

تعاون فني
بين الإمارات
و«العمل الدولية»
في 3 مجالات



العمل

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

3 قرارات تعزز استقرار علاقة العمل



ناعمة طارش ..
بالمثابرة تحقق
أحلامها الوظيفية

«العمل» تطلق متجراً ذكياً

يضم 7 تطبيقات تتميز بسهولة الاستخدام

إسعاد عامل بقضاء
عطلة العيد بين أفراد
أسرته في بلده

شكوى عمالية تكشف عصابة
للتحايل والنصب على البنوك

ترقبوا

متجر وزارة العمل

عبر منصة جوجل بلاي و أبل ستور



وحزمة من التطبيقات الذكية
المصممة خصيصاً لمواكبة احتياجاتكم



MOL-G2G



MOL-G2E



وجهني



أمن



سلامة



أبشر



وزارة العمل

ثلاثية علاقة العمل

وتعزيز مرونة الانتقال بما في ذلك تلبية حاجة أصحاب العمل من الخبرات والكفاءات والابقاء عليها في السوق الذي سيشهد في ضوء ذلك المزيد من الاستقرار وسيسهم بفاعلية في جهود الدولة المبذولة للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي التنافسي ومحوره المواطن.

وبالنظر الى القرارات الثلاثة من زاوية حماية الحقوق، فإن القول بأنها توفر الحماية للعمال، والتوقف عند هذا الحد، فيه مغالطة كبيرة، لأن التدقيق بالقرارات شكلاً ومضموناً، يفضي الى نتيجة مفادها أنها _ أي القرارات _ تحقق هدفاً رئيساً من بين أهدافها المتعددة، وهو حماية حقوق طرفي الإنتاج لا سيما وأن الضامن لتلك العلاقة هو العقد المبرم بينهما والذي يعد قانون تنظيم علاقة العمل مرجعيته مما يعطي الحق لوزارة العمل بالتدخل في تلك العلاقة متى دعت الحاجة لذلك ومنح تصاريح العمل وفق الضوابط والشروط المنصوص عليها، ويبقى الفيصل في أية منازعة تنشأ بين الطرفين هو القضاء المشهود له بالنزاهة.

خلاصة القول، هذه القرارات تأتي في إطار سعي وزارة العمل نحو تطوير تشريعات سوق العمل للإرتقاء بالعلاقة بين طرفي الانتاج وتعزيز مستويات الشفافية والاستقرار والتوازن والانتاجية بما ينسجم واستراتيجية الوزارة المنبثقة عن استراتيجية الحكومة سعياً وراء تحقيق رؤية الإمارات 2021 من جهة، والانسجام مع المعايير والمواثيق الدولية ذات الصلة من جهة أخرى.

أسرة التحرير

مع مطلع العام 2016 يشهد سوق العمل تطبيق القرارات الثلاثة التي أصدرها معالي صقر غباش وزير العمل بشأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من الوزارة، وحالات انتهاء علاقة العمل، ومنح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى بعد انتهاء علاقة عمله مع المنشأة المنقول منها.

هذه القرارات، تشكل ثلاثية مترابطة من شأنها الارتقاء بعلاقة العمل، والتحول بها نحو المزيد من الشفافية بالتعاقد بين أصحاب العمل والعمال، ليكون ذلك منطلقاً لعلاقة عمل أكثر توازناً، يلتزم بموجبها الطرفان بأداء الحقوق والقيام بالواجبات المتفق عليها، بالاستناد الى عقد العمل المبرم بينهما، والذي يضعهما أمام مسؤولياتهما القانونية، وبالتالي فإن انتهاء العلاقة بينهما يكون اما بالتراضي أو باخلال اي منهما بالتزاماته حيال الطرف الاخر، ليصار بعد ذلك إلى تحديد وضع العامل، فإما ان ينتقل إلى منشأة أخرى أو العودة الى موطنه وذلك بموجب الضوابط التي تحددها القرارات.

وفقاً لهذه المعطيات، تأتي القرارات الجديدة لتحديد شكل علاقة العمل بمحطاتها المختلفة، بدءاً من مرحلة ما قبل التعاقد سواء أكان العامل خارج الدولة أو داخلها، مروراً بالتعاقد ومباشرة العامل لعمله لدى صاحب العمل، وأخيراً انتهاء تلك العلاقة وهو ما يعرف بـ «دورة العمل التعاقدية».

إذن، فإن هذه القرارات يراد منها تنظيم وضبط علاقة العمل، وإضفاء المزيد الشفافية والتوازن والاستقرار على تلك العلاقة، وهو الأمر الذي سينعكس تلقائياً بشكل إيجابي على سوق العمل من حيث رفع مستوى إنتاجيته



مكاتب الوزارة

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



مراكز الخدمة

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

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

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

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

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

رئيس التحرير

حسين العلي

مستشار التحرير

أيمن رمانة

مدير التحرير

فاطمة الحمادي

سكرتير التحرير

علاء البدري

هيئة التحرير

ليلي أميري

أحمد المجايده

التصوير: فتحي فرج



مركز الاتصال: 800665



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



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



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



http://www.instagram.com/MOL_UAE



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



تطبيقات ابل ستور: MOL



تطبيقات اندرويد : MOL

الإخراج الفني و الطباعة

ند الشبا للعلاقات العامة وتنظيم المعارض

محمد الجاروف

هاتف + 9714 2566707

فاكس + 9714 2566704

الموقع الإلكتروني www.naddalshiba.com

البريد الإلكتروني info@naddalshiba.com



نَد النَّشْبَا

للعلاقات العامة وتنظيم المعارض

رؤيتنا

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

رسالتنا

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

قيمنا

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

أهدافنا الإستراتيجية

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

محتويات العدد

12 99,9% من المنشآت تلتزم بقرار
«حظر العمل وقت الظهيرة»

13 «العمل» تنظم مبادرة «ساحة
المواهب» لتعزيز مهارات موظفيها



14 «العمل» تطلق متجراً ذكياً
يضم 7 تطبيقات تتميز
بسهولة الاستخدام

17 «العمل» تهدي عامل تذكرة سفر لقضاء
عطلة العيد بين افراد أسرته في الهند



19 شكوى عمالية تكشف عصابة
للتحايل والنصب على البنوك

28 ناعمة طارش .. بالتحدي والمثابرة
تحقق أحلامها الوظيفية

حمدان بن محمد يطلق جائزة «تقدير»
لتحفيز مستويات متقدمة في رعاية العمال



الظاهري : نجاح المؤسسات يكمن بقدرة
كوادرها على إيجاد أساليب عمل ابتكارية



الإمارات ومنظمة العمل الدولية
تبحثان التعاون الفني



ثلث سكان الوطن العربي يعملون
والبطالة تفوق المعدلات العالمية



34



38

7 اساسيات للتحول من الوظيفة
إلى ريادة الأعمال

نحو مزيد
من استقرار
سوق العمل



37

روما.. المسرح العالمي
المفتوح بآثارها
وسكانها



44

5 إختراعات ضمن تكنولوجيا
«انترنت الأشياء» تغير
طريقة حياتنا



40

السمنة .. أسبابها عدة
ومخاطرها وخيمة



42

تشمل قطاع التشييد
والبناء والعمال في دبي
كمرحلة أولى

حمدان بن
محمد يطلق
جائزة «تقدير»
لتحفيز
مستويات
متقدمة
في رعاية
العمال



آلياته وأهدافه ومن ثم تطبيقه على مستوى المنطقة والعالم.

وتقوم فكرة برنامج الجائزة على نظام تقييم شامل يخضع لمعايير دقيقة عالمية المستوى لمنح الشركات تصنيف من خمس نجوم وفق نظام احتساب نقاط محدد بإجمالي ألف نقطة يتم منحها لكل شركة وفق أسلوب توزيع النقاط المعتمد على مسارات التقييم المختلفة، ويتم منح النجوم وفق مجموع النقاط بدءاً من نجمة واحدة،

وتهدف الجائزة السنوية إلى حثّ الشركات على الارتقاء بمقومات الحياة الكريمة للعمال المنتسبين إليها، وتشجيعهم على إحداث تغيير نوعي تراكمي ومستدام في الثقافة العمالية، وخلق مناخات عمل تعزز العلاقة بين طرفي معادلة الإنتاج وهما أصحاب العمل والعمال في دبي، واستهلال مرحلة جديدة من التعاون الإيجابي والمثمر بين الطرفين ليس على مستوى الإمارة فقط وإنما تقديم نموذج يمكن استلهاً

أطلق سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم، ولي عهد دبي رئيس المجلس التنفيذي جائزة «تقدير» الأولى من نوعها على مستوى العالم، تأكيداً لريادة دولة الإمارات في مجال رعاية حقوق العمال وتقديم نموذج يحتذى على المستوى الدولي في الاهتمام بهذه الشريحة المجتمعية المهمة التي تمثل عنصراً مؤثراً في معادلة التنمية بتحفيز المؤسسات والشركات على تقديم مستويات متقدمة من الرعاية والعناية بالعمال التابعين لها.



صقر غباش : الجائزة تشكل دعماً مهماً لمنظومة علاقة العمل في الامارات

من جهته أشاد معالي صقر غباش وزير العمل بمبادرة الجائزة والتي سيكون لها أثر فاعل في تعزيز مكانة دبي والإمارات العربية المتحدة على الخارطة العالمية في مجال رعاية حقوق العمال، وتوفير بيئة العمل المحفزة والأمنة لهم، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم، والتأكيد على دورهم الفاعل في التنمية في إطار شراكتهم مع أصحاب العمل بموجب علاقة عمل تعاقدية بين الطرفين.

وقال معاليه، إن مبادرة سموه تعبر عن مدى اهتمامه وحرصه على تطوير العلاقة بين طرفي الإنتاج لا سيما وأنها تركز إلى معايير واشتراطات من شأنها بلورة ثقافة العمل والإنتاج بالشكل المطلوب لدى قطاع التشييد والبناء الذي سيشهد تطبيق الدورة الأولى من المبادرة.

وأضاف أن تلك المعايير والاشتراطات تسهم بشكل كبير في رفع وعي أصحاب المنشآت المستهدفة بحقوق العمال والإيفاء بها، خصوصاً وأن الجائزة تشترط على المنشآت توفير المعلومات الأساسية، مثل السياسات العمالية والمرافق والمنشآت والصحة والسلامة المهنية وأمن العمال، والتعيينات والأجور وغيرها والشفافية، والالتزام بالقوانين والتشريعات العمالية، إلى جانب الوقوف على انطباعات العمال وآرائهم ومؤشرات الأداء الرئيسة الخاصة بإدارتهم، وغيرها من القضايا، الأمر الذي ينعكس على العمال ذاتهم، لا سيما وأن هذا القطاع يضم عمالة تصنف غالبيتها ضمن المستويات المهارية البسيطة والتي تحتاج إلى رعاية أكبر لحماية حقوقها، كونها لا تتمتع بالثقافة العمالية، مقارنة بالمستويات المهارية العليا.

وأشار معاليه إلى أن المبادرة ستشكل إضافة نوعية ودعماً مهماً لمنظومة علاقة العمل في دولة الإمارات التي تشهد تحولاً في مجال ترسيخ وتعزيز علاقة تعاقدية ومتوازنة وشفافة بين طرفي التعاقد تكون مرجعيتها عقد العمل والقانون، بما يحفظ حقوق الطرفين ويبين واجباتهما حيال بعضهما بعضاً. وأكد معالي صقر غباش سعي وزارة العمل الحثيث، وبموجب توجيهات ورؤى القيادة الرشيدة لحفظ حقوق طرفي علاقة العمل وبالشكل الذي ينسجم مع التشريعات الوطنية التي تتوافق مع المعايير والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بقضايا العمل التي صادقت عليها دولة الإمارات العربية المتحدة.

وأعرب معاليه عن ثقته بأن «جائزة تقدير» ستحقق الأهداف المنشودة منها، خاصة وأنها تحظى برعاية سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي رئيس المجلس التنفيذي، وسيتم تنفيذها من قبل اللجنة الدائمة لشؤون العمال في إمارة دبي التي تعتبر أحد الشركاء الاستراتيجيين لوزارة العمل.

محفزات الإبداع والابتكار في مختلف مرافق العمل والقطاعات الاقتصادية في الإمارة.

وأضاف سموه: «إننا نعمل ليل نهار من أجل تنفيذ توجيهات الوالد

ولي عهد دبي، رئيس المجلس التنفيذي، راعي جائزة «تقدير»: «تأتي جائزة «تقدير» كإضافة جديدة لمنظومة

جوائز التميز والإبداع التي أطلقتها حكومة دبي، بهدف ترسيخ مفاهيم جديدة للحياة والعمل وإطلاق

وصولاً إلى فئة النجوم الخمس وهي الأعلى في تراتبية التصنيف ضمن البرنامج.

وبهذه المناسبة قال سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم،

الإمارات وسعيها الحثيث لتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة للعمال.

وقال سموه: «لم تدخر دولتنا يوماً جهداً في تطوير الأطر التشريعية والقانونية التي تحفظ على العمالة حقوقها كاملة وتكفل لهم سبل الحياة الكريمة، واليوم نعمل من خلال هذه الجائزة لتأكيد أهمية توطيد العلاقة بين الشركات والعمال ضمن بيئة راعية ومحفزة وداعمة نظراً للتأثيرات الإيجابية

عبيد بن سرور: صممت معايير الجائزة بناءً على أفضل الممارسات العالمية

وأشاد سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد بجهود وزارة العمل في دولة

عبيد بن سرور



صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، خاصة تلك الداعية إلى إسعاد الناس بكافة شرائحهم بدون تمييز بين جنسهم أو دينهم، مع ترسيخ ثقافة رفع مستويات رضا العاملين التي تعتمدها دولة الإمارات شعاراً لها، وتحقيق رؤية دبي بأن تصبح المدينة الأفضل عالمياً للعيش والعمل، إذ نتطلع لأثر إيجابي ملموس للجائزة في تحقيق هذه الرؤية، كونها تطال شريحة واسعة من فئات العاملين في دبي ممن يسهمون بدورهم في مسيرة البناء والازدهار التي تشهدها الإمارة».

وأوضح سموه أن هذه الجائزة تؤكد على الدور الريادي الذي تلعبه دولة الإمارات على الساحتين الإقليمية والدولية في مجال رعاية العمال، وحفظ حقوقهم وفق المواثيق والأعراف والقوانين الدولية، والحفاظ على حقوق طرفي المعادلة الإنتاجية وهما أصحاب الأعمال والعمال وتوفير البيئة المناسبة لنجاح هذه المعادلة مع ضمان حقوق وواجبات كلا الطرفين وفق المعايير المعتمدة دولياً.

الجائزة تؤكد على الدور الريادي الذي تلعبه دولة الإمارات على الساحتين الإقليمية والدولية في مجال رعاية العمال

وحول المعايير الفنية للجائزة، قال اللواء عبيد مهير بن سرور، نائب المدير العام للإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب في دبي رئيس اللجنة الدائمة لشؤون العمال في دبي «صممت معايير الجائزة بناءً على أفضل الممارسات العالمية خاصة تلك المعتمدة لدى وزارة العمل في الدولة ومنظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات والجهات المعنية بحماية حقوق طرفي الإنتاج وهما العمال وأصحاب العمل»

وأشار إلى أن الجائزة سيتم تنظيمها سنوياً وستقتصر في دورتها الأولى على شركات البناء والتشييد فقط.

في حين تتضمن الخطة الاستراتيجية للجائزة توسيع نطاقها لتشمل العمال في المصانع ومن ثم المناطق الحرة في دورات لاحقة، لكي تعم الفائدة على أكثر من 500 ألف عامل ينتسبون لتلك الجهات.

