

مدير عام منشأة
يكشف وهميتها
من حيث لا يدري



العمل

مجلة دورية تصدر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين - الإمارات العربية المتحدة www.mohre.gov.ae العدد السابع - أكتوبر 2016

6 قرارات لدعم التوطين وحماية الحقوق العمالية

إطلاق جائزة
«الابتكار»
لـ 5 فئات

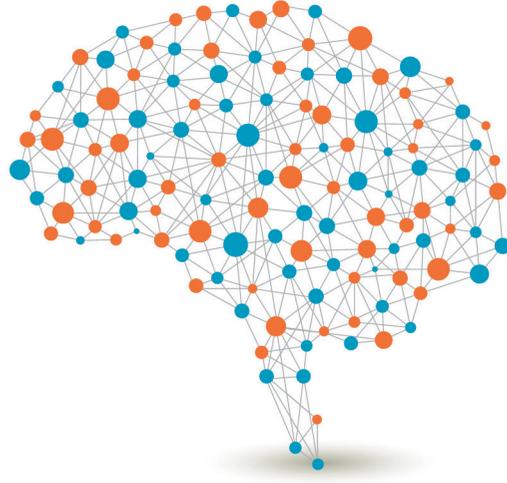
الإمارات و«العمل الدولية»
تتفذان برنامج لحوكمة
سوق العمل

«جائزة أسعد بيئة
عمل» لتحفيز
الموظفين

آمنة
وعائشة
تصنعان
المخبوزات
في «كارفور»



جائزة وزارة الموارد البشرية والتوطين لـ"الابتكار"



ابتكار | Innovation

تمنح الجائزة للأفكار المبتكرة ضمن الفئات التالية:

فئة المشروع
المبتكر

فئة الطالب
المبتكر

فئة الشريك
الاستراتيجي
المبتكر

فئة المتعامل
المبتكر

فئة الموظف
المبتكر

يمكنكم تقديم ابتكاراتكم عبر رابط الجائزة في الموقع الإلكتروني للوزارة:

www.mohre.gov.ae

يتم الإعلان عن الفائزين في جميع الفئات خلال الفترة من 22 إلى 28 نوفمبر 2016

للاستفسار يرجى التواصل عبر الأرقام التالية :

04-2062950 04-7023315 04-2063447

أو عبر البريد الإلكتروني :

ibtikar@mohre.gov.ae

6 قرارات في ثلاثة اتجاهات

وفي سياق اخر حرصت الوزارة على اعطاء الوقت الكافي لتلك المنشآت بهدف ترتيب أوضاعها لتعيين المواطنين والمواطنات في الوظائف المستهدفة اعتبارا من مطلع العام المقبل.

وفي الاتجاه ذاته، جاء قرار اعفاء المنشآت الصغيرة والمتوسطة المرخصة من مؤسسات دعم مشاريع الشباب من تقديم الضمانات المصرفية واحتساب رسوم مخفضة على الخدمات التي تقدمها الوزارة لتلك المنشآت وفق ضوابط محددة، وهو الأمر الذي من شأنه تحفيز المواطنين والمواطنات على ريادة الأعمال، بإنشاء مشاريع ذات قيمة مضافة، وقيادة قطاعات اقتصادية هامة.

اما ثالث تلك الاتجاهات، فهو التأكيد على مبدأ صون الحقوق العمالية، عبر تطوير منظومة السياسات الضامنة لتلك الحقوق، وفي اطار علاقة عمل متوازنة ومستقرة بين العمال وأصحاب العمل، حيث جاء القرار الصادر « في شأن حماية الأجور» وكذلك القرار الذي يلزم المنشآت المستخدمة 50 عاملا فأكثر بتوفير السكن لعمالها ممن تقل أجورهم عن 2000 درهم شهريا، ليؤكد مجددا على ان حقوق العمال في دولة الامارات، تعتبر خطأ أحمر لا يجوز الاقتراب منه أو تعديده، حيث تحميه التشريعات المتقدمة، والممارسات العملية المثلى.

اخيرا، يمكن القول، ان القرارات الستة المشار اليها، تمثل باكورة سياسات الوزارة، بعد ان تخير مسماها الى وزارة الموارد البشرية والتوطين.

جاءت القرارات الستة التي أصدرها مؤخرا معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين لتوضح ملامح سياسات الوزارة في اطار ادارتها لسوق العمل في الدولة، بما في ذلك تطوير الموارد البشرية والقوى العاملة، وذلك وفقا لمرتكزات ورؤية «حكومة المستقبل» التي رسمت معالمها القيادة السياسية.

وباستعراض سريع لتلك القرارات، نجد انها جاءت في ثلاثة اتجاهات متوازية، أولها، السعي الحثيث نحو الاستثمار الأمثل لطاقت الشباب في الدولة، وتدريبهم وتهيئتهم لشغل الوظائف المتوفرة في سوق العمل، بما يعود بالفائدة عليهم، وكذلك المساهمة في رفع انتاجية السوق، وهو ما يتجلى في القرار الصادر عن معالي صقر غباش في شأن «تشغيل وتدريب الطلبة».

اما ثاني تلك الاتجاهات، فيتمثل في الدفع بملف التوطين الى الامام، من خلال تعزيز فرص توظيف الموارد البشرية الوطنية في القطاع الخاص، حيث يتيح القراران الصادران عن معاليه في شأن توظيف «ضابط صحة وسلامة مهنية لدى قطاعي الانشاءات والصناعة، ومهنة مدخلي البيانات في المنشآت الكبرى، المجال امام العديد من المواطنين والمواطنات، لشغل وظائف جاذبة ومستقرة.

وبالاضافة الى ذلك، فان هذين القرارين يؤكدان في مضمونهما، جاهزية وزارة الموارد البشرية والتوطين لرفد المنشآت المستهدفة، بالكوادر الوطنية القادرة على العمل في هاتين المهنتين، وهو ما يشير الى حرص الوزارة على الاضطلاع بدورها في جاني التأهيل والتدريب.

أسرة التحرير



العمل

مجلة دورية تصدر
عن وزارة الموارد البشرية والتوطين

رئيس التحرير

حسين العليبي

مستشار التحرير

أيمن رمانة

مدير التحرير

فاطمة الحمادي

سكرتير التحرير

علاء البدري

هيئة التحرير

ليلى أميري

أحمد المجايذة

التصوير: فتحي فرج

مكاتب الوزارة

مكتب عمل أبوظبي- مكتب عمل العين-مكتب علاقات العمل بمزيد
مول مكتب عمل بدع زايد- مكتب عمل دلما-مركز خدمة غرفة تجارة
وصناعة أبوظبي-مركز خدمة - بلدية أبوظبي-مركز خدمة الإدارة العامة
للإقامة وشؤون الأجانب- مكتب عمل عجمان-مكتب علاقات العمل
بمحكمة دبي- مكتب عمل دبي-مركز خدمة الطوار- مركز خدمة فرع
دائرة التنمية الاقتصادية-مركز خدمة المحيصة-مركز الإلغاء بالوصل -
دبي- مركز خدمة مركز المنارة- مكتب عمل الفجيرة-مكتب علاقات
العمل محاكم الفجيرة- مكتب عمل رأس الخيمة- مكتب عمل 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 انفنتي سيرفيس دوكمنتس -مركز الوقت للخدمات الإدارية
ذ.م.م-مركز مشروعات ارادة - فرع 1

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

دبي: أون تايم لتخليص المعاملات-إتقان لخدمات رجال الأعمال-إستمارات
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-استمارات 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: استمارات 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

البريد الإلكتروني: magazine@mohre.gov.ae



مركز الاتصال: 800665



http://www.mohre.gov.ae



http://www.facebook.com/mohreuae



http://www.twitter.com/mohre_uae



http://www.instagram.com/mohre_uae



http://www.youtube.com/mohre_uae



تطبيقات ابل ستور: mohre



تطبيقات اندرويد : mohre

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
- ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي

محتويات العدد

16 الامارات تشارك بفاعلية
في الدورة 105 لمؤتمر العمل الدولي



20 تقرير حقوق العمالة 2015
يرصد سياسات ومبادرات حمايتها

22 دول «مسار حوار أبوظبي» تؤكد
تعاونها لتطبيق ممارسات استقدام
شفافة للعمالة

23 مركزان تابعان لـ «تسهيل» يحصلان
على تصنيف «4 نجوم»

24 الإلتزام بقرار " حظر العمل وقت الظهيرة
" يؤكد وعي القطاع الخاص بتوفير بيئة
العمل الآمنة للعمال



26 الموارد البشرية والتوظيف
تطلق جائزة «الابتكار»



سيف السويدي



ناصر الهاملي

ناصر الهاملي وسيف السويدي وكيلين
لوزارة الموارد البشرية والتوظيف

53 مفتشاً جديداً يباشرون مهامهم
في قطاع التفتيش



8 «مجلس الموارد البشرية والتوظيف»
يستعرض إمكانات السعادة والإيجابية

10 "المنتدى الوطني للإنتاجية" يناقش
سياسات تعزيز إنتاجية العمل

14 الإمارات و«العمل الدولية» تنفذان برنامج
«الابتكار في حوكمة سوق العمل»



5 خطوات لتقييم الراتب قبل الالتحاق
بالوظيفة المعروضة عليك



تقدير جهود
الإمارات
في حماية
العمالة

أحمد عبد العزيز

40 ساعة أسبوعياً متوسط
العمل في 12 مدينة عالمية



لوزان السويسرية .. مدينة الاسترخاء
بين التلال الخضراء والجبال الشاهقة



حي الفهيدي ..
تجسيد لنمط الحياة الإجتماعية التراثية



ديسك الظهر ..
الأم مبرحة



رئيس الدولة يصدر مرسوماً بتعيين

ناصر الهاملي وسيف السويدي وكيلين لوزارة الموارد البشرية والتوطين



سيف السويدي

وفي العام 2010 عمل مديراً لإدارة مراكز الخدمة «تسهيل» في الوزارة ليكون مسؤولاً عن تأسيس أول نموذج لمركز خدمة اتحادي وفق معايير حقوق الامتياز ومن ثم وكيلًا مساعدًا لشؤون الخدمات المؤسسية والمساندة في وزارة الموارد البشرية والتوطين منذ العام 2012 .

وترأس وشغل عضوية العديد من اللجان وفرق العمل على صعيد الحكومة الاتحادية.

ويحمل السويدي درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص تخطيط استراتيجي وقيادة.



ناصر الهاملي

وشغل سابقاً منصب مدير تنفيذي لقطاع سياسات الموارد البشرية بالهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

وعمل قبل التحاقه بالهيئة مديراً لإدارة شؤون المجلس التنفيذي لإمارة دبي وتولى الإشراف على تنفيذ وتطوير وتشغيل عدد من المشاريع والمبادرات الاستراتيجية الحكومية التي ساهمت في تنفيذ خطة دبي الاستراتيجية 2015.

ويحمل الهاملي درجة الماجستير في الموارد البشرية من جامعة بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية. وعمل سعادة سيف السويدي مديراً لمكتب عمل عجمان منذ العام 2006.

أصدر صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» مرسوماً اتحادياً بتعيين سعادة ناصر ثاني جمعة محمد الهاملي وكيلًا لوزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون التوطين.

ويعمل بهذا المرسوم - رقم / 112 / لسنة 2016 - اعتباراً من تاريخ صدوره في 13 يوليو.

كما أصدر صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» مرسوماً اتحادياً بترقية سعادة سيف أحمد مصبح السويدي إلى درجة وكيل وزارة وتعيينه وكيلًا لوزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون الموارد البشرية.

ويعمل بهذا المرسوم - رقم / 113 / لسنة 2016 - اعتباراً من تاريخ صدوره في 13 يوليو.

وشغل سعادة ناصر الهاملي منذ 2012 منصب الوكيل المساعد لقطاع التنسيق الحكومي في وزارة شؤون الرئاسة وقد ترأس العديد من اللجان التوجيهية وفرق العمل الوطنية والتي هدفت إلى تطوير العمل الحكومي وإيجاد الحلول والمبادرات للقضايا المجتمعية.



53 مفتشاً جديداً يباشرون مهامهم في قطاع التفتيش

أدى

53 مفتشاً ومفتشة اليمين القانونية أمام معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين حيث باشروا أعمالهم لدى قطاع التفتيش في الوزارة .

وينص قانون تنظيم علاقات العمل على أن يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم أعمال وظائفهم بأن يحترموا القانون ويؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص ولا يفشوا أي سر أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف وعليهم أن يحيطوا الشكاوى التي

تصل إليهم بالسرية المطلقة والايوحوا بأمرهم لصاحب العمل أو من يقوم مقامه».

ورحب معالي صقر غباش بالمفتشين الجدد خلال لقائه بهم عقب أدائهم اليمين القانونية مؤخراً بديوان الوزارة في دبي بحضور ماهر العوبد وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش ومديري ادارات القطاع.

وأكد معاليه على قيم النزاهة والشفافية والحيادية وضرورة التزام المفتشين بهذه القيم خلال تأديتهم لمهامهم الوظيفية

التي تخولهم صفة مأموري الضبط القضائي في سوق العمل. وأعرب عن ثقته بقدرة المفتشين الجدد على القيام بمهام الرقابة والتوعية في سوق العمل بكفاءة خصوصاً في ظل اشتراكهم في دورات تدريبية استهدفت صقل مهاراتهم وقدراتهم وتأهيلهم للانضمام إلى قطاع التفتيش في الوزارة.

وشملت الدورات التدريبية قانون تنظيم علاقات العمل والضبطية القضائية وإدارة الأداء وخدمة العملاء ويبلغ عدد المفتشين العاملين في وزارة الموارد البشرية والتوطين 382 مفتشاً ومفتشة.

بحضور صقر غباش وعهود الرومي «مجلس الموارد البشرية والتوطين» يستعرض إمكانات السعادة والإيجابية



أكد المشاركون في مجلس نظمته مؤخرا وزارة الموارد البشرية والتوطين على ضرورة تعزيز السعادة والإيجابية في بيئة العمل وتبنيهما كأسلوب حياة والتزام حكومي وروح حقيقية توحد مجتمع الإمارات كما استعرض المجلس إمكانات السعادة والإيجابية في العمل الحكومي.

وأكد معاليه المضي قدما في تعزيز بيئة العمل الجاذبة التي تمتاز بالسعادة والإيجابية داخل وزارة الموارد البشرية والتوطين لتحفيز كافة الموظفين بمختلف مستوياتهم الوظيفية وتشجيعهم على التميز والابتكار واطلاق الطاقات الإبداعية وهو ما ينعكس على جودة الخدمة التي تقدمها الوزارة للمتعاملين وتحقيق سعادتهم.

فيها وتقديم خدمات تحقق سعادة المتعاملين وصولا لتحقيق سعادة المجتمع وهو الدور الأساسي لعمل الحكومة.»

وأشادت معاليها بمبادرة «المجلس» التي أطلقتها وزارة «الموارد البشرية والتوطين» لتعزيز عوامل خلق بيئة عمل سعيدة، معربة عن شكرها وتقديرها لمعالي الوزير غباش على دوره الداعم وجهوده المتميزة بتشجيع المبادرات الخلاقة في مجال إسعاد الموظفين والمتعاملين وعلى إطلاق مبادرة «المجلس» متمنية له ولفريق الوزارة دوام التقدم والنجاح.

واستعرضت وزيرة الدولة للسعادة مع المشاركين أبرز ملامح «البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية» الذي يهدف إلى أن

من جهتها أشارت معالي عهود بنت خلفان الرومي إلى أن دولة الإمارات بقيادة صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة «حفظه الله» ومتابعة وتوجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» تؤكد على أن تكون السعادة والإيجابية أسلوب حياة والتزاما حكوميا لإسعاد المواطنين والمقيمين والزوار ولتكون الدولة مركزا ووجهة عالمية للسعادة والإيجابية.

وقالت الرومي إن الحكومة تعمل على ترسيخ بيئة السعادة والإيجابية وتعزيزها في جميع الجهات الحكومية وتحرص على تحويل الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية كافة إلى جهات سعادة بسياساتها وبرامجها وبيئة العمل

وعقد المجلس بحضور ومشاركة معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين ومعالي عهود بنت خلفان الرومي وزيرة دولة للسعادة وعدد من قيادات وموظفي وزارة الموارد البشرية والتوطين في إطار مبادرة «المجلس» التي أطلقتها الوزارة بهدف تعزيز السعادة والإيجابية بين موظفيها عبر التواصل الداخلي وتبادل المعرفة والرأي والإطلاع على أفضل التجارب المتميزة وطرح أفكار ومواضيع للحوار بشكل دوري والخروج بنتائج تعزز بيئة العمل السعيدة.

وثن معالي صقر غباش مشاركة معالي عهود الرومي في الجلسة الأولى لمبادرة «المجلس» الذي نظم في ابوظبي مشيدا بالجهود المبذولة لترسيخ وتعزيز السعادة والإيجابية ضمن منظومة العمل الحكومي بما ينسجم مع رؤية القيادة الحكيمة.»



المتعاملين. كما شددت الرومي خلال الجلسة على دور القطاع الخاص كشريك أساسي للبرنامج وعلى أهمية تحفيز ثقافة السعادة المؤسسية في مؤسساته.

يذكر أن البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية يتكون من محاور رئيسية ثلاثة تشمل السعادة والإيجابية في العمل الحكومي والسعادة والإيجابية كأسلوب حياة وقياس السعادة والإيجابية.

وشارك معالي صقر غباش ومعالي عهد الرومي في إفطار جماعي لموظفي الوزارة الذين أعربوا عن سعادتهم بمبادرة «المجلس» وما تضمنته جلسته الأولى من استعراض لملامح البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية.

الوزارات والجهات الاتحادية في ضمان أن تكون كافة السياسات والمشاريع والمبادرات التي تقوم بها تلك الجهات لتحقيق سعادة فئات المجتمع المعنية بها ومتعاملها بالإضافة إلى خلق بيئة عمل محفزة وإيجابية داخل الجهات.

وأوضحت أنه سيتم وضع مؤشرات عامة لقياس السعادة والإيجابية في دولة الامارات ومؤشرات مؤسسية لقياس سعادة المتعاملين والموظفين على مستوى كل جهة.

وأشارت الرومي إلى أن حكومة دولة الإمارات انتقلت من مرحلة رضا المتعاملين إلى مرحلة سعادة المتعاملين وهذا يتطلب جهدا مكثفا في تطوير الخدمات وتعزيز كفاءات ومهارات الموظفين العاملين في مجال إسعاد

تكون السعادة والإيجابية أسلوب حياة والهدف الأسمى للعمل الحكومي في دولة الإمارات عبر مواءمة خطط الدولة وبرامجها وسياساتها وتشريعاتها لتحقيق الايجابية وسعادة المجتمع وتحفيز الجهات الحكومية والخاصة والمجتمعية لإطلاق وتبني المبادرات والمشاريع والسياسات في هذا المجال.

وأوضحت أن البرنامج يسعى إلى ترسيخ ثقافة السعادة والإيجابية كأسلوب حياة ونشر الوعي بأهميته والعمل على تطوير مؤشرات لقياس مستوى السعادة في الجهات الحكومية وعلى مستوى الدولة والترويج للدولة وتعزيز مكانتها كمركز عالمي للسعادة والإيجابية.

وأكدت الرومي على الدور المهم الذي تلعبه مجالس السعادة والإيجابية في



بمشاركة محلية ودولية واسعة

"المنتدى الوطني للإنتاجية" يناقش سياسات تعزيز إنتاجية العمل

المستوى وهما المرتكزان اللذان يدعمان الوصول الى اقتصاد معرفي تنافسي محوره المواطن.

