

محتويات العدد

- ٢ مجلس نيابي جديد د. حيدر رشيد
- ٤ كابييتال بنك / نتائج متذبذبة وعلامات استفهام وتنصل من حقوق العاملين
- ٥ مركز التدريب المصرفي والمالي والعمالي في طور التوسيع والتطوير
- ٧ مؤتمر المهنيين في مدريد
- ١٥-١٠ ثلاث ورشات عمل يعقدها المركز خلال ثلاثة أشهر
- ١٦ أخبار الاتحاد العام والنقابات العمالية
- ٢٤ مستشارك العمالي / النزاعات العمالية الجماعية
- ٢٦ واحة الادب / أدب المقاومة الفلسطينية - غسان كنفاني

المقالات والآراء المنشورة تعبر عن آراء
أصحابها وليس بالضرورة عن رأي المجلة



موقع النقابة



الحوار

مجلة دورية تصدر عن
النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة

رئيس التحرير

د. حيدر رشيد

رئيس النقابة العامة

مجلس الإدارة

سمارة الخطيب / نائب الرئيس

هشام كساب / امين السر

امجد قموه / امين الصندوق

النقابة العامة للعاملين في المصارف

والتأمين والمحاسبة

العنوان : عمان، الأردن - أم أذينة -

شارع النجف

هاتف: ٠٠٩٦٢-٦-٥٥٦١٧٠٩

فاكس: ٠٠٩٦٢-٦-٥٥٦١٧٠٣

الموقع الالكتروني:

www.gtubia.org.jo

البريد الالكتروني:

info@gtubia.org.jo

طبع في مطابع الدستور التجارية



مجلس نيابي جديد

د. حيدر رشيد

رغم أن الترشيح جرى على أساس القوائم المفككة سلفاً، وخطر ذلك سيظهر عند إعلان النتائج التي ستعكس حجم تهرب المرشحين الكبير من الالتزام بالقوائم التي لم تتشكل إلا على أساس واحد فقط هو تخطي عتبة الترشيح التي تشترط الانضمام إلى قائمة بغض النظر عن وجود برنامج انتخابي لها، أو تحقق الانسجام بين أعضائها، ولذلك فقد تميزت فترة الترشيح الماضية بظاهرة مفاجئة وهي البحث عن حشوات لإكمال القوائم بغض النظر عن وزن مثل هذه الحشوات وإمكاناتها، وهذا عكس ظاهرة وجود مرشحين ربما يصلحون لأي شيء سوى أن يكونوا مرشحين للمجلس النيابي فما بالك بأعضاء فيه؟!

الظاهرة المهمة الثانية هي استمرار سطوة قانون الصوت الواحد وتأثيراته، فرغم أن الترشيح يتم على أساس القائمة فإن أغلب المرشحين - وخاصة أعضاء المجلس السابق، أو من يعتبرون أنفسهم أكبر من قوائمهم - مارسوا دعايتهم الانتخابية على أساس فردي، أما القائمة التي تعتبر بالنسبة لهم شرطاً للترشيح، فإن اسمها يمكن قراءته بالكاد في إحدى زوايا وسائلهم الدعائية، وكأنهم يخجلون من ارتباط أسمائهم بقائمة معينة، فما بالك بمكونات هذه القائمة؟!

إن نتائج الانتخابات ربما تكون قد ظهرت، أو على وشك أن تظهر خلال أيام، وبعد ذلك تبدأ حملة إغلاق الهواتف الخليوية من قبل النواب الناجحين، وتبدأ مرحلة الانتظار عند الهواتف الخليوية انتظاراً لتشكيل الحكومة الجديدة، أو لتعبئة بعض المناصب الشاغرة، ثم تبدأ بعد ذلك مرحلة معاناة المواطن سواء كان ذلك مع النواب الجدد، أو مع الحكومة الجديدة في انتظار تجلياتها وممارساتها.

قد يكون هذا العدد الجديد من المجلة بين أيديكم، أو في مراحل طباعته الأخيرة عندما تظهر نتائج الانتخابات النيابية التي جرت أو ستجري بتاريخ ٢٠/٠٩/٢٠١٦.

السؤال الذي يطرح نفسه دائماً في مثل هذه الحالات هو هل ستحمل هذه الانتخابات جديداً في نتائجها من حيث الدور الذي يجب أن يلعبه مجلس النواب القادم في الحياة السياسية والتشريعية؟ وهل سيكون له الدور الرقابي المفترض؟ وفي جانب آخر هل ستتغير تشكيلة المجلس من خلال تغير الأشخاص الذين ستحملهم النتائج لتضعهم تحت القبة؟ وأخيراً هل سيكون لهذا المجلس سمة خاصة به كما كان لكل مجلس سابق سمته الخاصة استناداً إلى القانون الذي جرت الانتخابات على أساسه؟

عملياً، فإن أكثر المجالس النيابية قرباً إلى نبض الشارع وتمثيلاً لشرائحه الاجتماعية والسياسية كان أول مجلس نيابي تشكل بعد إلغاء الأحكام العرفية التي جرت عام ١٩٨٩، وعملياً أيضاً، فإن الحكومة، وقوى الشد العكسي لم تتحمل مثل هذه النتائج التي أفرزت نواباً مارسوا دوراً نيابياً حقيقياً، فبدأت بإجراء عمليات تعديل على القانون لم تؤدِ إلا إلى تشويه الصورة الديمقراطية من أجل التخلص من ظاهرة النواب المعارضين، ودورهم داخل المجلس، ولتفصيل مجلس نيابي (على المقاس) كما يقال، وكان أبرز هذه التجليات الحكومية قانون الصوت الواحد الذي أفرز مجلساً نيابياً فارغاً من المضمون بغض النظر عن الحالات الخاصة التي وصلت إلى المجلس من خلال بعض المواقع.

التعديل الأخير الذي جرى على قانون الانتخابات ربما لن يفرز مجلساً نيابياً يختلف كثيراً عن المجالس السابقة

النقابة تطالب البنك الأردني الكويتي بإقرار راتب الشهر السادس عشر



وجّهت الهيئة الإدارية للنقابة مذكرة تضمنت جملة من المطالب على رأسها إقرار راتب الشهر السادس عشر إلى رئيس مجلس إدارة البنك الأردني الكويتي، وقد تضمنت المذكرة طلباً بتحديد موعد بين ممثلين عن البنك والنقابة للبحث في المطالب الآتية:

- ١- منح راتب الشهر السادس عشر لكافة العاملين في البنك أسوة بالعاملين في البنوك الأخرى مع تعديل احتساب الرواتب الإضافية لتصبح على الراتب الشهري الإجمالي.
- ٢- تعديل رواتب كافة العاملين في البنك بما يتلاءم وأوضاع البنك، والأوضاع الاقتصادية.
- ٣- منح علاوة عائلية للزوجة والأولاد لكافة العاملين المستحقين ومساواتهم مع غيرهم في هذا المجال، وذلك على النحو الآتي:
- منح العاملين المتزوجين علاوة زوجة بمبلغ

٣٠ ديناراً شهرياً ولزوجة واحدة. به في البنك.

- ٠ منح أبناء العاملين علاوة أولاد قيمتها ١٠ دنائير شهرياً، وعن كل ولد وحتى الولد الرابع.
- ٤- تعديل نظام قروض الإسكان المعمول به في البنك.
- ٥- تعديل نظام التأمين الصحي المعمول به في البنك.
- ٦- منح علاوة حضانة للعاملات عن أولادهن ما دون سن الرابعة.
- ٧- البحث في الأوضاع العامة للعاملين في

رئيس النقابة العامة يطالب مصرف الراجحي بتطبيق الاتفاق الجماعي الموقع بين النقابة والمصرف على جميع العاملين



وجه رئيس النقابة العامة مذكرة إلى الرئيس التنفيذي لمصرف الراجحي، ونسخ من المذكرة إلى وزير العمل، ورئيس اتحاد نقابات العمال طالبه فيها بتطبيق الاتفاق الجماعي الموقع بين المصرف والنقابة على جميع العاملين. وقد جاء في المذكرة ما يلي:

سعادة الرئيس التنفيذي / مصرف الراجحي -الأردن

الموضوع/ تطبيق الاتفاق الجماعي الموقع بين النقابة والمصرف على كافة العاملين

إشارة إلى الاتفاق الموقع بين النقابة ومصرف الراجحي بتاريخ ٢٣/٠٢/٢٠١٦ والمتضمن منح (كافة العاملين) راتب الشهر السادس عشر بالإضافة إلى حقوق أخرى، وعطفاً على كتابنا السابق رقم ١٩٥/ن م / ٢٠١٦ تاريخ ٣١/٠٣/٢٠١٦ ونسخة إلى معالي وزير العمل، وفي ضوء المكالمات الهاتفية بيننا بهذا الخصوص أرجو إعلامكم بأن الهيئة الإدارية للنقابة العامة تنتظر إجراء اتكم لتحقيق المساواة بين كافة العاملين في البنك في ضوء الاتفاق المذكور.

كابيتال بنك نتائج متذبذبة وعلامات استفهام وتنصل من حقوق العاملين



كابيتال بنك الذي يعاني في أدائه المصرفي من إشكالات معينة لم ينظر خلال السنوات الماضية إلى حقوق موظفيه الذين يحافظون على اسمه في المواقع المختلفة، ولا يزال يرفض حتى الآن إقرار راتب الشهر السادس عشر، فماذا سيكون موقف موظفيه وموقف مجلس إدارته عندما يصبح هو البنك الوحيد الذي لا يمنح لهم هذا الحق؟ علماً بأن هذه القضية منظورة كنزاع عمالي بين النقابة والبنك لدى وزارة العمل.