وبناءً على نتائج عملية التقييم وفي ختام دورة الجائزة، يتم منح الشركات الفائزة بتصنيف فئتي الخمس والأربع نجوم شهادات تقدير بالإضافة إلى ضمان منحها الأولوية في الفوز بعقود تنفيذ المشاريع الحكومية.

والعيش لعمال البناء التابعين لها، وفق معايير الجائزة التي تستند إلى أفضل الممارسات الدولية، ومنها المعايير المعتمدة من قبل وزارة العمل في الإمارات.

في حين تتضمن الخطة الاستراتيجية للجائزة توسيع نطاقها في الدورات المقبلة لتشمل قطاعات عمالية أخرى خارج دائرة قطاع البناء والتشييد.

لهذه البيئة على رفع مستويات الأداء وجودة وسرعة تنفيذ المشاريع».

وتشمل جائزة «تقدير»، التي تشرف على إدارتها وتنظيمها اللجنة الدائمة لشؤون العمال في دبي، في دورتها الأولى، فئة الشركات المتخصصة في قطاع البناء والتشييد فقط، حيث يقوم فريق مختص من الخبراء والمقيمين باختيار أفضل الشركات التي توفر أحسن ظروف العمل



خلال الملتقى السنوي الخامس للموارد البشرية

الظاهري : نجاح المؤسسات يكمن بقدره كوادرها على إيجاد أساليب عمل ابتكارية



علي حسن بمكتب عمل الفجيرة بعرض تجربتيهما في مجال التميز كونهما حاصلين على تقييم أداء يفوق التوقعات بشكل ملحوظ .

واستعرضت ريم السويدي نائب مدير إدارة التميز المؤسسي خلال الندوة رؤية ورسالة الوزارة وأهدافها الاستراتيجية وهيكلها التنظيمي وأبرز إنجازاتها ، كما تم عرض نتائج قياس رأي رضا الموارد البشرية من قبل الدكتورة شيرين أبو الهيجاء من إدارة التميز المؤسسي بالوزارة.

وقدم عيسى اليحيائي من مكتب عمل العين عرضاً عن جائزة برنامج "تستاهل" التي اطلقتها الوزارة في العام 2015 بما ينسجم مع برنامج «تستاهل» الذي يعد من بين أبرز مبادرات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

تساهم في إحداث نقلة نوعية في الأداء الحكومي، إضافة إلى حرص قيادات الوزارة على جعل الكوادر البشرية ضمن قائمة أولوياتها عند صياغة الخطط الاستراتيجية والمبادرات النوعية .

وأكد الظاهري حرص الوزارة على تبني كافة الأساليب التطويرية التي تنمي كفاءات وقدرات كوادرها البشرية وتكون مؤهلة وفق أعلى المعايير العالمية لتمكينهم من ترجمة الأهداف الاستراتيجية للوزارة وصولاً لتحقيق رؤية دولة الإمارات 2021 .

وعقد على هامش الحفل ندوة بعنوان «مشاركة الموظفين» قدمها الدكتور مالك اليماني تطرق خلالها إلى أسباب تحقيق السعادة في العمل ودعوة الموظفين للابتكار والإبداع ، كما قامت الموظفة مريم كرم بمكتب عمل الشارقة والموظف حسن

مبارك سعيد الظاهري وكيل وزارة العمل أن نجاح المؤسسات يقاس بمدى قدرة كادرها البشري على إيجاد أساليب عمل ابتكارية تساهم في تطوير الأداء المؤسسي بالشكل الذي يبرز حجم جهودها المبذولة للارتقاء بخدماتها وتميزها .

جاء ذلك في كلمة ألقاها بحفل الملتقى السنوي للموارد البشرية الذي نظمته وزارة العمل بديوانها في دبي مؤخراً بحضور ماهر حمد العويد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش وسيف أحمد السويدي الوكيل المساعد لشؤون الخدمات المؤسسية والمساندة وعدد من مدراء الإدارات والموظفين الجدد ممن ألتحقوا مؤخراً بالعمل في الوزارة .

وأضاف الظاهري في كلمته « إننا في وزارة العمل نحرص على توفير بيئة عمل تنافسية

أكد

الإمارات و «العمل الدولية» تبحثان التعاون الفني

الوصول إلى ممارسات استقدام شفافة بين الدول المرسله والمستقبله للعمالة، وذلك كإحدى مبادرات مسار حوار أبوظبي، والمقرر أن تطبق بشكل تجريبي بين دولة الإمارات وجمهورية الهند. حضر اللقاء حميد بن ديماس السويدي وكيل الوزارة المساعدة لشؤون العمل، وماهر العويد وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش، والدكتور عمر النعيمي وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية، وعبد الرحمن المرزوقي مدير مكتب العلاقات الدولية في الوزارة، وعدد من المعنيين لدى كلا الجانبين.

ومن المنتظر أن ينبثق عن برنامج التعاون الفني، تقييم للأنظمة والمبادرات المطبقة في علاقات العمل، وكيفية التعامل مع المنازعات العمالية الواردة إلى الوزارة، تمهيداً لاقتراح آليات مستحدثة لتسوية تلك المنازعات، وكذلك تطوير أنظمة التفتيش العمالي وقدرات مفتشي الوزارة، إلى جانب تحديث نظام معلومات سوق العمل، بما يضع متخذي القرار في الوزارة في صورة معلومات سوق العمل واتجاهاته بشكل دوري.

وتناول اللقاء، المشروع الريادي من أجل تحسين نظم استقدام العمالة، بغرض

بحث وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية، آليات تفعيل التعاون الفني بينهما في مجالات تطوير أنظمة معلومات سوق العمل والتفتيش والوكالات الخاصة بتسوية المنازعات العمالية الفردية، وذلك في إطار الاتفاقية المبرمة بين الجانبين بالإضافة إلى بحث مجالات التعاون الأخرى.

جاء ذلك في لقاء عقد مؤخراً بديوان وزارة العمل في دبي برئاسة مبارك سعيد الظاهري وكيل الوزارة وهانس فان دي جليند كبير اختصاصيي الهجرة ورئيس وفد المنظمة الذي زار الدولة مؤخراً.



مناقشة تطوير آلية تسجيل عقود المواطنين في القطاع الخاص

حضر اللقاء كل من قاسم محمد الحضرمي مدير إدارة مكاتب العمل بأبوظبي، وجابر المرزوقي نائب مدير إدارة التفتيش بدبي، وموازن عنان مستشار مكتب إدارة المشاريع وعبير تميم إداري رئيسي من مكتب العمل في دبي ملكاوي من إدارة دراسات ومعلومات سوق العمل.

الموارد البشرية الوطنية العاملة في القطاع الخاص الكترونياً وذلك في إطار التزام الوزارة بتوجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله بضرورة تقديم خدمات متميزة للمتعاملين على مدار 24 ساعة تلبية لتطلعاتهم وتحقيق رضاهم.

إلتقت وزارة العمل عدداً من ممثلي منشآت القطاع الخاص ومتعملي الوزارة بهدف تبادل الآراء ووجهات النظر حول تطوير آلية تسجيل عقود المواطنين العاملين في القطاع الخاص. وأكدت عائشة بالحرفية مدير إدارة مكاتب العمل في دبي خلال الاجتماع حرص وزارة العمل على تسهيل كافة اجراءات تسجيل عقود

58 منشأة فقط من إجمالي 65 ألفاً خالفت القرار

99,9% من المنشآت تلتزم بقرار «حظر العمل وقت الظهيرة»

وقال إن فرق العمل التي شكلتها الوزارة لمراقبة تطبيق منشآت القطاع الخاص لقرار حظر تأدية الاعمال وقت الظهيرة نفذت 9827 زيارة تفتيشية في أبوظبي، و7288 في العين، و17574 في دبي، و7006 في الشارقة، و5529 في عجمان، و3167 في أم القيوين، و7115 في رأس الخيمة، و7756 زيارة تفتيشية في الفجيرة وهي الزيارات التي كشفت عن نسبة التزام بلغت 99,9 في المائة حيث بلغ مجموع المنشآت المخالفة للقرار 58 منشأة فقط من إجمالي المنشآت التي تمت زيارتها.

وأوضح وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش « ان الوزارة اتخذت الاجراءات المنصوص عليها بالقرار حيال المنشآت المشار اليها وذلك بعد التيقن من مخالفتها للقرار من خلال التدقيق في محاضر الضبط التي اعددها المفتشون المعنيون ويحدد القرار قيمة الغرامة للمنشأة المخالفة بـ 5 آلاف درهم عن كل عامل يتم ضبطه يعمل بصورة مخالفة للقرار.

بلغ مجموع الزيارات التوجيهية خلال فترة الحظر أكثر من 28 الف زيارة ميدانية استهدفت توعية أصحاب العمل والعمال الى جانب تنظيم العديد من المحاضرات وورش العمل التي تم خلالها شرح مضامين القرار وكيفية الحفاظ والالتزام باشتراطات السلامة والصحة المهنية.

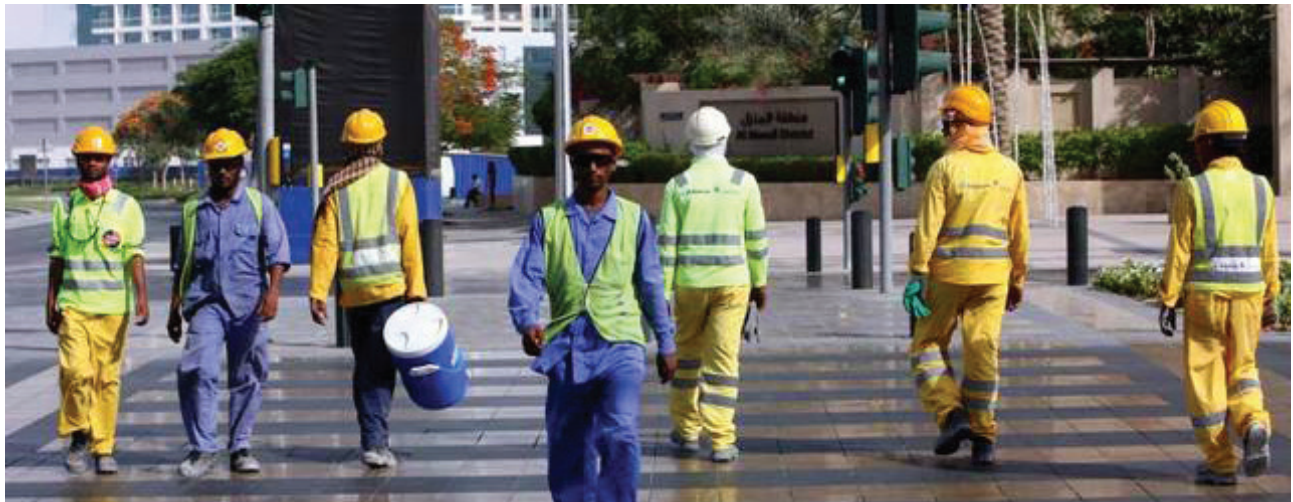
كما شملت الزيارات 2484 زيارة نفذها قسم التواصل مع أصحاب العمل في ادارة التوجيه بقطاع التفتيش في وزارة العمل و5520 زيارة نفذها قسم التواصل مع العمال في الادارة.

واوضح العويد « أن خطة التوعية بالقرار تضمنت أيضا تنظيم عدد كبير من الحملات بالتعاون مع مؤسسات وجهات حكومية وخاصة احتوت على توزيع آلاف البروشورات وكتيبات التوعية بلغات عدة بالإضافة إلى إجراء الفحوص الطبية المجانية على آلاف العمال في أماكن تجمعاتهم المنتشرة بإمارات الدولة المختلفة.

قرار حظر تأدية الأعمال التي تؤدي تحت أشعة الشمس وفي الأماكن المكشوفة التزام نحو 99,9 في المائة من المنشآت التي تمت زيارتها خلال نفاذ القرار منذ الفترة 15 يونيو وحتى 25 سبتمبر الماضيين والبالغ عددها 65 الف و204 منشأة على مستوى الدولة من بينها 58 منشأة فقط خالفت القرار.

وثنى ماهر العويد وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش « الالتزام الذي ابداه اصحاب العمل بالقرار وهو الأمر الذي يؤكد حرصهم على توفير بيئة العمل الآمنة للعاملين لدى منشاتهم والحفاظ على سلامتهم ودرء المخاطر عنهم.

وقال ان الحملات والفعاليات التي نفذتها الوزارة للتوعية بالقرار ساهمت بشكل فاعل في نسبة الالتزام المرتفعة خصوصا وان قطاع التفتيش بدأ بتنفيذ تلك الفعاليات منذ مطلع شهر يونيو الماضي اي قبل 15 يوما من تطبيق القرار وخلال سريانه حيث



«العمل» تنظم مبادرة «ساحة المواهب» لتعزيز مهارات موظفيها



الوكيل المساعد لشؤون الخدمات المؤسسية والمساندة بالوزارة، حيث قام بجولة في المعرض الذي شارك فيه مجموعة من الموظفين المبدعين بأعمالهم المتميزة في مجال التصوير والأعمال اليدوية والرسم وغيرها من المجالات المتنوعة. وقام السويدي في نهاية المعرض بتكريم الموظفين المشاركين وتقديم الشهادات التقديرية لهم والتقاط الصور التذكارية معهم .

وقدراتهم الفنية والثقافية وغيرها من الإبداعات المتنوعة. وأشار الظاهري إلى حرص الوزارة على تبني مثل هذه المبادرات التي تسهم في تجديد النشاط وكسر روتين العمل اليومي وخلق بيئة عمل تحفيزية إضافة إلى تشجيع روح التعاون والمنافسة الإيجابية في العمل بين الموظفين .

وتضمنت المبادرة تنظيم معرضا لمواهب الموظفين افتتحه سيف أحمد السويدي

نظمت وزارة العمل معرضا لتعزيز مهارات ومواهب موظفيها وذلك ضمن مبادرة اطلقتها ادارة الاتصال الحكومي تحت شعار « ساحة المواهب» وبرعاية مبارك سعيد الظاهري وكيل وزارة العمل.

وأكد الظاهري أن الوزارة تهدف من خلال هذه المبادرة إلى تفعيل المشاركة الايجابية للموارد البشرية وتنمية وتشجيع موظفي الوزارة على إبراز مواهبهم وتنمية مهاراتهم

إعتماد إصدار جديد للأيزو في إدارة أمن المعلومات

وهو الأمر الذي يتسق مع احتياجات الخطط التشغيلية للوزارة ذات الصلة.

وأكد حرص وزارة العمل على مطابقة كافة اجراءاتها وخدماتها لهذا المعيار الدولي حيث تهدف الوزارة من خلال تطبيق مواصفات الايزو 27001:2013 الى حماية جميع الخدمات الإلكترونية الداخلية والخارجية لموظفي ومتعملي وزارة العمل وتحويلها الى خدمات آمنة وتمتيزة مع متعمليها ومزودي الخدمة لها.

تم اعتماده دوليا في العام الحالي 2015 لما يقدمه من آليات وممكنات تتيح توفير الحماية المأمولة والتطوير المستمر للخطط التشغيلية المرتبطة بنظم المعلومات بالإضافة إلى اتساقه مع خطة الوزارة في تقديم خدمات ذات مستوى تنافسي. وأشار آل ناصر إلى أن الإصدار الجديد يعمل على تحديث سياسات وعمليات إدارة تقنية المعلومات بالوزارة ويمتاز بقدرته الفائقة والعملية على مواكبة التغييرات والمتطلبات المستقبلية،

وزارة العمل الإصدار اعتمدت الجديد من مواصفات الأيزو العالمية والخاصة بإدارة أمن المعلومات 27001:2013، وهو معيار جودة دولي يختص بمتطلبات إدارة نظام أمن المعلومات المعروفة اختصارا بـ ISMS .

