

مختبر وبوابة  
إلكترونية  
للإبتكار



# العمل

مجلة دورية تصدر عن وزارة العمل - الإمارات العربية المتحدة www.mol.gov.ae العدد الخامس - يناير 2016

عقوبات رادعة لغير المبلغين  
عن الإصابات المهنية

## ..وبدأت مرحلة شفافية التعاقد

جهاز توجيه ذكي  
لتوعية العمال

سيارة مستقبلية  
للتفتيش

العامل السعيد تزيد  
انتاجيته 12 %

مواطنون في القطاع الخاص  
يؤكدون ريادتهم بمبادرات إبداعية



10 سنن وات  
من الحكمة والحكمة

#شكرا\_محمد\_بن\_راشد



## محطتان..

### ديمومة سوق العمل

أما وقد دخلت حزمة القرارات الجديدة حيز التنفيذ مع مطلع العام الجاري.. فقد بات أصحاب العمل والعمال أمام استحقاقات قانونية في كافة مراحل دورة العمل التعاقدية، وهو ما يستوجب من كليهما، التعامل معها وفقا للمسؤولية التي تحددها تلك القرارات لكل منهما.

وبكل تأكيد، أحدثت القرارات تحولا إيجابيا في طبيعة العلاقة بين طرفي الإنتاج، وإكنعكاس طبيعي لها، استحدثت وزارة العمل اجراءات جديدة لتنفيذ هذه القرارات، وهو ما شكل تغييرا مهما في الإجراءات التي كان معمولاً بها خلال فترة ما قبل التطبيق، خصوصا من حيث متطلبات وخطوات استخراج تصاريح العمل الجديدة، وتجديدها.

وقد حرصت وزارة العمل على أن تتميز هذه الإجراءات بسهولة استيفائها من قبل أصحاب العمل ومسؤولي العلاقات الحكومية ودون تعقيدات تذكر، هذا من جهة، وبالشكل الذي يحقق الأهداف والغايات التي وجدت من أجلها القرارات الثلاثة، من جهة أخرى.

ان التغيير للأفضل مطلوب لديمومة سوق العمل ولمواكبة مستجداته، وبالتالي فان هذه القرارات وما ينبثق عنها من اجراءات، جاءت بهدف ارساء وتعزيز شفافية التعاقد بين الطرفين وتوازن العلاقة بينهما وحفظ حقوقهما، وكذلك الارتقاء باناجية السوق والحفاظ على استقراره.

### العام الأول

في مثل هذه الأيام من العام الماضي، صدر العدد الأول من «مجلة العمل»، وما بين تلك وهذه الأيام حيث يصدر العدد الخامس من المجلة.. حرصت أسرة التحرير بسعي جاد وصادق على ان تقدم مادة صحافية متخصصة تترجم بموجبها توجيهات معالي صقر غباش وزير العمل، بضرورة أن تسهم المجلة في زيادة الوعي بالقضايا العمالية وبال حقوق والواجبات، وأن تعكس منجزات وتحديات سوق العمل، وأن تسلط الضوء على نجاحات الموارد البشرية الوطنية العاملة في القطاع الخاص.. وذلك كله من خلال المواد الصحفية المختلفة وفي اطار من الشفافية والموضوعية في الطرح والمعالجة.

وإذا كنا في البدايات قد عقدنا العزم على تحقيق النجاح وتحدي الصعوبات.. فإننا اليوم، ازددنا اصرارا على المضي بثبات، وإحداث التطوير المستمر لصفحات المجلة، في ظل الدعم الذي نلقاه من معالي صقر غباش وقيادات الوزارة، وما يرد الينا من ملاحظات ومشاركات القراء سواء في داخل الوزارة أو خارجها.

كلمة شكر نسجلها هنا، لكل من تواصل معنا على مدار العام الماضي، افرادا ومؤسسات، لا سيما في خارج الدولة، سواء أكان ذلك لإبداء الاعجاب والتقدير لمضون المجلة أو لتقديم المقترحات التطويرية التي حرصنا على الأخذ بها في الاعداد التي صدرت حتى الآن.

### أسرة التحرير



# العمل

مجلة دورية تصدر عن وزارة العمل

**رئيس التحرير**

حسين العليبي

**مستشار التحرير**

أيمن رمانة

**مدير التحرير**

فاطمة الحمادي

**سكرتير التحرير**

علاء البدري

**هيئة التحرير**

ليلي أميري

أحمد المجايده

**التصوير: فتحي فرج**

البريد الإلكتروني: [magazine@mol.gov.ae](mailto:magazine@mol.gov.ae)



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

## 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 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-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

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

- 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
- ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي

# محتويات العدد

9 إطلاق جهاز التوجيه الذكي لتوعية العمال بحقوقهم وواجباتهم



10 مواطنون في القطاع الخاص يعرضون مبادرات مبتكرة في ملتقى لوزارة العمل



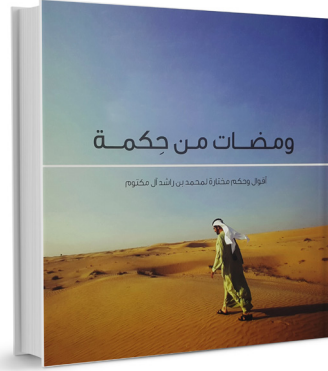
12 العوبد :10 آلاف درهم غرامة ووقف التعامل مع المنشأة غير المبلغة عن الإصابات المهنية

13 5 تطبيقات مبتكرة في المتجر الذكي لوزارة العمل

14 سيارة مستقبلية للتفتيش تتضمن نظاما ذكيا وآليات متابعة وغرفة تحكم

19 اثناء مناظرة بين طبيبة وصاحب عمل حاول دفعها لتقديم استقالتها

«العمل» تهدي موظفيها كتاب «ومضات من حكمة»



6

وزير العمل يطلع على خدمات مكاتب الوزارة في الفجيرة وخورفكان وكلباء



7

مختبر وبوابة إلكترونية للابتكار لبلورة الأفكار الابداعية ودعم أصحابها



8

## «هاليو» تستقطب ملايين السياح إلى كوريا



## حيدر محمد يحاكي قضايا مجتمعية بشخصيات كرتونية

رادهاكريشان:

الإمارات قدمت لي  
فرصة عمل غيرت مسار  
حياتي وظروف أسرتي  
المعيشية



أين القطاع  
الخلق  
من عام  
القراءة؟



## العامل السعيد تزيد إنتاجته 12 %



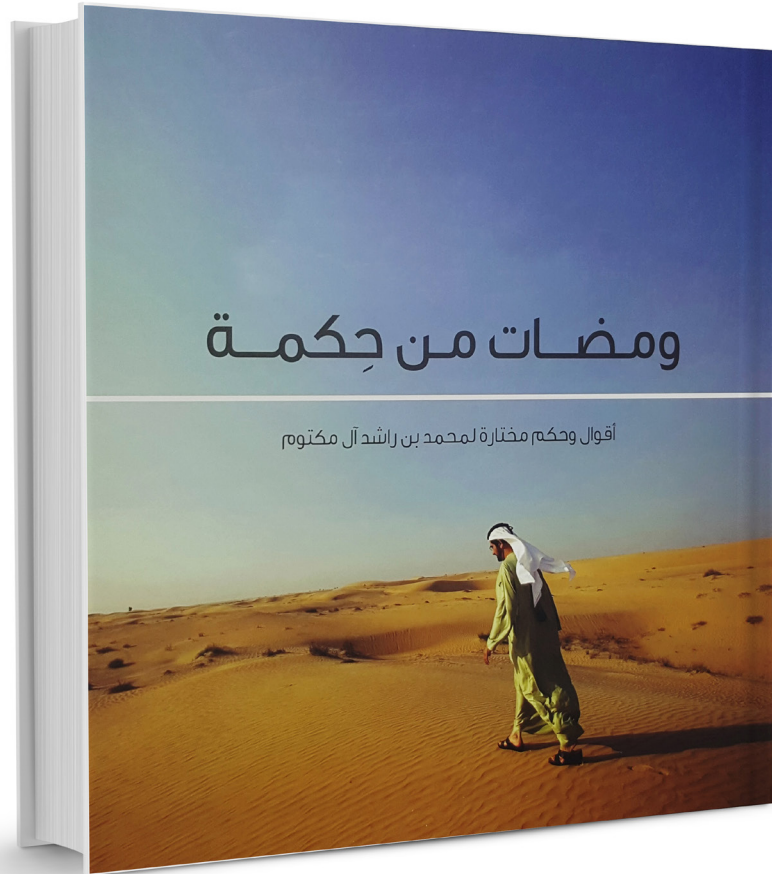
الأنفلونزا..  
عدوى فيروسية تنتشر  
بالسعال والأيدي الملوثة به



قصر المويجي.. معلم تراثي عالمي

## العمل تهدي موظفيها نسخةً منه

# صقر غباش: كتاب «ومضات من حكمة» قاموس من الحكم والأقوال لقائد استثنائي



رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله فإنه في المقابل يحفز على العمل والإنتاجية والتحلي بالطاقة الإيجابية والتفأؤل والتحدي والابتكار لتحقيق النجاح والريادة.

و دعا معالي صقر غباش موظفي وزارة العمل إلى التمعن في قراءة الومضات التي يحتويها الكتاب والوقوف بدقة عند معانيها ودلالاتها والاستفادة منها على صعيدي تطوير الذات والمساهمة في الارتقاء بالعمل المؤسسي .

عمل وسلوكا للمؤسسات في سعيها نحو التميز والأفراد الطامحين للإبداع والتفوق في حياتهم الشخصية والعملية حيث يجد قارئ الكتاب نفسه أمام قاموس من الحكم والأقوال لقائد استثنائي يوثق من خلالها الماضي ويحدد منطلقات النجاح للحاضر ويستشرف المستقبل .

و أكد معاليه أن الكتاب كما يضع القارئ في صورة رؤى وفكر وإبداع صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب

وزارة العمل موظفيها البالغ عددهم أكثر من 1200 موظف كتاب «ومضات من حكمة» الصادر عن المكتب التنفيذي لصاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله » .

وقال معالي صقر غباش وزير العمل في كلمة أرفقها لموظفي الوزارة في الإهداء « إن كتاب «ومضات من حكمة» يشكل مرجعا مهما وقيمة مضافة ومنهاج



أكد التعامل بشفافية مع المنازعة العمالية والحياد بين طرفيها

## وزير العمل يطلع على خدمات مكاتب الوزارة في الفجيرة وخورفكان وكلباء



**أكد** معالي صقر غباش وزير العمل التزام الوزارة بالاضطلاع بدورها الذي يحدده قانون تنظيم علاقات العمل حيال المنازعات العمالية بين طرفيها من حيث سهولة تسجيل الشكاوى وبحثها وذلك بالاستناد الى اجراءات تتسم بالشفافية والحيادية والسرعة بما يضمن حصول طرفي العقد على حقوقهما كاملة.

وشدد معاليه على ضمان حق التقاضي لطرفي المنازعة العمالية التي يتعذر حلها وديا بين طرفيها وذلك في ظل شراكة استراتيجية بين وزارة العمل والمحاكم وفقا لمبدأ تكامل الأدوار بين الجانبين.

وقال معاليه: « ان وزارة العمل تحرص على توفير الخدمة المتميزة للمتعاملين عبر مختلف قنوات تقديم الخدمة لاسيما تلك التي تقدم مباشرة من خلال مكاتب الوزارة المختلفة وذلك بالتوازي مع توفير بيئة العمل المناسبة للموظفين لتحفيزهم على زيادة الانتاجية بالشكل الذي يلبي توجيهات ورؤى صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد ال مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي».

جاء ذلك خلال جولة تفقدية قام بها معالي صقر غباش لمكاتب الوزارة في الفجيرة ولباء وخورفكان يرافقه مبارك سعيد الظاهري وكيل وزارة العمل وماهر العويد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش

المتعاملين على خدمات تمتاز بالجودة». وأكد معاليه التنسيق بين وزارتي العمل والداخلية وذلك في اطار تكامل دور الوزارتين في العديد من الخدمات المقدمة للمتعاملين وذلك خلال لقائه بعدد من موظفي الادارة العامة للاقامة وشؤون الاجانب الذين يقدمون الخدمة من خلال مكتب وزارة العمل في الفجيرة.

كما اطلع معالي وزير العمل خلال جولته التفقدية على طبيعة القضايا العمالية المنظورة لدى الاقسام المعنية في مكاتب الوزارة بالفجيرة ولباء وخورفكان واجراءات بحثها من قبل الباحثين القانونيين.

والتقى معاليه خلال الجولة بعدد من المتعاملين للوقوف على ارائهم حيال الخدمات المقدمة اليهم .

وسيف السويدي الوكيل المساعد لشؤون الخدمات والمساندة وعدد من مديري الادارات في الوزارة بحضور خالد الكعبي مدير مكتب الفجيرة وسالم المطوع مدير مكتب خورفكان وعبد الله بن عواش مدير مكتب كلباء.

واطلع معالي وزير العمل خلال الجولة على حجم العمل في المكاتب الثلاثة وآلية تقديم الخدمات في مختلف الأقسام وانجاز معاملات المتعاملين بأنواعها المختلفة.

ووجه معاليه خلال لقائه الموظفين المعنيين بتقديم الخدمة بضرورة توفير كافة سبل الراحة للمتعاملين وانجاز معاملاتهم بالسرعة والدقة المطلوبتين وبما يلبي تطلعاتهم.. مثنيا في الوقت ذاته جهودهم في سبيل تسهيل حصول

# مختبر وبوابة إلكترونية للابتكار لبلورة الأفكار الابداعية ودعم أصحابها



مشاركة فرق الابتكار وحضور جلسات العصف الذهني في مختبر الابتكار بالوزارة عن بعد دون الحاجة إلى الحضور شخصياً لتلك الورش والجلسات.

وتستقبل البوابة الالكترونية للابتكار الأفكار المبتكرة من قبل موظفي الوزارة حيث يقوم بعرض كل المشاريع الابتكارية التي يتم اختيارها للتطبيق أو التي تحتاج إلى تعديل وتطوير إضافة إلى تكوين شبكة تواصل الكترونية بين قادة الابتكار وممثلي جميع الوحدات التنظيمية على مستوى قطاعات الوزارة المختلفة.

وتتضمن البوابة عدداً من الصفحات الخاصة بكل إدارة من إدارات الوزارة بما يمكنها من عرض مشاريعها وأفكارها الابتكارية

كما تتضمن حاضنة للأفكار الابتكارية للموظفين في المرحلة الحالية وللمتعاملين وشركاء الوزارة في المرحلة المقبلة لعرض أفكارهم ومقترحاتهم للإطلاع عليها والاستفادة منها في عمليات التطوير.

حول آلية عمل البوابة الالكترونية للابتكار وذلك بحضور مبارك سعيد الظاهري وكيل الوزارة وحמיד بن ديماس السويدي الوكيل المساعد لشؤون العمل وماهر العويد الوكيل المساعد لشؤون التفيش وسيف السويدي الوكيل المساعد لشؤون الخدمات والمساندة والدكتور عمر النعيمي الوكيل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية ونورة المرزوقي الرئيس التنفيذي للابتكار وعدد من مديري الإدارات والموظفين.

وأثنى معالي صقر غباش على جهود مجلس الابتكار في الوزارة. ويعمل «مختبر الابتكار» على تعزيز عمليات مشاركة الموظفين في الوزارة والمتعاملين والشركاء الاستراتيجيين عبر جلسات العصف الذهني لاختيار أفضل الحلول الابتكارية والعملية المناسبة حيث تم تجهيز المختبر بأحدث النظم الالكترونية الذكية لدعم المستخدمين إضافة إلى توفير البيئة المحفزة للابتكار والابداع.

ويتضمن مختبر الابتكار الروبوت الذي الذي يمكن قيادات الوزارة والمديرين من

معالي صقر غباش وزير العمل **افتتح** «مختبر الابتكار» و دشّن البوابة الإلكترونية للابتكار وذلك في ديوان الوزارة في دبي. وأكد معاليه حرص الوزارة على تبني الأفكار الإيجابية والمقترحات والمبادرات الخلاقة للموظفين في جميع مستوياتهم الوظيفية وتمكينهم للمشاركة الفاعلة في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للوزارة بما يلي تطلعات وتوجيهات القيادة الرشيدة وما يتعلق بالابتكار.