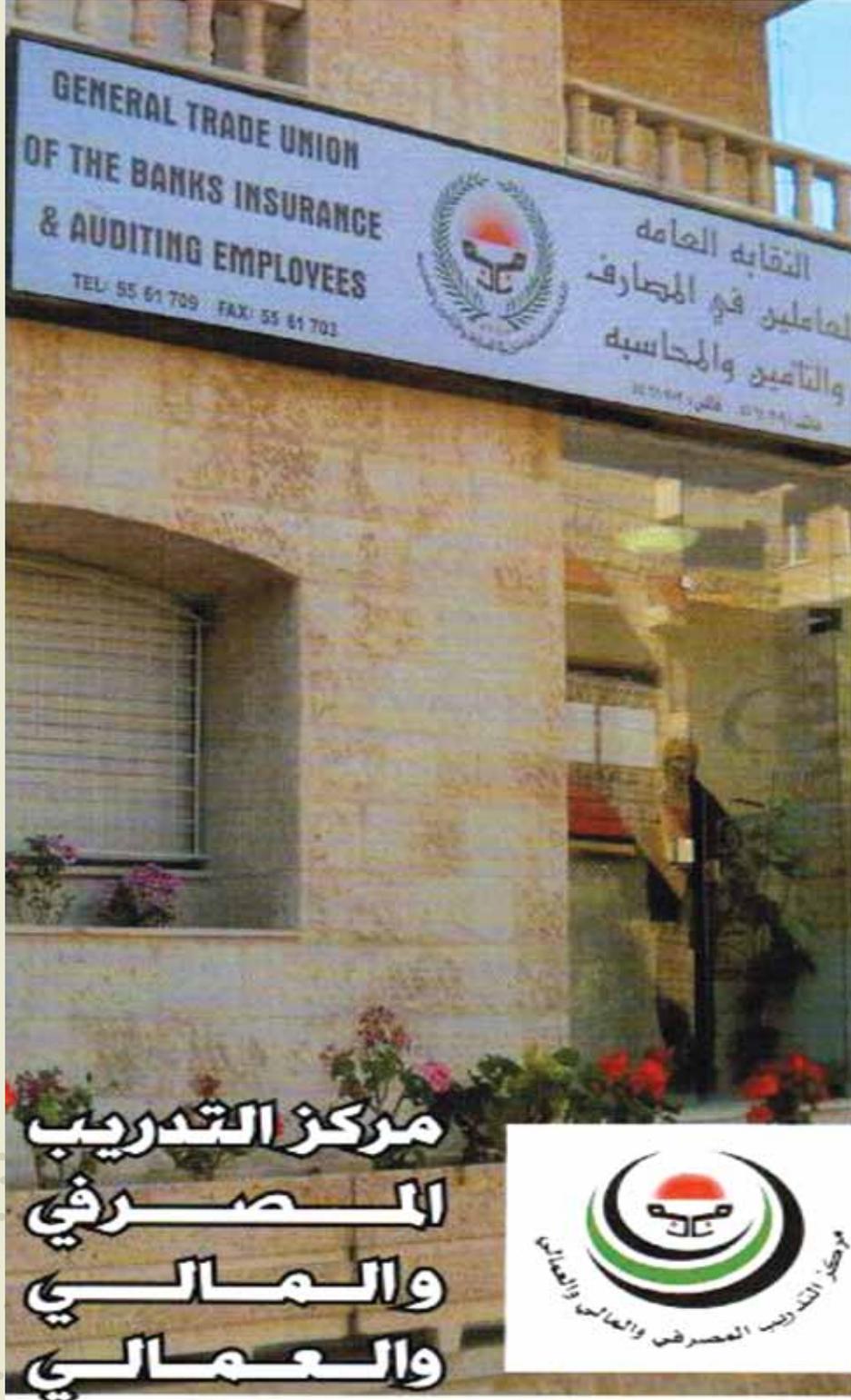
مطالب النقابة الى إدارة كابيتال بنك التي لا يزال البنك يرفض تحقيقها

- ١- منح راتب الشهر السادس عشر لكافة العاملين في البنك.
- ٢- استحداث نظام لصندوق الادخار في البنك.
- ٣- تعديل نظام قروض الاسكان، ونظام السلف المعمول به في البنك.
- ٤- تعديل علاوة الزوجة والأولاد.
- ٥- فتح حضانة لأبناء العاملين في البنك حسب أحكام قانون العمل الأردني.
- ٦- البحث في الأوضاع العامة للعاملين في البنك.

تميز أداء كابيتال بنك خلال الفترة الماضية بعدد من الظواهر أهمها: التنصل من الوفاء لحقوق العاملين في البنك، بالإضافة إلى تراجع أدائه، وتذبذب نتائجه، وكذلك علامات الاستفهام الكبيرة التي تحيط بأعماله في العراق، الأمر الذي تؤكد متابعة الجهات المصرفية الرقابية، وكبار المساهمين لما يجري في البنك، وخاصة في فروع العاملة في العراق.

البنك الذي رفض ولا يزال يرفض حتى الآن الاستجابة لطلب النقابة والعاملين فيه والمتمثل بإقرار دفع راتب الشهر السادس عشر أسوةً بالبنوك الأخرى العاملة في الأردن، رغم أن رئيس مجلس إدارة البنك (المهندس باسم السالم) شغل منصب وزير العمل لعدة سنوات، وذلك بحجج واهية لا تقنع أحداً، وتذبذبت نتائج أعماله خلال السنوات الماضية، ففي الوقت الذي وصلت فيه أرباحه سنة ٢٠١٤ إلى حوالي ٣٦ مليون دينار، تراجعت هذه الأرباح بشكل كارثي لتصل إلى حوالي مليون دينار فقط في نهاية عام ٢٠١٥، أما أدائه لهذا العام، فقد قدر رئيس مجلس إدارة البنك خلال الاجتماع السنوي للهيئة العامة الذي عقد في شهر تموز بأنها ستصل إلى ٢٥ مليون دينار قبل احتساب الضريبة والمخصصات الأخرى في نهاية النصف الأول من عام ٢٠١٦ مقارنة مع ٢٢ مليون دينار للفترة نفسها من العام الماضي.

مركز التدريب المصرفي والمالي والعمالي في طور التوسيع والتطوير



قررت الهيئة الإدارية للنقابة العامة، ومجلس إدارة مركز التدريب المصرفي والمالي والعمالي التابع للنقابة توسيع المركز وتطوير نشاطاته، وذلك في ضوء الدعم الذي قرر صندوق التشغيل، والتدريب والتعليم المهني والتقني تقديمه للمركز لهذه الغاية.

المركز الذي يعمل الآن على عقد ورشات عمل تدريبية مدتها يومان لكل ورشة لموظفي البنوك الذين تسميهم إدارات البنوك العاملة في الأردن، والتي تتناول أهم القضايا المصرفية، والتعديلات على القوانين، والتشريعات والأعراف المصرفية، والتي بلغ عددها حتى الآن (٢٢) ورشة شارك فيها (٤٢٢) مشاركاً، والذي سيتم من خلال توسيعه، وتطوير نشاطاته عقد برامج تدريبية طويلة لخريجي الجامعات من حملة درجة البكالوريوس، والداخلين إلى سوق العمل ليتم العمل على تشغيلهم في المؤسسات البنكية بعد إتمام هذه البرامج من خلال الاتفاق مع الإدارات المصرفية، وفي ضوء حاجتها إلى خريجي هذه البرامج التي ستقدم في مناهجها دراسة مصرفية شاملة.

النقابة تشارك في اجتماع القطاع المالي في شبكة النقابات الدولية UNI لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



المنطقة . كما ناقش الاجتماع من ناحية ثانية الدور النقابي (مبادئ الاتحاد وقيمه وأهدافه، وتطوير التنظيم النقابي وقدراته، وأولوية الحركة النقابية على المستويين القريب والمتوسط).

كما ناقش الاجتماع السياسات المستقبلية المطلوبة في مجال الاقتصاد والجوانب الهامة منها المتعلقة بما يلي:

- نموذج تنموي جديد.
- وضع خطط اقتصادية تخلق فرص العمل اللائق للشباب العربي.
- مكافحة الفساد.
- إعادة النظر في الاتفاقيات الاقتصادية المبرمة مع الدول والتكتلات الاقتصادية الدولية.
- العمل مع النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني العربي.
- إطلاق حوار إجتماعي عربي.

شارك وفد من النقابة العامة في اجتماع القطاع المالي في شبكة النقابات الدولية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والذي عقد في مدينة تونس خلال الفترة ما بين ٣ ولغاية ٤ / أيار / ٢٠١٦، وقد تشكل الوفد من الدكتور «حيدر رشيد» رئيس النقابة العامة، والزميل «هشام كساب» أمين السر.

ناقش الاجتماع عدداً من القضايا الهامة وعلى رأسها مراجعة التطور في العلاقات بين مجموعة نقابات القطاع المالي في منطقة (MENA) الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بالإضافة إلى تحديد التحديات التي تواجه عملية تنظيم المزيد من الأعضاء في هذه النقابات، والفرص المتاحة لذلك، وتقييم نتائج الاتفاق الموقع بين شبكة النقابات الدولية (UNI)، والإدارة العالمية لبنك سوسيته جنرال، وتطوير استراتيجية مشتركة من أجل الوصول إلى اتفاق مشابه مع الإدارة العالمية لبنك BNP Paribas، وتطوير خطة عمل مشتركة لكافة الأطراف النقابية في

النقابة تشارك في مؤتمر آفاق التشغيل في منطقة المتوسط

المؤتمر ينعقد تحت شعار تحقيق الفارق من خلال المشاركة



كما شارك الزميلان الدكتور "حيدر رشيد" رئيس النقابة العامة و"أمجد قموه" أمين الصندوق في مؤتمر آفاق التشغيل في منطقة المتوسط، والذي عقد في مدينة تونس خلال الفترة من ٠٧/١٩ ولغاية ٢٠/٠٧/٢٠١٦، والذي نظمته المؤسسة الأوروبية للتشغيل المدعومة من قبل المفوضية الأوروبية.

شارك في المؤتمر ممثلون عن الجهات المسؤولة عن التدريب والتشغيل، وممثلون عن منظمات أصحاب العمل في كل من الأردن، ولبنان، والجزائر، ومصر، وليبيا، والمغرب، وفلسطين، وتونس، وممثلون عن عدد من المنظمات الأوروبية المعنية بالتدريب والتشغيل.

مؤتمر المهنيين والمديرين في شبكة النقابات الدولية يعقد مؤتمره في مدريد

إعادة انتخاب الزميل رئيس النقابة العامة عضواً في اللجنة التوجيهية للشبكة عن منطقة الشرق الأوسط

خلال التركيز على شروط العمل وتوازنها، وأثر الحوار الاجتماعي على التشغيل، والصحة والسلامة المهنية في العمل، والتحديات التي تضعها هذه القضايا أمام النقابات العمالية.

انتخب المؤتمر في نهاية أعماله لجنة توجيهية جديدة أعيد فيها انتخاب الدكتور «حيدر رشيد» ممثلاً لمنطقة الشرق الأوسط في اللجنة، حيث من المعلوم أن اللجنة التوجيهية تضم ممثلين عن ثماني مناطق جغرافية منتشرة في العالم.

توجيهية جديدة عن الفترة ٢٠١٦ ولغاية ٢٠٢٠، وقد ناقش المؤتمر خلال انعقاده التغيير الكبير الحاصل في عالم العمل، وفي طبيعة الاستخدام والتشغيل، ومدى تأثير ذلك على المهنيين والمديرين في القطاع المالي في القطاعات التابعة لشبكة النقابات الدولية.

ناقش المؤتمر في هذا المجال مجموعة من الأبحاث التي قدمها اختصاصيون وخبراء أكدوا فيها بأن البحث في هذه القضايا لا يتم من خلال البحث في كمية العمل أو الشغل (نظرية تحطيم الإنسان الآلي للوظائف) على سبيل المثال، بل من

احتضنت العاصمة الإسبانية مدريد مؤتمر المهنيين والمديرين في شبكة النقابات الدولية، وذلك خلال الفترة ما بين ١٩ ولغاية ٢٠/٥/٢٠١٦، وقد حضر المؤتمر عن النقابة كل من الدكتور «حيدر رشيد» رئيس النقابة العامة، والزميل «محمود عبود» عضو الهيئة الإدارية، حيث سبق انعقاد المؤتمر اجتماع اللجنة التوجيهية في الشبكة بتاريخ ٢٠١٦/٠٥/١٨ الذي شارك به الزميل رئيس النقابة باعتباره عضواً في اللجنة. بالإضافة إلى انتخاب رئيس جديد للشبكة تضمن جدول أعمال المؤتمر انتخاب لجنة

وفد من نقابة العاملين في المصارف والتأمين في فلسطين يزور النقابة



المصرفي والمالي والعمالي التابع للنقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة في الأردن، على أن تقوم النقابة الأردنية بدعم النقابة الفلسطينية من خلال إعداد البرامج التدريبية للدورات، وتأمين المحاضرين والخبراء، وتقديم كافة الوسائل الأخرى المطلوبة لعقد هذه الدورات وإنجاحها.