وأشار معاليه في كلمة افتتح بها أعمال المنتدى " الى ان القيادة السياسية حددت رؤية واضحة وبوصلة عمل لحكومة المستقبل بما يقود دولة الامارات العربية المتحدة على المدى البعيد الى مرحلة ما بعد النفط من خلال تطوير القطاعات الاقتصادية التي تسهم بالقيمة المضافة العالية وبمستوى عال من

بالشراكة مع مجلس دبي الاقتصادي مؤخرا في دبي برعاية معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين.

وقال معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين " ان انعقاد المنتدى الوطني للإنتاجية يأتي متزامنا مع انطلاق مرحلة جديدة من العمل الوطني سعيا وراء تحقيق رؤية الامارات 2021 وفقا لنهج حكومة المستقبل التي تستند الى مركات عدة من أبرزها تطوير الموارد البشرية ويجاد نظام تعليمي رفيع

"المنتدى الوطني للإنتاجية" ناقش أولويات العمل والسياسات المطلوبة لتعزيز الإنتاجية على مستويات الاقتصاد الكلي والانشطة الاقتصادية والمنشآت والعمالة في سوق العمل وارساء تقاليد جديدة في الاعمال لترسيخ الابتكار وتوظيف التقنيات الجديدة بما يسهم في توطيد مكانة الامارات على خارطة الاقتصاد العالمي ، كما استعرضت أفضل التجارب العالمية في مجال الإنتاجية خلال المنتدى الذي نظّمته وزارة الموارد البشرية والتوطين



الابتكار مدخلاً جوهرياً لتوطيد مكانة الامارات في الاقتصاد العالمي

الإنتاجية ، لضمان المحافظة على وتيرة النمو الاقتصادي وتنويع مصادر الدخل وتعزيز الرفاهية الاجتماعية.

وأضاف " ان إعادة هيكلة وزارة العمل شكلا ومضمونا لتصبح وزارة الموارد البشرية والتوطين جاءت ضمن هذه الرؤية للتركيز على تطوير القوى العاملة في سوق العمل وتأهيلها لتقوم بدورها المطلوب في تحقيق الاقتصاد المعرفي التنافسي من جهة، وتمكين المواطنين من المشاركة الفاعلة في القطاع الخاص وقيادة التحول نحو الاقتصاد المتنوع والمستدام من جهة أخرى .

وأكد " ان وزارة الموارد البشرية والتوطين ستسعى بشكل حثيث وصادق لتكون بمستوى تطلعات وتوجيهات وطموح القيادة الحكيمة من خلال وضع وتنفيذ الخطط والاستراتيجيات والسياسات التي تعمل على تمكين المواطنين وجذب الكفاءات الى سوق العمل بما يساهم في تعزيز إنتاجية العمل وبالتالي تحقيق مردود اقتصادي أعلى بعدد أقل من العمالة التي تؤدي عملها بكفاءة أفضل وتستخدم أحدث وسائل وتقنيات الإنتاج وذلك بالتوازي مع تعزيز شراكة الوزارة مع المؤسسات الحكومية والخاصة .

واعتبر معالي وزير الموارد البشرية والتوطين ان التخطيط السليم لتطوير انتاجية العمل في دولة الامارات العربية المتحدة يتطلب وقفة أمام الواقع

صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان، رئيس الدولة حفظه الله وأخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله تشهد نهضة اقتصادية قوامها رؤية استراتيجية واعية تجسدت برؤية الإمارات 2021 والتي تهدف إلى خلق بيئة مواتية لتعزيز التنافسية وتطلع إلى مستقبل تصطف فيه الدولة إلى جانب الاقتصادات المتقدمة، وهدفاً أسمى هو ان يكون المجتمع الاماراتي الأسعد في العالم".

وناقشت الجلسة الرئيسية للمنتدى انتاجية العمل من منظور التجارب الدولية مستعرضة قضايا ودروس للبلدان الغنية بالموارد والمرتفعة الدخل حيث ترأسها الدكتور عبد الرزاق الفارس الامين العام المساعد للشؤون الاقتصادية في مجلس دبي الاقتصادي.

وأكدت الدكتورة كاثرين مان كبير الاقتصاديين في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خلال الجلسة أهمية استخدام رأس المال المستند إلى المعرفة

الحالي واستيعاب التحديات التي يجب التعامل معها بشفافية واقتدار من أجل تعزيز مستويات الإنتاجية على مختلف الصعد سواء أكانت إنتاجية الفرد أو المنشأة أو الأنشطة الاقتصادية أو الاقتصاد الكلي.

من جانبه أكد هاني راشد الهاملي الامين العام لمجلس دبي الاقتصادي في كلمته خلال حفل الافتتاح "أهمية الانتاجية في مسيرة الأمر فالاقتصادات الناجزة استطاعت ان تحقق طفرات نوعية في الانتاج والصادرات والنمو وإدامة مكانتها في السوق العالمية من خلال اهتمامها بالانتاجية وسعيها المتواصل الى رفع انتاجية العامل".

واشار" الى أن الانتاجية تعتبر المدخل الاساسي لأية عملية تنمية حقيقية ومن شأنها أن تحدد معالم المستقبل نظراً لارتباطها بالكثير من المتغيرات الحاسمة في عملية النمو الاقتصادي من قبيل الكفاءة الاقتصادية، والتنويع الاقتصادي، ورفع مستوى معيشة الافراد".

وقال " ان دولة الامارات وتوجيهات



تقديم خدمات متميزة إلى العملاء، مشيراً إلى اتجاه دولة الإمارات إلى الاعتماد على سياسات وخطط اقتصادية غير تقليدية، حيث بدأت خطتها نحو الاستثمار في الصناعات وتقليل الاعتماد على اقتصاد النفط.

وتحدث في الجلسة الدكتور أحمد بن حسن الشيخ رئيس مجلس إدارة دوكان مشيراً إلى أن دولة الإمارات كانت تعتمد بشكل كبير في سبعينيات القرن الماضي على العمالة الرخيصة نظراً لكثافة مشروعات البنية التحتية التي تحتاج لأعداد كبيرة من العمالة غير الماهرة، في حين تعتمد الآن وبشكل كبير على العمالة الماهرة خاصة بعد توجهها نحو الاقتصاد غير النفطي الذي يتضمن الاستثمار في مشروعات تحتاج إلى وظائف غير تقليدية.

انتاجية العمل في الامارات

وشهدت الجلسة الاولى تقييم انتاجية العمل في دولة الامارات العربية المتحدة حيث ترأسها الدكتور عمر عبدالرحمن النعيمي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد للاتصال والعلاقات الدولية، وكيل الوزارة المساعد لشؤون السياسات والاستراتيجية بالوكالة.

واستعرض الدكتور ابراهيم البدوي مدير مركز السياسات والابحاث الاقتصادية في مجلس دبي الاقتصادي خلال الجلسة الانتاجية على المستوى الكلي والقطاعي وانتاجية العمل بعض السياسات والاليات التي تؤدي إلى رفع مستوى الانتاجية بشكل عام، والتي جاء في مقدمتها التركيز على زيادة انتاجية العمال وعدم الاكتفاء فقط بخطط

والعمل من أجل تعزيز خطط وبرامج تشغيل الشباب وإعطائهم كافة الفرص الممكنة لنشر ثقافة الابتكار والابداع لتحسين الانتاجية، مشيرة إلى أن هناك تحديات عدة مشتركة تواجه اقتصاديات العالم الكبيرة والمتوسطة والصغيرة في الانتاجية .

وقالت إن دولة الإمارات تعمل على تعزيز الاقتصاد المعرفي وتنمية رأس المال البشري، بالإضافة إلى تبنيها لاستراتيجية تمكين السيدات في سوق العمل الأمر الذي جعلهن يحصلن على الشهادات العليا والوظائف المختلفة في القطاعات الاقتصادية كافة والمناصب القيادية في الدولة.

نحو تنمية مستدامة ورفع مستويات الانتاجية برفع مؤشرات السعادة والمستوى المعيشي للعاملين في كافة القطاعات من المواطنين والوافدين.

كما أكد الدكتور زي خوري المدير الاقليمي في مايكروسوفت عن أهمية الأخذ بعين الاعتبار التأثير الهائل للتطور التكنولوجي في تطور كافة القطاعات ورفع مستويات الانتاجية.

وتطرق الدكتور جورج سكبيرت في شركة ماكينزي الدولية خلال الجلسة الى التغييرات التي تطرقت إليها سنغافورة من أنظمة وتشريعات لرفع مستويات الانتاجية بغض النظر عن تدني مستويات طلب العملاء والسوق الاقتصادي.

وأوضح الدكتور سامر خير في استاذ مساعد في قسم الاقتصاد بكلية ادارة الاعمال في الجامعة الامريكية في الشارقة ضرورة ان توفر المؤسسات الاحصاءات والبيانات بما يمكننا من قياس مستويات الانتاجية على مستوى الدولة بشكل أدق.

يذكر ان المنتدى في اطار برنامج بحثي مشترك بين وزارة الموارد البشرية والتوطين ومجلس دبي الاقتصادي يتناول مختلف القضايا المتعلقة بانتاجية العمل في دولة الامارات حيث يتضمن المشروع أيضا اعداد أربع دراسات بحثية في مجالات الانتاجية على مستوى الاقتصاد الكلي ومحددات انتاجية المنشآت والتحول الهيكلي والإنتاجية وقانون العمل ودعم الانتاجية والابتكار اضافة الى اعداد ثمان أوراق بحثية متخصصة يتم تنفيذها من قبل خبراء وأكاديميين.

اقتراح استراتيجيات للارتقاء بالانتاجية

الماضية بينت أن النسبة الكبرى من الانتاجية تركزت في قطاع النفط حيث انعكس ذلك على ارتفاع الأجور مقارنة بالقطاعات الأخرى، مؤكدة أهمية تعزيز مكانة وقيمة العلماء والخبراء في المجتمع.

التحول الى اقتصاد المعرفة

وناقشت الجلسة الثانية انتاجية العمل والابتكار والتحول الى اقتصاد المعرفة حيث ترأس الجلسة تريفور ماكفرلين المؤسس والرئيس التنفيذي لمجموعة الاسواق الناشئة والبحوث.

وقدم الدكتور سين هوم نائب عميد كلية ادارة الاعمال في الجامعة الوطنية في سنغافورة عرضا خلال الجلسة تناول فيه تجربة سنغافورة في ادارة انتاجية العمل والتحديات التي واجهت بلاده وكيفية مواجهتها للوصول الى الطفرة الاقتصادية التي تتمتع بها بلاده.

كما قدم الدكتور رايموندو سوتو استاذ مساعد في معهد الاقتصاد في جامعة تشيلي عرضا تناول فيه انتاجية العمل والانتقال الى الاقتصاد القائم على المعرفة مشيرا الى ان ارتفاع قيمة الاجور تزيد من انتاجية العامل وبالتالي تعزيز انتاجية سوق العمل.

وتحدث الدكتور امير ميرشي نائب رئيس منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا في شركة (ريوتينتو) عن اهم التحديات التي تواجه الربط بين التوجه

وقال احمد سيف بالحصا رئيس مجموعة بالحصا ورئيس جمعية المقاولين في دولة الامارات إن الإمارات أصبحت محطة ومركز دولي لتدريب العمالة، مشيرا إلى أنه في ظل التحولات والتغيرات التي تشهدها السياسات الاقتصادية يتطلب التركيز على العمالة الوطنية وهو يستدعي الإسراع في عملية تأسيس وإنشاء معاهد ومراكز التعليم المهني، بالإضافة إلى الاتجاه نحو تغيير أسلوب العمل في البناء وتقليل الاعتماد على العمالة الكثيفة من خلال تعزيز استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة.

وأشار الدكتور عبد الله الكرم المدير العام لهيئة المعرفة والتنمية البشرية في دبي إلى أن نشر المعلومات للجميع وخلق أجواء السعادة يزيد من معدلات الانتاجية، بالإضافة إلى إعادة المفاهيم المطلوبة من التعليم بحيث يتوافق مع احتياجات المجتمع.

وأكد مؤكدا ضرورة اتباع آليات وخطط للتحفيز في التعليم ونشر ثقافة المعرفة.

كما تحدث في الجلسة الدكتور سعيد عبد الله الامين العام المساعد للسياسات والبحوث في المجلس الاتحادي للتركيبة السكانية مشيرا الى انه كلما ارتفعت مؤشرات الانتاجية ترتفع معها المؤشرات الخاصة بأحتياجات سوق العمل الذي يخلق مزيد من فرص التوظيف وهي البيئة التي تساعد على تمكين خطط التوطين في القطاع الخاص.

وأوضحت منى السويدي المدير التنفيذي لقطاع الاحصاء بالانابة في مركز الاحصاء بوظيفي أن مؤشرات الانتاجية التي أجراها المركز خلال السنوات

الإمارات و «العمل الدولية» تنفذان برنامج «الابتكار في حوكمة سوق العمل»

اطلاق
Launch



الكامل بغية إنجاح تنفيذ هذا البرنامج المشترك والمهم.

وأكدت ثقها بأن مشروع «الابتكار في حوكمة سوق العمل» سيرز كمثل يحتذى على التعاون المثمر بين منظمة العمل الدولية ودولة الامارات كواحدة من شركاء المنظمة ومن الدول الأعضاء المهمة فيها.. كما سيساهم في تعزيز مكانة دولة الامارات عالميا بوصفها محفزا للابتكار.

كما أكدت على الدور الفاعل لدولة الامارات في منظمة العمل الدولية وريادتها في اطلاق المبادرات ذات الصلة بالقضايا العمالية.. مشيرة في هذا الصدد الى مسار حوار أبوظبي وتطرقه الى قضايا

والاستفادة من خبراتها من أجل تمكين وزارة الموارد البشرية والتوطين من إحداث نقلة نوعية في حوكمتها لسوق العمل ودعم جهودها التي تصب في الارتقاء بمخرجات السوق وحماية حقوق العمال وضمان مصالح أصحاب العمل مما يساهم في جهود تعزيز اقتصادنا الوطني المعرفي التنافسي بحيث يتبوأ المواطنون المواقع القيادية للقطاعات الاقتصادية.

وقال معاليه في رده على سؤال: إننا في دولة الامارات نطلق في اطار تعاملنا مع القضايا العمالية من تشريعاتنا الوطنية وتوجيهات القيادة السياسية وقناعاتنا الراسخة بمسؤوليتنا تجاه طرفي الانتاج وبالتالي نحصر كل الحرص على توفير الحماية لحقوق العمال وضمان مصالح أصحاب العمل.

وأضاف أن دولة الامارات تتعامل بانفتاح مع اية انتقادات في حال كانت حقيقية خصوصا اننا نقف على أرض صلبة في ظل الارادة السياسية.. مشيرا الى ان الدولة وصلت الى مراحل متقدمة في اطار حماية الحقوق العمالية وستواصل تعزيز تلك الحقوق.

من جهتها قالت الدكتورة ربا جرادات ان التعاون بين الوزارة ومنظمة العمل الدولية في تنفيذ البرنامج المشار إليه يعتبر الأول من نوعه على صعيد المنطقة.. مؤكدة جاهزية المنظمة لتقديم الدعم

وزارة الموارد البشرية والتوطين **بدأت** في تنفيذ برنامج لدعم وتطوير آليات حوكمة سوق العمل تحت مسمى «برنامج الابتكار في حوكمة سوق العمل» وذلك بموجب تعاون فني بين الوزارة ومنظمة العمل الدولية

وجاء الاعلان عن بدء تنفيذ البرنامج خلال حفل اقيم في أبوظبي بحضور معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين والدكتورة ربا جرادات المدير الاقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية وعدد من المسؤولين في كلا الجانبين.

وأوضح معالي صقر غباش ان البرنامج يتكون من ثلاثة محاور سيجري تنفيذها بالتزامن وعلى مدى عامين حيث تشمل تطوير أنظمة معلومات وإحصائيات سوق العمل وتطوير أنظمة وسياسات تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية الى جانب تطوير أنظمة وآليات استباق وتسوية المنازعات العمالية الفردية.

وقال معاليه إن البرنامج ينسجم مع متطلبات الاجندة الوطنية ورؤية الامارات 2021 حيث تحرص وزارة الموارد البشرية والتوطين على تعزيز وترسيخ الابتكار في عملها الرامي الى ادارة وضبط وتنظيم سوق العمل وتعزيز انتاجيته.

وأضاف ان تنفيذ البرنامج يأتي في إطار توثيق العلاقة بمنظمة العمل الدولية

برنامج الابتكار في حوكمة سوق العمل Innovations in Labour Market Governance Program



وفق أفضل الممارسات المطبقة في هذا المجال. وقال ان المسار الثالث من البرنامج والمتمثل في تطوير أنظمة وآليات استباق وتسوية المنازعات العمالية سيتم عبر اجراء دراسات شاملة للوقوف عن كثب على اسباب المنازعات اضافة الى تعزيز قدرات الموظفين المعنيين في الوزارة والباحثين القانونيين وزيادة معارفهم بالتقنيات والاليات الحديثة بما يمكن من تفادي المنازعات قبل وقوعها وابرام التسويات الودية بالشكل الذي يحفظ حقوق طرفي المنازعة الى جانب اقتراح نظام شامل لادارة حالات المنازعات العمالية واعداد التقارير حول المنازعات والتحكيم المتعلق بها.

من خلال ربط البيانات الحالية للسوق وتحديث بشكل دوري وتطوير مؤشرات شاملة وطنية ومحلية لسوق العمل بما يساهم في تعزيز قدرات استخدام المعلومات والبيانات في رسم وتقييم السياسات والبرامج ذات الصلة بسوق العمل.

وأشار في عرض قدمه حول آلية عمل البرنامج ومخرجاته الى ان المسار الثاني يستهدف تطوير القدرات المؤسسية والبشرية لتفتيش العمل وتأسيس وحدة في قطاع التفتيش للدعم الاستراتيجي فضلا عن وضع سياسة وطنية للصحة والسلامة المهنية وزيادة الوعي في مجال الوقاية من الحوادث والاصابات المهنية

مهمة من بينها تعزيز مرونة الانتقال في اسواق العمل لدى الدول المستقبلية للعمالء التعاقدية المؤقتة.

واشادت جرادات في معرض الرد على اسئلة الصحافيين بحزمة القرارات الاخيرة التي دخلت حيز التنفيذ في سوق العمل مطلع العام الجاري وأثر تلك القرارات في تعزيز التوازن والشفافية في علاقات العمل وتوفير الحماية للحقوق العمالية.

من جانبه أوضح الدكتور كنان بهنسي الذي تم تعيينه من قبل منظمة العمل الدولية مديرا للمشروع ان تطوير أنظمة معلومات واحصائيات سوق العمل والذي يعد أحد مسارات البرنامج سيتم



من خلال وفد ثلاثي برئاسة غباش الإمارات تشارك بفاعلية في الدورة 105 لمؤتمر العمل الدولي

من السياسات والتشريعات والأدوات الرقابية لتحقيق التوازن والاستقرار في علاقة العمل بما يحفظ حقوق العمال ومصالح أصحاب العمل بالتوازي مع تنفيذ برامج عدة تستهدف توعية الطرفين بالتزاماتهما القانونية.

وأكد في تصريحات صحافية أدلى بها على هامش الدورة الـ 105 لمؤتمر العمل الدولي " أن وزارة الموارد البشرية والتوطين تحرص على تعزيز التعاون مع نظيراتها في الدول المرسله للعمالة لا سيما تحت مظلة مسار حوار أبوظبي وبما يسهم في الحد من أية ممارسات سلبية قد يتعرض لها العمال خصوصاً

رئيس مجلس ادارة جمعية التنسيق بين الجمعيات المهنية. وأكد معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين "أن التزام دولة الإمارات بتوفير الحماية للحقوق العمالية يأتي تطبيقاً لتشريعاتنا الوطنية وما تمليه علينا قيمنا والتزاماتنا الأخلاقية حيال مختلف فئات العمال الذين تستضيفهم الدولة، وتوفر لهم العمل اللائق، وسبل العيش الكريم، وتصون كرامتهم، وذلك في إطار علاقة عمل تعاقدية مؤقتة تركز إلى التراضي والشفافية بين طرفيها".

