

قطاع الصحة يتصدر  
القطاعات الأكثر  
توظيفاً للعمالة  
خلال 2014



# العمل

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



أحمد لقمان:  
«العمل العربية»  
حاضرة بقوة  
في المشهد  
العربي

(الهجرة الدولية)  
تثمن مساهمة الإمارات  
الفاعلة في أعمال المنظمة

لهذه الأسباب حصلت  
وزارة العمل على جائزة  
الإمارات للموارد البشرية



نزاع بين شقيقين  
يكشف عن منشأة  
وهمية تعود  
لأحدهما!



332 ألف زيارة  
ميدانية للتفتيش  
على المنشآت وتوعية  
طرفي الإنتاج

3 دقائق زمن  
إنجاز المعاملة عبر  
التطبيق الذكي لوزارة العمل



بمزيد من الفخر والاعتزاز تشارك  
وزارة العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة  
الدول الاعضاء في :

## منظمة العمل العربية

الاحتفال بمناسبة مرور 50 عاما على تأسيس المنظمة  
متمنين لها دوام التقدم والتوفيق في مساعيها الرامية  
الى خدمة قضايا العمل العربية ضمن منظومة العمل العربي المشترك

صقر غباش  
وزير العمل  
وأ أسرة الوزارة

# على درب التميز ماضون..

تفاعلية، واستعلامية وأخرى معلوماتية، وفق أعلى درجات الجودة والكفاءة والشفافية.

أما جائزة «الامارات للموارد البشرية» فقد جاء فوز وزارة العمل بها بعد ان حصدت النقاط الأعلى في الفئات الثلاث المكونة للجائزة، وهو ما يشير الى التزام الوزارة بتوفير بيئة العمل المحفزة، وسعيها الحثيث نحو تمكين موظفيها، وكذلك حرصها التام على استيفاء معايير توفير الخدمات الداخلية لكوادرها البشرية، بما يتوافق ومتطلبات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وهي الجهة المنظمة للجائزة التي تحظى برعاية سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة.

هذا الفوز يؤكد من جهة أخرى، التخطيط الاستراتيجي السليم الذي تنتهجه الوزارة لتطوير قدرات مواردها البشرية وتوفير كل ما يلزم لذلك، خصوصا وان الموظف يعتبر المحرك الاساس في تحقيق الارتقاء المؤسسي.

وبكل تأكيد، فان فوز وزارة العمل بالجائزتين المشار اليهما، يضعها في المرحلة المقبلة، امام تحد، يفرض عليها تعزيز ما تم انجازه، لتتمكن من مواصلة مسيرة التميز الذي لا تحده حدود.

## أسرة التحرير

**فوز** وزارة العمل بجائزتي أفضل خدمة حكومية عبر الهاتف المحمول عن قطاع الاقتصاد والتجارة، والامارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ضمن فئة المستوى العام، يحمل في طياته دلالات هامة، تؤكد في مجملها أن الوزارة تسير بخطى واثقة وثابتة على طريق التميز الذي رسمت معالمه قيادتنا الرشيدة، التي أوجدت حالة من التنافس الايجابي بين الجهات الحكومية كافة، لتقديم أفضل ما لديها، وهو الأمر الذي انعكس على مستوى الخدمات الحكومية وتميزها.

فعلى صعيد جائزة «خدمات الهاتف المحمول»، يعتبر فوز الوزارة بهذه الجائزة، توجيحا لجهود بذلت على مدار سنوات، تخللتها جلسات للعصف الذهني، وبحث وتجريب، واطلاع على أفضل الممارسات المطبقة في هذا الصدد، وذلك سعيا وراء بلورة تطبيق ذي، يتيح للمتعاملين الوصول الى الخدمات، بسهولة ويسر، تلبية لاحتياجاتهم وتطلعاتهم، وبما يجسد رؤية الوزارة، وأحد أبرز أهدافها الاستراتيجية المتمثل في تعزيز الكفاءة المؤسسية لتقديم خدمات حكومية ذات جودة عالية.

وبالنظر الى طبيعة الخدمات التي تقدمها وزارة العمل، وكذلك تنوع ثقافات المتعاملين معها، من أصحاب عمل وعمال، يؤكد ان استحداث قناة جديدة لتقديم الخدمات الذكية لهؤلاء المتعاملين، ليس بالأمر السهل أو الهين، لكن بالعزيمة والأصرار، استطاع فريق العمل المعني، وبتوجيهات ومتابعة من معالي صقر غباش وزير العمل، الخروج بخدمات ذكية،



# العمل

مجلة دورية تصدر عن وزارة العمل

## رئيس التحرير

حسين العليلى

## مستشار التحرير

أيمن رمانة

## مدير التحرير

فاطمة الحمادي

## سكرتير التحرير

علاء البدرى

## هيئة التحرير

ليلي أميري

أحمد المجايذة

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 الذيد- مكتب عمل خورفكان- مكتب عمل الشارقة- مكتب عمل كلباء-مكتب علاقات العمل محاكم الشارقة- مكتب عمل أم القيوين



## مراكز الخدمة

**أبوظبي:** مركز معاملات ذ.م.م-مركز انجازات سيرفيس-مركز جود للخدمات العامة-مركز كريتيف للمعاملات ذ.م.م-مركز الاتحاد العالمية للطباعة ومتابعة المعاملات-مركز 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

**الذيد:** 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



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

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)



ندال شيبا  
للعلاقات العامة وتنظيم المعارض

# رؤيتنا

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

## رسالتنا

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

## قيمنا

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

## أهدافنا الإستراتيجية

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

# محتويات العدد

8 لهذه الأسباب حصلت وزارة العمل على جائزة الامارات للموارد البشرية على «المستوى العام»

10 «الإمارات والهجرة الدولية» توقعان اتفاقية لإجراء دراسة حول ممارسات استقدام العمالة

14 «العمل» تنفذ 332 ألف زيارة للتفتيش على المنشآت وتوعيتها

17 نزاع بين شقيقين يكشف عن منشأة وهمية تعود لأحدهما!



22 فؤاد غميم ... يدخل القطاع الخاص من بوابة «المندوب»

26 تحسين العتيبي .. ينضم الى «نادي رجال الاعمال» بعد 10 سنوات من عمله لدى شركة خاصة

إطلاق 3 موثيق للجودة والتميز والصحة والسلامة المهنية



تكريم شركاء وزارة العمل الإستراتيجيين وموظفيها المتميزين



23 نوعاً من الغرامات الإدارية لضبط وتنظيم سوق العمل



28

## أحمد لقمان: «العمل العربية» حاضرة بقوة في المشهد العربي

نموذج التميز المؤسسي



35

آخر برميل نبط ..



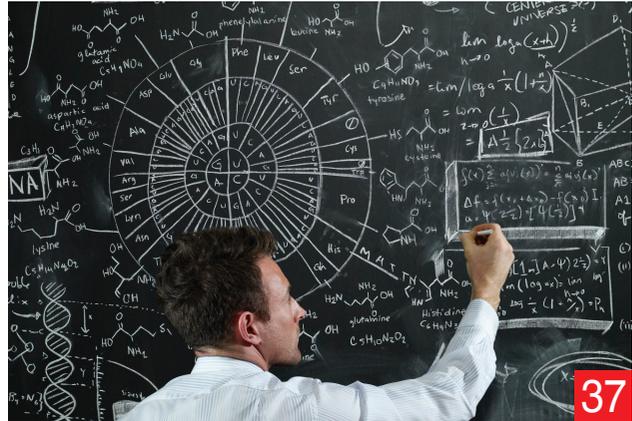
34



32

10% زيادة في أجور العمال المنتقلين  
إلى منشآت أخرى في الإمارات بعد 2011

## الذكاء وكيفية استغلاله لتحقيق النجاح



37



38

التكنولوجيا تهدد  
وظائف في أسواق العمل



41

الإماراتيون الأوائل طوروا صناعة السفن  
وأرتادوا أعالي البحار



40

قصر الحصن ...  
200 عام من الشموخ



..ومبارك الظاهري يوقع الميثاق



صقر غباش يوقع ميثاق التميز

## وقع عليها وزير العمل وقيادات الوزارة

# إطلاق 3 مواثيق للجودة والتميز والصحة والسلامة المهنية

العاملين على التطوير الذاتي لتحقيق أعلى مستويات الجودة في الأداء والتأكد من نشر سياسة الجودة لكافة فئات المعنيين والتأكد من فعاليتها دورياً.

وأكد ميثاق التميز الذي وقعه معالي صقر غباش وقيادات وزارة العمل على الالتزام بروح الفريق الواحد والاخلاص في بذل الطاقة والجهد لتعزيز سمعة الوزارة.

كما أكد ميثاق الصحة والسلامة المهنية على التزام الوزارة بتوفير بيئة عمل صحية وأمنة لكافة الموظفين والمتعاملين معها، وذلك من خلال انتهاز أفضل الممارسات والتحسين والتطوير المستمرين، والاستثمار الأمثل لمواردها وإدارتها بكفاءة وفعالية تطبيقاً لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية المتوافق مع متطلبات المواصفة 18001:2007

الممارسات مع الحرص على تطبيق القانون والتشريعات ذات العلاقة بعمل الوزارة بما يحقق متطلبات كافة المعنيين ويتجاوز توقعاتهم وتطبيق نظام إدارة الجودة المتوافق مع مواصفة الايزو 9001:2008 .

ويركز الميثاق على 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 وتقديم خدمات متميزة وريادية ومتطورة تراعي متطلبات الحكومة الإلكترونية والتطبيقات الذكية عبر التواصل الفعال مع كافة فئات المتعاملين. كما يركز على تفعيل الشراكة المجتمعية بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للوزارة وتنمية معارف ومهارات الموارد البشرية وتشجيع جميع

وزارة العمل ثلاثة مواثيق للتميز وسياسة الجودة والصحة والسلامة المهنية وذلك في خطوة تستهدف التأكيد على التزام الوزارة بتحقيق التميز والجودة وتوفير بيئة صحية وامنة.

ووقع على المواثيق الثلاثة معالي صقر غباش وزير العمل كما وقع على ميثاق التميز كل من مبارك سعيد الظاهري وكيل الوزارة وحמיד بن ديماس السويدي الوكيل المساعد لشؤون العمل وماهر العويد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش وسيف أحمد السويدي الوكيل المساعد لشؤون الخدمات المؤسسية والمساعدة. وأكد ميثاق سياسة الجودة التزام الوزارة بتطبيق معايير الجودة والعمل مع شركائها لتحقيق الاستثمار الأمثل لمواردها أخذة بعين الاعتبار التحسين والتطوير المستمرين للعمليات والخدمات وفقاً لأفضل



.. وماهر العويد يوقع الميثاق



.. وحמיד بن ديماس يوقع الميثاق

## تعزيز مكانة الوزارة ودعم تنافسيتهما



**قال** الدكتور عمر النعيمي الوكيل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية «ان مواثيق التميز وسياسات الجودة والصحة والسلامة المهنية تؤكد سعي الوزارة الحثيث نحو تعزيز مكانتها ودعم تنافسيتهما على خارطة التميز المؤسسي سواء على الصعيد الداخلي مقارنة مع باقي الجهات حيث تعتبر هذه المنافسة مشروعة وتدعم المصلحة الوطنية المشتركة في تعزيز كفاءة العمل الحكومي، او على الصعيد الخارجي مقارنة مع الوزارات والمؤسسات الاقليمية والدولية المتخصصة بقطاع العمل والاقتصاد والتجارة. وأوضح النعيمي « ان هذه المواثيق سوف تخدم الوزارة في خططها المستقبلية بطريقة غير مباشرة في المنافسة في جوائز التميز والحصول على المواصفات العالمية الاخرى



.. وسيف السويدي يوقع الميثاق

OHSAS الى جانب الالتزام بالقوانين والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة وضبط المخاطر واتخاذ التدابير الوقائية لمنع الحوادث والأمراض والإصابات المهنية أو التقليل منها إلى الحد الأدنى.

وجاء في الميثاق الالتزام بتحديد أهداف نظام الصحة والسلامة المهنية وقياسها باستمرار لضمان تنفيذها بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للوزارة وتوفير إرشادات العمل الضرورية والتدريب والبرامج التوعوية الملثمة وفق متطلبات نظام الصحة والسلامة المهنية ونشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين جميع الفئات التي ترتبط أنشطتها بالوزارة فضلا عن التنسيق والتواصل والمشاركة مع كافة الفئات المعنية وفق متطلبات مواصفة الصحة والسلامة المهنية.

73% للتحفيز و77% للتمكين و83% للخدمة

## لهذه الأسباب حصلت وزارة العمل على جائزة الامارات للموارد البشرية على «المستوى العام»



منصور بن زايد يسلم الجائزة إلى وزير العمل

**قال** تقرير صادر عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية ان فوز وزارة العمل في جائزة الامارات للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ضمن فئة المستوى العام في الدورة الاولى للجائزة جاء بعد ان حصلت الوزارة على مجموع 52 نقطة في كل فئات الجائزة وبذلك تفوقت الوزارة بأدائها في معايير الجهة المحفزة والممكنة والخدمية بحيث كان أداءها أفضل من المعدل العام للوزارات.

وتنقسم الجائزة التي تقوم عليها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية برعاية سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة إلى فئتين تعنى الأولى بتكريم الجهات الاتحادية المتميزة وفقاً لأربع فئات فرعية وهي الجهة الفائزة على المستوى العام «الشامل» والجهة المحفزة والممكنة والخدمية وتركز الفئة الثانية على الأفراد المتميزين وتتفرع إلى عدة فئات هي القائد المتميز في الموارد البشرية والتنفيذي الواعد في الموارد البشرية.

وبحسب تقرير الهيئة ، فان وزارة العمل حصلت على نسبة 73 في المائة في فئة الجهة المحفزة حيث تضم هذه الفئة عدد من المؤشرات منها تطوير خطة التوطين والاحلال ونسبة التوطين ورضا الموظفين ومعدل الدوران الوظيفي وغيرها من المؤشرات. وحققت الوزارة نسبة 77 في المائة فئة الجهة الممكنة والتي تضم مؤشرات اكمال خطط التدريب والتطوير السنوي والموظفين الذين لديهم خطط تطوير فردية ومعدل ساعات التدريب لكل موظف وغيرها من المؤشرات. كما حققت الوزارة نسبة 83 في المائة في فئة الجهة الخدمية التي تضم مؤشرات الالتزام بتوقيع اتفاقيات مستوى الخدمة لبياناتي واثمة اجراءات الموارد البشرية بشكل الكتروني وتفعيل نظامي ادارة الاداء والتدريب الالكترونيين.

## «العمل» تحصل على جائزة دولية في أتمتة العمليات الداخلية

ورؤساء وممثلي مؤسسات دولية كبرى. وحصلت الوزارة على الجائزة ضمن فئة «الاستخدام المتميز» في أتمتة العمليات الداخلية حيث تعتبر هذه الفئة واحدة من بين مجموعة فئات ضمن الجوائز التي تعلن عنها الشركة الامريكية على هامش مؤتمرها الذي تعقده سنويا.

مؤخرا في ولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية بحضور ومشاركة أحمد آل ناصر مدير إدارة تقنية المعلومات في وزارة العمل ويعقوب يوسف التمامي رئيس قسم الحوكمة وأمن المعلومات في الوزارة وأكثر من 2500 مشارك من مسؤولين حكوميين

**حصلت** وزارة العمل على جائزة دولية لتطبيقها معايير التميز والتنافسية في النظام الالكتروني للعمليات الداخلية في الوزارة.

جاء الاعلان عن الجائزة خلال مؤتمر دولي نظمه شركة ليزر فيش الامريكية

شملت 19 وزارة وجهة حكومية

## تكريم شركاء وزارة العمل الإستراتيجيين وموظفيها المتميزين



**كرمت** وزارة العمل شركاءها الاستراتيجيين من القطاعين الحكومي والخاص وموظفيها المتميزين وفرق العمل التي أدت أعمالها بتميز خلال العام 2014 وذلك خلال حفل نظّمته الوزارة في دبي برعاية وحضور معالي صقر غباش وزير العمل.

وقال معالي وزير العمل في كلمة القاها خلال الملتقى «إن الوزارة ماضية في طريق التميز وتحقيق الجودة بعزيمة واصرار وذلك في ظل القيادة الرشيدة التي تتعلم منها دوماً أسس ومقومات السير في هذه الطريق بثبات لتعزيز المنجزات بما يمكننا من المساهمة بفاعلية من أجل رفعة دولتنا وتقدمها وازدهارها».

وأكد معاليه حرص وزارة العمل على الارتقاء بكافة أشكال التعاون مع الشركاء وتدعيم أوجه التعاون معها مؤكداً في الوقت ذاته الاستمرار في تقديم الدعم لكل من يسعون إلى التميز من موظفي الوزارة وتمكين كوادرها البشرية لا سيما من خلال مواصلة توفير بيئة العمل المحفزة والمشجعة على العطاء.

خلال تكريم الهيئة الاتحادية للموارد البشرية

ديماس السويدي وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون العمل وماهر العويد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش وسيف أحمد السويدي الوكيل المساعد لشؤون الخدمات المؤسسية والمساندة والدكتور عمر النعيمي الوكيل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية وممثلون عن 19 وزارة وجهة حكومية تم تكريمها وكذلك ممثلون عن عدد من المؤسسات الخاصة وشركاء الوزارة في المسؤولية المجتمعية وممثلون عن المؤسسات الاعلامية في الدولة وعدد كبير من موظفي الوزارة.

