور شخصية ومن ثم العودة الى العمل.

واشار « الى ان الدوام المرن يساعد على ايجاد بيئة عمل محفزة للموظفين ومراعاة حاجاتهم الانسانية فضلا عن الاستغلال الامثل لانتاجية الموظف بما يتوافق مع طبيعة عمله وزيادة معدل الرضا في الوظيفة وبالتالي المساهمة في تقليل نسبة الدوران الوظيفي. ويتيح نظام الدوام المرن لموظفي الوزارة عدا موظفي تقديم الخدمة للمتعاملين بدء دوامهم الرسمي ما بين الساعة السابعة الى الساعة التاسعة صباحا بحيث ينتهي دوام الموظف بعد مرور سبع ساعات من وقت حضوره الفعلي و ذلك طوال ايام الاسبوع من يوم الاحد وحتى يوم الخميس.

ووفق هذا النظام اصبحت اوقات الدوام الرسمي لموظفي تقديم الخدمة في صالات ومكاتب العمل واقسام التفتيش على

ثلاث فترات تشمل الفترة الصباحية حيث يبدأ الدوام عند الساعة السابعة صباحا وحتى الساعة الثانية ظهرا وفترة الظهرية من الساعة العاشرة صباحا وحتى الساعة الخامسة مساء والفترة المسائية من الساعة الثانية عشرة ظهرا و حتى الساعة السابعة مساء. يذكر ان عدد موظفي وزارة العمل يبلغ نحو 1200 موظف يعملون في ديواني الوزارة في أبوظبي و دبي والمكاتب القائمة في مختلف مناطق الدولة وبنسبة توطين تبلغ نحو 97,10 في المائة.

من جهة أخرى ، اشارت شما المهيري مدير ادارة المورد البشرية الى ان وزارة العمل حصلت على المركز الاول على المستوى الاتحادي في استخدام نظام بياناتي خلال العام 2014 حيث تم تنفيذ نحو 10 الاف و 974 اجراء للموظفين عبر هذا النظام.

وتم تطوير نظام «بياناتي» ليشمل أفضل الممارسات لخدمة إدارات الموارد البشرية في الوزارات والهيئات الاتحادية وهو النظام الموحد لإدارة معلومات الموارد البشرية كجزء من برنامج تطوير الموارد البشرية المطبق من قبل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ووزارة المالية.

## حجب تصاريح العمل عن المنشآت الممتنعة عن تنفيذ الأحكام القضائية العمالية

وتستند اجراءات تنفيذ قرار معالي وزير العمل الى بيانات دوائر التنفيذ في المحاكم العمالية حيث ستعمل الوزارة على وقف كافة انواع تصاريح العمل عن المنشأة التي تمتنع عن تنفيذ الاحكام القضائية النهائية أو الاحكام المشمولة بالنفذ المعجل وذلك بشكل فوري وبموجب أمر من قاضي التنفيذ، بينما ستعمل الوزارة على مخاطبة صاحب المنشأة المعنية الذي يمتلك منشآت أخرى والشركاء في الشركة الممتنعة عن التنفيذ لابلأغهم بمنحهم مهلة اقفاها 30 يوماً للتنفيذ حيث سيشمل الوقف بعد انقضاء هذه المهلة، المنشآت الاخرى العائدة لغير المستجيبين».

والقضايا العمالية « في اطار سياسات الدولة الرامية الى تعزيز دولة القانون والمؤسسات واحترام الاحكام الصادرة عن القضاء، انطلاقاً من مبدأ ان لا شيء يعلو فوق القانون واحكام القضاء التي تعتبر الفيصل في المنازعات العمالية التي تنشأ بين طرفي عقد العمل. ويدعم القرار منظومة التشريعات والادوات الرقابية والتنفيذية التي تطبقها الوزارة ضمن خطتها الاستراتيجية لحماية حقوق العمال في ظل حرص والتزام وزارة العمل على توفير كافة اشكال الحماية للعمال وضمان مصالح اصحاب العمل وفقاً للتشريعات الوطنية وبما ينسجم مع الاتفاقيات والمعايير الدولية المعمول بها في هذا الصدد.

أكدت وزارة العمل ان وقف منح تصاريح العمل للمنشأة الممتنعة عن تنفيذ الاحكام القضائية العمالية النهائية سيتم بشكل فوري اثر تلقي الوزارة أمر قاضي التنفيذ في المحاكم، فيما سيتم منح مهلة اقفاها 30 يوماً لصاحب العمل المعني وللشركاء في الشركة الممتنعة عن تنفيذ تلك الاحكام، قبل اتخاذ قرار الوقف بحق منشآتهم الاخرى وذلك تطبيقاً لقرار معالي صقر غباش وزير العمل الصادر في هذا الشأن.

ويأتي قرار معالي وزير العمل «بشأن وقف منح تصاريح العمل للمنشآت التي تمتنع عن تنفيذ الاحكام القضائية النهائية في الدعاوى



الفعاليات والأنشطة تحفز العمال وتزيد انتاجيتهم

الفرق الاربعة وفق نظام الدوري. وفاز فريق وزارة العمل على المركز الأول برصيد 9 نقاط بينما حصل فريق قدامى نادي الوصل على المركز الثاني برصيد 4 نقاط بفارق الاهداف عن فريق مواصلات الإمارات.

الدائم فيما بينهم وتنمية روح المشاركة الفاعلة في مختلف الفعاليات والمناسبات لا سيما الوطنية منها. وقدم النسبي الشكر إلى الجهات المشاركة في الملتقى الرياضي الذي شهد اقامة مباريات في كرة القدم بين

## مكتب حماية الأجور في أبوظبي ينظم ملتقى رياضياً

نظم مكتب حماية الأجور في وزارة العمل بأبوظبي بالتعاون مع نادي الوصل ملتقى رياضي تحت شعار « روح الاتحاد 43 » بمشاركة اربعة فرق من وزاراتي العمل والاشغال ومواصلات الامارات اضافة الى نادي النصر. وأكد محسن النسبي مدير ادارة التفيتش بديوان الوزارة في أبوظبي « الحرص على تنظيم الأنشطة التي من شأنها توطيد العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وتحفيزهم على التواصل





## بهدف الإرتقاء بالأداء المؤسسي

### النعيمة :

# نستعد للحصول على «الايزو» في 6 مجالات العام الحالي

وقال « ان التطبيق الصحيح لسلسلة مواصفات الايزو يحقق مجموعة من الفوائد واليجابيات التي تنعكس بشكل اساسي على مستوى أداء الموظفين، مما يؤثر ايجابياً على الخدمات المقدمة للمتعاملين وتعزيز صورة الوزارة وجهودها في تطوير أداء مواردها البشرية ورفع مستوى الاداء العام».

واضاف النعيمة: « ان هذه الفوائد تتمثل بالحصول على ثقة أكبر ونسبة رضا أعلى من المتعاملين وتطوير للخدمات بشكل مستمر ودائم في الوقت الذي تتيح فيه للادارة امكانية تحكم وشفافية وتركيز أكبر على التطوير وبالمقابل توضح للموظفين الأدوار والمسؤوليات والنتائج المطلوبة، وتقدم لهم فرصة أمثل لفهم أهداف الجودة وآليات تنفيذ تلك الأهداف عبر أدلة عمل معتمدة.

كما تشمل فوائد تطبيق أنظمة الايزو في مجال الصحة والسلامة المهنية تقليل احتمالات إصابات العمل وتوفير بيئة صحية للموظفين والمتعاملين».

والمقاييس العالمية تشمل نظام إدارة الجودة الأيزو 9001:2008 ، و نظام الايزو للسلامة والصحة المهنية الأوشاش 18001 : 2007 ، ونظام ميثاق خدمة المتعاملين ISO 10001:2007 ونظام التعامل مع الملاحظات والشكاوى ISO10002:2004 ونظام حل الخلافات مع المتعاملين خارجياً ISO 10003:2007 اضافة الى نظام تحديد الإحتياجات وقياس رضا المتعاملين ISO 10004:2007».

وأشار وكيل الوزارة المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية:«إلى ان أنظمة الجودة تقدم مجموعة من ادوات وآليات العمل الإدارية التي تستخدم لإدارة أنشطة الوزارة وعملياتها من خلال توثيق إجراءات وطرق العمل وتحديد المسؤوليات فيها وطرق قياس الأداء وتسهيل المراجعة والتدقيق على المستوى المؤسسي والتركيز على تعريف المتعاملين بمستويات الخدمة المعتمدة في وزارة العمل وحقوقهم وآليات التقدم بالملاحظات والاقتراحات بهدف المشاركة في التحسين والتطوير على الخدمات المقدمة.

**تستعد** وزارة العمل للحصول على ست شهادات دولية معترف بها من منظمة المواصفات والمقاييس العالمية ( الايزو) انطلاقاً من حرص الوزارة على الارتقاء بالأداء المؤسسي وتحقيق التميز المستدام.

وقال الدكتور عمر النعيمة وكيل الوزارة المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية:« ان الوزارة اطلقت مشروعاً لتطوير أنظمة ادارة الجودة لكافة الوحدات التنظيمية يمتد العمل به حتى شهر مايو الجاري وذلك تمهيدا للحصول على اعتماد «الايزو» في ستة مجالات وهو الأمر الذي يأتي في اطار حرص الوزارة على الارتقاء بمستوى الاداء المؤسسي وتحقيق الريادة في العمل الحكومي بما ينسجم مع استراتيجية وزارة العمل 2014-2016 ويلي توقعات الحكومة الاتحادية من خلال التركيز على عمليات التحسين والتطوير المستمرين وربط احتياجات المتعاملين مع الوزارة بعملياتها وخدماتها المطورة والمحدثة». وأوضح ان «شهادات الايزو المزمع الحصول عليها من منظمة المواصفات

## بدء تطبيق مهلة تسوية غرامات «بطاقات العمل»

وتزداد بواقع 500 درهم عن كل شهر تأخير او جزء منه.

ويمكن لاصحاب العمل الوقوف على أوضاع العاملين لدى منشاتهم للاستفادة من المهلة من خلال خدمة «اي نتواصل» المتوفرة في الموقع الإلكتروني للوزارة [www.mol.gov.ae](http://www.mol.gov.ae) أو من خلال خدمات التطبيقات الذكية للوزارة على متجر ابل ستور وجوجل بلاي وبلاك بيري باللغتين العربية والانجليزية وبالتالي الحصول من خلال هذه الخدمة على كشف بأوضاع العمالة ومن ثم تسديد الغرامات في حال كانت مطلوبة أو الغاء العمال المتواجدين في خارج الدولة او الإبلاغ عن المنقطعين منهم عن العمل وذلك بمراجعة مراكز الخدمة تسهيل المنتشرة في مختلف مناطق الدولة.

عمل الكتروني «بطاقة العمل» التي لم يتم تجديدها او استخراجها خلال مدة 60 يوما من تاريخ انتهائها او دخول العامل الى الدولة حيث من المقرر ان تطبق الغرامتان المشار اليهما اعتبارا من 5 مارس المقبل نظرا لمرور المدة المذكورة.