وأضاف معاليه "أن وزارة الموارد البشرية والتوطين تطبق في سبيل ذلك منظومة

ترأس معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين وفداً من الدولة للمشاركة في أعمال الدورة 105 لمؤتمر العمل الدولي الذي انعقد خلال الفترة من 30 مايو وحتى 10 يونيو الماضيين في مدينة جنيف السويسرية بمشاركة فرق الحكومات وأصحاب العمل والعمال الممثلين للدول الاعضاء في المنظمة.

وترأس فريق أصحاب العمل ضمن وفد الدولة خليفة خميس مطر الكعبي عضو مجلس ادارة منظمة العمل الدولية عن أصحاب العمل، كما ترأس فريق العمال الدكتور محمد بطي ثاني الشامسي



بحث أوجه التعاون مع منظمة العمل الدولية

والشفافية في التعاقد بما يحفظ الحقوق لكلا الطرفين». وأكد معالي صقر غباش، أن تلك القرارات جاءت انطلاقاً من حرص الدولة على مواصلة سعيها نحو توفير الحماية لحقوق العمال وضمان مصالح أصحاب العمل في الوقت ذاته.

من جانبه، قال مدير عام المنظمة: «إن حزمة القرارات الأخيرة تؤكد على الدور الريادي لدولة الإمارات على صعيد المنطقة في اتخاذ المبادرات التي من شأنها حفظ الحقوق العمالية».

كما بحث اللقاء أوجه التعاون الثنائي بين الإمارات ومنظمة العمل الدولية وخصوصاً في المجالات الفنية لا سيما في ضوء التعاون في تنفيذ «برنامج الابتكار في حوكمة سوق العمل» والذي بدأ تنفيذه بموجب مذكرة تفاهم أبرمت مؤخراً بين وزارة الموارد البشرية والتوطين والمنظمة.

التقى معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين، جاي رايدر مدير عام منظمة العمل الدولية وذلك على هامش المؤتمر.

وناقش اللقاء في حضور الدكتورة ربا جرادات، المدير الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية، وعدد من المسؤولين في كلا الجانبين، حزمة القرارات الجديدة التي دخلت حيز التنفيذ في سوق العمل في الدولة مطلع العام الجاري والمتمثلة بنماذج العقود المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتوطين، وحالات انتهاء علاقة العمل، ومنح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى بعد انتهاء علاقة عمله مع المنشأة المنقول منها. وتم التأكيد على دور هذه القرارات في إرساء وتعزيز علاقات عمل متوازنة ومنتجة بين طرفيها مرجعيتها عقد العمل وترتكز إلى التراضي

من قبل وكالات التوظيف في بلدانهم. وأضاف أن المشاركة في أعمال مؤتمر العمل الدولي تأتي للأهمية التي توليها وزارة الموارد البشرية والتوطين لعلاقتها الدولية وتمثيلها لحكومة دولة الإمارات في المنظمات الإقليمية والدولية المعنية بقضايا العمل وفي مقدمتها منظمة العمل الدولية التي تتعاون معها في العديد من المجالات الفنية، مشيراً إلى الحرص على المشاركة الفاعلة من قبل وفد الدولة في كافة أعمال المؤتمر بما يسهم في تعزيز مكانة الدولة وريادتها عالمياً.

وناقش المؤتمر تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية الذي يتناول فيه مبادرة «القضاء على الفقر» وبرنامج المنظمة حتى العام 2030 وذلك بهدف الوقوف على مسؤوليات منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة والفرص المطروحة لتنفيذ برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030.

كما ناقش عبر لجانه الدائمة العمل اللائق ودوره في السلام والأمن والقدرة على مواجهة الكوارث الى جانب مناقشة أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة واستعرض التعديلات التي أدخلت على قانون اتفاقية العمل البحري وقرار التعديلات على مرفقات وثائق هوية البحارة وغيرها من الموضوعات ذات العلاقة بقضايا العمل.

يذكر ان دولة الامارات عضو أصيل في مجلس ادارة منظمة العمل الدولية للدورة 2014_2017 ممثلة عن حكومات مجموعة اسيا والباسفيك، كما تشغل الدولة عضوية المجلس عن فريق أصحاب العمل للفترة ذاتها.

العمل اللائق والرفاه من مرتكزات التنمية المستدامة في الامارات

حيث تحقق تلك العمالة منافع متبادلة انعكست في عملية التنمية بمختلف مجالاتها في الدولة وفي الوقت ذاته ساهمت بشكل كبير في تطور هذه العمالة وتحسين أوضاع أسرها في بلدانها وتنمية اقتصاداتها عبر التحويلات المالية التي تقدر بمليارات الدولارات سنويا وفق تقديرات البنك الدولي.

وقال «اننا في دولة الامارات ندرك تماما انه لا يمكن تحقيق التنمية الشاملة المستدامة دون توفير العمل اللائق والقضاء على اي شكل من اشكال التمييز حيث حرصنا على تطوير تشريعاتنا الوطنية التي تضمن العمل اللائق عبر اقرار حزمة من السياسات من شأنها ارساء وتعزيز علاقات عمل متوازنة ومنتجة بين طرفيها مرجعيتها عقد العمل وترتكز الى التراضي والشفافية في التعاقد بما يحفظ الحقوق لكلا الطرفين».

مرحلة اقتصاد ما بعد النفط بما يعزز من دعائم الاقتصاد المتنوع ويحفز على الاستثمار في ظل بيئة امنية ومستقرة وهو ما يعني خلق المزيد من الفرص الوظيفية التي تسقطب مواردنا البشرية الوطنية والكفاءات والخبرات من العمالة الوافدة التعاقدية المؤقتة.

جاء ذلك في كلمة ألقاها خلال الاجتماع الوزاري لمجموعة حكومات دول آسيا والباسفيك والذي ناقش مسألة «خلق الوظائف في ظل التنمية الشاملة» وذلك على هامش الدورة 105 لمؤتمر العمل الدولي.

وأوضح السويدي ان دولة الامارات تستضيف نحو اربعة ملايين وسبعمئة الف عامل من مختلف الجنسيات يعملون في سوق العمل الخاص بموجب علاقة عمل تعاقدية مؤقتة

أكد حميد بن ديماس السويدي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون العمل ان العمل اللائق وتوفير الحماية والرفاه للعمال يعتبر ركيزة من ركائز التنمية المستدامة في دولة الامارات التي تسير بخطى واثقة نحو تحقيق رؤية 2021 التي رسمت معالمها القيادة السياسية وتقوم على اساس التحول الى اقتصاد معرفي تنافسي وذلك بالتوازي مع استهداف تطوير موارد الدخل عبر سياسات التنوع الاقتصادي لتحقيق النمو المستدام بعيداً عن قطاع النفط الذي تبلغ نسبة مساهمته الحالية في الناتج الوطني نحو 30 في المائة.

وقال السويدي ان دولة الامارات حققت نجاحات لافتة ضمن هذه الرؤية في قطاعات عدة من بينها الطاقة والتكنولوجيا وغيرها من القطاعات التي نعول عليها في



الإمارات تترأس بالانتخاب اللجنة المالية في مؤتمر العمل الدولي

ترأست دولة الامارات اللجنة المالية في أعمال الدورة 105 لمؤتمر العمل الدولي بعد انتخابها من قبل حكومات الدول المشاركة في المؤتمر لموقع رئاسة اللجنة التي تضم في عضويتها مندوب حكومي واحد عن كل دول عضو في المنظمة وممثلة في المؤتمر ويحضر أعمالها ممثل عن فريق أصحاب العمل واخر عن العمال.

وقال عبد الرحمن المرزوقي مدير مكتب العلاقات الدولية في وزارة الموارد

وان الدولة عضو أصيل في مجلس ادارة المنظمة للدورة 2014_2017 ممثلة عن حكومات مجموعة اسيا والباسفيك كما تشغل الدولة عضوية المجلس عن فريق أصحاب العمل للفترة ذاتها».

البشرية والتوطين والذي مثل الدولة في رئاسة اللجنة « ان شغل موقع رئاسة اللجنة يعكس مكانة الامارات عالميا في ظل القيادة الحكيمة ودورها الريادي والفاعل في منظمة العمل الدولية سيما



اتحاد غرف الصناعة والتجارة في الإمارات يؤكد دعمه لسياسات سوق العمل

**قوة بنية الاقتصاد
الوطني تساعد
على توفير فرص
استثمارية هائلة في
قطاعات اقتصادية
مختلفة**

وذلك في إطار مناقشة تقرير مدير
عام المنظمة.

وأكد الكعبي في الكلمة التي ألقاها
باسم اتحاد غرف الصناعة والتجارة
«التزام أصحاب العمل في الدولة
بتوفير فرص العمل اللائق في كل
القطاعات وذلك بالشراكة مع
الحكومة من أجل دفع عجلة التنمية
وتعزيز الاستثمار من خلال اقتصاد
تنافسي نزيه ومتنوع وعالي الإنتاجية».

أكد اتحاد غرف التجارة والصناعة
في الدولة دعمه لسياسات سوق
العمل من أجل توفير كل ضمانات
العمل اللائق للعمال والتعاقدية
المؤقتة، خصوصاً فيما يتعلق
بتحسين ظروف التعاقد والتنقل
داخل سوق العمل.

وأشار الاتحاد إلى أن قوة بنية
الاقتصاد الوطني ساعدت على
توفير فرص استثمارية هائلة
في قطاعات اقتصادية مختلفة،
مما أدى إلى توافر ملايين الفرص
الوظيفية التي تشغلها الموارد
البشرية الوطنية والعمالة الوافدة،
مشيراً إلى أن دولة الإمارات تعتبر
مقراً لأكثر من 25% من الشركات
ال 500 الكبرى على مستوى
العالم. جاء ذلك في كلمة ألقاها
خليفة مطر الكعبي عضو مجلس
إدارة منظمة العمل الدولية عن
أصحاب العمل أمام المؤتمر

إدراج «مسار حوار أبوظبي» في وثائق «العمل الدولية» كمبادرة هامة للتنسيق بين الحكومات

أدرجت منظمة العمل الدولية «مسار
حوار أبوظبي» ضمن وثائقها كمبادرة هامة
للتعاون والتنسيق الثنائي بين حكومات
الدول المرسله والمستقبله للعمال في مجال
حماية حقوقهم وتحسين ظروف عملهم.

جاء ذلك في دراسة استقصائية أعدها
الخبراء القانونيون في منظمة العمل
الدولية حول حوكمة دورة العمل التعاقدية
المؤقت وتتم مناقشتها داخل لجنة
المعايير ضمن أعمال الدورة 105 لمؤتمر
العمل الدولي.

ويضم مسار حوار أبوظبي الذي انطلق
في العام 2008 دول إقليم آسيا المرسله
والمستقبله للعمال وتشمل الإمارات
والسعودية وقطر والبحرين والكويت
وعمان واليمن وأفغانستان وبنغلاديش
والهند وأندونيسيا ونيبال وباكستان
والفلبين وسريلانكا وتايلند وفيتام وماليزيا
إلى جانب الحكومة السويسرية التي تشارك
بصفة مراقب.

وتطرقت الدراسة التي تناقشها لجنة
المعايير في منظمة العمل الدولية إلى عدد
من الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الدولة
ودول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
مع عدد من الدول المرسله للعمال ..
مؤكدة أهمية هذه الاتفاقيات في حماية
حقوق العمال خصوصاً في ظل وجود
سياسة وتشريعات وطنية متكاملة في هذا
المجال في جميع الدول المعنية في ارسال
واستقبال العمال.

الإمارات تستضيف ملايين العمال من مختلف الثقافات

تقرير حقوق العمالة 2015 يرصد سياسات ومبادرات حمايتها

**العمال يتحدثون
أثراً تنموياً لافتاً في
بلدانهم جراء عملهم
في سوق العمل**

الإيفاء بالحقوق المالية للعمال، لا سيما من خلال إحالة ملفاتها إلى النيابة لأخذ الإجراءات اللازمة بحقها.

ولفت التقرير الى ان وزارة الموارد البشرية والتوطين توفر للعمال قنوات عدة للابلاغ وتقديم الشكاوى ذات العلاقة بالاجر سواء عن طريق الاتصال الهاتفي المجاني أو عبر الموقع الإلكتروني للوزارة أو من خلال خدمات التطبيقات الذكية أو بالحضور إلى مكاتب الوزارة المنتشرة في كافة إمارات الدولة.

وأكد التقرير في سياق حديثه عن ضمان المستحقات المالية للعمال صون حق العامل في الحصول على بدل ساعات العمل الإضافية التي يؤديها مشيراً الى ان وزارة الموارد البشرية والتوطين تنفذ زيارات ميدانية الى المنشآت للتأكد من مدى تقيدها في سداد البدل المطلوب وفقاً للقانون واتخاذ الإجراءات العقابية حيال المنشآت غير الملتزمة.

وأكد الحرص على سهولة الإجراءات المتبعة في هذا الجانب مع عدم تحميل العامل أية

الزام أصحاب العمل بتزويد العمال المراد استقدامهم للعمل في الدولة بعروض العمل التي تتضمن كافة امتيازات وظروف العمل للتوقيع عليها في بلدانهم وباللغة التي يفهمونها وذلك من بين 11 لغة.

وأكد التقرير أثر القرارات على استقرار علاقة العمل بين طرفيها وتعزيز التوازن في تلك العلاقة التعاقدية القائمة على التراضي بين طرفيها إلى جانب أثرها في تعزيز مرونة التنقل من منشأة إلى أخرى.

**تنفيذ حزمة من
البرامج والمبادرات
لتوعية طرفي العلاقة
بحقوقهما وواجباتهما**

وأشار التقرير إلى نظام حماية الأجور الذي بدأ تشغيله في العام 2009 والذي يعتبر أحد أبرز أدوات وزارة العمل للرقابة على سوق العمل حيث أسهم النظام إلى حد كبير في استقرار علاقات العمل وتوفير بيئة عمل آمنة لكونه يكفل الحماية لحق العمال في الحصول على أجورهم دون تأخير وفقاً لعقود عملهم ويساعد في الوقت ذاته أصحاب العمل على الإيفاء بالتزاماتهم القانونية حيال العمال بأسهل الطرق وأيسرها. وولفت التقرير إلى أن النظام ساهم في تتبع المنشآت التي يشتبه عجزها عن سداد الأجور وبالتالي إلزامها في

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين «تقرير حقوق العمالة 2015» حيث يرصد باللغتين العربية والانجليزية واقع العمالة في سوق العمل والسياسات والمبادرات التي يتم تطبيقها لحماية تلك الحقوق.

وأكد معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين، تمتع العاملين في سوق العمل بدولة الإمارات بحماية كاملة لحقوقهم التي تصونها التشريعات الوطنية وبما يتوافق مع المعايير الدولية.

وقال في كلمته الافتتاحية للتقرير إن «العمالة في دولة الإمارات تعتبر شريكاً فاعلاً في عملية التنمية التي تشهدها الدولة، حيث ساهمت على امتداد السنوات الماضية في بناء بنية تحتية متينة وقوية ولاتزال تساهم في تطور مختلف القطاعات من خلال الخبرات والكفاءات التي ترى في سوق العمل مكاناً امناً للعمل والعيش الكريم خصوصاً في ظل وجود التشريعات الوطنية التي تصون الحقوق وتحافظ على الكرامة الإنسانية».

وأكد معاليه أن دولة الامارات تستضيف الملايين من العمال من مختلف الثقافات في سوق العمل الذي يعتبر من أهم الأسواق العالمية في توفير فرص العمل الجاذبة للعمال الذين يتحدثون أثراً تنموياً لافتاً في بلدانهم جراء عملهم في الإمارات وذلك من تحويل الأموال إلى أسرهم هناك والتي تقدر سنوياً بالمليارات. وأشار التقرير إلى أثر القرارات في ضمان شفافية التعاقد من خلال



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف

تقرير حقوق العمالة 2015

www.mohre.gov.ae



ضمان شفافية التعاقد واستقرار وتوازن علاقة العمل بين طرفيها

اقامتهم للعمل في دولة الإمارات. وتطرق التقرير إلى الاجراءات التي اتخذتها وزارة الموارد البشرية في إطار سعيها نحو حماية العمال من أية ممارسات سلبية قد يتعرضون لها خلال من قبل وكالات التوظيف.

وأشار التقرير إلى أن وزارة الموارد البشرية والتوطين تنفذ حزمة من البرامج والمبادرات لتوعية العمال وأصحاب العمل بحقوقهما وواجباتهما حيال بعضهما البعض ومن بين ذلك إقامة وتنظيم ورش ومحاضرات للتوعية وزيارات ميدانية لمواقع العمل والمساكن العمالية لذات الغرض.

الاقتصادية المتخصصة واللجنة الدائمة لشؤون العمال في دبي، كما تنفذ الوزارة حملات تفتيش وتوعية يومية لضمان توافر وسائل صحة وسلامة عالية ذات معايير عالية في مواقع العمل حيث نفذت الوزارة خلال العام 2015 نحو 4127 زيارة ميدانية في هذا الاطار. وأكد التقرير على الحماية الكاملة للعمال من أي تمييز عنصري أثناء فترة اقامتها للعمل في دولة الإمارات.

ولفت التقرير إلى ان دولة الإمارات وقعت على اتفاقيات دولية ذات الصلة بمنع التمييز بين الرجال والنساء في العمل وبتساوي الأجر وغير ذلك. وأكد التقرير التزام دولة الإمارات متمثلة بوزارة الموارد البشرية والتوطين بدعم كافة المعايير الدولية ذات الصلة بالقضايا العمالية والحرص على التعاون مع المنظمات الدولية والعمل بشكل وثيق مع حكومات الدول المرسله للعمال لضمان حصول العمال على كافة حقوقهم أثناء

رسوم خلال دورة التقاضي بدءاً من تسجيل الشكاوى وانتهاءً بحلها سواء داخل الوزارة أو عبر القضاء الذي ينظر في الشكاوى المحالة إليه من الوزارة والتي يتعذر حلها ودياً بين طرفيها.

وذكر التقرير ان متوسط الفترة الزمنية لفض المنازعات العمالية لدى المحاكم في الدولة في العام 2015 بلغ 27 يوماً، بينما انخفض إلى خمسة ايام فقط بعد اطلاق مبادرة تمثلت في تعيين قاض لدى مكتبي الوزارة في أبوظبي ودبي للنظر في القضايا العمالية. وأكد التقرير الحرص على توفير السكن العمالي الملائم واللائق للعمال بما يتوافق مع المعايير المعمول بها دولياً والتي نص عليها دليل المعايير العامة للسكن العمالي الذي يستخدمه أكثر من 500 عامل الذي وافق عليه مجلس الوزراء في العام 2009 والذي تتولى تطبيقه وزارة الموارد البشرية والتوطين بالتعاون مع شركائها من السلطات المحلية والإتحادية المعنية وعلى رأسها البلديات والدفاع المدني.

وأشار إلى أن الوزارة تتخذ مجموعة إجراءات للتأكد من مدى التزام المنشآت باستيفاء متطلبات واشترطات السكن وفي مقدمتها تنفيذ زيارات تفتيشية الى مواقع المساكن العمالية سواء تلك التي يقوم بها المفتشين التابعون للوزارة أو الحملات التفتيشية المشتركة مع الجهات المحلية المعنية وبالتالي اتخاذ عقوبات مشددة بحق المنشآت التي يتبين وجود مخالفات جسيمة في المساكن العمالية التابعة و إحالتها إلى النيابة لاتخاذ الإجراء المناسب بحقها.