حضر الملتقى محمد مير عبدالله الرئيسي وكيل وزارة الخارجية ومبارك سعيد الظاهري وكيل وزارة العمل والمستشار علي حميد بن خاتم المحامي العام رئيس نيابة الجنسية والاقامة في دبي والدكتور عبد الرحمن العور مدير عام الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية واللواء عبد الرحمن رفيع مساعد القائد العام للقيادة العامة لشرطة دبي لشؤون خدمة المجتمع والتجهيزات والدكتور سالم عبد الرحمن الدرهمي مستشار معالي وزير الصحة، كما حضر الملتقى حميد بن



وزير العمل يتوسط موظفي الوزارة المتميزين

## تجرى ميدانياً في الدولة والهند ونيبال

«الإمارات والهجرة الدولية» توقعان اتفاقية  
لإجراء دراسة حول ممارسات استقدام العمالة

وينفذها خبراء من مؤسسات أكاديمية في الدول الثلاث الإمارات والهند ونيبال وذلك تحت إدارة منظمة الهجرة الدولية.. وهو الأمر الذي من شأنه الوقوف عن كئيب على التحديات والسلبيات التي ترافق مراحل دورة العمل التعاقدية والعلاقات المتداخلة بين مختلف الأطراف من العمال ووكالات الاستقدام والتوظيف ووكلائهم الفرعيين وبالتالي وضع التوصيات اللازمة لإعادة هيكلة نشاط الاستقدام وترشيد هذا القطاع من خلال تنظيم عمل الوكالات المعنية في الدول المرسله والمستقبله للعمال.



غباش وسوينغ يتبادلان الاتفاقية

## «الهجرة الدولية» تشيد بجهود الإمارات

من جانبه ثمن وليام سوينغ المدير العام لمنظمة الهجرة الدولية جهود دولة الإمارات العربية المتحدة ومبادراتها التي من شأنها المساهمة الفاعلة في أعمال المنظمة . وأعرب عن سعاده بالتعاون مع دولة الامارات ممثلة بوزارة العمل في تنفيذ مشروع الدراسة الميدانية حول نشاط الاستقدام والتوظيف ودعم هذه الدراسة من قبل الامارات التي ستكون في اطار المشروع كنموذج عن الدول المستقبله للعماله.

وأوضح ان اختيار الهند ونيبال لتكونا مدار البحث والدراسة كنموذج عن الدول المرسله للعماله يأتي لتواجد العديد من وكالات التوظيف في البلدين اللذين يرسلان اعدادا كبيرة من العماله للعمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

جامعة كاتماندو . وأكد معالي صقر غباش أن توقيع الاتفاقية يأتي انطلاقاً من حرص دولة الإمارات على مواصلة دورها الفاعل في تطوير نشاط استقدام العمالة التعاقدية المؤقتة بما يخدم المصالح والمنافع المتبادلة بين الدول المرسله والمستقبله للعماله ويوفر الحماية للعمال خلال دورة تنقلهم بين تلك الدول لا سيما تحت مظلة مسار حوار أبوظبي الذي أوجد آلية تشاورية طوعية بين الدول المعنية بالشراكة مع المنظمات الدولية ذات العلاقة بالقضايا العمالية .حيث يتم من خلاله تبادل الأفكار والخبرات الجديدة حول أفضل الممارسات الواقعية التي من شأنها دعم وتعزيز جهود التعاون الثنائي والإقليمي والشراكات الهادفة الى تطوير وتفعيل إدارة دورة العمل التعاقدية المؤقت.

وأوضح معاليه أن الاتفاقية تتيح المجال لإجراء دراسات وبحوث ميدانية باتباع نظم تحليلية وفقاً لمنهجيات علمية يقوم عليها

**أبرمت** دولة الإمارات ومنظمة الهجرة الدولية مؤخراً اتفاقية لإجراء دراسة ميدانية حول نشاط استقدام العمالة وذلك في إطار التعاون بين الدول الاعضاء في مسار حوار أبوظبي بهدف تطوير فهم مشترك للتحديات الأساسية التي تواجه الدول المرسله والمستقبله للعماله . وقع الاتفاقية معالي صقر غباش وزير العمل ووليام سوينغ المدير العام للمنظمة بحضور الدكتور عمر النعيمي وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية وعدد من المسؤولين في المنظمة. وتجرى الدراسة في كل من الإمارات والهند ونيبال وتستغرق نحو عام حيث ينتظر ان يتم انجازها في شهر مارس من العام المقبل.

ويشارك في انجاز الدراسة بالتعاون مع حكومات الدول المعنية ومنظمة الهجرة الدولية جامعة زايد والمعهد الهندي للإدارة في مدينة احمد آباد وكلية الادارة في

## تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء

# 23 نوعاً من الغرامات الإدارية لضبط وتنظيم سوق العمل



عدم الالتزام بمعايير الصحة والسلامة يعرض المنشأة للغرامة الإدارية

وتفرض الوزارة بموجب القرار غرامة مقدارها 5 آلاف درهم، توقيع العمال على مستندات صورية تفيد استلام مستحقاتهم وتحميل العامل نفقات رسوم الاستقدام والاستخدام المقررة بالوزارة والجهات المعنية بالاستقدام أو الاستقطاعات أو الخصم من أجر العامل دون سند قانوني.

كما تشمل الغرامات المشار إليها التي تسجل عن كل عامل ويحد أقصى 50 ألف درهم، عدم الالتزام بقرار حظر العمل وقت الظهيرة وإدخال معلومات غير صحيحة في نظام حماية الأجور وعدم سداد الأجر المستحق للعامل من خلال النظام لمدة 60 يوماً فأكثر. وتبلغ غرامة عدم تجديد ترخيص وكالة التوسط خلال 60 يوماً من تاريخ انتهائه الف درهم عن كل شهر تأخير أو جزء منه وغرامة ألفي درهم لعدم تجديد ترخيص وكالة التوظيف المؤقت خلال المدة المشار إليها.

وتفرض الوزارة بموجب القرار غرامة مقدارها 10 آلاف درهم عن كل مخالفة وتشمل عدم الاشتراك بنظام حماية الأجور وعدم الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية أو عدم اتباع الإجراءات المقررة لدرء خطر يدهم صحة وسلامة العمال وعدم إبلاغ الوزارة

## 10 آلاف درهم غرامة عدم الاشتراك في نظام حماية الأجور

عن إصابات العمل أو المرض المهني أو وفاة العامل وعدم إزالة مخالفة معايير السكن خلال المواعيد المحددة من قبل الوزارة. وتشمل المخالفات التي تبلغ غرامة كل منها

### تطبق

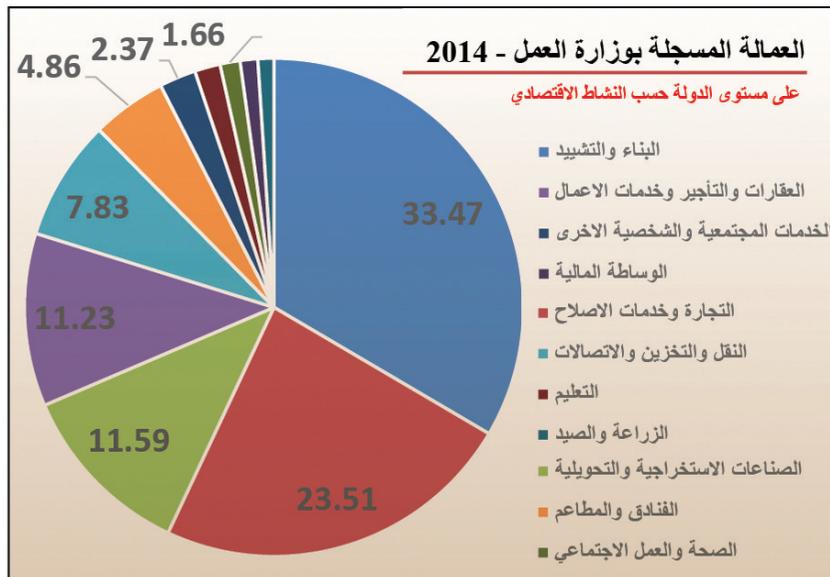
وزارة العمل 23 نوعاً من الغرامات الإدارية وذلك تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء في شأن رسوم الخدمات التي تقدمها الوزارة.

وحدد القرار الذي يأتي في إطار ضبط وتنظيم سوق العمل ، غرامة مقدارها 500 درهم تزداد بذات القيمة عن كل شهر تأخير أو أي جزء منه وتشمل عدم تحرير عقد العمل وموافاة الوزارة به خلال 60 يوماً من تاريخ دخول العامل للدولة أو تاريخ تعديل الوضع وعدم تجديد تصريح العمل خلال 60 يوماً من تاريخ انتهائه. كما حدد غرامة مقدارها 100 درهم تزداد بذات القيمة عن كل يوم تأخير وأي جزء منه وتشمل عدم تحرير عقد عمل لتصريح مهمة عمل وموافاة الوزارة به خلال 30 يوماً من تاريخ دخول العامل إلى الدولة وعدم تجديد بطاقة مهمة بعد 7 أيام من تاريخ الانتهاء.

وحدد قرار مجلس الوزراء غرامة مقدارها 20 الف درهم من كل حالة من الحالات التالية: مخالفة التوطين الصوري وعدم مطابقة السكن للمعايير المعتمدة وعدم استخدام أو تشغيل أو إلحاق العامل لمزاولة العمل لمدة تزيد على شهرين وعدم التقيد بالإجراءات المقررة لتشغيل المواطنين وعدم التجاوب مع استدعاء الوزارة وعدم اتخاذ الإجراءات الصادرة من الوزارة للإبلاغ عن انقطاع العامل عن العمل لسبب غير مشروع وتقديم بلاغ كيدي أو صوري عن انقطاع العامل عن العمل وتقديم مستندات أو بيانات غير صحيحة للوزارة.

شهد زيادة غير مسبوقة في اعداد العمالة لم تسجل على امتداد 44 عاما

## بن ديماس : معطيات سوق العمل تعكس متانة ونمو الاقتصاد الوطني



**أعلنت** وزارة العمل أن سوق العمل في الدولة شهد زيادة في معدل العمالة خلال العام 2014 بنحو 10 في المائة مقارنة في العام 2013 حيث بلغ المجموع الكلي للعمالة 4 ملايين و417 الف عامل وهو الامر الذي لم يشهده سوق العمل على امتداد 44 عاما. وقال حميد بن ديماس السويدي وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل: « ان الوزارة أصدرت نحو مليون و212 الف تصريح عمل جديداً خلال العام الماضي الذي شهد أيضاً إنهاء علاقة العمل لنحو 821 الف عامل».

واعتبر ان واقع ومعطيات سوق العمل خلال العام 2014 تؤكد متانة ونمو الاقتصاد الوطني في جميع قطاعاته لاسيما وان نمو معدلات التوظيف تأتي انعكاساً لمتطلبات التنمية وحاجة القطاعات الاقتصادية من العمالة التي شهدت خلال العام ذاته حراكاً ملموساً في تنقلها بين منشآت القطاع الخاص خاصة الماهرة منها.

وأوضح السويدي أن قطاع التشييد والبناء يتصدر قائمة أكثر ثلاثة قطاعات تشغيلاً للعمالة حيث بلغ عدد العاملين في منشآت هذا القطاع خلال العام الماضي نحو مليون و500 الف عامل بواقع 34 في المائة من المجموع الكلي للعمالة، يليه قطاع التجارة بواقع نحو مليون و50 الف عامل وبنسبة 24 في المائة من مجموع العمالة ومن ثم قطاع الصناعة الذي يعمل لديه نحو 500 الف عامل بنسبة 12 في المائة، حيث تشكل القطاعات الثلاثة ما نسبته 70 في المائة من العاملين في منشآت القطاع الخاص المسجلة لدى وزارة العمل.

واعتبر السويدي ان تصدر قطاع الصحة للقطاعات الأكثر زيادة في معدلات التوظيف يدل على التوجه نحو اقتصاد المعرفة والاهتمام بتعزيز هذا القطاع نظراً لما يقدمه من خدمات تهم المواطنين والمقيمين على أرض الدولة. وأوضح وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل ان العمالة المصنفة في المستويين المهاريين الأول والثاني سجلت النسبة الأعلى من حيث الزيادة في عدد العمال بواقع 14 في المائة فيما بلغت نسبة الزيادة في المستويات المهنية الثالث والرابع والخامس نحو 9 في المائة.

وقال ان واقع الزيادة في المستويين المهاريين الأول والثاني مقارنة بالمستويات الثلاثة الأخرى يشير الى ان سوق العمل في الدولة يسير باتجاه استقطاب الكفاءات وذوي الخبرات في مجالات المهن الاختصاصية والفنية وهو الأمر

### قطاع الصحة يتصدر القطاعات الأكثر توظيفاً للعمالة بنسبة 25,4 % خلال 2014

وأكد ان قطاع الصحة تصدر قائمة القطاعات الأكثر زيادة في معدلات توظيف العمال خلال العام الماضي بنسبة بلغت 25,4 في المائة من نسبة الزيادة الكلية في عدد العمالة التي التحقت بسوق العمل خلال العام ذاته ومن ثم قطاع العقارات والتأجير وخدمات الاعمال بنسبة بلغت 18,6 في المائة، يليه قطاعا الفنادق والمطاعم والنقل والتخزين واللذان سجلا نسبة متقاربة بلغت 12,3 في المائة.

بعد 2011 حتى وصل عدد العمال المنتقلين إلى منشآت أخرى مع نهاية العام الماضي نحو 170 ألفاً بنسبة زيادة بلغت نحو 62,5 في المائة.

وقال ان نسبة الزيادة في العمال المدرجين ضمن المستويين المهاريين الأول والثاني الذين انتقلوا إلى منشآت أخرى خلال العام الماضي بلغ 14 في المائة بينما بلغت النسبة في المستويات المهنية الثالث والرابع والخامس نحو 7 في المائة.

يذكر ان نظام الانتقال يقوم على شرطين أساسيين يستطيع العامل في حال استيفائهما الحصول على تصريح عمل جديد يخوله الانتقال الفوري إلى منشأة أخرى ، أولهما : انتهاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل بالاتفاق، وثانيهما : ان يكون العامل قد امضى سنتين على الأقل لدى صاحب العمل.

ويستثنى من الشرط الأول العمال الذين يخل أصحاب العمل بتنفيذ عقود العمل معهم، كما يُستثنى من الشرط الثاني العمال الذين يرغبون بالالتحاق بعمل جديد في المستوى المهاري الأول بأجر لا يقل عن 12 ألف درهم او المستوى المهاري الثاني بأجر لا يقل عن 7 آلاف درهم او المستوى المهاري الثالث و بأجر لا يقل عن 5 آلاف درهم.

## 62,5% زيادة في حالات انتقال العمال خلال اربع سنوات

اكتسابها من خلال التدريب القصير لمدة اقل من عام.

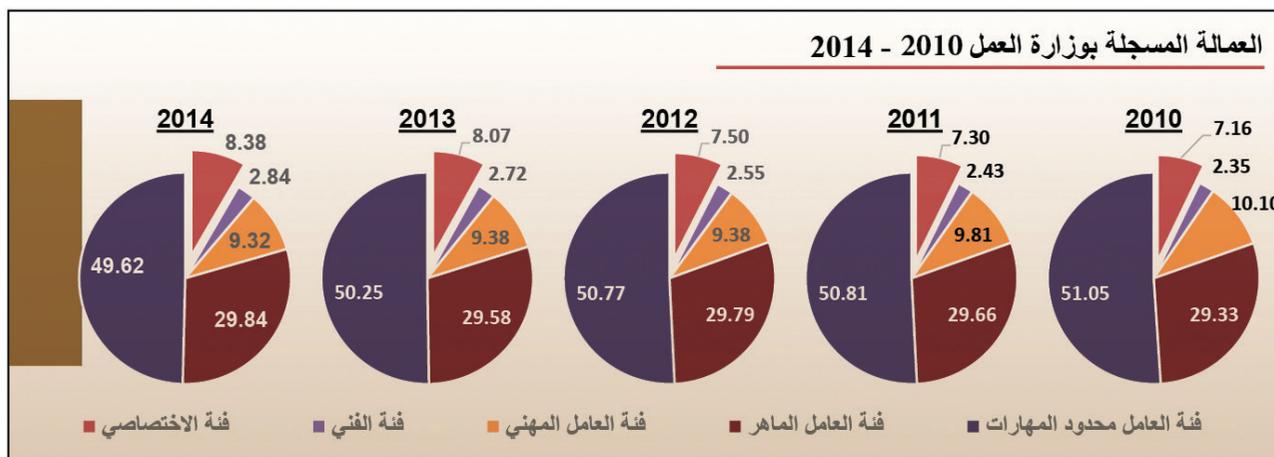
من جهة أخرى، كشف وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون العمل النقاب عن ان سوق العمل شهد حراكا ملحوظا في اعداد العمالة التي انتقلت إلى منشآت أخرى خلال فترة ما بعد تطبيق نظام الانتقال الجديد في العام 2011 مقارنة بفترة ما قبل تطبيق النظام ما يؤكد الانعكاس الايجابي للنظام على مرونة الانتقال واستقرار السوق وهو الامر الذي يأتي في اطار تطبيق استراتيجية وزارة العمل من خلال منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والادوات الرقابية والشراكة المؤسسية والخدمات المتميزة.

وأوضح السويدي في هذا الاطار ان مجموع العمالة التي انتقلت إلى منشآت أخرى خلال العام 2010 اي ما قبل تطبيق نظام الانتقال بلغ 105 الاف عامل حيث شهدت حالات الانتقال ارتفاعا تصاعديا خلال الاعوام ما

الذي يعكس حاجة القطاع الخاص لمثل هذه المهن التي تأتي في اطار تركيز الاقتصاد الوطني على العمالة المنتجة بما يعزز اقتصاد المعرفة ومحوره المواطن.

وبحسب التصنيف الذي تعتمده وزارة العمل للعمال ، فإن المستوى المهاري الأول يشمل المهن الاختصاصية التي تتطلب قدراً عالياً من المهارات العلمية والفنية والادارية بمؤهل جامعي كحد أدنى، بينما يضم المستوى المهاري الثاني المهن الفنية التي تتطلب توافر مهارات «علمية وفنية» ومهارات عملية وارشافية بمؤهل معهد متوسط من عامين إلى ثلاثة اعوام بعد الثانوية العامة.

