

## بيان مشترك من شركة التطوير والاستثمار السياحي ومؤسسة سولومون ر. جوجنهايم – 22 سبتمبر 2010

تود شركة التطوير والاستثمار السياحي وشركة سولومون ر. جوجنهايم (المشار إليها لاحقاً باسم جوجنهايم) أن تؤكد التزامهما العميق بحماية حقوق العاملين ورفاهيتهم في موقع مشروع متحف جوجنهايم أبوظبي.

وفي هذا السياق، يشيد متحف جوجنهايم بالخطوات المهمة التي قامت بها شركة التطوير والاستثمار السياحي في ما يخص تعزيز حقوق العمال في جزيرة السعديات، بما في ذلك تطوير وثيقة "سياسة ممارسات التوظيف"، وهي الوثيقة التي تضع إطاراً واضحاً للتعامل مع حقوق العمال وممارسات العمل والمعايير التي يتم تطبيقها في مختلف مشاريع شركة التطوير والاستثمار السياحي بما في ذلك موقع متحف جوجنهايم أبوظبي ومتاحف المنطقة الثقافية لجزيرة السعديات بشكل عام، وذلك بما يتماشى مع قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة. وفي هذا السياق، قامت الشركة ببناء قرية لإسكان العمال في جزيرة السعديات تراعي أفضل المعايير العالمية في هذا الخصوص. كما تعمل الشركة بشكل وثيق مع الهيئات الحكومية الإماراتية وغيرها من الهيئات الأخرى ذات الصلة بقضايا العمل لضمان أن جميع المقاولين والمقاولين الفرعيين العاملين في أي من مشاريعها، بما فيها متحف جوجنهايم أبوظبي، يلتزمون ويمثلون لسياسة ممارسات التوظيف وقانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وإضافة إلى المعلومات الشاملة التي سيتم تعميمها على العمال من خلال برنامج تدريب العمال الإلزامي، سيتم توفير معلومات واضحة وسنكون متاحة بلغات متعددة في جميع أنحاء مواقع العمل الخاصة بمتحف جوجنهايم أبوظبي لضمان إطلاع العمال على حقوقهم.

وفي ما يلي بعض الحقوق الأساسية والمزايا التي سوف تكون مضمونة لجميع العمال المشاركين في بناء متحف جوجنهايم أبوظبي. وتطبق هذه الحقوق وتكون سارية بموجب قانون العمل الإماراتي ووثيقة "سياسة ممارسات التوظيف":

### إقامة العمال:

يلتزم جميع المقاولين العاملين في موقع متحف جوجنهايم أبوظبي بتوفير الإقامة لموظفيهم ضمن قرية إسكان العمال في جزيرة السعديات، المصممة والمشيدة بحسب المعايير الدولية، حيث توفر القرية مساكن فسيحة ومريحة ومكيفة لجميع عمال البناء في جزيرة السعديات. وتقدم القرية، الممتدة على مساحة تفوق 40 هكتاراً، مجموعة من المرافق الحديثة بما في ذلك المتاجر والمحلات البيع بالتجزئة، ومقاهي الإنترنت، وخدمات الغسيل اليومي، وصالون الحلاقة، والحدائق والمطاعم. أما في ما يخص المرافق الرياضية والترفيهية، فتشمل قاعات متابعة البرامج التلفزيونية، وملاعب كرة السلة، وملاعب للكريكت وملاعب أخرى متعددة الأغراض. ويتحمل المقاولون تكلفة سكن موظفيهم في القرية دون أن يتحمل الموظف أي تكلفة تتعلق بهذا الصدد.

### مركز الاتصال:

يوجد داخل قرية السعديات مركز اتصال مخصص للعمال يوفر السرية لجميع الموظفين للحصول على المعلومات وتقديم الشكاوى، ويتولى مركز الاتصال إحالة القضايا ذات الصلة بمستويات إدارية عليا والإبلاغ عن أي حادث يخالف سياسة ممارسات التوظيف. وسيقدم مركز الاتصال خدماته بمعظم اللغات التي يتحدث بها العمال بما في ذلك

الهندية والأوردو والبنغالية، والتاغالو، والمالايالام، والتاميلية. كما سيعمل المركز على متابعة كل الشكاوى التي يستلمها مع الجهات المختصة والتحقيق بها وحلها.

### دفع الأجور:

يلتزم المقاول بدفع الأجور إلكترونياً لجميع الموظفين، بما في ذلك المزايا والمستحقات مرة واحدة في الشهر على الأقل، وبدون تأخير، ووفقاً لدليل نظام حماية الأجور المنصوص عليه في وزارة العمل. وينبغي تقديم قسيمة دفع الراتب مفصلة عن كل موظف فور دفع الأجور دون أن يرد فيها ما يشير إلى خصم تكاليف الصحة والسلامة والغذاء والسكن من أجر الموظف. وتعتبر أي دفعة يتم صرفها للمقاول فيما يتعلق بالمشروع مخصصة للوفاء أولاً بأي أجور مستحقة للموظفين أو غيرها من المدفوعات القانونية التي يتعين دفعها لصالح الموظفين.