ودعا حميد بن ديماس السويدي وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل " اصحاب العمل الى الاستفادة من المهلة والاسراع في سداد الغرامات المطلوبة منهم خلال شهري يناير وفبراير على ابعد تقدير وذلك لتجنب الغرامة التي نص عليها القرار وقيمتها 500 درهم عن كل شهر يلي الشهرين الاولين من المهلة حيث سيتم تطبيق هذه الغرامة بحق جميع اصحاب العمل الذين ينطق عليهم نص القرار اعتبارا من الخامس من شهر مارس المقبل

**بدأت** وزارة العمل تطبيق قرار مجلس الوزراء في شأن منح اصحاب العمل مهلة لتسوية الغرامات المترتبة على تصاريح العمل الالكترونية «بطاقات العمل» المخالفة عن المدد السابقة لتاريخ 31 ديسمبر من العام 2014، وذلك من خلال سداد الف درهم كحد اقصى عن كل بطاقة قبل نهاية شهر يونيو المقبل.

كما بدأت الوزارة تطبيق الغرامات الادارية الجديدة التي اقراها مجلس الوزراء مؤخرا ومن بينها غرامة مقدارها 500 درهم على كل صاحب عمل لا يلتزم بتحرير عقد العمل وموافاة الوزارة به خلال 60 يوما من تاريخ دخول العامل الى الدولة أو تاريخ تعديل وضعه الى جانب غرامة ادارية مقدارها 500 درهم عن كل تصريح

## خدمات وزارة العمل عبر تطبيقات الهواتف الذكية تستقطب 80 ألف متعامل



مستويات كافة المستخدمين التعليمية والمعرفية وتمتاز باستخدام خاصة تحديد المواقع والتنقل بين الشاشات».

وأكد آل ناصر: «التزام الوزارة بان تحقق خدماتها الذكية وبالبالغ مجموعها 74 خدمة أقصى درجات السهولة في الاستخدام وعلى مدار الساعة دون التأثير في فاعلية وظائف التطبيقات والالتزام بالهوية المرئية للحكومة الاتحادية وذلك بالتوزاي مع تطوير وتحديث تلك الخدمات بما يلي تطلعات المتعاملين وتحقيق رضاهم».

**استقطبت** خدمات وزارة العمل عبر تطبيقات الهواتف الذكية نحو 80 ألف متعامل قاموا بتحميلها من خلال متجر ابل ستور وجوجل بلاي اضافة الى بلاك بيري باللغتين (العربية والانجليزية) حتى نهاية العام الماضي 2014.

وقال أحمد ال ناصر مدير ادارة تقنية المعلومات «ان الخدمات الاستعلامية التي تضم 34 خدمة كانت الاكثر استخداما من بين الخدمات المتاحة عبر التطبيقات والتي تشمل ايضا 30 خدمة معلوماتية و10 خدمات اجرائية تناسب جميعها مع

وتشمل باقات الخدمات بأنواعها الثلاث الاجرائية والمعلوماتية والاستعلامية تسديد رسم تصريح العمل والغائه وتسجيل بلاغ انقطاع العامل عن العمل واسترداد الضمان المصرفي وتعديل بيانات صاحب العمل وغيرها من الخدمات الموجهة لاصحاب العمل والعمال.

بعد أن قدما شكوى إلى الوزارة

## ”العمل“ تعيد مواطنين الى وظيفتهما بعد تسوية خلافهما مع مدير مؤسسة خاصة



الحلول الودية للمنازعات تسهم في استقرار علاقة العمل

نجح

مكتب علاقات العمل في ديوان وزارة العمل بأبوظبي باعادة مواطنين اثنين إلى عملهما في إحدى المؤسسات الخاصة القائمة في العاصمة أبوظبي، بعد ان تمكن احد الباحثين القانونيين في المكتب من التوصل لحل ودي لخلاف حاد نشب بين المواطنين ومدير المؤسسة التي اوقفتهما عن العمل الأمر الذي دفع بهما الى التقدم بشكوى الى الوزارة ومقاضاة المدير مدياً.

وفي التفاصيل ، تلقى مكتب علاقات العمل في أبوظبي مؤخراً شكوى تقدم بها المواطنان المشار اليهما حيث أوضحا في الشكوى أنهما تعرضا لإهانة لفظية من قبل مديريهما عن طريق رسالة وردت اليهما عبر البريد الالكتروني نعتهما فيها بأوصاف اعتبرها تجريحا شديدا وإهانة كبيرة لشخصيهما الامر الذي دفع بهما الى التقدم برسالة رسمية الى إدارة المؤسسة لاجراء تحقيق داخلي في الواقعة.

وطالب الشاكيان في الرسالة التي تقدم بها الى ادارة المؤسسة بضرورة إتخاذ الإجراءات المعمول بها في مثل هذه الحالات والالتزام بتطبيق القواعد واللوائح الداخلية للمؤسسة بالشكل الذي يرد لهما اعتبارهما.

وبحسب المواطنان ، فان ادارة المؤسسة رفضت إجراء التحقيق الداخلي للوقوف على حيثيات اساءة المدير لهما مما اضطرهما إلى رفع دعوى مدنية ضد المدير .

الوزارة حيث اوضح امام احد الباحثين القانونيين في قسم المنازعات العمالية خلال جلسة عقدت للاستماع اليه ان ادارة المؤسسة لم تنهي خدمات المواطنين وانما اوقفتهما عن العمل الى حين انتهاء الادارة المعنية في المؤسسة من النظر في حيثيات الواقعة والوقوف على كافة الملابسات عبر التحقيق الداخلي الذي تجرته استجابة لطلب المواطنين وبما يتوافق مع اللوائح الداخلية المعمول بها في المؤسسة».

ونجح الباحث القانوني بعد عدة جلسات عقدت بحضور طرفي الشكوى في التوصل الى تسوية ودية بين طرفيها حيث تنازل بموجبهما المواطنان عن الدعوى المدنية ضد مدير المؤسسة والشكوى التي تقدمتا بها الى الوزارة فيما قررت ادارة المؤسسة اعادتهما الى عملهما.

وأوضحاً أن ادارة المؤسسة وجهت اليهما خطابين رسميين بايقافهما عن العمل غير أن مضمون الخطاب يؤكد عزم الادارة على انهاء خدماتهما نظرا لكون الادارة طلبت منهما تسليم بطاقات التأمين الصحي وكافة المتعلقات الخاصة بالمؤسسة والسير في اجراءات استخراج براءة الذمة من أجل تسليمهما مكافأة نهاية الخدمة.

من جهته ، وجه قسم المنازعات العمالية في مكتب علاقات العمل بأبوظبي خطابا الى ادارة المؤسسة طلب من خلاله حضور ممثل عن المؤسسة للوقوف على وجهة نظرها في الشكوى المقدمة ضدها وذلك بعد ان تم الاستماع للمواطنين المشتكين والوقوف عن كثب على الشكوى المقدمة منهما. وبدورها اوفدت المؤسسة مستشارها القانوني الى



في حوار شامل تطرق فيه الى واقع وآفاق تطوير سوق العمل والارتقاء بالأداء المؤسسي

## صقر غباش: حماية حقوق العمال وضمان مصالح أصحاب العمل مبدأ راسخ في أديباتنا وممارساتنا



**أكد** معالي صقر غباش وزير العمل ان توفير الحماية لحقوق العمال وضمان مصالح أصحاب العمل يعتبر مبدأ راسخاً في أديبات وممارسات وزارة العمل التي تتعامل مع ملف العمالة بشفافية مطلقة وبحزم مع اية تجاوزات أو تعد على الحقوق. و اشار معاليه في حوار مع « مجلة العمل» إلى أن الوزارة انتهت من اعداد مشروع متكامل لتعديل قانون العمل حيث يجري حالياً التشاور بشأنه مع الجهات المعنية مؤكداً ان التعديلات تضمن وتشجع على مشاركة اكبر للمواطنين في سوق العمل وذلك من خلال السعي في نصوص صريحة الى التقريب بين ظروف العمل في القطاعين الحكومي والخاص. وأعلن معالي صقر غباش انه يتم حالياً بلورة مشروع لاعداد عقد عمل نموذجي يحقق اعلى درجات الشفافية في التعاقد بين طرفي علاقة العمل مشيراً في سياق اخر الى ان نظام الانتقال ساهم برفع أجور العمالة التي انتقلت الى منشآت بنسبة 10 في المائة.

يلاحظ ان الارتقاء بالأداء المؤسسي الداخلي والسعي لبلورة ثقافة التميز يستحوذان على جانب مهم من سياسات الوزارة في الآونة الاخيرة .. كيف ترى معاليكم انعكاسات ودور التطوير المؤسسي في تفعيل قدرة الوزارة على تنظيم سوق العمل؟ بكل تأكيد هناك ارتباط وثيق بين الكفاءة المؤسسية وقدرة على القيام بمهامنا

الواقع الحقيقي لوضع العمالة في دولة الامارات بل تعمم بعض الحالات الاستثنائية لتصل بذلك الى استنتاجات مغلوطة.

وتاليا نص الحوار الذي تحدث فيه معالي صقر غباش عن واقع وافاق تطوير سوق العمل والارتقاء بالأداء المؤسسي للوزارة :

وأكد ان مراكز الخدمة «تسهيل» تعتبر نموذجاً مثالياً للشراكة بين القطاعين الحكومي والخاص في التوظيف وتقديم الخدمات المتميزة للمتعاملين.

واشار معاليه الى ان بعض التقارير الخارجية حول اوضاع العمالة في الدولة تبنى على معلومات غير دقيقة وبالتالي فانها لا تعكس



وأؤكد هنا مضيئنا في طريق التميز، هذا الطريق الذي رسمته قيادتنا الرشيدة واختارته نهجاً استراتيجياً وعنواناً عريضاً لا تحيد عنه للداء الحكومي والارتقاء به على الدوام تعزيزاً للإنجازات التي تحققت في هذا الاطار وبلوغ الطموح بأن تكون دولة الامارات العربية المتحدة بقيادة صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد ال نهيان رئيس الدولة حفظه الله بالطليعة وصاحبة الريادة على مختلف المستويات والاصعدة.

ومسؤوليتنا بالشكل المطلوب ، فكلما تعززت تلك الكفاءة كان لذلك اثر ايجابي وقوة دفع لتحقيق رؤيتنا ورسالتنا واهدافنا الاستراتيجية.

لذلك، فاننا نسعى بشكل حثيث نحو تحقيق المزيد من التطوير المؤسسي والتميز والجودة من خلال مسارات عدة، نركز على تطوير معايير الاداء والمساءلة وتطوير الموارد البشرية.

كما اننا نعمل على ترسيخ ونشر ثقافة التميز لدى مواردنا البشرية والوحدات التنظيمية انطلاقاً من الحرص على ايجاد بيئة عمل محفزة ومشجعة على الابداع والتنافس الايجابي ، حيث اطلقنا في سبيل تحقيق ذلك قبل نحو اربع سنوات جائزة للتميز المؤسسي، تستند في فكرتها وأهدافها المنشودة الى «جائزة محمد بن راشد للتميز الحكومي» التي احدثت اثرا لافتا في تطوير اداء المؤسسات الحكومية.