سعدان“ منسق العلاقات الاجتماعية. اجتمع الوفد خلال زيارته للنقابة بالدكتور “حيدر رشيد” رئيس النقابة العامة و”سمارة الخطيب“ نائب الرئيس، وقد جرى البحث في تعزيز التعاون بين النقابتين، وخاصة في مجال التدريب النقابي، حيث تم الاتفاق على عقد دورات نقابية تدريبية لأعضاء النقابة من فلسطين، وذلك في مركز التدريب

زار وفد من النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين في فلسطين مقر نقابتنا، وذلك في خطوة على طريق تعزيز العلاقات الثنائية بين النقابتين، وقد تمت الزيارة يوم الخميس الموافق ٢٨/٠٧/٢٠١٦، وضم الوفد كلاً من “أحمد طميزه” رئيس النقابة و”أيمن ابداح” منسق العلاقات الدولية و”وائل الشروف” منسق العلاقات العربية و”محمود

وفد من النقابة في زيارة إلى جمهورية مصر العربية

الإدارية للنقابة المصرية وأعضائها، بالإضافة إلى زيارة المواقع السياحية والأثرية، والاطلاع على تجربة النقابة في مجال تنظيم العاملين في البنوك.

مصر العربية خلال الفترة من ١٧-٢١/٠٥/٢٠١٦. ضم الوفد الزملاء «يوسف إحصالي» و«وليد حنيحن» و«صالح الأسمر» وقد التقى الوفد خلال الزيارة رئيس الهيئة

في إطار العلاقات الثنائية بين نقابتنا والنقابة العامة للعاملين بالبنوك والتأمينات والأعمال المالية في مصر، وتنفيذاً للبروتوكول الموقع بين النقابتين قام وفد من نقابتنا بزيارة إلى جمهورية

النقابة العامة تنظم البطولة السنوية لسداسيات كرة القدم

فريقا بنك الأردن وبنك الاستثمار العربي AJIB يتأهلان إلى المباراة النهائية

بنك الاستثمار العربي AJIB يفوز بالبطولة



الأخرى، فقد جرت بينهم مباريات التأهل لنصف النهائي، وقد تأهل لهذه المرحلة نتيجة لهذه المباريات كلاً من بنك الاستثمار العربي، وبنك لبنان والمهجر لينضموا بذلك إلى البنك التجاري الأردني، وبنك الأردن، حيث فاز في نصف النهائي فريق بنك الأردن على فريق بنك لبنان والمهجر، وفريق بنك الاستثمار العربي على فريق البنك التجاري الأردني ليتأهل الفريقان بذلك إلى المباراة النهائية التي فاز فيها بنك الاستثمار العربي AJIB .

حضر المباراة النهائية جمهور غفير من موظفي البنكين المتنافسين، وقام نائب رئيس النقابة العامة الزميل «سمارة الخطيب» بتسليم الفريق الفائز كأس البطولة، وكأس الفريق الثاني، كما تم توزيع الكؤوس على اللاعبين، وذلك على النحو الآتي:

كأس أحسن لاعب في البطولة وفاز به اللاعب "أنيس العبيدي" من بنك لبنان والمهجر، كما فاز بكأس أحسن حارس مرمى اللاعب «كمال القطب» من بنك الاستثمار العربي AJIB .

نظمت النقابة العامة للسنة السادسة على التوالي البطولة السنوية لسداسيات كرة القدم، وذلك خلال الفترة ما بين ٢٠١٦/٠٥/١٥ ولغاية ٢٠١٦/٠٦/٠١. شارك في البطولة فرق تمثل ثمانية بنوك عاملة في الأردن، وقد قسّمت هذه الفرق إلى مجموعتين وذلك على النحو الآتي:

المجموعة الثانية	المجموعة الأولى
البنك التجاري الأردني	البنك العربي
بنك لبنان والمهجر	بنك الأردن
بنك الأردن دبي الإسلامي	بنك الاستثمار العربي AJIB
البنك الأردني الكويتي	البنك الاستثماري

بعد انتهاء مباريات المرحلة الأولى تصدّر بنك الأردن المجموعة الأولى، وتصدّر البنك التجاري الأردني المجموعة الثانية، وانتقلا إلى مرحلة نصف النهائي، أمّا عن الفرق

ورشة العمل العشر حول (مهارات كشف التزوير والاحتيال المصرفي)

الورشة تعقد بنجاح كبير في مدينة العقبة للمرة الأولى



بالإضافة إلى الأختام وأساليب كشف تزويرها، والبصمات ومميزاتها وفوائدها، وكشف تزييف وتزوير الأوراق النقدية وتقليدها بالأساليب العلمية، وقد تم في نهاية أعمال الورشة تسليم الشهادات. وقد قيم المشاركون في الورشة عقدها في مدينة العقبة، وأكدوا على أهمية عقد مثل هذه الورشات في المحافظات المختلفة مستقبلاً.

هذا وقد تضمنت المادة العلمية للورشة البنود الآتية التي تم تقديمها ومناقشتها خلال

حضر الورشة خمسة عشر موظفاً من فروع البنوك العاملة في الأردن في مدينة العقبة، وقد افتتح رئيس النقابة العامة أعمال الورشة حيث تضمن اليوم الأول التسجيل، وافتتاح الورشة، وتضمنت أعماله شرح ومناقشة مفهوم التزوير والتزييف بالإضافة إلى كشف التوقيعات المزورة والتوقيعات الصحيحة.

في اليوم الثاني تم شرح ومناقشة تزوير الوثائق، والمستندات، والمحركات، والشيكات، ووسائل الكشف عنها،

وصل مركز التدريب المصرفي والمالي والعمالي بنشاطاته إلى مدينة العقبة بعد أن اقتصر عقد الورشات التدريبية على مدينة عمان، فقد عقد المركز ورشته العشر في فندق موفتبيك (العقبة)، وذلك خلال الفترة من ١٠ ولغاية ٢٠١٦/٤/١١، وقد أدار أعمال الورشة وقدم مادتها العلمية الخبير المصرفي الأستاذ «أمجد عطية» (مستشار كشف التزوير والتزييف وخبير مكافحة عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب).



- يومي الورشة:
- مفهوم التزوير والتزييف.
 - كشف التواقيع المزورة.
 - التواقيع الصحيحة والتواقيع المزورة.
 - تزوير الوثائق، والمستندات؛ والمحركات، والشيكات، ووسائل الكشف عنها.
 - الأختام وأساليب كشف تزويرها.
 - البصمات ومميزاتها وفوائدها.
 - كشف تزييف وتزوير الأوراق النقدية وتقليدها بالأساليب العلمية.
- أسماء المشاركين في الورشة :**
- السيد يزن عبد سالم النعيمات/ البنك العربي.
 - السيد صدام أحمد موسى القطامين/ البنك العربي.
 - السيد أحمد فيصل موسى الشيباب/ بنك الاستثمار العربي.
 - السيد أحمد عبد الإله يونس الطراونة/ بنك الاستثمار العربي.
 - السيد عبد الكريم محمد جمعة الكباريتي/ بنك الإسكان.
 - السيد قيس محمد فرحان الجازي/ بنك الإسكان.
 - السيد طارق طلال أبوغوش/ بنك ستاندرد تشارترد.
 - السيد أحمد عبده التخيمي/ بنك القاهرة عمان.
 - السيد سيف راتب البقاعين/ بنك القاهرة عمان.
 - السيد محمد مالك أسعد النابلسي/ البنك العقاري المصري.
 - السيدة دعاء عبد محمد العس/ البنك العقاري المصري.
 - السيد سمهر عوني قسيم عبيدات/ المؤسسة العربية المصرفية.
 - الفاضلة نادية طلحة كامل عودة / البنك الأردني الكويتي.
 - الفاضلة إسراء محمود عبد الرحمن الغرام/ البنك الأردني الكويتي.
 - الفاضلة نيفين البهو / البنك الأهلي الأردني.
 - الفاضلة ميسون لطفي/ البنك الأهلي الأردني.

ورشة العمل الحادية والعشرون حول التميز في خدمة العملاء

الورشة خاصة بالموظفين ذوي العلاقة المباشرة مع العملاء



لتقديم الخدمة، وبعد ذلك ناقشت موضوع متابعة المهارات السلوكية والفنية لتقديم الخدمة، ومن ثم التعامل مع الزبائن، وجرى في نهاية اليوم الثاني تسليم الشهادات، واختتام أعمال الورشة. هذا وقد تضمنت المادة العلمية للورشة البنود الآتية التي تم تقديمها ومناقشتها خلال يومي الورشة:

- خدمة الزبائن.
- جودة الخدمة.
- التميز في الخدمة.
- المهارات السلوكية والفنية لتقديم الخدمة.
- متابعة المهارات السلوكية والفنية لتقديم الخدمة.
- التعامل مع الزبائن.

واصل مركز التدريب المصرفي والمالي والعمالي التابع للبنقابة عقد ورشاته المصرفية المتخصصة بعد أن عقد ورشته العشرين بنجاح في مدينة العقبة، وذلك بعقد ورشته الحادية والعشرين في مقر المركز خلال الفترة من ١١ ولغاية ٢٠١٦/٥/١٢ وعنوانها (التميز في خدمة العملاء) والتي أدارها وقدم مادتها العلمية على مدار يومين المحاضر والخبير المصرفي السيد «سمير قاقيش».

بدأت الورشة أعمالها في اليوم الأول بتسجيل المشاركين، ومن ثم افتتاح أعمال الورشة، وناقشت بعد ذلك مفهوم خدمة الزبائن، وجودة الخدمة، والتميز في الخدمة، أما في اليوم الثاني فقد ناقشت مفهوم المهارات السلوكية والفنية



١٠- الفاضلة دانه عاطف أبو شهاب/ بنك

القاهرة عمان.

١١- السيدة رزان صالح محمود السردى/

البنك العربي.

١٢- السيدة ياسمين عز الدين محمد شاهين

/ البنك العربي.

١٣- السيد معتصم زيدون عليان الفاعوري /

البنك التجاري الأردني.

١٤- السيد نارت "محمد أمين" إبراهيم

شيشه/ البنك التجاري الأردني.

١٥- السيدة رهام طایل العبدالات / البنك

العقاري المصري العربي.

أسماء المشاركين في ورشة عمل (التميز في خدمة العملاء)

١- الفاضلة / ديانا حنا جمال البقاعين /

البنك الأهلي الأردني.

٢- الفاضلة / ديما حنا نقولا عطا / البنك

الأهلي الأردني.

٣- السيد ابي محمد محمود أبو زينه/ بنك

المؤسسة العربية المصرفية.