### ساعات العمل:

لا تتجاوز ساعات العمل الرسمية للموظفين العاملين في الأنشطة المتعلقة بالبناء وفقاً للقانون الساري في دولة الإمارات الحد الأقصى المحدد بثمانية ساعات يومياً، على مدى ستة أيام في الأسبوع. ولا يجوز لأي موظف العمل بأكثر من خمس ساعات متتالية دون انقطاع في فترة الثماني ساعات. وللعاملين الحق في الحصول على يوم واحد على الأقل كعطلة مدفوعة في الأسبوع.

بالإضافة إلى أجور ساعات العمل العادية، يدفع للموظفين، وفقاً للقانون الإماراتي، عن كل ساعة عمل إضافي ما لا يقل عن 25٪ زيادة عن الأجر المخصص في الساعة الأساسية، إلا إذا كان العمل يجري بين الساعة 09:00 مساءً إلى 04:00 صباحاً، ففي هذه الحالة يحصل الموظف على ما لا يقل عن 50٪ زيادة عن الأجر المخصص للساعة الأساسية.

### رسوم الوكلاء والتوظيف:

يكون المقاول المسؤول الوحيد عن دفع جميع رسوم التعيين للموظف. ولا يجوز لأي مقاول يعمل في أعمال الإنشاء الخاصة بمشاريع شركة التطوير والاستثمار السياحي الاستفادة من خدمات أي وكيل بشكل يحمل الموظف أي رسوم تتعلق بالتوظيف. وفي حال معرفة المقاول أو شركة التطوير والاستثمار السياحي بحدوث مخالفة لهذا البند، أي بمعنى أن يتم تحميل أي عامل رسوم التوظيف من قبل شركة التوظيف، ستقوم شركة التطوير والاستثمار السياحي بإحالتها إلى السلطات المختصة، ووقف التعامل مع هذا الوكيل بشكل نهائي. ويجب على جميع المقاولين تقديم قائمة لشركة التطوير والاستثمار السياحي تبين جميع الوكلاء ووكالات التوظيف التي يتم التعامل معها في استقدام العمال لضمان امتثال الأخيرة لأحكام سياسة ممارسات التوظيف.

### عقد العمل:

يتعين أن يحصل جميع الموظفين على وثيقة رسمية توضح شروط العمل وتتضمن جميع المعلومات المتعلقة بالأجور، وذلك قبل مغادرتهم بلدهم الأصلي، أو قبل تكليفهم بالعمل في الموقع إذا كان الموظف موجود بالفعل في دولة الإمارات. هذا ويتوجب أن تتماشى عقود العمل مع القوانين السارية والمعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويجب أن تكون مترجمة ومشروحة لكل موظف بحسب لغته الأم قبل التوقيع عليها. وتتم الموافقة على عقود العمل وتسجيلها لدى وزارة العمل. ويمنح الموظف نسخة من عقده لحفظها في سجلاته.

### الانتقال للعمل في دولة الإمارات:

يتحمل المقاول جميع التكاليف المرتبطة بانتقال الموظف للعمل في دولة الإمارات بما في ذلك رسوم التأشيرات والفحوصات الطبية وتكاليف السفر المتعلقة بنقل الموظف إلى المكان الذي يتواجد به موقع العمل.

## جوازات السفر والوثائق الشخصية:

لا يجوز لأي مقاول الاحتفاظ أو حجز جواز السفر أو أي وثيقة شخصية أخرى للموظفين، باستثناء الحالات التي يحتفظ بها المقاول بهذه الوثائق لأغراض الحصول على تأشيرة الإقامة أو تجديدها أو إلغائها. ويتوجب على المقاول تقديم قائمة شهرية بجوازات السفر التي في حوزته، مع ذكر سبب الاحتفاظ بها. وبالتالي يتعين على الموظفين الاحتفاظ بوثائقهم الشخصية، بما في ذلك جوازات السفر ورخص القيادة وبطاقات العمل وبطاقات التأمين الصحي.

## النقل:

يتوجب أن يقوم المقاول بتقديم خدمات نقل مجانية لموظفيه من موقع السكن لمقر العمل في بداية ونهاية كل ورديّة عمل. كما تؤمن شركة التطوير والاستثمار السياحي حافلات صغيرة مجانية لاستخدام جميع الموظفين بحيث تؤمن لهم الانتقال المجاني بصفة دورية من قرية الإسكان إلى أقرب مكان لوسط المدينة.