التي تتشارك معها في تقديم خدمات عدة للمتعاملين الى جانب تنفيذ حملات التفتيش والتوعية. كما تربطنا مع وزارة شؤون الرئاسة شراكة استراتيجية ضمن مبادرة صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد ال نهيان رئيس الدولة حفظه الله « ابشر» حيث تنفذ وزارة العمل "برنامج الخصومات والعروض المميزة للعاملين في القطاع الخاص» والذي يعد احد برامج المبادرة وذلك نيابة عن وزارة شؤون الرئاسة نظرا لان وزارة العمل تعتبر جهة الاختصاص في تنظيم سوق العمل.

كما اشير الى شراكتنا الاستراتيجية مع القضاء بما يسهل اجراءات احالة الشكاوي العمالية التي يتعذر حلها وديا بين اطرافها الى المحاكم المختصة فضلا عن شراكتنا مع النيابة العامة على مستوى الدولة والتي احلنا اليها ما بين يناير وسبتمبر من العام الماضي اكثر من 390 منشأة ارتكبت مخالفات متنوعة من بينها ما يتعلق بتأخر سداد الاجر لكثر من شهرين وتشغيل العمالة بصورة مخالفة

## مشروع تعديل القانون يحفز المواطنين على الالتحاق بوظائف القطاع الخاص

**كيف تقيمون علاقة الوزارة ومستوى تنسيقها وشراكاتها مع الجهات الحكومية ذات الصلة بسوق العمل؟**

لا شك هناك تنسيق دائم وشركات استراتيجية بين وزارة العمل والعديد من الجهات الحكومية التي كان ولا يزال لها دور ريادي في دعم وتوفير شروط نجاح خططنا الاستراتيجية انطلاقاً من مبدأ تكامل الادوار في تنظيم السوق وضبطه، ونحن في الوزارة نعتز بهذه الشراكات ونسعى للارتقاء بها مع الشركاء وفي مقدمتهم وزارة الداخلية

**كنتم معاليكم اطلقتهم قبل فترة الجائزة في دورتها الرابعة وفق مسمى جديد « جائزة وزير العمل للتميز».. ما دلالات ذلك؟**

تم تغيير مسمى الجائزة بناء على رغبة وإقتراح من قيادات الوزارة ، وجاء الاطلاق الجديد ليؤكد حرصي على تحقيق التميز في أرقى صورة نأملها جميعا ، وكذلك إهتمامي والتزامي، مع قيادات الوزارة ، على الاستمرار في تقديم الدعم للابداع والمبدعين من الأفراد وفرق العمل والوحدات التنظيمية في الوزارة.

كما يعكس هذا المسمى إصرارنا على تمكين كافة كوادرنا البشرية التي نعتز بها ونؤمن بطاقتها وقدراتها على العطاء بالشكل الذي يسهم في تحقيق طموحنا في التميز الذي لا نتوقف عند مجرد طرحه كشعار للوزارة وانما نجسده على أرض الواقع في أدائها وفقا للمنهجيات الموضوعية.



## حضور فاعل للامارات في المحافل الدولية

الوزارة المجال للتركيز في رسم السياسات والرقابة على سوق العمل بشكل أكبر حيث ان تقديم هذه المراكز للخدمات نيابة عن الوزارة وتحت اشرافها وفر علينا الوقت والجهد، لا سيما وان العاملين في الوزارة المعنية بتنظيم وضبط السوق يبلغ عددهم نحو الف و200 موظف في وقت يبلغ فيه عدد المنشآت المسجلة لدينا أكثر 300 الف منشأة تستخدم أكثر من 4 ملايين عامل.

## علاقتنا بالمنظمات الدولية تكرر نهج الامارات بالانفتاح على المجتمع الدولي

لقانون تنظيم علاقات العمل وترك العمال يعملون لدى الغير ومنشآت مغلقة ولديها عمال مسجلون لدى الوزارة وغيرها من المخالفات.

وهناك شركات أخرى من بينها التنسيق الدائم مع وزارة الخارجية في سياق السعي الى حماية سمعة الدولة والرفع من شأنها في المحافل الدولية وغيرها من الشركات مع جهات أخرى اتحادية ومحلية.

### ما الغاية من الضوابط الجديدة التي تطرقت اليها معاليكم انفا؟

ان مضامين الضوابط الجديدة من شأنها إضفاء المزيد من التميز في عمل مراكز الخدمة التي تشكل احدى أهم قنوات تقديم خدمات وزارة العمل للمتعاملين الذين يعتبرون محور هذه الخدمات وهدفها الاستراتيجي.

فهذه الضوابط تستهدف تعزيز النجاحات التي حققتها هذه التجربة وذلك من خلال التوسع المنضبط في عدد المراكز وفي إطار من تكافؤ الفرص والشفافية في منح التراخيص وفقا للضوابط والقواعد المنصوص عليها الى جانب مواصلة توفير بيئة عمل جاذبة ومستقرة للمواطنين تشجعهم بالاستقرار الوظيفي وتقديم الخدمة المتميزة للمتعاملين.

ومواطنة يعملون في بيئة عمل جاذبة مستقرة وهو الامر الذي يسهم في جهود الدولة للتوطين في القطاع الخاص.

كما نجحنا في تقديم خدمات وزارة العمل من خلال هذه المراكز وفقا لمعايير تتسجم مع برنامج الامارات للخدمة الحكومية المتميزة، ونتطلع لتحقيق المزيد من النجاحات خصوصا في ظل الضوابط الجديدة لمنح التراخيص للمراكز والتزام اصحابها باستيفاء المعايير المنصوص عليها فضلا عن الكفاءة التي اظهرها العاملون في هذه المراكز من المواطنين والمواطنات.

وفي الحقيقة، لقد اتاحت تجربة المراكز امام

### ماذا عن شراكة الوزارة مع القطاع الخاص؟

مما لا شك فيه ان القطاع الخاص يعتبر طرفا رئيسيا في عملية التنمية والانتاج وبالتالي فهو شريك استراتيجي للوزارة، ونحرص كل الحرص على ضمان مصالحه مثلما نحرص على توفير الحماية لحقوق العمال.

ولعل مراكز الخدمة «تسهيل» تعتبر نموذجا مثاليا للشراكة الاستراتيجية التضامنية بين القطاعين الحكومي والخاص حيث اثمرت هذه الشراكة عن منجزات لافتة تمثلت في فتح المجال امام رجال الاعمال المواطنين للاستثمار في مشروعات ناجحة وأمنة حيث يبلغ عدد المراكز الحاصلة على التراخيص من الوزارة 40 مركزا توظف أكثر من 900 مواطن



محمد بن راشد ال مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاها الله حيث شكلت تلك الرؤية اطاراً مرجعياً لمجمل أنشطة التخطيط الاستراتيجي للحكومة الاتحادية في دورتي 2011\_2013 و 2014\_2016 وكذلك الاجندة الوطنية التي شملت المهام المناطة بوزارة العمل في اطار الاهداف الاستراتيجية للحكومة على رأسها تحقيق توظيف الوظيف بالقطاع الخاص والارتقاء بمزيج المهارات في سوق العمل لتلبية متطلبات الاقتصاد المعرفي.

## نظام الانتقال ساهم برفع مستوى أجور العمالة المنقولة بنسبة 10 %

لقد سعينا ولم نزل منذ اطلاق رؤية الامارات 2021 نحو ايجاد سوق عمل مستقر وقوى عاملة منتجة بما يعزز اقتصاداً معرفياً تنافسياً محوره المواطن ، وكذلك نحو تنظيم السوق بما يزيد من مشاركة القوى العاملة المواطنة وتحقيق المرونة واستقطاب الكفاءات من خلال تطبيق منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والادوات الرقابية والشراكة المؤسسية والخدمات المتميزة .

تحدثتم معاليكم عن منظومة السياسات والتشريعات ... وقد شهد سوق العمل خلال السنوات الأربع الماضية تطبيق حزمة منها ولعل في مقدمتها نظام الانتقال ... كيف تقيم معاليك هذا النظام ؟ هذا النظام الذي دخل حيز التنفيذ مطلع العام 2011 يمهّد الطريق امام زيادة مرونة سوق العمل حيث يسمح بالانتقال وفق شروط

السوق لا سيما في ظل تدني قيمة الاجر السائد وعدم انسجام الوظائف مع تطلعات المواطنين والمواطنات.

وفي السنوات اللاحقة اصبح لدى الدولة جراء تلك المعطيات سوقان للعمل ، اولهما القطاع الخاص وثانيهما القطاع الحكومي ، وباتت بينهما فروقات واضحة من حيث قيمة الاجور والامتيازات وذلك في ظل تزايد معدلات المواطنين الباحثين عن العمل والداخلين الجدد الى السوق والذين يتطلعون الى الوظيفة الحكومية لما توفره لهم من امتيازات واستقرار وظيفي.

وازاء ذلك، اصبحت سياسات سوق العمل تخضع لضغوطات متزايدة واختبار حقيقي لجهة مواءمتها وقدرتها على المساهمة في تحقيق رؤية الحكومة على صعيد توفير المقومات التي تضمن الوصول الى اقتصاد مرّن تقوده كفاءات اماراتية ماهرة وتعزّزه بأفضل الخبرات.

وقد ركزنا جهودنا في وزارة العمل باتجاه المساهمة الفاعلة في تحقيق رؤية الامارات 2021 التي باركها صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد ال نهيان رئيس الدولة حفظه الله، وأعلنها في العام 2010 صاحب السمو الشيخ



معايير متقدمة في المساكن العمالية

## 9,2 % من التصاريح خلال العام 2014 صدرت لصالح الاختصاصيين

اشرت معاليك الى رسم سياسات سوق العمل وجهود ضبطه وتنظيمه ... سؤالنا، كيف تقيم تطور السوق ، والى أين يتجه مستقبلاً؟

لا بد من الاشارة هنا الى أن سياسات سوق العمل خلال العقدين التاليين لقيام الدولة، خدمت التطلعات في تلك الفترة حيث تم اتباع سياسة استقدام للعمالة من الخارج بما يلبي احتياجات خليط الأنشطة التي تم الترخيص لها انذاك لاستيفاء متطلبات بناء البنية التحتية للدولة خصوصا في القطاعات الخدمية والتشييد والبناء، حيث شهد سوق العمل تبعا لذلك كثافة في العمالة البسيطة ذات الاجور المتدنية لشغل المهن المتوافرة والمطلوبة، وهو الامر الذي ساهم في الحد من فرص انخراط الموارد البشرية المواطنة التي في سن العمل بالوظائف المتوافرة في

## « تسهيل » نموذج مثالي للشراكة مع القطاع الخاص في تقديم الخدمات والتوطين



6,9 في المائة من مجموع تصاريح العمالة الصادرة في ذلك العام.

كما بلغ عدد تصاريح العمل المؤقتة الصادرة خلال العام الماضي 22 الفا و249 تصريحاً بزيادة مقدارها 10,3 في المائة عن العام 2013 واقل بنحو 0,07 في المائة عن العام 2012 وبزيادة أيضاً مقدارها 41,3 عن العام 2011. وبلغ عدد تصاريح العمل لبعض الوقت الصادرة في العام الماضي نحو 8 الاف و504 تصريح بزيادة مقدارها 25,3 في المائة عن العام 2013 وبزيادة قدرها 213,9 في المائة عن العام 2012.