٤- الآنسة سلام إبراهيم محمود أبو ريان/

بنك المؤسسة العربية المصرفية.

٥- الفاضلة أحلام عيسى سماوي/ بنك

ستاندرد تشارترد.

٦- السيد إيهاب عادل مطر/ بنك ستاندرد

تشارترد.

٧- السيد وليد علاء الدين خليل / بنك

القاهرة عمان.

٨- السيد محمد صلاح أبو الراغب/ بنك

القاهرة عمان.

٩- الفاضلة هبه راكان الفاعور/ بنك القاهرة

عمان.

الورشة التدريبية الثانية والعشرون حول آليات تطبيق الإفصاح المالي رقم (9)



- عقد مركز التدريب المصرفي والمالي والعمالي ورشته الثانية والعشرون في مقر المركز خلال الفترة من ٢٤ ولغاية ٢٥/٧/٢٠١٦ وقد أدارها وقدم مادتها العلمية المحاضر الأستاذ «عدنان يوسف ناجي» / مساعد مدير تنفيذي في البنك المركزي الأردني، وقد حضر الورشة ستة عشر مشاركاً من مسؤولي وموظفي البنوك العاملة في الأردن.
- تضمنت المادة العلمية للورشة البنود الآتية:
- بعد التسجيل وافتتاح الورشة
- استعراض البرنامج للتطبيقات الجديدة لمعيار ٩.
 - طرق القياس الأولي والقياس اللاحق.
- أسماء المشاركين في الورشة:
- السيدة كارولين موسى داود الأعرج/بنك المؤسسة العربية المصرفية.
 - السيد سمير جورج فؤاد ساحلية/بنك المؤسسة العربية المصرفية.
 - الأئسة أمل محمود علي الفواضلة/ بنك



- المؤسسة العربية المصرفية.
- السيد محمود جودي عبد الجواد صلاح/ بنك الكويت الوطني.
- الفاضلة انيتا خليل جوزيف الأشرم / بنك الاستثمار العربي الأردني.
- السيد إيهاب أحمد سليمان/ بنك الاستثمار العربي الأردني.
- السيد سامر حنا/ بنك ستاندرد تشارترد.
- السيد إيهاب أحمد سليمان/ بنك الاستثمار العربي الأردني.
- السيد سعيد خطار عبيد الله/ بنك لبنان والمهجر.
- السيد نبيل أحمد محمود الحمادين/ بنك القاهرة عمان.
- السيد سعيد خطار عبيد الله/ بنك لبنان والمهجر.
- عدي فؤاد نجيب آل الشيخ/ البنك العربي،
- السيد نبيل محمود العوبلي/ بنك لبنان والمهجر.
- السيد محمد عماد حسن أبو رزق/ البنك العربي.
- السيد لؤي غالب محمد سمرين/ بنك الاستثمار العربي الأردني.

في رسالة جوابية إلى رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال

رئيس الوزراء: أنتم تمثلون هذه الشريحة الكبيرة من مجتمعنا الأردني التي نعتز بها وبإنجازاتها العديدة

وجه الدكتور "هاني الملقى" رئيس الوزراء رسالة جوابية إلى الزميل "مازن المعايطة" رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن رداً على رسالة التهنئة التي كان رئيس الاتحاد قد بعث بها إلى الرئيس مهنتاً بمناسبة تشكيله الحكومة، وفيما يلي رسالة رئيس الوزراء إلى الزميل رئيس الاتحاد:



مازن المعايطة



رئيس الوزراء د. هاني الملقى

واعترازي بهم، وبكل ما يقومون به من نشاطات وواجبات داعياً الجميع لمواصلة العمل خدمة لهذا الوطن الذي يستحق منا كل حبة عرق تسيل لأجله.

واقبلوا فائق الاحترام،

رئيس الوزراء

الدكتور هاني الملقى

وبإنجازاتها العديدة، فإنني أؤكد أن الحكومة ستعمل لرفعة أوضاع عمالنا وتحسينها في كافة مواقع عملهم، وسيكون لهم الاهتمام الأكبر لما تبذلونه في بناء الأردن، وتعزيز صورته، واسمه على خارطة العالم.

شاكراً لكم كلماتكم الطيبة وأرجو أن تنقلوا إلى الأخوة أعضاء الهيئة العامة في الاتحاد شكري

سعادة الأستاذ مازن المعايطة رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

فقد تلقيت بكل سرور رسالة سعادتك التي تعبر عن أصالة المواطن الأردني وشموخه، وأنتم تمثلون هذه الشريحة الكبيرة من مجتمعنا الأردني، والتي نعتز بها

بمشاركة أردنية من أطراف الإنتاج الثلاثة

مؤتمر العمل الدولي يختتم أعمال الدورة (١٠٥) في جنيف



السفيرة الأردنية وأعضاء الوفد الأردني في المؤتمر

للتضامن مع عمال وشعب فلسطين، والأراضي العربية المحتلة الأخرى، والذي عقد بتاريخ ٠٣/حزيران/٢٠١٦ وشارك به المئات من أعضاء المؤتمر من الوفود العربية والعالمية، وقد تخلله الكلمات التضامنية مع عمال وشعب فلسطين، وأعقبه معرض للمنتوجات التقليدية الفلسطينية.

في جانب آخر تضمن جدول أعمال المؤتمر بشكل رئيس الاستماع إلى تقرير المدير العام عن أعمال مكتب العمل الدولي خلال العام المنصرم، وبرنامج الموازنة، وأية أسئلة أخرى، وأخيراً المعلومات والتقارير المتعلقة بتطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها، أما بالنسبة للوفود العربية ونشاطاتها فقد كان من أبرزها الملاحظات التي أبدتها المجموعة العربية على تقرير المدير العام حول أوضاع العمال العرب في الأراضي العربية المحتلة.

لجنة تطبيق المعايير: وهي لجنة دائمة، وتعتبر من أهم لجان المؤتمر، وقد أقرت اللجنة الاستنتاجات الخاصة بـ ٢٤ حالة منفردة مرتبطة بقضايا ظهرت لدى تطبيق حقوق العمال، وقد استندت نقاشات هذه اللجنة إلى التقرير السنوي للجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وهي هيئة مستقلة مكونة من خبراء قانونيين مكلفين بدراسة تطبيق الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لاتفاقياتها وتوصياتها، ولجنة العمل اللائق في سلاسل التوريد، ولجنة التشغيل والعمل اللائق للانتقال نحو السلم، هذا بالإضافة إلى لجنة اعتماد العضوية التي لا يمكن للمؤتمر أن يعقد دون نتائج أعمالها.

يعقد أطراف الإنتاج الثلاثة أو الفرق الثلاث كما اتفق على - تسميتهم اجتماعاتهم الخاصة على مدى أيام المؤتمر. وكما هو المعتاد سنوياً فإن منظمة العمل العربية تقوم سنوياً بالإعداد من أجل تنظيم الملتقى الدولي

عقدت في جنيف خلال الفترة من ٢٠١٦/٠٥/٣٠ ولغاية ٢٠١٦/٠٦/١٠ أعمال الدورة (١٠٥) لمؤتمر العمل الدولي الذي يعقد سنوياً، وتلتئم أعماله بمشاركة أطراف الإنتاج الثلاثة من كافة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية البالغ عددها حوالي (١٨٧) دولة، ويصل عدد مكاتبها الإقليمية إلى حوالي (٤٠) مكتباً.

شارك الأردن في أعمال الدورة (١٠٥) لهذا العام بوفد يمثل أطراف الإنتاج الثلاثة، ويرأس الوفد عادةً وزير العمل إلا أن ظروف التغيير الوزاري التي تزامنت مع انعقاد المؤتمر حالت دون رئاسة وزير العمل للوفد الذي شارك في المؤتمر، وضم السيد «هيثم الخصاونة» مساعد أمين عام وزارة العمل عضواً أصيلاً، الأنسة «سجا المجالي» المندوبة الدائمة للأردن في جنيف، والسيد «شكري الدجاني» مستشار البعثة الأردنية الدائمة في جنيف، والسيد «حمزة المعايطه» من البعثة الأردنية الدائمة في جنيف/مستشارين والسيد «عدنان أبو الراغب» رئيس غرفة صناعة الأردن / عضواً أصيلاً والسيد «زياد الحمصي» رئيس غرفة صناعة عمان / مستشاراً ممثلاً لأصحاب العمل، والدكتور «حيدر رشيد» عضواً أصيلاً و«أحمد أبوخضرة» و«همام المعايطه» و«خالد زاهر الفناطسة» و«خالد أبو مرجوب» و«خالد الهباهبة» مستشارين ممثلين للعمال، وحضر المؤتمر ٥٩٨٢ مندوباً ومندوبة من ١٨٧ دولة عضو في المؤتمر وهو رقم قياسي.

شكل المؤتمر أربع لجان لمناقشة القضايا الرئيسية المعروضة عليه، وهي:

بالاتفاق مع النقابة العامة للعاملين في البناء

تعديلات على أوضاع العاملين في الشركة العربية لصناعة الإسمنت الأبيض



محمود الحيارى

وافق مجلس إدارة الشركة العربية لصناعة الإسمنت الأبيض على إجراء تعديلات على أوضاع العاملين في الشركة، وذلك بناءً على الإتفاق الذي تم بين مجلس الإدارة والنقابة العامة للعاملين في البناء. وقد تضمنت هذه التعديلات ما يلي:

- ١- الموافقة على زيادة علاوة غلاء المعيشة لموظفي الشركة المصنفين بمبلغ (٢٠) ديناراً ابتداءً من تاريخ ٢٠١٦/٦/١
- ٢- الموافقة على تصنيف عدد (١٧) عاملاً من العاملين في الشركة بعقود ابتداءً من تاريخ ٢٠١٦/٦/١ وحسب أقدميتهم في التعيين بناءً على الاتفاق الذي تم بين رئيس مجلس الإدارة، ومجلس الإدارة، والنقابة العامة للعاملين في البناء، وبتكلفة سنوية تقدر بـ (٤٥٠٠٠) دينار أردني.
- ٣- الموافقة على تعديل العلاوة الإشرافية المقطوعة المقررة من مجلس الإدارة وفقاً لقراره رقم ٢٠٠٦/٧٢٦/١٢ تاريخ ٢٠٠٦/٨/١٢ ليصبح مقدارها (١٥٠) ديناراً، وذلك لكافة رؤساء الأقسام العاملين في مصنع الشركة في الضليل، وعددهم (٦)، وذلك للحفاظ على الخبرات في الشركة، ولما لهم من دور أساسي في سير العملية الإنتاجية، وبتكلفة سنوية مقدارها (٩٨٥٠) ديناراً أردنياً، ابتداءً من تاريخ ٢٠١٦/٦/١.

اتفاقيات جماعية توقعها النقابة العامة للعاملين بالبتترول والكيماويات



خالد الزيود

السيد «خالد الزيود» رئيس النقابة العامة والمهندس «محمد المعاني» أمين سر اللجنة. وقد تضمن الاتفاق تعديلات هامة في المجالات الآتية:

- ١- التدريب.
- ٢- اعتماد سنوات الخبرة والمؤهلات للموظفين.
- ٣- نظام الترفيعات والترقية.
- ٤- الإجازات المحفوظة للموظفين.
- ٥- نظام التأمين الصحي.
- ٦- المنح المالية الإضافية.