وأفاد أحمد آل ناصر مدير إدارة تقنية المعلومات بوزارة العمل أن الوزارة اعتمدت تطبيق الإصدار الجديد الذي

يقدم خدمات لموظفي الوزارة والمتعاملين معها والجهات الحكومية

«العمل» تطلق متجراً ذكياً يضم 7



العمل والعامل بالإضافة إلى أنه يقدم خدمات الإبلاغ عن المخالفات وخدمات حماية الأجور والشكاوى العمالية كما يوفر لأصحاب العمل خدمة التقييم الذاتي لمنشأتهم وخدمة سوق العمل الافتراضي و احتساب نهاية الخدمة.

و يوفر « تطبيق أبشر » والذي يأتي ترجمة لأحد محاور مبادرة صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله «أبشر» للمواطنين العاملين بالقطاع الخاص قاعدة بيانات لكافة العروض الترويجية للمنتجات والخدمات المقدمة من الشركات المشاركة في البرنامج بالإضافة إلى أنه يسمح لهم بتقييم واختيار العروض المقدمة بما يناسب احتياجاتهم

لوزارة العمل بطلته الجديدة والذي يواكب معايير الحكومة الذكية حيث يهدف تطبيق الوزارة الذي إلى إجراء كافة معاملات اصحاب العمل بيسر وأمان وإبقائهم مطلعين بشكل استباقي على حالة منشأتهم والعاملين فيها بما يحقق لهم عدم التعرض للغرامات أو المخالفات بالإضافة إلى تمكين العمال من التعرف على حقوقهم وواجباتهم والتواصل مع الوزارة بشكل مباشر كما يوفر التطبيق خدمة سوق العمل الافتراضي الذي يتيح للمستخدمين الوصول إلى عروض العمل والتقديم عليها بشكل ذكي إضافة إلى خدمة احتساب نهاية الخدمة.

ويضم المتجر أيضا «تطبيق آمن» الذي يقدم المعرفة والمعلومة القانونية لصاحب

وزارة العمل خلال مشاركتها في معرض جيتكس 2015 عن متجر ذكي يضم سبعة تطبيقات سيتم تشغيلها قريبا توفر خدمات موجهة لمتعاملي الوزارة والموظفين والجهات الحكومية.

وقال سيف السويدي وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون الخدمات والمساندة « ان المتجر يأتي انطلاقاً من حرص الوزارة على توفير تطبيقات ذكية من شأنها تقديم خدمات بإجراءات سهلة وبمبسطة وكفاءة عالية تلبي احتياجات المتعاملين وتنجز معاملاتهم من أي مكان على مدار الساعة.»

وأوضح إن المتجر الجديد يضم 7 تطبيقات تشمل النسخة الثالثة من التطبيق الذي

أعلنت

تطبيقات تتميز بسهولة الإستخدام

والمنشآت المسجلة لدى وزارة العمل مع إمكانية استخدام لوحة التحكم الذي للحصول على إحصائيات دقيقة لهذه المنشآت كما يحتوي المتجر على « تطبيق G2E » الذي يوفر مجموعة من الخدمات الذكية الموجهة لموظفي الوزارة.

وأوضح سيف السويدي أن المتجر الذي يتميز بالموثوقية والأمان والحفاظ على البيانات الخاصة بالتعاملين 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.

عن أي اصابة عمل أو الحوادث المهنية كما يتيح مجموعة من الخدمات الصحية منها خدمة بالقرب مني وهي خريطة تفاعلية تبين أقرب المستشفيات الحكومية إلى الشخص المستخدم للتطبيق وخدمة اسعفي وهي عبارة عن فيديوهات تفاعلية تبين للعامل كيفية التعامل مع الحوادث المهنية لإصابات الشمس وغيرها و خدمة تعويضي وهي خدمة يتم فيها احتساب نسبة العجز إلكترونيا .

ويحتوي المتجر كذلك على « تطبيق G2G » وهو موجه بشكل رئيسي للشركاء الحكوميين حيث يوفر معلومات دقيقة ومحدثة عن أصحاب العمل والعمال

كما يمكنهم الوصول إلى أماكن العروض بطريقة ذكية حيث يوفر التطبيق عرض تفاعلي على الخريطة المتاحة لهم في التطبيق.

ومن ضمن التطبيقات التي يضمها المتجر «تطبيق وجهني» والذي يساهم في تعزيز مشاركة الطاقات الشابة المواطنة في سوق العمل حيث يتيح لطلبة المدارس والجامعات فرصة الالتحاق بالتدريب المهني للشركات المشاركة في التطبيق .

كما يضم المتجر « تطبيق سلامة » حيث يوفر لأصحاب العمل والعمال خدمة الإبلاغ

إسدال الستار عن الدورة الأولى لـ «جائزة وزارة العمل للخدمات والتطبيقات الذكية»

الذكية وتعزيز النضج الالكتروني الذي لدى الفئات المستهدفة .

وتضم الجائزة 4 فئات رئيسية تشمل فئة موظفي وزارة العمل، وفئة طلبة الجامعات والكليات والمعاهد، فئة التكريم الخاص وتشمل كافة المنشآت المسجلة في قاعدة بيانات الوزارة، وشركاء الوزارة من القطاعين الحكومي والخاص، وكافة مكاتب العمل ومراكز الخدمة والوحدات التنظيمية التابعة لوزارة العمل.

والمساندة في الوزارة الفائزين بالجائزة التي تأتي دعماً للخطط والسياسات التي تتبناها وزارة العمل في مجال التحول إلى تقديم الخدمات الذكية بناء على آراء المتعاملين وذلك من خلال تقديمهم أفكار وحلول ابداعية مبتكرة في مجال تطبيقات الهواتف الذكية بما يساهم في الحصول على الخدمات الحكومية على مدار الساعة بإجراءات سهلة وكفاءة عالية وشفافية وبما يلبي احتياجات المتعاملين إضافة إلى تشجيع الأفكار والمقترحات المبتكرة للتطبيقات والخدمات

الستار عن الدورة الأولى من «جائزة وزارة العمل للخدمات والتطبيقات الذكية» بالاعلان عن الفائزين في فئات الجائزة وذلك على هامش مشاركة وزارة العمل في معرض «جيتكس 2015».

وكانت الوزارة بدأت بتلقي طلبات المشاركة في الجائزة خلال الفترة من شهر يوليو الماضي وحتى الخامس عشر من سبتمبر الماضي. وهنأ سيف أحمد السويدي الوكيل المساعد لشؤون الخدمات المؤسسية

أسدل

المرأة الاماراتية تقدم جهوداً فاعلة في مسيرة التنمية

الإحتفاء بقدامى موظفات وزارة العمل



وتم خلال الحفل استعراض تجارب نجاح نساء إماراتيات أثبتن جدارتهن في المسيرة المهنية ، حيث استعرضت خولة الحوسني الحاصلة على وسام رئيس مجلس الوزراء عن فئة العمل الميداني سيرتها المهنية التي امتدت 22 عاماً تدرجت خلالها في مواقع العمل بالميدان التربوي حتى أصبحت اليوم مدير إدارة التدريب والتطوير المهني بالإنابة في وزارة التربية والتعليم .

كما استعرضت نورة المرزوقي الرئيس التنفيذي للابتكار ومدير التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء بوزارة العمل مسيرتها المهنية التي بدأتها في وقت مبكر وتقلدت خلالها مناصب عدة حتى وصلت اليوم إلى ما هي عليه من مناصب قيادية في الوزارة.

والتميز الوظيفي والمهني سواء على المستوى المحلي أو الدولي .

وأضاف النعيمي « أن وزارة العمل تؤمن إيماناً كاملاً بدور المرأة في التنمية باعتبارها شريكا فاعلاً في كافة مناحي الحياة، حيث تتبنى الوزارة نفس النهج الحكومي الداعم للمرأة لتمكينها من تحقيق النجاح والتميز وإثبات الذات، وهو ما أثبتته من خلال شغلها لمناصب ومواقع إدارية مختلفة بالوزارة وتحملها مسؤولية بكل كفاءة».

وشهد الحفل تكريم شيخة راشد آل علي باعتبارها أقدم موظفة في وزارة العمل ، كما تم تكريم شيخة المظلوم باعتبارها أقدم مفتشة عمل، إضافة إلى تكريم أسماء إسماعيل باعتبارها أقدم باحثة قانونية

كرمت وزارة العمل عدداً من الموظفين اللواتي يعتبرن من أقدم الموظفين التحاقاً بالعمل لدى الوزارة وذلك على هامش الاحتفال باليوم المرأة الاماراتية.

وأكد الدكتور عمر عبدالرحمن النعيمي الوكيل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية بالوزارة في كلمة ألقاها بالحفل الذي نظم في ديوان الوزارة بدي أن قيادة دولة الإمارات العربية المتحدة بذلت كافة جهودها من أجل إشراك المرأة الاماراتية في مسيرة التنمية التي تشهدها الدولة من خلال توفير حزمة من الممكنات لنسائها وفتياتها اللاتي أبدعن في مجالهن بكل جدارة ولم يدخرن أي جهد للوصول إلى مستويات عليا من النجاح

ضمن مبادرة أطلققتها تحت شعار «أسعد عامل»

«العمل» تهدي عامل تذكرة سفر لقضاء عطلة العيد بين افراد أسرته في بلده

أتاحت

وزارة العمل الفرصة لأحد العمال لقضاء عطلة عيد الاضحى المبارك بين افراد أسرته في الهند بعد ان قدمت له تذكرة سفر مجانية وذلك ضمن مبادرة أطلققتها الوزارة تحت شعار «أسعد عامل».

وقال حسين العليلي نائب مدير ادارة الاتصال الحكومي في وزارة العمل «ان مبادرة الوزارة تأتي انطلاقا من الحرص على الاضطلاع بمسؤوليتها المجتمعية وتعزيز التلاحم والتكافل الانساني بين أفراد المجتمع وخصوصا بين فئات العمال الذين تحرص الوزارة على مشاركتهم في مختلف المناسبات عبر تنظيم الفعاليات والبرامج لا سيما الترفيهية». وأوضح ان مبادرة «أسعد عامل» تم تنفيذها قبيل عطلة عيد الأضحى المبارك بالتعاون مع ادارة التوجيه

في وزارة العمل والتي تواصلت بدورها مع عدد من المنشآت المسجلة لدى الوزارة لاختيار أحد العمال لتمكينه من قضاء عطلة العيد بين أفراد أسرته في موطنه وذلك وفق معايير أخذت بالاعتبار أكثر العمال انتاجية وانضباطا في عمله وممن حالت ظروفه المالية دون التمتع باجازته السنوية لفترة أطول في بلده».

من جانبه قال العامل محمد راييك الذي استفاد من المبادرة بعد ان وقع الاختيار عليه «إنه تلقى بكثير من السعادة نبأ حصوله على تذكرة سفر تمكنه من قضاء إجازة عيد الأضحى المبارك بين أولاده وزوجته وأهله وأصدقائه في بلده، مؤكدا أن وزارة العمل حققت له من خلال هذا المبادرة أمنية غالية كان يتمنى تحقيقها لكن

ظروفه المادية المتعثرة لم تمكنه من السفر خلال عامين و 4 أشهر مضت.

وأوضح العامل الذي يعمل في البناء أنه يعمل في دولة الامارات منذ سنوات وانه سعيد جدا بعمله لدى الشركة التي توفر له ولزملائه بيئة العمل المناسبة الامر الذي ساهم في انتاجيته العالية واكتسابه الخبرات في مهنته

واعتبر ان هذه المبادرة ليست بغريبة في دولة الامارات التي تحرص على حماية حقوق العمال واطلاق العديد من المبادرات الانسانية التي تؤكد على اعلاء قيمة العمل وتقدير الشكر للعاملين في مختلف مواقعهم في اطار من التراحم والتكافل المجتمعي وتقديم العون للمحتاجين».





جائزة وزارة العمل والخدمات والتطبيقات الذكية Ministry of Labour E-Service and Mobile Apps Awards

تهنئ وزارة العمل الفائزين في جائزة وزارة العمل والخدمات والتطبيقات الذكية- الدورة الاولى 2015 :

فئة طلبة الجامعات والكليات والمعاهد:

- أفضل فكرة لخدمة / تطبيق ذكي (طلبة المعاهد والجامعات) :

الأول : سارة إقبال

الثاني : فاطمة درويش البلوشي

الثالث : علي ناصر الحمادي

فئات التكريم الخاص:

- أكثر منشأة استخداماً للخدمات الذكية في تطبيق وزارة العمل :

الشركة الاهلية للتجارة العامة الخاصة المحدودة / أبوظبي

- أفضل شريك خاص في تقديم الخدمات الالكترونية
والذكية المشتركة :

شركة Evento

- أفضل شريك حكومي في تقديم الخدمات الإلكترونية
والذكية المشتركة :

وزارة المالية

- أفضل إدارة بالتسويق للتطبيقات :

إدارة الاتصال الحكومي - وزارة العمل

- أفضل مكتب عمل بالتسويق للتطبيقات :

مكتب عمل رأس الخيمة - وزارة العمل

فئة الموظفين:

- أفضل فكرة لخدمة / تطبيق ذكي (موظف وزارة العمل) :

الأول : راشد عبدالله النعبي

الثاني : سعيد احمد كرمستحي

الثالث : ثريا علي خلفان

- أفضل فكرة لخدمة / تطبيق ذكي (فريق عمل ف بوزارة العمل) :

الأول : فريق إدارة الاتصال الحكومي

الثاني : فريق إدارة الاتصال الحكومي

فئة المتعاملين:

- أفضل فكرة لخدمة / تطبيق ذكي (متعامل وزارة العمل) :

الأول : روضة محمد سعد

الثاني : زكي حسين حنينو

الثالث : محمود زويل

- أفضل فكرة لخدمة / تطبيق ذكي (منشأة) :

الأول : سكان للإنشاءات

الثاني : نبغ الكمبيوتر

إحالة ملف المنشأة الى النيابة

شكوى عمالية تكشف عصابة للتحايل والنصب على البنوك

كشفت

شكوى عمالية تقدم بها ثلاثة عمال إلى وزارة العمل عن تشكيل عصابة تقوم بالتحايل والنصب على البنوك من خلال الحصول على قروض مالية ومن ثم الهروب من الدولة وعدم دفع الأقساط الشهرية المستحقة على هذه القروض.

وتعود التفاصيل إلى تقدم ثلاثة عمال اسويين بشكوى إلى وزارة العمل لالغاء بلاغ كان قدمه صاحب المنشأة التي يعملون لديها وهو اسويي الجنسية مدعي انقطاعهم عن العمل حيث افاد العمال خلال نظر شكاوهم من قبل احد الباحثين القانونيين في الوزارة أنهم من ضمن تسعة عمال استقدمتهم المنشأة المعنية للعمل لديها في مجال في الأعمال الفنية والصيانة بأجور تتراوح قيمتها بين 7 إلى 10 آلاف درهم شهريا، وبعد فترة قصيرة من بداية العمل طلب منهم صاحب المنشأة التقدم إلى البنوك التي يستلمون أجورهم من خلالها للحصول على قروض شخصية بحيث يتم تقاسم تلك المبالغ مناصفة بينه وبين كل منهم وان يغادروا الدولة بعد ذلك وعدم العودة إليها وذلك قبل حلول موعد سداد القسط الأول.