**اعتبرت معايير ان نظام الانتقال يسهم في توفير أحد الحقوق الأساسية للعمال وهو حق الانتقال ، ماذا عن الحقوق الأخرى ؟**  
توفير الحماية لحقوق العمال وضمان مصالح أصحاب العمل ، يعتبر مبدأ راسخاً في ادبيات وممارسات وزارة العمل وبالتالي فان وزارة العمل تسعى الى ترجمة ذلك عبر المنظومة التي تحدثت عنها سابقاً وبالشكل الذي يلي توجيهات قيادتنا الرشيدة.

فعلي سبيل المثال، ساهم نظام حماية الاجور الى حد كبير في ارساء دعائم استقرار سوق العمل وتوازن العلاقة بين طرفي الانتاج كونه يضمن للعامل حقه في الحصول على أجره بالموعد المحدد كما يوفر لاصحاب العمل الية سهلة ومبتكرة للايفاء بهذا الحق،

تؤدي الى تحسين مستويات الاجور السائدة في سوق العمل وهو الأمر الذي أكدته دراسة حديثة أعدها اكاديميون من جامعات امريكية عريقة بالاستناد الى عقود العمال خلال فترة ما قبل وبعد تطبيق النظام حيث اشارت هذه الدراسة من بين نتائجها الى ان اجور العمال الذين انتقلوا الى منشآت اخرى تحسنت بشكل ملحوظ وبنسبة تزيد على 10 في المائة.

ان الاحصائيات ذات الصلة بتصاريح العمل منذ تطبيق نظام الانتقال والذي تزامن مع استحداث انواع جديدة من التصاريح الداخلية التي جاءت ضمن المنظومة التي تحدثت عنها تشير الى اننا نسير على الطريق الصحيح لا سيما في اطار استقطاب الكفاءات. فمثلا بلغت نسبة التصاريح الصادرة عن الوزارة لفئة الاختصاصيين (المديرون وحملة المؤهلات العليا فوق البكالوريوس مثل الاطباء والمهندسين والمحللين الماليين...) من مجموع التصاريح الصادرة خلال العام 2014 نحو 9,2 في المائة بواقع 116 الفا و137 تصريحاً وهي النسبة ذاتها تقريبا خلال العام 2013 بينما بلغت 7,8 في المائة خلال العام 2012 كما بلغت 7,5 في العام 2011 وفي العام 2010 بلغت نسبة الاختصاصيين

كودار وطنية تقدم خدمات متميزة للمتعاملين في " تسهيل "

ومعايير تستجيب لمصلحة كل من العامل وصاحب العمل حيث لدى الاخير فرصة للاختيار من بين العمال المتواجدين في سوق العمل من ذوي الخبرة والكفاءة واستقطابهم للعمل لدى منشأته وهو ما يسهم بالضرورة في رفع مستوى الانتاجية في سوق العمل.

كما يضمن النظام للعمال أحد الحقوق الاساسية المتمثل بالالتحاق بوظيفة يختارها بعد الوفاء بالتزاماته تجاه صاحب العمل الاصلي وفي اطار ما تقتضيه التشريعات السارية وتمليه مصلحة الدولة والشروط القانونية لتوظيف العمالة الوافدة.

وقد ساهم هذا النظام في إيجاد علاقة متوازنة بين طرفي علاقة العمل حيث اصبح صاحب العمل اكثر تقيدا بالوفاء بالتزاماته حيال العامل نظرا لادراكه بان هذا العامل قد يترك العمل بعد مرور عامين على العلاقة بينهما ويلتحق بعمل اخر لدى منشأة أخرى، كما للعامل مصلحة في الاداء الجيد سعياً الى تجديد توظيفه او فسح المجال له لشغل وظيفة افضل في المستقبل.

وعلى الجانب الاخر ، فان مخرجات النظام

من حيث مدة ايام الاجازة في هذه المناسبات .. ما تعليق معاليكم؟

الاجازات الرسمية للعاملين في القطاع الخاص يحكمها وينظمها قانون تنظيم علاقات العمل، وبالتالي فان ما يصدر من قرارات متعلقة بهذه الاجازات يأتي تنفيذاً للقانون الذي يحدد اجازة بواقع يوم واحد لكل من اعياد رأس السنة الهجرية والميلادية والمولد النبوي الشريف والاسراء والمعراج واليوم الوطني و ثلاثة ايام لعيد الاضحى ووقفه عرفة ويومين لعيد الفطر .

**هذا يقودنا الى سؤال معاليكم عن تعديلات قانون العمل، أين وصلتكم في مشروع التعديل؟**

انتهينا من اعداد مشروع متكامل لقانون العمل ويجري حالياً التشاور بشأنه مع شركائنا من الجهات المعنية وذلك تمهيدا لرفعه الى مجلس الوزراء للنظر في استكمال مراحل اصداره.

**ما طبيعة تلك التعديلات؟**

بعيدا عن التفاصيل سيما وان المشروع كما قلت قيد النقاش والتداول مع الجهات المعنية.. لكنني استطيع القول اننا حرصنا في مشروع تعديل القانون على ضمان وتشجيع مشاركة اكبر للمواطنين في سوق العمل وذلك من خلال السعي في نصوص صريحة الى التقريب بين ظروف العمل في القطاع الخاص والقطاع الحكومي الذي يتميز كما اسلفت سابقا بجذبه للعناصر المواطنة.

**بالتوازي مع التعديلات المرتقبة على قانون العمل... هل لدى الوزارة مشروعات او سياسات جديدة في المستقبل القريب؟**

نحن نسير بخطى ثابتة في تطبيق خطتنا الاستراتيجية الممتدة حتى العام 2016 من خلال تنفيذ حزمة من المبادرات التشغيلية لتحقيق اهدافنا الاستراتيجية والمتمثلة في تعزيز مشاركة المواطنين في القطاع الخاص

## احالة 390 منشأة الى النيابة لارتكابها مخالفات منها عدم سداد الاجور

اتباع اليات تضمن للمتازعين من اصحاب العمل والعمال الحصول على حقوقهما وفقا للقانون واطاحة قنوات متعددة لتقديم الشكاوى العمالية وغيرها من المبادرات ذات الصلة وذلك بالتوازي مع الزيارات التفتيشية للمنشآت للتأكد من التزامها بقانون تنظيم قانون العمل والقرارات المنفذة له الى جانب تنفيذ حزمة من برامج التوعية بحقوق وواجبات أصحاب العمل والعمال كجزء اساسي من واجبات قطاع التفتيش في الوزارة حيث استفاد منها خلال العام الماضي مئات الالاف من العمال وأصحاب العمل.

**في الاعياد والمناسبات الدينية والوطنية توجه الانتقادات لوزارة العمل من قبل العاملين في القطاع الخاص حيث يطالبون بمساواتهم مع العاملين في القطاع الحكومي**



نظام حماية الاجور ساهم في استقرار سوق العمل

ويبلغ عدد المنشآت المشتركة بالنظام نحو 273 الف و500 منشأة بينما يبلغ عدد العمال الذين يحصلون على أجورهم من خلال هذا النظام نحو 3 ملايين و500 الف عامل.

وقد حققت دولة الامارات العربية المتحدة خطوات متقدمة في ملف السكن العمالي على صعيدي الأطر التشريعية وترجمتها على ارض الواقع بما يكفل للعمال حقهم في سكن مناسب ولائق.

وفي الحقيقة هناك العديد من المبادرات التي تطبقها الوزارة في اطار سعيها لتوفير الحماية لحقوق العمال وضمان مصالح اصحاب العمل منها ما يتعلق بايجاد خيارات متعددة امام اصحاب العمل لاستخدام وتشغيل العمال وفقا لاحتياجات منشآتهم من خلال تصريح العمل المؤقت أو لبعض الوقت ومن هم على اقامات ذويهم وتصاريح استخدام الاحداث وهو ما يفتح المجال في المقابل امام العمال الذين يتم استخدامهم بموجب هذه التصاريح لزيادة دخولهم الشهرية وفقا للضوابط والشروط الموضوعة.

كما اننا في الوزارة نحرص على توفير بيئة العمل اللائقة والمناسبة للعمال وفقا لمعايير متقدمة في الصحة والسلامة المهنية الى جانب



## اشاعة ثقافة التميز للارتقاء بالاداء المؤسسي وتحقيق الجودة

رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاها الله ، جاءت خدمات وزارة العمل عبر تطبيقات الهواتف الذكية وفق رؤية متكاملة تستهدف توفير باقة متنوعة من الخدمات بما يتيح للمتعاملين الوصول اليها بسهولة ويسر ويلبي احتياجاتهم و ظروفهم في الوقت ذاته. وعطفاً على ذلك ، فان الوزارة توفر للمتعاملين أكثر من قناة للحصول على الخدمة سواء من خلال مراكز الخدمة « تسهيل» أو عبر تطبيقات الهواتف الذكية حيث تراعي جميعها تلبية احتياجات المتعاملين وتحقيق رضاهم.

**كيف تقيم معاليكم علاقة الوزارة مع المنظمات والمحافل الدولية ذات الصلة بمعايير وحقوق العمل والعمالة المتقلبة... وما اثر تلك العلاقات على سمعة الدولة خارجياً؟**

تولي وزارة العمل إهتماماً خاصاً بعلاقاتها الدولية وتمثيلها لحكومة دولة الامارات العربية المتحدة في المنظمات والمحافل والمسارات الإقليمية والدولية ذات العلاقة وتنطلق الوزارة في نسج علاقاتها هذه من نهج الحكومة الثابت في الإنفتاح على المجتمع الدولي.

وقد أثمر سعينا في اطار تنفيذ احد ابرز محاور خطتنا الاستراتيجية والمتمثل في تعزيز سمعة ومكانة الدولة عالمياً عن منجزات مهمة تمثلت في رئاسة دولة الامارات لمجلس ادارة

**لننتقل بالحديث الى الخدمات التي تقدمها وزارة العمل للمتعاملين ... اين تركزت جهود الوزارة في الفترة الاخيرة لتطوير خدماتها ؟**

يعتبر تقديم الخدمات بجودة عالية للمتعاملين واحدا من اهدافنا الاستراتيجية وقد حرصنا في السابق على تطوير خدماتنا بالاستناد الى مجموعة مرتكزات تقوم على تحول دور الوزارة من تقديم الخدمات الى ضمان جودتها عبر الشراكة مع القطاع الخاص ومن خلال مراكز الخدمة « تسهيل» وزيادة ثقة المتعاملين في تلك الخدمات فضلا عن تعزيز الشراكة مع الجهات الحكومية ذات الصلة بخدمات الوزارة لرفع كفاءة وفاعلية الخدمات الحكومية.

كما حرصت الوزارة عند صياغة رؤيتها ورسالتها واهداف خطتها الاستراتيجية للاعوام 2014\_2016 على ان تتوافق مضامينها مع هدف التطوير المستمر للخدمات المقدمة للمتعاملين بما يتوافق مع معايير الجودة والتميز والتحول الى مجتمع معلوماتي نموذجي ذكي يسهم في دعم المسيرة التنموية بالشكل الذي يترجم رؤى وتوجيهات قيادتنا الرشيدة.

وانسجاماً مع تحول حكومة دولة الامارات العربية المتحدة الى «الحكومة الذكية» التي أطلق شرارتها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد ال مكتوم نائب رئيس الدولة



وتحقيق المرونة واستقطاب الكفاءات ورفع الإنتاجية وتحقيق استقرار سوق العمل في إطار التوازن بين مصالح طرفي الإنتاج وفق التشريعات الوطنية الى جانب المساهمة في تعزيز سمعة ومكانة الدولة في المحافل الدولية وتعزيز الكفاءة المؤسسية لتقديم خدمات حكومية ذات جودة عالية وضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية.