وقعت النقابة العامة للعاملين بالبتترول والكيماويات عدداً من الاتفاقيات الجماعية تم بموجبها تعديل أوضاع العاملين في عدد من الشركات العاملة في القطاع الذي تمثله النقابة.

فقد وقعت النقابة اتفاقاً جماعياً مع شركة مصفاة البترول الأردنية بتاريخ ٢٠١٦/٥/٥ تضمن ثمانية بنود أبرزها: زيادة رواتب موظفي الشركة بمقدار (٥٠ دينار) ديناراً شهرياً، بالإضافة إلى منح مكافأة مقطوعة ولمرة واحدة مقدارها (١٠٠) دينار للعامل الذين كانوا يعملون بنظام المياومة، وعملوا بعقود محددة المدة (تقل عن سنة) عند بداية تعيينهم بالشركة.

في جانب آخر وقع رئيس النقابة العامة خالد الزيود اتفاقاً جماعياً مع شركة برومين الأردن المتحدة تضمن اثني عشر بنوداً أهمها: منح زيادة مقطوعة على الراتب الأساسي مقدارها (٤٠) ديناراً اعتباراً من ٢٠١٦/٥/١ بالإضافة إلى زيادة أخرى لجميع العاملين مقدارها (٢٠) ديناراً اعتباراً من ٢٠١٦/٥/١.

كما وافقت الشركة على تعديل نظام صندوق الادخار بحيث يحسب على الراتب الإجمالي الشهري شاملاً جميع العلاوات ما عدا بدل السكن، والمواصلات والوجبات، كما وافقت الشركة على إنشاء صندوق لدعم التعليم بمبلغ (٣٠) ألف دينار اعتباراً من تاريخ توقيع الاتفاقية.

من ناحية أخرى وقعت النقابة اتفاقاً جماعياً مع الشركة الأردنية الهندية للأسمدة (جيفكو)، حيث وقع الاتفاق عن النقابة



البنك الأردني الكويتي

JORDAN KUWAIT BANK

"أكثر من بنك"

تسوّق أكثر
سافر أكثر مع Fly Plus

استمتع بالمزيد من الأميال مع بطاقات فلاي أند بلاس

استخدم بطاقة ماستركارد "فلاي أند بلاس" من البنك الأردني الكويتي
والملكية الأردنية للمشترين اليومية واكتسب الأميال على برنامج
المسافر الدائم "رويال بلاس"



خاضعة لشروط البنك الأردني الكويتي والملكية الأردنية



للمزيد من المعلومات

يرجى الإتصال بمركز الإتصال المباشر

على: 06-5200999 / 080022066

www.jkb.com

اتفاق عمل جماعي بين النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية وشركة غدير للمياه المعدنية



وقعت النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية اتفاقاً جماعياً مع شركة غدير للمياه المعدنية، وقد وقع الاتفاق عن الشركة الدكتور «راسم الدباس» المدير العام، وعن النقابة السيد «أحمد أبو خضرة» رئيس النقابة العامة، والأنسة «بشرى السلطان» رئيسة لجنة المرأة العاملة، والسيدة «رندة البابلي» أمين سر اللجنة النقابية، وقد تم بموجبه منح العاملين في الشركة جملة من التعديلات الهامة، وهي:

- 1- يتم صرف الزيادة السنوية حسب سياسة الأداء المعمول به في الشركة، بحيث يكون الحد الأدنى للزيادة لمن أكملوا العام الكامل في الشركة 10 دنانير لا غير.
- 2- يتم الإشراف من قبل إدارة المصنع على جودة الطعام المقدم في الكافتيريا لموظفي المصنع على أن يتم عمل استبانة كل ثلاثة أشهر؛ للتأكد من رضا الموظفين عن جودة الطعام

- 5- تصرف الزيادة السنوية بأثر رجعي اعتباراً من ٢٠١٦/٠٤/٠١.
- 3- الاستمرار في صرف راتب الشهر الثالث عشر.
- 6- تشكيل لجنة مشتركة من الطرفين يسمى كل من الطرفين ممثليه فيها لمتابعة تنفيذ هذا الاتفاق على أن تجتمع كل ثلاثة أشهر.
- 4- الاستمرار في صرف علاوة بدل الشفت الليلي ومقدارها عشرة دنانير.

والنقابة توقع اتفاقاً آخر مع شركة مياه العقبة



وقعت النقابة اتفاقاً آخر مع شركة مياه العقبة، حيث وقع الاتفاق نيابة عن الشركة كل من المهندس «سعد أبو حمور» رئيس هيئة المديرين، ومدير عام الشركة المهندس «نعيم صالح»، ووقعها عن النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية رئيسها «أحمد أبو خضرة» والأنسة «بشرى السلطان» عضو الهيئة الإدارية للنقابة، ورئيس وأعضاء اللجنة النقابية «أحمد الرياطي» و«أحمد خليفات» و«خلود السكاب»، حيث تضمن الاتفاق البنود الآتية:

- 1- صرف مكافأة نهاية الخدمة في حال إقرارها من قبل الهيئة العامة لكافة العاملين في قطاع شركات المياه المملوكة للحكومة.
- 2- إقرار نظام الترفيعات والترقيات خلال ثلاثة أشهر من تاريخه.
- 3- إلغاء نص المادة رقم ٣٩ من نظام الموظفين لسنة ٢٠١٣ واستبدالها بالنص الآتي: تمنح الزيادة السنوية في نهاية كل عام بنسبة

- 5- تستمر إدارة الشركة بصرف بدل السكن كما يلي:
 - أ. للعامل الأردني مائة دينار شهرياً.
 - ب. للعامل غير الأردني خمسون دينار شهرياً.
- 6- تشكيل لجنة من الفريقين لمعالجة أي خلل يحدث عند تطبيق هذا الاتفاق.
- 7- تسري أحكام هذا الاتفاق اعتباراً من تاريخ ٢٠١٦/٠١/٠١ وتنتهي بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٣١.
- 6- تتراوح من ٢٪ إلى ٦٪ على ألا تتجاوز الزيادة السنوية الإجمالية عن ٤٪ من إجمالي الرواتب الأساسية، وربطها بالأداء الوظيفي وبحد أقصى ٦٪ لمن يحصل على تقدير ممتاز.
- 4- الاستمرار في صرف الحوافز (البونص) والتي تعادل راتب شهر، بحيث يزداد هذا المبلغ بما لا يزيد عن راتب نصف شهر حسب تقييم الأداء للموظف الحاصل على تقدير ممتاز، وربع شهر لمن يحصل على تقدير جيد جداً.



أموالي Prestige



استثمر بطريقة أكثر ذكاءً مع برنامج "أموالي Prestige" وتمتع بالمبلغ المُستثمر بعد سنوات محددة وبدفعات منتظمة تحدها بالطريقة التي تناسبك، حيث يمكنك الاختيار والتنقل بين الإستراتيجيات المتوفرة بما يتناسب مع رغباتك الإستثمارية.

راجع مستشارك المالي اليوم لمزيد من التفاصيل حول المحافظ الاستثمارية المتنوعة والمنافع الإضافية.

أولويتك، أولويتنا.

تواصل معنا

٠٦٥٠٠٣٠٠٣

ajib.com



Prestige Banking

اتفاق جماعي بين النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية وشركة الشرق الأوسط للصناعات الدوائية



محمد غانم

وقعت النقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية والصناعات الدوائية اتفاقاً جماعياً مع شركة الشرق الأوسط للصناعات الدوائية، وقد مثل النقابة في توقيع الاتفاق السيد «محمد غانم» رئيس النقابة العامة والسيد «محمود سمحان» نائب رئيس النقابة العامة، ومثل الشركة السيد «يوسف وليد الحاج حسن» والسيد «عبد الفتاح السمهوري» عضو مجلس الإدارة والمفوض بالتوقيع.

الاشتراك ١٠٠٪ لشركة التأمين.

٦- تلتزم الشركة بتأمين كافيتيريا، وصالة طعام مناسبة في المصنع، والعمل على صيانتها بشكل دوري على أن تكون الخدمات للعاملين مجانية.

٧- تلتزم الشركة بالتعامل مع العاملين بمراعاة المعايير المحددة من قبل وزارة العمل.

٨- وافقت الشركة على تقديم منحتي دراسة للمتفوقين من أبناء العاملين المحتاجين لتغطية تكلفة الدراسة الجامعية وفق معايير تأهيل تحددها إدارة الشركة.

٩- تلتزم الشركة بتطبيق العقوبات بالالتزام بالنظام الداخلي، ونظام العقوبات المنصوص عليه في الشركة والمصادق عليه من قبل وزارة العمل.

١٠- وافقت الشركة على المساهمة في نشاطات النقابة، وحسب ما يقرره مجلس إدارته في الخطة السنوية على ألا تقل المساهمة عن مبلغ ٥٠٠ دينار.

تضمن الاتفاق منح راتب الشهر الثالث عشر لكافة العاملين في الشركة، وذلك بالإضافة إلى عدد من التعديلات الهامة الأخرى، والتي تمثلت بما يلي:

١- وافقت الشركة على منح جميع العاملين راتب الشهر الثالث عشر، وتثبيت هذا الالتزام.

٢- وافقت الشركة على اعتماد العلاوة الفنية للعامل الفنيين عند التعيين وفق سلم الرواتب.

٣- وافقت الشركة على اعتماد علاوة مخاطر في عقود العمل وفق النسب المعتمدة من المؤسسة العامة للضمان.

٤- وافقت الشركة على اعتماد زيادة سنوية للعاملين وفق آلية تقييم أداء تتضمن وتراعي علاوة غلاء المعيشة، وزيادة سنوية بمجموع لا يقل عن (٢,٥٪) من الراتب الأساسي، ويستثنى من هذه الزيادة من يحصل على تقييم سلبي في الأداء.

٥- وافقت الشركة على توفير اشتراكات تأمين صحي للعاملين، وتلتزم الشركة بسداد قيمة

نبني للغد....



البنك العربى المصرى
EGYPTIAN ARAB LAND BANK

080022280



aqaribank.jo



النزاعات العمالية الجماعية

تمثل النقابات العمالية العمال أمام أصحاب العمل، وتدافع عن مصالحهم، وذلك بالاستناد إلى أحكام قانون العمل، وقد عالج هذا القانون الآليات التي تتبعها النقابات في تمثيل العمال، وذلك في باب (تسوية النزاعات العمالية الجماعية) حيث يسمى الاتفاق الذي يوقع بين النقابة، وصاحب العمل بعد الاتفاق بين الطرفين بالاتفاق الجماعي.