ويشمل المستوى المهاري الثالث العمالة المهنية التي تتطلب مهارات عملية ومهنية تغطي اطار المهنة بشكل متكامل بمؤهل المرحلة الثانوية فيما يضم المستوى المهاري الرابع العمالة الماهرة التي تشغل مهناً يتطلب انجازها توافر مهارات عملية ومهنية متعلقة بجزء من المهنة لدى شاغليها حيث يحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إلى اعداد وتدريب لمدة عامين في المتوسط، ويضم المستوى المهاري الخامس فئة العامل محدود المهارة وتشمل المهن التي يتطلب انجازها توافر مهارات عملية ومهنية متعلقة بجزء ضيق من المهنة ويمكن



وقف التعامل مع 2050 منشأة غير ملتزمة

## « العمل » تنفذ 332 ألف زيارة للتفتيش على المنشآت وتوعيتها

والقرارات المنفذة له حيث اتخذت بحقها الاجراءات القانونية المنصوص عليها وفقا لكل مخالفة.

وكشف أن الوزارة أحالت 479 منشأة مخالفة الى النيابة لاتخاذ الاجراءات القانونية حيالها بسبب المخالفات الجسيمة التي ارتكبتها، والتي شملت عدم التزام 107 منشآت بسداد الاجور لشهرين أو أكثر و167 منشأة أخرى لا توجد بينها وبين العمال المسجلين لديها علاقات عمل حقيقية نتيجة اغلاق تلك المنشآت دون الغاء بطاقات عملها او انها غير قائمة اصلا ولا تمارس نشاطها، فضلا عن 62 منشأة تركت عمالها يعملون لدى غيرها من المنشآت، و115 منشأة قامت بتشغيل عمال مخالفين الى جانب 11 منشأة قدمت مستندات غير صحيحة للوزارة، و17 منشأة اخرى عاملة في نشاطي وكالات التوسط والتوظيف المؤقت حيث ارتكبت مخالفات تعارض مع قرار تنظيم عمل وكالات التوظيف الخاصة.

وذكر العويد أن الوزارة أوقفت بموجب الزيارات التفتيشية التي نفذها قطاع التفتيش العام الماضي ألفين و50 منشأة مخالفة، فضلا عن فرض الغرامات المالية المنصوص عليها بحق 142 منشأة أخرى، لافتا إلى أن نحو الفين و280 منشأة قامت خلال العام الماضي بتصويب أوضاع المخالفات التي ارتكبتها.

وأشار إلى أن قطاع التفتيش نفذ 8 الاف و888 زيارة لمساكن عمالية تبينت من خلالها

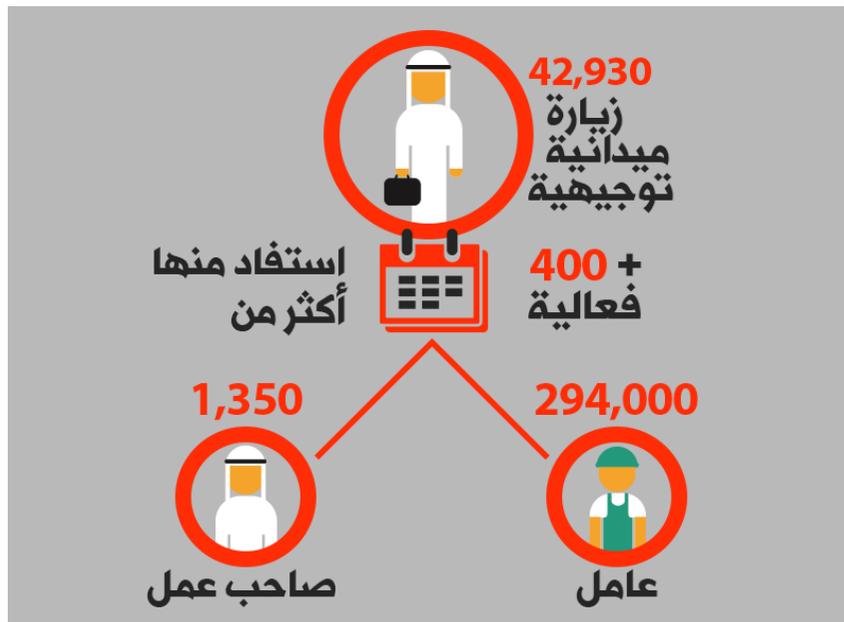
منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والادوات الرقابية والشراكة المؤسسية وتقديم الخدمات المتميزة.

واوضح في سياق حديثه عن جانب الرقابة ان الزيارات الميدانية التي نفذت خلال العام شملت أكثر من 288 الفا و670 زيارة ميدانية استهدفت الوقوف على مدى التزام منشآت القطاع الخاص بتطبيق اشتراطات العمل ومعايير الصحة والسلامة المهنية الى جانب التأكد من استيفاء مواقع العمل والمسكن العمالية للشروط والمعايير التي من شأنها توفير بيئة العمل الامنة بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية. وشار الى أنه تبين من خلال الزيارات الميدانية التي قامت بها الفرق التفتيشية أن ما يقرب من 17 الفا و217 منشأة منشأة ارتكبت مخالفات للقانون

قطاع التفتيش في وزارة العمل 332 ألف زيارة ميدانية خلال العام 2014 بهدف التأكد من مدى التزام منشآت القطاع الخاص المسجلة لدى الوزارة بقانون تنظيم علاقات العمل والقرارات الوزارية المنفذة له وتوعية طرفي الإنتاج بحقوقهما وواجباتهما حيال بعضهما البعض.

وقال ماهر العويد وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون التفتيش "ان قطاع التفتيش يعمل في ضوء خطة استراتيجية متكاملة وفقا لمسارين متوازيين اولهما الرقابة على سوق العمل، وثانيهما توعية اصحاب العمل والعمال وذلك تجسيدا لاستراتيجية للوزارة الرامية في مجملها الى ايجاد سوق عمل مستقر وقوى عاملة منتجة بما يعزز اقتصادا معرفيا تنافسيا محوره المواطن عبر تطبيق





## توعية 294 ألف عامل و 1350 صاحب عمل

وجود مخالفات بسيطة لا تشكل خطورة على صحة وسلامة العمال حيث وجهت الوزارة للمنشآت المعنية انذارات خطية لازالة تلك المخالفات وفي المقابل قامت بوقف التعامل مع منشآت أخرى وتطبيق الغرامة الادارية بحق منشآت أخرى. وذكر العويد انه تم تنفيذ 4 الاف و614 زيارة لمواقع عمل على مستوى الدولة للتأكد من مدى استيفاء شروط الصحة والسلامة المهنية حيث تبين ان الغالبية العظمى من المنشآت تستوفي المطلوب منها بينما وجهت انذارات لمنشآت أخرى لحثها على التقيد التام بوسائل السلامة مشيرا الى تنفيذ الف و877 زيارة تفتيشية لمتابعة ما يتعلق باصابات العمل.

الى الارتقاء بادوات التفتيش لا سيما في ظل مواصلة تطوير تلك المبادرات مشيرا في هذا الصدد الى نظام حماية الاجور الذي حقق نتائج ملموسة في اطار استقرار العلاقة بين طرفي علاقة العمل. وأوضح أهمية نظام التفتيش الذي يعتبر الاول من نوعه في المنطقة وأثره في تطوير عمليات التفتيش لا سيما وأنه يعتمد في مراحل عمله على تحليل بيانات المنشآت المسجلة لدى الوزارة بالاعتماد على الانظمة الداخلية للوزارة، إضافة الى تحليل البيانات التي يتم استقاؤها من الانظمة التابعة لشركاء الوزارة الذين ترتبط معهم الكترونيا.

و يقوم النظام المشار اليه بناء على عمليات تحليل البيانات بتصنيف المنشآت وفقا لدرجة الخطورة ضمن خمس مستويات ومن ثم تحديد اولويات المتابعة للمفتشين بشكل يومي من خلال أجهزة تفتيش ذكية تضمن سرعة ودقة إجراءات التفتيش على المنشآت المستهدف. وذكر العويد ان نظام التقييم الذاتي الذي يعتبر احد المبادرات الهامة للارتقاء بالتفتيش يشمل حاليا وضمن مرحلته التجريبية أكثر من الف و300 منشأة.

## أحالة 479 منشأة مخالفة الى النيابة العامة

بالشر ضد العاملين الذين يطبق عليهم قانون تنظيم علاقات العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

وأوضح العويد في سياق حديثه عن الزيارات الميدانية والبرامج والفعاليات الخاصة بالتنوعية والتوجيه خلال العام الماضي « ان قطاع التفتيش نفذ أكثر من 42 الفا و930 زيارة ميدانية توجيهية الى جانب تنظيم نحو 400 فعالية استفاد منها أكثر من 294 الف عامل وأكثر من الف و350 صاحب عمل وذلك من خلال ادارة التوجيه ووحدات الرعاية العمالية والوحدة المتنقلة للرعاية العمالية التابعة للوزارة. من جهة أخرى ، أكد وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش « ان الوزارة طبقت على امتداد السنوات الماضية عدداً من المبادرات المبتكرة الرامية

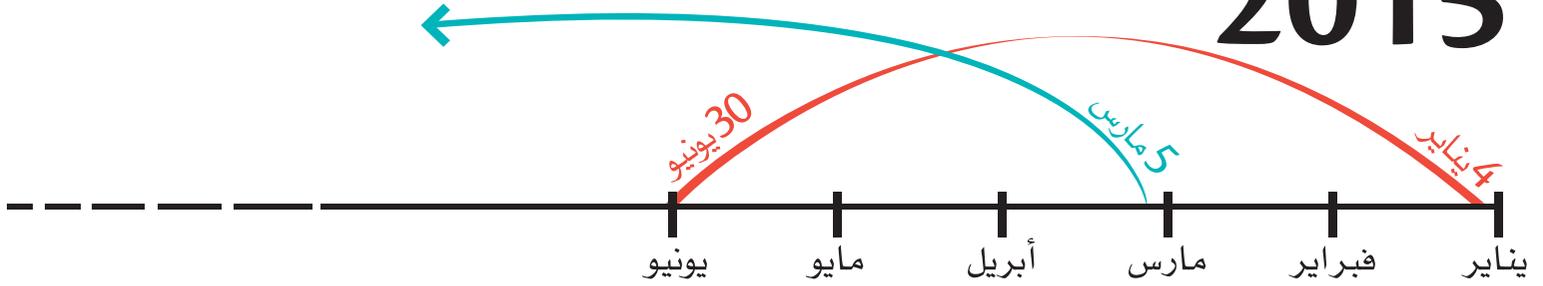
وقال :« ان قطاع التفتيش في وزارة العمل نفذ بالشراكة مع وزارة الداخلية أكثر من 44 الفا و400 زيارة يومية لمتابعة أوضاع العمالة في المنشآت الى جانب تنفيذ 34 حملة تفتيشية كبرى مشتركة بين الجانبين نتج عنها ضبط 528 عاملا مخالفا تمت احالتهم الى النيابة المختصة التابعة لادارات الإقامة وشؤون الاجانب بينما اتخذت وزارة العمل الاجراءات اللازمة حيال المنشآت المشغلة لهم وتلك التي تركتهم يعملون لدى الغير.

وأوضح الوكيل المساعد لشؤون التفتيش أن قسم مكافحة الاتجار بالبشر الذي انشأته وزارة العمل في العام 2010 نفذ خلال العام الماضي أكثر من الفين و370 زيارة بهدف رصد المؤشرات الدالة على وجود أو احتمال وجود أعمال تنطوي على جريمة اتجار



## مهلة تسوية غرامات "بطاقات العمل"

# 2015



← **إبتداء من 5 مارس 2015:**  
يتم احتساب غرامة إدارية و قدرها 500 درهم عن كل تصريح عمل لم يتم تجديده أو استخراجه خلال مدة 60 يوماً من تاريخ إنتهائه.  
\*وتزداد الغرامة بواقع 500 درهم عن كل شهر تأخير أو جزء منه.

← **إبتداء من 5 مارس 2015:**  
يتم احتساب غرامة إدارية و قدرها 500 درهم في حالة عدم التزام صاحب العمل بتحرير عقد العمل خلال 60 يوماً من تاريخ دخول العامل إلى الدولة أو تاريخ تعديل وضعه.  
\*وتزداد الغرامة بواقع 500 درهم عن كل شهر تأخير أو جزء منه.

← **من 4 يناير إلى 30 يونيو 2015:**  
يتم تخفيض الغرامات المترتبة على بطاقات العمل المخالفة عن المدد السابقة لتاريخ 31 ديسمبر 2014 إلى 1000 درهم فقط عن كل بطاقة.

تسدد الغرامات عن طريق مراكز الخدمة (تسهيل) و تطبيقات الوزارة الذكية

هل هناك غرامات إضافية ستفرض إذا لم يتم السداد خلال فترة المهلة؟  
تبدأ وزارة العمل اعتباراً من 5 مارس 2015 تطبيق غرامة إدارية مقدارها 500 درهم على كل صاحب عمل لم يلتزم بتحرير عقد العمل وموافاة الوزارة به خلال 60 يوماً من تاريخ دخول العامل إلى الدولة أو تاريخ تعديل وضعه الى جانب غرامة مقدارها 500 درهم عن كل تصريح عمل لم يتم تجديده خلال مدة 60 يوماً من تاريخ انتهائه. وتزداد الغرامتان بواقع 500 درهم عن كل شهر تأخير أو جزء منه.

ما المقصود بمهلة تسوية الغرامات؟  
هي مهلة أقرها مجلس الوزراء لتسوية الغرامات المترتبة على بطاقات العمل المخالفة عن المدد السابقة لتاريخ 31 ديسمبر 2014.

ماهي مدة المهلة؟  
تبدأ المهلة من شهر 4 يناير 2015 وتنتهي في 30 يونيو 2015.

كم قيمة الغرامة؟  
قيمة الغرامة 1000 درهم عن كل بطاقة عمل مخالفة .

www.mol.gov.ae

Call Center 800-665  
مركز الاتصال

@moluae

/moluae

/mol\_uae

/moluae



مالكها طلب الغاء تصريح عمل شقيقه واتهمه باختلاس مليون درهم

## نزاع بين شقيقين يكشف عن منشأة وهمية تعود لأحدهما!



**قاد** نزاع بين شقيقين الى الكشف عن منشأة وهمية تعود لاحدهما الذي اقر امام قسم المنازعات العمالية في مكتب علاقات العمل في وزارة العمل بأبوظبي بأن منشأته ليس لها مقر ولا تمارس أي نشاط كما انه لا يعمل لديها اي عامل.

وكان مكتب علاقات العمل في وزارة العمل في أبوظبي تلقى شكوى من صاحب منشأة يطلب من خلالها الغاء تصريح عمل شقيقه المقيم في سجل المنشأة لدى لوزارة لافتتاح في شكواه الى أن شقيقه لا يعمل أصلا في هذه المنشأة وأنه يعمل في منشأة أخرى يمتلكها صاحب الشكوى الذي اتهم شقيقه باختلاس مليون درهم وأنه يقاضيه في احد محاكم الدولة بتهمة الاختلاس.

واعترف صاحب المنشأة في افادته امام الباحث القانوني الذي بحث الشكوى « انه يقوم باستخراج تصاريح واقامات عمل لاقربائه من خلال احدى المنشأتين العائدين اليه وهي المنشأة الوهمية مشيرا الى ان ما دفعه لتقديم شكوى الغاء تصريح عمل شقيقه اندلاع الخلافات بينهما وقيام الاخير باختلاس المبلغ المشار اليه ورفضه اعادة هذا المبلغ الى خزينة المنشأة.

من جانبه ، اقر الشقيق ما جاء في افادة شقيقه صاحب المنشأة من حيث انه

العمل العمل تم تحويل ملف الشكوى الى النيابة العامة لاتخاذ الاجراءات اللازمة حيال هذه المخالفة الصريحة لقانون تنظيم علاقات العمل والقرارات ذات الصلة المنفذة له.

ويعاقب قانون تنظيم علاقات العمل بغرامة مقدارها 50 ألف درهم كل صاحب منشأة استخدم اجنبيا على غير كفالتة أو لم يقر بتشغيله أو تركه يعمل لدى الغير دون الالتزام بالشروط والاوزاع المقررة ودون الحصول على التصريح اللازم لذلك وتتعدد الغرامات بتعدد العمال المخالفين حتى تصل إلى خمسة ملايين درهم فيما نص القانون على إضافة عقوبة الحبس إلى عقوبة الغرامة في حال عودة صاحب العمل الى ارتكاب هذه المخالفة.

يعمل لدى المنشأة الاخرى وأنه يقوم شهريا بايداع مبلغ 4 الاف درهم في احد البنوك وهو الاجر الشهري المثبت في عقد عمله لدى المنشأة الوهمية العائدة لشقيقه.

واشار العامل الشقيق الى انه يرفض الغاء تصريح عمله كونه لم يستلم مستحققاته المالية عن عمله في المنشأة الاخرى العائدة لشقيقه ايضا والذي اعتبر انه يتهمه دون وجه حق بالاختلاس وأن اتهامه هذا ليس له أساس من الصحة.