وافاد العمال الثلاثة ان صاحب المنشأة ابلغهم بأنه سيتقدم إلى وزارة العمل ببلاغ انقطاع عن العمل ضد اي عامل يرفض الحصول على القرض المالي وفق السيناريو المعد.

وأشاروا إلى أنهم رفضوا الانصياع لأوامر صاحب العمل بينما استجاب له ستة

عمال وحصلوا على القروض المالية من البنوك وهربوا إلى بلدهم بعد ان تقاسموا مبالغ القروض مع صاحب المنشأة.

وطالب العمال الثلاثة بالحصول على أجورهم المستحقة دوال فترة عملهم لدى المنشأة والغاء بلاغات الانقطاع عن العمل المقدمة ضدهم من قبل صاحب المنشأة الذي هرب من الدولة بعد حصوله على المبالغ المالية من العمال الحاصلين على القروض.

من جانبها ، اتخذت وزارة العمل اجراءاتها للتحقق من افادة العمال حيث تبين خلال زيارة المنشأة المشار إليها من قبل مفتشي الوزارة انها مغلقة منذ ثلاثة أشهر في الوقت الذي ابلغ فيه عاملون لدى منشآت مجاورة للمنشأة المفتشين ان صاحبها غادر الدولة لتلقي العلاج في بلده بحسب ما ابلغهم قبل سفره.

واحالت الوزارة ملف المنشأة الى النيابة لاتخاذ الاجراءات اللازمة وذلك بعد التيقن افادة العمال ومن ان صاحب المنشأة غير موجود في الدولة فيما احالت مطالبات العمال بالحصول على أجورهم المتأخرة إلى القضاء.

كما الغت الوزارة بلاغات الانقطاع عن العمل المقدمة ضد العمال لاتاحة المجال امامهم للالتحاق إلى العمل لدى منشآت اخرى بعد الحصول على التصاريح الجديدة من الوزارة وفقا للاجراءات المتبعة.

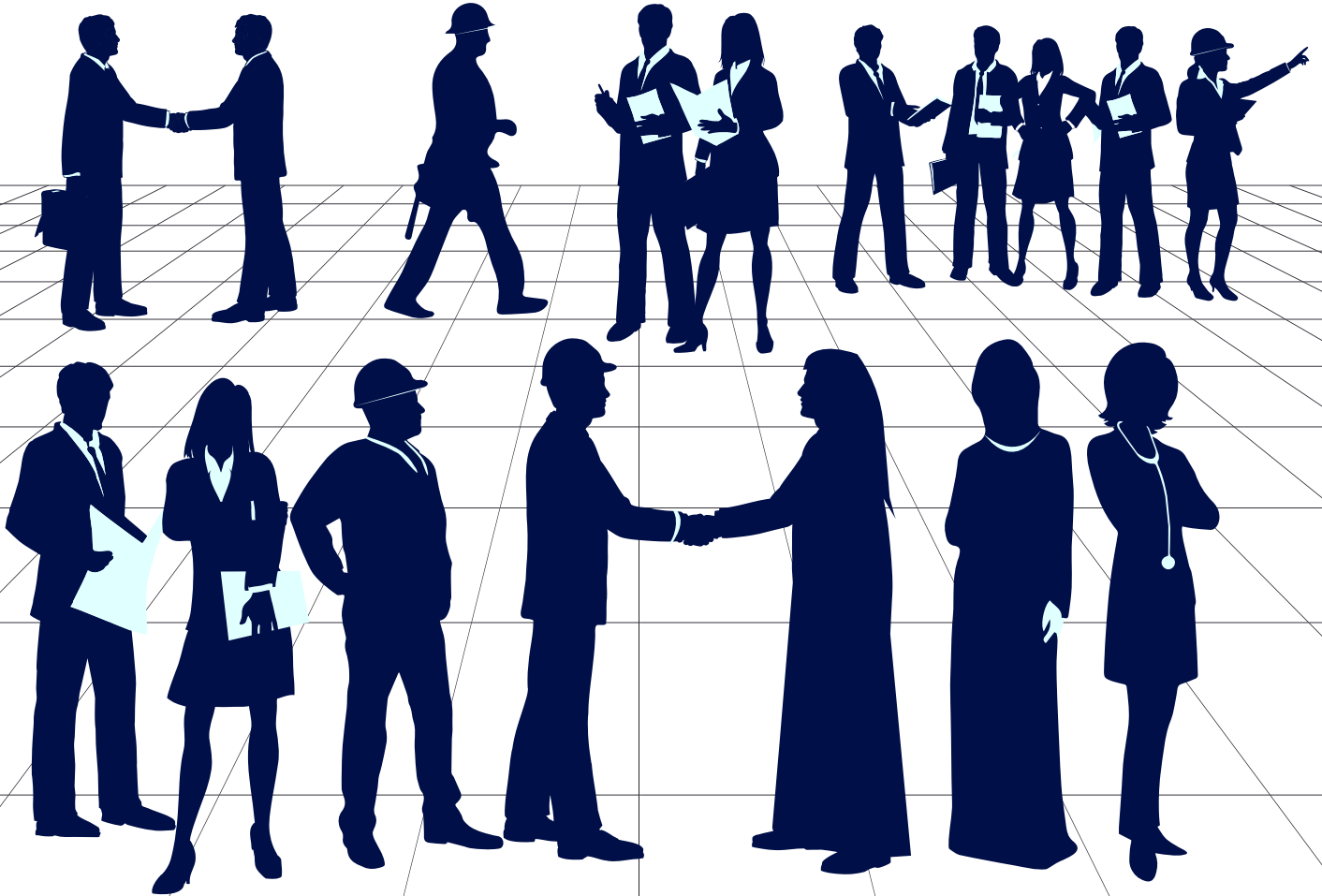
وفي السياق ، دعت الوزارة المواطنين الشركاء في المنشآت إلى ضرورة المتابعة المستمرة لأوضاع المنشآت التي يتشاركون فيها والعمالين لديها وذلك تجنباً للمساءلة القانونية التي تنجم عن مخالفة شركائهم للقوانين.



تدخل حيز التنفيذ إعتباراً من مطلع 2016

3 قرارات تعزز إستقرار علاقة العمل

تبدأ وزارة العمل اعتباراً من مطلع العام المقبل 2016 تطبيق حزمة قرارات جديدة صادرة 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.





صقر غباش: إرساء علاقة عمل تعاقدية متوازنة وشفافة مرجعيتها العقد وأحكام قانون العمل

يتعين أن يتم توقيع العامل على عرض العمل وذلك قبل أن يتقدم صاحب العمل للحصول على الموافقة المبدئية لإستخدام هذا العامل .

وحدد قرار معالي وزير العمل في شأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل ست حالات تنتهي بموجبها العلاقة في العقود محددة المدة (وهي العقود التي تعتمدھا الوزارة بما لا تتجاوز مدتها عامين) حيث تشمل حالة انتهاء مدة العقد المُتفق عليها بين الطرفين ، ولم يتم تجديد هذا العقد ، إضافة الى

وأشار معاليه الى مساهمة القرارات المذكورة بشكل فاعل في المحافظة على بيئة عمل تتميز بالشفافية والوضوح وجذب الكفاءات التي تضيف لاقتصاد الدولة في ظل الحرص على حقوق أصحاب العمل والعمال وهو الأمر الذي يتناغم في مجمله مع الثوابت التي تؤكد عليها القيادة الرشيدة ويحرص عليها دستور الدولة وبالشكل الذي يحافظ على السمعة والمكانة التي وصلت اليها الامارات بين دول العالم .

ويقضي القرار الصادر عن معالي وزير العمل في شأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من وزارة العمل، بالزام صاحب العمل بأن يقدم للعامل الاجنبي المزمع استقدامه في دولة المنشأ عرض عمل تفصيلي يحتوي على وصف شامل لحقوق وواجبات كل طرف من طرفيه ولشروط وظروف العمل ، لضمان ان يكون العامل قد اطلع عليه ووافق على هذه الشروط وذلك باللغة التي يفهمها.

كما ينص القرار على ان يرفق بطلب إصدار تصريح العمل لدى وزارة العمل، عرض العمل المشار اليه بعد أن يتم توقيعه من قبل العامل وصاحب العمل، ليتم استخراجه من قاعدة بيانات الوزارة عند وصول العامل الى الدولة تمهيدا لتوقيعه من صاحب العمل والعامل ومن ثم يسجل رسميا لدى الوزارة كعقد عمل قانوني بما لا يسمح باستبدال أو تعديل أيا من بنوده إلا بعد موافقة الطرفين وبشرط أن لا يخل التعديل بحقوقه العامل وبعد موافقة الوزارة على هذا التعديل .

ونص القرار على الاجراءات ذاتها في حال وجود العامل داخل دولة الإمارات بحيث

وقال معالي وزير العمل « ان القرارات الثلاثة المشار اليها تأتي في اطار مواصلة سعي الوزارة نحو تطوير التشريعات المُنظمة لسوق العمل، لتأكيد الانتقال به الى مرحلة جديدة تقوم على اساس ارساء وتعزيز علاقات عمل متوازنة ومنتجة بين طرفيها مرجعيتها عقد العمل وترتكز الى التراضي والشفافية في التعاقد بما يحفظ الحقوق لكلا الطرفين».

وأوضح معاليه في تصريح صحافي « ان القرارات الجديدة مترابطة وتكمل بعضها البعض وتؤطر العلاقة بين طرفيها بدءاً من مرحلة عرض فرصة العمل على العامل قبل مغادرته لبلده مروراً بتعاقد صاحب العمل والعامل بعد دخول الأخير الى أرض الدولة ثم الارتباط بعلاقة تعاقدية متوازنة ومبنية على التزام متبادل بين الطرفين للحقوق والواجبات المتفق عليها بموجب عقد العمل ، والالية القانونية لانهاء علاقة العمل سواء بانتهاء مدة العقد دون الاتفاق على تجديده او بالتراضي اثناء مدة سريانه ضمن مجموعة من الضوابط والشروط، بما يؤسس لتوضيح ضوابط منح تصريح جديد للعامل الذي تنتهي علاقة عمله وفق احكام القانون.

وأكد معالي وزير العمل « ان حزمة القرارات الجديدة من شأنها تلبية احتياجات أصحاب العمل من العمال من داخل الدولة أو خارجها بما يضمن استمرارية منشآتهم في المساهمة الفاعلة في اقتصاد الدولة فضلا عن تحقيق الاستقرار في السوق من جانب وتوفير عوامل المرونة من جانب آخر والتأكيد على طبيعة علاقة العمل التعاقدية بين طرفيها والتي تقوم على الرضاء المتبادل وعلى أساس ان يؤدي كل طرف من طرفي علاقة العمل ما عليه من التزامات ويحصل على ما له من حقوق .



سفراء: القرارات تعكس الحرص على حماية حقوق طرفي علاقة العمل

المتحدة وجريس ار زرنسيسا سفيرة جمهورية الفلبين وفرنسيسكو جافير إسكوبار سفير الولايات المكسيكية المتحدة وباتريزو فوندي سفير بعثة الاتحاد الأوروبي لدى الدولة.. بجانب كاترينا جيجليوتو سكرتير أول السفارة الإيطالية ونيترا باهادور الملحق العمالي في السفارة النيبالية وإيه. اس سينافراثن رئيسة البعثة السيرلانكية وعدد من المسؤولين في سفارات الدول الحضور.

استعرض معالي صقر بن غباش وزير العمل مع عددا من السفراء والمسؤولين في سفارات دول صديقة، حزمة القرارات الجديدة التي أصدرتها الوزارة وذلك خلال لقاء عقد مؤخرا في ديوان الوزارة في أبوظبي.

وأجاب معاليه خلال اللقاء على استفسارات الحضور الذين أشادوا بالقرارات مؤكدين أنها تعكس حرص دولة الإمارات على حماية حقوق طرفي علاقة العمل.

كما حضر اللقاء مبارك سعيد الظاهري وكيل وزارة العمل وحמיד بن ديماس السويدي وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل وماهر العويد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش والدكتور عمر النعيمي الوكيل المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية وعدد من المعنيين في وزارة العمل.

حضر اللقاء محمد عمران سفير جمهورية بنجلاديش الشعبية وباولو ميرا دي فاسكو نسيوس سفير جمهورية البرازيل الاتحادية وأصف علي خان دراني سفير جمهورية باكستان الإسلامية وباربارا أليف سفيرة الولايات المتحدة الأمريكية وتي. بي. سيناثام سفير جمهورية الهند وفيليب بارام سفير المملكة

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 وأخيرا سداد

تجديده، أو في غير ذلك مع الالتزام بالإجراءات القانونية المتمثلة في إخطار الطرف الآخر كتابة بنيتة في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المُحدد بفترة يتفق عليها الطرفان بحيث لا تقل عن شهر

حالة اتفاق الطرفين (العامل وصاحب العمل) على انتهاء هذا العقد أثناء سريانه.وتشمل الحالتان الثالثة والرابعة قرار صاحب العمل بمفرده ، أو قرار العامل بمفرده ، إنهاء العقد أثناء فترة



حميد بن ديماس

بن ديماس : إجراءات جديدة لتجديد العقود والتصاريح إعتباراً من مطلع 2016

حالات لاصدار التصريح في حال كان عقد العمل بين طرفيه محدد المدة حيث تشمل تلك الحالات انتهاء مدة العقد دون تجديده واتفق الطرفين (العامل وصاحب العمل) على انهاء هذا العقد أثناء سريانه ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى فترة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل .وتشمل الحالة الثالثة انهاء صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل ، ويشترط في هذه الحالة أن يكون العامل قد أمضى مدة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل.

واستثنى القرار من شرط مضي ستة اشهر على عمل العامل في الحالتين السابقتين العاملون من ذوي المستويات المهنية الأول والثاني والثالث وفقاً للتصنيفات المعتمدة لدى الوزارة.

وتتمثل الحالة الرابعة في قيام أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) بإنهاء علاقة

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 يربتها له قانون تنظيم علاقات العمل المشار إليه ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له .

واعتبر قرار معالي وزير العمل علاقة العمل في حكم المنتهية في اي من الحالات التالية :ثبوت إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً أو اتفاقاً (على سبيل المثال لا الحصر : حالة عدم سداد الأجر لمدة تزيد على ستين يوماً) وفي حالة الشكوى المرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم إحقاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة ، ويشترط في هذه الحالة وجود تقرير من قطاع التفتيش بالوزارة يثبت عدم مزاولة المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على شهرين ، على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال هذه المدة.

كما نص على حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة ، ويشترط في هذه الحالة صدور حكم نهائي لصالح العامل متضمناً أحقيته في أجر شهرين على الأقل ، أو التعويض عن الفصل التعسفي أو فسخ العقد المحدد قبل نهايته أو أية حقوق أخرى لم يعطها صاحب العمل للعامل من تلقاء نفسه دون سبب يقره القانون ، أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة وكذلك في حالة إنقطاع العامل الدائم عن العمل دون أن يُصرح له بذلك .

وحدد قرار معالي وزير العمل المتعلق بشروط وضوابط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل اربع

مقابل للإنهاء حسبما يُتفق عليه الطرفين 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 الإنهاء.

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

كما شمل القرار حالة رابعة وهي حالة قيام صاحب العمل بانتهاء علاقته مع العامل نتيجة ارتكابه مخالفة من المخالفات الواردة في المادة (120) من

القرارات تصب في مصلحة صاحب العمل والعامل



شرفاس حسين



سكوت مارشيل

من جهته أوضح شرفاس حسين صاحب شركة « أن قرارات وزارة العمل الجديدة وخصوصاً ما يتعلق منها بانتقال العامل من منشأة إلى أخرى من شأنه تلبية احتياجات اصحاب العمل من العمالة الموجودة في السوق حيث يتيح هذا القرار إجراءات ميسرة للانتقال بين المنشآت الأمر الذي يساهم في توفير قدر كبير من المرونة واستغلال أمثل للخبرات والمهارات الوظيفية وهو الامر الذي يستفيد منه صاحب العمل والعامل في ان».