وأكد التقرير حرص الوزارة على ضمان التزام المنشآت بمعايير الصحة والسلامة المهنية لحماية العمال في مواقع العمل وذلك من خلال التعاون مع العديد من الهيئات المتخصصة مثل مركز أبوظبي للصحة والسلامة المهنية المؤسسة العليا للمناطق

خلال اجتماعات كبار المسؤولين في 16 دولة دول «مسار حوار أبوظبي» تؤكد تعاونها لتطبيق ممارسات استقدام شفافه للعمالة



لتنظيم وأحكام دخول وإقامة الأجانب في كل دولة. كما أكدوا في البيان الختامي أن تعزيز مرونة انتقال العمال من شأنه ان يحقق فوائد تعود على العمال وأصحاب العمل وسوق العمل بالدولة المضيفة وإقتصاد الدولة المرسله للعمالة وبالشكل الذي يمكن سوق العمل من الاحتفاظ بعمالة مدربة وتحسين مزيج المهارات الى جانب إرتفاع أجر العامل ومستوى إنتاجية العمل في أن واحد بما يخدم تطوير رأس المال البشري ومصحة المنشأة».

وعبر كبار المسؤولين في بيانهم الختامي عن الاهتمام بمشروع تطوير نموذج منظومة متناسقة من السياسات التي تربط بين تطوير المهارات بالدول المرسله للعمالة والإعتراف المتبادل بها وبالمهارات المكتسبة بدول الإستقبال وسياسات الإستقدام والتوظيف والإنتقال داخل اسواق العمل بدول الإستقبال وإعادة تأهيل وإنخراط العمال بمجتمعاتهم بعد عودتهم.

وتركزت النقاشات حول تطوير نماذج بديلة تتجاوز الاختلالات الهيكلية للنماذج المعمول بها حالياً وإرساء التعاون الحكومي الثنائي ومتعدد الأطراف بإقليم آسيا في تطوير نماذج بديلة تخضع إلى رقابة فعّالة وتستند إلى منظومة من السياسات التي توثق المهارات.

وقال هانس فاند جلايند كبير اختصاصي الهجرة في منظمة العمل الدولية في ورقة عمله « ان حزمة القرارات المشار اليها تعتبر خطوة رائدة على صعيد المنطقة وتجربة يجب التوقف عندها باعتبارها نموذجاً لتحقيق شفافية التعاقد وتنقل العمال من منشأة لآخرى.

وأكد المشاركون في الاجتماعات " أن السياسات الضابطة لإنتقال العمالة من صاحب عمل إلى آخر بعد إنتهاء علاقة العمل بموجب تصريح عمل وتأشيرة إقامة جديدين تعتبر شأنًا داخليا للدولة المستقبلة للعمالة يخضع

عقد كبار المسؤولين في الوزارات المعنية بملفات العمل وتنقل العمالة في الدول الأعضاء في «مسار حوار أبوظبي» اجتماعاً نظمه المكتب الدائم للحوار ومقره دولة الإمارات العربية المتحدة، على مدار يومين في دبي.

وشارك في الاجتماعات وفود حكومية من بنغلاديش والبحرين والهند وإندونيسيا والكويت وماليزيا ونيبال وعمان وباكستان والفلبين وقطر والسعودية وسريلانكا وتايلاند والإمارات وفيتنام، إلى جانب وفود مراقبة من الحكومة السويسرية ومنظمة الهجرة الدولية ومنظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية الاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) ومنتدى الهجرة بآسيا، وخبراء من جامعات ومراكز بحثية من البحرين والإمارات والولايات المتحدة الأمريكية، وكبار المسؤولين في عدد من الجهات الاتحادية والمحلية ومديرين تنفيذيين لمؤسسات من القطاع الخاص.

مركزان تابعان لـ «تسهيل» يحصلان على تصنيف «4 نجوم»



حصل مركزان من مراكز الخدمة «تسهيل» على تصنيف «4 نجوم» ضمن نتائج تصنيف مراكز إسعاد المتعاملين في الحكومة الاتحادية وفق نظام النجوم العالمي لتصنيف الخدمات الذي أطلقه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله.

ويهدف نظام النجوم العالمي لتصنيف الخدمات إعادة صياغة مفهوم مبتكر وإطار متكامل للمعايير في تقديم الخدمات الحكومية لرفع كفاءتها إلى أفضل المستويات العالمية لتضاهي تلك المطبقة في المصارف والفنادق وشركات الطيران ما يحقق تجربة إيجابية وسعيدة للمتعاملين في إطار سعي الحكومة لتحقيق أهداف ومحاور رؤية الإمارات 2021.

وقال حميد بن ديماس السويدي الوكيل المساعد لشؤون العمل في وزارة الموارد البشرية والتوطين إن طلب تصنيف مراكز خدمة «تسهيل» التي تشرف عليها الوزارة جاء بمبادرة من الوزارة حرصاً على تحقيق سعادة المتعاملين عبر صقل مهارات موظفي مراكز إسعاد المتعاملين وتنمية قدراتهم وتأهيلهم للارتقاء بالخدمات التي تقدمها المراكز لتصل إلى مستوى «7 نجوم» بشكل يحقق سعادة متعامليلها.

وأضاف السويدي أن معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين وجه بتطبيق معايير برنامج الإمارات للخدمة الحكومية المتميزة على مراكز «تسهيل» بالاستعانة بكوادر وطنية وتحت إشراف الوزارة مثنياً جهود القائمين على

الخدمات وتجربة التعامل وكفاءة الخدمة والإبداع والموارد البشرية والتكنولوجيا.

ويقدم مركز «تسهيل للأعمال» ومقره دبي جميع خدمات الوزارة إضافة إلى الخدمات الحكومية الأخرى مثل خدمات الدائرة الاقتصادية وخدمات محاكم دبي وخدمات دائرة الأراضي والأملاك بدبي ومجموعة من الخدمات الأخرى تحت سقف واحد ويصل عدد المتعاملين مع المركز نحو 1000 متعامل يومياً أما عدد المواطنين العاملين في المركز فيبلغ نحو 60 مواطناً ومواطنة.

كما يقدم مركز «استمارات للخدمات» بالشارقة جميع خدمات الوزارة وخدمات إدارة الإقامة وشؤون الأجانب وخدمات بلدية الشارقة وغيرها من الخدمات الحكومية ويبلغ عدد المواطنين العاملين في المركز 45 مواطناً ومواطنة فيما يصل عدد المتعاملين إلى نحو 800 متعامل يومياً.

البرنامج ونظام النجوم العالمي لتصنيف الخدمات في إنجاح هذه التجربة.

وقال إن مراكز «تسهيل» حققت إنجازات لافتة في إطار سعيها لإسعاد المتعاملين عبر تقديم خدمات متميزة وحرصها على توفير فرص توظيف جاذبة للمواطنين وتعزيز الشراكة الاستراتيجية بين الوزارة والقطاع الخاص.

وأشار إلى أن حصول مركزين على تصنيف 4 نجوم يؤكد التزام المراكز بمعايير الخدمة المتميزة والحرص المتواصل للارتقاء بعمل المراكز البالغ عددها 44 مركزاً على مستوى الدولة بما يعكس إيجاباً في تحقيق سعادة المتعاملين.

وحصل مركزا «تسهيل للأعمال» و«استمارات للخدمات» على تصنيف 4 نجوم لالتزامهما بتطبيق محاور البرنامج والتي تشمل دعم السياق الاستراتيجي والمتعاملين والخدمات وقنوات تقديم



18 فريقاً من المفتشين راقبوا تطبيقه على مستوى الدولة

الإلتزام بقرار " حظر العمل وقت الظهيرة " يؤكد وعي القطاع الخاص بتوفير بيئة العمل الآمنة للعمال

لشؤون التفتيش « أن 18 فريقاً من مفتشي الوزارة راقبوا تطبيق المنشآت للقرار على مستوى الدولة بواقع 3 فرق في أبوظبي وفريقين في العين و4 فرق في دبي وفريقين في الشارقة وفريقين في

اعتباراً من 15 يونيو الماضي وذلك منذ الساعة الثانية عشرة والنصف ظهراً وحتى الساعة الثالثة من بعد الظهر. وقال ماهر العويد وكيل الوزارة المساعد

العمل بقرار حظر تأدية أنهي الأعمال التي تؤدي تحت أشعة الشمس وفي الأماكن المكشوفة في 15 سبتمبر وسط نسبة التزام مرتفعة من المنشآت التي أوقفت أعمال عمالها

ماء الشرب البارد بما يتناسب و عدد العاملين و شروط السلامة و الصحة العامة و وسائل و مواد الارواء مثل الاملاح و الليمون و غيرهما مما هو معتمد للاستعمال من السلطات المحلية في الدولة اضافة توفير الاسعافات الالوية في موقع العمل.

وتعاقب كل منشأة لم تلتزم بتطبيق أحكام وشروط القرار بغرامة مقدارها 5 آلاف درهم عن كل عامل ويحد أقصى 50 ألف درهم في حالة تعدد العمال الذين يتم تشغيلهم لأحكام القرار، بالإضافة إلى إيقاف ملف المنشأة المخالفة أو خفض درجة تصنيفها في نظام تصنيف المنشآت المعتمد لدى الوزارة وذلك بناء على مدى جسامه المخالفة المرتكبة.

واستثنيت من تطبيق القرار أعمال فرش الخلطة الإسفلتية وصب الخرسانات إذا كان يستحيل تنفيذها أو تكتملتها خلال فترة ما بعد الظهيرة، والأعمال اللازمة لدرء خطر أو جبر أو إضرار أو أعطال أو خسائر عرضية طارئة وتشمل الأعمال اللازمة لإصلاح قطع خطوط تغذية المياه، وخطوط المجاري، والتيار الكهربائي، وحركة السير أو تعويقها في الطرق العامة، وخطوط أنابيب الغاز أو البترول.

كما استثنيت الأعمال التي يتطلب تنفيذها تصريحاً من جهة حكومية مختصة بسبب تأثيرها على انسياب حركة المرور والخدمات وذلك إذا اشترط التصريح العمل لإنجازها على مدار الساعة وتشمل الأعمال المصرح تنفيذها مثل قطع خطوط السير الرئيسية أو تحويلها وقطع التيار الكهربائي وخطوط الاتصالات وأية أعمال أخرى يتم اعتمادها.

الذي أصدره معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين ساعات العمل اليومية في فترتها الصباحية والمسائية او في اي منهما بثمانى ساعات وفي حالة قيام العامل بالعمل لأكثر من الساعات الثماني المحددة خلال الاربوع والعشرين ساعة فإن الزيادة تعد عملاً إضافياً يتقاضى العامل عنها اجرا اضافيا حسب أحكام القانون.

وأكد القرار ضرورة ألا يتجاوز بقاء العامل في موقع العمل بعد الساعة الثانية عشرة والنصف ظهرا ويحظر استئناف العمل قبل تمام الساعة الثالثة ظهرا، ويلزم أصحاب العمل الذين يقومون بتشغيل العمال ان يوفر لهم مكانا مظلالا للراحة خلال فترة توقفهم عن العمل.

وألزم أصحاب العمل بأن يعلقوا في مكان بارز من مكان العمل جدولاً بساعات العمل اليومية طبقاً لأحكام هذا القرار على ان يكون باللغة التي يفهمها العامل بالإضافة إلى اللغة العربية.

كما ألزم أصحاب العمل بتوفير الوسائل الوقائية المناسبة لحماية العمال من اخطار الاصابات التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل واتباع جميع أساليب الوقاية الأخرى المقررة في قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، وعلى العمال إتباع التعليمات التي تهدف الى حمايتهم من الاخطار وان يمتنعوا عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة التعليمات.

و استثنى القرار الاعمال التي يتحتم فيها لأسباب فنية استمرار العمل دون توقف من فترة الحظر المنصوص عليها شريطة ان يلتزم صاحب العمل بتوفير



عجمان وفريقين رأس الخيمة وفريقين في الفجيرة وفريق واحد في أم القيوين.

وقال الوكيل المساعد لشؤون التفتيش ان مفتشي الوزارة قاموا وللمرة الاولى بالتعامل مع المخالفات التي يتم ضبطها الكترونياً عبر نظام التفتيش الذي وهي الالية التي من شأنها التيسير على إجراءات رصد وتوثيق مخالفات المنشآت في هذا الصدد.

وحدد قرار «حظر العمل وقت الظهيرة»



نورة المرزوقي

الجائزة تشمل 5 فئات وتعتمد على مجموعة من الضوابط والمعايير

وأشارت إلى أن الجائزة مقسمة إلى 5 فئات هي فئة الموظف المبتكر والمتعامل المبتكر والشريك الاستراتيجي المبتكر وطلاب الجامعات والكليات والمعاهد والمشروع المبتكر.

وحددت الوزارة يوم 27 أكتوبر آخر موعد لاستلام طلبات المشاركات في الجائزة على أن يتم تقييمها خلال شهر نوفمبر المقبل وإعلان النتائج وتكريم الفائزين خلال الفترة من 22 إلى 28 نوفمبر المقبل.

تشمل موظفيها وشركاءها ومتعامليها الموارد البشرية والتوطين تطلق جائزة «الابتكار»

الوزراء حاكم دبي «رعاه الله» في دعم عملية الابتكار والإبداع في الدولة.

وأوضحت المرزوقي أن الفريق الفني للجائزة بالوزارة اعتمد في تصميمه لها على مجموعة من الضوابط والمعايير المحددة تقوم على خلق بيئة محفزة لابتكار مشاريع وأفكار تدعم الخطط التشغيلية بالوزارة الذي يؤدي إلى تقديم خدمات ذات جودة عالية.

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين جائزة «الابتكار» من منطلق حرصها على ترسيخ ثقافة الابتكار وتأكيدها على تطبيق أساليب وبرامج تنافسية تقوم على تحفيز الفئات المستهدفة من الموظفين والشركاء والعملاء على المشاركة في تطوير الخدمات والمشاريع ذات الصلة بعمل الوزارة.

وأكدت نورة المرزوقي الوكيل المساعد لقطاع تنمية الموارد البشرية الوطنية بالانابة الرئيس التنفيذي للابتكار في وزارة الموارد البشرية والتوطين أن إطلاق الوزارة لجائزة الابتكار يأتي في إطار جهودها الرامية إلى تطوير القدرات المؤسسية في رسم خطط مستقبلية تقود لمرحلة جديدة من التميز في العمل الحكومي.

وأشارت المرزوقي إلى أن إطلاق الوزارة للجائزة يضاف لسلسلة النجاحات المتتالية التي تحققتها الوزارة في مجال تبني أفضل الأفكار والممارسات الابتكارية في العمل تطبيقاً لرؤية الإمارات 2021 واستجابة لتوجهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس

ابتكار | Innovation

تطبق كل ثلاثة أشهر «جائزة أسعد بيئة عمل» لتحفيز الموظفين



الذي يساهم في زيادة نسبة الابتكار والولاء الوظيفي مع انخفاض معدلات الدوران الوظيفي والإجازات المرضية وضغوط العمل.

وتعد الجائزة واحدة من ضمن مبادرات فريق رضا الموارد البشرية في الوزارة والتي صممت لتكون منصة لإطلاق الطاقات الايجابية ورفع مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

ويتم تطبيق الجائزة دوريا كل ثلاثة أشهر وفق معايير وشروط محددة من خلال استمارة يتم تحريرها بمعرفة مدير كل وحدة تنظيمية.

وتراعي معايير الجائزة تراعي الاختلاف والخصوصية في طبيعة عمل كل وحدة تنظيمية وتركز على النتائج التي تحققها، وفق معايير التقييم التي تتضمن 4 ضوابط يتم قياسها حسب مؤشرات محددة.

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين الدورة الأولى لجائزة « أسعد بيئة عمل »، بهدف تحفيز الموظفين للسعي نحو رفع إنتاجيتهم وتحسين أداء عملهم ، وتعزيز قيم الترابط والتواصل وتشجيعهم عبر توفير بيئة عمل محفزة تتيح لهم لعب دور أكبر في رفع مستوى أداء الوزارة .

وتأتي الجائزة استجابة لرؤية صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي « رعاه الله » و مقولته التي تؤكد على أن انتاجية الموظف تزداد في ظل توفير بيئة عمل سعيدة تساهم في اطلاق طاقاته الابداعية.

وتعتبر سعادة الموظفين واحدة من أهم الأولويات التي تسعى الوزارة إلى تحقيقها في المرحلة الحالية وذلك بموجب توجيهات معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين الأمر

وتتضمن المعايير معيار نتيجة السعادة الداخلي والذي يقاس بـ 30 % ، ويأتي معيار تحسين بيئة العمل بمعدل 20 % في حين يقدر معيار انتاجية الوحدات التنظيمية بـ 30 % ويقسم إلى ضابطين فرعيين هما عدد الاجازات المرضية ومدى الالتزام بالدوام الرسمي يقدر كل منهما بـ 15 %، ويأتي معيار التكريم والتحفيز كمعيارا رابعا يقاس بـ 20 % وبدوره يقسم إلى معيار عدد بطاقات ما قصرت ونسبة المشاركين في برنامج تستاهل يقاس كل منهما بـ 10 % .



فعاليات احتفالية بيوم المرأة الإماراتية



وقام الوفد الزائر في نهاية الجولة بتكريم الدكتورة ربيعة غباش بمناسبة يوم المرأة الإماراتية باعتبارها نموذجا متميزا للمرأة الإماراتية. ومن جانبه نظم مكتب سعادة المتعاملين بالعين مبادرة (يوم المرأة الإماراتية) حيث تم عرض برنامج مصور يدور حول عمل المرأة الإماراتية بين الحاضر والماضي وعمق اهتمام دولة الامارات بها، كما تم عرض اهم المهن التي شغلتها المرأة في الماضي قبل قيام الاتحاد وتفوقها في جميع المجالات المتاحة لها داخل الدولة وخارجها بجانب تربيتهن لأبنائهن.

وقام المكتب باستضافة المريية موزة علي الكعبي التي تطرقت إلى سنوات خدمتها في مجال التربية والتعليم. كما عقدت الوحدات التنظيمية ومكاتب سعادة المتعاملين التابعة للوزارة فعاليات احتفالية عدة احتوت على أنشطة اجتماعية وتراثية وتثقيفية تمس مسيرة المرأة الإماراتية وتوضح تجاربها الناجحة في مختلف الميادين.

جهدا في سبيل دعم وتمكين المرأة في كافة جوانب الحياة الأمر الذي جعل دولة الإمارات نموذجا يحتذى به.

وأشارت الى إن احتفال وزارة الموارد البشرية والتوطين بهذه المناسبة يأتي تأكيدا على المكانة المرموقة التي تحظى بها المرأة لدى سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة» أم الإمارات « باعتبار المرأة شريكا للرجل والداعم الرئيسي في بناء نهضة الوطن ورفعته.

واطلع وفد وزارة الموارد البشرية والتوطين الزائر خلال جولته في المتحف على المادة التوثيقية التي قامت بشرحها الدكتورة ربيعة غباش، حيث أوضحت أن المتحف يوثق الدور الحقيقي للمرأة الإماراتية في كافة المجالات، وما تقدمه دولة الإمارات من دعم وتمكين عزز من دور ومكانة المرأة الإماراتية التي قدمت بدورها الكثير من الانجازات في المجالات والصعد كافة.

احتفلت وزارة الموارد البشرية والتوطين بيوم المرأة الاماراتية الذي يصادف 28 أغسطس من كل عام وذلك تقديرا لدورها الريادي ومشاركتها الفاعلة في دعم مسيرة التنمية.

وقام وفد من الوزارة يضم قيادات نسائية برئاسة نورة محمد المرزوقي وكيل الوزارة المساعد لقطاع تنمية الموارد البشرية الوطنية بالانابة بزيارة إلى متحف المرأة الذي أسسته الدكتورة ربيعة غباش الذي يعد مركزا ثقافيا وتوثيقيا وتراثيا حيث يضم في جنباته كل ما يتعلق بحياة المرأة الإماراتية من فكر وثقافة وفنون وآداب وتاريخ ونمط وطقوس حياتها اليومية.