تضمنت المواد من ١٢٠ و لغاية المادة ١٣٢ من القانون كافة الجوانب المتعلقة بتسوية النزاعات العمالية، وقد حدد القانون المراحل التي يمر بها النزاع بمراحل قانونية ثلاث هي:



- ١- مرحلة تدخل مندوب التوفيق.
 - ٢- مرحلة تشكيل مجلس التوفيق.
 - ٣- مرحلة إحالة النزاع العمالي إلى المحكمة العمالية.
- هذا وتتص أحكام القانون فيما يتعلق بتسوية النزاع العمالي على ما يلي:

المادة ١٢٠

أ. للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية، وذلك للمنطقة التي يحددها، والمدة التي يراها مناسبة.

المادة ١٢١

أ. إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين؛ لتسوية ذلك النزاع، فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين.

ب. إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب، أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع، فيتربط على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين، والنتيجة التي توصل إليها، وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه.

ج. إذا لم يتمكن الوزير بدوره من

التي أدت إلى عدم إنجازه، والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.

ج. يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق، وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه.

المادة ١٢٣

لا يجوز لأي من الطرفين في النزاع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق، أو مجلس التوفيق.

المادة ١٢٤

أ. إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي، فيتربط على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب

تسوية النزاع، فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو الآتي:

- ١- رئيس يعينه الوزير على ألا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع، أو بنقابات العمال، أو بنقابات أصحاب العمل.
- ٢- عضوان أو أكثر يمثلون كلاً من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية، يُسمي كل من الطرفين ممثليه في المجلس.

المادة ١٢٢

أ. إذا أحيل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق، وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة، فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً، فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين.

ب. إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع، فيتربط عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته، والأسباب



ج. لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه، أو في قسم منها حسب مقتضى الحال، ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة، أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير التسوية، أو قرار المحكمة العمالية بما يقضي بذلك، ولم يكن في هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك.

المادة ١٣١

أ. ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه.
ب. يعمل بالتسوية التي تم التوصل إليها نتيجة إجراءات التوفيق اعتباراً من التاريخ الذي اتفق عليه أطراف النزاع العمالي، وإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فيعمل بالتسوية اعتباراً من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية، وتكون ملزمة لجميع أطرافها وبالشروط المنصوص عليها فيها.

المادة ١٣٢

لا يجوز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق، أو مجلس التوفيق، أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال الآتية:
أ. تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.
ب. فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق، أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال.

المادة ١٢٧

تعقد جلسات المحكمة العمالية ومجلس التوفيق في الوزارة، وتكون الوزارة مسؤولة عن توفير المتطلبات الإدارية والتسهيلات والأجهزة التي تمكنها من أعمالها.

المادة ١٢٨

أ. يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابياً ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة وفقاً لمقتضى الحال، ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية، ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة أن يثبت راية كتابة في التقرير أو القرار.

ب. يُنشر تقرير المجلس أو قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير أو القرار.

المادة ١٢٩

يصرف لرئيس وأعضاء المحكمة العمالية، ورئيس مجلس التوفيق، وكاتب الجلسات المكافآت التي يقرها مجلس الوزراء بناء على تسيب من الوزير.

المادة ١٣٠

تكون التسوية التي تم التوصل إليها نتيجة إجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون أو قرار المحكمة العمالية ملزمة للفتات الآتية:
أ. لأطراف النزاع العمالي.
ب. لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.

الوزير، ويرأسها أعلاه في الدرجة، ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها، وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية، وإصدار القرار فيها.

ب. يعطي النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الإحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع، وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ، ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية.

ت. تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها، وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعي في ذلك أي إجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون، ويجوز لكلا الطرفين توكيل محام أو أكثر من المحكمة.

المادة ١٢٥

يكون للمحكمة العمالية وللمجلس التوفيق عند النظر في نزاع عمالي الصلاحيات الآتية:
أ. سماع أقوال أي شخص، أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.

ب. تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه، وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع.

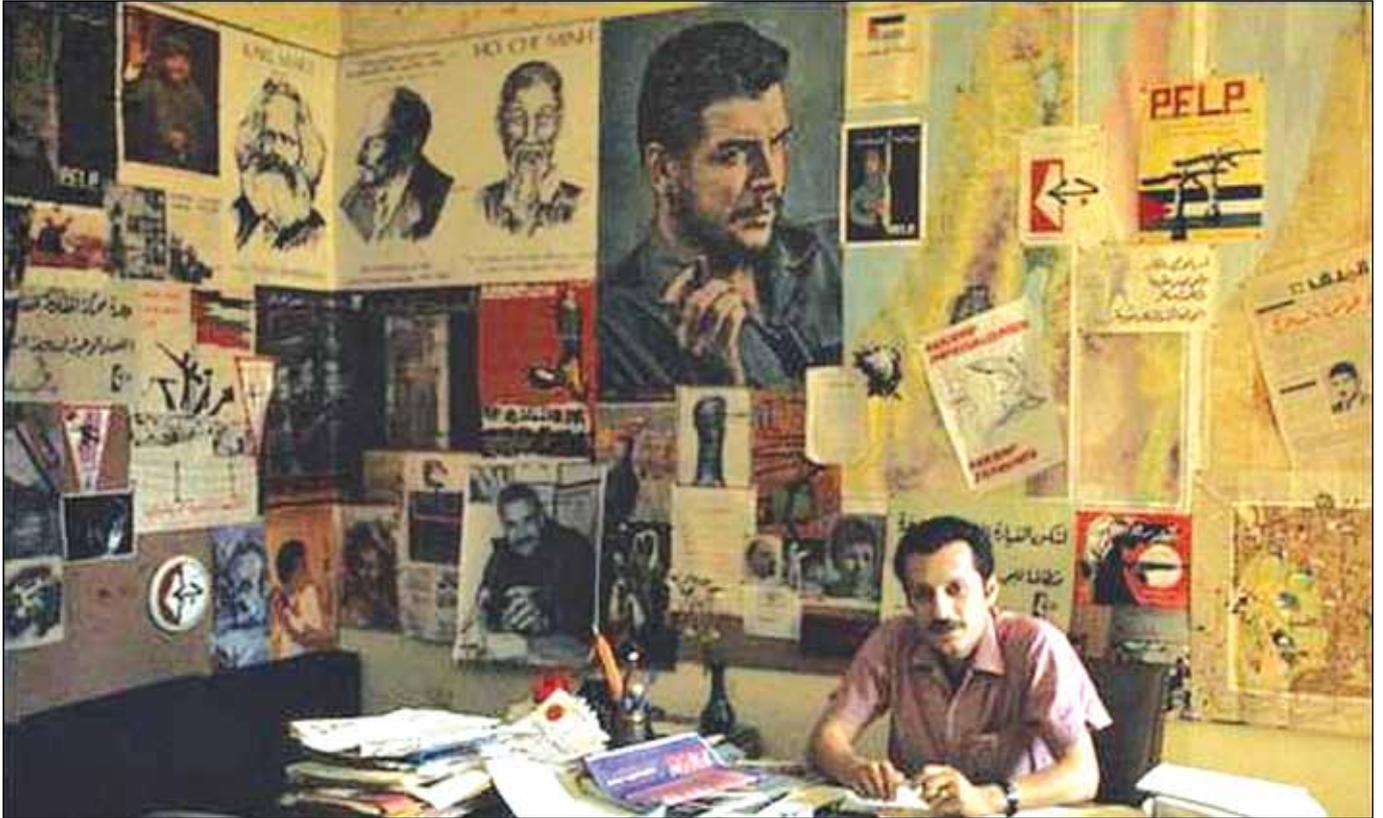
المادة ١٢٦

للمحكمة العمالية تفسير أي قرار أصدرته، وذلك بناء على طلب الوزير، أو طلب أحد أطراف النزاع لإزالة أي غموض فيه، وذلك بما لا يخرج القرار عن النتائج التي توصل إليها، كما وأن لها في كل وقت أن تصح من تلقاء نفسها، أو بناء على طلب الوزير، أو أحد الخصوم الأغلاط أو الأخطاء الكتابية أو الحسابية التي تقع في الأحكام والقرارات عن طريق السهو العرضي.

أدب المقاومة الفلسطينية

غسان كنفاني

كتب رئيس التحرير



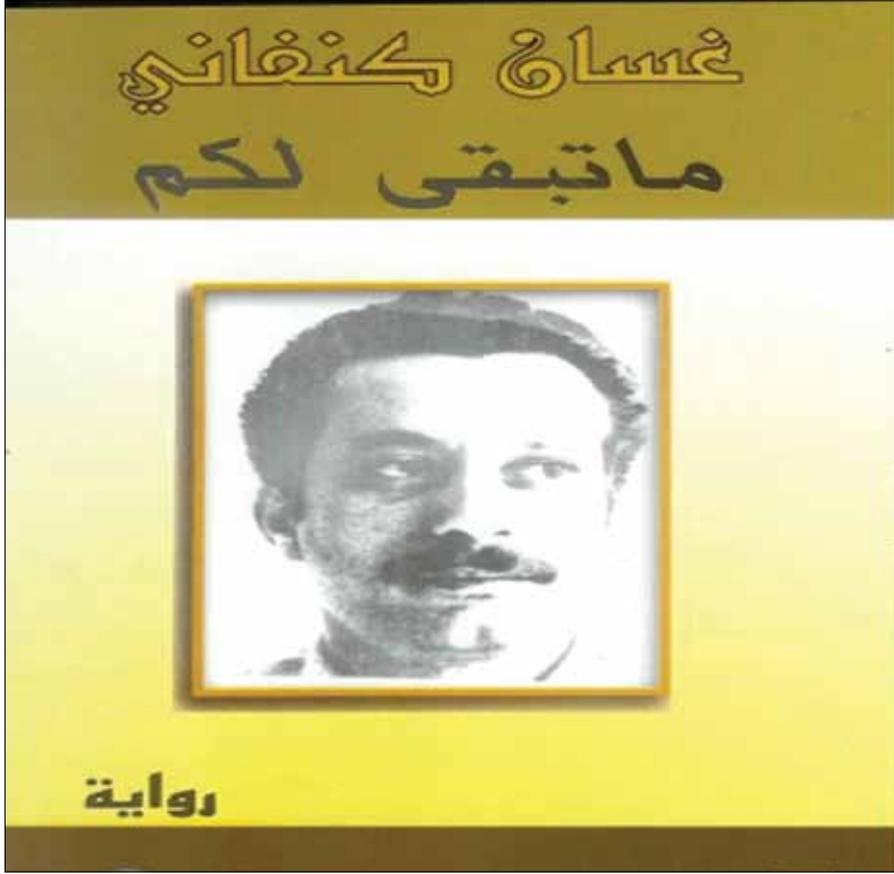
والرواية لم تكن أقل أثراً من الشعر في هذا الجانب، ومن كتّابها في داخل الأراضي المحتلة على سبيل المثال: توفيق زيادة، وأميل حبيبي، أما في خارج فلسطين المحتلة فقد لعب الأدباء من فلسطيني الشتات دوراً مشابهاً في التأثير على الحركة الأدبية وتدعيم أدب المقاومة الفلسطينية بالمزيد من المنتج والمخزون الثقافى، وبالإضافة إلى ذلك المنتج السياسي والوطني، وكان من أهم من يمثل هؤلاء الروائي والقاص والصحفي الشهيد

وتحسين نضالاتها المختلفة، ولم يتوقف هذا التأثير على أبناء الشعب الفلسطيني في داخل فلسطين فقط، بل تعداه إلى التأثير على الجماهير العربية في كافة أنحاء الوطن العربي خاصة بعد نكسة حزيران عام ١٩٦٧.