وأضاف أن القرارات الجديدة توفر الثقة والشفافية في مرحلة التعاقد وتحدد حالات انتهاء علاقة العمل وتمنح تيسيرات في مسألة الانتقال وهو ما يؤدي إلى حفظ الحقوق.

قال سكوت مارشل صاحب شركة « أن أهم ما يميز القرارات الجديدة هو التركيز على الشفافية والوضوح في عقد العمل، لافتاً في هذا الصدد إلى إقرار ضرورة توقيع العامل قبل قدمه من بلده على عرض تفصيلي يتضمن كافة حقوقه وواجباته وبالتالي لا يستطيع طرفا العقد التنصل من التزاماتهما وواجباتهما المنصوص عليها في عقد العمل عند ابرامه».

وأشار إلى ان سوق العمل سيشهد بعد دخول القرارات الجديدة حيز التنفيذ سيشهد انخفاضاً في المنازعات والخلافات التي قد تنشأ بين صاحب العمل والعامل خصوصاً في ظل وضوح العلاقة بينهما.

حالة عدم سداد الأجور لمدة تزيد على ستين يوماً وفي حالة الشكوى المرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم إلحاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة)، ويشترط في هذه الحالة وجود تقرير من قطاع التفتيش بالوزارة يثبت

واجاز القرار منح تصريح عمل جديد للعامل بعد اعتبار علاقة عمله منتهية في العقود محددة المدة وغير محددة المدة وفقاً لثلاث حالات تشمل ثبوت إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً أو اتفاقاً (على سبيل المثال لا الحصر :

العمل أثناء فترة تجديدها (أيما ما يكون تاريخ التجديد) بشرط الالتزام بإخطار الطرف الآخر كتابة بنيته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المُحدد بفترة يتفق عليها الطرفان بحيث لا تتجاوز ثلاثة أشهر، وإذا كان التجديد قد تم فعلاً قبل العمل بهذا القرار ، ولم يتفق الطرفان على فترة إخطار ، تكون هذه الفترة ثلاثة أشهر.

كما اشترط القرار الاستمرار في علاقة العمل طوال مدة الإخطار وأخيراً سداد مقابل للإنهاء حسبما يتفق عليه الطرفان بحيث لا يزيد على الأجر الإجمالي لثلاثة أشهر ، وإذا كان التجديد قد تم فعلاً قبل العمل بهذا القرار ، ولم يتفق الطرفان على هذا المقابل ، يكون هذا المقابل مساوياً للأجر الإجمالي لثلاثة أشهر .

وفي ما يتعلق بشروط وضوابط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل في العقود غير محددة المدة فقد حدد القرار ثلاث حالات تشمل اتفاق الطرفين على إنهاء العقد أثناء سريانه ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى فترة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل، وتمثل الحالة الثانية في حال أنهى أحد الطرفين العقد وقام بإنذار الطرف الآخر بذلك مع استمرار تنفيذ العقد خلال فترة الإنذار المتفق عليها بشرط أن لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، وبشرط أن يكون العامل قد أمضى لدى صاحب العمل فترة لا تقل عن ستة أشهر فيما تمثل الحالة الثالثة في إنهاء صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل ويشترط في هذه الحالة أن يكون العامل قد أمضى مدة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل.

واستثنى القرار من الشرط المتعلق بفترة الستة اشهر في الحالتين الثانية والثالثة العاملون من المستويات المهنية الأولى والثاني والثالث .

حماية قانونية لطرفي عقد العمل



إدال عبد اللطيف

أكد الخبير القانوني الدكتور عادل عبد اللطيف «أن تطبيق القرارات الجديدة يحقق التوازن بين طرفي عقد العمل بما يعزز الحماية القانونية لحقوقهما ويبين واجباتهما حيال بعضهما البعض الأمر الذي يساهم بفاعلية في إيجاد المزيد من الاستقرار في سوق العمل وبالتالي زيادة الاستثمارات ورفع الإنتاجية وهما عنصران مهمان للتنمية في أية دولة».

هامة من حيث إنهاء علاقة العمل والانتقال الى جانب الزام صاحب العمل بأن يقدم للعامل المزمع استخدامه عرض عمل تفصيلياً يحتوي على وصف شامل لحقوق وواجبات الطرفين.

وقال إن قرارات وزارة العمل الجديدة سوف تؤدي إلى رفع مستويات الشفافية والوضوح في بيئة العمل الإماراتية، حيث تقوم هذه القرارات على مبادئ قانونية

تعزيز مرونة الانتقال من منشأة الى أخرى وجذب الكفاءات

عدم مزاولة المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على شهرين ، على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال هذه المدة.

وتتمثل الحالة الثالثة في الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة ، ويشترط في هذه الحالة صدور حكم نهائي لصالح العامل متضمناً أحقيته في أجر شهرين على الأقل ، أو التعويض عن الفصل التعسفي أو فسخ العقد المحدد قبل نهايته أو أية حقوق أخرى لم يعطها صاحب العمل للعامل من تلقاء نفسه دون سبب يقره القانون ، أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة .



الامتيازات والاشتراطات الواردة في عقد العمل المراد تجديده».

وأوضح « ان الاجراءات الجديدة لتجديد العقود والتصاريح تأتي تطبيقا للقرارات الجديدة الصادرة عن معالي صقر غباش وزير العمل والمقرر تطبيقها مطلع العام المقبل حيث سيتاح المجال امام العامل بموجب الاجراءات الجديدة المشار اليها للتعبير عن ارادته سواء بتجديد العقد وفقا للامتيازات والاشتراطات المنصوص عليها في العقد منتهي الصلاحية أو تعديل تلك الامتيازات والاشتراطات والاتفاق

من جهته قال حميد بن ديماس السويدي وكيل وزارة العمل المساعد لشؤون العمل « انه مطلع العام المقبل سوف تطبق الوزارة اجراءات جديدة لتجديد تصاريح العمل والعقود المنتهية حيث يعتبر توقيع العامل على العقد شرطا اساسيا لاعتماد التجديد من قبل وزارة العمل وهو الامر الذي سيتم بموجبه الغاء الاجراءات المتبعة حاليا والمتمثلة بتجديد تصريح العمل بعد ان تتلقى الوزارة اخطارا من صاحب العمل يوضح فيه انه اتفق مع العامل على تجديد العقد المبرم بينهما وفقا لذات

توقيع العامل على عرض العمل شرط أساسي للموافقة المبدئية على إصدار التصريح

يذكر ان القرار المشار اليه الغي قرار وزير العمل رقم (1186) لسنة 2010 م في شأن ضوابط وشروط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل للانتقال إلى منشأة أخرى.



6 حالات لإنهاء العقود المحددة و4 أخرى للعقود غير محددة المدّة

وذكر السويدي « أن الوزارة اجرت دراسة للوقوف على كيفية استقدام المنشآت الخاصة للعمالة الوافدة وراعت مخرجات ذلك في قراراتها الجديدة خصوصا ما يتعلق منها بعرض العمل والية اطلاع العامل عليه باللغة التي يفهمها وتوقيعه على هذا العرض وتذليل اية عقبات قد تواجه أصحاب العمل الذين تبين انهم يختارون العمال من خلال عدة طرق منها التعامل مع وكالات التوظيف أو من خلال ايفاد مسؤولين في المنشأة الى الدولة المراد استقدام العمالة منها لاجراء المقابلات مع العمال الذين يقع عليهم الاختيار أو من خلال المواقع الالكترونية المعنية بالتوظيف وهي طرق من شأنها تسهيل اجراء توقيع العامل على عرض العمل قبل قدومه الى الدولة.

ولفت « الى ان حالات انتهاء علاقة العمل التي ينص عليها القرار الوزاري الجديد من شأنها حفظ حقوق طرفي العلاقة وفقا لكل حالة سواء كان الانتهاء بالاتفاق أو بطلب أحد الطرفين أو اخلال أحدهما بشروط التعاقد مشيرا الى ترابط القرار المشار اليه بالقرار الاخر المتعلق بمنح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى بعد انتهاء علاقة عمله مع المنشأة المنقول منها والذي يعمل على تعزيز مرونة سوق».

واشار وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل « الى ان وزارة العمل تجري حاليا التحضيرات اللازمة لتنفيذ القرارات الجديدة في موعدها المقرر وذلك حرصا منها على تيسير وتسهيل الاجراءات على أصحاب العمل والعمال لا سيما في ما يتعلق بعروض العمل ونماذج العقود التي يفترض التوقيع عليها من قبل العمال سواء اكانوا في خارج الدولة او داخلها وضمن الامامهم بما تضمنه العروض سواء من حيث قيمة الاجر والاجازات وغير ذلك من الحقوق والواجبات».

عليها من الطرفين مما يسهم بشكل فاعل في اقامة علاقة عمل صحية بينهما او انتهاء العلاقة والانتقال الى منشأة أخرى أو عودة العامل الى بلده».

وأكد السويدي « ان القرارات الثلاثة الجديدة متكاملة مع بعضها البعض ومبنية على الرضا بين طرفي العقد مشددا على ان الوزارة تقف على مسافة واحدة من طرفي علاقة العمل والعمال وانها توفر بموجب هذه القرارات بيئة عمل جاذبة ومستقرة في إطار من الشفافية والوضوح والعدالة بين اصحاب العمل والعمال،





تشغل موقع مدير فرع في شركة خاصة

ناعمة طارش .. بالتحدي والمثابرة تحقق أحلامها الوظيفية

قررت أن يكون النجاح والتفرد في تحقيق الارتقاء الوظيفي من أولوياتها القصوى ، وعملت مع مرور الوقت على تنفيذ حلمها حتى رأته شاخصاً أمامها .. هذا ما حقته المواطنة ناعمة إسماعيل طارش التي توجت نجاحها بتحولها من مجرد موظفة إلى مديرة فرع بشركة الإمارات العربية للصرافة.

وجدت نفسي أمام مفترق طرق ففضلت العمل في القطاع الخاص على الحكومي

تحقيق الازدهار في المجالات كافة خاصة ما يتعلق بتقديم الخدمات للمتعاملين في قطاعات الأعمال.

وتضيف « أنها بدأت العمل الوظيفي كمساعدة إدارية في إحدى المؤسسات الحكومية في دبي وعملت خلال تلك الفترة على تطوير نفسها وظيفياً في المسائل المتعلقة بمهام العمل التي كانت تنحصر في التحضير للاجتماعات

الذي يقود إلى تحقيق معدلات عالية من التميز الوظيفي.

وتشير ناعمة طارش الى أنها قررت التخلي عن وظيفتها الحكومية بالرغم مما توفره من استقرار وظيفي والتوجه إلى القطاع الخاص بتحدياته ، لتخوض غمار السباق المحموم نحو النجاح والتميز بافاق أرحب.

وحول البدايات في حياتها العملية تقول ناعمة إنها تخرجت في جامعة الشارقة تخصص تقنية المعلومات في العام 2006 ومنذ ذلك الوقت وهي تتجهد في تعلم كل ما هو متعلق بعالم المعلومات وتقنياتها التي تتطور كل يوم، حيث وجدت في هذا التخصص المستقبل الذي ينشده العالم من أجل

تقول ناعمة طارش في حوارها مع مجلة «العمل» إن النجاح الوظيفي ليس بالأمر المستحيل أو الصعب، إنه أمر بسيط للغاية فقط يتطلب مزيداً من الجهد وترتيب الأولويات ومعرفة متطلبات الوظيفة جيداً، لافتة إلى أنها أدركت مبكراً ضرورة فهم واستيعاب مهامها الوظيفية وعملت على تطوير مهاراتها بما يتناسب مع احتياجات العمل.

وتضيف « ان فهم بيئة العمل بما تتضمنه من احتياجات ومهام يؤدي حتماً إلى معرفة الواقع الوظيفي وهي المعرفة التي تساهم بشكل كبير في اختصار الوقت وتقليل الجهد، بالإضافة إلى القيام بعمل خطة تأهيل وتدريب تتضمن المشاركة في بعض البرامج التدريبية المتخصصة، الامر

والفتيات فرص تحقيق النجاح بلا أي عائق، لافتة إلى أن الإمارات تعتبر البيئة الجاذبة الأفضل بين دول المنطقة وتضاهي مثيلاتها من دول العالم المتقدم التي توفر كل الدعم أمام الشباب خاصة المرأة لتحقيق النجاح والتميز.

وأوضحت ناعمة طارش أن القيادة الرشيدة لدولة الإمارات لم تدخر أي جهد أو إمكانيات من أجل تشجيع الشباب الإماراتي على الالتحاق بمنشآت القطاع الخاص، حيث نجد الكثير من المبادرات التي تهدف إلى تقليص حجم الامتيازات والتيسيرات بين القطاعين الحكومي والخاص، مشيدة بمبادرة أبشر التي أطلقها صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، والتي تحمل الكثير من الدعم اللافت للمواطنين العاملين بالقطاع الخاص.

وهو الأمر الذي يؤكد أن من ينشد النجاح عليه خوض التجربة والالتحاق بوظيفة ما في إحدى منشآت القطاع الخاص.

وتشير المواطنة ناعمة طارش إلى أنها تعشق مهنتها الجديدة المتعلقة بإنهاء إجراءات الحوالات المالية المختلفة واستغلت مهاراتها في استخدامات تكنولوجيا وتقنية المعلومات في الإسراع بتلك الإجراءات في أوقات قياسية بنسبة إنجاز عالية.

وتستكمل حديثها أنها خلال تلك الفترة تعلمت الكثير من المشرفين والزلاء الأقدم منها والأكثر خبرة، وعملت أيضا على الاستفادة من البيئة المحيطة وما يقدمه العمل من دورات وبرامج تدريبية حتى تطور نفسها وظيفيا. وأكدت بأنها كفتاة إماراتية تفتخر جدا بوطنها وقيادتها التي وفرت لها ولمثيلاتها من

سبل النجاح متوفرة لكل من يتطلع وينشد التميز الوظيفي وتطوير ذاته

والقيام بأعمال السكرتارية المختلفة وهو الأمر الذي وجدته روتينيا في المقام الأول رغم استخدامها لوسائل وآليات تقنية المعلومات التي تعلمتها في الدراسة.

وتستكمل ناعمة طارش حديثها بقولها أنها في هذه الأثناء أدركت أنها أمام مفترق طرق واختيار لعالمين مختلفين تماما هما عالم الاستقرار والثبات الوظيفي الذي يوفره القطاع الحكومي وعالم التحدي والتنافس الوظيفي في القطاع الخاص، وذلك في ظل النظرة السائدة بين الشباب الإماراتي عن العمل في هذا القطاع، وفي لحظة قررت خوض تجربة التحدي لتحقيق الحلم.

وانتصرت رغبة ناعمة في تجاوز القلق والخوف من المستقبل غير المستقر وخاضت غمار التحدي واستغلت البيئة الجيدة التي يمنحها القطاع الخاص لمن يريد تحقيق التميز فلا إجراءات معقدة ولا روتين محدد يهدم الهمم ولا وقت زمني محدد يتطلبه الارتقاء الوظيفي، وها هي تشغل منصبها الوظيفي كمديرة فرع في وقت قياسي للغاية.