وبناء على ما جاء في الشكوى ومحضر بحثها وما تضمنه من اعترافات للشقيقين صاحب العمل والعمال على السواء من مخالفات يجرمها قانون تنظيم علاقات

يشكل قناة أخرى لتقديم الخدمات تضاف إلى (تسهيل)

# التطبيق الذكي لوزارة العمل يختصر زمن إنجاز المعاملة إلى 3 دقائق

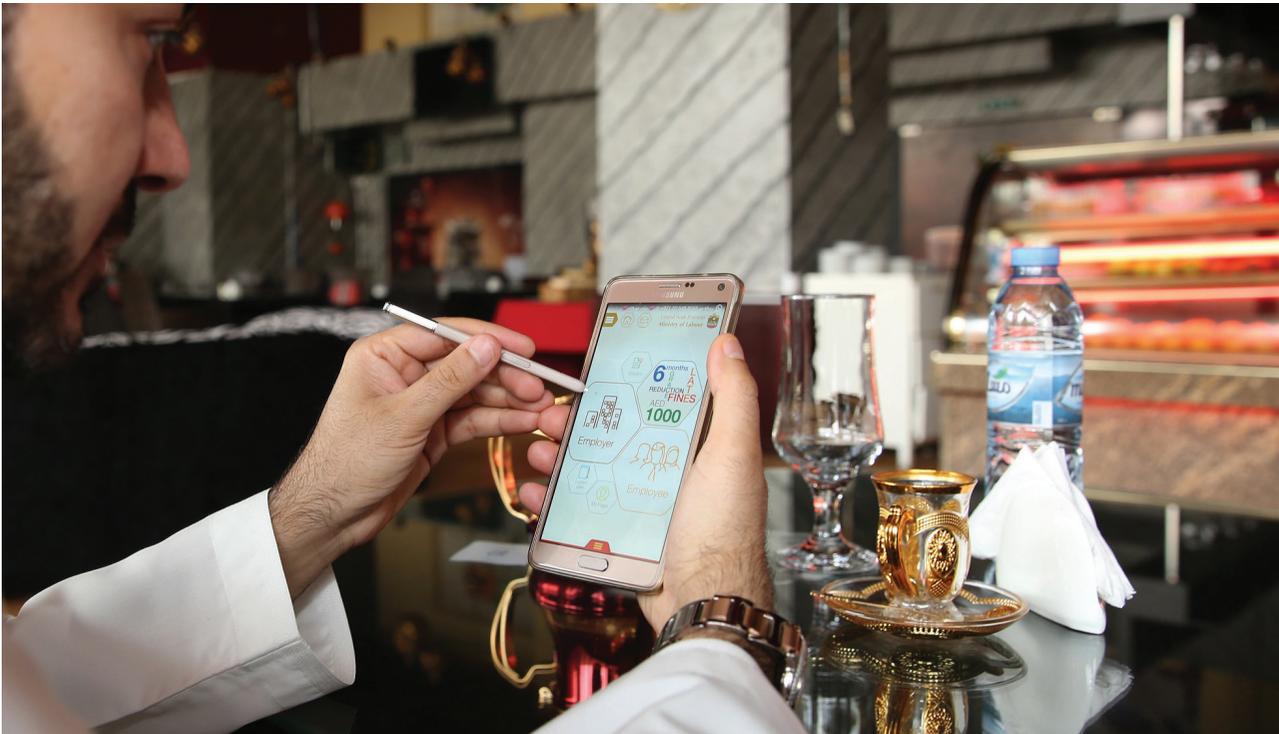
الظاهري : الحلول الذكية أحدثت نقلة نوعية في مجال تقديم الخدمات

قدّر مستخدمون لتطبيق وزارة العمل الذي متوسط زمن إنجاز المعاملات عبر الهواتف الذكية بنحو 3 دقائق في الوقت الذي بلغ فيع عدد المتعاملين الذين قاموا بتحميل التطبيق ضمن هواتفهم المحمولة بأكثر من 112 ألف متعامل.

تنفيذا لتوجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله بالتحول نحو الحكومة الذكية." ولفت الظاهري "إلى أن فوز وزارة العمل

وقال مبارك سعيد الظاهري وكيل وزارة العمل "إنه مع ازدهار ونمو قطاع الأعمال في الدولة وزيادة الطلب على خدمات وزارة العمل أرتأت الوزارة ضرورة أن تتضمن خطتها الاستراتيجية مبادرات عدة تقوم على تعزيز استخدامات التكنولوجيا الحديثة وذلك

وكانت وزارة العمل حصلت على جائزة أفضل خدمة حكومية عبر الهاتف المحمول عن قطاع الاقتصاد والتجارة على المستوى الوطني وذلك في الدورة الثانية من الجائزة التي تتضمن فئات عدة على المستويات الوطنية والعربية والعالمية.





محمد بن راشد اثناء تسليم الجائزة لوزير العمل

وتتضمن الصفحة الرئيسية للتطبيق 6 ايقونات خماسية الشكل حيث تعنى الايقونة الاولى في القاء الضوء على اخر المستجدات الهامة مثل القرارات الوزارية والاجراءات المستحدثة والعطلات الرسمية حيث تتيح هذه الايقونة المجال امام اضافة اية مستجدات او تطورات ترغب الوزارة في ابلاغها للمتعاملين.

وتتضمن ايقونة خدمات اصحاب العمل مجموعة من الخدمات ومنها الخدمات المتعلقة بقطاع التفتيش واخرى ذات الصلة ببطاقة المنشأة وتراخيص وكالات التوظيف الخاصة وكل ما يتعلق بتصاريح العمل وعلاقات المتعاملين وعلاقات العمل مثل التقدم ببلاغ انقطاع العامل عن العمل الى الاطلاع على المعاملات المعلقة.

ويوفر التطبيق الذي خدمات مسبقة لأصحاب العمل من خلال ايقونة «صفحتي» وهي عبارة عن لوحة بيانات توفر معلومات بشكل مسبق لصاحب العمل حول منشأته

## 86% رضا المتعاملين عن الخدمات الذكية المتوافرة في التطبيق

وأوضح إن التطبيق الذي يعتبر أحد قنوات تقديم خدمات وزارة العمل يركز على هدف استراتيجي يتمثل في تقديم خدمات الوزارة للمتعاملين بجودة عالية وسهولة وعلى مدار الساعة ومن أي مكان وفق تصميم مبتكر ومتجدد وسهل الاستخدام لكافة المستويات الثقافية.

وأشار الزرعوني إلى أن الوزارة توفر من خلال التطبيق الذي باقات من الخدمات الخاصة بأصحاب العمل واخرى خاصة بالعمال الى جانب الخدمات الاستعلامية واخرى معلوماتية.

بجائزة أفضل خدمة حكومية عبر الهاتف المحمول عن قطاع الاقتصاد والتجارة يؤكد حرص الوزارة على التميز في توفير خدماتها عبر التطبيقات الذكية وفق خطة تشغيلية تلي طموحات واحتياجات المتعاملين".

وأكد "أن تطبيق الوزارة المتاح عبر الهواتف الذكية أحدث نقلة نوعية في مجال تقديم الخدمات وتعدد قنوات التواصل مع المتعاملين من أصحاب المنشآت والعمال على السواء بالإضافة إلى تبسيط الإجراءات بما يلبي احتياجات المتعاملين الأمر الذي يساهم بفاعلية في ضبط وتنظيم سوق العمل".

من جهته، قال نبيل الزرعوني نائب مدير إدارة تقنية المعلومات في وزارة العمل أن تطبيق الوزارة يدعم منصة «أبل» و«أندرويد» من خلال الهواتف والأجهزة اللوحية الذكية ومتاح باللغتين العربية والانجليزية».



أيمن عبد الباقي



صالح حسين

## جلسات عصف ذهني وإستبيانات للخروج بتصميم يلبي تطلعات المتعاملين

المختلفة سعياً وراء الخروج بتصميم للتطبيق الذي يلبي تطلعات المتعاملين ويتوافق مع رؤية الوزارة حيث تم عقد ورشة عمل جرى خلالها تقييم أربعة تصاميم للتعرف على إيجابيات كل منها ومحاولة تجميع تلك الإيجابيات في تصميم واحد يراعي البساطة والسهولة في استخدام التطبيق وبأقل عدد ممكن من اللمسات والخطوات لانجاز المعاملات.

وقام الفريق الفني المهني بالتطبيق الذي والمنبثق عن فريق تطوير خدمات وزارة العمل بتشكيل مجموعة تركيز تضم عدداً من المتعاملين مع الوزارة وذلك بالتعاون مع إدارة علاقات المتعاملين حيث تم تسجيل العديد من الملاحظات والمقترحات حيال التصميم الأمثل للتطبيق الذي وهو الامر الذي يؤكد حرص الوزارة على التميز في توفير خدماتها عبر التطبيقات الذكية وفق خطة تشغيلية مبتكرة.

**اتخذ** الفريق المعني بتصميم التطبيق الذي مجموعة من الخطوات قبل اطلاق التطبيق حيث استعرض مقترحات لتصاميم مختلفة تتناسب مع طبيعة الخدمات التي تقدمها الوزارة وبما يتوافق مع متعاملينها بالإضافة إلى إجراء مجموعة من الاستبيانات للتعرف على احتياجات المتعاملين ومستوى تعليمهم وثقافتهم.

كما حرص الفريق على اجراء دراسة متأنية للمعايير الخاصة بجائزة أفضل تطبيق حكومي ذي لا سيما من خلال التواصل مع الجهات المعنية للحصول على معلومات إضافية تعزز ما يقدمه التطبيق من خدمات تشغيلية في الوقت الذي عقد فيه الفريق جلسات عمل عدة جرى خلال ما يمكن اعتباره عصف ذهني بمشاركة الشركاء الاستراتيجيين للوزارة. واستهدفت تلك التحضيرات التي امتدت لشهرين الوقوف على وجهات النظر

وحالة العاملين لديها بالإضافة إلى نظام «الإشعارات» وهو عبارة عن تذكيرات تخبر صاحب العمل بقرب إنتهاء التصاريح وبطاقات المنشآت وكل معاملاته المختلفة مع الوزارة، الأمر الذي يجنبه الدخول في أي مخالفات أو غرامات.

ويتيح التطبيق لاصحاب العمل عبر ايقونة «الاستعلام» تتبع سير انجاز معاملاتهم عبر ادخال رقم المعاملة في المكان المخصص.

كما يتيح التطبيق الذي للعمال عبر الايقونة المخصصة لهم في الصفحة الرئيسية تقديم الشكاوى المتعلقة بالاجر من خلال خدمة «راتبي» والاطلاع على عقود عملهم وهما الخدمتين اللتان تتوافران في خدمة « اي تواصل»

وتعرض الوزارة من خلال ايقونة خاصة في الصفحة الرئيسية من التطبيق الذي مواد قانون تنظيم علاقات العمل ، كما تعرض عبر التطبيق استراتيجية الوزارة ورؤيتها ورسالتها وغيرها من الخدمات.

وأوضح نائب مدير ادارة تقنية المعلومات في الوزارة « أن تجديد تصريح العمل يعد أكثر خدمات الوزارة استخداماً عبر تطبيقات الهواتف الذكية يليه تسديد رسوم الموافقة المبدئية لتصريح العمل واسترجاع الضمان المصرفي فضلاً عن تحديث بيانات تصريح العمل وبيانات الرخصة التجارية للمنشأة وغيرها من الخدمات.

وأكد الزرعوني أن الوزارة قامت بتطوير تطبيقها الذي المتاح عبر الهواتف النقالة بالشكل الذي يحقق سهولة في انجاز المعاملات لا سيما وان هناك خدمات يرتبط انجازها بجهات حكومية أخرى مثل استخراج تصاريح العمل.



## خلايا النحل تجسد العمل بروج الفريق

**تأخذ** الصفحة الرئيسية للتطبيق الذي شكل خلايا مملكة النحل حيث تم اختيار هذا التصميم الابتكاري الجديد ليقونات التطبيق تجسيدا لفكرة العمل بروج الفريق الواحد الذي يلبي متطلبات الجودة والدقة المتناهية والتميز في تقديم الخدمات وعلى مدار اليوم والساعة. ومن أي مكان يتواجد به المتعامل. ويتيح هذا الشكل الهندسي الذي يمثل تراكيب فنية متداخلة بصورة ابداعية المجال امام الفريق الفني لادخال أية تحسينات مستقبلية على الصفحة الرئيسية للتطبيق.

ولفت نائب مدير ادارة تقنية المعلومات إلى أن الوزارة قامت خلال العام 2014 من خلال فريق تطوير تطبيقها الذي وجلسات العصف الذهني والإطلاع على أفضل الممارسات ذات الصلة بتطوير النسخة الثالثة من التطبيق، وذلك بناء على نتائج رضا مستخدميه التي بلغت 86 في المائة خلال العام ذاته وذلك استجابة لمتطلبات وتطلعات المتعاملين.

وفي سياق متصل أكد متعاملون يستخدمون تطبيق وزارة العمل المتاح عبر الهواتف الذكية أن متوسط انجاز معاملاتهم ومنها إلغاء وتجديد تصاريح العمل يبلغ نحو 3 دقائق.

وثنوا دور وزارة العمل في توفير الخدمة المتميزة للمتعاملين سواء من خلال التطبيق الذي يعتبر أحد قنوات تقديم الخدمة أو من خلال مراكز الخدمة «تسهيل» التي أثبتت تميزاً في خدماتها. وأشاروا إلى أن تطبيق الوزارة الذي أتاح لهم إنجاز معاملاتهم المختلفة خلال 24 ساعة وعلى مدار الأسبوع ومن أي مكان.

شركته تعتبر من أوائل متعاملي وزارة العمل الذين يستخدمون تطبيقها الذي

من جهته، وجه مجدي الشايب صاحب شركة متخصصة في مجال تجارة التجزئة «الشكر لوزارة العمل لاطلاقها تطبيقها الذي حيث قدمت الوزارة لكل منشآت القطاع الخاص تيسيرات وتسهيلات حقيقية في اطار انجاز المعاملات.

وأضاف أن تطبيق الوزارة الذي أتاح لشركته حلولاً إلكترونية جيدة جداً، ووفر له وللموظفين كثيراً من الوقت والجهد، حيث يستطيع الآن الدخول على التطبيق بكل سهولة ويسر وفي أي وقت، فليس الأمر مرتبط بالوقت المحدد للعمل، وإنما على مدار ساعات اليوم ومن أي مكان.

## التطبيق يحتوي خدمات لأصحاب العمل والعمال واخرى معلوماتية وإستعلامية

وذكر أن شركته كانت تواجه صعوبات في إنهاء معاملاتها خاصة ما يتعلق بالوقت والجهد الذي يتطلبه إنجاز معاملات إصدار وتجديد تصاريح العمل على سبيل المثال، حيث كانت تستغرق ما يقرب من ساعتين، أما الآن فقد قدمت الوزارة لأصحاب الشركات من خلال تطبيقها الذي حلولا جذرية وفعالة لإنجاز المعاملات خلال دقائق». وأشار إلى أن

وأوضح صالح حسين مسؤول العلاقات الحكومية في شركة مسعود العامري المتخصصة في مجال تقديم الخدمات الالكترونية «أن التطبيق الذي يختص زمن انجاز المعاملات وهو الامر الذي يوفر الوقت والجهد المنشآت» وأكد انه يقوم بإنهاء كافة الإجراءات الخاصة بإنجاز معاملات الشركة خلال دقائق معدودة».

وقال أيمن عبد الباقي صاحب منشأة خاصة تعمل في مجال النقلات في دبي إن أصحاب المنشآت حصلوا على العديد من المميزات واستفادوا كثيراً من تطبيق وزارة العمل المتاح عبر الهواتف الذكية لأنه يقدم خدمات هامة ورئيسية لمتعاملي الوزارة، يمكن إنجازها خلال دقائق قليلة.

يعتبرها الوظيفة الأمثل لمن يبحث عن النجاح

## فؤاد غميم... يدخل القطاع الخاص من بوابة «المندوب»

**مبادرة** عملية رائعة تستحق الكثير من الثناء والتقدير لأنها ببساطة اتاحت للشباب الإماراتي فرصة ذهبية للالتحاق في القطاع الخاص.. بهذه الكلمات وصف فؤاد غميم مبارك ، مبادرة توظيف مهنة مسؤولي العلاقات الحكومية في منشآت القطاع الخاص التي يزيد عدد عمالها على 100 عامل، وهي المهنة المتعارف على تسميتها بـ «المندوب».

ويقول فؤاد في حديثه إلى مجلة «العمل» ان توظيف مهنة «المندوب» لدى المنشآت الكبرى تشكل دعماً كبيراً للمواطنين الراغبين بالالتحاق في وظائف القطاع الخاص الذي يعتبر منصة للطامحين بتطوير ذاتهم والباحثين عن التميز والابتكار والابداع. ولم يخف فؤاد غميم انه عندما التحق بعمله قبل نحو ثماني سنوات كان يعتبر من يشغل مهنة مسؤول العلاقات الحكومية لا يعدو عن كونه مجرد ناقل للورق والوثائق والمستندات من المنشأة التي يعمل لديها الى الجهة الحكومية لانجاز المعاملات المطلوبة. ويقول « مع مرور الوقت ايقنت ان هذه المهنة تعتبر وظيفة جيدة لمن يبحث عن النجاح لا سيما وانها تحتاج لأن يتمتع شاغلها بشخصية طموحة قادرة على التواصل مع الآخرين ودينامكية تمكنه من التعامل باتقان مع اي مستجدات تطرأ خلال مراحل انجاز المعاملات لدى الجهات الحكومية».



توظيف مهنة (المندوب) يتيح فرصاً وظيفية جاذبة للمواطنين



فؤاد غميم يتحدث لـ العمل

## لست ناقلاً للأوراق وإنما وسيط داعم بين الشركة والجهات الحكومية

وورش العمل المتخصصة في تعزيز مهارات الشباب المواطنين لا سيما الموظفين الجدد في مهنة مسؤولي العلاقات الحكومية بحيث تتضمن هذه الدورات أهم الخبرات اللازمة للإيفاء بمتطلبات المهنة الضرورية لانجاز المعاملات، الأمر الذي يساعد شاغلي هذه المهنة على تجاوز التحديات والالمام بطبيعتها وبالتالي تحقيق النجاحات المطلوبة».

ودعا الشباب المواطنين الى الالتحاق بمهنة مسؤول العلاقات الحكومية كونها تفتح امام شاغليها افاقاً رحبة لنسج العلاقات وهو ما يسهم في تطوير الذات والارتقاء بالاداء المهني بشكل متواصل.

الإجازات وفي أوقات قياسية شريطة أن تتوافر له الفرصة والظروف المواتية».

ولم يتوقف طموح فؤاد غميم عند مجرد شغل وظيفة تناسب شخصيته المحبة للناس وللعلاقات الاجتماعية ولطموحاته بل قام بتطوير قدراته وسعى لاكتساب مزيد من الخبرات حتى يحقق انتاجية عالية وفقاً لمتطلبات مهنة مسؤول العلاقات الحكومية، والتي يأتي في مقدمتها حسن التدبر والتواصل الفاعل بين المنشأة والجهات الحكومية.