لعب الشعراء الفلسطينيون دوراً رئيساً في ظهور أدب المقاومة الفلسطينية وبلورته وخاصة شعراء الأرض المحتلة، ومنهم تحديداً: محمود درويش، وسميح القاسم، وسالم جبران، على أن القصة

نقشت المقاومة الفلسطينية صفحات خالدة في تاريخ الشعب الفلسطيني، ولم تقتصر المقاومة على النضالات الجماهيرية داخل فلسطين المحتلة، ولا على الانتفاضات التي أشعلها أبناء الشعب الفلسطيني في المناطق المحتلة من فلسطين بعد عام ١٩٦٧ بل تعدتها إلى النضال المسلح بأشكاله المتعددة.

لقد لعب الأدب بأشكاله المتعددة، شعره، ونثره، وقصصه، ورواياته، ومسرحياته، دوراً كبيراً جداً في تعبئة الجماهير الشعبية، وحشد طاقاتها،



«غسان كنفاني».

ولد غسان كنفاني - الذي أصبح عضواً في المكتب السياسي للجبهة الشعبية لتحرير فلسطين - في مدينة عكا عام ١٩٣٦، وقد هاجر مع عائلته قسراً إلى لبنان عام ١٩٤٨، ومن ثم إلى سوريا، وتقل في عمله من دمشق إلى الكويت عام ١٩٥٣ عندما التقى بالدكتور جورج حبش الذي نظمه في حركة القوميين العرب.

ركز غسان كنفاني في كتاباته على معاناة الشعب الفلسطيني، وأعتبر أن العمل الصحفي هو أحد وسائل الكفاح لاسترجاع الحقوق المسلوبة، وكان من أوائل الذين كتبوا عن شعراء المقاومة الفلسطينية، وهو من القلائل الذين كتبوا عن الأدب الصهيوني.

أصدر غسان كنفاني جملة من القصص والمسرحيات، وهي:

- عالم ليس لنا.
- موت سرير رقم (١٢) - قصص قصيرة - ١٩٦١.
- أرض البرتقال الحزين - قصص قصيرة - ١٩٦٣.
- رجال في الشمس - رواية - ١٩٦٣.
- أم سعد - رواية - ١٩٦٩.
- عائد إلى حيفا - رواية - ١٩٧٠.
- الشيء الآخر - قصص قصيرة صدرت بعد استشهاده - ١٩٨٠.
- العاشق - خمس روايات غير كاملة نشرت في مجلد أعماله كاملة.
- القنديل الصغير.

- القبة والنبى - مسرحية.
- القميص المسروق وقصص أخرى - قصص قصيرة.
- جسر إلى الأبد - مسرحية.
- ما تبقى لكم.
- الباب - مسرحية.
- كما كتب غسان كنفاني عدداً من البحوث الأدبية من أهمها: أدب المقاومة في فلسطين المستقلة، والأدب الفلسطيني المقاوم تحت الاحتلال، وفي الأدب الصهيوني.
- من أقوال غسان كنفاني المأثورة:
- (لا تمت قبل أن تكون نداءً).
- (إن قضية الموت ليست على الإطلاق قضية الميت، إنها قضية الباقين).
- (إذا كنا مدافعين فاشلين عن القضية، فالأجدر بنا أن نغير المدافعين لا أن نغير القضية).
- (يسرقون رغيفك.. ثم يعطونك منه كسرة.. ثم يأمرونك أن تشكرهم على كرمهم... يا لوقاحتهم).
- (وإذا كان التحرير ينبع من فوهة البندقية، فإن البندقية ذاتها تتبع من إرادة التحرير).
- (الغزلان تحب أن تموت عند أهلها.. الصقور لا يهمها أين تموت).
- (الحياة ليست نصراً، الحياة مهادنة مع الموت).

blom.com.jo
خدمة الزبائن
٠٦٥٠٠١٢٢٢

شو ما كانت تجارتك،
بنك لبنان والمهجر بيدعمك
قرض خاص بالتجار اصحاب المحلات التجارية
تسهيلات تصل لغاية ١٠٠ الف دينار

بنك لبنان
والمهجر
راحة البال

كيف تكون ناجحاً دائماً؟



الإجابة عن مثل تلك الحالات لها ألف وجه، وهي غالباً تبدأ من الخارج. لكن لماذا لا نجرب شيئاً مختلفاً هذه المرة؟

خذ شخصين في نفس العمر، ولهما نفس الخلفية الثقافية، ويمتلكان نفس الخبرات والمؤهلات، والفارق الوحيد بينهما هو أن أحدهما يمتلك ثقة كبيرة، والآخر يفتقد الإيمان بنفسه.. من منهما سيكون أكثر نجاحاً؟

إن الأشخاص القلقين يمتلكون قدرة خارقة على تخيل ما لا يمكن تخيله.

كما يقلق الناس لأسباب عديدة، لكن غالباً ما تكون أشياء سلبية، على الرغم من ظن بعضهم أن القليل من القلق مفيد لهم، حيث إنه يساعدهم على الاستعداد للأسوأ. ببساطة، فإن القلق هو نتاج لخيالك، ولكن من الأفضل استخدام خيالك للتخلص من القلق، وذلك من خلال:

• كعكة الثقة، وصفة الإيمان بالذات: وهو استخدام يقلب التفكير لتحويل القلق إلى ثقة عن طريق الاستخدام البارع لنفس الأداة العقلية التي تصنع القلق من البداية، الخيال.

• استخدام الذكريات الضبابية التي يمكن استغلالها عن طريق استخدام قلب التفكير، وقليل من الخيال لكي تأخذ الذكريات غير السارة، وتعيد تصنيعها إلى ماضٍ إيجابي.

• تصرف بطريقة "كما لو": عندما لا تعرف كيفية معالجة أمر ما، اقلب تفكيرك، وتصرف كما لو كنت تعرف، وستدهش مما سيطراً على ذهنك.

• إن أول شخص يجب أن تقنعه هو أنت، إذا كان بإمكانك إقناع نفسك فيماكانك إقناع أي شخص.

• الكرة التالية: إذا صنعت عبارة

أو سعيداً.

• أسهل وأسرع طريقة للبدء بأن تكون سعيداً بأن ترسم ابتسامة عريضة مرحة على وجهك، والنظر لـ

هذا الأمر ليس بالسهل، ولكن يمكنك

عمل ذلك بالاستعانة بالخطوات الآتية:

- غير من وضعك الجسماني: وهذا يعني أن تغير وجهك من البسمة المتكلفة إلى البسمة الصادقة، وترجع كتفك للخلف، وتنشط عينيك، وتتنظر للأعلى، وتتنفس بعمق.

- استكشف ما هو على ما يرام: وهذا يعني أنك في حاجة لاكتشاف خمسة أشياء جيدة، وعلى ما يرام في هذه اللحظة. مثل: أنا حي، وأعيش في بيت جيد، وأبدو بحال طيب، ويجبني الناس من أجل شخصي... إلخ.

- مواقف العمل: بأن تقوم بعمل أو اثنين تجاه بناء حالة سعادة، والعمل هو أن تتحرك.

- لا تنتظر الوقت الذي تحتاج فيه إلى تطبيق هذا الأسلوب، تدرب الآن وسوف يكون بعد ذلك التطبيق سهلاً بالنسبة لك وقتما تحتاجه.

مثل «الكرة الثانية» لأي شيء يؤثر عليك، فهذا يجعلك على الأرجح لا تقع في الخطأ مرة أخرى، فعن طريق التركيز على التالي الإيجابي بدلاً من إعادة عيش الماضي السلبي تبني الثقة سريعاً.

• اسأل نفسك: ما الشيء الذي تفعله فقط لأنك سبق وأن فعلته من قبل؟ حان الوقت لقلب التفكير، واختبار شيء جديد غير الذي تعودت على اختياره لبناء الثقة، سواء كان الشيء يخص طعاماً، أو رحلة، أو طريقاً، أو طريقة جديدة للقيام بشيء ما.

• الإخفاق في اختبار، أو الفشل في مقابلة عمل، أو البداية السيئة في العمل: لا يجب أن يكون الإخفاق كابوساً.. فعن طريق قلب الخبرة يمكنك أن تحول خبرة التعلم السلبية إلى خبرة إيجابية، وينطبق هذا على التخلص من الإخفاق الكارثي نتيجة عدم الحصول على الوظيفة.

• كلما كانت الثقة التي لديك أكبر، كان الخروج من منطقة الراحة أسهل، وكلما خرجت من منطقة الراحة أكثر، اكتسبت ثقة أكبر، لأن انتظار حدوث الشيء ليس بالشيء الجيد.

• السعادة بسبب حيث يمكنك أن تصنع حالة من السعادة في أي وقت ترغب. • كما أنك تملك الخيار لتكون عابساً،

أسباب تكاسلك عن العمل والتخلص منها



نحن جميعاً نتكاسل بين الحين والآخر، ونسوف حتى لا نفعل شيئاً ما. سواء كان ذلك تأجيل مهمة بسيطة مثل: تنظيم الملفات، أو مشروع أكبر مثل: كتابة خطة عمل، هذا شيء نحن جميعاً مذنبون به. الأعذار تختلف من "مشغول جداً" إلى "ليس الوقت المناسب" وما إلى ذلك من التهرب، وخصوصاً مع مشاريع أكثر أهمية تستغرق وقتاً طويلاً. ونواصل تبرير المماطلة والتكاسل إلى النقطة التي نصدق فيها أي عذر نعطيه لأنفسنا، ونؤجل العمل. ما السبب الحقيقي الذي يمنعك من أن تكون منتجاً وتنفذ ما عليك القيام به؟ الجواب بسيط: الخوف؛ الخوف من اتخاذ المخاطرة وال فشل فيها، والخوف من أن تبدو أحمق إذا فشلت، ويسخر منك أحد مما يجرح كبرياءك.

المماطلون يبحثون بهمة عن ما يشغلهم عن العمل، ولا سيما تلك التي لا تأخذ الكثير من الالتزام من جانبهم، فتفحص البريد الإلكتروني يكاد يكون مثالياً لهذا الغرض، حيث يصرفهم عن العمل الجاد، ويعطيهم عذراً لمماطلتهم، وأيضاً لا يثير الخوف من الفشل. المشكلة هي أن مع مرور الوقت، فإن الخوف ينمو لدينا في كثير من الأحيان، ويمكن أن يملكنا كصفة فينا حتى نتخلي تماماً عن اتخاذ أي خطوة جادة فيها تحمل مسؤولية.

وفيما يأتي أربع خطوات بسيطة لتخفيف قبضة التكاسل والتسويف وتشجيع الإنتاجية:

١- حدد لنفسك موعداً محدداً: اكتب ما تريد تحقيقه، وحدد التاريخ الذي يجب الانتهاء منه. نصيحة مفيدة أخرى هي وضع هذا الهدف مكتوباً، في مكان ظاهر، بحيث يمكنك أن تراه دائماً.