وفي الحقيقة نعمل حالياً على بلورة مشروع لاعداد عقد عمل نموذجي نسعى من خلاله الى تحقيق اعلى درجات الشفافية في التعاقد بين طرفي علاقة العمل بحيث يكون الطرفان على بينة تامة بحقوقهما وواجباتهما حيال بعضهما البعض وهو الامر الذي يسهم في ايجاد المزيد من الاستقرار في تلك العلاقة خصوصاً وان العامل سيكون بموجب النموذج الجديد على علم تام بشروط التعاقد قبل قدومه الى الدولة.

## إعداد عقد عمل نموذجي يزيد شفافية التعاقد بين الطرفين

فعاليات متنوعة لتوعية طرفي الانتاج



اهتمام كبير بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل

## نتعامل مع ملف العمالة بشفافية وبحزم مع اية تجاوزات تنتقص من الحقوق

### نسعى لتعديل مزيج المهارات لصالح العمالة الماهرة وتحقيق اهداف التوطين

بين طرفيها ، لكننا كما قلت نتعامل مع تلك الحالات بحزم ، وكنت اشرت في سؤال سابق اننا احلنا منشآت مخالفة الى النيابة ، فنحن نعيش في دولة القانون والمؤسسات ، والدولة التي تؤكد على سيادة قوانينها وتشريعاتها النافذة لا يضار فيها صاحب حق لمن يعيش على ارضها.

وللاسف ، نجد أن بعضاً من تلك التقارير تبني على معلومات غير دقيقة وبالتالي فانها لا تعكس الواقع الحقيقي لاوضاع العمالة في دولة الامارات بل تعمم بعض الحالات الاستثنائية لتصل بذلك الى استنتاجات مغلوطة، ونحن ليس لدينا اية مشكلة في التعامل مع مثل هذه التقارير وتصويب اية تجاوزات ترد فيها، اذا ما كانت مبنية على حقائق دقيقة.

ومنظمة العمل الدولية والإسكوا في اعمال وانشطة الحوار الذي يهدف الى تعزيز التعاون بين الدول المرسله والمستقبله في إدارة دورة العمل التعاقدى للعمالة الوافدة بما يخدم الأهداف التنموية والإقتصادية للدول المشاركة ويسهم في التنمية البشرية للعمال المتعاقدين وتحسين ظروف أسرهم المعيشية في موطنهم الأصلي. كما شكلت مبادرة الدولة بتأسيس مسار حوار أبوظبي مدخلا لمشاركتها في المنتدى الدولي حول الهجرة والتنمية كما حققت دورا فاعلا في انشطته وفعالياته.

### كيف تنظرون الى التقارير الخارجية التي تحدث عن أوضاع العمالة في دولة الامارات من فترة لآخرى؟

لدينا في الامارات تشريعات متقدمة وممارسات عملية تستهدف الحد من اية تجاوزات على أوضاع العمالة وحقوقها ، حيث جاءت هذه المنظومة بموجب ارادة سياسية ونهج رسخته قيادتنا الرشيدة يقوم على اساس حماية الحقوق وصون كرامة الانسان.

وأؤكد هنا ، اننا نتعامل مع ملف العمالة في سوق العمل بشفافية مطلقة وبحزم مع اية تجاوزات أو تعدد على حقوق هذه العمالة، وسوق العمل في دولة الامارات كغيره من اسواق العمل العالمية، لا بد ان يشهد حالات اخلال بشروط التعاقد

منظمة العمل العربية وعضوية مجلس ادارة منظمة العمل الدولية وكذلك اختيار الدولة لموقع نائب رئيس مجلس إدارة المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية.

وفي الحقيقة ، فان تلك المنجزات جاءت بتوجيها للدور الريادي للدولة ضمن منظومة العمل العربي الذي ينطلق من نهج الاعتدال الذي رسخته قيادتنا الرشيدة في التعامل مع القضايا العربية وسعيها الخيث ومساهمتها الفاعلة في الارتقاء بالعمل العربي الى جانب المكانة الرائدة للدولة في المحافل الدولية والاحترام الذي يكنه المجتمع الدولي لدولة الامارات والثقة بقدرة الدولة على شغل تلك المواقع بكفاءة لا سيما في ظل ما تم تحقيقه من خطوات متقدمة وانجازات لافتة في سوق العمل من حيث حفظ وصون الحقوق العمالية وتوازن علاقات العمل واستقرار السوق.

وقد حرصنا في وزارة العمل ان يكون لنا دور فاعل في سياسات منظومة مؤسسات العمل الدولي حيث جاءت مبادرة تأسيس «مسار حوار أبوظبي» الذي اصبح عبر مسيرته التي بدأت في العام 2008 أحد أهم المسارات الحوارية الإقليمية المعنية بظاهرة تنقل العمالة وزيادة الاهتمام بظاهرة العمل التعاقدى المؤقت وخصوصياتها وإسهاماتها في التنمية الدولية والإقليمية في ظل مشاركة... منظمات دولية أهمها منظمة الهجرة الدولية



سُطرت قصة نجاح خلال 7 سنوات عمل

## خلود الشحي .. من مُدخلة بيانات في «تسهيل» إلى مديرة مركز

**أتاحت** لي ولكثيرات من فتيات الإمارات فرصة رائعة وبيئة مشجعة للعمل وتحقيق النجاح الوظيفي الذي طالما حلمنا به ووفرت لنا إمكانات تدريبية ومهنية حقيقية جعلتنا رقما صعبا لا يستهان به في سوق العمل بالقطاع الخاص. وبخطوات ثابتة شغلنا الوظائف التشغيلية والمناصب القيادية ... بهذه العبارات بدأت خلود درويش الشحي مديرة مركز تسهيل بإمارة عجمان الذي تملكه شركة عجمان للخدمات الإلكترونية حديثها إلى مجلة « العمل ».

مع بيئة العمل الجديدة والإيفاء بالاحتياجات الوظيفية في الوقت ذاته ، لكن مع مرور الوقت تولد لدى خلود دافع قوي واصرار على تحدي الصعاب حيث وضعت نصب عينها النجاحات اليومية التي كانت تحققها وهو ما زادها قوة وعزيمة على المضي في طريق النجاح المقترن بالكفاح والإيمان بلوغ هدفها في اثبات ذاتها.

ولم تتوقف طموحات خلود عند مجرد اثبات الذات وانما التفوق الوظيفي ايضا حيث قادتها هذه الطموحات بالمثابرة والاجتهاد الى موقع القيادة في المركز حيث انتقلت خلال سنوات عملها من مدخلة بيانات المتعاملين في نظام وزارة العمل الالكتروني الى مديرة للمركز.

في هذا الصدد تقول خلود: « ان بيئة العمل الجاذبة والمستقرة في المركز

**مراكز الخدمة تتيح  
للشباب الاماراتي  
فرصاً وظيفية جاذبة  
ومستقرة**

بدأت رحلة البحث عن فرصة العمل التي توفرت لي خلال فترة بسيطة في المركز حيث تم قبولي واشراكي في دورة تدريبية لصقل مهاراتي في مهنة ادخال البيانات بالنظام الالكتروني لوزارة العمل».

وتصف بداياتها في الوظيفة بالصعبة حيث حملت في طياتها الكثير من التحديات، خاصة ما يتعلق بالتكيف

تصف خلود الشحي رحلتها الوظيفية التي بدأتها في المركز قبل نحو سبع سنوات بأنها رحلة مميزة ، كونها حققت نجاحات مهنية حقيقية بعد أن وجدت البيئة الإيجابية التي دعمتها ووفرت لها كل السبل الممكنة لتطوير قدراتها وإمكاناتها الشخصية منذ ألتحاقها بعملها في المركز قبل نحو سبع سنوات.

ولم تخف اعتزازها بما حققته من نجاحات اثمرت عن تفوقها وظيفيا خلال سنوات عملها ، لتؤكد بذلك قدرة الموارد البشرية الوطنية على شغل الوظيفة في القطاع الخاص بتميز واقتدار لا سيما في ظل التسليح بالعزيمة والمثابرة من جهة، وتوافر بيئة العمل المحفزة والمستقرة من جهة أخرى.

تقول خلود عن بدايات التحاقها بالمركز: « بعد حصولي على شهادة الثانوية العامة



## نجحت في ايجاد التوازن بين متطلبات اسرتي ومهام وظيفتي

بينها انه - اي القطاع الخاص - يفتح افاقا رحبه امام المواطنين والمواطنات لتحقيق التميز وتطوير المهارات الوظيفية والشخصية، مدلة على ذلك بالاشارة الى النجاحات التي حققها المواطنون والمواطنات في مراكز الخدمة « تسهيل » التي تقدم خدماتها لرجال الاعمال فضلا عن النجاحات المتحققة في قطاعات الاتصالات والتجارة والبنوك وغيرها من القطاعات الخاصة التي يعمل لديها الشباب الاماراتي.

وتتمن خلود مبادرة وزارة العمل في انشاء مراكز الخدمة « تسهيل » التي يديرها القطاع الخاص بكوادر وطنية وتحت اشراف الوزارة .

وتضيف: « قدمت هذه المبادرة قدمت الدعم للمواطنين والمواطنات حيث مهدت لهم الطريق للاتحاق بوظائف القطاع الخاص من خلال العمل في مراكز الخدمة التي تعمل وفق ضوابط وشروط من شأنها ان توفر دخلا جيدا للعاملين لديها الى جانب تدريبهم وتأهيلهم بما يسهم في اكسابهم الخبرات والمهارات الوظيفية».

وفي ختام حديثها لمجلة « العمل » توجهت خلود الشحي برسالة للشباب الاماراتي دعتهم فيها الى عدم التركيز في البحث عن الوظيفة في القطاع الحكومي وبالتالي الانخراط في الوظائف المتوافرة لدى القطاع الخاص لاسيما في ظل توافر امتيازات عدة من

شكلت بالنسبة لي دافعا قويا وعنصرأ اساسيا للتدرج والتفوق الوظيفي الذي لا يأتي بين يوم وليلة وانما بالمتابعة والاجتهاد».

وتؤكد في سياق حديثها عن العوامل التي ساهمت في نجاحها الوظيفي، انها استطاعت ايجاد التوازن بين متطلبات اسرتها وواجباتها حيالها ومتطلبات قيامها بمهامها الوظيفية بالشكل المطلوب لاسيما وانها تقضي نحو 8 ساعات يوميا في عملها.

## واجهت التحديات بعزيمة واصرار على التفوق والنجاح



الخدمة الجيدة للعملاء، ضرورة ضمن رحلة التميز

تستعرض هذه الزاوية احدى 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

## فتح بطاقة منشأة:

هي الخطوة الأولى لتسجيل بيانات المنشأة لدى وزارة العمل ومنحها رقماً وإدخال أسماء الملاك و المخولين بالتوقيع ونماذج توقيعاتهم وبيانات المنشأة و نشاطها الإقتصادي. ويتم انجاز الخدمة خلال يومي عمل برسم يبلغ 2000 درهم إماراتي.