وأوضح أن المختبر والبوابة الالكترونية للابتكار من شأنهما تقديم الدعم لأصحاب المقترحات والأفكار ذات الحلول الابداعية الابتكارية بما ينسجم مع استراتيجية وزارة العمل للابتكار ويطور الأداء المؤسسي للوزارة وسياساتها في إطار تنظيم وضبط سوق العمل والوقوف على التحديات وتذليلها لخدمة المتعاملين وفق أفضل الممارسات العالمية وبجودة عالية إلى جانب تعزيز الشراكات مع كافة الجهات الحكومية الاتحادية والمحلية والقطاع الخاص. واطلع معاليه على تجهيزات مختبر الابتكار واستمع لشرح

## إطلاق جهاز التوجيه الذكي لتوعية العمال بحقوقهم وواجباتهم

20 / دقيقة يتضمن العديد من المعلومات التي تزيد معارفه عن حقوقه وواجباته باللغة التي يفهمها نظرا لأن الفيلم تم اعداده بثماني لغات تشمل العربية والإنجليزية والأوردية والهندية والصينية والمالايام والفلبينية والفيتنامية.

ونوه العويد إلى أنه فور انتهاء العامل من مشاهدة الفيلم يحصل على شهادة تتم طباعتها من خلال طابعة ترتبط بالجهاز وهو الامر الذي يكون بموجبه العامل قد تلقى تدريباً إلكترونياً بطريقة سهلة تسجم مع ثقافته وبلغته التي يفهمها.

و أعرب عدد من العمال الذين استخدموا جهاز التوجيه الذكي بعد اطلاقه في مركز القوز التجاري في دبي عن سعادتهم بمبادرة وزارة العمل مشيرين إلى أن المادة الفيلمية التي يعرضها الجهاز بينت لهم حقوقهم وواجباتهم بشكل كامل.

المنفذة له وهو الأمر الذي يعكس إيجاباً على استقرار العلاقة بينهم وأصحاب العمل لاسيما في ظل توعية الطرفين بحقوقهما وواجباتهما حيال بعضهما البعض وذلك من خلال العديد من برامج التوعية والتوجيه التي تحرص وزارة العمل على تنفيذها بما يسجم والخطة الاستراتيجية الرامية في مجملها إلى إيجاد سوق عمل مستقر وقوى مما يعزز اقتصاداً معرفياً تنافسياً محوره المواطن.

من جانبه أوضح ماهر العويد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش أن جهاز التوجيه الذكي تم ابتكاره من قبل ادارة التوجيه في الوزارة يأتي في اطار المبادرات التشغيلية للادارة التي تسعى الى تطبيق أساليب مبتكرة لتعزيز الوعي لدى العمالة خصوصا غير الماهرة منها .. مشيراً إلى أن الجهاز عبارة عن شاشة ذكية تعمل باللمس وترتبط بالانترنت ويستطيع العامل بعد ادخال بياناته أو قراءة بطاقة هويته مشاهدة فيلم للتوعية مدته/

**أطلقت** وزارة العمل مؤخراً جهاز التوجيه الذكي لتوعية العمال بحقوقهم وواجباتهم. وأكد مبارك الظاهري وكيل وزارة العمل حرص الوزارة بتوجيهات معالي صقر غباش وزير العمل على مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة وتطبيق مفاهيم الحكومة الذكية بغرض تطوير الأداء المؤسسي وتقديم الخدمات المتميزة بما يلبي تطلعات المتعاملين مع الوزارة وشركائها الاستراتيجيين.

جاء ذلك خلال إطلاقه جهاز التوجيه الذكي في مركز القوز التجاري في دبي بحضور ماهر العويد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش وعدد من المسؤولين في وزارة العمل بالإضافة إلى عدد كبير من العمال.

وقال الظاهري إن جهاز التوجيه الذكي من شأنه المساهمة بفاعلية في زيادة وعي العمال بقانون تنظيم علاقات العمل والقرارات





سلط الضوء على القدرات الابداعية للموارد البشرية الوطنية

## مواطنون في القطاع الخاص يعرضون مبادرات مبتكرة في ملتقى لوزارة العمل

عرض عدد من المواطنين والمواطنات مجموعة مبادرات مبتكرة وآليات تطبيقها وأثرها الايجابي على مؤسسات القطاع الخاص التي يعملون لديها وذلك خلال «ملتقى المواطنين المبتكرين» الذي نظّمته وزارة العمل مؤخراً.

## النعيمة : مواطنون قادوا مؤسسات خاصة الى العالمية

الشباب وتوفير الفرص الوظيفية المناسبة لهم في المجموعة.

وقال عبد الله سلطان الصباغ الرئيس التنفيذي لمجموعة شركات كارس للأجرة ورئيس الدورة الحالية للاتحاد الدولي للمواصلات لقطاع مركبات الأجرة إن المجموعة تسعى لجذب أكبر عدد ممكن من المواطنين للعمل في شركاتها وقطاعاتها المختلفة واستعرض تجربة المجموعة في تطبيق فكر اللامركزية في اتخاذ القرارات الأمر الذي عزز من دعم القيادات الشابة العاملة في الشركات التابعة المجموعة.

واعتبر غانم سهيل المري رئيس قسم التوطين بمجموعة فنادق ومنتجعات جبل علي إن تدريب وتأهيل الشباب المواطن يتيح لهم تقلد المناصب القيادية كما أن توفير البيئة الحاضنة للابتكار تتيح لهم فرص الإبداع والتفكير الخلاق..مشيرا إلى خطط المجموعة التدريبية نجحت في استقطاب عدد كبير من المواطنين الذين يتقلدون مناصب عليا في منشآت المجموعة.

وأكد حمد سيف أغداني مدير العلاقات الحكومية والتوطين بمجموعة اعمار للسياحة حرص المجموعة على تبني الأفكار الابداعية الابتكارية لموظفيها وإتاحة السبل والايكيات اللازمة لتطبيقها على أرض الواقع.

القطاع الخاص الأمر الذي يؤكد ريادتهم وقدرتهم على قيادة منشآتهم الخاصة في المستقبل.

من جانبه أكد الدكتور عمر النعيمة الوكيل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية في وزارة العمل خلال مداخلة في الجلسة الحوارية بالملتقى الذي نظم في فندق جراند حياة بدبي أن وزارة العمل تولي اهتماما كبيرا بإطلاق المبادرات التي تعزز من دعم واستقطاب الكوادر البشرية المواطنة في القطاع الخاص.

وأشار النعيمة إلى أن دعم التوطين في القطاع يعتبر من بين محاور الاجندة الوطنية ويستهدف بحلول العام 2021 رفع نسبة التوطين في القطاع الخاص الى 10 / أضعاف المسجل حاليا ورفع نسبة المواطنين العاملين في هذا القطاع من إجمالي المواطنين العاملين في الدولة إلى الضعف عما هو مسجل حاليا.

وقال إن قصص النجاح الكثيرة التي يحققها المواطنون العاملون في القطاع الخاص تحتاج إلى التركيز عليها وإبرازها أمام المجتمع حتى تكون نموذجا ومثالا يحتذى به..مشيرا إلى ما حققته الكوادر البشرية المواطنة من نجاحات وظيفية جعلتهم يتقلدون المناصب القيادية في المنشآت الخاصة ويتوجهون بها نحو العالمية.

وفي السياق أشار زهير حميد الحاج مدير الموارد البشرية والتوطين في دول مجلس الخليج وشمال افريقيا بمجموعة شركات الفطيم خلال الجلسة الحوارية إلى تبني مجموعة الفطيم لاستراتيجية تقوم في الأساس على استقطاب الشباب المواطن للعمل في المجموعة التي تعمل على تنفيذ عدد من البرامج التدريبية المختلفة لتأهيل وتدريب الخريجين الجدد من

## الظاهري : القيادة الرشيدة تحرص على تمكين المواطنين

وقال مبارك الظاهري وكيل وزارة العمل إن الملتقى يهدف إلى تسليط الضوء على الأفكار الخلاقة والقدرات الإبداعية للمواطنين المبتكرين العاملين في القطاع الخاص ودعم الموارد البشرية الوطنية لقيادة قاطرة القطاع الخاص في القطاعات الاقتصادية المختلفة.

وأشار الظاهري في الكلمة الافتتاحية للملتقى الذي حضره مسؤولون في وزارة العمل وممثلون عن عدد من المؤسسات الخاصة والمواطنين العاملين لديها إلى حرص القيادة الرشيدة على تمكين المواطنين من خلال توفير كافة الوسائل والإمكانيات التي تسهم في تطوير قدراتهم من أجل مشاركتهم الفاعلة في عملية التنمية وتحقيق رؤية الامارات 2021.

وأوضح أن وزارة العمل تعمل على دعم الاستراتيجية الوطنية للابتكار وذلك من خلال تعزيز مسيرة الابتكار في القطاع الخاص عن طريق توفير بيئة محفزة حاضنة للأفكار الخلاقة..مشيرا إلى أن الملتقى يسلط الضوء على الدور الريادي للمواطن الإماراتي في هذا القطاع وأبرز إنجازاته في مجال الابتكار الأمر الذي يسهم في تشجيع الكوادر الوطنية الأخرى بالقطاع الخاص على استحداث العديد من الأفكار والابتكارات.

وأثنى وكيل وزارة العمل على النماذج والأفكار الابتكارية للمواطنين العاملين في

## العوبد : 10 آلاف درهم غرامة ووقف التعامل مع المنشآت غير المبلغة عن الإصابات المهنية



ماهر العوبد

وشدد العوبد على ضرورة إبلاغ وزارة العمل عن أية إصابة تتسبب بتعطل العامل عن عمله لمدة ثلاثة أيام فأكثر وذلك خلال 24 ساعة من تاريخ تعطله شريطة أن تكون الإصابة أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهاب العامل من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس أو حدوث الإصابة أثناء تنقلاته التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل أو الإصابة بأحد الأمراض المذكورة في جدول الأمراض المهنية في قانون العمل.

و أشار وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش إلى أن الوزارة تتلقى البلاغات من خلال مركز الاتصال على الرقم 800665 أو البريد الإلكتروني [wis@mol.gov.ae](mailto:wis@mol.gov.ae) بحيث يتم إيضاح اسم العامل ورقم تصريح عمله واسم ورقم المنشأة وتاريخ الإصابة ورقم هاتف للتواصل.

وأكد الزام صاحب العمل في حالة إصابات العمل وأمراض المهنة بدفع نفقات علاج العامل إضافة إلى دفع

**أكدت** وزارة العمل أهمية التزام منشآت القطاع الخاص بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل والإبلاغ عن الإصابات المهنية التي يتعرض لها العمال.

وأكد ماهر العوبد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش بالوزارة حرص الوزارة على توفير بيئة العمل الآمنة للعمال بالشكل الذي يجنبهم التعرض للإصابات المهنية وذلك من خلال تطبيق معايير متقدمة للصحة والسلامة المهنية ومراقبة تطبيقها واتخاذ الإجراءات اللازمة بحق المنشآت غير الملتزمة.

وأوضح أن عدم إبلاغ المنشآت عن أية إصابة عمل أو مرض مهني أو وفاة عامل يعد مخالفة صريحة لقرار مجلس الوزراء رقم 40 لسنة 2014 والذي ينص على غرامة مقدارها 10 آلاف درهم عن كل حالة لم يتم الإبلاغ عنها وذلك بالتوازي مع وقف تعامل وزارة العمل مع المنشآت المخالفة في هذا الصدد إلى حين تصويب المخالفة المرتكبة.

نفقات الانتقال التي يقتضيها العلاج إلى أن يشفى العامل أو يثبت عجزه.

جدير بالذكر أن إصابة العمل تعني تعرض العامل لحادث أثناء العمل أو بسببه ينتج عنه ضرر يصيب العامل في حين يقصد بالمرض المهني الإصابة بأحد الأمراض المهنية المذكورة في قانون العمل والتي تنجم عن التعرض لعوامل فيزيائية أو كيميائية أو فيزيولوجية خطيرة أو مضرّة بالصحة مما قد يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن.

وأكد العوبد سعي وزارة العمل الحثيث نحو تعزيز ثقافة الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية من خلال تنفيذ العديد من برامج التوعية والتوجيه التي تستهدف أصحاب العمل بما يحفزهم على توفير كل متطلبات السلامة للعمال في مواقع عملهم والإبلاغ عن أية إصابات يتعرض لها العمال الذين تستهدفهم تلك البرامج لتوعيتهم بأهمية وضرورة استخدام وسائل السلامة أثناء عملهم.



## 5 تطبيقات مبتكرة في المتجر الذكي لوزارة العمل



سيف السويدي

دخل

المتجر الذكي لوزارة العمل حيز التشغيل الرسمي حيث يضم حزمة من التطبيقات المبتكرة التي تستهدف توفير خدمات ذكية لمتعاملي الوزارة والموظفين والجهات الحكومية.

وأضاف إن المتجر يضم أيضاً «تطبيق سلامة» والموجه إلى أصحاب العمل والعمال والأطباء ويوفر لهم فرصة الإبلاغ عن إصابات العمل المهنية من خلال فتح قناة تواصل مبتكرة مع الوزارة دون أية عوائق و التوعية بـمعايير السلامة والصحة المهنية والتوعية بالأساليب العلاجية والتعرف عن كثب على ملاحظات العمال ومعالجتها عن طريق جمع بيانات إصابات العمال بشكل دقيق وسريع على مستوى الدولة إضافة إلى أنه يسهم في الحفاظ على كفاءة الأطباء بتخصصاتهم المختلفة وذلك من خلال اطلاعهم على فرص العمل المتوفرة التي تعرضها المؤسسات الصحية.

ونوه إلى أن المتجر يشمل كذلك «تطبيق أبشر» والذي يستهدف المواطنين العاملين في القطاع الخاص ويقدم قاعدة بيانات لجميع العروض والخصومات الترويجية للمنتجات والخدمات المقدمة من الشركات المشاركة في برنامج الخصومات أحد مبادرات صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله «أبشر» بالإضافة إلى أنه يسمح لهم بتقييم واختيار العروض المقدمة بما يناسب احتياجاتهم ويمكنهم من

وقال سيف أحمد السويدي الوكيل المساعد لشؤون الخدمات المؤسسية والمساعدة في وزارة العمل إن إطلاق المتجر يأتي انطلاقاً من حرص الوزارة على إيجاد قنوات تفاعلية مبتكرة تسهم في تلبية احتياجات المتعاملين و إنجاز معاملاتهم في أقل وقت وبشكل ذكي وهو الأمر الذي يترجم توجهات قيادتنا الرشيدة في التحول نحو الحكومة الذكية والعمل على تطوير استخدام التقنيات الذكية للارتقاء بمستوى أداء الخدمات المقدمة.

وأكد السويدي أنه بإمكان جميع المعنيين الاستفادة من الخدمات التي تقدمها التطبيقات الذكية وذلك عبر تحميل متجر وزارة العمل من منصة «جوجل بلاي» و«أبل ستور» موضحاً أن المتجر الجديد يضم 5 تطبيقات تشمل النسخة الثالثة من التطبيق الذكي لوزارة العمل بحلته الجديدة الذي يواكب معايير الحكومة الذكية.

وقال إن المتجر يضم أيضاً «تطبيق وجهي» الذي يستهدف المؤسسات التعليمية والمعلمين والطلاب عبر تعريف الطلبة على احتياجات القطاعات المختلفة في سوق العمل الإماراتي لضمان صحة اختيار التخصص المراد

الوصول إلى أماكن العروض بطريقة ذكية حيث يوفر التطبيق عرضاً تفاعلياً على الخريطة المتاحة لهم في التطبيق.

ويضم المتجر أيضاً «تطبيق آمن» وهو تطبيق يقدم خدمة الإبلاغ عن المخالفات وخدمات نظام حماية الأجور والشكاوى العمالية والمعرفة والمعلومة القانونية لصاحب العمل والعامل .. ويوفر لأصحاب العمل خدمة التقييم الذاتي لمنشأتهم وخدمة سوق العمل الافتراضي واحتساب نهاية الخدمة.