ويؤكد أنه أدرك مع مرور الوقت أن هذه المهنة تتطلب مزيداً من القراءة والبحث وهو الامر الذي دفعه للاطلاع عن كثب على القوانين والقرارات الوزارية ذات الصلة بالمهام الوظيفية التي ينفذها يومياً، وكذلك الاطلاع الدائم على اخر المستجدات سواء في تلك القرارات أو الإجراءات التي يتم استحداثها لدى الجهات الحكومية لانجاز المعاملات المطلوبة» كما يؤكد فؤاد غميم أهمية الدورات التدريبية

## القطاع الخاص منصة للطامحين إلى تطوير ذاتهم والباحثين عن التميز والابداع

ويضيف « في بداية التحاقي بمهنة مسؤول العلاقات الحكومية واجهت كثيراً من التحديات والصعوبات خصوصاً وانني لم أكن على اطلاع والمأم كافي بإجراءات انجاز المعاملات والاوراق والمستندات المطلوبة لكنني تجاوزت تلك التحديات بعزيمة وإصرار على تحقيق النجاح وان أكون الوسيط الجيد بين المنشأة التي أعمل لديها والمجتمع الخارجي سواء في المؤسسات الحكومية أو الخاصة حيث كرست كل جهدي ووقتي لتعزيز هذه العلاقات بما يساهم في تحقيق نتائج جيدة تصب في صالح العمل».

ويثمن فؤاد الدعم الذي تلقاه من المنشأة التي يعمل لديها حيث ساهم ذلك بشكل كبير في فهم طبيعة المهنة وظروفها واحتياجاتها وبالتالي التكيف مع طبيعة العمل الجديد ومتطلباته».

ويؤكد ان توفير بيئة العمل الجاذبة والمستقرة يعد أحد أهم مقومات النجاح وهو الامر الذي توفره المنشأة للعاملين لديها».

ويشير الى انه سعى منذ البداية إلى أن يكون نموذجاً يحتذى للموظف الذي يحقق النجاحات واضعاً أمام عينيه ضرورة أن يثبت لرؤسائه في المنشأة وللمسؤولين والموظفين المعنيين في الجهات الحكومية التي يتعامل معها أن الشاب المواطن قادر على تحقيق

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 لوزارة العمل  
www.mol.gov.ae

### تجديد تصريح وعقد عمل

هي خدمة تقدمها الوزارة للمنشأة التي ترغب في تجديد تصريح عمل إلكتروني لمدة سنتين.

#### متطلبات تأمين الخدمة :

1. صورة شمسية ملونة للعامل بخلفية بيضاء.
2. صورة من عقد العمل القديم .

#### الشروط :

1. أن تكون الرخصة سارية المفعول.
2. أن يكون لدى المنشأة بطاقة توقيع إلكتروني

#### إجراءات وخطوات تقديم الخدمة :

1. يتم طباعة نموذج تجديد تصريح عمل إلكتروني في مراكز الخدمة "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية.
2. يتم تحويل الطلب إلكترونياً إلى قاعدة بيانات الوزارة للتدقيق والتأكد من إستيفاء الشروط والمستندات المطلوبة.
3. في حالة إستيفاء الشروط يتم تجديد التصريح وعقد العمل إلكترونياً.
4. في حالة رغبة المتعامل في متابعة الطلب أو طباعة التصريح يمكنه الدخول على خدمات الإستعلام من موقع الوزارة <http://www.mol.gov.ae>
5. يتم طباعة إيصال التصريح وعقد العمل الإلكتروني من خلال الإشتراك في خدمة (و تتواصل / <http://eservices.mol.gov.ae/enetwasal/arabic/login.aspx?lang=arb> أو عن طرق مراكز الخدمة «تسهيل»

#### متوسط إنجاز الخدمة :

• ٢ يوم عمل

#### رسوم الخدمة إن وجدت :

1. تجديد بطاقة عمل لمدة سنتين
2. الفئة الأولى (أ) 300 درهم إماراتي (ب) 600 درهم إماراتي (ج) 1500 درهم إماراتي
3. الفئة الثانية 2000 درهم إماراتي
4. الفئة الثالثة 5000 درهم إماراتي
5. تجديد بطاقة عمل لمن تجاوز سن 65 لمدة سنتين 5000 درهم إماراتي

#### قنوات تقديم الخدمة :

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

#### اوقات تقديم الخدمة :

- من يوم السبت وحتى الخميس.
- من الساعة ٨:٠٠ صباحاً حتى الساعة ٨:٠٠ مساءً.

### تصريح عمل جديد

هي خدمة تقدمها الوزارة للمنشأة التي ترغب في الحصول على تصريح وعقد عمل إلكتروني جديد وتكون مدة التصريح سنتين.

#### متطلبات تأمين الخدمة :

1. صورة شمسية ملونة للعامل بخلفية بيضاء.
2. صورة من إذن الدخول.
3. صورة من الفحص الطبي سارية المفعول.
4. ثلاث نسخ من عقود العمل موقع من الطرف الأول و الطرف الثاني ومختوم بختم المنشأة.

#### الشروط :

1. أن تكون الرخصة سارية المفعول.
2. أن يكون العامل لائقاً طبياً.
3. أن يكون وضع المنشأة خاص
4. أن يكون لدى المنشأة بطاقة توقيع إلكتروني

#### إجراءات وخطوات تقديم الخدمة :

1. يتم طباعة طلب تصريح وعقد عمل إلكتروني و مسح المستندات المطلوبة في مراكز الخدمة "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية .
2. يتم التدقيق والتأكد من إستيفاء الشروط أعلاه.
3. في حالة رغبة المتعامل في متابعة الطلب أو طباعة إشعار الموافقة يمكنه الدخول على خدمات الاستعلام من موقع الوزارة [www.mol.gov.ae](http://www.mol.gov.ae)
4. يتم كذلك طباعة إيصال التصريح وعقد العمل الإلكتروني من خلال الإشتراك في خدمة (و تتواصل / <http://eservices.mol.gov.ae/enetwasal/arabic/login.aspx?lang=arb> أو عن طرق مراكز الخدمة «تسهيل».

#### متوسط إنجاز الخدمة :

• ٢ يوم عمل

#### قنوات تقديم الخدمة :

• يتم طباعة وتقديم الطلبات في مراكز الخدمة "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الاستثمارات الإلكترونية .

#### اوقات تقديم الخدمة :

- من يوم السبت وحتى الخميس.
- من الساعة ٨:٠٠ صباحاً حتى الساعة ٨:٠٠ مساءً.

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



للتحقق من مرضه. ولا يستحق العامل أي إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال فترة التجربة، في حين إذا أمضى العامل أكثر من ثلاثة أشهر بعد انتهاء فترة التجربة في خدمة صاحب العمل المستمرة، وأصيب بمرض كان له الحق في إجازة مرضية لا تزيد على 90 يوماً، متصلة أو متقطعة، عن كل سنة من سنوات خدمته.

وتحتسب الإجازة على النحو التالي، الـ15 يوماً الأولى بأجر كامل، والـ30 يوماً التالية بنصف أجر، والمدد التي تلي ذلك من دون أجر، فيما تنص المادة 84 على أنه «لا يستحق الأجر خلال الإجازة المرضية إذا كان المرض قد نشأ مباشرة عن سوء سلوك العامل مثل تعاطيه المسكرات أو المخدرات».

وحسب المادة 85 فإنه «يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاده إجازته المرضية المنصوص عليها في المواد (82) و(83) و(84) من هذا القانون، إذا لم يتمكن خلالها من العودة إلى عمله، وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقاً لأحكام هذا القانون».

ويحق لصاحب العمل طلب شهادة طبية رسمية لتأييد غياب الموظف ضمن إجازة مرضية، وإذا ثبت أن سبب المرض يعود مباشرة إلى سوء السلوك، أي شرب الكحول أو تعاطي المخدرات، فلن تكون الإجازة المرضية مدفوعة الأجر، بينما إذا وُجد أيضاً أن الموظف يعمل في مكان آخر خلال إجازته المرضية يحق لصاحب العمل فصله.

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

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

## سؤال العدد

أعمل في مؤسسة خاصة، وتعرضت لوعكة صحية، لزممت خلالها فراش المرض فترة زمنية، ورفضت الشركة السماح لي بإجازة مرضية مدفوعة الأجر، كونها ظرفاً طارئاً لا دخل لي فيه، ما الوضع القانوني الخاص بي؟

## الإجابة :

إن المواد 82 و83 و84 و85 من قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، نظمت مسألة الإجازات المرضية للعاملين في القطاع الخاص على النحو التالي:

إذا أصيب العامل بمرض غير ناشئ عن إصابة عمل وجب عليه أن يبلغ عن مرضه خلال يومين على الأكثر، وعلى صاحب العمل أن يبادر إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الكشف الطبي عليه فوراً



أسس شركة تقدم خدمات تكنولوجيا المعلومات

## تحسين العتيبي .. ينضم الى «نادي رجال الاعمال» بعد 10 سنوات من عمله لدى شركة خاصة



**بعد** 10 سنوات من عمله لدى شركة خاصة... انضم تحسين العتيبي الى «نادي رجال الاعمال» حيث تمكن من تأسيس شركة خاصة في مجال خدمات تكنولوجيا وتقنية المعلومات مسجلا من خلالها نجاحات ملموسة تمثلت في توسع عمل الشركة بشكل لافت عبر 7 سنوات من انطلاقها.

ويؤكد العتيبي ان تحوله من موظف إلى صاحب مشروع يعود الى ايمانه بضرورة ان يبذل الشخص كل جهوده ويتحلى بالطاقة الايجابية وان يتسلح بالعزيمة والاصرار لتحقيق طموحاته بالاضافة البيئة الايجابية التي توفرها دولة الامارات للراغبين والطامحين في تأسيس مشروعاتهم الاقتصادية الناجحة وتحقيق أحلامهم المهنية المستقبلية.

في مجال تطوير خدماتها الامر الذي نجم عنه سرعة في انجاز المعاملات لاسيما وان الوزارة تطبق اساليب تشغيلية ذات جودة

### توفير بيئة العمل المحفزة على الابداع مطلب هام لنجاح اي مشروع استثماري

ويشير الى انه استمر في وظيفته لدى الشركة حتى العام 2008 الذي شهد انطلاق مشروع الاستثماري في اماره دبي واضعا نصب عينيه تحقيق النجاح خصوصا في ظل توافر بنية تحتية وخدمات متكاملة وهو الامر الذي يحفز ويشجع على تأسيس اي مشروع استثماري مبتكر.

ويصف المراحل الأولى في تأسيس مشروعه الخاص بالصعوبة حيث حملت في طياتها كثيرا

تعتمد على الحلول الذكية المتاحة عبر الهواتف النقالة والتي عملت في الأونة الأخيرة على تحقيق نتائج مهمة في تحسين وإختصار معدل إنجاز المعاملات من خلال خطوات قليلة وفي زمن قياسي الى جانب تلبية احتياجات ومتطلبات أصحاب العمل من العمالة الماهرة.

ويضيف « تعتبر الدولة ملتقى للحضارات والثقافات والحاضنة لريادة الأعمال لا سيما في ظل القوانين النافذة والتسهيلات التي يبحث عنها كل مستثمر يتطلع الى نجاح مشروعه الاستثماري حيث اصبحت الدولة نموذجا يحتذى به عالميا من التقدم والازدهار ومقصدا للباحثين عن التميز والسعادة».

ويتمن الاستراتيجية التي تتبعها وزارة العمل

ان ينعكس ايجابا في تطور الشركة وتحقيق النجاحات والأهداف المنشودة».

وينصح العتيبي أصحاب الأعمال الجدد بضرورة اتباع استراتيجيات التخطيط السليم والتسويق والعمل على جودة الخدمات المقدمة، بالإضافة إلى الانضباط في العمل، والسعي لإجراء اتفاقيات وشراكات مع المؤسسات الكبرى ذات الصلة، مؤكدا أنها استراتيجيات مهمة تعزز من تطور المنشأة.

ويشير إلى أن من أكثر نقاط الضعف التي يمكن أن تؤثر سلبا على تطوير المنشأة عدم اتباع التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات في الوقت السليم والمناسب، بالإضافة إلى عدم دراسة السوق، فكلها نقاط ضعف يجب تفهمها ومحاولة تجنب الوقوع فيها قدر الإمكان.

## الامارات بيئة حاضنة للاستثمار ونموذج عالمي في ريادة الأعمال

لا بد ان تتوافر في كل شخص يريد لمشروعه النجاح والاستمرارية.

ويؤكد ضرورة ان يكون صاحب العمل أو المدير المسؤول في اي شركة قادر على بث روح العمل بمنطق الفريق الواحد بين الموظفين على اختلاف مواقعهم وثقافتهم وتحفيزهم على اطلاق طاقاتهم الايجابية وذلك في ظل توفير بيئة العمل المحفزة على الابداع والابتكار الامر الذي من شأنه

من التحديات خاصة في ما يتعلق بالإيفاء بالاحتياجات المالية خصوصا وان انطلاق المشروع جاء خلال الأزمة المالية العالمية بالإضافة إلى تحد آخر تمثل في السعي نحو تحقيق مستوى عال من الجودة والتميز فيما تقدمه الشركة من خدمات كي تتمكن من جذب أكبر عدد من العملاء الا انه استطاع ان يتجاوز تلك التحديات والعبور بالشركة في عامها الاول الى بر الامان .

ويستطرد تحسين العتيبي في حديثه بالقول « بعد مضي عام على تأسيس الشركة بدأت أجنبي ما كنت أبتغيه من النجاح حيث اصبحت الشركة من الشركات المعروفة بخدماتها المتميزة وهو ما زادني قوة وإصرارا على المضي قدما وبثبات على طريق التميز الذي لا يعرف الفشل طالما أقترن الكفاح والإيمان بالجهد والمثابرة لتحقيق الهدف المنشود».

ويقول إنه مع مرور السنوات حققت الشركة نجاحات كبيرة وملموسة حيث يبلغ عدد الموظفين حاليا 130 موظفا وأصبح لدينا أربعة قطاعات كبرى كما ارتفع عدد عملاء الشركة التي لديها الان قائمة كبيرة من شبكة الأعمال وفروع في امارات أخرى.

ويضيف « ان لدى الشركة خططا استراتيجية مستقبلية تمت دراستها بعناية فائقة حيث نستهدف تحقيق المزيد من التطوير في الاداء عبر الاستفادة من التقنيات الحديثة التي يشهدها عالم التكنولوجيا وذلك تلبية لتطلعات عملاء الشركة وتزويدهم باستمرار بالخدمات المتطورة».

ويسدي العتيبي النصيحة لكل حالم بتأسيس مشروعه الخاص بأن يتحلى دوما بالحكمة والتخطيط الجيد والصبر والمثابرة والقدرة على المنافسة وتقديم الخدمات التي تمتاز بأعلى درجات الجودة وهي امور





في حوار شامل مع مديرها العام بالتزامن مع مرور 50 عاماً على انشائها:

## لقمان: منظمة العمل العربية حاضرة بقوة في المشهد العربي

قال معالي أحمد لقمان المدير العام لمنظمة العمل العربية «ان المنظمة حاضرة بقوة في المشهد العربي وانها بذلت خلال خمسة عقود جهداً كبيراً لتحقيق أهدافها التي رسمها لها دستورها وميثاقها وحاولت ان تسعى للتأقلم مع الظروف والأوضاع العربية من خلال مواءمتها بين الواقع الذي يفرض نفسه في اغلب الفترات وبين الطموح والآمال التي تتطلع اليها.

ولذلك كانت منظمة العمل العربية حاضرة بقوة في المشهد العربي بغض النظر عن ظروفه وملابساته.

والمتتبع لمسيرة المنظمة خلال خمسة عقود يجد انها بذلت جهداً كبيراً لتحقيق أهدافها التي رسمها لها دستورها وميثاقها وحاولت ان تسعى للتأقلم مع الظروف والأوضاع العربية من خلال مواءمتها بين الواقع الذي يفرض نفسه في اغلب الفترات وبين الطموح والآمال التي تتطلع اليها.

**ماهي أولويات المنظمة في المرحلة المقبلة؟**  
 \_ من حسن الحظ ان المنظمة تمكنت خلال الفترة الأخيرة من إيجاد أرضية مشتركة هي محل إجماع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين مثل العقد العربي للتشغيل وإعلان الدوحة حول التنمية والتشغيل ( نوفمبر 2008 ) ، اضافة الى إعلان الرياض حول الحماية الاجتماعية والتنمية المستدامة كما اجازت

العربية قد عاشت فترات العمل العربي بكل ارتفاعاته وانخفاضاته لكنها حافظت على قدر معين من المكانة ومن الاهتمام لدى الدول الاعضاء وأطراف الانتاج الثلاثة ربما لطبيعة تركيبتها الثلاثية التي منحها حركة غير محدودة لا تتوافر لدى المؤسسات العربية الأخرى وربما لطبيعة المواضيع التي تختص بها وحساسيتها.

وبالرغم مما واجهت المنطقة العربية من ظروف قاسية خلال مراحل زمنية معينة وما انتاب العلاقات العربية من فتور تارة وتدهور تارة اخرى وهدوء في بعض المراحل الا ان حرص جميع الدول على التواجد والمشاركة، ظل هو العنصر الحاكم ناهيك عن ان مواضيع وقضايا التشغيل وحركة أسواق العمل والتدريب والضمان الاجتماعي وغيرها مسائل تشكل عنصراً ضاعطاً بإمكانك ان تسعى لتسكين آلامه وتخفيف من وقع نتائجه لكنك لا تستطيع إهمال تلك القضايا،

وأكد معاليه في حوار شامل أجرته معه مجلة «العمل» ان العلاقات التي تمكنت المنظمة من نسجها مع الحكومات ومنظمات اصحاب العمل والعمال» اطراف الانتاج الثلاثة» لم تكن في يوم من الأيام بهذه القوة كما هي عليها اليوم من قرب وتسيق .