### متطلبات تأمين الخدمة :

### الشروط :

1. نموذج طلب فتح بطاقة منشأة.
2. صورة الرخصة التجارية سارية المفعول موضحاً بها (العنوان البريدي ورقم الهاتف/ الفاكس) ويجب تطابق الرقم المسجل بختم المنشأة (في حالة تدوينه بختم المنشأة) مع رقم صندوق البريد المدون بالرخصة التجارية + إحضار الرخصة الأصلية.
3. صورة جواز السفر سارية المفعول + صور جوازات الشركاء .
4. صورة خلاصة القيد.
5. صورة بطاقة المنشأة للإدارة العامة للإقامة وشؤون الاجانب.
6. كشف بأسماء الملاك صادر عن الدائرة الإقتصادية في حالة عدم وجود أسماء أصحاب الترخيص في الرخصة التجارية.
7. صورة عقد التأسيس في حالة وجود شركاء + ملحق بأسماء الشركاء.
8. طلب فتح ملف مواطن أو أجنبي ( في حالة عدم وجود رقم شخصي للمالك أو أحد الشركاء أو وكيل الخدمات أو المخولين بالتوقيع)
9. نموذج توكيل وإقرار لصاحب المنشأة المواطن معتمد من الكاتب العدل أو وكيل الخدمات حسب النموذج المعتمد من الوزارة + إقرار وتعهد من المخول بالتوقيع معتمد من الكاتب العدل حسب النموذج المعتمد من الوزارة.
10. صورة ترخيص قارب الصيد صادر من وزارة البيئة و المياه (في حالة قارب صيد).
11. صورة ترخيص عبّرة صادر من وزارة البيئة و المياه (في حالة المنشأة عبّرة).
12. موافقة من وزارة الشؤون الاجتماعية (إذا كانت المنشأة عبارة عن جمعية نفع عام)
13. رسالة تعهد بعدم متابعة معاملات الغير إذا كان النشاط تخليص ومتابعة المعاملات.
14. يتم إرفاق عقد الشراكة مصدق من وزارة الإقتصاد في حالة كون المنشأة ذات مسؤولية محدودة أو تضامنية.
15. شهادة من غرفة التجارة والصناعة ( إذا كان النشاط بالرخصة مكتب تمثيل تجاري )
16. رسم كروكي توضيحي لموقع المنشأة.

### إجراءات و خطوات تقديم الطلبات :

1. يتم طباعة طلب فتح بطاقة المنشأة من خلال مراكز الخدمة «تسهيل» أو المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية أو عبر تطبيقات الوزارة في الهواتف الذكية (ابل ستور وجوجل بلاي وبلاك بيري).
2. تقديم الطلب إلى شبك الإستلام.
3. يتم التدقيق على المعاملة والتأكد من استيفائها للشروط والمستندات وإنجازها بالموافقة أو الرفض أو إعادة إستكمال النواقص.

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

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

## سؤال العدد

الأخير ويرفض صاحب العمل منحي راتباً عن هذه الفترة بحجة أنني تسببت له في خسائر، ويبحث لي عن بديل، وأن هذا المبلغ (راتب الشهر) سيكون على سبيل التعويض عن الخسارة، فهل لي الحق في مستحقات من نهاية خدمة، وشهر الدوام، وتذكرة سفر إلى بلدي؟

أعمل في وظيفة إدارية في مؤسسة خاصة منذ ستة أشهر، وتقدمت باستقالة مسببة من العمل قبل إتمام فترة الاختبار، لعدم تناسب الوظيفة مع توقعاتي واستغلالي من قبل صاحب العمل في ساعات دوام إضافية دون أجر، وأود الاستفسار عن المستحقات المترتبة على انتهاء علاقة العمل، خصوصاً أنني واطبت على عملي حتى الشهر

## الإجابة :

مؤداه استحقاق العامل لأجر الشهر الذي عمله، ولا يحق لصاحب العمل الإمتناع عن سداد أجره، لأن استحقاق صاحب العمل لهذا التعويض مشروط بتقديمه لإثباتات تؤكد وقوع الضرر وتكبده خسائر جراء فسخ العقد، كما ورد في المادة 116 من قانون العمل، لا أن يقرر من تلقاء نفسه ذلك الضرر ويقوم بالخصم.

مستحقات نهاية الخدمة، حق أصيل للموظف الذي أكمل سنة عمل فأكثر، ومن الواضح في الحالة المعروضة أن مدة خدمة الموظف دون ستة أشهر، وهي التي تعرف على أنها «فترة الاختبار»، وتالياً لا يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة.

لكن في ما يتعلق براتب الشهر الذي أداه الموظف، فإنه مستحق، ولا يجوز عمل مقاصة مع الموظف على سبيل التعويض عن فسخ العقد من قبل الموظف في هذه الحالة، لأن فسخ العقد بالاستقالة كان مسبباً، بينما فيما يخص تذكرة السفر، فهي تمنح بشكل قانوني للموظف المستقيل في حال عدم التحاقه برب عمل آخر، وهي مستحقة في الحالة المعروضة أماناً.

ووزارة العمل تؤكد أنه لا يحق لأي طرف من طرفي علاقة العمل التفرير بالطرف الآخر، وذلك باستغلال عقد العمل بأي طريقة من الطرق، وإذا أثبت أي من الطرفين ذلك فإن الطرف الآخر أيضاً كان سيكون مؤاخذاً أمام القانون، وفي الحالة المعروضة إيماناً فإن إلزام صاحب العمل للعامل بالعمل شهر الإنذار لإيجاد بديل له،







استخدام وسائل السلامة يجنب العمال التعرض للإصابات

يعمل في قطاع المقاولات منذ 7 سنوات

## لالو بوكايا: عملي في الإمارات أتاح لي فرصة بناء بيت جديد في بلدي

**لم** يخف عامل البناء لالو بوكايا فرحته الغامرة حينما ابلغه قريب له يعمل في دبي ، توافر فرصة عمل له في احدى شركات المقاولات الكبرى ، فحلمه الذي راوده ، نقلة نوعية في حياته المهنية والأسرية بات على مقربة من تحقيقه سيما وان سنوات عمله الماضية في بلده الهند لم تمكنه من تحقيق هذا الحلم الذي استطاع جعله حقيقة على أرض الواقع خلال سبع سنوات من عمله في الامارات.



شركة أخرى في دبي، حيث تمكنت خلال السنوات الماضية من الارتقاء بمهاراتي المهنية وتعلمت الكثير في مجال البناء مما ساهم ذلك في احداث نقلة مهمة في حياتي الشخصية والأسرية حيث ارتفع أجلي وزادت مدخراتي وأصبح بإمكانني تحويل نسبة أكبر من مدخراتي المالية لمساعدة اسرتي مقارنة بما كنت أقوم بتحويله في السابق.

ويضيف « عملي في الامارات حقق لي ولاسرتي السعادة خصوصا اني تمكنت من بناء بيت جديد بدلا من بيتي القديم المتهاك الذي لم استطع ترميمه بسبب ظروفنا الاقتصادية الصعبة قبل قدومي إلى الإمارات».

ولم يخف لالو بوكايا وهو أب لابنتين سعاده الغامرة كونه حقق لاسرته الاستقرار

## وفرت الرعاية اللازمة لأفراد أسرتي وأخطط لمستقبل ابنتي الصغيرتين

وبحسب لالو بوكايا ، فان الازواج المعيشية الصعبة التي عاشها وأسرته في بلده دفعته نحو البحث عن فرصة عمل في الامارات لاسيما انه سمع الكثير عن هذا البلد من اصدقائه واقاربه الذين يعملون هنا ، وبالفعل توافرت له هذه الفرصة حيث قدم من حيدر اباد الى دبي في صيف العام 2007 بموجب تصريح عمل استخرجته له الشركة.

ويشير لالو في حديث لـ « مجلة العمل » الى ان القلق سيطر عليه في ايامه الاولى بالامارات كونه انتقل الى مجتمع جديد، غير انه مع مرور الوقت تبدد قلقه واستطاع التأقلم مع حياته الجديدة، خصوصا انه وجد بيئة عمل جاذبة وسكناً آمناً ومريحاً وهو ما حفزه على العمل بجد وانضباط في ظل تسلحه بالعزيمة والاصرار على تحقيق مبتغاه».

وبعد مضي ثلاث سنوات على عمله لدى الشركة التي استقدمته من بلده واثرا انتهاء علاقة عمله مع هذه الشركة بانتهاء العقد المبرم بين الطرفين ، انتقل لالو بوكايا الى شركة أخرى ليعمل في ذات المهنة كعامل بناء لكن بامتيازات واجر افضل كونه اكتسب الخبرة خلال سنوات عمله الثلاث الماضية.

في هذا الصدد يقول لالو: « اتاحت لي سنوات عملي الماضية فرصة ذهبية للعمل لدى

الفرصة، فقد شاهد وتعلم الكثير من زملاء مهنة يجيدون العمل تحت إشراف طاقم فني مدرب تدريباً عالياً، حتى تعلم اللغات لم تكن صعبة المنال ولا مستحيلة حيث أدرك وتعلم مهارات التواصل مع الزملاء من الجنسيات الأخرى.

ويضيف: « تربطني علاقات صداقة وطيدة مع اشخاص من باكستان وبنجلاديش والفلبين والصين وحتى من جنسيات عربية بعضهم زملاء لي في الشركة والبعض الآخر يعملون في شركات أخرى وهو الأمر الذي منحني استقراراً نفسياً واجتماعياً كما ساهم في تعلمي لغات اخرى غير لغتي الأم».

ويقول: «إنه عازم على مواصلة عمله في الإمارات خصوصا وانه في هذه المرحلة يخطط لمستقبل ابنتيه الصغيرتين اللتين على مشارف الالتحاق بمرحلة التعليم الأولى حيث يود الحاقهما بمدرسة جيدة تضمن لهما تعليماً جيداً، وان تعيشا بطريقة أفضل من تلك التي عاشها هو في صغره».

ويؤكد لالو بوكايا " ان الخبرات التي يكتسبها من عمله في الامارات سوف تفتح له افقا رحبه للعمل في بلده عند العوده اليها كما أنه لن يكون بحاجة الى مغادرتها للبحث عن فرصة عمل خارجها».

## تراكم خبراتي المهنية منحني فرصة عمل أخرى بأجر وامتيازات أفضل

والعيش الكريم وانه بات أكثر قدرة على تلبية كافة متطلباتهم المعيشية مشيراً الى ان بيته الجديد شكل له مبعث فخر امام اقاربه وابناء بلده.

ويصف لالو بوكايا رحلة عمله في الإمارات بأنها قصة نجاح بفضل البيئة الجيدة والمناسبة التي وفرت له كل السبل الممكنة لتحقيق أحلامه وتطلعاته المستقبلية، فقد حصل على مهارات جديدة وخبرات مهنية لم يكن ليتعلمها أو يدركها لو لم يحظ بهذه



في دراسة أعدها مركز التنمية العالمية في اميركا

# العمالة الهندية في الامارات رفعت مستوى حياة أسرها وضخت مليارات الدولارات باقتصاد بلادها



**أكدت** دراسة أعدها مركز التنمية العالمية في الولايات المتحدة الاميركية ان عمل العمالة الهندية التعاقدية المؤقتة في دولة الامارات العربية المتحدة يؤثر بشكل لافت في الوضع المعيشي لأسر هذه العمالة القاطنة في بلدها الهند ويحدث أثرا تمويا بالغاً لدى تلك الأسر.