وأوضح سيف السويدي أن المتجر الذكي يتميز بالموثوقية والأمان والحفاظ على البيانات الخاصة بالمتعاملين بالإضافة إلى أنه يعزز من آليات وإجراءات التعاون مع شركاء الوزارة من الجهات الحكومية في مجالات تبادل المعلومات بطريقة دقيقة وأمنة تضمن وجود بيئة عمل مستقرة.

# سيارة مستقبلية للتفتيش تتضمن نظاماً ذكياً وآليات متابعة وغرفة تحكم



**أعلنت** وزارة العمل عن تجهيز سيارة مستقبلية للتفتيش تتضمن نظاماً ذكياً وآليات متابعة وغرفة تحكم.

وأكدت نورة المرزوقي الرئيس التنفيذي للابتكار في وزارة العمل حرص الوزارة على تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع بين موظفيها لبلورة وإطلاق الأفكار الخلاقة ودعم وتبني كل المبادرات الابتكارية التي من شأنها المساهمة في الجهود والمبادرات الرامية إلى التحول بسوق العمل إلى اقتصاد المعرفة.

وشددت على التزام وزارة العمل بتوفير بيئة محفزة وحاضنة للأفكار والابتكارات النوعية للموظفين وتقديم جميع أشكال الدعم لهم إلى جانب دراسة جميع المقترحات الابتكارية التي يتقدم بها الموظفون والمتعاملون مع الوزارة وشركائها وذلك بموجب توجيهات معالي صقر غباش وزير العمل ما من شأنه إنجاح تنفيذ خطة الوزارة الاستراتيجية للابتكار.

من جهته أوضح خالد السعيدى رئيس قسم البنية التحتية في إدارة تقنية المعلومات بوزارة العمل صاحب فكرة « سيارة التفتيش المستقبلية » أن المركبة تعتمد في آلياتها التشغيلية على منظومة متكاملة من النظم الذكية المترابطة فيما بينها بالإضافة إلى أن مظهرها الخارجي يعكس صورة الهوية المؤسسية لوزارة العمل وكذلك يعطي تصميمها انطباعاً مستقبلياً باعتبارها مركبة ذات تطبيقات ذكية.

وقال ان السيارة المستقبلية تعمل وفق ثلاثة أنظمة تشمل نظام التفتيش الذي

لمناقشة أي مستجدات تطرأ في الميدان. وحول غرفة التحكم المركزية « نظام المسؤول المناوب» قال السعيدى إنها تعتبر آلية لمتابعة سير المهام التفتيشية منذ توزيعها على المفتشين وحتى إنجازها من قبلهم حيث يتحكم المسؤول المناوب في تعيين مهام التفتيش للمركبات الذكية وللمفتشين ويرصد تحركات المركبات وحالة نشاطها إضافة إلى قياس نسبة المهام المنجزة أولاً بأول .

وأوضح أن غرفة التحكم المركزية تمتلك إمكانات التواصل المباشر مع المفتشين وتوجيههم لأفضل الممارسات العالمية المتبعة في التفتيش العمالي بالإضافة إلى التحكم التام باللوحات الذكية المثبتة بمركبة التفتيش والكاميرات المثبتة عليها.

ومن المقرر أن تخضع فكرة سيارة التفتيش المستقبلية إلى التجريب للتأكد من فاعلية أدائها وإنجازها للأهداف المنشودة وذلك قبل تشغيلها بشكل رسمي .

ونظام المفتش الذي إلى جانب غرفة التحكم المركزي. وحول نظام التفتيش الذي أوضح السعيدى أن النظام يرسل إلى المفتشين المستخدمين للمركبة جميع الإشعارات المتعلقة بمهامهم التفتيشية فيما تعرض لوحة ذكية مثبتة داخل المركبة خرائط خاصة بمواقع التفتيش المستهدفة وكيفية الوصول إليها.

و أشار إلى أن نظام المفتش الذي يساعد المفتش على تنظيم مهامه والبقاء على تناغم مع غرفة التحكم المركزية « نظام المسؤول المناوب» والذي يستطيع المفتش من خلاله إرسال تقارير التفتيش لمسؤوله المباشر.

وأضاف إن نظام المفتش يتيح لمستخدمه تحديث حالة مهامه فور انتقالها من مرحلة إلى أخرى لحين إنجازها في ظل عدادات تلقائية خاصة تقيّد في التطوير والتحسين كما أنه يمكن المفتشين من مراسلة زملائهم أو المسؤول المناوب عنهم



## الإمارات تترأس فريق الحكومات باجتماع المركز الدولي للتدريب في تورين



**ترأست** دولة الامارات العربية المتحدة فريق الحكومات في اجتماع مجلس إدارة المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في دورته الـ « 78 » التي انعقدت بمدينة تورين الإيطالية مؤخراً.

وقال عبد الرحمن المرزوقي مدير مكتب العلاقات الدولية في وزارة العمل ان دولة الامارات نجحت في تمكين الهوية العربية داخل أنشطة وفعاليات المركز من خلال التنسيق والتعاون مع الأطراف المعنية خاصة وزارات العمل حيث تم تفعيل اللغة العربية كإحدى اللغات المتداولة للبرامج التدريبية الخاصة بالمركز.

وأوضح ان هذا النجاح يأتي ترجمة لتوجيهات معالي صقر غباش وزير العمل بضرورة ان تحرص الوزارة على تمثيل دولة الامارات في المجلس من خلال موقعها

تدريبية تستهدف صقل مهاراتهم وبناء قدراتهم.

وناقش الاجتماع مقترح الخطة الاستراتيجية والبرامج خلال العامين 2015 و2016 للمركز الدولي للتدريب وسبل دعم أطراف بيئة العمل وإيجاد مناخ تنافسي يصب لصالح التنمية بقطاعاتها المختلفة وغيرها من المحاور.

كنايب للرئيس عن مجموعة الحكومات خلال الفترة من 2014 - 2017 ومنسقا للمجموعة بالشكل الذي يعزز من سمعة ومكانة الدولة في هذا المحفل الدولي وبما يعود بالنفع والفائدة على الدول العربية بشكل عام خصوصا وان المركز يقدم الدعم الفني والتقني للعاملين في وزارات العمل والجهات المعنية بقضايا العمل في الدول الأعضاء عبر برامج

## «العمل» تطلق نظاماً لتدريب موظفيها إلكترونياً

يمكنهم من اختيار البرامج التدريبية بما يناسب وظروفهم العملية والشخصية إضافة إلى سهولة الوصول إلى المحتويات العلمية للبرامج التي تتمتع بأساليب تقنية متطورة. وتعتمد البرامج التدريبية في النظام على 16 مساراً تدريبياً يتضمن كل منها مواداً تقنية تفاعلية وأسئلة واختبارات تسهم في انتقال المتدرب إلى المرحلة المقبلة من كل مسار، وتمكن المدرب من متابعة المتدربين ومدى إنجازهم للمساق التدريبي بكل سهولة ويسر وإمكانية الحصول على تقارير فورية لكل متدرب .

الموارد البشرية « يأتي إطلاق نظام التدريب الإلكتروني انطلاقاً من حرص الوزارة على مواكبة توجهات الحكومة نحو التحول الذي وفتح آفاق جديدة لعملية تطوير مهارات وقدرات الكوادر البشرية في بيئة تفاعلية تلبي الاحتياجات والمطلوبات التدريبية للموظفين.

وأكدت المهيري أن نظام التدريب الإلكتروني يسهم في إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدربين وتعزيز المشاركة والتبادل المعرفي فيما بينهم ، كما

**أطلقت** وزارة العمل نظام التدريب الإلكتروني لموظفيها وذلك بهدف توفير بيئة تفاعلية تسهم في تطوير قدرات الموظفين وتأهيلهم بالشكل الذي يمكنهم من الالتحاق بالبرامج التدريبية التي توفرها الوزارة في أي وقت ومن أي مكان .

واستعرضت ورشة تعريفية نظمها مؤخراً إدارة الموارد البشرية في الوزارة آلية عمل نظام التدريب الإلكتروني وأبرز العوائد الإيجابية له . وقالت شما المهيري مدير إدارة

## تغطي قطاعات عدة بالبحث والدراسة منها مستقبل سوق العمل

# 10 تغييرات جذرية تحول القمة الحكومية إلى مؤسسة عالمية

**وجه** صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله بتنفيذ تغييرات جذرية في القمة الحكومية المقبلة المقرر عقدها في شهر فبراير من العام 2016 حيث تم تحويل القمة من حدث عالمي إلى مؤسسة عالمية تعمل على مدار العام وتركز على استشراف المستقبل في كافة القطاعات إضافة لإنتاج المعرفة لحكومات المستقبل وإطلاق التقارير والمؤشرات التنموية العالمية وبناء شراكات مع أهم المنظمات الدولية مثل الأمم المتحدة ومجلس التعاون لدول الخليج العربية، وجامعة الدول العربية والبنك الدولي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والمنتدى الاقتصادي العالمي.





جائزة أفضل خدمة حكومية عبر الهاتف المحمول  
BEST M-GOVERNMENT SERVICE AWARD



المسؤولين الحكوميين من اختبار التقنيات الحديثة التي تساعدهم على قيادة تغيير سريع في حكوماتهم استعدادا للمستقبل.

كما شملت التغييرات ملامح القمة بضيف الشرف السنوي الذي تستقبله القمة العالمية للحكومات، لعرض تجربته الثرية بشكل أوسع منوها إلى أن ضيف شرف هذا العام سيكون الولايات المتحدة الأمريكية.

وتضمنت التغييرات جائزة سنوية جديدة بعنوان جائزة أفضل وزير على مستوى العالم، لتكريم أفضل وزير قام بقيادة مشروع حكومي نوعي جديد وناجح» حيث تم اعتماد جهة محايدة كشريك للبحث والتقييم هي مؤسسة «تومسون رويترز» التي تتولى تحديد الشخصيات الحكومية وتقييم إنجازاتها بناء على معايير محددة واستثنت من المشاركة وزراء دولة الإمارات العربية المتحدة حفاظا على حيادية الجائزة.

علمية محايدة ومعتمدة عالميا، وشملت التغييرات طبيعة الجلسات ومدتها وآلياتها وسيتم اختصار وقتها وتركيزها وتوسيع مساحة الحوار بين الحضور والمتحدثين الى جانب تطوير التطبيق الذي والموقع الإلكتروني ليتحوला إلى منصتين معرفيتين متكاملتين للمسؤولين الحكوميين على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية لمناقشة أهم التوجهات المستقبلية في القطاعات الرئيسية التي تغطيها القمة.

وسيتم توفير خاصية التواصل الفعال بين المشاركين عبر التطبيق الذي للقمة هذا العام ما سيمكن المشاركين من البحث عن نظرائهم والتواصل معهم لتبادل المعارف والأفكار وخلق فرص للتعاون.

وينظم مركز محمد بن راشد للابتكار الحكومي معرضا يهدف إلى تمكين نحو 15 حكومة ممن طبقوا تجارب مبتكرة من عرض تجاربهم وتبادل المعرفة والخبرات وتمكين

وبموجب التغييرات التي يبلغ عددها 10 تغييرات تتحول القمة إلى مركز بحثي معرفي حكومي يصدر العديد من الدراسات والأبحاث والتقارير على مدار العام. كما ستطلق القمة بعض المؤشرات التنموية العالمية تجسيدا لدورها في استشراف المستقبل بالتعاون مع مؤسسات علمية محايدة ومعتمدة عالميا.

وتغطي القمة العالمية للحكومات قطاعات عدة بالبحث والدراسة هي مستقبل التعليم والرعاية الصحية والعمل الحكومي والعلوم والابتكار والتكنولوجيا والاقتصاد وسوق العمل وإدارة رأس المال البشري ومستقبل التنمية والاستدامة ومدن المستقبل.

ومن بين التغييرات تحول القمة إلى مركز بحثي معرفي حكومي يصدر العديد من الدراسات والأبحاث والتقارير على مدار العام كما ستطلق القمة بعض المؤشرات التنموية العالمية تجسيدا لدورها في استشراف المستقبل بالتعاون مع مؤسسات

UNITED ARAB EMIRATES  
MINISTRY OF LABOUR



الإمارات العربية المتحدة  
وزارة العمل

# متجر مبتكر .. خدمات ذكية



الآن بإمكانك الحصول على حزمة من التطبيقات الذكية عبر تحميلك  
متجر وزارة العمل المصمم خصيصا لتلبية احتياجات سوق العمل .



وجهني  
WAJEHNI



آمن  
AAMEN



وزارة العمل  
MOLUAE



سلامة  
SALAMA



أبشر  
ABSHER

قنوات الدعم الفني الخاصة بالتطبيقات الذكية :

050-9003939

mobile@mol.gov.ae

800-665



## ادعت انه يسعى للتهرب من التزاماته المادية التي كفلها عقد العمل إنهاء ودي لمنازعة بين طبيبة وصاحب عمل حاول دفعها لتقديم استقالتها

تعسف في استخدام حق كفله القانون، مشيرة إلى أن قرار النقل من الحقوق التي كفلها القانون لصاحب العمل لكنه يجب ألا يسبب ضرراً للعامل الأمر الذي يتنافى مع الهدف الذي من أجله وضع هذا الحق وهو تنظيم العمل وليس لإكراه العامل.

وتمكن الباحث القانوني من التوصل إلى حل بين الطرفين يقضي بإنهاء علاقة العمل بينهما وحصول الطبيبة على راتبها الشهري وتعويض شهر ونصف وقيمة تذكرة سفر العودة إلى بلدها، بالإضافة إلى حقها في الانتقال لمنشأة أخرى وعدم تحويل الشكوى للقضاء.

### نقلها إلى مكان عمل آخر تابع للمنشأة لوضع العراقيل أمامها

وانه قرر تخفيض اعداد العاملين لديه ومن ثم اختيار عدد محدود من الأطباء والإداريين لتقليل النفقات المالية.

ورأت وزارة العمل بعد الاستماع لأقوال الطبيبة الشاكية وصاحب المنشأة الطبية الذي تمسك برغبته في تنفيذ قرار النقل وعدم رجوعه عنه، أن صاحب العمل

**تمكنت** وزارة العمل من إنهاء منازعة بين طبيبة وصاحب منشأة طبية وديا وذلك بعد ان تلقت الوزارة شكوى من الطبيبة افادت من خلالها بأن الطرف الاخر سعى نحو دفعها الى تقديم استقالتها من العمل للتهرب من سداد الالتزامات المادية المفروضة عليه وفقا لعقد العمل المبرم بينهما.

وبحسب الشكوى التي تقدمت بها الطبيبة، فانها كانت تعمل في المقر الرئيسي للمنشأة في أبوظبي وقبل انتهاء الفترة الزمنية المتبقية لعقد عملها المحدد بسنتين قرر صاحب المنشأة نقلها إلى فرعها في إمارة دبي في محاولة منه لدفعها إلى تقديم استقالتها بسبب بيئة العمل الجديدة الصعبة التي تختلف تماما عن ظروف عملها المستقرة في أبوظبي لاسيما وأن ذهابها مبكرا إلى العمل وإيابها منه في ساعات المساء سبب لها الكثير من الضيق والمشاكل الأسرية ، وفقا لافادة الطبيبة.

واعتبرت أمام الباحث القانوني في الوزارة أن قيام صاحب المنشأة بنقلها إلى دبي جاء لإجبارها طواعية على تقديم استقالتها خصوصا وان عقدها المبرم بينهما ينتهي بعد ثمانية اشهر وهو الامر الذي سيرتب على صاحب العمل التزاما بدفع تعويضات مالية لها في حال قام بانتهاء العقد لاسيما



عروض عمل مطابقة للعقود وعلاقة قائمة على التراضي

# ..وبدأت مرحلة شفافية التعاقد

**بدأت** وزارة العمل تطبيق حزمة القرارات الجديدة الصادرة مؤخرا عن معالي صقر غباش وزير العمل في شأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من وزارة العمل وحالات انتهاء علاقة العمل ومنح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى بعد انتهاء علاقة عمله مع المنشأة المنقول منها .