وأكدت نوره المرزوقي خلال الزيارة أن دولة الإمارات قدمت على يد الوالد المؤسس المغفور له الشيخ زايد «طيب الله ثراه» تجربة ثرية على المستويين الاقليمي والدولي وسار على نهجه صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة « حفظه الله » الذي لم يدخر

في إطار خطة المسؤولية المجتمعية لعام 2016 تنظيم 52 فعالية لتعزيز التلاحم الإنساني ودعم المعرفة

افتتاح معرض كتب مصغر للمتعاملين. ونظم مكتب رأس الخيمة وبالتعاون مع مركز الابداع للتنمية البشرية وهيئة الهلال الأحمر فعالية بمناسبة «يوم البيتم» ونظمت كافة مكاتب الوزارة (16) فعالية ونشاطاً خيراً بالتزامن مع «يوم زايد للعمل الانساني».

كما نظمت الوزارة مبادرة تراثية تحت عنوان (تراثي هويتي) و ذلك على امتداد 3 ايام متتالية تمثلت باستضافة طلبة المدارس للتعرف على التراث الاماراتي ومحاضرة حول «آداب المجالس» ألقاها الباحث التراثي الإماراتي عبد الله خلفان الهامور.

وتضمنت المبادرات كذلك نشر الثقافة البيئية بين أفراد المجتمع حيث تم تنظيم فعالية بيئية بعنوان «بيئتي مسؤوليتي» تزامناً مع يوم البيئة العالمي بالتعاون مع هيئة البيئة بالعين و إحدى شركة المقاولات والري.



الله « باعتماد عام 2016 عاماً للقراءة، لترسيخ الدولة عاصمة للمحتوى والثقافة والمعرفة، حيث نظمت الوزارة 7 فعاليات في النصف الأول من العام الجاري منها مبادرة « أمة تقرأ .. أمة تسمو» التي نُظمت في مكتب العين واستمرت لمدة أسبوع حيث استهدفت الطلبة والمتعاملين والشركاء الاستراتيجيين.

كما نظمت الوزارة فعاليات ومبادرات أخرى منها فعالية «عام القراءة» التي شاركت بها ادارة الصحة والسلامة المهنية بأبوظبي وذلك من خلال زيارة المدارس واهداء الكتب

الهادفة الى الطلبة، ونظمت إدارة التفتيش بالمناطق الشمالية المبادرة المجتمعية (جيل يقرأ وجيل يزدهر) بمشاركة موظفي الإدارة في كل من مكتب الشارقة والذيد وأم القيوين والفجيرة، حيث تم توزيع حقيبة تعليمية على الطلبة.

ونظم مكتب وزارة الموارد البشرية والتوطين في أبوظبي فعالية مجتمعية معرفية بالتعاون مع إحدى دور النشر تمثلت في

نفذت وزارة الموارد البشرية والتوطين 52 فعالية مجتمعية وذلك خلال النصف الأول من العام الجاري 2016.

وأكد حسين العليبي نائب مدير إدارة الاتصال الحكومي بالوزارة إن تنظيم الفعاليات والمبادرات يأتي انطلاقاً من حرص الوزارة على ترسيخ دورها في مجال المسؤولية المجتمعية وبما ينسجم مع رؤية الدولة في إطار تعزيز القيم المجتمعية وترسيخ مفاهيم التلاحم الاجتماعي والإنساني.

وقال إن خطة الوزارة للمسؤولية المجتمعية لعام 2016 تتضمن تنظيم 82 فعالية ونشاط ثقافي وصحي وتربوي وخيري نظمت منها 52 فعالية خلال النصف الأول من العام الجاري، تضمنت 18 نشاطاً اجتماعياً و8 أنشطة للتوعية و4 فعاليات لدعم البيئة والاستدامة و4 أنشطة تثقيفية ونشاط تراثي.

ولفت العليبي إلى مضاعفة الوزارة جهودها الهادفة إلى دعم مجتمع المعرفة وذلك انسجاماً مع توجيهات صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان، رئيس الدولة «حفظه



تواصل مع وزارة الموارد البشرية والتوطين عبر:

الرقم المجاني:

800-665

الموقع الإلكتروني:

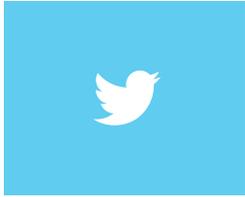


www.mohre.gov.ae



callcenter@mohre.gov.ae

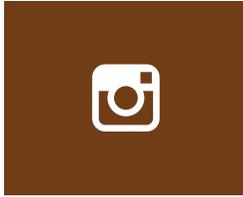
حسابات وزارة الموارد البشرية والتوطين الرسمية في مواقع التواصل الاجتماعي:



@mohre_uae



/mohreuae



@mohre_uae

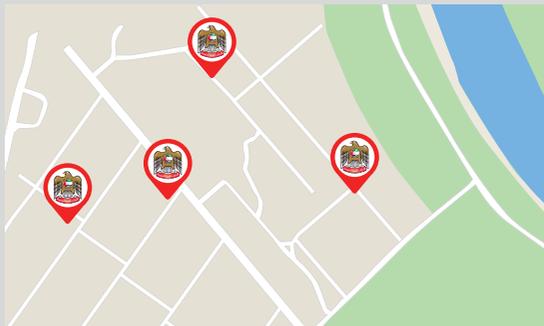


/mohre_uae



/ministry of
human resources
and emiratization

مراكز سعادة المتعاملين
المنتشرة في الدولة



التطبيق الذكي
لوزارة الموارد البشرية والتوطين:



من حيث لا يدري

مدير عام منشأة يكشف وهميتها بعد أن تقدم بشكوى ضدها!

المنشأة تقيم علاقات عمل صورية مع عدد من العمال بمعرفة المدير

المخالفات المرتكبة في المنشأة كونه يديرها بالنيابة عن صاحب العمل لا سيما وأنه مخول بالتوقيع وهو ما يعد اخلاصاً منه بمسؤولياته الوظيفية ومن بين ذلك إقامة علاقات عمل صورية.

واشارت الوزارة الى ان المسؤولية القانونية في مثل تلك القضايا تتداخل بين اصحاب المنشآت والمالكين والمديرين وهو الأمر الذي سيتضح بعد إحالة ملف المنشأة للنيابة وبالتالى للمحكمة التي ستتخذ الحكم المناسب حسب وقائع القضية.

وطالبت وزارة الموارد البشرية والتوطين أصحاب العمل وملاك المنشآت بضرورة متابعة ومراقبة أوضاع المنشآت العائدة اليهم خاصة ما يتعلق بالإجراءات القانونية والإدارية وإنهاء المعاملات الحكومية وألا يتركوا إدارة أمور منشاتهم للمديرين دون متابعة حقيقية لادائهم وبشكل دوري.

وأوضح التقرير ان المدير المذكور مخول بالتوقيع عن صاحب العمل الأمر الذي مكنه طوال هذه الفترة من القيام بكافة الإجراءات والمعاملات نيابة عن صاحب العمل المعني بما في ذلك استخراج تصاريح العمل والتي تبين ان ثلاثة منتهية الصلاحية بما فيها تصريح عمل مقدم الشكوى.

وأشار تقرير التفتيش إلى أن المنشأة وهمية وأن العمال الذين على اقاماتها يمارسون أنشطة تجارية خاصة مختلفة في مجالات بيع وشراء السيارات والنقل والشحن وهو ما يعتبر مخالفة صريحة لقانون تنظيم علاقات العمل.

وقررت الوزارة إزاء هذه المعلومات والوقائع إلغاء تصريح مدير المنشأة مقدم الشكوى وعدم منحه تصريح عمل جديد إلا بعد مرور عام يبدأ من تاريخ مغادرته الدولة مع مطالبته بدفع الغرامات المترتبة على عدم تجديد تصاريح العمل الأخرى بإعتباره كان يقوم بمهام صاحب العمل الفعلي.

ولم يرتضي مقدم الشكوى بقرارات الوزارة مطالباً بإلغاء تصريح عمله إلغاءً عادياً مع ترحيل الغرامات المترتبة على عدم تجديد التصاريح على المنشأة. ووضحت الوزارة انه من حيث المبدأ، فان مقدم الشكوى يعتبر مسؤولاً عن

شكوى تقدم بها مدير عام **كشفت** إحدى المنشآت الى وزارة الموارد البشرية والتوطين النقيب عن ان المنشأة المعنية وهمية ولديها تصاريح عمل منتهية الصلاحية منذ سنوات ومن بينها تصريح المدير المشار اليه.

وتعود تفاصيل الواقعة الى مطالبة المدير العام المشار اليه وهو اسويو الجنسية بالغاء تصريح عمله سعياً منه للحصول على تصريح عمل جديد

إلغاء تصريح عمل المدير وعدم منحه آخر إلا بعد عام

للعمل في منشأة اخرى حيث قام قسم المنازعات العمالية في الوزارة بحالة الشكوى الى قطاع التفتيش لاعداد تقرير عن المنشأة للمضي في اجراءات الغاء التصريح. ووفقاً للمعلومات الواردة في تقرير التفتيش، فان مقدم الشكوى يمارس مهام المدير المسؤول للمنشأة منذ 10 سنوات بأجر شهري يبلغ 20 ألف درهم وان ذلك الاجر لم يتم تحويله من خلال نظام حماية الاجور لثلاث سنوات ماضية .



6 قرارات لتمكين المواطنين في سوق العمل وتعزيز الانتاجية وحماية الحقوق العمالية

أصدر معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين ستة قرارات تتعلق بتمكين المواطنين والمواطنات في سوق العمل سواء كموظفين أو أصحاب عمل إضافة الى تعزيز الانتاجية وحماية حق العمال في الحصول على أجورهم بالمواعيد المحددة وكذلك حقهم في التمتع بسكن لائق يتوافق والاشتراطات المطلوبة وذلك وفق اجراءات وضوابط من شأنها التسهيل على

أصحاب العمل في اطار توفير السكن للعاملين لدى المنشآت المستهدفة. ولاقت القرارات فور الاعلان عنها مؤخرا صدى ايجابيا خصوصا وانها تسهم بفاعلية في دعم ملف التوطين وتعزيز الانتاجية من جهة، وتؤكد على مبدأ توازن علاقة العمل من جهة أخرى.

وتاليا تفاصيل حزمة القرارات المشار اليها والصادرة مؤخرا.

قرار وزاري رقم (591) لسنة 2016

في شأن التزام المنشآت بتوفير سكن للعمال التابعين لها

قرار وزاري رقم (739) لسنة 2016

في شأن حماية الأجور

قرار وزاري رقم (710) لسنة 2016

في شأن مدخلي البيانات

قرار وزاري رقم (711) لسنة 2016

في شأن ضابط الصحة والسلامة المهنية بقطاعي الانشاءات والصناعة

قرار وزاري رقم (713) لسنة 2016

في شأن تشغيل وتدريب الطلبة

قرار وزاري رقم (712) لسنة 2016

بشأن حوافز المنشآت الصغيرة والمتوسطة الأعضاء في مؤسسات دعم مشاريع الشباب

تمكين الطلبة من التدريب والعمل في منشآت القطاع الخاص



يُمكن القرار الاول الطلبة من التدريب والعمل في منشآت القطاع الخاص او المنشآت القائمة والمعتمدة لاغراض التدريب وذلك وفق تصاريح العمل الداخلية المعمول بها في الوزارة.

واشترط القرار الحصول على الموافقة الكتابية ممن له الوصاية او الولاية على الطلبة الاحداث من سن 12 الى 18 عاما قبل تدريبهم وكذلك على الطلبة من سن 15 الى 18 عاما عند منحهم تصاريح العمل.

ونص القرار الذي يشمل الطلبة المواطنين والمقيمين على معاملتهم كالعمال العاديين الذين يعملون في ظروف مماثلة وذلك من حيث كافة الاستحقاقات والمزايا.

بالمهام المناط بها تنفيذها لادارة وتنظيم سوق العمل وفق رؤية حكومة المستقبل من حيث تطوير الموارد البشرية واستثمار طاقاتها بما يعزز الانتاجية ومشاركتها في سوق العمل بالتوازي مع تهيئتها لشغل الوظائف المتوافرة في القطاع الخاص وقيادة قطاعاته من قبل القوى العاملة الوطنية وهو ما يشكل دعماً لملف التوظيف.

وأكد معاليه « ان القرار المشار اليه يأتي مكملاً ومعززاً للقرارات السابقة التي دخلت سوق العمل في العام 2011 والتي وضعت ضوابط وشروطاً لاصدار تصاريح العمل لبعض الوقت والعمل المؤقت وكذلك الاحداث حيث يعتبر الطلبة من ضمن الفئات التي يجوز تشغيلها في منشآت القطاع الخاص بموجب تلك التصاريح».

وقال معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين «ان قرار تدريب وتشغيل الطلبة يأتي في اطار اضطلاع الوزارة

كما نص على الالتزام بكافة الضوابط والاجراءات ونوعية العمل المسموح به عند تدريب او تشغيل الطلبة.

إستمارة الكترونية للتدريب

وتشمل المستندات التي ترفق بالاستمارة صورة عن جواز سفر (للمواطنين) وصورة جواز سفر الطالب موضحاً به الإقامة (لغير المواطنين) ورسالة عدم ممانعة ممن له الولاية او الوصاية بالإضافة إلى العقد المعتمد من الطرفين (المنشأة والطالب) وصورة شخصية على أن يتم اعتماد الطلب الكترونياً باستخدام بطاقة التوقيع الإلكتروني .

اعدت وزارة الموارد البشرية والتوطين استمارة الكترونية مجانية لغايات تقدم المنشآت بطلبات تدريب الطلبة حيث تتوافر الاستمارة في الموقع الالكتروني للوزارة www.mohre.gov.ae وتطبيقها الذي الرئيسي وتطبيق «وجهني» المتوفرين على متجر أبل ستور ومتجر أندرويد ومتجر بلاك بيري . وتبلغ مدة التدريب 3 أشهر يمكن تجديدها بموافقة الطرفين.

يشمل المنشآت المستخدمة 500 عامل فأكثر والتطبيق مطلع يناير 2017

توطين مهنة «ضابط صحة وسلامة



التوطين الذي يحظى بمتابعة واهتمام القيادة الحكيمة».

وأكد « ان الوزارة ستعمل على توفير الموارد البشرية المواطنة المدربة والمؤهلة والكفوءة للقيام بهذه المهنة وذلك عند الطلب من المنشآت المستهدفة بالقرار.

وأوضح معاليه « ان هذه المهنة تعتبر من المهن التي تتناسب وتطلعات الباحثين عن العمل لا سيما الحاصلين منهم على مؤهلات تتوافق ومتطلبات مهنة ضابط صحة وسلامة مهنية».

واضاف « ان الوزارة استهدفت توطين مهنة ضابط صحة وسلامة مهنية بعد دراسة متأنية لواقع قطاعي الانشاءات والصناعة والمنشآت الكبرى العاملة في هذين القطاعين حيث تبين امكانية توفير

ينص القرار الثالث على توطين مهنة «ضابط صحة وسلامة مهنية» في المنشآت التي لديها 500 عامل فأكثر والعاملة في قطاعي الانشاءات والصناعة وذلك اعتباراً من مطلع العام المقبل 2017.

ومن المقرر وقف منح المنشآت المشار إليها اية تصاريح عمل ما لم تقم بتعيين مواطن على الأقل في مهنة ضابط صحة وسلامة مهنية».

وقال معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين «ان حصر مهنة ضابط صحة وسلامة مهنية في المنشآت المشمولة بالقرار يعد واحداً من المبادرات الاستراتيجية التي تتخذها الوزارة في اطار خطتها الاستراتيجية الرامية الى تعزيز فرص توظيف الموارد البشرية الوطنية في القطاع الخاص بما يسهم في دعم ملف

توطين مهنة «مدخلي البيانات» في الم

والتوطين « ان القرار من شأنه توفير العديد من الفرص الوظيفية للمواطنين والمواطنات الباحثين عن العمل وهو الامر الذي يشكل دعماً لجهود التوطين في القطاع الخاص الذي يعتبر القطاع الأمثل للتوظيف والشريك الاستراتيجي للحكومة في تشغيل القوى العاملة المواطنة.

واضاف معاليه «ان النجاحات التي حققها المواطنون والمواطنات العاملون

عن المنشآت غير الملتزمة بتنفيذ القرار اعتباراً من مطلع العام المقبل 2017.

ويتم تسجيل المنشآت في النظام الالكتروني «تسهيل» وهو النظام ذاته الذي تستخدمه مراكز الخدمة «تسهيل»، من خلال خدمة «e تواصل» المتوفرة في الموقع الالكتروني لوزارة الموارد البشرية والتوطين www.moher.gov.ae. وقال معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية

ويلزم القرار الثاني المنشآت التي يعمل لديها الف عامل فأكثر بالتسجيل في نظام الوزارة الالكتروني «تسهيل» للحصول على الخدمات التي تقدمها الوزارة من خلال الدخول على النظام بشكل ذاتي ومباشر وادخال البيانات المطلوبة لاي خدمة من الخدمات وذلك بواسطة موظفين مواطنين اثنين حصرياً دون غيرهما من العاملين في كل منشأة من المنشآت المشار إليها. ومن المقرر ان تحجب الوزارة تصاريح العمل

هنية» لدى قطاعي الانشاءات والصناعة

المطلوب لا سيما وان هذه الوظيفة تتطلب قدرا عاليا من المهنية والتركيز بهدف ايجاد بيئة عمل تجنب العاملين في مجالي الانشاءات والصناعة التعرض للاصابات وامراض المهنة.

فرص جاذبة ومستقرة للباحثين عن العمل من الموارد البشرية الوطنية».

وأكد ثقته « بتقيد والتزام أصحاب العمل في تنفيذ القرار خصوصا وان توفير الفرص الوظيفية للمواطنين المؤهلين يعتبر مسؤولية وطنية تضامنية ومشاركة بين الحكومة والقطاع الخاص الذي تتوافر له كافة الامتيازات والتسهيلات والخدمات المتميزة في ظل بيئة استثمارية جاذبة ومستقرة».

ودعا معالي وزير الموارد البشرية والتوطين المواطنين الى استثمار الفرص الوظيفية التي ستتاح لهم لدى المنشآت المستهدفة بالقرار وذلك من خلال اثبات ذاتهم وقدراتهم على اداء المهام المطلوبة منهم بكفاءة وتميز خصوصا في ضوء برامج التأهيل التي ستنظمها لهم الوزارة لاعدادهم بالشكل



برنامج تدريبي متخصص لتأهيل المواطنين لشغل المهنة

قال ماهر العويد وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون التفيش « انه بالتعاون بين الوزارة ومعهد أبوظبي للتعليم والتدريب المهني سيتم تأهيل العدد المطلوب من المواطنين لشغل مهنة ضابط صحة وسلامة مهنية بما يلبي احتياجات المنشآت المستهدفة على مستوى الدولة من خلال برنامج تدريبي ينظمه المعهد، وذلك تنفيذاً لتوجيهات معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين.

واشار العويد «الى ان البرنامج يتضمن جانبين أولهما تنظيم دورات تدريبية نظرية وعملية تتراوح مدتها من أسبوعين الى ثلاثة أسابيع والجانب الاخر من البرنامج يتضمن التدريب على رأس العمل بما يضمن التأهيل التام للمواطنين ومتابعة عملهم لدى المنشآت المستهدفة».

نشآت الكبرى مطلع 2017

العمل المناسبة والمستقرة للمواطنين والمواطنات المنتظر التحاقهم في تلك الوظائف عند بدء تطبيق القرار».

وأوضح معالي صقر غباش « جاهزية الوزارة لتوفير الموارد البشرية المواطنة اللازمة للقيام بمهام ادخال البيانات في نظام «تسهيل» بشكل ذاتي من قبل المنشآت المستهدفة وذلك في حال طلبها توفير هؤلاء المواطنين».