واشار معاليه في الحوار الذي يتزامن مع مرور 50 عاماً على تأسيس منظمة العمل العربية «الى ان أدبيات ووثائق وأنشطة المنظمة تؤكد انها ادركت مبكراً خطورة استفحال البطالة وسعت الى لفت الانتباه الى هذه القضية».

وتاليا نص الحوار :

**مضى على انشاء منظمة العمل العربية 50 عاماً... كيف تقيمون عمل المنظمة خلال هذه الفترة ؟**

\_ ان منظمة العمل العربية كغيرها من المنظمات التي تعمل في إطار جامعة الدول



ذلك المعيار كشرط للبقاء وهو معيار الدخل الذاتي فان منظمة العمل العربية يجب ان تكون اول من يجب إغلاقها او إلغاؤها .

ولكني لا أظن ان هذه هي نظرة الحكومات العربية لأنها أعمق بكثير من هذه النظرة السطحية فالأوضاع الحالية تقتضي ان يكون لديك كمجموعة عربية مؤسسة تنظر بوعي الى قضاياها وتقدم لها حلولاً مقبولة وواقعية في إطار الظروف المحيطة وان تشكل هذه المؤسسة العربية الإطار الذي تحتمي به في التعامل مع المؤسسات الدولية للدفاع عن المصالح العربية.

فمنظمة العمل العربية هي الواحة التي تناقش القضايا بها وفقاً لمتطلبات وأولويات المنطقة لذلك فان المرحلة المقبلة بما تشهده من تحولات هامة مع التطور التكنولوجي المذهل الذي حققه الانسان ستصبح منظمة العمل العربية هي الوسيط بين القدرة على الفعل للبعض منا وبين التهيئة للتأقلم للبعض الاخر دون ان يترتب على ذلك التغيير اي ضرر لا يحتمل او الاندفاع للتأقلم دون إعطاء الوقت الكافي لإنضاج ذلك التغيير بدون تكاليف باهظة .

## العلاقات بين اطراف الانتاج الثلاثة لم تكن قوية كما هي عليه الآن

### وكيف تنظرون الى مستقبلها ؟

\_ هناك محاولة حالية في نطاق الجامعة العربية لإعادة التقييم ومحاولة اختزال المؤسسات العربية والتأكد من مدى الحاجة الى هذه المؤسسة او تلك.

أنا اتفق مع الرأي القائل بأن المنظمات العربية يجب ان تنشأ وفقاً للحاجة وان لا تكون هي او فروعها فقط بهدف خلق فرص عمل بغض النظر عن الحاجة اليها ، فذلك ليس مسعى العمل العربي وان كان يستخدم الخبرات العربية للنهوض بمتطلبات التعاون العربي لكنني اختلف مع الآراء التي تذهب باتجاه التركيز على معيار القدرة على التمويل الذاتي ، وقد أكدت في اجتماع لهذا الغرض في الامانة العامة للجامعة أنكم اذا وضعتم

إجماع وثائق هامة واستراتيجيات تناولت مواضيع مختلفة.

لذلك فان الحرص على محاولة تفعيلها سيكون عنصراً حاكماً في عمل المنظمة في الفترة المقبلة لاسيما وان قضايا التشغيل وحركة اسواق العمل وقضايا الحماية الاجتماعية أضحت محل اهتمام غير مسبوق لاسيما بعد عام 2011 ، بل ان الحكومات العربية وضعت تلك القضايا ضمن أولوياتها لذلك فإن اي مسعى للمنظمة في هذه المرحلة سيكون محل اعتبار وتقدير.

كما ان الحرص على تجسيد وتفعيل التصنيف المعياري للمهن ليكون صالحاً للتطبيق في الدول العربية اضافة الى استمرار النهج في إصدار تقرير عن واقع وحركة اسواق العمل العربية مشفوعاً بالإحصاءات سيكون مفيداً للمنظمة وللدول العربية للارتكاز على تلك المنهجية للتعامل بصورة علمية وواقعية وفقاً للظروف التي تختلف من دولة إلى أخرى وبالتالي ستمنح القيادات العربية فرصة للاستناد الى معلومات للتعاطي مع تلك الملفات الاقتصادية والاجتماعية من منطلق علمي وليس من باب التخمين.



لقمان يطلع ميدانيا على تجربة وزارة العمل في انشاء مراكز الخدمة «تسهيل»



وفاعلية اكثر مما تقوم به كل دولة على حدة، كما ان تعزيز الحوار الاجتماعي في أروقة المنظمة يقدمها للعالم بصورة حضارية تعكس فكراً عربياً متطوراً يكون مقدمة للتفاعل مع قضايا اخرى ذات أهمية تخدم المنطقة.

### هل تعتقدون ان المنظمة نجحت في تعزيز التوازن في العلاقات بين أطراف الانتاج الثلاثة ؟

\_ اعتقد جازماً ان العلاقات التي تمكنا في المنظمة من نسجها مع الحكومات ومنظمات اصحاب العمل والعمال لم تكن في يوم من الأيام بهذه القوة كما هي عليها اليوم من قرب وتنسيق . فقد حرصت على التواصل المباشر كما وعدت في اول خطاب بعد انتخابي عام 2007 ليس عبر المراسلات وما اكثرها ولكن عبر التواصل المباشر سواء بالهاتف او من خلال اللقاءات المباشرة او الزيارات وهذه ولدت قناعة بالقضايا التي يتم تبادل الرأي حولها وكذلك كنت حريصاً على تشكيل لجان كبيرة التي نظمناها على تشكيل لجان متنوعة من مستويات عليا من جميع الأطراف لان ذلك من شأنه ان يرسي قواعد التوافق بين الفرقاء وكنت مؤمناً بأن الحوار هو السبيل الى الوصول الى أرضية مشتركة قبل التمترس خلف مواقف محددة يصعب تجاوزها ويبدو لي أنه يجب الحرص على استمرار هذه القاعدة لان فوائدها كبيرة في تعزيز العمل العربي.

اضافة الي انني سعيت بهمة الى توسيع دائرة الحوار مدركاً ان القضايا التي تناولها لاتقف عند حدود الثلاثية المتعارف عليها (وزارات العمل ومنظمات اصحاب العمل والعمال) ولكنها تتعدى ذلك الى قنوات اخرى ذات أهمية وتأثير وهي وزارات الاقتصاد والتخطيط والتعليم والتدريب والضمان الاجتماعي ثم طورنا ذلك الي التعاون مع المجالس الاقتصادية والاجتماعية العربية. صحيح كانت هناك مقاومة لهذا التوجه لكنه انتصر في النهاية لان الهدف



### أدبيات ووثائق وأنشطة المنظمة تؤكد ادراكها مبكراً لخطورة البطالة

#### ما المطلوب من الدول الاعضاء للمساهمة الفاعلة في تطور اداء المنظمة ؟

\_ يجب الاعتراف ان اهتمام الدول العربية بأطرافها الثلاثة أصبح واضحاً للعيان وهو محل تقدير واحترام وإعجاب ، واذا أردنا دعم المنظمة فانه من الاول تقديم الدعم المالي من خلال زيادة موازنتها لتتمكن من رفدها ببعض الخبرات الفنية والتخصصات غير المتوافرة بها حتى تكامل حلقات إطاراتها بالصورة المرضية

وانا اعتقد انه كلما منحت الدول بأطرافها الثلاثة ثقتها بالمنظمة وجعلتها شريكة في التعامل مع المؤسسات الدولية كمنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة والبنك الدولي الخ.... فإن ذلك سيمنحها الفرصة للتعبير عن الموقف العربي بقوة

ان التطور مطلوب بل وضروري ولكن اخذ الترتيبات التي تجعل منه تطوراً مفيداً هو أمر اكثر أهمية ويتوازى مع أهمية الحاجة الى التطور نفسه .

لهذا فإن التمسك ببقاء المنظمة بل ودعمها ومساندتها أصبح مهماً جداً وأكثر من اي وقت مضي لاسيما وانه الوعاء العربي الوحيد الذي يجمع الحكومات مع اهم منظمات المجتمع المدني وهو تعايش هام يتناسب وواقع العصر الذي نعيش فيه وإذا كانت منظمة العمل العربية قوية فإنها قادرة على التعامل مع القضايا بدلا من ان تذهب مباشرة الي المؤسسات الدولية .

لذا فان بعض دعوات الإجهاز على بعض المنظمات ومنها منظمة العمل العربية من منطلق معيار الموارد الذاتية فإنها دعوة تفتقد الى عمق التفكير والى البصيرة لان العمل العربي لايمكن ان يختزل في الموارد المالية ولكن في بناء المصالح العربية. والساسة دائماً ما يحكم تصرفاتهم بعد النظر ورؤية أعمق لمعطيات الواقع ومتطلبات ما تحتاجه المراحل المختلفة.



## تفعيل مخرجات المنظمة عنصر حاكم في عملها خلال الفترة المقبلة

وقبل هذا يحسن تعزيز ثقافة العمل  
وقيمته وفوائده ذلك .

### ماذا قدمت المنظمة بهذا الخصوص ؟

\_ بإمكانكم العودة الى أدبيات ووثائق وأنشطة  
المنظمة فهي أدركت منذ وقت مبكر خطورة  
استفحال البطالة وسعت الى لفت الانتباه الى  
هذه القضية من خلال تقاريرها وفعاليتها .

فالمنظمة قدمت تقارير ووضعتها في متناول  
اصحاب القرار والمنتديات التي دعت  
اليها وزارات الاقتصاد والتخطيط والتعليم  
ومؤسسات التدريب والضمان الاجتماعي  
وكذلك المجالس الاقتصادية والاجتماعية،  
وسعت للربط بين التنمية والتشغيل ولذلك  
جاء اعلان الدوحة 2008 ليمهد الطريق للعقد  
العربي للتشغيل وصدرت قرارات قمة الكويت  
الاقتصادية والاجتماعية 2009 مستندة إليه  
كما جاء اعلان الرياض في فبراير 2014 ليشكل  
خارطة طريق للمنطقة العربية يمزج بين  
الحماية الاجتماعية والتنمية المستدامة ويوازن  
بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية وقد  
أقرت المنظمة ووثائق هامة تعتبر مرجعية  
هامة لأطراف الانتاج العربية.

كما أطلقت المنظمة العديد من الاستراتيجيات  
والمواضيع الفنية وطرحتها على النقاش في  
المؤتمرات والمنتديات العربية بين أطراف  
الإنتاج الثلاثة وهذه الوثائق والاستراتيجيات  
التي أقرتها المنظمة ينبغي تفعيلها والاهتمام  
بها من قبل متخذي القرار حيث أنها تتاح  
الحوار الاجتماعي الذي نسعى إليه .

كما انه لا بد من السعي لتعزيز ثقافة  
العمل وقيمه في المدارس والجامعات  
لتهيئة شبابنا للإحساس بالمسؤولية في  
المشاركة في بناء المجتمع وكذلك الاهتمام  
بجذب الاستثمارات في مجالات الاقتصاد  
المختلفة التي تؤدي الى خلق فرص  
تشغيلية فضلا عن ضرورة ان يكون  
للمواطن الأفضلية وبالتالي دعم توظيف  
الوظائف للفوائد العديدة من استيعاب  
الشباب المقبل على العمل وكذلك منح  
الشباب العربي أفضلية بعد العمالة  
الوطنية. ويجب التوسع في مراكز التدريب

## «العمل الاماراتية» من الوزارات النموذجية

**قال** المدير العام لمنظمة  
العمل العربية ان وزارة  
العمل في دولة الامارات تعتبر من  
الوزارات النموذجية التي طورت اداؤها  
وأنظمتها بصورة تدعو الى الإعجاب  
حيث حققت الوزارة في اطار التعامل  
مع قضايا العمل والعمال وتسهيل  
الإجراءات ووضوحها انجازات كبيرة .

لتطوير قدرات الشباب وتنمية المهارات  
التي يحتاجها سوق العمل بالاضافة الى  
استيعاب دخول المرأة بقوة الى سوق  
العمل بعد أن شغلت ما يزيد على 50  
في المائة في مقاعد الدراسة في المؤسسات  
التعليمية المختلفة.

اما فيما يخص رفع إنتاجية العامل فانه  
يتركز في منحه فرص تدريبية إضافية  
لرفع درجة مهارته سواء قبل دخوله  
سوق العمل او إعطائه جرعات تدريبية  
إضافية اثناء عمله مما يمنحه فرصا ليس  
في الاحتفاظ بالعمل بل في تحسين دخله

كانت مصلحة الفكرة ذاتها وان نجلب الى ملعبنا  
قوى جديدة ذات تأثير يمكن ان تقدم دعما  
غير محدود فالمصلحة فرضت نفسها باعتبار  
ان هناك أدوات وفاعلين علينا الانغفل عنهم  
لانهم بإمكانهم ان يقدموا دعما ومساندة نحن  
في أمس الحاجة اليها.

وهذا ما حدث فقد تفاعلت معنا تلك الجهات  
وكان المدخل هو الربط بين التنمية والتشغيل  
هو ما مكنا من هذا التوسع في الحوار الذي  
سبقه مؤامد مستديرة لتسليط الضوء حول  
أدواتها الفاعلة التي شاركتها في التعامل مع  
قضايا التنمية والتشغيل ليصبح ذات جدوى  
للوصول الى توافقات هامة تدعم التعامل  
مع تلك القضايا التي نحن بصددها. كما ان  
منظمات اصحاب الاعمال والعمال بإمكانهم  
ان يلعبوا أدوارا هامة في الدفع بالتنمية من  
خلال التناغم بين قوتي العمل ورأس المال.

### ماهي الخطط والاستراتيجيات المطلوبة لحد من البطالة في الوطن العربي ؟ وما المطلوب لرفع إنتاجية العمالة ؟

\_ يجب الاعتراف أولا بان البطالة واستفحالها  
بين الشباب على وجه الخصوص له مضار  
قد تكون خطيرة على السلم الأهلي والأمن  
المجتمعي وعلى الاستقرار، وبالتالي فان  
موضوع التشغيل ودعمه يجب ان يحظى  
بالاهتمام الكافي من قبل الحكومات بجميع  
أجهزتها وليس فقط وزارات العمل لان الامر  
يرتبط بجهات عديدة لها دور هام في مساندة  
جهود وزارات العمل .

ولابد ان يكون هناك علاقات ارتباط وثيقة  
بين أجهزة التعليم بجميع مراحلها وبين  
احتياجات سوق العمل وأن تكون مستعدة  
لتعديل برامجها وفقا لما تفرضه تحولات  
السوق وذلك بالتوازي مع رصد التغييرات  
التي تحدث في سوق العمل حتى تكون أمام  
اصحاب القرار لاتخاذ القرار المناسب في  
الوقت المناسب .



في دراسة متخصصة أجرتها جامعات عريقة للوقوف على أثر «نظام الانتقال» في سوق العمل في الدولة

## 10% زيادة في أجور العمال المنتقلين إلى منشآت أخرى في الإمارات بعد 2011

**رصدت** دراسة خاصة ارتفاعاً بنسبة تزيد على 10 في المائة في أجور العمال الذين انتقلوا إلى منشآت أخرى بموجب نظام الانتقال المطبق من قبل وزارة العمل اعتباراً من العام 2011 والذي يضع ضوابط وشروط لمنح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل للانتقال من منشأة إلى أخرى وذلك في إطار المبادرات الرامية إلى إيجاد المزيد من المرونة في سوق العمل والتوازن في العلاقة التعاقدية بين طرفيها.

إلى منشأة أخرى ، أولهما : انتهاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل بالاتفاق ، وثانيهما : ان يكون العامل قد أمضى سنتين على الأقل لدى صاحب العمل.

ويستثنى من الشرط الأول العمال الذين يخل أصحاب العمل بتنفيذ عقود العمل معهم ، كما

تنتهي علاقة عملهم بالمنشآت المستخدمة لهم للانتقال بمنشآت أخرى وفقاً للضوابط والشروط الموضوعية للتنقل.

ويقوم نظام الانتقال على شرطين أساسيين يستطيع العامل في حال استيفائهما الحصول على تصريح عمل جديد يخوله الانتقال الفوري

وأكدت الدراسة التي أعدها اساتذة وباحثون متخصصون في كلية الاقتصاد بجامعة كولومبيا وبنسلفينيا في الولايات المتحدة الأمريكية وجامعة نيويورك وجود آثاراً إيجابية لنظام الانتقال سواء من حيث إتاحة المجال أمام أصحاب العمل لاستخدام وتشغيل العمالة المتواجدة في سوق العمل أو من حيث إتاحة المجال للعمال الذين

عدم ممانعته غير انه مع انتهاء «الانذار» رفض الأخير مبرراً ذلك حاجة المنشأة للعامل الذي أعرب عن سعادته بنظام الانتقال الجديد كونه يضمن له حق الانتقال بعد انتهاء عقد عمله».

وأكدت الدراسة « انه سيكون لدى غالبية اصحاب العمل بموجب نظام الانتقال فرصة أفضل لاستقطاب العمال من ذوي الخبرة المتواجدين في سوق العمل، ومع مرور الوقت يعتبر تنقل هذه العمالة الماهرة داخل السوق ويخبراتهم المكتسبة سيؤدي من دون شك إلى زيادة في مستويات الأجور وكذلك إلى زيادة الإنتاجية للشركات التي توظف العمالة الماهرة وهو كل ما يحتاجه أي صاحب عمل بأي شركة.

وختمت الدراسة بالاشارة ان نظام الانتقال عاد بشكل جيد على العمال حيث أعطاهم حرية أكبر في التنقل وزيادة في أجورهم وبلا شك يعتبر الأمر ايجابياً لأصحاب العمل على المدى الطويل في طريق الحفاظ على مصالحهم من خلال خلق العديد من الخيارات لتوظيف العمالة الماهرة وفقاً لمعادلة العرض والطلب.