وتؤكد بأن القطاع الخاص يعد البيئة الخصبة لأزدهار الأعمال بفضل ما يقدمه من تسهيلات وتيسيرات متعددة تخدمها وسائل التكنولوجيا المتطورة،



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

إصدار بطاقة مندوب:

هي خدمة تقدمها الوزارة للمنشأة لتحويل مسؤول العلاقات العامة (المندوب) بتقديم و متابعة إنجاز معاملاتها بالوزارة وتكون مدة صلاحية البطاقة سنتين .

<p>متطلبات تأمين الخدمة</p> <p>1. صورة جواز السفر و خلاصة القيد للمندوب المواطن.</p> <p>2. صورة الجواز و الإقامة للمندوب غير المواطن.</p> <p>3. شهادة حسن سيرة و سلوك سارية المفعول .</p> <p>4. صور الرخص التجارية وبطاقات اعتماد التواقيع لمنشآت صاحب العمل على أن تكون جميعها سارية.</p>	<p>4. يسمح للإناث المواطنين فقط التقدم لوظيفة مندوب.</p> <p>5. ان لا يقل سن الشخص عن 18 سنة .</p> <p>6. أن يكون المندوب من مواطني دولة الامارات أو مواطني دول مجلس التعاون الخليجي اذا كان عدد العاملين المسجلين بالمنشأة 100 عامل و أكثر.</p>	<p>قنوات وأوقات تقديم الخدمة:</p> <p>مراكز الخدمة «تسهيل» من السبت إلى الخميس. من الساعة 8:00 صباحا حتى الساعة 8:00 مساء.</p> <p>منافذ تقديم الخدمة في مكاتب العمل من الأحد إلى الخميس من الساعة 8:00 صباحا و حتى الساعة 7:00 مساء</p>
اجراءات وخطوات تقديم الطلبات		
<p>الشروط :</p> <p>1. ان يكون الشخص لديه إقامة على المنشأة (للمندوب غير المواطن).</p> <p>2. ان تكون الإقامة و البطاقة سارية المفعول (للمندوب غير المواطن).</p> <p>3. ان تكون البطاقة سارية المفعول ومسجلة في هيئة المعاشات وصندوق ابوظبي للتقاعد للمندوب المواطن.</p>	<p>1. يتم طباعة طلب بطاقة مندوب في مراكز الخدمة "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الأستمارات الالكترونية.</p> <p>2. تقديم الطلب منافذ الخدمة بمكاتب العمل.</p> <p>3. في حالة إستيفاء الشروط والمستندات يتم إنجاز المعاملة</p> <p>4. في حالة النواقص يتم إشعار المتعامل بالنواقص ليقوم بإستكمالها.</p>	<p>متوسط إنجاز الخدمة</p> <p>3 أيام عمل</p> <p>فئات المتعاملين المستهدفة</p> <p>أصحاب العمل</p> <p>رسوم الخدمة</p> <p>إصدار بطاقة مندوب(مواطن) لمدة سنتين لاتوجد رسوم</p> <p>إصدار بطاقة مندوب(غير مواطن) لمدة سنتين 2000 درهم إماراتي</p>

إلغاء بطاقة مندوب :

هي خدمة تقدمها الوزارة لصاحب العمل لتقدم بطلب إلغاء بطاقة «مندوب» قبل تاريخ إنتهائها .

متطلبات تأمين الخدمة

رسالة من مالك المنشأة تفيد بإلغاء بطاقة المندوب.

اجراءات و خطوات تقديم الطلبات

تقديم رسالة الإلغاء عبر منافذ الخدمة بمكاتب العمل ليتم إلغاء بطاقة المندوب .

الشروط

لا يوجد

قنوات وأوقات تقديم الخدمة

منافذ تقديم الخدمة في مكاتب العمل من الأحد إلى الخميس من الساعة 8:00 صباحا و حتى الساعة 7:00 مساء



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

السؤال الأول

عملت لدى إحدى الشركات في دولة الإمارات خلال الفترة من العام 2004 إلى العام 2013 وخلال اجازتي السنوية تعرضت في بلدي لحادث حيث منعتي ذلك من العودة في الموعد المحدد لانتهاء الاجازة بسبب تلقي العلاج المناسب وقد مضى على ذلك أكثر من العام ونصف العام الامر الذي انتهت بموجبه علاقة العمل مع الشركة، وتقدمت لاحقاً بطلب الحصول على تأشيرة زيارة لدولة الإمارات واتضح ان صاحب الشركة المشار اليها لم يقم بالغاء بطاقة العمل والاقامة. أود الاستفسار عن الاجراء المطلوب لالغاء البطاقة والاقامة حتى أتمكن من الحصول على تأشيرة الزيارة. أ.ح

الإجابة

يتعين على صاحب السؤال توكيل شخص في داخل الدولة لغرض تقديم شكوى الى وزارة العمل نيابة عنه حيث ستتواصل الوزارة فور تلقيها الشكوى مع صاحب العمل المعني لتسوية الموضوع من خلال اتباع الاجراءات المنصوص عليها لالغاء بطاقة العمل والاقامة الخاصة بصاحب السؤال الذي بإمكانه عقب اتمام اجراءات الالغاء التقدم بطلب تأشيرة الزيارة لدى الجهة صاحبة الاختصاص.

السؤال الثاني

هل يحق لصاحب العمل الحصول على تعويض من العامل في حال ترك الأخير عمله قبل انتهاء مدة الاختبار سواء أكانت ثلاثة أو ستة أشهر ؟ وفي حال حق صاحب العمل بالتعويض .. هل يعتمد ذلك على نوع عقد العمل سواء محدد المدة او غير المحدد المدة ؟ وما قيمة هذا التعويض وكيف يتم حسابه ؟ أ.خ

الإجابة

هناك حالتان يجوز لصاحب العمل بموجبهما المطالبة بالحصول على تعويض من العامل الذي يترك العمل خلال فترة الاختبار وهما : أولاً: اذا كان عقد العمل محدد المدة، وتسبب ترك العامل للعمل خلال فترة الاختبار بضرر على صاحب العمل فمن الممكن ان يطالب صاحب العمل العامل بدفع تعويض مقداره أجر 45 يوماً شريطة ان يثبت صاحب العمل الضرر الذي وقع عليه .

ثانياً: من الممكن ان يطالب صاحب العمل العامل بدفع المبالغ التي صرفها نظير تدريب العامل وتأهيله او الحاقه بدورات تخصصية وذلك (في العقود المحددة المدة وغير المحددة المدة) شريطة ان يثبت صاحب العمل ذلك .



قَدِمَت من الفلبين بموجب تأشيرة زيارة للبحث عن فرصة عمل بولين جوتيريز.. تبدأ مشروعها الشخصي بعد 3 سنوات من العمل لدى شركة خاصة

عندما قدمت بولين جوتيريز من الفلبين الى الامارات كان حلمها متمحورا حول الحصول على وظيفة تدر عليها دخلاً شهريا يوفر لها سبل العيش الكريم ... لكن هذا الحلم تطور مع مضي ثلاث سنوات على عملها لدى احدى الشركات الخاصة ، وباتت تتطلع الى الدخول في عالم ريادة الاعمال ، وبالفعل كان لها ما ارادت.

المشروع وفر لعائليتي
الحياة الكريمة
والتعليم الجيد ومنزلاً
خاصاً في الفلبين

وتعاون وتفاهم بين مختلف زملائها الذين تتعدد جنسياتهم».

وتضيف « عملت على تعزيز وتطوير مهاراتي في التعامل مع زبائن الشركة وفي البيع ايضا وحققت معدل مرتفع في الانتاج والتميز الامر الذي كان السبب وراء ترقيتي لاحقا واصبحت اشغل مهنة منسقة تسويق لثلاث سنوات

تقول بولين جوتيريز في سياق حديثها لمجلة «العمل» انها دخلت الى الدولة في العام 2006 بموجب تأشيرة زيارة للبحث عن فرصة عمل التي توافرت لها لاحقا بانضمامها الى شركة في دبي تعنى بالازياء كموظفة استقبال حيث كانت تلك الوظيفة بمثابة الانطلاقة الحقيقية لها نحو تحقيق النجاحات الوظيفية لا سيما وانها عملت في بيئة عمل جاذبة

المناسب فقد أصبح لنا هناك منزلا خاصا وتمكن أخي من ارسال اطفاله الى مدرسة مرموقة ، كما أصبحنا قادرين على مساعدة وتوظيف بعض أقاربنا الذين هم في أمس الحاجة إلى وظيفة توفر لهم سبل العيش الكريم».

وتشير الى أن نجاح مشروعها يعود أيضا للمناخ الاستثماري المتوافر في سوق العمل بدولة الامارات الذي يعتبر سوق جاذبا للباحثين عن فرصة العمل وفي الوقت ذاته يمثل النموذج المثالي الذي يتطلع اليه أي رجل أعمال أو أي شخص يبحث عن النجاح والتميز في إدارة الأعمال وإنشاء وتأسيس مشروعاتهم الخاصة ، فالامارات توفر البيئة الايجابية والمناسبة لنمو الاستثمارات بقطاعاتها المختلفة نظرا لما تقدمه من تيسيرات وإجراءات مرنة في مجال تأسيس وإنشاء الشركات، بالإضافة إلى الشفافية المطلقة التي تنتهجها مؤسسات الدولة المعنية بالاستثمار وقطاع الأعمال.

سوق العمل في الإمارات جاذبة للمستثمرين والباحثين عن الوظائف

وتعتبر بولين وهي في الرابعة والثلاثين من عمرها ان المشروع يعتبر خطوة من خطوات النجاحات الكبيرة التي تنشأ تحقيقها هي وأسرته خلال السنوات المقبلة لا سيما على صعيد تطوير «المخبز».

وتقول «لم يحقق المشروع السعادة لي ولاخواتي فحسب ،بل كان لهذا المشروع انعكاساته على العائلة في الفلين حيث نقوم بتحويل الاموال الى افراد العائلة هناك بشكل منتظم لمساعدتهم لا سيما في الحصول على التعليم الجيد وتوفير المأوى

اضافت لي الكثير على الصعيد الشخصي والمهني حيث اني حققت نجاحات ملموسة.

النجاحات التي حققتها بولين وشعورها بالاستقرار النفسي والاجتماعي ، كانت وراء بلورة فكرة تأسيس مشروع خاص بها بالتشارك مع اخواتها اللواتي يعملن في دبي ايضا حيث شرعن في اعداد دراسة جدوى لتأسيس «مخبز» واضعين نصب اعينهن ما ادرهن من المال خلال فترة عملهن بالامارات وبدأن لاحقا في الخطوات التنفيذية الى ان رأى مشروعهن النور.

ووصفت يوم افتتاح المشروع بأنه الحدث الابرز الذي غير مسار حياتها واخواتها حيث تحولت الفكرة الى واقع ملموس ويات الحلم حقيقة وتتوج الجهد والعمل في دولة الامارات كموظفة في هذا المشروع الذي تتولى فيه ادارة المبيعات والتسويق مستفيدة من خبرتها السابقة التي اكتسبتها خلال سنوات عملها بالشركة.



تشجيع إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة ثلث سكان الوطن العربي يعملون والبطالة تفوق المعدلات العالمية

قدر تقرير صادر عن صندوق
النقد العربي حول «بطالة
الشباب في الدول العربية» حجم القوة
العاملة بنحو 124 مليون نسمة، تمثل
ثلث عدد السكّان، وهي تنمو بأعلى
المعدلات عالمياً.



تأكيد أهمية دور السياسات الاقتصادية كمحرك للنمو

المجالات، لكنها تبقى خجولة في أفضل الأحوال، ووفقا للتقرير.

واعتبر ان نجاح سياسات تشغيل الشباب تبنى على رؤية واضحة بالنسبة إلى الاستقرار الاقتصادي والسياسي، مع سياسات اقتصادية واضحة تمكن الشركات من بناء توقعات لأنشطتها، ما يحفزها على الاستثمار في الإنتاج وتوفير المزيد من فرص التوظيف للباحثين عن العمل.

وتطرق التقرير الى تحديات زيادة مستويات تشغيل الشباب والتي من بينها تسارع نمو القوة العاملة وتراجع النمو الاقتصادي، وعدم مساهمة القطاع الخاص في توفير فرص العمل بالشكل المطلوب.

وجدد التأكيد على ان البطالة بين الشباب العربي تعد من أبرز التحديات في الدول العربية على اختلاف هياكلها الاقتصادية في العالم وقت تقدر فيه الطاقة المهدورة في العالم العربي بنحو 45 مليار دولار سنوياً، بحسب مؤسسة التمويل الدولية.

ويشير التقرير الى أهمية دور السياسات الاقتصادية كمحرك للنمو وكذلك أهمية تبني سياسات وطنية للتشغيل وإصلاح قطاع التعليم ومراجعة تشريعات أسواق العمل وإصلاحها ومساهمة القطاع الخاص و أهمية دمج المرأة في سوق العمل.

وتعد البطالة من أبرز التحديات الاقتصادية والاجتماعية، لا سيما بتركزها في فئة الشباب والمتعلمين والداخليين الجدد إلى سوق العمل حيث لفت التقرير الى ان البطالة بين الشباب العربي تصل إلى نحو 28 في المائة من مجمل السكان في الشريحة العمرية من 15-24 عاماً، مقارنة بنحو 12,4 في المائة للمتوسط العالمي لمعدلات بطالة الشباب.

وبحسب التقرير، فان نسبة البطالة للإناث تبلغ نحو 43,4 في المائة الأمر الذي ينعكس على حجم الطاقات الإنتاجية غير المستغلة في كثير من البلدان العربية.

واعتبر التقرير ان هناك عدم توافق المطلوب بين مخرجات التعليم وسوق العمل العربي، معيدا ذلك الى سياسة القطاع العام الذي يحدد البرامج التعليمية في أكثر الكليات من دون دراسات معمقة للسوق المحلية وسوق العمالة في الدول المجاورة.

28 % البطالة بين الذكور و 43,4 بين الإناث

ويتطرق التقرير إلى سياسات وبرامج تشغيل الشباب من حيث التدريب وزيادة كفاءة التشغيل، وإعادة دمج الذين انهيت خدماتهم في سوق العمل، وتشجيع ريادة الأعمال، ودعم التدريب، وتشجيع إنشاء الشركات الصغيرة والمتوسطة القادرة على استيعاب أعداد كبيرة من العاملين، ودعم الحركة الاقتصادية بسرعة، مع أمثال كثيرة لمساهمات الدول العربية في هذه

كما قدر التقرير نسبة البطالة في الدول العربية بنحو 11,3 في المائة وهو من أعلى معدلات البطالة على مستوى الأقاليم الجغرافية المختلفة بحسب التقرير الذي اشار الى ان الإحصاءات الرسمية قد تكون غير دقيقة.

من هو العاطل عن العمل ؟

تعرف منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بكل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى حيث ينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وكذلك على العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب.