Worker of fourth/fifth skill level Thumb print of ..... for the ..... ..... ..... ..... ..... .....	First Party's Signature توقيع الطرف الأول
Second Party's Signature توقيع الطرف الثاني	

This Contract has been made in three counterparts duly signed by both Parties. Each Party shall receive a copy and the third one shall be kept at MOL.  
This contract has been made in three counterparts duly signed by both parties. Each party shall receive a copy and the third one shall be kept at MOL.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## ضوابط لانتهاء العلاقة ومرونة في انتقال العمال من منشأة إلى أخرى

لانتقال من منشأة إلى أخرى بعد انتهاء علاقة عمله مع المنشأة المنقول منها وهو الأمر الذي يضمن لطرفي العقد حق إنهاء تلك العلاقة بينهما في أي وقت سواء بالاتفاق أو في حال إخلال أي طرف بالتزاماته حيال الطرف الآخر وبالتالي عودة العامل إلى بلده حيث لا يصدر له تصريح عمل جديد إلا بعد مضي عام أو حصوله على تصريح عمل جديد يخوله الانتقال الفوري إلى منشأة أخرى وفق الضوابط المنصوص عليها والتي تم بموجبها إلغاء الإجراءات المعمول بها على امتداد السنوات الماضية والتي تنص على مضي فترة الستة أشهر للموافقة على منح تصريح عمل جديد للعامل الذي تنتهي علاقة عمله مع صاحب العمل.

كما بدأت الوزارة في تطبيق إجراءات مستحدثة لتجديد تصاريح العمل والعقود المنتهية حيث أن توقيع العامل على العقد يعتبر شرطاً أساسياً لاعتماد التجديد من قبل الوزارة وهو ما سيتيح المجال أمام العامل للتعبير عن إرادته سواء بتجديد العقد وفقاً للامتيازات والاشتراطات المنصوص عليها في العقد منتهي الصلاحية أو تعديل تلك الامتيازات والاشتراطات والاتفاق عليها من الطرفين .

يذكر أن القرارات الثلاثة الجديدة متوافرة على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل [www.mol.gov.ae](http://www.mol.gov.ae)

سيشغلون المهن المصنفة في المستويين الرابع والخامس". كما يتوجب على صاحب العمل إرفاق عرض العمل الموقع عليه من قبل العامل في طلب الموافقة المبدئية للتصريح حيث تعمل الوزارة على التدقيق في الطلب للتأكد من استيفائه كافة المستندات المطلوبة ومن ثم الموافقة عليه وهو ما يتيح للعامل القدوم إلى الدولة بموجب تصريح العمل والسير في إجراء توقيع العقد الذي يتطابق في شروطه مع العرض وذلك خلال مدة أقصاها 14 يوماً من دخول العامل إلى الدولة.

## تلبية احتياجات المنشآت من العمالة الكفوءة وزيادة إنتاجية السوق

يذكر أن عرض العمل سيكون باللغتين العربية والانجليزية بالإضافة إلى لغة ثالثة يفهمها العامل وسيرفق به ملحق متاح على موقع الوزارة الإلكتروني [www.mol.gov.ae](http://www.mol.gov.ae) ويحتوي تفصيلاً شاملاً لبنود قانون تنظيم علاقات العمل.

ومن المقرر أن تطبق الوزارة الإجراءات ذاتها المشار إليها في حال وجود العامل داخل دولة الإمارات بحيث يتعين أن يتم توقيع العامل على عرض العمل وذلك قبل أن يتقدم صاحب العمل للحصول على الموافقة المبدئية لاستخدام هذا العامل .

ويحدد القراران الصادران عن معالي وزير العمل حالات انتهاء علاقة العمل ومنح العامل تصريح عمل جديد

واتخذت الوزارة كافة الترتيبات اللازمة للتسهيل على المتعاملين خلال إنجازهم الإجراءات الجديدة لتنفيذ القرارات المشار إليها التي من شأنها إرساء وتعزيز علاقات عمل متوازنة ومنتجة بين طرفيها مرجعيتها عقد العمل وترتكز إلى التراضي والشفافية في التعاقد بما يحفظ الحقوق لكلا الطرفين إلى جانب تعزيز مرونة الانتقال في سوق العمل وتلبية احتياجات أصحاب العمل من العمال من داخل الدولة وخارجها بما يضمن استمرارية منشآتهم في المساهمة الفاعلة في اقتصاد الدولة واستقطاب الخبرات والكفاءات إلى سوق العمل.

وبحسب الإجراءات المنفذة للقرار المتعلق بنماذج العقود المعتمدة من وزارة العمل فإن على صاحب العمل الراغب باستقدام العامل الاجنبي من خارج الدولة بموجب تصريح العمل ومدته عامان أن يتقدم إلى وزارة العمل بطلب الحصول على « الكوتة » وبعد الحصول عليها يقوم بطباعة عرض العمل الذي سيقدمه للعامل والذي يحتوي على وصف شامل لحقوق وواجبات كل طرف من الطرفين ولشروط وظروف العمل وذلك من خلال مراكز الخدمة « تسهيل » أو عبر المنشآت المشتركة في نظام « تسهيل » .

ويتوجب على صاحب العمل التوقيع إلكترونياً على عرض العمل وإرساله إلى العامل في بلده الكترونياً أو لوكالة التوظيف المعنية أو أية جهة ترغب بها المنشأة وذلك للاطلاع عليه من قبل العامل وإبداء موافقته عليه سواء بالتوقيع في حال كان العامل سيشغل إحدى مهن المستويات الأولى والثانية والثالثة أو بالبصمة للعمال الذين

## غباش: القرارات تلبى توجيهات القيادة بحفظ الحقوق وتنسجم مع الدستور والمعايير الدولية



والذي تم خلاله استعراض اهداف وابعاد القرارات الثلاثة والاجراءات المنفذة لها وذلك بحضور مبارك سعيد الظاهري وكيل الوزارة وحמיד بن ديماس السويدي الوكيل المساعد لشؤون العمل والدكتور عمر النعيمي الوكيل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية.

وأكد معالي صقر غباش خلال اللقاء «ان ملف حقوق الانسان وما ينبثق عنه من حماية لحقوق العمال يعتبر من بين أهم الملفات التي تحظى باهتمام ومتابعة القيادة السياسية التي تؤكد دوماً على ضرورة توفير تلك الحماية وذلك انطلاقاً من قيمنا وتنفيذاً لتشريعاتنا الوطنية التي تخضع للتطوير باستمرار بما ينسجم مع دستورنا الذي ينص صراحة على ان تكون القوانين والتشريعات متوافقة مع اعلی المعايير الدولية وهو الامر الذي تجسده القرارات الجديدة التي تمثل سياسات رئيسية لسوق العمل.

وقال ان القرارات الثلاثة جاءت في ظل وجود اقتصاد قوي واستكمالاً للتشريعات التي انجزتها الوزارة على امتداد السنوات الماضية لاستقرار سوق العمل تنفيذاً لخططنا

قال معالي صقر غباش وزير العمل ان البناء المؤسسي الذي شهدته وزارة العمل من حيث اعداد القيادات بمختلف مستوياتها وتعزيز قدرات موظفي الوزارة والعمل بروح الفريق الواحد والحرص على اداء المهام بتميز وكفاءة عالية والاحساس العالي بالمسؤولية المشتركة يقف وراء الانجازات والمكتسبات التي تحققت في سوق العمل ومن أبرزها حزمة القرارات الجديدة التي بدأ تطبيقها اعتباراً من بداية العام الجاري والتي تلبى توجيهات القيادة السياسية وتنسجم مع دستور الدولة ومتطلبات الارتقاء بسوق العمل والتحول نحو اقتصاد المعرفة الى جانب انسجامها مع معايير العمل الدولية.

وأكد معاليه ان استقرار سوق العمل يعتبر انعكاساً لاستقرار علاقة العمل وهو الامر الذي ينتظر ان تعزز تلك القرارات التي من شأنها ان تؤسس لعلاقة عمل أكثر صحية بين صاحب العمل والعامل.

جاء ذلك خلال لقاء معالي وزير العمل بأكثر من 300 موظف من مديري الادارات ونوابهم ورؤساء الاقسام والباحثين القانونيين في الوزارة

الاستراتيجية الرامية الى تحقيق رؤيتنا المنبثقة عن رؤية الامارات 2021 بإيجاد سوق عمل مستقر وقوى عاملة منتجة بما يعزز اقتصاداً معرفياً تنافسياً محوره المواطن بما في ذلك التأكيد على توفير مزيد من الحماية لحقوق العمال وضمان مصالح أصحاب العمل الذين تثمن ونقدر وعيهم وتفهمهم لمتطلبات طبيعة علاقة العمل المستقرة وترجيحهم





بينهما بما يحفظ حقوقهما استنادا الى عقد العمل الذي يعتبر قانون تنظيم علاقات العمل مرجعيته.

وعقدت خلال اللقاء ورشة عمل قدم خلالها حميد بن ديماس السويدي وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل استعراضا شاملا لنصوص القرارات الثلاثة الجديدة والاجراءات المستحدثة لتطبيق تلك القرارات.

التطوير المؤسسي مبديا ثقته في قدرة الموظفين على التنفيذ السليم للقرارات الجديدة بما يحقق الاهداف المنشودة منها.

وثن الجهود التي يبذلها الباحثون القانونيون في الوزارة وحرصهم الشديد على ان يكونوا على مسافة واحدة من طرفي المنازعة العمالية وسعيهم الحثيث نحو ايجاد الحلول الودية

بالقرارات الجديدة لاسيما الذين تم التشاور معهم عند الاعداد لهذه القرارات وذلك بالتوازي مع التشاور بشأنها مع الجهات الحكومية المحلية التي رحبت بدورها في هذه القرارات.

واشاد معاليه خلال اللقاء بقدرات موظفي الوزارة كل في موقعه الوظيفي وبرغبتهم الصادقة وسعيهم الحثيث نحو استحداث المزيد من



## بن ديماس: الوزارة تقف على مسافة واحدة بين طرفي علاقة العمل

أكد حميد بن ديماس السويدي وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل « ان إيفاء العمال لالتزاماتهم القانونية حيال اصحاب العمل وفقا لعقود العمل المبرمة بين الطرفين، يعد شرطاً لموافقة الوزارة على انتقالهم الى منشآت أخرى في الوقت الذي ستوافق فيه الوزارة على نقل العمال الى منشآت اخرى في حال اخلال اصحاب العمل بالتزاماتهم القانونية بما في ذلك ما تنص عليه العقود الجديدة.

وقال ان وزارة العمل تقف على مسافة واحدة من طرفي علاقة العمل في كافة مراحل قيام تلك العلاقة أو عند انتهائها بالشكل الذي يكفل للطرفين حقوقهما كاملة. جاء ذلك خلال ورشتين منفصلتين نظمتها الوزارة في أبوظبي و دبي بحضور سعيد الكرمستي مدير مكتب العمل في أبو ظبي وحمد النعيمي مدير مكتب العمل في العين وزهرة المنهالي مدير مكتب علاقات العمل بالإنابة في أبوظبي وعائشة بالحرفية مدير ادارة مكاتب العمل في دبي وعدد كبير من اصحاب العمل ومسؤولي العلاقات الحكومية حيث تم خلالهما شرح غايات واهداف ومضامين القرارات الجديدة والاجراءات المنفذة لها. وأوضح وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون العمل التزام الوزارة باتخاذ الاجراءات المنصوص عليها في حال انتهاء علاقة العمل سواء بالاتفاق والتراضي

جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى بعد انتهاء علاقة عمله فان الوزارة ستوافق اعتباراً من مطلع العام الحالي على الانتقال الفوري للعمال من أصحاب عقود العمل غير المحددة المدة والمصنفين في المستويات المهارية الاولى والثانية والثالثة الى منشآت أخرى سواء في حال اتفاهم مع اصحاب العمل على انتهاء العلاقة أو رغبة أي من الطرفين بذلك في ظل وجود شرط الانذار المنصوص عليه في القرار أو إذا أنهى صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعمال وذلك دون الاعتداد بضرورة مضي ستة اشهر وفقاً للإجراء المتبع حالياً.

واشار الى ان الموافقة على انتقال العمال المصنفين في المستويين الرابع والخامس الى منشأة أخرى مرتبطة بمضي فترة لا تقل عن ستة أشهر على عملهم لدى صاحب العمل وبخلاف ذلك فان الوزارة لن تمنح العمال المشار اليهم تصاريح عمل جديدة للانتقال الى منشآت اخرى الى بعد مضي عام على انتهاء علاقة عملهم وذلك باستثناء الحالات المنصوص عليها في القرار.

بين الطرفين أو في حال رغبة أي منهما في الانهاء بالشكل الذي يتعارض مع بنود العقد المبرم بينهما وبالتالي تحميله التبعات القانونية لا سيما من حيث وضع العامل بعد انتهاء تلك العلاقة سواء بالموافقة على انتقاله الى منشأة أخرى أو عدم منحه تصريحاً جديداً الا بعد مضي عام».

وقال ان عدم قيام صاحب العمل بتجديد العقد المحدد المدة المنتهية صلاحيته من خلال تحديث بياناته يترتب عليه غرامة مقدارها 500 درهم شهرياً..مشيراً الى ان الاستمرار بعلاقة العمل في ضوء العقد المنتهي، يعتبر اتفاقاً ضمناً بين طرفيه على الاستمرار في تنفيذ العقد بذات الشروط فيما عدا شرط المدة ويصبح العقد غير محدد المدة».

وأكد السويدي في معرض رده على استفسارات الحضور انه لا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعمال على الاعفاء من شرط الانذار المشار اليه أو تخفيض مدته.وقال انه بموجب قرار معالي وزير العمل في شأن منح العامل تصريح عمل

## 4 حالات لإنهاء العقود غير المحددة و 6 أخرى لغير المحددة

قرر العامل وحده ، إنهاء العقد ، بدون الالتزام بالإجراءات القانونية المنصوص عليها ، وبدون أن يكون الطرف الآخر سبباً في الانهاء

كما شمل القرار حالة رابعة وهي حالة قيام صاحب العمل بانتهاء علاقته مع العامل نتيجة ارتكابه مخالفة من المخالفات الواردة في المادة ( 120 ) من قانون تنظيم علاقات العمل : مثل حالة اعتداء العامل على صاحب العمل .... إلخ

ونص القرار على انه في جميع أحوال انتهاء العلاقة يجوز لأي طرف من طرفي العلاقة اللجوء للقضاء طلباً للتعويض وأية حقوق أخرى يرتبها له قانون تنظيم علاقات العمل المشار إليه ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له .

كما شمل القرار حالة سادسة وهي حالة قيام صاحب العمل بانتهاء علاقته مع العامل نتيجة ارتكابه مخالفة من المخالفات الواردة في المادة ( 120 ) من قانون تنظيم علاقات العمل : مثل حالة اعتداء العامل على صاحب العمل .... إلخ.

وفي ما يتعلق بالعقود غير محددة المدة، فقد نص القرار على أربع حالات تنتهي العلاقة في حال توافر احداها حيث تشمل اتفاق الطرفين ، وفي أي وقت يرغب فيه أحد طرفي العقد إنهاءه بعد إنذار الطرف الآخر ، واستمراره في تنفيذ العقد خلال فترة الإنذار بحيث لا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاثة أشهر .

وتنتهي العلاقة بموجب الحالة الثالثة في حال قرر صاحب العمل وحده ، أو

حدد قرار معالي وزير العمل في شأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل ست حالات تنتهي بموجبها العلاقة في العقود محددة المدة ( وهي العقود التي تعتمدها الوزارة بما لا تتجاوز مدتها عامين ) حيث تشمل حالة انتهاء مدة العقد المُتفق عليها بين الطرفين ، ولم يتم تجديد هذا العقد ، إضافة الى حالة اتفاق الطرفين ( العامل وصاحب العمل) على انتهاء هذا العقد أثناء سيرانه، وتشمل الحالتان الثالثة والرابعة قرار صاحب العمل بمفرده، أو قرار العامل بمفرده، إنهاء العقد أثناء فترة تجديده، أو في غير ذلك مع الالتزام بالإجراءات القانونية المتمثلة في إخطار الطرف الآخر كتابة بنيته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المُحدد بفترة يتفق عليها الطرفان بحيث لا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاثة أشهر، وإذا لم يكن الطرفان قد اتفقا على فترة إخطار تكون هذه الفترة ثلاثة أشهر واستمرار الطرف الذي قرر إنهاء العقد في تنفيذ علاقة العمل طيلة مدة الإخطار وإخيراً سداد مقابل للإنهاء حسبما يُتفق عليه الطرفان بحيث لا يزيد على الأجر الإجمالي لثلاثة أشهر ، وإذا لم يكن الطرفان قد اتفقا على مقدار هذا المقابل، يكون الأجر الإجمالي لثلاثة أشهر.