في مراكز الخدمة «تسهيل» في مهامهم الوظيفية المتمثلة في ادخال بيانات معاملات المنشآت في النظام الالكتروني «تسهيل»، شكلت دافعا رئيسيا لاتخاذ قرار توطين «مهنة مدخلي البيانات» في المنشآت الكبرى» حيث تعتبر هذه المهنة جاذبة ومحفزة للموارد البشرية الوطنية لشغلها والاستمرار فيها». وأكد معاليه ثقته بتفاعل المنشآت المستهدفة مع القرار لا سيما من حيث توفير بيئة

في اطار الشراكة مع مجلس المشاريع الصغيرة والمتوسطة

اعفاء المنشآت الصغيرة والمتوسطة من الضمان المصرفي واحتساب رسوم مخفضة على الخدمات اعتباراً من مطلع أكتوبر

مؤسسة محمد بن راشد للتنمية
المشاريع الصغيرة والمتوسطة
DUBAI SME



إحدى مؤسسات دائرة التنمية الاقتصادية - حكومة دبي
An Agency of the Department of Economic Development - Government of Dubai

أعفى القرار الرابع الذي أصدره معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين المنشآت الصغيرة والمتوسطة المرخصة من مؤسسات دعم مشاريع الشباب من تقديم الضمانات المصرفية عن العمالة التي تستخدمها الى جانب تصنيفها ضمن منشآت الفئة الأولى وفقاً للتصنيفات المتبعة لدى الوزارة وذلك كله وفقاً لضوابط وشروط نص عليها القرار الذي يطبق اعتباراً من مطلع شهر أكتوبر.

وقال معالي صقر غباش « ان القرار يأتي في اطار الشراكة مع مجلس المنشآت للمشاريع الصغيرة والمتوسطة وثمره لقاءات عدة عقدت في هذا الصدد وذلك تنفيذاً لمنظومة السياسات الحكومية الداعمة لقطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة الذي يعد احد أهم ركائز الاقتصاد الوطني ومحرك اساسي في جهود التحول نحو اقتصاد معرفي تنافسي يشارك في قيادته الشباب المواطن المؤهل والمدرّب. وأكد معاليه « ان وزارة الموارد البشرية والتوطين حرصت على امتداد السنوات الماضية على دعم المواطنين من اصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة عبر تعزيز تعاون الوزارة وشراكاتها الاستراتيجية مع الجهات الحكومية وفي مقدمتها وزارة الاقتصاد وكذلك تطوير افاق التعاون مع الصناديق والمؤسسات

والبرامج المحلية المعنية بتلك المشاريع من خلال ابرام الاتفاقيات الثنائية التي تستهدف تحفيز رواد الاعمال والارتقاء بمشاريعهم وتمهيد الطريق امام المواطنين الراغبين بدخول هذا القطاع الحيوي والهام.

واضاف « ان القرار جاء في سياق تطوير ادوات الدعم المقدم لقطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة بما ينسجم والدور المناط بالوزارة ضمن رؤية حكومة المستقبل والمتمثل بتطوير الموارد البشرية وتمكين المواطنين في سوق العمل وتعزيز انتاجيته واستقراره حيث يسهم القرار في تشجيع الشباب المواطن على ريادة الاعمال وتحقيق



**15 عاملاً الحد الأعلى
للعاملين في المنشآت
الصغيرة و 50 عاملاً
للمنشآت المتوسطة**

تنافسية المنشآت العاملة في هذا القطاع وإيجاد فرص عمل مثمرة للمواطنين.

وفيما اشار معالي صقر غباش الى ان الضمانات المصرفية فرضت على المنشآت المسجلة لدى الوزارة من أجل صون حقوق ومستحقات العمالة في سوق العمل، أكد ثقته بالالتزام المواطنين من اصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة على الايفاء بالتزاماتهم القانونية حيال العاملين لديهم وخصوصاً ما يتعلق بسداد الاجور في مواعيدها المقررة.

ودعا المواطنين الراغبين بالدخول الى قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة الى



المصرفية وذلك بشرط الا يكون مضي على الاصدار الاول للرخصة أكثر من خمس سنوات.

ووضع القرار حداً أعلى للعاملين بالمنشآت الصغيرة للاستفادة من الحوافز بواقع 15 عاملاً وبما لا يقل عن 16 ولا يزيد على 50 عاملاً للمنشآت المتوسطة التي نص القرار على إعادة تصنيفها وفقاً للمعايير السارية في تصنيف

عليها.

ونص القرار على إعادة تصنيف المنشأة الصغيرة والمتوسطة وفقاً لمعايير التصنيف المتبعة لدى الوزارة بعد مضي خمس سنوات من تمتعها بالتصنيف على الفئة الأولى.

يذكر ان المنشآت المصنفة في الاولى تسدد رسوماً أقل على الخدمات التي تقدمها الوزارة للمنشآت التي تصنف في الفئة الثانية ذات التصنيفات الثلاثة «أ» و «ب» و «ج» وكذلك في الفئة الثالثة.

وبحسب القرار ، يلغى اعفاء المنشآت الصغيرة والمتوسطة من الضمان المصرفي وتلزم بادائه في حالة عدم التزامها بدفع اجور العمال لاكثر من شهرين متتاليين.

كما يلغى تصنيف المنشأة في الفئة الأولى ويعاد تصنيفها وفقاً للمعايير السارية في ثلاث حالات تشمل تشغيل عمالها لدى الغير بدون ترخيص من الوزارة او قيام المنشأة بتشغيل عمال منشآت اخرى من دون ترخيص او ثبوت علاقة عمل صورية بينها والعاملين لديها.

كما تشمل الحالية الثانية بيع المنشأة او نقل ملكيتها لشخص اخر دون اخطار مؤسسات دعم مشاريع الشباب بينما تشمل الحالة الثالثة ثبوت ان المنشأة تدار من غير صاحب المنشأة أو من غير مديرها المواطن.



انشاء المشاريع ذات القيمة المضافة بما يعود عليهم بالنفع ويسهم في تعزيز اقتصاد المعرفة والابتكار».

وحدد قرار معالي صقر غباش الصادر في شأن «حوافز المنشآت الصغيرة والمتوسطة الاعضاء في مؤسسات دعم مشاريع الشباب» ضوابطاً وشروطاً أيتوجب توافرها لكي تتمتع المنشآت بالاعفاء من تقدم الضمانات المصرفية وتصنيفها في الفئة الأولى وبحد اقصى منشأتين لصاحب العمل الواحد حيث تشمل تلك الضوابط ان يكون صاحب المنشأة أو جميع الشركاء فيها من المواطنين وان تكون حاصلة على عضوية احدي مؤسسات دعم مشاريع الشباب المعتمدة في الدولة.

كما اشترط ان تدار المنشأة من قبل صاحبها المواطن او من قبل مدير مواطن فضلاً عن الا يكون لدى صاحب المنشأة اكثر من 5 منشآت يملكها او يشارك فيها أو يكون وكيل خدمات فيها واخيراً الا يكون لصاحب المنشأة اية منشآت مقيدة لدى الوزارة وعليها اية مخالفات.

واشترط القرار ايضاً لتمتع المنشأة بالحوافز المشار اليها الا يكون قد مضي على الاصدار الاول للترخيص بها ثلاث سنوات حيث اذا تجاوزت الترخيص هذه المدة تتمتع المنشأة فقط بالاعفاء من تقديم الضمانات

اشتراط أن تدار المنشأة من قبل صاحبها أو مدير مواطن



**برنامج سعود بن راشد المعلا
لرعاية مشاريع الشباب
Saud Bin Rashid Al Mualla
Program for youth Projects support**

المنشآت في حال زاد عدد العاملين فيها عن الحد الاعلى المذكور مع الإبقاء على اعفائها من الضمان المصرفي الذي تخضع للاحكام العامة المنظمة له في حال زاد عدد العاملين في المنشأة على مائة عامل حيث تخرج المنشأة بموجب ذلك عن نطاق الحوافز المنصوص

تؤكد على مبدأ حق العامل بالحصول على أجره دون تأخير

سياسات جديدة تعزيراً لمنظومة حماية أجور العاملين في سوق العمل

ونص القرار على تنبيه المنشأة التي يستمر تأخرها عن السداد حتى نهاية الشهر من تاريخ استحقاق الأجر، بأنها دخلت في مرحلة التوقف أو الامتناع عن السداد، وبالتالي سيتم بدءاً من الشهر التالي إبلاغ الجهات القضائية واية جهات اخرى معنية لاتخاذ كافة الشؤون التحفظية والعقابية حيال المتسبب في التأخير اضافة الى وقف تعامل الوزارة مع باقي منشآت صاحب العمل وحظر فتح سجل في الوزارة لاية منشأة جديدة لصاحب المنشأة التي وقعت فيها المخالفة.

وبموجب القرار، إذا استمرت المنشأة في التوقف أو الامتناع عن السداد فإن الوزارة تنظر في إتخاذ الاجراءات اللازمة لغايات تسهيل الضمان المصرفي المقدم من المنشأة التي لا تبدي تجاوبا مع التنبيه الموجه اليها وذلك بدءاً من الشهر التالي لتوقفها عن السداد اضافة الى تزييل فئة تصنيفها الى الفئة الثالثة ضمن نظام تصنيف المنشآت المتبع لدى الوزارة مع فتح الباب لتمكين العمال من الانتقال الى صاحب عمل اخر.

وجاء في القرار «انه في حال استمرار المنشأة في التوقف عن السداد حتى نهاية 60 يوماً من تاريخ استحقاق الأجر ، فانه يتم توقيع الغرامات الادارية على المنشأة بالاضافة الاجراءات المنصوص على اتخاذها بحق المنشآت التي تتوقف عن السداد لمدة شهر.

المقرر تطبيقه اعتباراً من مطلع شهر اكتوبر، فقد أكد على ضرورة قيام جميع المنشآت المسجلة لدى الوزارة بسداد اجور العاملين لديها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الاجور على أساس أن اجر العامل يكون مستحقاً بدءاً من اليوم التالي لانتهاء المدة المحدد على اساسها الاجر في العقد.

وقف التعامل مع المنشآت غير المشتركة في نظام حماية الأجور

وفرّق القرار بين أمرين ، اولهما ان التأخير في سداد الأجور يكون في الأوضاع الطبيعية خلال شهر من تاريخ استحقاق الأجر، والثاني ان التوقف أو الامتناع عن سداد الأجور يكون بدءاً من الشهر التالي لمدة التأخير في سداد الأجر، وحدد القرار معاملة مختلفة في كل أمر من هذين الأمرين.

وحدد قرار معالي صقر غباش عدداً من الاجراءات يتم اتخاذها في حال تأخرت المنشأة التي لديها مائة عامل فأكثر عن سداد الاجر لمدة عشرة ايام من تاريخ الاستحقاق حيث تشمل هذه الاجراءات تنبيه المنشأة بأنه سوف يتم وقف منحها اية تصاريح عمل بدءاً من اليوم السادس عشر من تاريخ التأخير.

تضمن القرار الخامس الصادر «في شأن حماية الاجور» سياسات جديدة في اطار تعامل الوزارة مع المنشآت غير الملتزمة بسداد أجور العاملين لديها في المواعيد المحددة.

وقال معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين « ان القرار من شأنه تعزيز منظومة السياسات والادوات الرقابية التي تطبقها الوزارة منذ سنوات لحماية اجور العمال والتي اثبتت فاعلية كبيرة في ضمان هذا الحق للعمال وساهمت الى حد كبير في استقرار سوق العمل خصوصاً وان الاجر يعتبر اساس علاقة العمل بين طرفيها».

وأضاف «ان القرار يأتي في سياق حرص الوزارة على مراجعة وتطوير سياسات سوق العمل بالشكل الذي يعزز المنجزات التي تحققت في مجال توفير الحماية للحقوق العمالية وضمان مصالح أصحاب العمل».

واشاد معاليه «بالتزام الكثير من أصحاب العمل بسداد الاجور وفق المواعيد المحددة وهو الامر الذي يؤكد وعيهم بضرورة الايفاء بالحقوق المالية للعمال»، ويتفق مع ثوابت دولة الامارات، وتوجيهات قيادتها الحكيمة في ضرورة اعطاء العمال حقوقهم كاملة في مواعيدها طالما قاموا بتأدية ما عليهم من التزامات. وفي تفاصيل القرار الذي أصدره معالي صقر غباش والذي من



يذكر ان قيمة الغرامة الادارية تبلغ 5 الاف درهم عن كل عامل يتأخر سداد أجره وبعده أقصى 50 الف درهم في حالة تعدد العمال غير المستلمين لأجورهم لمدة 60 يوماً فأكثر.

ومن المقرر ان الوزارة ستقوم برفع الحظر في منح تصاريح العمل للمنشأة بشكل فوري إذا قامت خلال شهر التأخير بسداد اجور العمال المتأخرة، بينما يستمر الحظر لمدة 60 يوماً بعد قيام المنشأة بسداد اجور عمالها التي توقفت أو امتنعت عن سدادها لمدة .

وأكد القرار انه كلما تكرر التوقف أو الامتناع في السداد تتضاعف مدة استمرار الحظر بعد سداد الأجور.

وفيما يتعلق بالمنشآت التي يعمل لديها أقل من مائة عامل، فإنه في حالة تيقن الوزارة من تأخير أو توقف المنشأة، عن سداد الأجر، يستمر العمل بالانظمة المعمول بها حالياً في الوزارة بالنسبة لهذه المنشآت من وقف وغرامات وإحالة للقضاء بعد ستين يوماً من عدم السداد بعد تاريخ الاستحقاق، وذلك ما لم يكن التوقف أو الامتناع عن السداد قد تكرر منها أكثر من مرة خلال العام الواحد، ففي هذه الحالة يتم التعامل معها مثلما هو منصوص عليه بالنسبة للمنشآت التي بها مائة عامل فأكثر.

ونص القرار على وقف تعامل الوزارة مع المنشآت التي لم تشارك في نظام حماية الاجور اضافة الى وقف التعامل مع أصحاب هذه المنشآت الى حين اشتراكها في النظام، وسوف تحرص الوزارة في كل هذه الأحوال على عدم الاضرار بحقوق العمال حيث لا يكون لهم دخل في مثل هذه الحالات .

إلزام المنشآت المستخدمة 50 عاملاً فأكثر بتوفير السكن لعمالها ممن تقل أجورهم عن 2000 درهم شهرياً

ونص القرار على اتخاذ كافة التدابير المنصوص عليها في الأنظمة القانونية المعمول بها في وزارة الموارد البشرية والتوطين ومنها إيقاف التعامل مع المنشآت التي يشملها القرار ويثبت عدم توفيرها للسكن وفق المعايير المنصوص عليها أو المنشآت التي يثبت مخالفتها للضوابط التي تقررها السلطات المحلية في هذا الصدد.

وقال معالي صقر غباش " ان القرار المشار اليه يأتي في اطار استكمال منظومة سياسات سوق العمل التي تستهدف تعزيز الحماية للحقوق العمالية ومن بينها توفير السكن اللائق الذي يلبي كافة المستلزمات ويستوفي الاشتراطات والمعايير التي من شأنها تمتع هؤلاء العمال بسكن لائق وآمن.

لهؤلاء العمال المصنفين في المستويات المهنية الأقل ضمن التصنيفات المتبعة لدى الوزارة».

وأشار «الى انه تم التواصل مع السلطات المحلية المعنية عند الاعداد للقرار وذلك تجسيدا لمبدأ تكامل الادوار بين الجهات الاتحادية والمحلية».

وأكد معالي صقر غباش « حرص الوزارة على متابعة أوضاع المساكن العمالية غير

وأوضح معاليه «ان استهداف العمال الذين تبلغ اجورهم الشهرية الفتي درهم فأقل ممن يعملون لدى المنشآت التي تستخدم 50 عاملاً فأكثر جاء بعد دراسة متأنية استمرت لاشهر عدة تم خلالها الوقوف على واقع تلك المنشآت والحالة المعيشية

الزيم القرار السادس المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بتوفير سكن للعمال التابعين لها ممن تبلغ اجورهم الاجمالية الفتي درهم فأقل طبقاً لقيمة الأجر المقيّد في نظام حماية الأجور المعمول به في الوزارة وذلك اعتباراً من نهاية شهر نوفمبر المقبل.

ونص القرار على ان تتوافق معايير السكن مع المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي والخدمات الملحقة به والمعمول بها في المساكن التي تستخدم أقل من خمسمائة عامل والمنصوص عليها في القرار الوزاري الصادر في العام 2014 أو المساكن المخصصة لاستخدام أكثر من 500 عامل والمنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء لسنة 2009.

وأجاز قرار معالي وزير الموارد البشرية والتوطين للسلطات المحلية ان تضع من الضوابط ما يكون أكثر فائدة للعمال سواء بالزام المنشآت التي يقل عدد العمال فيها عن 50 عاملاً بتوفير السكن لهم أو بشمول العمال الذين يتقاضون أجوراً تزيد على الفتي درهم شهرياً في هذه المساكن.



مجلس الوزراء لسنة 2009 تشمل حزمة من الاشتراطات المتوافقة مع المعايير الدولية حيث تحدد مساحة السكن العمالي بما يتناسب مع عدد مستخدميه والزام المنشآت بتوفير مستلزمات العمال في هذا السكن إلى جانب اشتراطات تتصل بمكونات بناء المجمع السكني وموقعه فضلا عن استيفاء متطلبات الصحة والسلامة في كافة المرافق وغيرها من الاشتراطات التي توفر الحماية والراحة للعمال.

لدى منشاتهم وهو ما يؤكد وعيهم بأهمية توفير الراحة والامان لهؤلاء العمال في مسكنهم مما يؤثر ايجابا في اثابيتهم».

يذكر ان المعايير المعمول بها في المساكن التي تستخدم أقل من خمسمائة عامل والمنصوص عليها في القرار الوزاري الصادر في العام 2014 أو المساكن المخصصة لاستخدام أكثر من 500 عامل والمنصوص عليها في قرار

المشمولة بالقرار والتي توفرها المنشآت التي تستخدم اقل من 50 عاملا وذلك من خلال الزيارات والحملات التفتيشية التي ينفذها المفتشون التابعون للوزارة وبالتالي

اتخاذ الاجراءات القانونية بحق المنشآت التي يتبين وجود مخالفات في المساكن التي يستخدمها العاملون في تلك المنشآت».

واشاد معاليه « بأصحاب العمل الذين يوفرن السكن الملائم واللائق للعاملين

اختيارهما لمهنتهما كان مسار دهشة واستغراب الأهل والصدقات

آمنه وعائشة مواطنتان . . تصنعان المخبوزات والحلويات في كارفور الفجيرة

آمنة جمعة العريزي وعائشة عبد الله خميس ، قصتا نجاح لشابتي إماراتيتين التحقتا بالعمل لدى القطاع الخاص بعد ان قررتا السير بثبات على طريق العمل المهني في مجال صناعة المخبوزات والحلويات في فرع كارفور في الفجيرة حيث أكدتا بذلك قدرة الموارد البشرية الوطنية على التميز والنجاح وإثبات الذات في المهن التي يشغلونها.

الوظيفة على تطوير مهاراتها بما يتناسب مع طموحاتها المستقبلية.

وتقول أن القطاع الخاص يعتبر ركيزة مهمة وإساسية في الإقتصاد الوطني وبالتالي فإن العمل لدى هذا القطاع يجعل الشباب الاماراتي مشاركا فاعلا في التنمية وخدمة الوطن كغيرهم من العاملين في القطاع الحكومي سيما وان الهدف واحد وهو خدمة المجتمع والوطن.

وتعتبر آمنة أنه لم تعد هناك فروقات كبيرة بين القطاعين العام والخاص من حيث المميزات المالية والعلاوات وغير ذلك خصوصا في ظل وجود مؤسسات خاصة تقدم امتيازات مهمة لتمكين موظفيها من المواطنين الأمر الذي جعل القطاع الخاص منصة الريادة بلا عوائق.