المهمة أو الكبيرة، واعتمد على الخطوة رقم ٢ أعلاه للتركيز على خطوات حاسمة صغيرة من المشاريع أو المهمات الرئيسية، بدلاً من المهام البسيطة التي تعطيك شعوراً زائفاً بالإنجاز.

٤- حدد نتائج النجاح والفشل: عند إتمام كل خطوة، كافئ نفسك؛ هذا التعزيز الإيجابي بالحوافز سوف يجعلك تشعر بالرضا عن نفسك. وبالمثل، لا مكافأة لنفسك لعدم الإنجاز، واكتب أمامك، في مكان ظاهر، نتيجة الإنجاز المتقن، وفي الوقت المحدد، وما هي نتائج التراخي في العمل وعدم الإنجاز؟ حتى تنضم للناجحين، وتبتعد عن الفاشلين المتكاسلين.

مع الإصرار على هذه النصائح، سوف تتبنى الكثير من الإيجابية، وتصبح حريصاً على تحقيق أهدافك، ومتمحماً لرؤية النتيجة. اليوم هو اليوم المثالي لبدء التخلص من التكاسل والتسويف. خذ خمس دقائق الآن للتفكير في بعض المهام كنت قد أجلتها، ووضِع خطة لمعالجتها. افعل ذلك الآن. لا للمماطلة والتكاسل بعد الآن. نفذ ما عليك في وقته حتى لا تكون مرتبكاً في حياتك، وتشعر بالهدوء داخلك لتنظيم وقتك.

إنّ كلاً من المنبه العادي أو منبه التليفون يفيدك أيضاً ليذكرك أن الوقت قد حان للعمل.

٢- ابدأ بجزء صغير من المهمة: من الطبيعي أن تجتاح أي شخص مشاعر جارفة عند بدء مهمة كبيرة أو مشروع ضخم. الطريقة الأكثر فعالية للتغلب على هذا الشعور هو تقسيم ما عليك تنفيذه إلى أجزاء صغيرة، وخطوات تنفيذية صغيرة لها. وعندما تحاول أن تكون منتجاً، لا تفكر في المشروع أو المهمة كلها كتلة واحدة، بل فكر في الجزء المحدد أمامك، وركز عليه حتى تنتهي منه. هذا سوف يبقيك على المسار الصحيح، ويساعدك على البقاء إيجابياً في هذه العملية، وتجزها في الوقت الذي حددته لنفسك.

فالشعور بالإنجاز مع كل جزء تنتهي منه سيحفزك للجزء الذي بعده حتى ينتهي المشروع كله مهما كان حجمه.

٣- لا تركز فقط على المهام السهلة: هذا هو الهام مغر للغاية، كما هو حال الكثيرين منا عندما ننظر في ما لدينا من مهمات، فإننا نتطلع للأسهل، والأقل أهمية حتى نقنع أنفسنا أننا عملنا وأنجزنا، بدلاً من التركيز على المهمات

تهنئة وتبريك

بمناسبة عيد الأضحى المبارك

تتقدم الهيئة الادارية للنقابة العامة للعاملين

في المصارف والتأمين والمحاسبة

ومجلس إدارة مركز التدريب المصرفي والمالي والعمالي

وهيئة تحرير مجلة الحوار

بالتهنئة والتبريك إلى كافة الزميلات والزملاء أعضاء النقابة العامة

وكافة العاملين في القطاع المصرفي والمالي والتأميني والى الطبقة العاملة

الأردنية والشعب العربي في كل أنحاء الوطن العربي الكبير وذلك

بمناسبة حلول عيد الأضحى المبارك

متمنين أن يعيده الله عليهم وقد تجاوزت الأمة العربية

محنتها وانتصرت على أعدائها المختلفين

Banking, Financial and Labor Training Center Activities

- **The twentieth workshop about “Skills of Detection of Forgeries and Fraud Banking”:**

The workshop took place in Aqaba city (for the first time) at Movenpick Hotel during the period 10-11/04/2016. The workshop was represented and managed by the banking expert Mr. Amjad Attiah.

- **The twenty first workshop about “Excellence in Customer Service”:**

The workshop took place in our center premises in the General Trade Union of Banks, Insurance and Auditing Employees in Amman during the period 11-12/05/2016. The workshop was represented and managed by the banking expert Mr. Samir Qaqesh.



- **The twenty second workshop about “Mechanisms of Financial Disclosure No. (9) Implementation”:**

The workshop took place in our center premises in the General Trade Union of Banks, Insurance and Auditing Employees in Amman during the period 24-25/07/2016. The workshop was represented and managed by the banking expert Mr. Adnan Naji - Assistant Executive Director in the Central Bank of Jordan.



GTUBIAE Other Activities

- **Banking, Financial and Labor Training Center of GTUBIA is in process of expansion and development:**

The Union Administrative Board and the Banking, Financial and Labor Training Center Board decided to expand the Banking, Financial and Labor Training Center and develop its activities on the light of the approved support by the Training, Employment, Vocational and Technical Education Fund which was granted to the Centre for this purpose.

- Represented by Fellows Dr. Haider Rashid and Mr. Amjad Gamwah, the Union participated in “**The Prospects of Employment in the Mediterranean Region**” Conference which took place in Tunisia during the period 19-20/07/2016. The Union also participated in the “**International Unions Network**” (UNI) Conference for the Middle East and North Africa Regions in Tunisia during the period 3-4/05/2016 represented by fellows Dr. Haider Rashid and Mr. Hesham Kassab.

- The “**Professionals and Managers Conference**” (P&M) in the “**International Unions Network**” has re-elected the President of General Union Dr. Haider Rashid as a member in the new steering committee for the period 2016-2020. The conference took place in Madrid and the union was represented by fellows Dr. Haider Rashid and Mr. Mahmoud Abood.

- A delegation from the Union represented by fellows Mr. Yousef Ehbali, Mr. Walid Huneihin and Mr. Saleh Al Asmar have visited Egypt in response to an invitation from the **General Trade Union of Banks, Insurance and Financial Business Employees** in Egypt during the period 17-21/05/2016.

- A delegation from the **General Trade Union of Banks and Insurance in Palestine** visited our headquarters on 28/07/2016 and had Union talks with our representatives in presence of the General Union President Dr. Haider Rashid. The Palestinian delegation included Mr. Ahmad Tumeizah the Union President, Mr. Ayman Abdah the International Relations Coordinator, Mr. Wael Al Shroof the Arab Relation Coortdinator and Mr. Mahmoud Saafan the Social Relations Coordinator.



- **General Union organizes the annual tournament semesters football:**

The General Union organized the annual football tournament semesters for the sixth consecutive year during the period 15/05 -01/06.2016. Eight teams from the operating banks in Jordan participated in this tournament where AJIB Bank team won the first place and the trophy.

GTUBIAE and Demands of The Banking Sector Employees

• Jordan Kuwait Bank

The Union administrative board has submitted a memo to the Chairman of Jordan Kuwait Bank calling for a joint meeting to discuss a number of demands to approve. On the top of these demands is the approval of granting the XVI-month salary for all employees in the bank.



• Al Rajhi Bank

President of General Union calls for Al Rajhi Bank to implement the collective agreement signed between the union and the bank to all employees as the bank's administration didn't include all the employees in this agreement, the matter which contradicts with agreement content signed by the bank and the Union.



• Capital Bank

Continuous efforts to approve the XVI-month salary in Capital Bank as the Bank's administration still refuses to respond to this demand so far and the Union will refer the labor dispute with the bank to Labor Court.



A New Parliamentary Council

Dr. Haider Rashid

When the parliamentary elections that already took place or will take place on 20.09.2016 results appear, this new issue of the magazine might be in your hands or in the final stages of printing.

The question that always arises in such cases is whether these elections shall bring anything new in terms of the role the Parliament is going to play next in the political and legislative life??? Shall it play the assumed supervisory role??? On the other hand, is the council formation going to be different by changing the people that the results will bring under the dome of the Parliament??? Finally, shall this council has its own characteristic as each earlier council had its own based on the law which the elections were held on??

Practically, the first parliamentary council formed after the abolition of the martial law in 1989 was the closest parliament to the pulse of the street and the representation of social and political classes, and practically also the government and the reverse tensile forces didn't bear such results which produced MPs who practiced truly parliamentary roles, therefore; they started to make adjustments to the election law which only led to a distortion of the democratic image in order to get rid of the MPs opposition phenomenon and their role within the council and to shape the parliament (at their size), as said. The most governmental transfiguration was the one-vote law that produced an empty content council, regardless



of manifested special cases that arrived to the council through some of the locations.

Probably, the recent amendment of the election law will not excrete a Parliamentary Council that is very different from previous councils despite the fact that the nomination was based on electoral lists that are already disconnected. The risk will appear by the announcement of the results, which will reflect the volume of sidestepped candidates from their commitment to their electoral lists which were formed only on one base, that is to skip candidacy threshold which requires any candidate to join an electoral list regardless of the existence of an electoral program of its own or has any harmony among its members. Therefore, the last nomination period has been marked by a catastrophic phenomenon: the search for fillings to complete electoral lists regardless of the weight and the potentiality of such fillings, and this also reflects the phenomenon of the existence of candidates that

might fit for anything but not to be candidates for the Parliamentary Council, aside from being members of it.

The other important phenomenon is the continued domination of the one-vote law and its effects, although the nomination is based on the electoral list, most of the candidates, especially the members of the previous Parliament or those who consider themselves bigger than their electoral lists have exercised their propaganda campaign on an individual basis, but as per their electoral lists, which is for them a condition for candidacy; the name can barely be read in one of the corners of their means of propaganda as if they are ashamed of their names to be linked to a specific list- though what about the members of the list.

The election results may have appeared or are about to appear within a few days, and then the switching off of cellular phones by the successful candidates will begin, and next starts the waiting by their cellular phones stage in anticipation for the formation of the new government or to fill some of the vacant positions, afterwards; starts the citizen's suffering stage whether with the new MPs or with the new government and its manifestations and practices.

من اطلاق برنامج "كفالة" المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

سنوات
2012
4
YEARS
2016

قيمة التمويلات الممنوحة للمؤسسات الصغيرة
والمتوسطة بالدينار الأردني

+ 30,000,000

موظف وموظفة في المشاريع المستفيدة

+ 5,000

عدد المشاريع المستفيدة من البرنامج

+ 600

" في عام ٢٠١٢ وبمبادرة مشتركة بين البنك العربي الإسلامي الدولي والشركة الأردنية لضمان القروض انطلق برنامج "كفالة" والذي يعتبر البرنامج الأول من نوعه في المملكة المتوافق مع أحكام الشريعة والذي يهدف إلى تقليل الضمانات المطلوبة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحصول على التمويل الإسلامي وخلال ٤ سنوات فقط أثبت البرنامج دوره الرائد في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز دورها الاقتصادي ومساهمتها في خلق الوظائف "



بدعم



البنك العربي الإسلامي الدولي
ISLAMIC INTERNATIONAL ARAB BANK