وتتمثل الحالة الخامسة لانتهاء علاقة العمل في حال قرر صاحب العمل وحده، أو قرر العامل وحده ، إنهاء العقد ، بدون الالتزام بالإجراءات القانونية المشار إليها وبدون أن يكون الطرف الآخر سبباً في الانهاء.





أكد أن مبادرات محمد بن راشد تحفز الشباب وتدعم الابداع

## حيدر محمد يحاكي قضايا مجتمعية بشخصيات كرتونية

**استقطبت** شخصياته الكرتونية المبتكرة الصغار والكبار في ذات الوقت .. وعالج وتطرق من خلالها الى العديد من القضايا المجتمعية.. ليؤكد ان الشاب المواطن لديه القدرة على الابداع والتفرد».

وتكوينها ولغتها من البيئة الإماراتية والعربية، وهو الأمر الذي يراه سبب تفرد مشروعه واختلافه عن باقي المشاريع المشابهة عالمياً، مشيراً إلى أن سعيه وحلمه لم يتوقف عند مجرد تنفيذ حلقات كرتونية ذات طابع محلي وإنما هي بداية لطريق طويل من النجاح.

ويوضح أن فكرته حققت الكثير من الجوائز التي يأتي في مقدمتها جائزة أفضل رائد أعمال عام 2007 من قبل مؤسسة محمد بن راشد لدعم مشاريع الشباب، وهي الجائزة التي أكدت أنه وشركاه وفريق العمل سيرون في الطريق الصحيح نحو التفرد، ثم جائزة مهرجان دبي السينمائي عام 2008 كأفضل موهبة إماراتية، لتتوالى بعدها الجوائز واستحقاقات النجاح.

ويضيف ان النجاح الذي حققه لا سيما الجوائز التي حصدها جعلته يسعى

منفذ، حتى قرر التفرغ تماماً لمشروعه الابتكاري.

ويقول مضي في تنفيذ مشروعه بعزم واصرار بالرغم من ان البعض كان يرى صعوبة تحقيق هذا المشروع الذي يقوم في الاساس على بلورة عمل فني جديد يرتكز على البيئة المحلية الإماراتية ، الأمر الذي يزيد من قيمة تكاليفه وصعوبة تنفيذه لا سيما باعتباره عملاً جديداً خالصاً.

ويستكمل حديثه بقوله ان التحديات لم تمنعه من تسويق مشروعه والحصول على الدعم اللازم لتنفيذه حتى اصبح أبطال وأشخاص رسومه الكاريكاتيرية يتحركون ويتكلمون ويخاطبون الناس عبر شاشة التلفزيون وليس عبر صفحات الجرائد التي كان يعمل بها.

ويشير حيدر محمد الى ان شخصيات « شعبية الكرتون » استمدت ملامحها

حيدر محمد صاحب مشروع «شعبية الكرتون» يحل ضيفا على مجلة «العمل» ليروي قصة نجاح مشروعه الشهير منذ بدء فكرته مروراً بالتحديات التي تخطاها باقتدار واخيراً وليس آخراً خروج المشروع الى النور.

ويؤكد حيدر في حوار مع مجلة «العمل» أن مبادرات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاها الله الداعمة للابداع والابتكار تشكل تحفيزاً وتشجيعاً للشباب الإماراتي للسير بثبات في طريق التميز والنجاح.

ويشير حيدر محمد بفخر واعتزاز الى ان قصة ابتكار شخصيات شعبية الكرتون التي بدأت ملامحها تتشكل في ذهنه منذ مراسلاته الكاريكاتيرية لصحف في الإمارات منذ العام 1986 واستكملت ملامحها مع بداية عمله عام 1996 في جريدة البيان كرسام كاريكاتير ومخرج



## بالعزم والاصرار نفذت مشروع «شعبية الكرتون»

لتأسيس مؤسسة خاصة مشيراً إلى أن الاتفاق والتعاون الايجابي مع شريكه وفريق العمل يلعب الدور الأساسي في تحقيق نجاح واستقرار المؤسسة التي ظهرت للنور.

ويؤكد أنه وشريكه وفريق العمل يواصلون العمل ليل نهار ولا يتركون فرصة لتعزيز خبراتهم حتى يكون منتجهم الفني ذو جودة عالية تليق بدولة الإمارات التي تبتغي دوماً الحصول على التميز والمركز الأول، الأمر الذي يجعله لا يدخر أي جهد للسفر من أجل التعرف على التجارب المماثلة في دول العالم.

ويشير حيدر محمد الحرص الى استثمار البيئة التكنولوجية والبنية التحتية المعلوماتية التي وفرتها الدولة، مؤكداً أن سوق العمل وريادة الأعمال والمشروعات المختلفة في الإمارات تستفيد بشكل كبير من الدعم التشريعي والإجرائي وباقي التيسيرات الإدارية الى جانب الدعم اللوجستي التقني والتكنولوجي الذي لا يستهان به.

ويقول إن هذه البيئة الداعمة للأعمال وفرت له الكثير من الامتيازات والتسهيلات، ومكنته من تأسيس مشروعه بنسبة تفوق توقعاته، الأمر الذي يؤكد أن دولة الإمارات تختلف وتتفرد في ريادة الأعمال.

ويؤكد ان على الجميع تحمل مسؤولياته الوطنية بالسعي نحو العمل الصادق والجاد والسير في ركب التطور الذي تنتهجه قيادتنا الرشيدة، متساؤلاً كيف: علينا أن نغفل طريق التميز وهو مضاء بدعم حكومي متواصل ولا محدود؟.

ويضيف « ليس بغريب أن تكون الإمارات نقطة جذب واستقطاب لرواد الأعمال على مستوى دول العالم أجمع لما تقدمه وتنجزه من مشروعات ومبادرات مبتكرة أبهرت الجميع».



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

للمزيد من المعلومات يمكن زيارة الموقع الإلكتروني [www.mol.gov.ae](http://www.mol.gov.ae)

## الموافقة المبدئية على إصدار تصريح عمل (لبعض الوقت)

هي خدمة تقدمها الوزارة للمنشأة لإستخدام عامل (مواطن أو غير مواطن) من داخل الدولة للقيام بعمل تقل ساعات تنفيذه الإعتيادية عن ساعات عمل نظرائه العاملين لكل الوقت في نفس الوظيفة ومدة صلاحية هذا التصريح لا تزيد عن سنة.

### متطلبات تأمين الخدمة

- 1- صورة من الرخصة التجارية للمنشأتين (المنشأة الحالية والمنشأة التي تقدمت لطلب تصريح العمل لبعض الوقت)
- 2- صورة شمسية ملونة للعامل بخلفية بيضاء
- 3- صورة جواز سفر العامل
- 4- في حالة طلب المؤهل العلمي ( دبلوم فوق الثانوية أو مؤهل جامعي أو مايعادلها ) يجب ارفاق صورة من المؤهل العلمي مصدقاً من وزارة الخارجية
- 5- ارفاق كتاب موافقة يصدر من الجهة المختصة إذا كانت تتطلب ذلك (طبيب صيدلي ممرض مدرس).
- 6- شهادة لا مانع من المنشأة التي يعمل عليها
- 7- صورة العقد.

### الشروط :

**تمنح الموافقة على تصريح عمل لبعض الوقت للفتتين التاليتين ووفقاً للشروط العامة:**

- 1- أن تكون رخصة المنشأة المقدمة للطلب سارية المفعول ولا توجد عليها أية مخالفات.
- 2- أن تكون المهنة التي سيعمل بها العامل لدى صاحب العمل تتفق مع نشاط المنشأة.
- 3- ألا يقل سن العامل عن 18 سنة ولا يزيد عن 65 سنة

**شروط الفئة الاولى العمال الذين لديهم تصاريح عمل فعالة (مسجلين في الوزارة):**

- 1- أن تكون البطاقة والإقامة سارية المفعول
- 2- ألا يتجاوز مدة التصريح في المرة الواحدة عن سنة أو تاريخ إنتهاء البطاقة أيهما أقرب

3- موافقة المخولين بالتوقيع عن المنشأة الحالية والمقدمة للطلب  
**شروط الفئة الثانية فئة الاشخاص (الغير مسجلين بالوزارة):**

- 1- العاملين بالحكومة
- 2- الطلبة ( ذكور وإناث ) من سن 18 سنة ( ممن هم على كفالة ذويهم أو على كفالة المدارس والجامعات شرط أن تكون المهنة في الإقامة ) ( طالب )
- 3- الإناث من سن 18 سنة فما فوق لمن هم على إقامة ذويهم
- 4- أزواج وأبناء وبنات المواطنين (وفقاً للشروط التالية )

1- أن يكون للعامل وذويه من غير المواطنين اقامه سارية المفعول مثبتة في جواز السفر  
2- موافقة الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب بكل إمارة وتصديقهم على موافقة الجهات التي يعمل لديها العمل في المنشآت والغير مسجلة في الوزارة من المؤسسات الحكومية لحصول العمل على تصريح عمل.

3- مدة التصريح في المرة الواحدة سنة  
**(شروط عامة للفئات أعلاه)**

- 1- أن تكون رخصة المنشأة المقدمة للطلب سارية المفعول
- 2- أن تكون المهنة التي سيعمل بها العامل لدى صاحب العمل تتفق مع نشاط المنشأة

### اجراءات و خطوات تقديم الطلبات

1- يتم طباعة الطلبات في مراكز الخدمة «تسهيل» أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية.

- 2- يتم إحالة الطلب إلكترونياً إلى وزارة العمل ويتم التأكد من استيفاء الشروط والمستندات
- 3- في حالة النواقص يتم إشعار المتعامل بنوع النواقص ليتم استكمالها من خلال مراكز الخدمة «تسهيل»
- 4- في حالة استيفاء الشروط والمستندات يتم طباعة إيصال الموافقة من خلال الموقع الإلكتروني للوزارة ([www.mol.gov.ae](http://www.mol.gov.ae))

### قنوات تقديم الخدمة

يتم طباعة الطلبات في مراكز الخدمة «تسهيل» أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية

### متوسط إنجاز الخدمة

يوم عمل واحد

### فئات المتعاملين المستهدفة

أصحاب العمل

### رسوم الخدمة

الفئة الاولى : 500 درهم

الفئة الثانية (أ-ب-ج ) 500درهم

الفئة الثالثة :500درهم

### اوقات تقديم الخدمة

مراكز الخدمة تسهيل

من يوم السبت وحتى الخميس.

من الساعة 8:00 صباحاً حتى الساعة 8:00 مساءً.



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

## السؤال الأول

عملت لدى منشأة لمدة عام وتسعة أشهر بعقد غير محدد المدة، وبراتب 4000 درهم شهرياً، وكانت علاقتي بصاحب العمل ممتازة، ولكن لظروف مالية في الشركة، قرر صاحب العمل تخفيض عدد العمالة والاستغناء عن عدد من الموظفين كنت أحدهم، حيث تم إلغاء بطاقة عملي، وحصلت على فرصة عمل جديدة الآن، ولكن عند تقديم المنشأة الجديدة طلب تصريح لي، رفضت الوزارة منحي التصريح الا بعد مرور ستة أشهر، كيف يمكنني الالتحاق بالعمل الجديد وهل هناك مخرج لمشكلتي؟

## الإجابة

على السائل التقدم بطلب انتقال عن طريق أحد مراكز تسهيل المنتشرة في الإمارة، التي تعمل لمدة 12 ساعة متواصلة، وأن يرفق بطلبه أية مستندات تؤيد طلبه مثل رسالة إنهاء الخدمة، وستنظر الوزارة في طلبه ويحد أقصى 10 أيام.

## السؤال الثاني

كنت أعمل بإحدى شركات المقاولات في دبي، ونظراً إلى عدم استلامي راتي لفترة ثلاثة أشهر، تقدمت بشكوى عمالية وأحيلت إلى القضاء، إلا أنه لظروف خاصة لم أتابع قضيتي العمالية في المحكمة بعد تسجيلها، ما أدى إلى شطب دعوتي القضائية، وأتساءل هنا إن كان بإمكانني إعادة تحريك الدعوى من جديد لدى القضاء، وهل يمكنني أن أمنح فرصة إقامة جديدة؟

## الإجابة

من التصاريح، سواء زيارة أو سياحة، ويتوجب عليه عند دخول الدولة أن يقوم بإتمام إجراءات إلغاء تصريح عمله السابق، إذا لم يلغها صاحب العمل. إن دولة الإمارات من أكثر الدول حرصاً وضماناً لحقوق العمال، وتضمن عمليات تقاضٍ مجانية لهم، كما كفلت السبل الميسرة لطرفي الإنتاج للتقدم بالشكوى العمالية.

الإقامة ومحاولة إعادة تحريك الدعوى في المحكمة، فإذا تم قبول تحريكها يستطيع المطالبة بمنحه تصريح عمل مؤقتاً لحين انتهاء القضية العمالية، أما إذا لم تقبل المحكمة بتحريك دعوته، فإن ذلك يكون حائلاً دون الحصول على تصريح العمل المؤقت. والحالة الثانية تتمثل في أن تكون إقامته قد انتهت، وتالياً يستطيع السائل دخول الدولة بأي نوع آخر

إن هذا الأمر متروك لتقدير المحكمة العمالية، وهي التي لها الصلاحية والقرار في قبول إعادة تحريك الدعوى من عدمه، أما الشق الآخر من السؤال الذي يدور حول إمكانية منحه فرصة إقامة جديدة، فالإجابة عنه تنقسم إلى شقين، الشق الأول يتعلق بما إذا كانت إقامة العامل سارية المفعول أم لا. وفي حال كانت الإقامة سارية المفعول فإن العامل بإمكانه دخول الدولة بتلك

يصنع البلاستيك ويهوى الحفر على الخشب

رادهاكريشنان:

الإمارات قدمت لي فرصة عمل  
غيرت مسار حياتي وظروف  
أسرتي المعيشية

يعتبر رادهاكريشنان أونيلات وجوده في  
دولة الإمارات بالفرصة الذهبية  
التي غيرت مسار حياته الوظيفية وظروف  
أسرته المعيشية.



انعكس ذلك في زيادة دخله المادي جراء بيعه العديد من اعمال التي لاقت اعجاب وقبول زائري المعارض التي شارك بها».

ويؤكد رادهاكريشنان «أن دولة الإمارات تقدم فرصاً ذهبية للعمل وللعيش الكريم للوافدين الى هذا البلد المعطاء بالإضافة إلى إمكانية تحسين الظروف المعيشية لأسرة العامل في موطنه الأصلي، وهو الأمر الذي يؤدي إلى حدوث تحول مصيري وجذري في حياة تلك الأسر».

ويبيد اعتزازه بعمله لدى الشركة التي وفرت له الفرصة المناسبة حيث اتاحت له القدرة على توفير فرصة التعليم الجيد لأبنه وأبنته في بلده، بالإضافة إلى رعاية أفراد عائلته ومساعدتهم مادياً. ويشير إلى أنه لا يدخر أي جهد ولا يتوانى في الاستفادة من أية فرصة تقدمها

حرصت على الالتزام التام باداء مهام عملي بالشكل المطلوب وان اعزز قدراتي بما يساهم في زيادة الامتيازات التي احصل عليها وهو الامر الذي كان له تأثير واضح في تطور وضعي المهني والمادي في الشركة وقد حزت على ثقة مسؤولي المباشر».

ويشير رادهاكريشنان «الى ان الشركة تسعى دائماً لتوفير البيئة الاجتماعية والإنسانية الايجابية بين الموظفين من خلال مشاركتهم مناسباتهم الاجتماعية والعمل من أجل تعزيز التواصل الفعال بين الجميع، الأمر الذي أدى إلى رفع مستوى الطاقة الايجابية بين العمال وايجاد الأجواء الداعمة للعمل».