**86 فريق بحث** واجريت الدراسة البحثية خلال شهري يوليو وسبتمبر من العام 2011 ونفذها 86 فريق بحث استخدام ست لهجات محلية في التخاطب مع الاسر المستهدفة التي تقطن في 10 ولايات هندية مختلفة، وتم تجميع وتحليل معلومات من سجلات وزارة العمل

نجحت بإرسال أحد أفرادها للعمل في دولة الامارات العربية المتحدة بقطاع الانشاءات مع أوضاع وألف خمسمئة أسرة هندية أخرى تحمل مواصفات مشابهة وسعت ولم تنجح في إرسال أحد أفرادها للعمل بالدولة خلال الأزمة المالية والاقتصادية العالمية في عامي 2008 و2009 .

واستهدفت الدراسة التي أعدها الدكتور مايكل كليمنز زميل اول ومدير ابحاث في المركز بدعم من وزارة العمل، قياس الأثر التموي لعمل العمال الهنود في دولة الامارات وتأثيره الإيجابي على أوضاع اسرهم في الهند.واستندت الدراسة الى مقارنة ما آلت إليه أوضاع ألف وخمسمئة أسرة هندية



لحماية حقوق العمالة وفقاً لأعلى المعايير الدولية انطلاقاً من حرصها على الالتزام بالتشريعات والقوانين الوطنية والاتفاقات الدولية. وتركز الجهود الإماراتية على ثلاثة جوانب أولها وضع معايير صارمة لشروط ومواصفات السكن العمالي والخصائص والاشتراطات التي يجب أن تتوفر في السكن ومساحات الغرف والأسرة ووجود المرافق مثل الحمامات والمياه الباردة والمطابخ والعيادات الطبية والنظافة.

كما ركزت الجهود الإماراتية على ضمان شروط السلامة والصحة المهنية ووضع الاشتراطات التي

ولفتت الدراسة إلى أن وجود أحد أفراد الأسرة في الإمارات وفر كماً كبيراً من المعلومات الدقيقة والمباشرة حول شروط وظروف العمالة في الدولة مما حسن من فرص وصول العمالة الهندية لسوق العمل الإماراتي، وساهم في الوقت نفسه في ترشيد مستوى التوقعات بشأن مستويات الربح والدخل بنسبة 25% على الأقل. وأكدت أن وجود العمالة الهندية في دولة الإمارات ساهم في الحد من الفقر، ووفر مئات الآلاف من فرص العمل، وزود الأسر الهندية بمليارات الدولارات من تحويلات العمال الذين ارتفع متوسط دخلهم الشهري بنسبة تتراوح بين 250% إلى 300%.

## ارتفاع متوسط الدخل الشهري لعمالة المقاولات بنسبة تتراوح بين 250% و 300%

بشأن الأجور المكتسبة لشريحة العمالة التي سافرت للعمل في دولة الإمارات.

## 86 فريق بحث نفذ الدراسة على 3 آلاف أسرة في 10 مناطق باستخدام 6 لهجات

يجب الالتزام بها من حيث توافر خوذات حماية الرأس ووسائل الإسعاف والعلاج ووضع إرشادات وتعليمات السلامة بمختلف اللغات وتوفير الكمادات في الصناعات التي ينتج عنها تلوث أو غازات ضارة بالصحة، كما طبقت الإمارات قرار حظر العمل وقت الظهيرة خلال موسم الصيف لحماية العمالة من الإصابة بضربات الشمس، مع توقيع عقوبات صارمة على الشركات التي لا تلتزم بفترة الحظر.

وركزت الجهود الإماراتية أيضاً على وضع ضمانات صارمة لسداد الأجور في مواعيدها واتخاذ إجراءات رادعة بحق الشركات التي تتأخر في سداد أجور العاملين لديها من خلال نظام حماية الأجور المعروف بـ «wps» ووضع نظام متطور للفصل في النزاعات العمالية.

وقالت الدراسة أن قائمة الفوائد تشمل أيضاً تزايد احتمالات تملك أسرة العامل لمشروع تجاري عائلي بمقدار ثلاثين نقطة مئوية مقارنة مع الأسر التي لا يعمل أحد أفرادها في الخارج.

ورفضت الدراسة التسليم بالرأي القائل بأن سفر أحد أفراد الأسرة للعمل في الخارج يدفع بقية أفراد الأسرة إلى التزاخي والتكاسل عن العمل، حيث أكدت أن سفر أحد أفراد الأسرة يدفع بقية أفراد الأسرة إلى بذل المزيد من الجهد في محاولة لكسب قدر مواز من الدخل.

### تفنيد المزاعم

وتكتسب الدراسة أهمية كبيرة في الرد على كثير من الانتقادات النمطية والمزاعم التي ترد في بعض الدراسات الأكاديمية ومن المنظمات الدولية ذات العلاقة من حيث أن المكاسب التي يجنيها العمال القادمون من دول الإرسال إلى الاستقبال تعتبر غير مجددة سيما وإنهم يخضعون للاستغلال التابع من جهلهم بالشروط والظروف التي يعملون فيها مما يرتب عليهم ديوناً تفوق قدرتهم على السداد.

### حماية الحقوق

وأكدت الدراسة أن دولة الإمارات العربية المتحدة سعت منذ وقت مبكر لتوفير مظلة

وتتبعت الدراسة فرص العمل في قطاع الانشاءات في دولة الإمارات العربية المتحدة حيث تبين أن العمال الهنود الذين قدموا إلى الدولة للحصول على العمل قبل الازمة المالية العالمية مباشرة كانت لديهم فرص أكبر لذلك بمقارنتهم بالعمال الذين تقدموا للعمل بعد الازمة مباشرة وفيما عدا ذلك فإن الخصائص بين مجموعتي العمال كانت متقاربة وهو ما سمح بمقارنة حياة أسر هاتين المجموعتين بعد ثلاث سنوات من الازمة المالية العالمية وقياس الآثار قصيرة المدى لعمل أحد أفراد الأسر الهندية في دولة الإمارات بكل دقة.

واظهرت الدراسة أن العمال الهنود الذين نجحوا في الحصول على فرص عمل في دولة الإمارات والذين تمت مقابلتهم لأغراض الدراسة يتقاضون أجوراً توازي ضعفين ونصف عما كانوا عليه سابقاً في بلدهم إلى جانب تضاعف أجورهم المكتسبة بمقدار 3 أضعاف.

### ديون أقل

وتشير الدلائل إلى عدم تأثر الأسر الهندية التي عمل أحد أفرادها لدى دولة الإمارات خلال الازمة المالية العالمية سلبياً مثل تراكم الديون على تلك الأسر بل على العكس تماماً فقد أظهرت نتائج الدراسة البحثية أن الأسر الهندية أصبحت أقل ديوناً.



ابراهيم الهاشمي  
المدير التنفيذي المساعد لخدمات الموظفين  
شركة ماجد الفطيم العقارية

## هل التوطين في القطاع الخاص معضلة ؟

وهنا لا نقصد أبداً أن يقوم القطاع الخاص بتوظيف من هب ودب بل باختيار ما يناسبه من مخرجات التعليم من المواطنين حسب تخصصاتهم وميولهم وحاجة سوق العمل في القطاع الخاص نفسه خصوصاً وأن كلفة المواطن على المدى البعيد أقل ، هذا من جانب ومن جانب آخر، لما في ذلك من دعم للاقتصاد الوطني ودعم لتوجهات الحكومة وتطلعاتها ، مع العلم أيضاً بأن مخرجات التعليم من المواطنين أصبحت تضاهي في كفاءتها الجنسيات الأخرى .

إن القطاع الخاص شريك أساسي في عملية التنمية وله دور فاعل ويمكنه أداء دور كبير في تحقيق ما تصبو إليه الأجندة الوطنية للحكومة الاتحادية في هذا المجال ، وتحقيق التوازن المنشود في جذب العمالة الوطنية إليه ، فكما أمكنه أن يكون فاعلاً قوياً في تنمية الإقتصاد الوطني وتنمية التجارة إلى أن وصلت إلى مصاف العالمية، يمكنه أن يؤدي ويلعب دوراً كبيراً في تنمية العمالة الوطنية أيضاً .

ان شركات القطاع الخاص التي فتحت أبوابها للمواطنين تشهد من خلال تجربتها أن الكادر الوطني قادر على النجاح والتميز ، وتشهد على مدى انتفاعها واستفادتها من وجودهم وكفاءتهم .

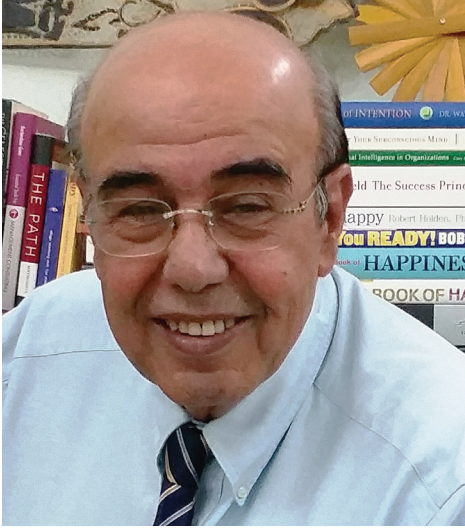
إن المسؤولية مشتركة وتحتاج إلى تكاتف كل الجهود سواء من الحكومة او القطاع الخاص يداً بيد خدمة للوطن وتطوره ودفعاً لسوق عمل أكثر فاعلية وإيجابية في تعامله مع عملية التوطين.

**هل** التوطين معضلة ؟سؤال تنوع الإجابات عنه ، لكنها لا تخرج عن كونها قضية لم تجد لها حلا حتى الآن ، فقائمة الباحثين عن فرص العمل من المواطنين في ازدياد، بالرغم من طرح الحكومة الكثير من المبادرات والحلول ، مثل مبادرة «أبشر» ، أو تسمية العام 2014 بعام التوطين ، أو قيام بعض الجهات المعنية مثل " تنمية" بتدريب الباحثين عن عمل من المواطنين وتأهيلهم بما يتناسب وأحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص، حتى وصل الأمر إلى الإلتزام بدفع نفقات تكلفة التدريب لإغراء القطاع الخاص بالتجاوب مع ما يطرح من مبادرات وحلول .

إن الحكومة تتعامل مع هذه القضية بكثير من التوازن والإلتزان ، فالرغم من وجود الكثير من البنود في نصوص قانون العمل التي تلزم بالتوطين لكنها تتعامل من خلال روح القانون دون أجبار أو ضغط بل بكثير من التحفيز لإيمانها المطلق بأن القطاع الخاص هو شريك استراتيجي في منظومة العمل والتنمية البشرية ، بل له دوره الفاعل والحقيقي والقوي ليكون السند والقوة المحركة لعملية التوطين ودفع سوق العمل بشكل فاعل وإيجابي .

وأرى من خلال عملي في القطاع الخاص أنه قادر ويمتلك الكثير من الإمكانيات ليكون فاعلاً ومضطلعاً بدوره الوطني دون مساس بمستوى العمل أو الأداء ، فالمواطنون العاملون في القطاع الخاص أثبتوا كفاءة كبيرة ومستوى لا يقل عن أي جنسية أخرى في العطاء والبذل والتفاني ويشهد على ذلك الكثير من الإنجازات .