ومن المتوقع ان يساهم النظام المشار اليه في تعزيز كفاءة سوق العمل وخلق بيئة تنافسية والتحول نحو اقتصاد قائم على المعرفة ومحوره المواطن.

## الدراسة استمرت 3 سنوات وشملت 427 الف عامل يعملون لدى 20 الف منشأة

لمدة ستة أشهر بحيث يتمكن بعد انقضاء هذه المدة من الحصول على تصريح عمل جديد للعمل لدى منشأة أخرى».

واضافت الدراسة « انه في ضوء الضوابط والشروط المنصوص عليها في نظام الانتقال الجديد لم يعد العمال المستوفين لتلك الضوابط والشروط بحاجة الى موافقة صاحب العمل للانتقال الى صاحب عمل اخر وهو الامر الذي أدى الى زيادة مستوى المنافسة بين أصحاب العمل وارتفاع الوعي بضرورة الايفاء بالتزاماتهم القانونية حيال العمال الذين بات بإمكانهم الانتقال الى صاحب عمل اخر في حال اخلال صاحب العمل الحالي بتلك الالتزامات.

ونقلت الدراسة عن احد العمال المشمولين بالعيونة قوله « انه ابلى صاحب العمل عزمه على الاستقالة للانتقال الى منشأة أخرى بعد انقضاء «شهر الانذار» حيث رحب صاحب العمل وابدى

يُستثنى من الشرط الثاني العمال الذين يرغبون بالالتحاق بعمل جديد في المستوى المهاري الاول بأجر لا يقل عن 12 الف درهم او المستوى المهاري الثاني بأجر لا يقل عن 7 الاف درهم او المستوى المهاري الثالث و بأجر لا يقل عن 5 الاف درهم.

وأمتدت الدراسة المشار اليها لثلاث سنوات وشملت عينة من العمال ضمت أكثر من 427 الف عامل يعملون لدى أكثر من 20 الفا و300 منشأة نصفها تعمل في مجال التشييد والبناء وتقوم جميع المنشآت هذه التي شملتها العينة بتحويل اجور هؤلاء العمال من خلال نظام حماية الاجور.

وتركز الرصد الذي اجرته الدراسة في الاشهر الثلاثة التي سبقت انتهاء عقود عمل افراد العينة وخلال فترة الانتهاء وكذلك خلال الاشهر الثلاثة التالية لانتهاء عقود العمل مبينة اختلاف الحالات من فرد لآخر من حيث فترة انتهاء العقد سواء في بداية الشهر أو نهايته.

وتطرقت الدراسة الى فترة ما قبل اقرار العمل بنظام الانتقال الجديد في العام 2011 حيث كان العامل يحتاج الى موافقة مسبقة من صاحب العمل للانتقال الى منشأة اخرى عند انتهاء عقد عمله" ورقة عدم الممانعة" أو مغادرة الدولة



## آخر برمبيل نفط ..



قاسم محمد جميل  
مدير إدارة مكاتب العمل في وزارة العمل بأبوظبي

والتجديد « واستغرب سموه من الحكومات التي ترى في نفسها أنها مستثناة من تلك القاعدة . و أخذاً بزمام المبادرة أرنت حكومة دولة الامارات تحويل هذه الأفكار الى واقع ملموس فتم بتوجيهات من صاحب السمو الشيخ / خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله ليكون عام 2015 عاما للابتكار . و مواكبة لتلك الرؤية تم اطلاق منظومة التميز الحكومي بحتها الجديدة التي يمثل الابتكار فيها أحد ثلاثة محاور رئيسية لهذه المنظومة مما يستدعي تغييرات جوهرية في منهجيات وطرق عمل الوزارات والهيئات الحكومية .

وتناغما وانسجاما مع تلك الرؤية ووصولاً الى جميع المستويات من قطاعات وإدارات وأقسام حكومية أصبح الابتكار هو محور الاهتمام ومرتكزاً أساسياً للتخطيط يقينا منهم بأنه لم تعد تجدي الطرق التقليدية نفعاً في الوقت الذي تدور فيه عجلة الزمن بتغيرات سريعة يصعب على من لم يواكبها أن يلحق بها مما حدا بالمؤسسات والوزارات إلى خلق بيئة إيجابية إبداعية مشجعة تنطلق منها طاقات الموظفين إلى آفاق جديد من الابتكار والتجديد .

ولا يختلف اثنان على أن الأساس لخلق جيل مبدع يبدأ من التعليم وعلى تنمية المهارات الإبداعية للطلاب وغرس ثقافة الابتكار منذ المراحل الأولى للعملية التعليمية ليقودوا عملية تغيير المستقبل .

بهذه الروح وهذه الاجواء الايجابية التي نعيشها تجعلنا متفائلين بأننا سننتقل من صحراء الامارات الى المريخ لبناء مشاريعنا القادمة وأننا جميعا سنكون صفا واحدا في الميناء احتفالاً بتحميل آخر برمبيل نفط بإذن الله.

### ماذا

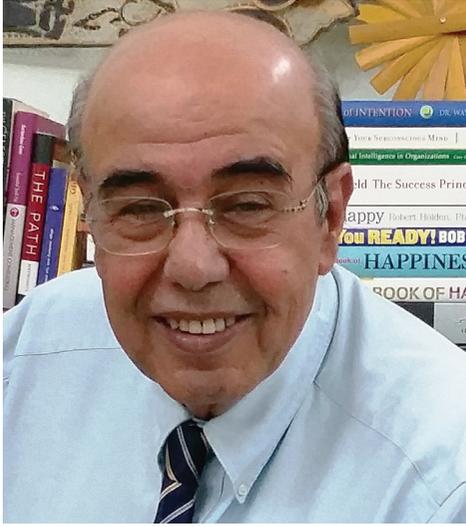
سنفعل اذا نضب خام النفط وماذا سيكون مصيرنا بعد تصدير آخر برمبيل نفط من موانئنا؟ سؤال دارت حوله الكثير من الإجابات وتناوله الكثير من المسرحيات والروايات وكانت في معظمها تروى بطرق تهكمية وبأننا سنعود لسابق عهدنا إلى ما قبل النفط وستراجع كثيرا وسننقذ الكثير من المكتسبات بل إن البعض سار إلى أن البوصلة ستقلب لتتحول إلى دولة مصدرة للعمالة وسيهاجر البعض من أبنائنا إلى دول أخرى لكسب لقمة العيش .

إلى أن جاء صاحب السمو الشيخ / محمد بن زايد آل نهيان- ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة - وأجاب على هذا السؤال الشهير بإجابته المشروطة التاريخية عندما قال : « إذا كان الاستثمار اليوم في مواردنا البشرية صحيحا فإننا نراهن أننا سنحتفل بتلك اللحظة » وبالرغم من التحديات الكبيرة التي ذكرها سموه في حديثه إلا انه أكد قدرة الإمارات على مواجهة تلك التحديات والصمود أمامها والتغلب عليها .

الرؤية الواضحة للقيادة الرشيدة انعكست بشكل سريع وعملي، ففي اليوم التالي أطلق سمو الشيخ/ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة (7) مبادرات للابتكار ليضع أمام الجميع خارطة الطريق للوصول لتلك الرؤية، حيث أن الوصول لتلك المرحلة غير المسبوقة بحاجة إلى طرق ابداعية مبتكرة و غير مألوقة . وبدا واضحا جليا أننا أمام مرحلة جديدة وهي مرحلة «الابتكار».

وفي مقاله «الدول بين الابتكار أو الاندثار» ذكر صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم - نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله- دراسة مفادها أنه لم يتبق في الوقت الراهن وفي جو المنافسة إلا 11% من أصل 500 شركة عالمية من عام 1955 بل الأكثر ادهاشا إن متوسط عمر الشركات سابقاً كان 75 عاماً وأصبح الآن 15 عاما فقط في عالم سريع يؤمن بالمتغيرات والمستجدات والابتكار والتطور .

والسر في بقاء تلك الشركات في المنافسة هو نفس السر في تقدم الإنسانية ووصولها لما وصلنا عليه اليوم ألا وهو « الابتكار والتغيير



الدكتور قاسم كناكري  
خبير عربي في مجال التخطيط الاستراتيجي والتميز المؤسسي

## نموذج التميز المؤسسي

**إن** نموذج التميز المؤسسي EFQM من المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة هو أداة شاملة من شأنها أن تمكن المؤسسات من تقييم نقاط قوتها الرئيسية وفجوات أدائها من خلال 9 معايير تتضمن الممكّنات (القيادة، الإستراتيجية، الموارد البشرية، الشراكات والموارد، العمليات، والمنتجات والخدمات والنتائج (نتائج العملاء، نتائج الموارد البشرية، نتائج المجتمع، ونتائج الاعمال).

### القيادة والمعرفة

يتحمل القادة المسؤولية النهائية عن إنشاء وتطبيق ثقافة مستدامة لإدارة المعرفة في المؤسسة. ومن أجل القيام بذلك، لابد أن يكون القادة نماذج مثالية وقادة حسنة؛ ولابد أن يُظهروا قيادة واضحة من خلال أفعالهم وسلوكياتهم. وهذه تتضمن ما يلي:

- التوضيح والتدعيم الفاعل لرؤية حيوية مهمه لإدارة المعرفة في المؤسسة الى جميع المتعاملين حتى تتضح كيفية مساهمة إدارة المعرفة في تحقيق رؤية المؤسسة.
- إظهار قيم التعاون والتعلم من خلال منظومة القيم المؤسسية.
- الترويج لثقافة مؤسسية خالية من العقاب، بل إنها توفر بيئة داعمة ومساندة يتم فيها التسامح مع الأخطاء ومعالجتها من خلال عملية تعلّم تعاونية، ضمن المحددات والحدود التنظيمية.
- تطوير شعور متبادل بالغرض، والعمل المشترك نحو تحقيق نفس الأولويات والغايات المؤسسية، بين جميع المتعاملين.
- استخدام موارد المعرفة المتوفرة في عمليات صنع القرار وإظهار قيامهم بذلك.

### إستراتيجية إدارة المعرفة

تهدف إستراتيجية إدارة المعرفة في المؤسسة الى توفير التوجيه الإستراتيجي لتطوير مؤسسة تقوم على أساس المعرفة، وزيادة مستوى نضج إدارة المعرفة في المؤسسة من المستوى الحالي الى المستوى المنشود. ولابد أن تركز إستراتيجية إدارة المعرفة على المتعاملين وأن تُبنى على أساس الرؤية والرسالة بما ينسجم مع رؤية المؤسسة ورسالتها لتطوير مؤسسة متميزة من خلال تعظيم استخدام الموجودات المعرفية.

### عمال المعرفة

يكن دور عمال المعرفة في المؤسسة بتحويل الخبرات المؤسسية والوظيفية الى معرفة من خلال إدارة عمليات إنشاء المعرفة واكتسابها وتخزينها وتبادلها وتطبيقها وتحديثها. ويعمل عمال المعرفة كوسطاء معرفة يضطلعون بالمسؤولية عن حقل أو مجال محدد ويعملون كمرجعية أولى.

### موارد المعرفة

يتوجب خزن المعرفة وتنظيمها وإدارتها ومراجعتها من أجل دعم عملية ادارة المعرفة في المؤسسة. وتعتبر موارد المعرفة حيوية ومهمة لتطبيق استراتيجية إدارة المعرفة وعمليات إدارة المعرفة. وهذه الموارد تشتمل على مصادر المعرفة الفعلية التي تستخدم في العمليات المؤسسية (ضمن مجالات معرفة محددة)؛ إضافة الى التقنية التي تستخدم لخزن تلك المصادر وتبادلها، والبنية التحتية الداعمة التي تشجع على الاتصال والتعاون بين الموظفين، والتنفيذ الفعال للعمليات بغية تفعيل إدارة المعرفة.

### عمليات إدارة المعرفة

الغاية من عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة هي تطوير إدارة معرفة فعالة من أجل تحقيق الغايات المؤسسية وتلبية إحتياجات المتعاملين. وتتألف هذه العمليات من عمليات إدارة المعرفة (العمليات الإدارية لإدارة المعرفة) وعمليات تشغيل أنشطة إدارة المعرفة، بما في ذلك إنشاء وجمع وخزن وتبادل وتحديث المعرفة (العمليات التشغيلية لإدارة المعرفة).

### النتائج

النتائج في إطار إدارة المعرفة تسببها وتحدها الممكّنات الخمس المذكورة اعلاه، علماً أن النتائج فيما يتعلق بالأداء المؤسسي، والمتعاملين، والموارد البشرية، والمجتمع تتحقق في المؤسسة من خلال القيادة الواضحة لإدارة المعرفة والتي توجه إستراتيجية إدارة المعرفة ويقدمها عمال المعرفة من خلال إستغلال موارد وعمليات إدارة المعرفة. وتقوم المؤسسة بقياس النتائج بخصوص متعامليها، ومواردها البشرية، والمجتمع بشكل عام، والأداء المؤسسي العام.



## 7 أشياء يجب تجنبها في مقابلات العمل

يقع بعض الناس في أخطاء أثناء مقابلات العمل ومن السهل أن تفسد مقابلة العمل، ببعض الأخطاء التي لا ندرك الوقوع فيها. ولذلك ينصح موقع «ليفو» بتجنب بعض الأمور لضمان مقابلة عمل ناجحة واحترافية للحصول على وظيفة الأحلام.

- 1 - **مقدمة ضعيفة**  
الانطباع الأول أمر هام، لذا حاول أن تتحلى بطاقة إيجابية وسلوكيات لائقة لتلفت نظر مدير العمل، فمثلا تجنب التردد في مصافحة مدير العمل أو انخفاض صوتك وحاول أن تظهر في حماسة وإقبال على العمل المرشح إليه.
- 2 - **افتقاد الحوار**  
تتطلب مقابلات العمل نوع من الذكاء في محاوره مدير العمل، بحيث لا تظهر إجاباتك مباشرة واحدة تلو الأخرى دون إظهار ارتياح أثناء مقابلتك مع المدير أو محاولة مناقشة حوار شيق دون الدخول في حياة المدير الشخصية.
- 3 - **طاقة منخفضة**  
طريقة نطق الكلمات ونبرة الصوت قد تكون في صالحك أو ضدك، لذلك يجب محاولة إيصال الإجابات بعناية ووضوح الصوت، ولغة جسد
- معبرة دون الإكثار من الإشارات أو إظهار رغبة مبالغ فيها للحصول على الوظيفة، أو أنك شخص مرح فوق العادة لأنها أمور تنقص من تقييمك الشخصي للعمل.
- 4 - **إجابات طويلة**  
لن تستطيع إخفاء إجابتك السيئة عن شيء ما في المقابلة بالإطالة في عرض معلومات غير متعلقة بالأسئلة، لأن الإطالة غير المبررة في الحديث علامة على التوتر أثناء المقابلة، وتأكد من أن إجابتك تركز على أساس منطقي، ولها علاقة بالسؤال ويبرز مؤهلاتك كمرشح مثالي للوظيفة.
- 5 - **ربط الإجابات بشروط الوظيفة**  
تجنب أن تعيد شروط الوظيفة على مدير العمل أثناء المقابلة، لأنه يعلم جيداً أنك قرأت الشروط ولكنه يريد التأكد من مدى قدرتك على تنفيذ هذه الشروط والالتزام بها.
- 6 - **إهمال البحث حول تاريخ الشركة**  
قد تواجه أو تواجهين، في بعض مقابلات العمل أسئلة حول تاريخ الشركة، عدد موظفيها أو تاريخ إنشائها، لذا حاولي أن تتجنبي الصمت الذي سيحل على المقابلة بالإعداد الجيد والبحث حول تاريخ الشركة وأي أخبار متعلقة بها على الإنترنت.
- 7 - **شخصية تقليدية**  
إن كان لديك أي موهبة فريدة أو متميزة مثل التمثيل أو الغناء أو قدرتك على تسلق الجبال لا تتردد في أن تذكر نبذة عن مواهبك التي قد لا يتميز بها الآخرون، لأنها لفتة ستساهم في إضافة اهتمام مدير العمل بك، وتذكره بالمقابلة معك حتى بعد انتهائها، ولكن حاول توظيفها في السياق المناسب دون إقحام ذكر هذا الأمر في وسط الحديث لأنها ستدعم فكرة أنك شخص غير تقليدي.

# الذكاء وكيفية استغلاله لتحقيق النجاح

**تختلف** طريقة ذكاء كل فرد عن الآخر بناء على مقاييس متعددة. بهذه الجملة يمكن تلخيص نظرية الذكاءات المتعددة التي يتحدث عنها «أشرف عفيفي» مدرب التنمية الإدارية قائلاً: ان هذه النظرية أثبتت للجميع أن الذكاء ليس حكراً على أشخاص بعينهم ، وأن كل فرد له طريقة ذكاء تختلف عن غيره من البشر ، وذلك بناء على مقاييس متعددة ما بين المرتفع والمنخفض والمتوسط.“

يكون التفكير هنا بالغ السرية والتعقيد ويعد الفرد في التفكير دون أن يشعر به الآخرون إلا إذا قرر الشخص أن يعبر عما بداخله للغير.

## الذكاء اللغوي:

القدرة على استخدام اللغة والتعامل مع المصطلحات والمفردات بمعناها دون الإخلال بقواعد اللغة، كما يستطيع بسهولة أن يصيغ الجمل والعبارات المتناسقة الرنانة.

وينهي كلامه: وبعد معرفة أنواع الذكاءات فمن السهل أن يختبر كل إنسان ذكاءه ويبدأ في خطوة لا بأس بها في طريق النجاح بعد قياس علمي لقدراتك العقلية.

## الذكاء الطبيعي:

هو إدراك قيمة الطبيعة والمناظر الطبيعية الخلابة وقيمة النباتات والحيوانات وكيفية استثمار الطبيعة لما يفيد البشرية معنوياً ومادياً.

## الذكاء الاجتماعي:

القدرة على تكوين علاقات جيدة وقوية مع الغير والعمل في فريق وتكوين صداقات وقيادة الآخرين وفهم احتياجاتهم سريعاً.