ويقول «ان بيئة العمل المشار اليها ساهمت في تنمية موهبته في النحت على الخشب واستطاع بموجب ذلك الاشتراك في العديد من المعارض ذات العلاقة حيث

ويقول رادهاكريشنان في حوار مع مجلة (العمل):«حضرت الى الامارات قادما من الهند قبل نحو 5 سنوات ولم يكن لدي المهارة والخبرة بالشكل الكافي لشغل الوظيفة التي اتطلع اليها غير ان حظي قادمي إلى العمل في شركة هيبورث للصناعات البلاستيكية التي منحتني ما هو مختلف ومتميز عن باقي الفرص الوظيفية المتاحة في الشركات الأخرى».

ويضيف « بدأت العمل في الشركة كعامل بسيط في صناعة البلاستيك وتطورت قدراتي المهنية عاما بعد عام خصوصا في ظل الدورات التدريبية وورش العمل التي تنفذها الشركة والتي تستهدف تعزيز مهارات الموظفين والعمال كل حسب مهنته التي يشغلها».

ويقول:« خلال بدايات عملي لدى الشركة





الشركة للارتقاء بمهاراته الوظيفية. ويؤكد رادهاكريشان انه يشعر بالامان الوظيفي وبالحمية الكاملة لحقوقه لا سيما في ظل وجود منظومة متكاملة من التشريعات في سوق العمل والمبادرات التي تطبقها وزارة العمل وهو ما من شأنه توفير الرعاية للحقوق العمالية حيث يؤكد ذلك احترام دولة الامارات للعاملين في سوق العمل».

ويشيد بالبيئة القانونية المطبقة في دولة الامارات ويقول في هذا الصدد: «لا أحد فوق القانون والكل سواء، دون أي استثناءات وهو الأمر الذي يعطي أنطباعا قويا لدى الجميع بأن حقوقه محفوظة».

في دراسة حول مشروعية شرط التحكيم الوارد في عقود العمل

## محمود فياض : لا يجوز للعامل التنازل

### عن حقوقه خلال فترة علاقة العمل

**أكد** الدكتور محمود فياض في كلية القانون بجامعة الشارقة انه لا يجوز للعامل التنازل لصالح صاحب العمل عن أية حقوق مقررة لهذا العامل طالما كانت علاقة العمل مستمرة بين الطرفين، في حين يجوز هذا التنازل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية فيما بينهما.

حين تتعلق المشاركة بنزاع أكيد وقع فعلا، ويفترض في الحالة الأخيرة أن يتضمن الاتفاق ماهية النزاع الذي سيعرض على هيئة التحكيم، ومن الناحية العملية، تبدأ مشاركة التحكيم بحيثيات تتعلق بالنزاع وطبيعته، ومن ثم الإشارة إلى اتفاق الطرفين على إحالته للتحكيم مع بيان أسماء المحكمين.

وقد أولى المشرع الإماراتي أهمية قصوى لتنظيم التحكيم على المستوى الاتحادي رغبة منه في مواكبة تطور آليات تسوية النزاعات على المستوى الدولي، وفتح المجال أمام الأفراد لحل النزاعات المدنية والتجارية فيما بينهم بشكل ودي وسلس بعيداً عن رسميات العمل القضائي، لهذا تضمن قانون الإجراءات المدنية الإماراتي رقم (11) لسنة (1992) العديد من الفصول الخاصة التي نظمت موضوع التحكيم، وما يهمنها في هذا التنظيم هو نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة (203) التي لا تجيز التحكيم في المسائل التي لا يجوز فيها الصلح كما لا يجوز التحكيم في التي تتدخل فيه النيابة العامة فيما لو عرض على القضاء تنفيذاً لرغبة المشرع بوجوب التدخل أمام القضاء من جهة ولأن النيابة العامة لا تعمل أمام محكمين من جهة أخرى، هذا يعني أن نصوص قانون الإجراءات المدنية الإماراتي لا تحظر بشكل صريح إمكانية التسوية الودية للنزاعات العمالية أمام هيئات التحكيم الخاصة.

التحكيم إذا كان مؤسسياً، كما يمتاز بالسرية، فالكثير من أطراف النزاع يرى في سرية إجراءات التحكيم ميزة مقارنة بالقضاء العادي.

وفي الاتفاق على التحكيم يميز القانون بين شرط التحكيم ومشاركة التحكيم، ويقصد بشرط التحكيم الشرط الذي يرد في العقد والذي يقضي بجعل أي خلاف ينشأ في المستقبل عن هذا العقد عن طريق التحكيم، ومثال ذلك أن يرم صاحب العمل عقد عمل مع أحد العمال ويشترط عليه عند التعاقد حل أي نزاع مستقبلي قد ينشأ بينهما عن طريق لجنة تحكيم خاصة يعينها الطرفان إما في العقد أو عند نشوء النزاع. ويلاحظ في شرط التحكيم انه يتعلق بنزاعات مستقبلية محتملة وليس بنزاعات قائمة، وقد يقع مثل هذا النزاع فعلا فيحال إلى التحكيم، وقد لا يقع فلا يعمل بشرط التحكيم بداهة، في المقابل، يقصد بمشاركة التحكيم اتفاق طرفي العلاقة التعاقدية على حل نزاع قائم فيما بينهما عن طريق التحكيم، وهذا يعني عدم وجود شرط تحكيم في العقد ويقع النزاع بين طرفي العقد، فبدلاً من اللجوء للقضاء، يتفقان على إحالته للتحكيم، وتكون هنا في إطار ما يسمى بمشاركة التحكيم.

فالفرق ما بين شرط التحكيم ومشاركة التحكيم هو أن الأول يتعلق بنزاع مستقبلي محتمل، في

جاء ذلك في دراسة أعدها فياض تحت عنوان مشروعية شرط التحكيم الوارد في عقود العمل... وتاليا الدراسة :

دأبت العديد من المشاريع التجارية على تضمين عقود العمل لديها شرطاً يقضي بعرض أي نزاع عمالي بينها وبين أحد العاملين لديها إلى هيئة تحكيم خاصة يتم تسميتها في عقد العمل، رغبة منها في تجنب تدخل مكاتب العمل في هذه النزاعات إضافة إلى رغبتها في اختصار أجل وإجراءات وسائل فض النزاعات بالطرق القضائية. وهنا يثور التساؤل حول مدى مشروعية هذا الشرط التعاقدية في ضوء أحكام قواعد قانوني العمل والإجراءات المدنية الإماراتي؟

بداية، يُعرّف التحكيم بأنه اتفاق أطراف علاقة قانونية- معينة عقدية أو غير عقدية- على أن يتم الفصل في المنازعة التي ثارت بينهم بالفعل أو التي يحتمل أن تثور، عن طريق أشخاص يتم اختيارهم كمحكمين، حيث يتولى الأطراف تحديد أشخاص المحكمين أو أن يعهدوا لهيئة تحكيم، أو إحدى هيئات التحكيم الدائمة أن تتولى تنظيم عملية التحكيم وفقاً للقواعد أو اللوائح الخاصة بهذه الهيئات أو المراكز. ويمتاز التحكيم ببساطة الإجراءات وسرعتها مقارنة مع القضاء العادي، كما يوفر للأطراف الحرية في اختيار المحكم أو هيئة التحكيم أو مؤسسة



د. محمود فياض

مواجهة رب العمل بسبب سطوة ونفوذ الأخير عليه، ومن ثم إن زالت هذه السطوة زالت العلة من النص، ويجوز في مثل هذه الحالة اتفاق طرفي النزاع على حل النزاع بالطرق الودية التي يرونها مناسبة طالما كانا في مركز تعاقدى متكافئ. على هذا الأساس، لا يجوز للعامل التنازل لصالح صاحب العمل عن أية حقوق مقررة لهذا العامل طالما كانت علاقة العمل مستمرة بين الطرفين، في حين يجوز هذا التنازل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية فيما بينهما.

تقودنا النتيجة الأخيرة إلى استنتاج هام يجب على تساؤلنا الأساسي في هذه الدراسة مفاده انه ينبغي التمييز بين شروط التحكيم التي يتم الاتفاق عليها في عقد العمل، ومشاركة التحكيم التي يتم الاتفاق عليها بين طرفي عقد العمل عقب نشوء النزاع. فيما يتعلق بشروط التحكيم فيعتبر الاتفاق عليها باطلاً من الناحية القانونية لأنها تمت وقت التعاقد بسبب سطوة ونفوذ صاحب العمل على العامل خلال هذه الفترة. أما فيما يتعلق بمشاركة التحكيم فيجوز هنا الاتفاق عليها بشرط أن تتم بين الطرفين عقب انتهاء علاقة العمل على نحو يضمن عدم تبعية العامل لصاحب العمل، أما اذا تمت عقب نشوء النزاع ولكن في وقت كانت علاقة العمل مازالت مستمرة فلا تجوز في هذه الحالة.

هذه النصوص تمثل الحد الأدنى من الحقوق والامتيازات التي يجب أن يتضمنها عقد العمل لمصلحة العامل، وبالتالي يجوز الاتفاق على مخالفتها في عقد العمل إن كان هذا الاتفاق يمنح العامل حقوق ومزايا أكثر مما هو منصوص عليه في القانون، هذا ما نصت عليه المادة السابعة من قانون العمل الإماراتي صراحة التي جاء فيها «يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان مسبقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل».

وبالنظر إلى مضمون هذه المادة يمكننا أن نستنتج أن البطلان الوارد في هذا النص هو بطلان نسبي، حيث أنه يرد على الشروط التعاقدية التي تحد من الحقوق العمالية المنصوص عليها في قانون العمل ولا تمتد لأية شروط تمنح أفضلية للعامل عن ما هو مقرر في القانون.

على سبيل المثال، ينص قانون العمل على حق العامل في الحصول على إجازة سنوية قدرها ثلاثون يوماً في السنة، وبالتالي لا مانع من أن ينص عقد العمل على مدة إجازة أطول من هذه المدة في حين لا يجوز الاتفاق على انتقاص هذه المدة في عقد العمل، إضافة إلى ذلك، يجب أن تقرر هذه الأفضلية بمقياس موضوعي وليس شخصي، فقد يحدث أن يكون من مصلحة العامل الشخصية أن يعمل عدد ساعات أكثر مما هو مسموح به قانوناً صاو الاتفاق على العمل في فترة الإجازة السنوية بمقابل نظراً لحاجة العامل الملحة للمال، إلا أن هذه الحاجة هي شخصية ولا يجوز إعمالها في هذا المجال، لان السياسة التشريعية لهذه الحقوق هدفت في مجملها إلى توفير قسط هام من الراحة للعامل للحفاظ على صحته وكفاءة إنتاجيته وبالتالي لا يجوز قياس الحالة العامة بالحالة الخاصة، ومن ثم لا يجوز الاتفاق على مثل هكذا شروط.

أخيراً، إن حماية العامل تقتصر على الفترة التي يكون فيها في موقف ضعف اقتصادي ومعرفي في

في المقابل، إلى أي مدى تجيز نصوص قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة (1980) التحكيم في المنازعات العمالية، للإجابة على هذا التساؤل يتعين علينا بداية بيان وسائل فض النزاعات العمالية التي نص عليها قانون العمل الإماراتي والانتقال بعد ذلك للحديث عن الطبيعة القانونية لنصوص قانون العمل ومدى جواز الاتفاق على مخالفتها في عقد العمل. بمعنى آخر، إلى أي مدى يمكن اعتبار نصوص قانون العمل من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها في عقد العمل؟

رغبة من المشرع الإماراتي في تجنب اطراف عقد العمل إجراءات وآليات عمل المحاكم، أوجب قانون العمل في مادته السادسة عند تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بموجب هذا القانون البدء بحل النزاع عن طريق التوجه إلى الدائرة العمالية التي يتبعها مكان العمل وطلب تسوية النزاع ودياً، فاذا لم تتم التسوية الودية خلال (15) يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليها يتعين على هذا الدائرة إحالة هذا النزاع إلى المحكمة المختصة، على أن يتضمن طلب الإحالة مذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الأطراف وملاحظات هذه الدائرة على النزاع، وعلى المحكمة خلال فترة ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب إليها أن تقود بتحديد جلسة لنظر العوى كما يجوز لها أن تطلب مندوباً عن دائرة العمل لاستيضاحه فيما ورد بالمذكرة المقدمة منها، هذا يعني أن قانون العمل الإماراتي قد نص على آلية تسوية المنازعات العمالية بشكل صريح لا لبس فيه. في المقابل، إلى أي مدى يمكن اعتبار هذه الآلية من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها في عقد العمل؟

تعتبر نصوص قانون العمل نصوص أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها في عقد العمل وذلك فيما يتعلق بأي شرط قد ينتقص من الحقوق التي منحها القانون للعامل، بمعنى آخر أن

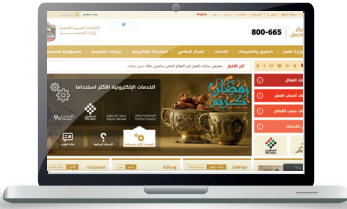
تواصل مع وزارة العمل عبر:

الرقم المجاني:



800-665

الموقع الإلكتروني:



www.mol.gov.ae



callcenter@mol.gov.ae

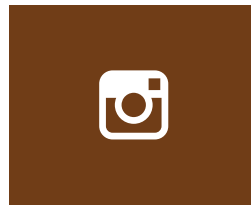
حسابات وزارة العمل الرسمية في مواقع التواصل الاجتماعي:



@moluae



/moluae

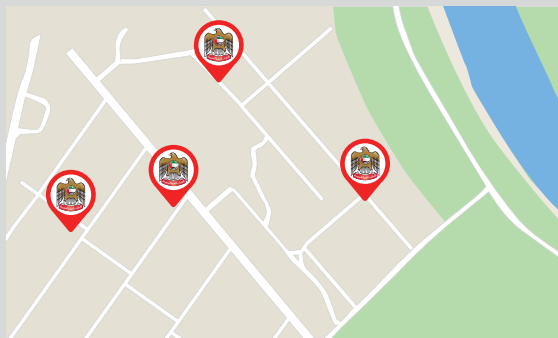


/mol\_uae



/moluae

مكاتب وزارة العمل المنتشرة في الدولة



التطبيق الذكي لوزارة العمل:





د. إبراهيم راشد الحوسني،  
أستاذ الإعلام بجامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا

وحين نتحدث عن التعلم، فإن هذا القطاع نفسه هو المستفيد الأكبر من القضاء على الأمية، كشرط لانتشار القراءة والمبادرة الخلاقة بالابتكار، المعتمد عليها. ألم يستفد القطاع الخاص من مواجهة التسرب الدراسي المبكر للكثير من الطلبة في مجتمعنا، بتأسيس الجامعات الخاصة التي تستفيد بشكل كبير من استقطاب هؤلاء المتسربين من التعليم، والباحثين فيما بعد عن تطوير وضعهم الوظيفي بالعودة لمقاعد الدراسة، في جامعات القطاع الخاص؟!

عليه إذن كقطاع خاص، وهو المستفيد منه بمشاريه، أو حتى لتطوير أعماله في الحصول على عمالة مؤهلة، قادرة على التعلم، والابتكار، بدعم هذا الإتجاه ليس لأغراضه الشخصية فقط، بل لخدمة المجتمع ككل.

ومن هذا المنطلق، فإن مبادرات كمبادرة أندية القراءة المقترحة من الجهات الحكومية بالإمكان دعمها، وطرح مثيلات لها من القطاع الخاص، في مواقع عمله، وفي مواقع مختلفة من المجتمع، وبأشكال، خلاقة، كعنصر الإبداع نفسه الذي يعتمد عليه، وبشكل صارم في مجال عمله.

إننا في بداية هذا العام، المقرر للقراءة كمنحى لتطور مجتمعنا، والنهوض به لمصاف جديدة في ركب الحضارة الإنسانية، والقطاع الخاص مدعو قبل غيره، ليلعب أدواراً أكبر فيها كحملة. لكن هذا يحتاج لوازع وطني، وحضاري، ووعي تام بدوره المنوط به، كما هو الحال في المجتمعات التي سبقتنا في هذا المسار.