## العطل الرسمية والإجازات:

يتعين على جميع المقاولين منح جميع الموظفين الحد الأدنى من الإجازة السنوية المدفوعة وهي 30 يوماً في كل عام، ويقوم المقاول بدفع جميع تكاليف السفر ذهاباً وإياباً بين دولة الإمارات والدولة التي ينتمي إليها الموظف، على الأقل مرة كل سنتين. كما يحق للعاملين في إجازة بأجر كامل لجميع العطلات الرسمية وفقاً لقوانين دولة الإمارات.

## نزاعات الموظفين:

تكفل شركة التطوير والاستثمار السياحي إعلام جميع الموظفين العاملين في أي من مشاريعها بحقوقهم في الرجوع إلى وزارة العمل لفض أي نزاع قائم. ولا يجوز بأي شكل أن يصبح الموظفون ضحية لممارسة أي حق من حقوقهم المكفولة في قوانين دولة الإمارات العربية المتحدة

## الصحة والسلامة:

يتوجب أن يقوم المقاول في جميع الأوقات بتوفير ظروف العمل الآمنة لموظفيه، بما في ذلك تزويدهم بالمعدات الآمنة والملابس الواقية والتي تقدم للموظفين مجاناً. وينبغي على المقاول أن يوفر برنامج للصحة والسلامة يلبي متطلبات القانون في دولة الإمارات ووثيقة "سياسة ممارسات التوظيف". وستقوم شركة التطوير والاستثمار السياحي بمراجعة إجراءات السلامة وتقييم المخاطر والقيام بزيارات إلى الموقع بشكل منتظم. وسوف تشارك جوجنهايم بالتقارير ونتائج عمليات المراجعة والتقييم والزيارات في ما يتعلق بأعمال الإنشاء الخاصة بمتحف جوجنهايم أبوظبي.

## التعريف بوثيقة "سياسة ممارسات التوظيف":

ستنفذ شركة التطوير والاستثمار السياحي برامج تعريف بمضمون وثيقة "سياسات ممارسات التوظيف" بما يكفل توضيح جميع حقوق وواجبات العمال والمقاولين العاملين في أي من مشاريع الشركة. وستضمن اتفاقيات شركة التطوير والاستثمار السياحي الموقعة مع المقاولين ما يلي: (أ) الطلب من جميع المقاولين التأكد من أن جميع الموظفين على دراية تامة بجميع المخاطر التي تهدد السلامة، (ب) الطلب من جميع المقاولين التأكد من أن جميع

الموظفين لا يقومون بالعمل في الموقع قبل حضور برنامج التعريف بتعليمات السلامة، (ج) الطلب من المقاولين أن يقوموا بدفع رواتب الموظفين المعتادة عن الوقت الذي ينفقونه لحضور برامج التعريف المذكورة.

**وتتضمن المواضيع الرئيسية الواجب تضمينها في برامج التعريف:**

- إجراءات الصحة والسلامة
- تطبيق سياسة ممارسات التوظيف
- الأحكام والشروط التي تحكم عمل
- مبادئ موائمة العمل
- الإجراءات المنظمة لعلاقات العمل في موقع العمل
- استخدام مركز الاتصال المخصص في القرية المذكورة أدناه

حال وصول العامل إلى قرية إسكان العمال، ستنظم له برامج تعريفية منفصلة للتعرف بالقرية والمرافق والخدمات المختلفة التي تومنها.

**التأمين:**

يجب على المقاول الحصول على عقود التأمين ذات الصلة لضمان تمتع جميع الموظفين بالتأمين الصحي الساري من تاريخ انضمامهم لموقع العمل، ويكون المقاول مسؤولاً عن تغطية كافة المصاريف المتعلقة بالتأمين الصحي للموظفين.

**العلاج الطبي المتعلق بالإصابات المهنية**

في حال إصابة الموظف بأي نوع من إصابات العمل أو الأمراض المهنية الأخرى، يتوجب على المقاول دفع تكاليف العلاج ما لم يتم تغطيتها عن طريق التأمين.

**الإجازات المرضية:**

وفقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة، يحق للموظف بعد إتمام فترة التجربة، الحصول على إجازة مرضية لمدة تصل إلى 90 يوماً في كل سنة وبأجر كامل لمدة 15 يوماً من الإجازة الأولى، ونصف الأجر عن فترة الـ 30 يوماً اللاحقة، وفي حال تجاوز الإجازة فترة 45 يوماً تكون إجازة غير مدفوعة الأجر.

**تعويض نهاية الخدمة:**

وفقاً للقانون الإماراتي، يحق للموظف الذي أكمل سنة أو أكثر من الخدمة المتواصلة بالحصول على تعويضات نهاية الخدمة التي تحسب وتدفع وفقاً لقانون العمل الإماراتي.