## الذكاء الذاتي:

هي القدرة على العمل منفرداً وإدراك قيمة الذات، ويعمل العقل هنا بشكل متميز حيث

ويكمل «عفيفي»: تستخدم نظرية الذكاءات المتعددة في عدة دول لتحديد مسار الطلبة في الدراسة، فلكل نوع من الذكاءات عدة مجالات يستطيع أن ينجح الشخص نجاحاً باهراً إذا عمل بها، حيث تساعده قدراته العقلية في اجتياز أقصى درجات الصعوبة في نحو محدد يرجع إلى نوعية ذكائه، وتم تحديدهم إلى ثمانية ذكاءات وهي:

## الذكاء المنطقي:

وهو ما يساعد في تحديد العلاقات المنطقية والقواعد والمسلمات ويبني عليها مبادئ وقوانين واستنتاجات.

## الذكاء البصري:

وهو قوة ملاحظة وإدراك للأشكال ودرجات الألوان وتناسقها وفهم الأشكال والصور بطريقة سريعة والإبداع في التشكيل والتصميم الأنيق.

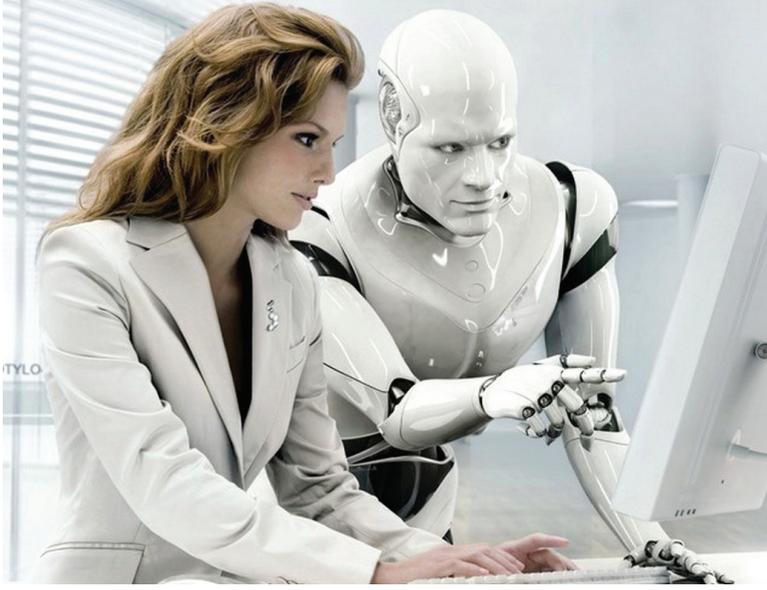
## الذكاء الجسدي «الحسي»:

هو إدراك الماديات باللمس وإبداع العمل الحري واليدوي والتحكم في القدرات الحركية الجسدية والرياضية.

## الذكاء السمعي «الموسيقي»:

وهو التقدير والاستيعاب الإيقاعي والقدرة على حفظ الألحان وإعادة غنائها أو عزفها في حالة تعلم العزف ومن ثم إبداع ألحان جديدة.





فندق غالبية العاملين فيه من الروبوتات

## التكنولوجيا تهدد وظائف في أسواق العمل

**من** مفارقات الاقتصاد الحديث إعلان شركة «أبل» الأميركية تحقيق أعلى أرباح لشركة عامة في تاريخ الشركات، إذ بلغ دخلها في الربع السنوي المنتهي في 27 (ديسمبر) الماضي 74.6 بليون دولار، في مقابل 57.6 بليوناً للفترة ذاتها من عام 2013. فيما أعلنت فيه معامل «فوكس كون» الصينية المصنعة لهواتف «آي فون» وأجهزة «آي باد» نيتها خفض قوتها العاملة البالغة 1.3 مليون عامل إلى نحو مليون.

وكانت مؤسسة «غارتر» للبحوث رجّحت الخريف الماضي، حلول الروبوتات والطائرات من دون طيار (درون) بدلاً من قطاعات واسعة من العمال، ما يؤدي إلى انخفاض عددهم في الولايات المتحدة بنحو الثلث عام 2025. وتعمل دوائر فرض القانون مثل الشرطة، على اختبار طائرات «درون» لإجراء دوريات مراقبة في الأماكن النائية أو المناطق الخطيرة أو الشواطئ والحدود الشاسعة، وهو عمل كان يتطلب فرقاً تضم عدداً من رجال الأمن. لكن بات يمكن حالياً لعامل واحد مراقبة مساحات واسعة، وطلب دوريات أمن أو إطفاء وفق ما تقتضي الأوضاع.

وكانت شركة «أمازون» أيضاً أعلنت اتجاهها إلى بدء استخدام طائرات «درون» لإيصال بضائعها للزبائن قبل عام 2018، ما يدفع إلى تقليص ساعات عمل موظفي البريد

### وظيفة من كل ثلاث وظائف سيتولاها انسان آلي

وكان سائقو التاكسي في الولايات المتحدة شنوا حملات معارضة ضد شركة «أوبر» التي تسمح للزبائن باستخدام الهواتف الذكية والتواصل مع أي شخص يرغب في نقل ركاب، في مقابل أجرة تحددها المسافة وزمن الرحلة.

لكن حتى «أوبر» قد تصبح من دون عمل يوم تغزو السوق السيارات الإلكترونية العاملة من دون سائق، إذ يتوقع اقتصاديون كثر أن وصلوها إلى الأسواق بات مسألة وقت.

وفي وقت حققت شركة «أبل» أرقاماً قياسية، برزت مشكلة استعداد المصانع العاملة لمصلحتها لتقليص قوتها العاملة واستبدالها بروبوتات حديثة. هذا الغزو التكنولوجي بات يقلق معظم الدول الصناعية خصوصاً الطبقات المتوسطة والعاملة، التي أصبحت تشعر أن العالم أمام مرحلة جديدة شبيهة بالثورات الصناعية مطلع القرن الماضي، لدى اختراع ماكينات النسيج والكهرباء والسيارات، التي قضت على عدد كبير من الوظائف.

وعلى سبيل المثال، أعلنت شركة «هوي تن بوش» اليابانية نيتها افتتاح فندق في (يوليو) المقبل غالبية العاملين فيه من الآكين، في حين تواصل شركة «غوغل» اختباراتها لإنتاج سيارة تقود ذاتها، وتبعتها في ذلك شركات سيارات كبيرة مثل «مرسيدس» و«تويوتا»، وهي تتسابق في ما بينها للتوصل إلى هذا النوع من التقنية.

وظائفها بسبب التقدم السريع والرهيب في التكنولوجيا. ويقول البروفسور في الاقتصاد في جامعة نوتينغهام اندرو وايت «يجب أن تأتي الحلول لهذه المعضلة من الاقتصاديين، لكن دوائر الاقتصاد في الجامعات تعاني مثل بقية دوائر العلوم الاجتماعية من ندرة التمويل، ما يدفع الأكاديميين إما إلى تحويل أنفسهم إلى مستشارين لشركات كبيرة أو إلى أحضان دراسات العلوم المعروفة بـ «ستيم»، أي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات».

ويؤكد في مقالة في صحيفة «واشنطن بوست»، أن العالم «يحتاج إلى أفواج من الأكاديميين الاقتصاديين لدرس أثر «الاقتصاد الرقمي»، الذي بشر كثير بمساهمته في تقليص الفجوة بين الأغنياء والفقراء، فيما تسبب وعلى مدى العقدين الماضيين أي منذ بدء انتشار الانترنت، بتوسيع هذه الفجوة. ولم يمنع «الاقتصاد الرقمي» الولايات المتحدة من السقوط في أكبر أزمة اقتصادية عانت منها منذ ثلاثينات القرن العشرين.

التغييرات في التكنولوجيا وسوق العمل تثير الذعر لدى كثير، وتدفع الاقتصاديين إلى دق ناقوس الخطر. لكن يبدو أن الحكومات الغربية، المثقلة بالديون بسبب أزمة عام 2008، لا تزال عاجزة عن التكيف مع الواقع الجديد، وهي بالكاد يمكنها تحمل تكاليف تطوير قدرات قوتها العاملة وتأمين الاستشفاء الصحي المطلوب لها.

لكن حسبما ورد في التقرير يمكن أن تضطر هذه الحكومات إلى القيام بهذا الدور، لأن من شأن الأعداد الكبيرة من العاطلين من العمل وكذلك المتقاعدين في مجتمعات تشيخ، التأثير سلباً في الدخل الضرائبي لهذه الحكومات والتسبب باهتزاز الأمن الاجتماعي.

## الخدمات الذكية والإلكترونية دفعت مصارف عالمية لدمج فروع لها

من سكان الكوكب سيملكون أكثر من نصف ثرواته مع حلول العام المقبل». وقدم التقرير عدداً من التوصيات لمواجهة موجة البطالة العالمية المتوقعة، منها أن على حكومات العالم «الاستثمار في قطاعي الصحة والتعليم وتوفيرهما للمواطنين بأسعار زهيدة، لأن التعليم هو أحد أبرز الوسائل الممكنة لرأب الصدع بين الفقراء والأغنياء، ويمكنه أن يطور قوة الكوكب العاملة التي ستخسر الكثير من

في الولايات المتحدة وعددهم. وكانت المصارف بدأت منذ فترة استبدال عاملها بماكينات السحب الآلي، واستبدلت العاملين على الهاتف بماكينات ذكية تخاطب الزبائن. ودفعت هذه الإجراءات المصرفية إضافة إلى الخدمات الإلكترونية، المصارف إلى إقفال عدد كبير من فروعها ودمج بعضها الآخر.

وتوقعت «غارتر» أن توكل وظيفة من أصل ثلاث إلى برامج كومبيوتر وماكينات ذكية في غضون 10 سنوات. هذه البطالة التي تلحق بالعمال تساهم في تعميق الفجوة بينهم وبين أصحاب رأس المال، وهو الموضوع الذي تطرق إليه الكتاب الشهير «رأس المال في القرن الواحد والعشرين» للاقتصادي الفرنسي توماس بيكيتي. وأكدت مؤسسة «أوكسفام» وجود هذه الفجوة في تقرير لها، أي أن «الواحد في المئة الأغني





## أمثال شعبية

### اللي في القدر « الجدر » يطلعة الملاص

**القدر « الجدر » :** الوعاء الذي يتم فيه إعداد وطبخ الطعام .  
**الملاص:** الملعقة الكبيرة أو المغرفة.  
**المعنى:** الأخبار التي لم تظهر ولم تشر سوف تخرجها الأيام عاجلاً أم آجلاً وسيسمع بها الجميع.



### إضاءة

## الرطب .. فوائد وحقائق

يعتبر الرطب غذاء صحي مركز وطبيعي، ويتميز باحتوائه على العناصر الغذائية المفيدة لجسم الانسان، فالرطب غني بالمواد السكرية 65- 75 % كما انه غني بالأملاح المعدنية والعديد من الفيتامينات ، فهو يتكون من 21 % ماء ، ، 1.2 % بروتين ، و 18 % دهوناً ، و 73 % سكريات ، و 3 % ألياف، ومن أشهر أنواع الرطب: البرحي: يتميز بطيب مذاقه في جميع مراحل (خلال - رطب - تمر)، ومن فوائده يعمل على المساعدة في هضم ما قبله من غذاء بعد أكله ، ولذلك فإنه ينصح بأكله في آخر الوجبة لتساعد على الهضم. الخلاص: يعتبر من ضمن أفضل أنواع النخيل ، وذلك لطيب مذاق تمره خصوصاً ، يمتاز بلمعانه فجمال منظره يعادل طيب مذاقه ، وذلك لطيب مذاق تمره خصوصاً وما يميز الخلاص أيضاً بأن بلحه (خلاله) غير طيب المذاق. السكري: كما هو واضح من الإسم فإنه يدل على حلاوة طعمه، فإن طعم تمر السكري يشبه طعم السكر، وأيضاً يمتاز بلونه الأحمر فهو ليس أصفر كالبرحي والخلاص وغيرهما.



## حكاية مهنة



### الإماراتيون الأوائل طوروا صناعة السفن وأرتادوا أعالي البحار

**عرف** سكان دولة الإمارات منذ القدم ركوب البحر للاتصال بالدول المجاورة للتجارة وطلب الرزق، وأتقنوا مهارات صناعة الوسيلة المناسبة لارتداد البحر مستخدمين الشراع للاستفادة من قوة دفع الرياح، واستطاعوا تطوير صناعة السفن وجعلها ذات أحجام كبيرة ليتمكنوا من الوصول بها شرقاً وغرباً إلى أماكن كالهند وشرق أفريقيا بغرض المتاجرة بالأخشاب والبهارات وغيرها .

وتوافرت للإماراتيين الأوائل المواد الأولية اللازمة لصناعة السفن وهي الأخشاب التي كانوا يحصلون عليها من جذوع الأشجار، كما ظهرت لديهم الخبرات الفنية اللازمة لصناعة السفن التقليدية فاحترفوا (القلافة) وهي حرفة شعبية قديمة يرجع تاريخها إلى زمن بعيد، حيث كانت القوارب قديماً « مصنوعة من الجريد (سعف النخيل) وكانت تسمى البسط، وكانوا يثبتون سعف النخيل (بالخيط الحيطي)، وهو خيط سميك من القطن ، فتصبح مركباً صغيراً يتسع لأربعة أشخاص ، ثم بدأوا بعد ذلك بصناعة المركب من الخشب؛ وذلك عن طريق حفر جذع الشجرة ، وتحويله إلى مركب صغير يسمى (البانوش) ، ثم استعملوا ألواح الخشب لصناعة السفن التقليدية الكبيرة.

كما كانت هناك سفن وقوارب صغيرة تستخدم للتنقل السريع بين السفن الكبيرة والاختوار والشواطئ داخل الإمارات يطلق عليها الأهالي تسميات مختلفة مثل « الشاحوف والماشوة والهوري واللنج والشاشة » وغيرها وهذه السفن غالباً ما تستخدم للغوص في مسافات قريبة من الشاطئ وأحياناً يتنقل بها الطواويس بين سفن الغوص الكبيرة وهي في مواقع الصيد. ومن أنواع السفن التي اشتهرت في الإمارات ودول الخليج العربي «البوم» التي كانت تنقل البضائع عبر موانئ الخليج العربي وموانئ الهند وشرق أفريقيا و « السنوك» من السفن المعروفة والمشهورة في الإمارات والخليج العربي وكان يستعمل في الصيد والغوص على اللؤلؤ و « الجالوت» من سفن الخليج العربي تستعمل في الغوص على اللؤلؤ والأسفار والصيد أحياناً و « البغلة » من السفن القديمة الكبيرة الحجم تستعمل للتنقل بين موانئ الخليج العربي والهند وكانت تستعمل في الأسفار قبل ظهور البوم و « شوعي » سفينة تستعمل للغوص على اللؤلؤ وصيد الأسماك وهناك سفن أخرى كانت تستعمل للشحن والأسفار وصيد الأسماك.

## سؤال العدد :

متى تنتهي مهلة تسوية غرامات « بطاقات العمل » المخالفة والتي تبلغ الف درهم عن كل بطاقة ؟

1- 30 شهر يونيو 2- 30 شهر يوليو 3- 30 شهر ديسمبر

الفائز في مسابقة العدد الاول

وردت الى المجلة العديد من الاجابات الصحيحة عن سؤال العدد الماضي ، وباجراء القرعة فازت في المسابقة القارئة زين أحمد البيرودي

على الراغبين بالمشاركة إرسال إجابة سؤال العدد على البريد الإلكتروني التالي [magazine@mol.gov.ae](mailto:magazine@mol.gov.ae) سيتم الإعلان عن الفائز في العدد القادم .



## قصر الحصن .. 200 عام من الشموخ

والتحسين للقلعة في خمسينيات القرن التاسع عشر، وبعد فترة من الصعوبات التي تلت تراجع تجارة اللؤلؤ ، شهدت قلعة قصر الحصن فترة من التوسع خلال حقبة التنقيب عن النفط واستكشافه بين 1939 والخمسينيات. فاستخدم الشيخ شخبوط بن سلطان آل نهيان (-1928 1966) عائدات النفط لبناء قصر بديع يحيط بالقلعة.

أما مؤسس الاتحاد المغفور له الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، فقد أمر بإجراء عمليات ترميم واسعة النطاق لقصر الحصن، محوّلًا إياه من مقر للحكم إلى متحف ومستودع للمجموعات المتعلقة بأبوظبي والخليج.

ومسحوق أصداف البحر. ويفضل تأثير الأصداف العاكس للنور، تلالاً جدران القلعة تحت الشمس لتشكل أداة ملاحية ساحلية وترحيبية لتجار المنطقة. كما تم اختيار شجر القرم لصناعة هيكل الأرضية والسقف بفضل متانة أخشابها وقوتها الطبيعية. خضعت القلعة لعمليات توسعة في القرنين 18 و19. فقام الشيخ طحنون بن شخبوط (1833-1818) بتوسيع القلعة في أوائل القرن التاسع عشر، وسرعان ما تحولت القرية الصغيرة المؤلفة من بيوت مصنوعة من سعف النخيل إلى مدينة تضم أكثر من 5 آلاف مقيم. فضلاً عن ذلك، أجرى الشيخ سعيد بن طحنون (-1845 1855) المزيد من عمليات التوسعة

قلعة قصر الحصن أول مبنى **تعتبر** يتم تشييده في إمارة أبوظبي في القرن الثامن عشر كبرج مراقبة باستخدام المرجان وأحجار البحر، على أيدي قبائل بني ياس في أبوظبي للإشراف على طرق التجارة الساحلية وحماية مصادر المياه التي تم اكتشافها على الجزيرة. مع إنجاز برج المراقبة، بدأت التجمعات السكنية تظهر وراح المجتمع يتوسع. انتقلت قبيلة بني ياس إلى الساحل، وقام الشيخ شخبوط بن ذياب، الذي حكم أبوظبي من 1795 حتى 1816، بتحويل برج المراقبة إلى قلعة منيعة. صنعت القلعة من المرجان وأحجار البحر، وطليت بطبقة من الجير والرمل المحلي