فهل يتجاوب هذا القطاع الخلاق مع مبادرة الدولة، والحكومة الخلاقة، المتميزة المنطلقة من هذا المجتمع الصغير ذو الرؤى العملاقة؟

## أين القطاع الخلاق من عام القراءة؟

**العام** الحالي للقراءة بعد أن كان العام الماضي للابتكار، أمر في غاية الأهمية، فبدون القراءة كيف يكون للابتكار أو غيره مجال، ولكن! هذا الأمر لا يعني القطاع الحكومي فقط، بل كل فعاليات المجتمع، بما فيها القطاع الخاص.

الشركات، والمؤسسات الكبرى في البلاد معنية قبل غيرها بأن يكون هذا الأمر في صميم خططها للتطوير الإداري والفني، والتدريب في منظمات أعمالها. وفي حين يجلس القطاع العام ليفكر كيف يجعل هذه الحملة فعالة، باقتراح العديد من الفعاليات، نرى القطاع الخاص غير متجاوب تماماً معها، وهو المرتبط أساساً بالرأسمال الدولي، الذي يشيع ثقافة القراءة، والإطلاع ومتابعة كل جديد، في مجال الإبتكار، والتحديث، وهذا لا يتأتى إلا من المتعلمين أساساً.

وإذا كان القطاع الخاص يستقطب الداخلين الجدد المؤهلين بالعلم، من خلال تأهيلهم في مدارس وجامعات القطاع العام، دون أن يقدم هو أي نوع من أنواع الدعم، سوى النذر اليسير، فإن عليه، ليس الانخراط قسراً في مثل هذه الحملة، ولكن بحكم حيثيات الواقع فإنه قد يكون هو الأجدر بأن يكون البادئ في طرح مثل هذه المبادرات.

فالقطاع الخاص يعتمد أساساً على الإبداع والابتكار في طرح الأفكار الجديدة والمنتجات الجديدة لأي مجتمع، ولهذا فإن هذا العصر شهد الانتصار النهائي للرأسمال، بكل أفكاره الخلاقة في اجتياح العالم من العولمة للشبكة الدولية، إلى الحريات الأساسية التي تتيح له التحرك الحر، والمرن في أنحاء المعمورة، مرحباً به من أجل الإرتقاء النهائي بالإنسانية الأسرع في مرحلته عن كل المراحل السابقة للعصر الرأسمالي الجديد.

هذا القطاع يقود عمليات التغيير المدنية في المجتمعات الرأسمالية المتطورة، مما يجعل تلك المجتمعات نابضة بالحيوية والتطور الشامل لكل أرجاء المجتمعات التي يعمل فيها، وبالإستثمار الهائل لكل إمكانياتها بشكل خلاق ومبدع، ولكل الطاقات التي يجدها من حوله في المجتمع الذي يعمل فيه.

عندنا، لماذا يتخلف هذا القطاع ليكون مجرد مستثمر مستفيد مما يفعله القطاع الحكومي، ويتكل عليه، دون الانطلاق باتجاه قيادة المجتمع لأفكاره الخلاقة في الإدارة، وغيرها، والتي كلها تعتمد على التعلم.

وفقا لدراسة بحثية اجريت على 700 مشارك

# العامل السعيد تزيد انتاجيته 12 %

**أكدت** دراسة بحثية ان العمال الذين يشعرون بالسعادة تزيد انتاجيتهم بنسبة 12 في المائة بينما تقل انتاجية العمال غير الراضين بنسبة 10 في المائة. واعتبرت الدراسة التي اجراها فريق عمل في جامعة وارويك البريطانية والتي شملت 700 عامل أننا نؤدي أعمالنا بفاعلية أكبر ويابدع متميز ويتعاون جيد في كوننا سعداء في بيئة العمل.



خلال الاستثمار في مستوى المعيشة وتحسين مستوى بيئة العمل للموظفين.

ولفت فريق إعداد الدراسة إلى أن هناك مسألة تحوم حول كمية الموارد المتوافرة والمتاحة لتطبيق النظرية وتطويرها عمليا، وهناك حاجة إلى مزيد من الأبحاث لتحديد الممارسات الأكثر نجاحا في توليد تلك النتائج، والعلم من أجل توفير البيئة الصالحة التي تجعل الموظفين من حولنا أكثر سعادة.

## تسجيل ملاحظات واراء العمل بمهامهم الوظيفية يعزز طاقاتهم الايجابية

وأكدت الدراسة أن على أصحاب العمل أن يبذلوا الجهد ليحولوا مكان العمل إلى مساحة ملائمة تعزز من إنتاجية العمال، لافتة إلى أنه قد ثبت بطريقة علمية أن اسعاد العمال يؤدي إلى فوائد كبيرة على بيئة العمل.

وفي سياق متصل ذكر البروفيسور أوزوالد أحد المشاركين في اعداد الدراسة أن هناك مجموعات من الشركات استثمرت في هذا المجال لتوفير سبل إسعاد موظفيها مثل شركة غوغل التي قامت بدعم موظفيها بطريقة فاعلة مستهدفة في ذلك تحقيق رضاهم الأمر الذي أدى إلى إرتفاع مستوى إنتاجيتهم بنحو 37 في المائة.

المصطلحات وتطبيق بعض النظريات واجراء البحوث المختلفة وتسجيل آراء العمال في مهامهم الوظيفية وذلك في اطار سعيها نحو تحسين بيئة العمل واسعاد موظفيها وتحفيزهم وتنشيط طاقتهم الايجابية.

واعتمدت الدراسة على تجارب تفاعلية عدة حيث عرضت على مجموعة من المشاركين لقطه من فيلم فكاخي وسمح لهم بتناول ما يحلو لهم من الشيكولاتة والفاكهة، وفي المقابل، طرحت على آخرين أسئلة عن مأس عائلية حديثة، مثل فقدان شخص عزيز، بغية تقييم ما إذا كان تدي معدلات السعادة يرتبط لاحقا بتراجع الإنتاجية.

وأظهرت نتائج التجارب التفاعلية أن العمال الأكثر سعادة يستغلون الوقت المتوافر لهم بفاعلية أكبر، ما يسرع وتيرة العمل بطريقة إيجابية وفاعلة حيث تجلت هذه النتيجة في التجارب التي تم تنفيذها على مجموعة المشاركين.

وأشارت الدراسة الى مسح أجرته احدى الشركات مؤخرا حيث أظهر أن 13 في المائة من الموظفين هم فقط سعداء بوظائفهم، وهذا يعني أن الغالبية العظمى من العاملين لا يتمتعون بعملهم وهذا يؤثر سلبا على العموم حيث اتضح أن النقص في الانتاجية يكلف الشركات الأمريكية مثلا ما يقرب من 450-550 مليار دولار سنويا.

وأضافت أن توفير الفرص الايجابية أمام العمال من ذوي الدخل المحدود يزيد من مستوى الإنتاجية وذلك من

## زيادة قيمة الراتب ليست السبب الوحيد لاسعاد العامل

وأوضحت الدراسة ان زيادة الانتاجية لا ترتبط فقط بزيادة الراتب فحسب وانما هناك امور أخرى تساهم في ذلك حيث بينت البحوث التي أجريت مؤخرا أنه توجد علاقة بين سعادة الموظفين وإنتاجيتهم في العمل لذلك تحرص بعض الشركات على تدوين



# دراسة عالمية تتوقع توسع تطبيقات وخدمات المدن الذكية في 2016

**توقعت** دراسة عالمية ، توسع تطبيقات وخدمات «المدن الذكية» خلال العام الحالي، وذلك مع زيادة وانتشار الأجهزة الموصولة بشبكة الانترنت والتي لم تعد تقتصر على الهواتف الذكية، مع توافر الأجهزة الذكية القابلة للارتداء مثل الساعات والأساور الذكية، وأجهزة الاستشعار التي توفر معلومات عن الأشياء: منازل، سيارات، وكل ما يحيط بالمستخدم في حياته اليومية والعملية.

وتشمل الأجهزة التي تتحدث عنها الدراسة وتدرج تحت مفهوم «المدينة الذكية»: أجهزة الرعاية الصحية، الأجهزة الذكية المرتبطة بقطاع النقل، أجهزة المنازل الذكية، والبنائات التجارية الذكية، والأجهزة الذكية المقدمة لخدمات عامة وغيرها.

وذكرت الدراسة العالمية -التي نشرتها قبل أيام مؤسسة «غارتر» البحثية العالمية- أنه من المتوقع أن يبلغ عدد الأجهزة الموصولة (المربوطة بشبكة الانترنت) ضمن مفهوم «المدن الذكية» خلال العام المقبل قرابة 1.64 مليار جهاز.

وقالت الدراسة إن عدد الأجهزة الموصولة بالانترنت ضمن مفهوم المدن الذكية سينمو بنسبة تصل الى 39 %، وذلك لدى المقارنة بعدد الأجهزة الموصولة بالانترنت ضمن مفهوم المدن الذكية المسجل العام الحالي والبالغ 1.2 مليار جهاز.

وتشمل التكنولوجيات التي تتكون منها المدينة الذكية الشبكات عالية السرعة بما فيها شبكات الألياف البصرية وشبكات الاستشعار والشبكات السلكية واللاسلكية اللازمة لتحقيق منافع مثل أنظمة النقل الذكية والشبكات الذكية والشبكات المنزلية. وأوضحت الدراسة أن «البنائات التجارية الذكية» ستضم 518 مليون جهاز مربوط



جميعها تحت مفهوم «المدن الذكية».

وتعرّف المدينة الذكية بأنها مدينة «معرفة»، أو «مدينة رقمية»، أو مدينة «سيبرانية» أو مدينة «إيكولوجية»، وذلك يتوقف على الأهداف التي يحددها المسؤولون عن تخطيط المدينة، لافتا إلى أن المدينة الذكية تستشر المستقبل على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، وتسمح برصد البنية التحتية الأساسية بما فيها الطرق والجسور والأنفاق والسكك الحديدية وأنفاق القطارات والمطارات والموانئ البحرية والاتصالات والمياه والطاقة بل والأبنية الرئيسية، من أجل الوصول إلى الدرجة المثلى من الموارد والأمن.

ويوضح تقرير للاتحاد الدولي للاتصالات، أن المدينة الذكية هي المدينة التي تسمح بتعزيز الخدمات المقدمة للمواطنين، وتوفر بيئة مستدامة تعزز الشعور بالسعادة والصحة، وتعتمد هذه الخدمات على البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وبدأت الكثير من المدن حول العالم بالتوجه لتطبيق مفهوم «المدينة الذكية» مستفيدة ومطوعة انتشار شبكات الإنترنت عريضة النطاق من الجيلين الثالث والرابع، وشبكات الألياف الضوئية والشبكات العامة للاتصالات، والانتشار الكبير للأنظمة والأجهزة والتطبيقات الذكية ومنها أجهزة الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية، وارتباطها بالآلات والأماكن؛ حيث يجري الحديث وتطبيق مفاهيم إنترنت الأشياء والذي يعد أساسا لتطبيق المدن الذكية مع اعتماد إدارة خدمات الصحة والنقل والتعليم والتسويق، الزراعة والطاقة على الأجهزة الذكية والربط بشبكة الإنترنت وتوفير المعلومة للمواطن أو المسؤول، ما يسهم في توفير الوقت والجهد وزيادة فعالية وجاهزية الخدمات سابقة الذكر.

حياتنا اليومية، فيمكننا استخدام وتركيب هذه الأجهزة في منازلنا لمراقبتها عن بعد مثلا، كما يمكن أن نستخدمها للتحكم في الكهرباء وأنظمة التكييف والتبريد في منازلنا ومكاتبنا، كما أن الأجهزة القابلة للارتداء مثل الساعات الذكية، أصبحت توفر لنا الكثير من المعلومات عن حالتنا الصحية وغيرها من خدمات الاتصالات بشكل إضافي أو مكمل للخدمات التي توفرها الهواتف الذكية، وغيرها الكثير من التطبيقات التي تنضوي

بالإنترنت العام المقبل، كما ستشمل «المنازل الذكية» حوالي 339 مليون جهاز، وستشمل خدمات «النقل» الذكية 347 مليون جهاز، فيما سيضم قطاع الرعاية الصحية حوالي 5.3 ملايين جهاز، وغيرها من الخدمات.

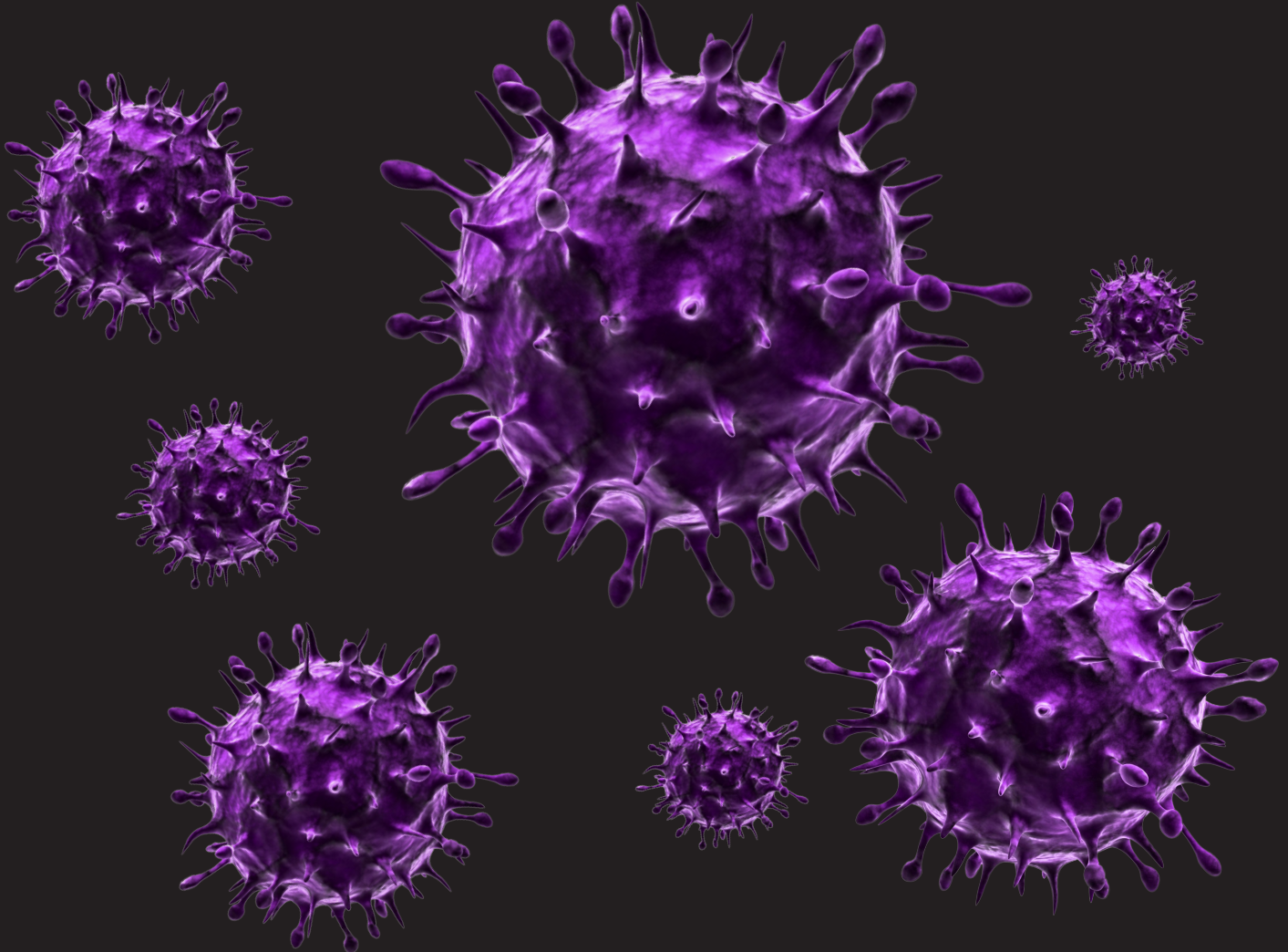
وللايضاح، فقد طورت التكنولوجيا وأتاحت اليوم أجهزة جديدة ذكية وأجهزة استشعار تكون مرتبطة بشبكة الانترنت لتوفر لنا معلومات على هواتفنا الذكية تفيدنا في



التطعيم أنجع وسيلة للوقاية منه

# الأنفلونزا .. عدوى فيروسية تنتشر بالسعال والأيدي الملوثة به

**هناك** ثلاثة أنماط من الأنفلونزا الموسمية- A و B و C وتتفرع فيروسات الأنفلونزا من النمط A كذلك إلى أنماط فرعية حسب مختلف أنواع البروتين السطحي للفيروس ومختلف التوليفات التي تخضع لها. وهناك، من ضمن العديد من الأنماط الفرعية لفيروس الأنفلونزا A، النمطان الفرعيان A(H1N1) و A(H3N2) اللذان يدوران حالياً بين البشر. والجدير بالذكر أنّ فيروسات الأنفلونزا تدور في كل منطقة من مناطق العالم، أمّا حالات الأنفلونزا من النمط C فهي أقلّ حدوثاً من النمطين الآخرين، وعليه فإنّ لقاحات الأنفلونزا الموسمية لا تشمل إلا الفيروسات من النمطين A و B.