من جانبها تقول المواطنة عائشة خميس إن التزاماتها الاسرية كزوجة وأم لطفلين لم تمنعها من تحقيق النجاح

اثباتهن لجدارتهن يؤكد قدرة الموارد البشرية الوطنية على التميز والنجاح

تجد صعوبات أو تحديات كثيرة تعوق تقدمها ونجاحها في العمل كونها امرأة بسبب بيئة العمل المشجعة والاستثنائية التي توفر لها دوما الأجر الإيجابي والفرص الممكنة ودعمها بالتدريب والتطوير المستمرين.

وحول طبيعة المهنة التي قررت العمل بها تقول إنها وجدت في مهنة صناعة الخبز الفرصة المناسبة للتعبير عن ذاتها المحبة لممارسة بعض المهن المتعلقة بما يتم إنتاجه عادة في أي منزل مثل الأطعمة والمخبوزات، لافتة إلى أنها عملت منذ اليوم الأول لالتحاقها بهذه

وتقول المواطنتان في حوارهما مع مجلة « العمل » إن قرارهما وإختيارهما للعمل في المجال المشار اليه كان مثار دهشة واستغراب أغلب المحيطين بهما من الأهل والصدقات لكنهما أقنعتا الجميع بأن أختيارهما لهذه المهنة لم يكن قرارا متسرعاً وإنما هو اختيار تمت دراسته بعناية. ومن جهتها تصف آمنة جمعة سالم العريزي العمل في القطاع الخاص بأنه البيئة الأفضل والمكان المثالي الذي وفر لها الفرصة الممكنة نحو المستقبل وتحقيق طموحها المهني بلا حدود أو قيود.

وتوضح أن بداية حياتها الوظيفية انطلقت منذ انضمامها لفريق افتتاح فرع «كارفور» الفجيرة في فبراير 2012 ومن ثم التحقت بالعمل لدى قسم المخبوزات والحلويات تحقيقا لرغبتها وحبهها لهذه المهنة التي تعلمت مهاراتها في منزل أسرتها ثم تطورت خبراتها مع الوقت لتصبح صانعة ماهرة للخبز والحلويات. وتضيف المواطنة آمنة العريزي أنها لم



آمنة جمعة العريزي

الوظيفي خاصة أنها تمهلت فترة من الزمن حتى تكون أسرتها مستعدة ومؤهلة كي تبدأ رحلتها الوظيفية.

وتوضح أن التدريب والتطور المهني والخبرات المكتسبة المتلاحقة من شأنها المساهمة الفاعلة في الترقية الوظيفية للكوادر البشرية التي تبتغي النجاح والتميز الوظيفي.

وتضيف عائشة خميس أنها لم تلتفت كثيرا لبعض الآراء والنظرات السلبية التي واجهتها بسبب القرار الذي اتخذته منذ عام 2012 بالعمل في مجال صناعة الخبز نظرا لظروف وبيئة المهنة الصعبة مقارنة بباقي الوظائف التي تستقطب المواطنين إليها في القطاع الخاص.

وتصف عملها في «كارفور الفجيرة سيتي سنتر» بمجال صناعة الخبز بأنه أمر جيد استغلته بكل ما أوتيت من قوة وإصرار حتى تثبت ذاتها وتؤكد للجميع أن الشباب المواطن بشكل عام والمرأة الإماراتية بشكل خاص قادرين على تحقيق ما يظن الآخرون بأنه ضمن المهام المستحيلة.

وتقول أن اتهام البعض للشباب الإماراتي بأنه لا يريد إلا العمل السهل أنه كلام غير موضوعي واتهام يجافي الحقيقة حيث أصبحت القوى البشرية المواطنة هي التي تقود قاطرة منشآت القطاع الخاص بعد أن تركت مقاعد المتفرجين وقررت بممارسات فاعلة أن تصبح مشاركة بقوة في تنفيذ مخططات وبرامج التنمية الشاملة التي تشهدها الدولة.



عائشة عبد الله خميس

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

للمزيد من المعلومات يمكن زيارة الموقع الإلكتروني www.mohre.gov.ae

الموافقة المبدئية على إصدار تصريح عمل (مؤقت)

هي خدمة تقدمها وزارة الموارد البشرية والتوطين للمنشأة لإستخدام عامل (مواطن أو غير مواطن) مقيم داخل الدولة للقيام بعمل تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازها مدة لا تزيد عن 6 أشهر.

متطلبات تأمين الخدمة

1. صورة من الرخصة التجارية للمنشأتين (المنشأة الحالية والمنشأة المقدمة للطلب)
2. صورة شمسية ملونة للعامل بخلفية بيضاء
3. صورة جواز سفر العامل سارية المفعول .
4. في حالة طلب المؤهل العلمي (دبلوم فوق الثانوية أو مؤهل جامعي أو مايعادلها) يجب إرفاق صورة من المؤهل العلمي مصدقاً من وزارة الخارجية
5. إرفاق كتاب موافقة يصدر من الجهة المختصة إذا كانت تتطلب ذلك (طبيب صيدلي ممرض مدرس)
6. صورة العقد .
7. شهادة لا مانع من الكفيل السابق
8. صورة إقامة العامل موضح بها (اسم الكفيل أو المنشأة) سارية المفعول لأكثر من 6 أشهر.

الشروط

1. أن يكون من العاملين المسجلة بياناتهم في الوزارة وفق الشروط التالية:
- أن يكون التصريح والإقامة سارية المفعول لأكثر من 6 أشهر
- ألا يتجاوز مدة التصريح في المرة الواحدة عن 6 أشهر أو تاريخ إنتهاء التصريح الحالي أيهما أقرب
- موافقة المخولين بالتوقيع عن المنشأة الحالية والمقدمة للطلب

2. الأشخاص الغير مسجلين في الوزارة وهم:

- العاملين بالحكومة
- الطلبة (ذكور وناث) من سن 18 سنة (ممن هم على كفالة ذويهم أو على كفالة المدارس والجامعات شرط أن تكون المهنة في الإقامة) طالب)

- الإناث من سن 18 سنة فما فوق لمن هم على إقامة ذويهم
- أزواج المواطنين
- أبناء وبنات المواطنين (وفقاً للشروط التالية)
- أن يكون للعامل وذويه من غير المواطنين إقامة سارية المفعول مثبتة في جواز السفر
- موافقة ولي الأمر
- مدة التصريح في المرة الواحدة 6 أشهر
- إرفاق موافقات الجهات المعنية للمهن ذات الإختصاص (وزارة الشؤون - وزارة الصحة- وزارة التربية - هيئة الرياضة والشباب وتنمية المجتمع)

(حالات اخرى)

- يجوز للوزارة الموافقة على منح تصريح عمل مؤقت دون اشتراط موافقة صاحب العمل السابق وسريان الإقامة والبطاقة وذلك في الحالات التالية :
- إذا كان لدى العامل قضية عمالية محالة من الوزارة إلى المحكمة
 - إذا ثبت بأن المنشأة الحالية لم تقم بسداد أجور العامل لمدة شهرين فأكثر بناء على تقرير مكتب حماية الأجور أو أقسام ومكاتب علاقات العمل
 - (شروط عامة للفئات أعلاه)
 - أن تكون رخصة المنشأة المقدمة للطلب سارية المفعول

- أن تكون المهنة التي سيعمل بها العامل لدى صاحب العمل تتفق مع نشاط المنشأة
- ألا يقل سن العامل عن 18 سنة
- إجراءات و خطوات تقديم الطلبات
- 1. يتم طباعة الطلبات في مراكز الخدمة

- "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية.
- 2. يتم إحالة الطلب إلكترونياً إلى وزارة العمل ويتم التأكد من استيفاء الشروط والمستندات
- 3. في حالة النواقص يتم إشعار المتعامل بنوع النواقص ليتم استكمالها من خلال مراكز الخدمة "تسهيل"
- 4. في حالة استيفاء الشروط والمستندات يتم طباعة إيصال الموافقة من خلال الموقع الإلكتروني للوزارة (www.moher.gov.ae)

قنوات تقديم الخدمة

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

رسوم الخدمة

1. طلب الموافقة المبدئية على إصدار تصريح عمل (مؤقت) : الفئة الأولى 100 درهم ، الفئة الثانية (أ) 100 درهم ، الفئة الثانية (ب) 100 درهم ، الفئة الثانية (ج) 100 درهم ، الفئة الثالثة 100 درهم
2. الموافقة المبدئية على طلب إصدار تصريح عمل (مؤقت) لمدة 6 أشهر : الفئة الأولى 500 درهم ، الفئة الثانية (أ) 500 درهم ، الفئة الثانية (ب) 500 درهم ، الفئة الثانية (ج) 500 درهم ، الفئة الثالثة 500 درهم

اوقات تقديم الخدمة

مراكز الخدمة تسهيل
من يوم السبت وحتى الخميس.
من الساعة 8:00 صباحاً حتى الساعة 8:00 مساءً.



يجيب على الاستفسارات محمد أحمد مبارك مدير مكتب علاقات العمل بوزارة الموارد البشرية والتوطين بدي

السؤال الأول

بيننا، تقدمت على أثرها باستقالي قبل اتمام فترة اختبار الأشهر الستة، وأنا أعلم بنظام العقد المحدد، فهل، وفقاً لقانون العمل، يستطيع صاحب العمل في هذه الحالة أن يطبق علي نظام الحرمان؟

أعمل منذ أربعة أشهر في إحدى الشركات الخاصة، وخلال هذه الفترة طلب مني صاحب العمل أن أعمل وقتاً إضافياً عن عدد ساعات العمل المحددة، وبحلول نهاية الشهر لم يصرف لي بدل عمل هذه الساعات، فحدثت مشادة

الإجابة

يرفضه، بعد ذلك يتم تنفيذ معاملة الإلغاء بالحرمان، فالأمر ليس متروكاً لصاحب العمل وحده.

منسوب إليه من قبل صاحب العمل، ويتم تسجيل إفادات الطرفين في محضر خاص، علاوة على تدوين رأي الباحث في الوزارة على الحالة المعروضة عليه.

التعامل مع مسائل الحرمان تتوخى فيه الوزارة الحرص والتدقيق التام والاطلاع على تفاصيل وملابسات كل حالة، فليس كل طلب من صاحب العمل بوضع الحرمان على العامل يُلبى، وإنما هناك إجراءات عدة يجب على مقدم الطلب أن يتبناها، فيما يتم التحقق من الطلب المقدم من قبل الباحث القانوني في قسم المنازعات أو قسم التواصل في الوزارة، وذلك للتأكد من استحقاقه، كما لا تتخذ أي إجراءات قبيل الاستماع إلى العامل في ما هو

وفي الحالة التي أمامنا نرى عدم استحقاق العامل للحرمان، لوجود إخلال واضح من قبل صاحب العمل بالتزاماته التعاقدية تجاه موظف يعمل لديه، وتالياً فلا يستحق العامل أو الموظف الحصول على حرمان من العمل في مكان آخر.

ويتم كذلك تسجيل قبول الموظف أو العامل أو رفضه لاستحقاق الحرمان من عدمه، ولزيادة الدقة حصل على توقيع من قبل الأطراف كافة على المحضر، وكزيادة في التأكيد، يدقق مدير المكتب على المحضر مجدداً، ويعتمده أو

السؤال الثاني

أصدرت لهم شركتهم بطاقة تأمين صحي تخصهم، وفي شركات أخرى يشمل التأمين عائلاتهم أيضاً، هل بحسب القانون يحق لنا المطالبة بنظام تأمين صحي من إدارة الشركة؟

أعمل في إحدى شركات القطاع الخاص منذ عامين، وخلال هذه الفترة لم تصدر الشركة لي أو لأي أحد من زملائي الجدد أو القدامى بطاقة تأمين صحي، على الرغم من مطالباتنا المتكررة لصاحب العمل بتطبيق نظام تأمين صحي لنا، في وقت يحظى زملاؤنا في شركات مماثلة بهذا الأمر، إذ

الإجابة

وعليه، فإن التأمين الصحي في حالة العامل وزملائه اختياري بالنسبة لصاحب العمل، حتى الآن في بعض إمارات الدولة، مع العلم أن هناك العديد من أصحاب العمل طبقوا نظاماً للتأمين الصحي لعمالهم منذ فترة طويلة، في وقت لا يوجد إلزام قانوني عليهم بهذا الأمر.

على مستوى الدولة، وهذا هو الالتزام الوحيد المحدد والمطالب به أصحاب العمل وفق القانون. إلا أن هناك بعض الإمارات ألزمت، في نظامها المحلي، جميع المواطنين والمقيمين فيها بالحصول على نظام للتأمين الصحي.

وفقاً لبنود قانون العمل، يلتزم صاحب العمل، قبل التحاق الموظفين بمؤسسته، أن يجري لهم الفحص الطبي، ويتأكد من مدى لياقة كل موظف من الناحية الطبية، ويعد ذلك يستخرج بطاقة صحية حكومية تمكنه من تلقي العلاج في المستشفيات الحكومية

نقاط مهمة يجب أن تعلمها



من حقل ترك عملك
في أي وقت ولكن
يجب ان تكون على
دراية تامة بالتزاماتك
القانونية



يجب عليك التوقيع
على عقد عملك بعد
قدومك إلى دولة الإمارات
العربية المتحدة



ان تكاليف استقدامك
وسفرك ونفقات تصريح
اقامتك للعمل في دولة
الإمارات العربية المتحدة
يجب ان يتحملها صاحب
العمل الذي اتفقت معه
على التعاقد



يجب أن تتطابق شروط وبنود عقد عملك مع عرض
العمل الذي وقعت عليه في بلدك



يتوجب عليك التواصل معنا
فوراً في حال لم يقم صاحب
العمل بتوفير فرصة العمل
المتفق عليها أو في حال لم
تحصل على أجورة كاملة
وفي موعدها



يتوجب عليك الاحتفاظ
بمستنداتك الثبوتية
في مكان آمن



يجب عليك الاحتفاظ
بنسخة من عرض عملك
الذي وقعت عليه

عمله في الامارات احدث نقلة نوعية في حياته المهنية

علي كاشف : سوق العمل جاذب ويحفز على التميز المهني



اتاحت له زيارته المتعددة لعائلته المتواجدة في الدولة منذ العام 2004، المجال واسعا للاطلاع على الفرص الوظيفية المتوافرة في سوق العمل الذي وصفه بالجاذب للكفاءات والخبرات نظرا لاستقراره وحماية حقوق طرفي الاتاج.

وفي العام 2009 التحق علي كاشف بالحاصل على شهادة ادارة الاعمال في جامعة لستر في بريطانيا بسوق العمل في الدولة بعد ان استقال من عمله لدى احدى المؤسسات الخاصة في السعودية حيث استكمل مسيرته الوظيفية في احدى الشركات الاستشارية وعمل لديها في مجال قياس أداء تقديم الخدمات للمتعاملين في الوزارات والمؤسسات الحكومية ثم انتقل الى العمل في مجال الاعلام والعلاقات العامة لدى احدى الشركات الخاصة ليلتحق بعد ذلك بالعمل لدى شركة اخرى حيث يشغل وظيفة اداري في الشركة التي تعمل في الإنتاج الفيديوغرافي والفوتوغرافي وتحليل البرامج التلفزيونية وبالإضافة إلى كتابة السيناريوهات وإنتاج الأفلام القصيرة والإعلانات التلفزيونية.

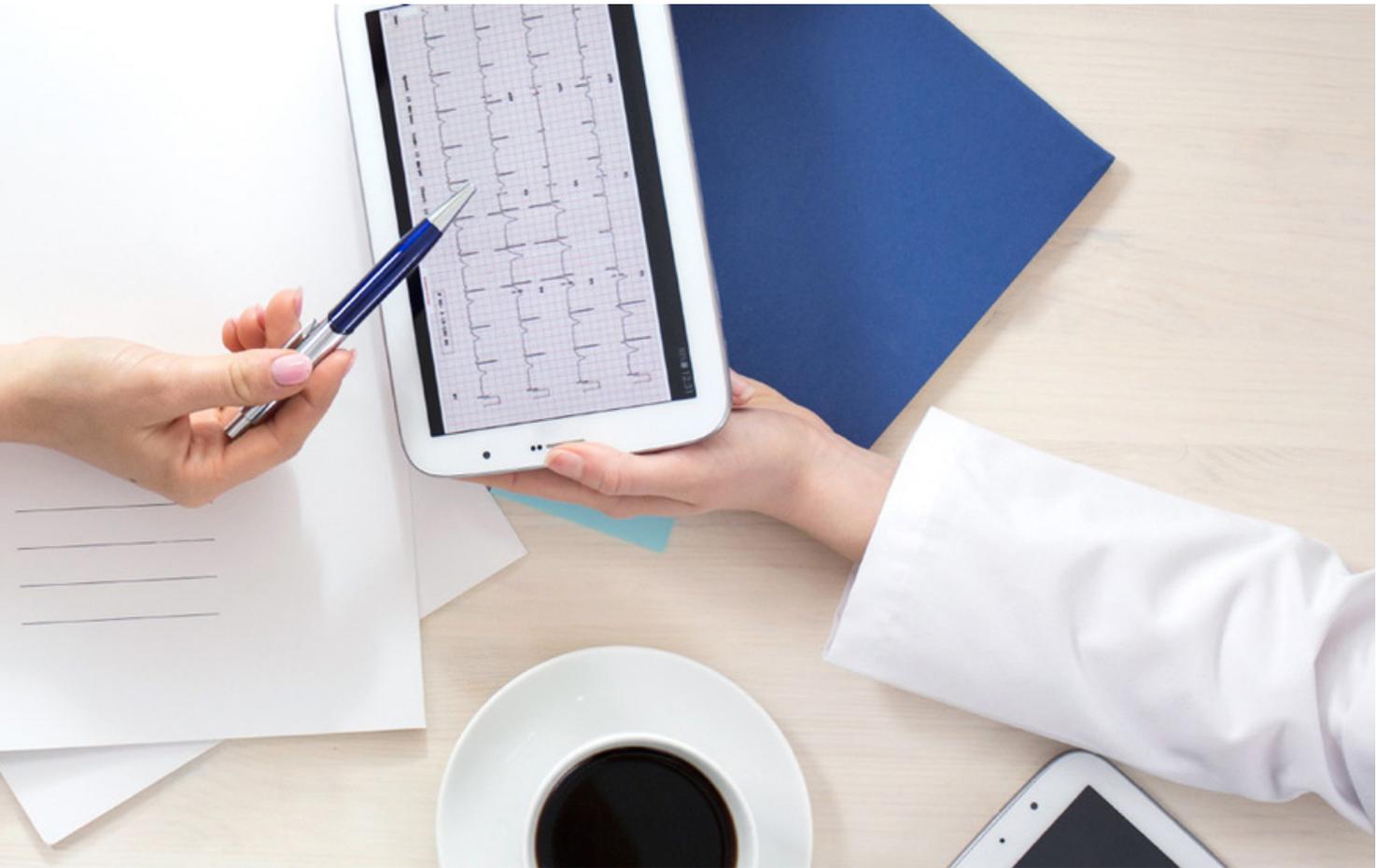
حيث تمكنوا من تحقيق احلامهم على الصعيد الشخصي والمهني». ويقول «أسعى من خلال تواجدي في دولة الامارات نحو تحقيق العديد من الأهداف والغايات والمتمثلة في زيادة مهاراتي الانتاجية والعملية في سوق الذي اعتبره أحد أهم الأسواق العالمية والوصول إلى مناصب قيادية إدارية في المجال الذي أعمل به».

ويسدي علي كاشف النصيحة للطمحين بالتميز وبناء مستقبل مهني واعد باستثمار الفرص المتاحة في سوق بدولة الإمارات العربية المتحدة وتخطي التحديات باصرار وعزيمة وصولا الى تحقيق الآمال والتطلعات وتحقيق الأهداف المنشودة».