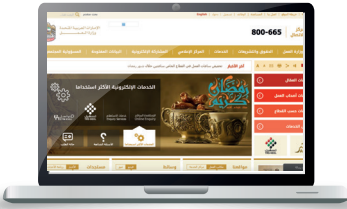
تواصل مع وزارة العمل عبر:

الرقم المجاني:



800-665

الموقع الإلكتروني:



www.mol.gov.ae



callcenter@mol.gov.ae

حسابات وزارة العمل الرسمية في مواقع التواصل الاجتماعي:



@moluae



/moluae

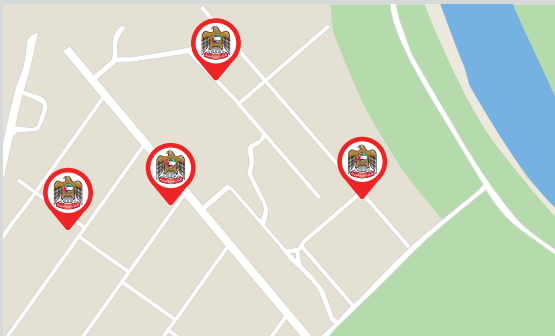


/mol_uae



/moluae

مكاتب وزارة العمل المنتشرة في الدولة



التطبيق الذكي لوزارة العمل:





ممدوح عبد الحميد - كاتب صحفي

نحو مزيد من إستقرار سوق العمل

مرحلة جديدة يدخلها سوق العمل بالدولة تتسم بمزيد من الانضباط والتنظيم والاستقرار، وذلك من خلال القرارات الأخيرة التي أصدرها معالي صقر غباش وزير العمل ، التي يبدأ العمل بها بداية العام المقبل 2016 .

ويمكن القول، أن القرار المتعلق بعرض العمل على العامل قبل التعاقد معه من دولته، او العامل من داخل الدولة، جاء ليضع النقاط على الحروف في علاقة العمل ، حيث سيكون العامل بموجب ذلك على علم وبينه بظروف وطبيعة العمل والراتب، والمزايا التي سيحصل عليها من رعاية صحية ومأكل ومسكن ومواصلات وغيرها من شروط.

وأما القرار المتعلق بشروط وضوابط انتهاء علاقة العمل، فقد جاء جامعا للحالات المرتبطة بعلاقة العمل، والتي تبلغ 10 حالات 6 منها للعقود محددة المدة و4 حالات للعقود غير محددة المدة ، بحيث لا يترك أي مجال للاجتهااد لدى انتهاء علاقة العمل لتحديد شكل العلاقة ، بل أوجدت الوزارة مرجعية للاستناد اليها في حالات انتهاء العلاقة ، لضمان حصول أي طرف على حقوقه كاملة ، وحماية كل طرف في اطار من العدالة والشفافية.

وجاء القرار الثالث والأخير الخاص بشروط وضوابط من تصريح عمل جديد بعد انتهاء علاقة العمل، مكملا للقرار السابق من اجل استمرار حركة العمل في السوق وعدم انقطاعها، والذي ينظم شروط وضوابط انتقال العمال بعد انتهاء العلاقة ومحددا سبع حالات لإصدار تصريح العمل الجديد، اربع حالات لعقد العمل محدد المدة وثلاث حالات في العقد غير محدد المدة، ليغطي كافة الحالات التي من الممكن أن يشهدها سوق العمل، بناء على دراسة الوزارة لواقع السوق .

وبعيدا عن الهدف من تلك القرارات ، فقد جاءت بعد قرارات سابقة نظمت السوق خلال الفترة الماضية وتحديدا منذ بداية 2011 وحتى الآن ، وهي مدة زمنية قصيرة لإعادة النظر في قرارات تنظيمية في أي دولة بالعالم ، الأمر الذي يؤكد حرص الوزارة على مراجعة وتقييم اثر قراراتها أولا بأول، وتصويبها اذا ما تم اكتشاف ملاحظات في تطبيقها ، أو في اطار سعيها نحو التطوير والارتقاء باليات العمل في السوق ، وهذا ما تؤكدته القرارات الجديدة .

وفي الواقع ، فان القرارات تصب في تنظيم العلاقة بين طرفي العمل، وهما الحلقة الأهم في السوق « العامل وصاحب العمل » والتي اذا ما شهدت انضباطا واستقرارا انعكست إيجابيا على السوق بمرته لأنها جاءت محددة لحقوق وواجبات كل طرف وسوف تحدث نقلة نوعية جديدة في علاقات العمل وتؤكد حرص الدولة الدائم على حماية وصون حقوق العمال باعتبارهم الطرف الأضعف في علاقة العمل وبالمقابل ضمان مصالح اصحاب العمل.

وبقراءة للقرارات الثلاثة ، نرى أنها تقضي تماما على أية افتراءات تسوقها بعض المنظمات الدولية عن سوق العمل بالدولة ، وما تدعيه من تعرض العمالة الأجنبية بالدولة للظلم وانتقاص حقوقهم ، وغيرها من التقارير المغرضة التي تصدرها بين الحين للآخر ، وتؤكد بان الدولة سباقة في القيام بدورها في توفير الحماية للعمال والتي تعتبرهم وزارة العمل شركاء لها وتأكيدا على ذلك في كل مناسبة.



عليك الإستعداد لكثير من التحديات والعقبات 7 أساسيات للتحويل من الوظيفة إلى ريادة الأعمال

ربما تكون أنت من الغالبية التي تريد أن تترك الوظيفة وتتحول إلى عالم الأعمال الخاصة وريادة الأعمال ولكن تثقلك الالتزامات الشخصية وعدم وجود رأس المال والعديد من الأمور الأخرى التي تكبلك عن الانطلاق بفكرتك والدخول إلى عالم ريادة الأعمال.

لا شك أن الانتقال من الوظيفة إلى تأسيس وإدارة شركة يحتاج إلى كثير من الجهد والعمل الشاق ليكون الانتقال آمنًا دون تأثير على عائلتك أو على التزاماتك. عليك أن تعرف أنه لا شيء كامل في الكون وعليك الاستعداد لكثير من التحديات والعقبات التي لم تكن معتادًا عليها أثناء وجودك موظفًا في إحدى الشركات، إدارة وتأسيس شركة يختلف تمامًا عن العمل موظفًا. إذا كنت قررت أن تصبح رائد أعمال فعليك الاعتناء بأمور كالتأسيس القانوني والتسويق والتمويل والعلاقة مع المستثمرين والتوظيف

الأهداف القابلة للتحقيق هي مفتاح الإستمرار في أي عمل

التجمعات التي تجمع رواد الأعمال في بلدك، باختصار قل لي من تعرف أقل لك أين ستكون في عالم ريادة الأعمال.

أول 5 موظفين في شركتك سيحددون إلى أين أنت ذاهب :

الموارد البشرية مجال معقد للغاية سيكون عليك التعامل معه بشكل شخصي ومباشر لاختيار أول موظفين للعمل معك في شركتك، هؤلاء الخمسة سيحددون بشكل كبير اتجاه الشركة وطبيعة الأداء في المرحلة الأولى، عليك أن تكون دقيقاً جداً في اختيارك، أنت لا تحتاج إلى موظف متحامل وكسول ليعمل معك في شركتك الناشئة تحتاج إلى من هم أفضل منك تقنياً وأكثر حماسة منك للمشروع وهذا من الصعب جداً الحصول عليه لكن مع البحث ستصل إلى ما تريده، لا تخف من تعيين من هم أفضل منك، الاستثمار فيهم سيسمح لك بتطوير شركتك والاستفادة على المستوى الشخصي، المدير الذي يعين من هم أفضل منه دائماً.

أنت مسئول عن كل قرار سواء كان سيئاً أو جيداً:

كل قرار يؤخذ في شركتك من أكبر إلى أصغر موظف يصبح مسؤوليتك أنت، كل قرار يخرج سيؤثر إما بشكل إيجابي أو سلبي على الشركة، في بعض الأحيان ستجد أن عليك اتخاذ قرارات في وقت ضيق تتعلق بأمور في غاية الأهمية، مع مرور الوقت سترتكب الكثير من الأخطاء وستتخذ بعض القرارات غير الصحيحة، لا تقلق يمكنك تصحيح ذلك مع الوقت، فقط كن مسؤولاً عن كل ما تقوم به بشكل كامل.

لديك أهداف واضحة والتزام كامل :

الأهداف القابلة للتحقيق هي مفتاح الاستمرار في أي عمل، بعيداً عن الأحلام الكبيرة يجب عليك أن تكتب أهدافاً جزئية قابلة للتحقيق وتلتزم بالعمل عليها يومياً، الالتزام هنا مهم جداً حيث يخطئ الناس في تصور أن العمل الحر يضمن لك الوقت وحرية التحرك والترفيه، قد يكون هذا صحيحاً ولكن بعد سنوات من العمل الشاق في المستقبل عندما تأسس شركة قوية، لكن في البدايات تحتاج إلى أن تلتزم نفسك دون وجود رقيب أو مدير على العمل الشاق بشكل يومي حتى تصل إلى هدفك وتأسس شركتك.

ابحث عن مرشد يرغب في مساعدتك :

بما أنك جديد في مجال ريادة الأعمال ستحتاج إلى شخص له خبره في هذا المجال ليكون مرشدك، وظيفة المرشد مهمة جداً لأي رائد أعمال حيث أنه من خلال مرشدك الخاص ستحصل على نصائح تجنبك الوقوع في الأخطاء التي وقف فيها مرشدك من قبل كذلك ستحصل على شبكة علاقات واسعة من خلال علاقات مرشدك وستعرض عليه أعمالك بشكل مستمر، الحصول على مرشد يرغب فعلاً في مساعدتك أمر ليس سهلاً أبداً، تحتاج إلى البحث في محيط معارفك عن شخص يتمتع بخبرة في مجال ريادة الأعمال ولديه القابلية لمساعدة الآخرين المبتدئين في هذا المجال مثلك.

العلاقات ليست أمراً ثانوياً بعد الآن :

وأنت موظف لربما كان لديك حرية الاختيار بين أن تكون علاقات في مجال عملك من عدمه، العلاقات الأهم بالنسبة إليك كانت أصحابك في الوظيفة، في ريادة الأعمال الوضع مختلف تماماً، رأس مالك هو العلاقات الشخصية، سواء بالمستثمرين أو حتى بأشخاص هناك احتماليين للاستفادة منهم في المستقبل، لتكوين شبكة علاقات جيدة وقوية تحتاج إلى حضور المؤتمرات وورش العمل والتواجد بشكل مستمر في

والإبداع والإنتاج والمبيعات ومشاكل لا حصر لها لم تكن جزءاً من حياتك كموظف ولكن على قدر صعوبة الأمر تكون متعة أن تصبح أنت مدير نفسك بشكل كامل.

ولمساعدتك على اتخاذ هذا القرار اليك بعض النصائح التي تساعدك على الانتقال من الوظيفة إلى ريادة الأعمال.

اعرف جيداً ماذا تحب أن تفعل :

إذا كنت ما زلت تقرأ هذا التقرير حتى الآن فأفترض أنك تريد أن تتحول من كونك موظفاً لدى الغير إلى أن تصبح رائد أعمال، من المهم في بداية حياتك رائداً للأعمال أن تعمل في مجال تحبه بالفعل، على خلاف الوظيفة التي قد تقضي فيها 8 ساعات لمدة 5 أيام في الأسبوع تقوم بأعمال روتينية على خلاف ذلك ريادة الأعمال تتطلب التزاماً على مدار الساعة، ستعمل من المكتب والبيت، ستعمل كل يوم حتى في العطلات الرسمية خاصة في بداية مشروعك، سيتطلب منك حل المشاكل بطرق غير تقليدية أو روتينية على الإطلاق وللإستمرار في فعل ذلك يجب عليك أن تحب المجال الذي تعمل فيه حتى تستطيع الإستمرار وتحقيق حلمك، بدون الشغف لن يمكنك مقاومة الصعاب التي ستواجهك.

لا تتوقع دعماً من حولك في البداية :

أصدقائك وأقاربك وحتى عائلتك ربما لن يكونوا في صفك في البداية، عليك أن تكسب تأييدهم مع الوقت يثبت أن ما قمت به كان صحيحاً، ستميل عائلتك إلى الخيار الأكثر استقراراً وهو الوظيفة لضمان الوفاء بالالتزامات المادية الدورية وسيدفعون في اتجاه أن المخاطرة بالوظيفة مقابل إنشاء شركة أمر جنوني، توقع بسبب انشغالك أن تخسر عدداً منهم مع الوقت، عليك أن تكون قوياً كفاية لتقف أمام هذا السيل من الانتقادات وتتركز بشكل كامل في عملك، مع الوقت ومع نجاحك التدريجي ستتغير وجهات نظرهم وستحصل على الدعم المطلوب مع الوقت.

ضابط حرارة ذكي وشوارع ومنازل وقفازات ذكية

5 إختراعات ضمن تكنولوجيا

«إنترنت الأشياء» تغير طريقة حياتنا

بدأ «إنترنت الأشياء» يغير حياتنا بالفعل، فكل يوم تصبح أجهزة، كان يتم التخلي عنها في السابق، أكثر ذكاء بفضل ربطها بعالم أكثر اتساعاً.

و سوف يعلم «تادو» نمط عملك، وسيستخدم نظام التموضع العالمي «جي بي إس» في هاتفك لمعرفة مواعيد خروجك من المنزل وعودتك إليه، بحيث يتمكن من تبريد أو تسخين الجو في المنزل لتوفير الطاقة والحفاظ على دفئك في الوقت ذاته. تخيل أن جميع الناس في العالم لديهم جهاز ذكي للتحكم في درجة حرارة البيئة المحيطة بهم، وما يوفره من طاقة، إذا كنا نستطيع جعل

ضابط الحرارة الذكي: من أول الأشياء التي ستضم إلى المنزل الذي هو ضابط الحرارة «تادو» Tado، الذي يتيح لك بمجرد تركيبه التحكم في حرارة المكان من خال تطبيق على هاتفك أو عبر الموقع الإلكتروني لـ«تادو» على الكمبيوتر الخاص بك، وإذا كان لديك جهاز واحد منه، فإنك لن تعرف أبداً الشعور بالاستيقاظ في منزل بارد بعد ذلك.

ويعد مدى التغيير الذي يمكن أن يحدثه إنترنت الأشياء متسعا للغاية، فباستخدام تطبيقات وخدمات يمكنها منحنا فرصة أكبر للاطلاع على البيانات، يمكننا تغيير طريقة حياتنا بحيث تصبح أسهل وأكثر استمرارية. وفيما يلي أهم خمسة اختراعات في إطار تلك التكنولوجيا نعتقد أنها ستغير طريقة حياتنا وفقا لمجلة «بي سي وورلد»:



إنترنت الأشياء سوف يغير العالم بالدرجة ذاتها الذي غير بها ما يسمى بـ«إنترنت الشاشات»

أما جهاز «إنسولين أنجيل» Insulin Angel فهو جهاز مماثل لمرضى السكري. وحتى ساعة «أبل» ووتش» المتواضعة نراها حاليا على أذرع الآلاف من البشر لرصد وتسجيل ضربات قلوبهم.

وحصلت «غوغل» على براءة اختراع لدمية دب ذي بها كاميرا، وساعات، وأجهزة مراقبة يمكن استخدامها لمراقبة الأطفال والعجائز لتذكيرهم بتناول الدواء ورصد الحالة الصحية العامة من خلال رصد التفاعلات اللغوية الطبيعية على طريقة سيري.

شوارع ذكية: مع ازدياد المدن، كيف يمكن لنا وضع حد لأزمة المرور؟ من الوسائل التي يمكن أن تهدئ الوضع هي أن نجعل إشارات المرور وغيرها من الوسائل الموجودة في الشارع أكثر ذكاء من خلال توصيلها ببعضها البعض، بحيث يمكن تعديل توقيت إشارة المرور الموقوتة للحفاظ على السيولة المرورية، وربما يكون من غير المستغرب أن نجد لندن، المدينة شديدة الاكتظاظ، على أعتاب هذه التكنولوجيا، حيث تم تطبيق نظام «سكوت SCOOT» للنقل في لندن في 90 في المائة من مفترقات الطرق في قلب المدينة، وهناك حاليا تفكير في توسيع نطاق النظام لمراقبة سير الدراجات.