**المقاولون الفرعيون:**

يتعين على المقاولين التأكد من أن المقاولين الفرعيين والموردين ووكالات التوظيف المختلفة على دراية تامة بالأحكام ذات الصلة بوثيقة "سياسة ممارسات التوظيف". هذا وسيتم مراقبة مدى الامتثال لهذه الأحكام من قبل الشركة، ويتحمل المقاول مسؤولية عدم التزام أي مقاول من الباطن بأحكام سياسة ممارسات التوظيف.

**عودة الموظف إلى وطنه:**

تدفع جميع الأجور والرسوم للموظف في نهاية العقد المبرم، وقبل العودة إلى وطنه، بما في ذلك تعويضات نهاية الخدمة وفقاً لقانون دولة الإمارات. ويقوم المقاول بدفع تكاليف عودة الموظف إلى وطنه، والتي تحدد كحد أدنى، بإصدار تذاكر السفر أو دفع قيمة مساوية لتذكرة السفر.

### الفحص والتدقيق:

يتوجب أن يسمح المقاول في جميع الأوقات لأي من مفتشي وزارة العمل في دولة الإمارات وغيرها من السلطات الإماراتية المختصة بالقيام بعمليات التفتيش والوصول إلى موقع العمل والاطلاع على المستندات المطلوبة ليتم الاحتفاظ بها قانونياً والتحدث مع العمال للتأكد من الامتثال لأحكام قانون الإمارات المطبقة بالموقع. كما يحق لشركة التطوير والاستثمار السياحي التفتيش على عمليات المقاول، وسجلات التوظيف، وإجراء مقابلات مع الإدارة والموظفين.

### حرية الحركة:

يتمتع الموظفون، في جميع الأوقات، بحرية التنقل، ويحق لهم مغادرة المنطقة التي يقيمون فيها بحرية ووفقاً لإرادتهم.

### حقوق المرأة:

بموجب القانون الإماراتي، تحصل الموظفة على أجور مساوية لما يحصل عليه الموظف إذا كانت تؤدي العمل ذاته. ويحق للموظفات الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل لمدة 45 يوماً، وخلال الأشهر الثماني عشر التالية للولادة يحق لها الحصول على فرصتين إضافيتين من الاستراحة تعطى لغايات الاعتناء بطفلها في كل يوم، على ألا تتجاوز كل منها نصف ساعة.

### معايير العمل:

ينبغي أن لا يقل أعمار الموظفين العاملين في بناء متحف جوجنهايم أبوظبي عن 18 سنة. ويعتبر العمل القسري غير قانوني في دولة الإمارات وأي ممارسة من هذا القبيل يترتب عليها عقوبات بموجب القانون. وينبغي أن يتم التعامل مع جميع الموظفين في جميع الأوقات معاملة عادلة ودون أي اعتبار لأمر آخرى كالعرق أو الجنس أو الدين.

### الامتثال:

لضمان امتثال المقاولين لمضمون وثيقة "سياسة ممارسات التوظيف"، أنشأت شركة التطوير والاستثمار السياحي قسماً للتدقيق على مدى الامتثال لهذه السياسة، حيث يكون القسم مخولاً بمراقبة تنفيذ وإجراء عمليات المراجعة لضمان الرقابة على تنفيذ السياسة بدقة من قبل جميع الأطراف الملزمة لها. ويقوم قسم التدقيق على مدى امتثال المقاولين لسياسة ممارسات التوظيف ضمن فئات معينة من الأداء، بما في ذلك ساعات العمل ودفع الأجور، واحتجاز جوازات السفر، ومراعاة الصحة والسلامة والتظلم الداخلي. ويقدم القسم تقاريره مباشرة إلى الإدارة التنفيذية في شركة التطوير والاستثمار السياحي مع الحفاظ على الاتصال المباشر مع وزارة العمل في دولة الإمارات التي تعتبر هي المسؤولة عن تطبيق قوانين العمل في الدولة. وتشارك شركة التطوير والاستثمار السياحي بانتظام متحف جوجنهايم بهذه التقارير التي يصدرها قسم التدقيق بصفة دورية. وتطلب شركة التطوير والاستثمار السياحي من جميع المقاولين تعيين موظف مختص متفرغ لشغل منصب إدارة علاقات العمل والتدقيق لضمان الامتثال لجميع القوانين السارية ولـ وثيقة "سياسة ممارسات التوظيف" في الموقع. ويطلب من المختص حضور ورشة عمل والحصول على الشهادات الممنوحة من قبل شركة التطوير والاستثمار السياحي والخاصة بهذا الموضوع.

يمكن الاطلاع على سياسة ممارسات التوظيف عبر الموقع الإلكتروني لشركة التطوير والاستثمار السياحي:  
[www.tdic.ae](http://www.tdic.ae)، والمرفقة مع تقرير أفضل الممارسات لعام 2010.