القطاع الخاص يمكنه أن يقدم الكثير ، فما يمتلكه من إمكانيات تمكنه من أداء دور أساسي في تحريك عجلة التوطين وفعاليتها وديناميكية عبر ما يمتلكه من سهولة في اتخاذ القرار او التعامل مع معطيات السوق ، خصوصاً وأن الحكومة تقدم له الحوافز والمبادرات المساندة دون أية قيود، مما يمكنه من الإلتفاف بها والمساهمة في الإقتصاد الوطني ودعم عمل المواطنين فيه ..



الدكتور قاسم كناكري

## القيادة والحوكمة في القطاع الخاص

**خلال** العقد الأخير، أخذ صنّاع السياسة، والمشرعون، والمشاركون في السوق حول العالم، أخذوا يؤكدون وبشكل متزايد على الحاجة إلى تطوير سياسات وممارسات القيادة والحوكمة المؤسسية. وتشير الكثير من الأدلة التطبيقية إلى أن الحوكمة المؤسسية الجيدة تساهم في تحقيق التنافس، وتسهّل من وصول المؤسسة إلى أسواق رأس المال، وهكذا تساعد في تطوير الأسواق المالية ودفع عجلة النمو الاقتصادي.

كما أن الشركات التي تتمتع بنظام حوكمة جيد تكون في أفضل وضع للقيام بمسئولياتها الاقتصادية، والبيئية والاجتماعية، والمساهمة بالنمو المستدام. ويمكن للتحسين في ممارسات الحوكمة المؤسسية أن يرفع من مستوى عملية صناعة القرار ضمن الجهات الحاكمة في الشركة وفيما بينها، وهكذا يجب أن يعزز من مستوى كفاءة العمليات المالية والمهنية. كما أن تحسين الحوكمة المؤسسية يؤدي أيضاً إلى تحسين في نظام المساءلة/ المحاسبة، بما يقلل من مخاطرة الاحتيال أو الصفقات الشخصية من قبل مسؤولي الشركة.

والآن، وبعد أن أصبحت الاستدامة تشكل الحقيقة والضرورة الأخلاقية والاقتصادية للقرن الحادي والعشرين، أصبحت الحوكمة والإستراتيجية والاستدامة عناصر متلازمة فيما بينها. ولا بد للإستراتيجية البعيدة المدى، أن تهتم بخمسة جوانب رأسمالية من قبل مجلس إدارة الشركة وهي: الجوانب المالية، والبشرية، والاجتماعية، والبيئية، والصناعية/التقنية.

والغرض الأساسي من القيادة والحوكمة المؤسسية هو خلق الثروة بصورة قانونية وأخلاقية؛ وهذا يترجم من خلال تحقيق مستوى عالي من الرضا لخمسة فئات وهي: العملاء، والموظفين، والمستثمرين، والبائعين، والمجتمع بشكل عام. وتجدر الإشارة إلى أن مبرر كل جهة مؤسسية هو ضمان إمكانية التنبؤ بالإيرادات واستدامتها وربحيتها سنة بعد أخرى.

إن أساس القيادة والحوكمة الفعالة هو النزاهة الفكرية لدى المدراء والإدارة العليا، حيث يتم التعبير عن هذه النزاهة الفكرية من خلال العمل بما يحقق أفضل مصالح الشركة. فالشركة، عند تشكيلها، هي عبارة عن شخص، لكنها تكون غير مفعّلة لحين يتم تعيين مدراءها، ويقوم مجلس الإدارة بدوره بتفويض عملية تنفيذ قراراتها الجماعية إلى إدارة الشركة.

وهنا تكون نوعية أو جودة الحوكمة هي المهمة وليس كميتها؛ وإن الالتزام من دون تفكير بمجموعة الأحكام والقواعد لا يعتبر حوكمة جيدة، بل أن الحوكمة الجيدة تعني العمل بمسئولية ومحاسبة وعدالة وشفافية. وللشفافية تأثير كبير جداً على سوء السلوك، وإنها تعد حرجة جداً في توصيل أي من قرارات مجلس الإدارة إلى المتعاملين. وفي هذا السياق، تتطلب الشفافية أن تكون الاتصالات من شكل ومضمون وتحتوي على جوانب ايجابية وسلبية، إن وجدت. وفي الوقت الحاضر، يضع المستثمرون المحليون والخارجيون تأكيد أكبر على طريقة تشغيل المحركات وتفعيلها وكيف يستجيبوا لاحتياجاتها وطلباتها.

ودائماً ما تكون لدى المستثمرين الرغبة المتزايدة في التعامل أكثر مع الشركات ذات الحوكمة الجيدة والتي تلتزم وتتقيد بممارسات المجلس الجيدة، وتهتم بجانب الإفصاح عن المعلومات والشفافية المالية، وتحترم حقوق المساهمين.





## أمثال شعبية

**البحر له ناس لفيحه يعرفون التوح  
من اليره، ما بكل من تاح سريحه  
قال هذا خيط بايره**

**لفيحه:** الناس الذين يجيدون صيد الاسماك بطريقة اللوح وهي رمي الخيط في أعماق البحر وسحبه بسرعة.

**التوح:** هي رمي ما يتعلق بمعدات البحر من خيط وشباك.

**سريحه:** اي خيط من القماش التي لا يعتمد عليها في ادوات البحر أو الصيد لعدم قوتها.

**الخيط:** هو الذي يستعمل لصيد الاسماك بواسطة السنارة.

**المعنى:** ان الانسان الذي ليس له خبرة في مجال من المجالات ينطبق عليه هذا المثل في تصرفاته وتماديه في الاشياء التي لا يفهمها.

## حرف وصناعات إماراتية



### حرفة التلي:

التلي حرفة منتشرة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد كانت تمارسها النساء عادة، وتسمى هذه الحرفة «تلي بوادل» أو «تلي بتول»، نسبة إلى كلمة التلي وهو: شريط مزركش بخيوط ملونة أبيض وأحمر، وخيوط فضية متداخلة. «تستخدم (الكوجة) في عمل

التلي، والكوجة هي الأداة الرئيسة للتطريز وتكون من قاعدة معدنية على شكل قمعين ملتصقين من الرأس، وبهما حلقتان على إحدى القواعد لتثبيت وسادة دائرية تلف عليها خيوط الذهب والفضة للقيام بعملية التطريز»



## معالم من الإمارات

### برج خليفة

- يقع برج خليفة في إمارة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، و يعد أعلى ناطحة سحاب في العالم شيدها الانسان بارتفاع 828 مترًا.
- بدأ بناؤه في عام 2004 وتم افتتاحه في عام 2010
- يضم البرج أعلى شرفة مشاهدة مفتوحة للجمهور، و أعلى مسجد، وأعلى مطعم، وأعلى حوض سباحة.
- البرج يتألف من 200 طابق، وسيتركز النشاط البشري حتى الطابق 160، حيث أن الطوابق العليا ليست مأهولة للسكن.
- 124 هو رقم الطابق الذي تتواجد فيه شرفة «قمة برج خليفة»، أعلى شرفة مراقبة مفتوحة للجمهور في كافة أنحاء العالم.
- 900 قدم- طول نوافير «دبي فاوتن»، أكبر النوافير المجاورة للبرج وأطول النوافير الاستعراضية في العالم
- 28261 عدد الأكوام الزجاجية المستخدمة في تنفيذ الواجهة الخارجية لـ«برج خليفة» والمبنيين الملحقين به.
- 95 كيلو متر المسافة التي يمكن رؤية قمة البرج منها.
- يحتضن البرج أرقى فنادق العالم وهو فندق «أرماني دبي» ويضم 11 طابقًا.

مهنة امتهنها أبناء الإمارات قبل قيام الاتحاد وشكلت نسبة القوى العاملة فيها نحو 85 % من إجمالي السكان ؟

1- صيد السمك 2- الخوص لاستخراج اللؤلؤ 3- الزراعة

سيتم الإعلان عن الفائز في العدد القادم .

على الراغبين بالمشاركة إرسال إجابة سؤال العدد على البريد الإلكتروني التالي [magazine@mol.gov.ae](mailto:magazine@mol.gov.ae)

## سؤال العدد :



### البشت الشارقي

من أشهر أنواع البشوت، البشت الشارقي، وسمي بهذا الاسم؛ لأنه كان يصنع بكامله في الشارقة؛ حيث كان يتم الحصول على الوبر، ثم غزله ونسجه وخياطته وتطريزه في الشارقة... وكان بعض الحجاج يسألون عن هذه البشوت في مواسم الحج.

يتركز التطريز على البشت الشارقي فيكون على الكتف والرقبة؛ ويسمى: المكتف، ويو حلق... وتنسج البشوت الشارقية على آلة النسيج المعروفة آنذاك، ويسمى الشخص العامل على هذه الآلة (النساج)، وكان النساج يبدأ في النسيج على آتته من الأسفل إلى الأعلى بشكل أفقي.

## من التراث

### البشت :

(البشت أو العباءة): تعتبر من أرق أنواع الأزياء الشعبية وأغلاها أيضاً؛ فقيمتها تكمن في المواد التي تصنع منها، وطريقة صنعها؛ حيث تحاك يدوياً. قديماً لم يكن لبس البشوت يرتبط طبقة معينة أو سن معينة، أو وقت بذاته، أما في وقتنا الحاضر فقد اقتصر لبس البشوت على الحكام والشخصيات البارزة، أو على الرجال المسنين، ويلبسها الشباب في المناسبات العامة الرسمية والمحلية، وفي الاحتفالات والأعراس، أو الذين يسافرون في مهمات رسمية؛ فالبشت هو الزي الرسمي الذي يرتديه الممثلون الدبلوماسيون.

يصنع البشت من الصوف المستخرج من وبر الجمل أو صوف الماعز، فإن كان من وبر الجمل اتفقت ألوانه مع ألوان الجمال المختلفة.. أما أشهر ألوان البشوت فهي: الأسود والبني والأصفر الذهبي والرمادي والأبيض والحليبي. وقماش البشوت إما أن يكون ربيعاً أو سميكاً؛ وذلك حتى يتناسب مع استخدامه في فصلي الصيف أو الشتاء. وغالباً ما يكون مقاس البشوت واحداً وإن اختلف مقاس من يرتديه.



## رياضات إماراتية

### الصيد بالصقور :

عُرف عن البدو امتلاكهم مهارات فريدة في صيد الصقور وتدريبها، إذ تتطلب هذه الرياضة الكثير من الصبر والقدرة على ترويض الطيور. وكانت عملية الصيد تتم أثناء هجرة الصقور خلال موسم الخريف لدى عبورها شبه الجزيرة العربية، ثم يتم إطلاقها وإعادتها إلى بيئتها البرية مرة أخرى بعد انقضاء موسم الصيد. هذا وقد تم تمثيل تراث الصقارة على نحو بارز في العديد من الرموز الوطنية لدولة الإمارات،

مثل الأوراق النقدية والشعارات الرسمية، مما يؤكد على مكانة هذه الرياضة في ثقافة البلاد وتاريخها. كما تبذل الدولة جهوداً جارة وتتفق ملايين الدراهم للحفاظ على هذا النشاط الرياضي الفريد للأجيال المقبلة.