وأخيرا يمكن القول إن إنترنت الأشياء سوف يغير العالم بالدرجة ذاتها الذي غير بها ما يسمى بـ«إنترنت الشاشات» العالم.

«غلوب» ProGlove الحياة ضمن مشروع «إنترنت إديسون»، لكنه تطور الآن وحقق نجاحا تجاريا كاملا، فما يفعله هذا الاختراع هو تحويل القفازات من مجرد وسيلة لحماية الأيدي إلى جهاز محمل بالمستشعرات التي يمكنها مساعدتك في العمل.

وعلى سبيل المثال، يمكن أن يتم بواسطة هذه القفازات التعرف على صناديق البضائع بشكل ذاتي باستخدام تقنيات التعرف على الهوية بالموجات الراديوية RFID. وربما الأهم هو أنه يستطيع تحسين درجة الأمان، فبفضل خاصية تعقب الحركة، وقدرة القفاز على الاتصال بمزود خدمة مركزي بحيث يستطيع معرفة موقع مرتدي الجهاز في عملية الإنتاج، ويمكنه كذلك إصدار تحذيرات عندما يحدث شيء غير متوافق مع الترتيب المحدد لخطوات العمل.

أجهزة طبية ذكية: من وجهة النظر التقليدية، فإن التفاعل المباشر مع الأطباء أمر نادر، وبعد الانتظار أسابيع عدة للحصول على موعد، لن تحظى سوى بعشر دقائق مع الطبيب، ثم تأمل بعد ذلك أن تتحسن حالتك ومع ذلك بفضل إنترنت الأشياء، قد نكون اقتربنا من مرحلة يستطيع فيها الطبيب الحصول على المزيد من البيانات، ويكون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات أفضل تتعلق بصحتنا.

وقد حاز تطبيق «هيلث» Health app من «أبل»، و«فيتبيت» itbit الذي يتابع حالتنا الصحية على الإعجاب، لكن ليست هذه سوى البداية.

وتزداد الأجهزة التي تصمم بتقنية استخدام الإنترنت اللاسلكي أو الهوائيات في إرسال بيانات إلى الأطباء، وعلى سبيل المثال، يمكن أن يسجل «محرار كينسا الذي» Kinsa Smart Thermom- eter درجة حرارة جسمك، ويرسلها إلى الطبيب إذا استدعت الحاجة إلى ذلك.

توليد الطاقة أكثر فعالية، سيعني هذا معدل استهلاك أقل للوقود الحفري، ومعدل تلوث أقل، وعدم الاضطرار إلى بناء محطات جديدة كثيرة لتوليد الطاقة، ويمكن أن يساعد إنترنت الأشياء في اندلاع الثورة الخضراء التي نحتاجها، بوتيرة أسرع.

منارات إلكترونية: لدينا نظام التموضع العالمي منذ فترة طويلة إلى حد جعلنا نشعر أنه بات جزءا لا يتجزأ من حياتنا اليومية، لكن مع ذلك فإنه لا يعمل في داخل المباني. لذا فإن المنارات الإلكترونية iBeacons هي الحل، ويمكن تعليق هذه المبتكرات الخاصة بإنترنت الأشياء على جدار، وإرسال إشارات قصيرة المدى منخفضة الطاقة عبر البلوتوث يستطيع الهاتف التقاطها بحيث يستطيع المبنى، الذي تتواجد فيه، معرفة مكانك بالتحديد.

مع هذا النوع من بيانات الموقع شديد المحلية، يمكن إرسال إخطار عاجل إلى هاتفك حاملا معلومات محددة بشأن ما تنظر إليه، أو بالطبع خريطة تستند إلى نظام التموضع العالمي عندما تكون داخل مبنى كبير.

هناك عدد كبير من التطبيقات التجارية لها، وعلى سبيل المثال فإن المتاجر تستخدمها بالفعل في إطار تجارب محدودة لإرسال رسائل تعلن خلالها عن عروضها، ورسائل تتعلق بما تبحث عنه، وهناك أيضا تطبيقات لا تتمحور حول الذات. على سبيل المثال تخيل متحفا، أو قاعة عرض أعمال فنية، باستخدام «منارات إلكترونية» لمعرفة المعرض الذي تتطلع إليه، إضافة إلى فقرة واحدة في نص بجوار الشيء، يمكن لهاتفك استقبال صور، مقاطع مصورة، ومعلومات أخرى من أجل تعزيز تجربة التعلم والمعرفة. ويتوقع أن نرى الكثير من المنارات الإلكترونية على مدى السنوات القليلة المقبلة.

قفازات ذكية: هل يمكن أن يجعل إنترنت الأشياء صناعة ماء، أكثر أمنا؟ بدأ القفاز «برو

الوقاية منها أسهل من علاجها السمنة .. أسبابها عدة ومخاطرها وخيمة

تُعرَّف زيادة الوزن والسمنة بأنهما تراكم غير طبيعي أو مفرط للدهون قد يلحق الضرر بالصحة ، و يعد مناسب كتلة الجسم هو مؤشر بسيط لقياس الوزن إلى الطول يشجع استخدامه لتصنيف زيادة الوزن والسمنة لدى البالغين. وهو يُعرَّف بأنه وزن الشخص بالكيلوغرام مقسوم على مربع طوله بالمتر (كغ/م²).

وهناك أسباب عدة لزيادة الوزن وللسمنة من أبرزها وجود اختلال توازن الطاقة بين السرعات الحرارية التي تدخل الجسم والسرعات الحرارية التي يحرقها وعلى المستوى العالمي هناك و الزيادة في مدخول الأغذية كثيفة الطاقة والغنية بالدهون وكذلك الزيادة في الخمول البدني بسبب عدم الحركة الذي يتسم به كثير من أشكال العمل ووسائل النقل المتغيرة وارتفاع نسبة العمران الحضري.

و غالباً ما تكون التغييرات في النظم الغذائية وأنماط النشاط البدني ناتجة عن التغييرات البيئية والمجتمعية المرتبطة بالتنمية وعدم اتباع سياسات داعمة في قطاعات مثل الصحة والزراعة والنقل والتخطيط



روما.. المسرح العالمي المفتوح بآثارها وسكانها



تعد روما الوجهة المفضلة لكثير من السياح الذين يزورون إيطاليا للمرة الأولى، حيث يستمتعون بفنونها ومطبخها الشهير وتاريخها وثقافتها وتصميمات الأزياء فيها وغير ذلك، فهي مثل المسرح العالمي المفتوح بآثارها وسكانها وسياحها.

ليس فقط إلى روما، بل إلى المناطق السياحية الأخرى في أرجاء البلاد.

وفي هذا الصدد أجرت هيئة السياحة الإيطالية بعض الأبحاث الخاصة بها حول ما يفضله سياح منطقة الخليج، وهي تعمل الآن على توعية المنشآت السياحية الإيطالية بهذه المطالب من أجل جذب مزيد من السياحة العربية.

وتشهد روما أكثر إقبال سياحي في فترتي الربيع والخريف، ويعد أسبوع عيد الفصح هو الأكثر ازدحاما إذ يقبل كثير من سياح العالم لزيارة روما والفاتيكان في الوقت نفسه، ويفضل البعض فصل الشتاء في روما حيث تنخفض خلاله أسعار الفنادق ويقل ازدحام المطاعم في المدينة.

ولمن يعتاد على درجات الحرارة العالية فإن روما في الصيف تمثل توقيتا سياحيا مثاليا، إذ يتوجه أغلب أهل المدينة إلى الشواطئ خلال شهر أغسطس، أما أفضل الشهور مناخا خلال العام فهي أبريل ومايو وأكتوبر. وتتطلع إيطاليا إلى استقطاب مزيد من السياح العرب





تتطلع إيطاليا إلى
استقطاب مزيد من
السياح العرب ليس
فقط إلى روما، بل إلى
المناطق السياحية
الأخرى في أرجاء البلاد





اضاءة

اللبان المر

اللبان المر أو ما يعرف شعبياً باللبان الذكر ، هو عبارة عن صمغ ناتج من شجر الكندر ومنشأه في اليمن وعمان ودول شمال أفريقيا ومن أجود الأنواع العالمية لهذا اللبان هو العماني ثم اليمني .. ويتم استخدامه إما عن طريق المضغ .. أو نقعه في الماء ، ومن ثم استخدام الماء كسئب أو كمحلول مطهر يوضع على الجروح ومواضع التهابات الجلد المختلفة .

يحتوي اللبان على فوائد عده تتجلى في كونها:

- 1- علاج لأمراض الصدر كالربو والسعال.
- 2- مطهر عام لكل الجسم داخلياً وخارجياً .
- 3- مضاد للانتفاخ والغازات .
- 4- منظم لوظائف الجهاز الهضمي .
- 5- مدر للبول ومطهر للجهاز البولي .
- 6- منشط للرحم ومطهر للجهاز التناسلي .
- 7- مهدئ للأعصاب .
- 8- يستخدم في منتجات التجميل ويستخلص منه مواد مطهرة ومعطرة.



حكاية مهنة



استخراج اللؤلؤ .. مهنة عريقة لابناء الخليج العربي

مهنة

ويبدأ الغواصون العمل بعد طلوع الشمس فينزل الغيص الى البحر ويمسك بحبل قصير مربوط في احد مجاديف السفينة، ويضع الغيص الفطام ، على رقبته ويمسكه خيط رفيع يلف على الرقبة، ويضع الديقين على رقبته ايضا ويضع الزين الحبل الذي يربط بالحجر الحصة لإنزال الغيص الى قاع البحر في رجليه، ويضع الأيديه وهو حبل لسحب الغيص يسحبه السيب لمساعدة الغيص في الفطام على أنفه ثم يغوص .

عندما يصل الغيص الى قاع البحر يسحب السيب الزين الحبل الذي به الحجر حيث لم يعد الغيص بحاجة اليه ويقوم الغيص بجمع المحار بيديه ثم يضع المحار الذي يجمعه في الديقين وقبل ان ينتهي نفس الغيص يجر الحبل الايديه ويكون السيب آنذاك متيقظا ينتظر هذه الاشارة من الغيص فيجره بأقصى قوة حيث يضع الغيص الديقين في يده ويمسك حبل الايديه باليد الاخرى فيخرج الى سطح البحر قرب السفينة، ويمسك بطرف المجداف المغلطة ويتناول السيب منه الديقين ليفرغ المحار الذي بداخله على سطح السفينة مع المحار ، وهكذا حتى تنتهي نوبته بأن يغوص عشر مرات وتسمى الفصلة والمرة الواحدة تبه بعد ذلك يصعد الى ظهر السفينة ثم يعود الى الغوص مرة اخرى ويقوم بهذا العمل طوال اليوم حتى تغرب الشمس عندئذ ينتهي العمل الشاق المتعب المحفوف بالمخاطر ، اذ يظل يعمل ويعمل في الغوص مدة موسم الغوص بأكمله.

الغوص لاستخراج اللؤلؤ من أعرق المهن التي اشتهر بها أبناء الخليج العربي وكانت هذه المهنة من ابرز المهن التي شكلت مصدرا للعيش، ويتم الاعداد للغوص قبل بدء الموسم بحوالي شهر وأول عمل يقوم به البحارة بمساعدة الاهالي هو انزال السفن الى البحر واغراقها في مياهه ، فقد جرت العادة بسحب السفن ووضعها على الشاطئ بعد الانتهاء من موسم الغوص، ثم يقوم البحارة بعد ذلك بتنظيفها واصلاح ما يتطلب اصلاحه لا سيما من خلال التجار ليقوم بعمل الصيانة اللازمة، ثم يقوم البحارة بطلاء الجزء العلوي من السفينة بدهان الصل واسفلها بدهان الشونة لحماية السفينة من طول مدة بقائها في البحر، ويقوم قادة السفن «النوخة» باختيار البحارة وشراء لوازم الرحلة، وكذلك البحارة يقومون بشراء لوازمهم ولوازم اسرهم .

يبدأ موسم الغوص مع بداية الصيف وينتهي عندما يبدأ الطقس بالبرودة مما يحول دون مواصلة الغوص بحثا عن اللؤلؤ الى فترتين .

ويتكون طاقم سفينة الغوص من: النوخة وهو ريان السفينة والمقدمي: رئيس البحارة، والسيب وهو الذي يسحب الغيص، والجلاس وهو الذي يفتح المحار، ووليد وهو الذي يقوم بالأعمال الخفيفة في السفينة، والنهيم وهو مغني السفينة، والطباخ.

سؤال العدد :

متى بدأت وزارة العمل في تشغيل «نظام حماية الأجور» ؟

1- عام 2008 2- عام 2009 3- عام 2010

الفائز في مسابقة العدد الثالث

بدرية محمد الشامسي

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

سيتم الإعلان عن الفائز في العدد القادم .

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

معالم من الامارات :

قلعة البثنة



تعتبر قلعة البثنة من أشهر القلاع في الإمارات العربية المتحدة، وكان لها دور في حماية المنطقة من المهاجمين الاستعماريين، وتبعد 13 كيلومتراً غرب إمارة الفجيرة.

شيدت "قلعة البثنة" في 1735، وتأتي شهرتها من شكلها المعماري الفريد وحالتها الجيدة من حيث البناء إلى جانب موقعها المتميز، كما أنها تقع في منطقة تعدّ المدخل الرئيسي لإمارة الفجيرة، لذلك حظيت باهتمام بالغ لدورها في حماية الإمارة بشكل محدد من غزوات الأعداء.

تقع قلعة البثنة على بعد مسافة 13 كيلومتراً تقريباً غربي مدينة الفجيرة بين سلسلة من الجبال على طريقي وادي حام والحيل، وتطل على عدد كبير من الواحات الزراعية، شيدت القلعة على شكل مربع تقريباً، وتتكون من مبنى رئيسي مخروطي الشكل من ثلاثة طوابق تعلوها أجزاء هرمية الشكل لأغراض دفاعية . فلا يمكن الدخول إليها إلا بواسطة باب صغير لا يزيد ارتفاعه

بسيطة وتقع خلف القلعة، أما تاريخ هذه القرية الأثرية، فيعود إلى نهاية الألف الثاني وبداية الألف الأول قبل الميلاد، وبسبب هذه الأهمية التاريخية التي تتميز بها البثنة قامت "دائرة الآثار والتراث في الفجيرة" بتوفير كل ما يلزم من معلومات، كما تعاونت مع البعثة الفرنسية لاكتشاف المزيد من الآثار في المنطقة، حيث القرائن والأدلة التي تفيد بوجود آثار أخرى بالقرب من القرية، وعثر علماء آثار سويسريون في 1987 على مكتشفات أخرى من الأحجار، عليها نقوش بارزة تأخذ شكل الثعبان يعود تاريخها أيضاً إلى الألف الأول قبل الميلاد، وتقف هذه القلعة شامخة عبر السنين لتحكي حكاية الإنسان على أرضها.

على متر واحد، ويؤدي هذا الباب إلى فناء كبير، ويوجد على جانبيها برجان كبيران يميزان شكلها من الخارج، وتتخلل جدرانها فتحات كانت تستخدم من قبل المدافع عنها، وكذلك توجد فتحات بأعلى البرج تكفي لأعداد لا بأس بها من المدافع، ولزيادة حماية القلعة شيدت من الطوب المحروق وهي حتى الآن لا تزال بحالة جيدة،

تعتبر "قلعة البثنة" من أكثر القلاع ثراءً من حيث المكتشفات الأثرية، ومن المدافن التي تم اكتشافها من قبل البعثة الفرنسية للآثار في تسعينات القرن الماضي، ما يشير إلى قرية أثرية متكاملة، حيث عثر على مواقع شبه متلاصقة لا يفصل بينها سوى مسافات