## العلامات والأعراض

تتسم الأنفلونزا الموسمية بارتفاع حرارة الجسم بشكل مفاجئ والإصابة بسعال (عادة ما يكون جافاً) وصداع وألم في العضلات والمفاصل وغثيان وخيم (توعك) والتهاب الحلق وسيلان الأنف، ويُشفي معظم المرضى من الحمى والأعراض الأخرى في غضون أسبوع واحد دون الحاجة إلى عناية طبية.

ويمكن للأنفلونزا أن تتسبب في حدوث حالات مرضية وخيمة أو أن تؤدي إلى الوفاة إذا ما ألّمت بإحدى الفئات الشديدة الخطر وتُدوم الفترة التي تفصل بين اكتساب العدوى وظهور المرض، والتي تُعرف بفترة الحضانة، يومين تقريباً.

## من هي الفئات المخترة؟

يمكن أن تصيب أوبئة الأنفلونزا السنوية جميع الفئات العمرية وتؤثر فيهم بشدة، غير أن الأطفال الذين لم يبلغوا عامين من العمر وبالغين من الفئة العمرية 65 سنة فما فوق والأشخاص من جميع الفئات العمرية المصابين ببعض الأمراض المزمنة المعيّنة، مثل أمراض القلب أو أمراض الرئة أو أمراض الكلى أو أمراض الدم أو الأمراض الاستقلابية (مثل السكري) أو حالات ضعف النظام المناعي، هم أكثر الفئات عرضة لمخاطر الإصابة بمضاعفات العدوى.

## انتشار العدوى

تنتشر الأنفلونزا الموسمية بسهولة ويمكنها اقتحام المدارس ومراكز الرعاية الخاصة والبيوت أو المباني التجارية والمدن ويقوم المصاب، عندما يسعل، بإفراز الرذاذ الحامل للعدوى في الهواء وتعريض من يستنشق لمخاطر الإصابة بالمرض، كما يمكن للفيروس الانتشار عن طريق الأيدي الملوّثة به، وللوقاية من انتشار العدوى ينبغي للناس تغطية أفواههم وأنوفهم بمنديل عند السعال وغسل أيديهم بانتظام.

## الأوبئة الموسمية وعبء المرض

في المناطق المعتدلة المناخ تحدث أساساً أوبئة الأنفلونزا كل عام أثناء فصل الشتاء في حين أنه يمكن أن تحدث في المناطق المدارية طيلة العام مسببة فاشيات أقل انتظاماً.

وعلى الصعيد العالمي تحدث الإصابة بالأنفلونزا بمعدل هجمات سنوي يتراوح بين 5% و10% بين البالغين، ويتراوح بين 20% و30% بين الأطفال، ويمكن أن تتسبب الاعتلالات في الدخول إلى المستشفيات وفي الوفاة، وخصوصاً في صفوف الفئات المعرضة لمخاطر شديدة (الأطفال الصغار السن أو المسنون أو المصابون بأمراض مزمنة)، وتتسبب تلك الأوبئة السنوية في حدوث نحو ثلاثة إلى خمسة ملايين من حالة اعتلال وخيم وفيما يتراوح بين 250 000 و500 000 وفاة.

وفي البلدان الصناعية تُسجل معظم الوفيات المرتبطة بالأنفلونزا بين الأشخاص البالغين من العمر 65 فأكثر، وتتسبب الأوبئة في مستويات مرتفعة من الغياب عن العمل/ الدراسة وفي خسائر كبيرة في الإنتاجية.

ولا يُعرف على وجه الدقة الآثار الناجمة عن أوبئة الأنفلونزا الموسمية في البلدان النامية، ولكن تقديرات البحوث تدل على نسبة عالية من وفيات الأطفال من جراء الإصابة بالأنفلونزا في البلدان النامية سنوياً.

## الوقاية

التطعيم هو أنجح وسيلة للوقاية من المرض أو حصائله الوخيمة، وقد تم إتاحة اللقاحات المأمونة والناجعة واستخدامها طيلة أكثر من 60 عاماً، ويمكن أن يوفر لقاح الأنفلونزا حماية معقولة للبالغين الأصحاء، ومع ذلك فقد يكون لقاح الأنفلونزا أقل نجاعة في حماية المسنين من الاعتلال ولكنه يمكن أن يحد من وخامة المرض ومن حدوث المضاعفات والوفاة.

ويكتسب التطعيم أهمية خاصة بالنسبة للناس المعرضين، أكثر من غيرهم، لمخاطر الإصابة بمضاعفات خطيرة جرّاء الأنفلونزا والأشخاص الذين يعيشون معهم أو يعتنوا بهم.

وتوصي منظمة الصحة العالمية بتطعيم الفئات التالية (الوارد تسلسلها حسب درجة الأولوية):

- الحوامل في جميع مراحل الحمل.
- الأطفال في سن 6 أشهر إلى 5 سنين.
- المسنون (أكبر من 65 سنة).
- المصابون بحالات مرضية مزمنة.
- العاملين الصحيين.

## العلاج

تُتاح الأدوية المضادة للفيروسات في بعض البلدان ومن الممكن ان تقلل من المضاعفات الحادة والوفيات، الأمر المثالي هو إعطاء العلاجات مبكراً (في غضون 48 ساعة من ظهور الأعراض) في حالة المرض، وهناك صنفان من هذه الأدوية، هما:

الأدوية (الأماتادين والريمانتادين)

مثبطات نيورامينيداز الأنفلونزا (أوسيلتاميفير وزاناميفير) وكذلك بيراميفير ولانيناميفير المرخص بهما في عدة بلدان.

وتطوّر بعض فيروسات الأنفلونزا مقاومة حيال الأدوية المضادة لها، ممّا يحد من نجاعة العلاج. وتقوم منظمة الصحة العالمية برصد حساسية فيروسات الأنفلونزا الدائرة إزاء الأدوية المضادة لها.



# «هاليو» تستقطب ملايين السياح إلى كوريا الجنوبية



**ميونغ** دونغ منطقة في قلب سيول عاصمة كوريا الجنوبية وفي قلب ميونغ دونغ يوجد شارع بطول كيلومتر واحد صار الآن جوهر حركة التسوق الشبابي والأزياء والموضة في كوريا، ويضج دوما بالحركة والنشاط، إذ أصبح مقصداً وبقية للسياح الأجانب.



في تلك المنطقة وغيرها من مناطق عدة في سيول يوجد سائحون من كل أنحاء العالم، هذا يمكّن دليل سياحي، وذلك يتحدث عبر هاتفه الجوال، وهنا مجموعة من المتسوقين المنتشرين في الضاحية يتذوقون الأطعمة الكورية التي تفوح روائحها في الشارع، والبعض الآخر يلتقط صورا فوتوغرافية تذكارية لتلك الزيارة.

وساهمت الموجة الكورية «هاليو» إلى زيادة رغبة أعداد هائلة من السياح في زيارة كوريا للاطلاع على الفنون الكورية المختلفة من موسيقى وغناء ورقص ودراما وسينما ومسلسلات تلفزيونية وبدأ السياح يتدافعون لمشاهدة مسارح ومواقع ومناطق تصوير تلك الأفلام والمسلسلات، بل وحتى المطاعم والأسواق التي تكرر ظهورها في لقطات ومشاهد مختلفة من تلك الأفلام والمسلسلات وتكونت لنجوم الدراما والغناء والرقص في كوريا روابط كبيرة من المعجبين، وكان نتاج كل ذلك أن بلغ عدد السائحين الأجانب لكوريا إلى 14 مليوناً في عام 2014.



السياحة في كوريا كانت مقتصرة على أشياء محددة مثل المناطق البيئية والطبيعة الخلابة والآثار والمتاحف والقصور التاريخية القديمة وما شابه، لكنها الآن شيء مختلف تماما حسب الميول وحسب التوجهات، ومزيج من أشياء مختلفة ومتنوعة تخاطب مختلف الحواس، وهو ما يجعل من كوريا بشكل متزايد مقصدا سياحيا مهم للكثيرين، من مختلف أرجاء العالم.





كم عدد التطبيقات التي يتضمنها المتجر الذي لوزارة العمل ؟

4 تطبيقات 5 تطبيقات 6 تطبيقات

وردت الى المجلة العديد من الاجابات الصحيحة عن سؤال العدد الماضي ،وباجراء القرعة فازت في المسابقة القارة: أمل سراج

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 :

الفائز في مسابقة العدد الرابع

# قصر المويجعي .. معلم تراثي عالمي

المويجعي» لما يزيد على أربعة عقود بهدف استعادة صورته الأصلية وإبراز مقوماته الأثرية بما يتناسب مع مكاتنه في تاريخ دولة الإمارات العربية المتحدة .

ويضم قصر المويجعي مقتنيات صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله»، من «بشت»، وخنجر وقلم سموه حينما كان ولياً للعهد، وممثل الحاكم في المنطقة الشرقية، ويحكي قصة تاريخ الدولة لأربعة أجيال من أسرة آل نهيان، منذ الشيخ خليفة بن زايد الأول صاحب القصر، إلى عهد الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، «طيب الله ثراه» وميلاد وترعرع صاحب السمو رئيس الدولة «حفظه الله».

والقصر مزيج الشكل طول ضلعه حوالي 60 متراً تقريباً وله أربع واجهات يبلغ ارتفاعها حوالي 7 أمتار محاطة بجدران سميكة من أسفل، وتقل سماكتها من أعلى، تعلوها شرفات مثلية ومزودة بفتحات للرمي كما يحتوي ثلاثة أبراج اثنان منها مستطيلان والثالث مربع وبه مبنيان كبريان الأول في الزاوية الشمالية الغربية وهو المبنى الرئيسي، والثاني في الزاوية الجنوبية الغربية والمبنيان معدان للسكن والإدارة، ومكون من ثلاثة طوابق وتعلو الطابق الثالث فتحات مصنوعة من جذوع النخل لتصريف مياه الأمطار.

وخضع قصر المويجعي لعملية ترميم دقيقة وإعادة تأهيل متطورة وفق أرقى المستويات العالمية حيث يجسد هذا الصرح التاريخ والإرث الثقافي والحضاري للمنطقة وقد استمر برنامج ترميم «قصر

يعتبر قصر المويجعي من المعالم التاريخية والتراثية التي تحكي تاريخ وتسلسل حكام آل نهيان في مدينة العين، فقد شيد على يد المغفور له بإذن الله الشيخ خليفة بن زايد الأول، ويمثل «قصر المويجعي» صرحاً وطنياً وتاريخياً مهماً في تاريخ المنطقة كما شهد هذا القصر مولد صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله.

ويعتبر قصر المويجعي أحد أهم معالم العين والمدرجة على قائمة «اليونسكو» لمواقع التراث الإنساني العالمي حيث يعكس عراقة وتاريخ الإمارات وثراء تقاليدنا الأصيلة ودوره كحصن تاريخي في قلب «واحة المويجعي».



## إنجازات : اكسبو 2020 تواصل العقول .. وصنع المستقبل

«معرض إكسبو شنغهاي 2010» على تحويل منطقة الصناعات الثقيلة التي تقع وسط مدينة شنغهاي الصينية إلى منطقة نابضة بالازدهار التجاري والثقافي. وقد استرعى هذا المعرض - الذي أقيم تحت شعار «مدينة أفضل، حياة أفضل» - اهتمام نحو 73 مليون شخص.

أما في دبي سيقام معرض اكسبو 2020 تحت شعار: «تواصل العقول وصنع المستقبل»، مما يعكس روح الشراكة والتعاون التي كانت وراء نجاح دبي في إيجاد طرق جديدة للنمو والابتكار. ومن خلال هذا الشعار، سيلعب معرض إكسبو 2020 في دبي دور المحفز من خلال تواصل العقول من جميع أنحاء العالم ودفع المشاركين لمناقشة التحديات المشتركة خلال معرض متميز بطابع دولي فريد، وبمفاهيمه الفرعية الثلاثة: الفرص والتنقل والاستدامة.



فازت دولة الإمارات باستضافة معرض إكسبو 2020 والذي سينظم في إمارة دبي، وستكون هذه المرة الأولى التي يُنظم فيها المعرض في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا وجنوب آسيا.

وانطلق «معرض إكسبو الدولي» للمرة الأولى في لندن عام 1851 تحت عنوان «المعرض العظيم لمنتجات الصناعة من دول العالم» كأحد الفعاليات المتميزة التي ترمي إلى تعزيز العلاقات الدولية، والاحتفاء بالتنوع الثقافي، وتقدير الإبداعات التكنولوجية. وما زال المعرض إلى اليوم يمثل نقطة التقاء رئيسية للمجتمع الدولي لمشاركة الابتكارات وإحراز تقدم بشأن القضايا التي تهم العالم كالاقتصاد العالمي، والتنمية المستدامة، وتحسين مستوى المعيشة لجميع الناس في مختلف أنحاء العالم.

ويقام «معرض إكسبو الدولي» كل 5 أعوام، وهو يستقطب ملايين الزوار القادمين لاستكشاف الأجنحة والفعاليات الثقافية التي ينظمها مئات المشاركين بما في ذلك الحكومات، والمنظمات الدولية، والشركات.

ويعد «معرض إكسبو الدولي» حافزاً قوياً لعملية التحول الاقتصادي والثقافي والاجتماعي، ناهيك عما ينجم عنه من تركات قيمة للمدينة المضيفة والبلد المضيف. فعلى سبيل المثال، ساعد

## مفردات إماراتية :



**سكيك:** الطرق الضيقة بين المنازل ومفردتها : سكة.

**فواله :** ما يقدم للضيف أو الزائر من فاكهة وتمر وغيرها من الحلويات والأطعمة الخفيفة .

**طعس:** الكثبان الرملية وجمعها : طعوس

**طرفشانه:** نوع من أنواع الفراشات التي تحوم دائماً حول المصايح ليلاً.

**لاهوب:** الهواء الجاف الحار .

**قرقره:** الطريق الغير معبد ويسمى أيضا : الكدش .

## إضاءة : الحبة السوداء

القرحة ، السرطان ، ارتفاع الضغط ، المغص المعوي ، الغازات والتقلصات ، الحموضة ، القولون ، أمراض العيون وغيرها من الأمراض .

و ثبت في ((الصحيحين)): من حديث أبي سلمة، عن أبي هريرة رضي الله عنه، أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: ((عليكم بهذة الحبة السوداء، فإن فيها شفاء من كل داء إلا السام)). والمقصود بالسام الموت.

الحبة السوداء أو يطلق عليها حبة البركة أو الكمون الأسود، واسمها العلمي باللاتينية *Nigella sativa* هي عشبة حولية ، لها ساق منتصبه متفرعة وأوراق دقيقة عميقة الفصوص وأزهار زرقاء إلى رمادية وقرون وبدور مسننة، موطنها الجزيرة العربية والشرق العربي والمغرب العربي وإيران والهند وباكستان، تزرع في كثير من أنحاء آسيا ومنطقة حوض البحر الأبيض المتوسط.

وللحبة السوداء العديد من الفوائد التي تفيد في علاج الصداع وآلام الأسنان واللوز والحنجرة ، أمراض الغدد واضطراباتها، العقم ، الربو ،