ويضيف في حديثه لـ«مجلة العمل» ان عمله في دولة الامارات اكسبه المزيد من الخبرات لا سيما في ظل مرونة الانتقال من منشأة حيث اتاح له ذلك العمل لدى اكثر من مؤسسة وهو الامر الذي أحدث نقلة نوعية في مسيرته المهنية

ويرى علي كاشف «ان الشهادة الجامعية لم تعد المحرك الرئيسي للحصول على الوظيفية والتطور المهني حيث تلعب الخبرة وتراكمها دورا كبيرا في هذا الامر وهو ما يتطلب من الشخص الطموح ان يصقل قدراته ومهاراته باستمرار وان يستثمر الفرص المتاحة لذلك مشيرا الى ان سوق العمل في دولة الامارات يشهد قصص لنجاحات سطرها العديد من العاملين في القطاع الخاص

ويقول علي كاشف وهو من السودان الشقيق «ان الاستقرار والامان والحالة الاقتصادية المنتعشة التي تتمتع بها دولة الامارات العربية المتحدة بالاضافة تنوع الفرص الوظيفية كانت جميعها وراء قدومه الى الدولة للعمل والعيش».



العطلات السنوية تتراوح بين 12 و30 يوماً 40 ساعة أسبوعياً متوسط العمل في 12 مدينة عالمية

رصدت شركة (business-to-business) المتخصصة في سوق العمل على الإنترنت ساعات العمل والعطلات في 12 مدينة على مستوى العالم، وذلك بعد أن قامت بتصنيف المدن العالمية التي يعمل بها السكان أغلب الوقت على مدار العام، ويصعب على مواطنيها الموازنة بين الحياة الشخصية والعمل وهي كالتالي:

1 مدينة سانتياغو عاصمة تشيلي يعمل العمال 40,03 ساعة أسبوعياً، لتكون المدينة بذلك أكثر ثالث مدينة في عدد ساعات العمل في أميركا اللاتينية، ويحصلون على 2081,6 ساعة سنوياً. بينما متوسط عطلات 16,6 يوماً في العام، بينما

6 نيروبي عاصمة كينيا تصل عدد ساعات العمل فيها إلى 42 ساعة أسبوعياً، و2184 ساعة سنوياً.

7 مدينة دبي ويصل عدد ساعات العمل فيها إلى 42,04 ساعة أسبوعياً، بينما يبلغ متوسط العطلات 30 يوماً سنوياً.

8 بانكوك عاصمة تايلاند يعمل مواطنوها 42,1 ساعة أسبوعياً، ويحصلون على أقل من 9 أيام عطلة سنوياً.

9 نيودلهي تصل عدد ساعات العمل بها إلى 42,6 ساعة أسبوعياً.

10 مدينة مكسيكو العاصمة الفيدرالية للمكسيك، يعمل المواطنون 43,5 ساعة أسبوعياً، ويحصلون على متوسط عطلات 17,3 يوماً سنوياً.

11 مدينة مومباي الهندية يصل عدد ساعات العمل بها إلى 43,8 ساعة أسبوعياً، ويقضي مواطنوها 2,276,6 ساعة في المكتب سنوياً.

12 مدينة هونج كونج تأتي على رأس هذه القائمة، إذ يصل عدد ساعات العمل الأسبوعية إلى 50,1 ساعة.



2 القاهرة يبلغ عدد ساعات العمل بها 40,03 ساعة أسبوعياً، فيما يعني أن عدد ساعات العمل في القاهرة مماثلة لتلك التي في مدينة سانتياغو.

3 مدينة بوغوتا عاصمة كولومبيا يبلغ عدد ساعات العمل فيها 40,3 ساعة أسبوعياً، و2,096,3 ساعة سنوياً، ولا يحصل العمال سوى على 15 يوماً عطلة فحسب.

4 منطقة المترو في العاصمة الإندونيسية جاكارتا يوجد فيها 30 مليون شخص، يعمل هؤلاء الأشخاص 40,4 ساعة أسبوعياً، ولا يحصلون سوى على 12 يوماً عطلة فحسب سنوياً.



UNITED ARAB EMIRATES
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES
& EMIRATISATION



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف

تطبيقات مبتكرة .. خدمات ذكية



الآن بإمكانك تحميل تطبيقات وزارة الموارد البشرية والتوظيف الذكية
المصممة خصيصا لتلبية احتياجات سوق العمل .



وجهني
WAJJEHNI



آمن
AAMEN



وزارة الموارد
البشرية والتوظيف
MOHRE



سلامة
SALAMA



أبشر
ABSHER

قنوات الدعم الفني الخاصة بالتطبيقات الذكية :

050-9003939

mobile@mohre.gov.ae

800-665



أحمد عبد العزيز
صحافي/جريدة الاتحاد

تقدير جهود الإمارات في حماية العمالة

حينما تأتي الشهادة من الطرف الآخر، تكون ذات قيمة حقيقية.. وهذا ما يؤكد سفاء عدد من الدول الآسيوية لدى الدولة عن أهمية تطبيق قرار وقف العمل خلال فترة الظهيرة في شهور الصيف، وذلك بعد أن تم تطبيق هذا القرار للعام الثاني عشر على التوالي وما له من دور لحماية صحة العمال وحياتهم، علاوة على أن الإمارات الدولة الأولى في المنطقة كان لها سبق والريادة في تطبيق مثل هذا القرار المهم.

ولعل ما يزيد اهتمام المتابعين لسوق العمل والمهتمين بقضاياها، هو آراء السفاء والقائمين على متابعة شؤون جالياتهم في الإمارات، حيث يصف كونستانتينو آر فينجو السفير الفلبيني لدى الدولة القرار بالـ"مهم" حيث إنه يساعد العمال الذين يعملون في الأماكن المكشوفة ويوفر لهم الحماية، ويعد قرارا جديرا بالثناء وتأكيدا على التزام الإمارات بحماية العمالة من أخطار الإصابات المهنية.

تلك السياسات والقوانين تجعل الدولة من الدول المفضلة للعمالة، علاوة على الأمن وحكم القانون وسيادة الدولة والأطر الحكومية التي تعتمد على الابتكار، علاوة على أن حكومة بلاده تتمتع وتقدر استضافة الإمارات للعمالة الباكستانية والعمل المشترك مع الحكومة الإماراتية من أجل دعم وتعزيز الرفاهة لهم في الإمارات.

ومن اللافت للنظر، حديث سفير أكبر جالية للعمالة الأجنبية المؤقتة بالدولة، تي بي سيثارام السفير الهندي، والذي نقل ترحيب حكومة بلاده بتجديد القرار والذي يعد تأكيدا على أن العمال يتمتعون بحماية من الإصابة بالأمراض الناتجة عن الحرارة الشديدة، منوها إلى أنه بعد مرور أكثر من عقد على تطبيق القرار أثبت مدى أهميته ونفعه للعمال، حيث أدى إلى خفض حالات الإصابات الناجمة عن الارتفاع الشديد في درجات الحرارة في فصول الصيف.

ويشمن السفير الهندي دور دولة الإمارات في هذا الصدد حيث كان لها السبق في اتخاذ قرار وقف العمل في الظهيرة تحت أشعة الشمس المباشرة، الذي يوفر المزيد من التأمين والحماية للعمال، حيث يقلل من الإصابات الخطيرة وفي المقابل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وهو واضح في سوق العمل بدولة الإمارات.

وأخيرا وليس آخرا، فإن وجهات نظر السفاء لم تأت من فراغ إلا أنها جاءت نتاج سنوات من العمل والمتابعة من حكومة الإمارات بشأن حماية حقوق العمالة، وذلك يرجع إلى مدى إدراك القيادة الإماراتية الرشيدة لحقوق الإنسان والحفاظ على سلامته، وإن هناك مبادرات عديدة في إطار توفير بيئة عمل أفضل للعمال.

وفي قراءة لما نشرته صحيفة «الاتحاد» في عددها الصادر في ٢٦ يونيو من العام الجاري، يؤكد السفير الفلبيني إن أهم الأسباب التي جعلت سوق العمل بالإمارات جاذبة للعمالة، هي صفات المجتمع الإماراتي وعلى رأسها "التسامح"، وهو ما يدفع ملايين العمالة المؤقتة لتأتي وتعمل وتعيش في الإمارات، علاوة على ما قامت به دولة الإمارات من تحسين للتشريعات العمالية بما يتوافق مع معايير حقوق الإنسان التي نصت عليها الأمم المتحدة والمعايير الدولية.

وفي هذا الصدد يقول عاصف دوراني سفير باكستان لدى الدولة "إن الإمارات تستضيف الملايين من العمالة الأجنبية من مختلف دول العالم ومن ضمنها باكستان، وخلال السنوات الماضية شاهدنا الحكومة الإماراتية قد اتخذت العديد من الإجراءات التي من شأنها حماية العمال، وتعزيز رفاههم ومن هذه القرارات، قرار وقف العمل في ساعات الظهيرة تحت الشمس الذي يعد درعا لحماية العمال من حرارة الشمس الشديدة في فصول الصيف، ونحن نقدر هذا القرار المهم واللفتة الإنسانية".

ولعل أهم ما دفع السفير الباكستاني إلى أن يدعم وجهة نظره على أن دولة الإمارات تعد من الدول التي تجتذب العمالة إليها، هي أن

من خلال معايير وأدوات مقارنة ووسائل تقييم مختلفة

5 خطوات لتقييم الراتب قبل الالتحاق بالوظيفة المعروضة عليك

حددت دراسة خمس خطوات يمكن من خلالها معرفة إذا كان الراتب الذي يتقاضاه الموظف هو بالفعل الراتب الذي يستحقه، وفق معايير وظيفته.





الخطوة الثالثة: تقييم المهارات، حيث يجب العمل على تقييم مهاراتك عبر اختبارات عدة متوافرة في العديد من المجالات، تمكّنك من التعرف إلى نقاط القوة والضعف لديك، سواء في مهاراتك العملية أو الشخصية، وبعد التعرف إلى نقاط ضعفك وقوتك، ننصحك بالعمل على صقلها وتحسينها، لتتمكن من نيل الراتب الذي تستحقه.

الخطوة الرابعة : معرفة الراغب في تقييم راتبه بوضع الشركات التي تهتمه، لافتة إلى أن قدرات الشركات ليست متساوية، ففي حين يمكن لشركة ما إعطاء رواتب أعلى من غيرها، هناك شركات لا تستطيع فعل ذلك، لذا تجب دراسة أحوال السوق وأوضاع الشركات فيها قبل التقدم إليها.

الخطوة الخامسة: وضع الخبرات والمؤهلات في عين الاعتبار، حيث أن عدد سنوات الخبرة ومجال العمل يلعبان دوراً مهماً جداً في تحديد الراتب الذي يتقاضاه، والذي قد يُعرض عليك عند التقدم إلى وظيفة ما.

عدد سنوات الخبرة ومجال العمل يلعبان دوراً مهماً في تحديد الراتب

الرواتب المقدمة في الشركات التي تهتم الباحث، ومقارنة راتبه مع الرواتب في تلك الشركات.

الخطوة الثانية: تتمثل في وضع الموقع الجغرافي للراغب في تقييم راتبه، في عين الاعتبار، إذ أوضحت الدراسة إمكانية وجود فروق شاسعة بين العاملين في مجال واحد، لدى موقعين مختلفين في البلد ذاته، مشيرة إلى ضرورة مقارنة الراتب الذي يتقاضاه الباحث، أو المعروض عليه إذا كانت الوظيفة جديدة، مع الوظيفة نفسها في البلدان الأخرى، لأنه من المهم جداً الحصول على معلومات كافية حول الرواتب في البلدان والمجالات والمهن التي يرغب الباحث في الانتقال إليها قبل أن يقوم بأي خطوة لتغيير حياته.

وذكرت الدراسة التي أجراها خبراء متخصصون أنه في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة، أصبحت الرواتب أهم عناصر قبول عرض العمل، أو رفضه، مشيرة إلى أن الموظف بات يفكر قبل كل شيء، في ما إذا ما كان الراتب المعروض عليه سيكون عادلاً مقارنة مع الرواتب الأخرى في الوظائف المماثلة في بلده.

وأوضحت الدراسة أنه يمكن لأي موظف أو مرشح لوظيفة ما، تحديد ما إذا كان الراتب الذي يتقاضاه، أو المعروض عليه، هو الراتب الذي يستحقه فعلاً، أم لا، من خلال اتباع خمس خطوات، لافتة إلى وجود معايير وأدوات مقارنة، واعتبارات ووسائل تقييم مختلفة، تساعد على تحقيق هذه الغاية، تالياً هذه الخطوات:

الخطوة الأولى: الاستعانة بأدوات مقارنة الرواتب على الإنترنت، لافتة إلى أن هناك العديد من الأدوات التي تتيح معرفة رواتب العاملين في مختلف مجالات العمل، من خلال البحث عن المسمى الوظيفي حسب البلد أو المجال، كما يمكن أيضاً الكشف عن أفضل

متجر آلي واثاث متحرك وغيرهما من التقنيات

اختراعات مريحة للإنسان تجعله أكثر كسلًا

منذ ظهور الروبوتات أصبحت الوظائف التي يقوم بها الإنسان تتلاشى شيئًا فشيئًا، وبذلك يظن الإنسان أن الروبوت وسيلة للراحة، ولكن للأسف تعتبر هذه اختراعات مريحة ولكنها تشجع الإنسان على الكسل.



فقد أصبحت الروبوتات تحل محل الإنسان في الكثير من الوظائف في العالم، وهذا يجعل نسبة البطالة في ازدياد وكذلك يجعل الإنسان لا يعتمد على نفسه في الأعمال البسيطة.

ولا ينحصر عمل الروبوت في مجرد اداء الوظيفية وانما يعمل على طهي الطعام بدلا من الانسان ، فقد تم تجهيز روبوتات تسمى kuhovarki بنحو 2000 وصفة من وصفات صنع الطعام.

المتجر الآلي

وقام مخترع روسي باختراع فكرة تسهل على الناس عملية الشراء من المتاجر، وهي وضع جميع البضائع المتشابهة بالقرب من بعضها

البعض، وما على الإنسان سوى الضغط على الزر وبهذا يكون المنتج قد وصل إلى المشتري بسهولة بدون تعب أو مشقة.



انزيمات تمنع السمنة

اكتشف العلماء مؤخرًا انزيم G3PP، هذا الانزيم وظيفته حرق السكريات والدهون الموجودة في الجسم، وبدوره يحفز الإنسان على تناول سكريات وأطعمة كما يريد بدون مبالاة ودون الإكتراث إلى ممارسة الرياضة أو بذل أي جهد لحرق السكر أو الدهون الموجودة في الجسم.





اللعب مع الحيوانات الأليفة

تم تصميم جهاز يجعل الإنسان غير مبالٍ بالحيوانات الأليفة الموجودة في المنزل حيث يقوم الجهاز باللعب مع تلك الحيوانات.

المصباح الكهربائي

يحتاج الإنسان إلى التعرض لأشعة الشمس، لأنها تساعد في اكتمال نمو الجسم، ولكن اكتشف العلماء ضوءاً يعرف بـ "full-spectrum lamp" ويحتوي على نفس الأشعة الفوق بنفسجية التي في أشعة الشمس، ولكن يعتقد العلماء أن أشعة الشمس تبعث السعادة للإنسان.

الأثاث المتحرك

في بعض الأحيان يحتاج الإنسان أثناء العمل إلى بعض الأوراق أو بعض المستلزمات التي تكون محفوظة داخل أدراج المكتب، لذا تم اختراع تقنية تمكن من جعل الأدراج أو أبواب المكاتب تفتح بنفسها دون بذل أي جهد.

الكرسي المتحرك

يحتاج الإنسان للذهاب إلى المطبخ أو إلى المرحاض من وقت لآخر أثناء جلوسه، لذلك تم إختراع كرسي متحرك مهمته هو التنقل من مكان إلى آخر دون الحاجة إلى الوقوف، وهذا الكرسي يحفز الإنسان على الكسل.



عقار بديل عن التدريبات الرياضية

يعاني الكثير من الناس من قضاء أغلب أوقات فراغهم داخل صالات الرياضة وممارسة التدريبات، وهذا شجع العلماء على البحث واكتشاف عقار يساعد الجسم على حرق الدهون وزيادة عمليات الأيض التي بدورها تنتج الطاقة في جسم الإنسان.



ديسك الظهر.. الآم مبرحة



ديسك الظهر هو عبارة عن قرص يوجد بين كل فقرتين من فقرات العمود الفقري، وظيفته الأساسية حماية العمود الفقري من الصدمات وامتصاصها، وهذا القرص بدوره يحوي مادة لينة تشبه الجلوتين، وهذا الديسك أو القرص محاط بحزام خارجي يمنع تحرك القرص أو انزلاقه من مكانه، كما يحفظه من الضغط على النخاع الشوكي أو الضغط على الأعصاب الخارجة من النخاع الشوكي.

أسباب الإصابة بديسك الظهر

قلّة الحركة، أو إدمان التدخين، بالإضافة إلى عامل السمنة الذي يضغط على فقرات الظهر بشكل كبير، وهذه العوامل بدورها تتسبب بقطع الرباط المحيط بالقرص وهذا ما يسمّى بالديسك.

حمل أوزان ثقيلة كحقائب السفر أو بعض أجهزة المنزل ذات الأحجام الكبيرة دون الاستعداد جيّداً لذلك، وقد ينتج عن التقدّم بالعمر نتيجة ضعف المفاصل، وهشاشة العظم، أو تكلس العظم، أو

ينتج ديسك الظهر عن سلوكيات خاطئة يمارسها الإنسان كالجلوس الخاطئ وحي الظهر لساعات طويلة كالجلوس على المكتب لأداء الأعمال، أو أمام الكمبيوتر، أو للخياطة وما شابه، كما قد يتسبب

أعراض ديسك أسفل الظهر



- آلام مبرحة في أسفل الظهر تتفاقم مع الحركة، أو حمل الأمتعة، أو الانحناء للأمام أو للخلف.
- انحناء في العمود الفقري بسبب تشنّج عضلات الظهر.
- آلام ممتدة إلى الساق، أو الفخذ، أو القدم.
- خدر أو تنميل في الرجلين.
- قد يضعف الإحساس في منطقة معينة مع ضعف واضح في قوة العضلات في الساق والقدم أحياناً.
- في حالات الديسك المتقدّمة قد يفقد المريض القدرة على الحركة أو الاستلقاء، وقد تصاب عضلاته بالضمور، كما يمكن للديسك أن يضغط على أعصاب التحكّم بالمثانة أو الأمعاء، ممّا يعيق القدرة على ضبط البول والبراز.

كيفية علاج الديسك

- تناول المسكنات المعروفة لتخفيف الآلام المصاحبة للديسك.
- الاستعانة بالعلاج الفيزيائي وتدليك المناطق المحيطة بالديسك عند خبير فيزيائي.
- استخدام الكمادات الساخنة للمناطق المتأثرة بالديسك.
- تناول الأدوية المرخية لحركة العضلات.
- إعطاء إبر أسفل الظهر لتخفيف الآلام.
- اختيار السرير المناسب بحيث يفصل أن تكون الفرشة صحيّة لا صلبة قاسية ولا طرية جداً.
- استخدام لياحات موضعيّة من الزنجبيل، أو تدليك المكان بزيت الكافور، أو زيت الزيتون لتحسين حركة المفصل وتخفيف الألم.
- تجنب حمل الأمتعة الثقيلة.
- تجنب الجلوس بوضعية التربع.
- إذا لم تنجح الطرق السابقة فيمكن اللجوء للجراحة في حالة فشل الأساليب السابقة وعدم القدرة على مقاومة الألم.
- التعوّد على الجلوس السليم مع أخذ فترات استراحة كل ساعة.



لوزان السويسرية .. مدينة الاسترخاء بين التلال الخضراء والجبال الشاهقة

تعتبر مدينة لوزان من المدن الشهيرة والجميلة في سويسرا وهي تبعد عن جنيف مسافة 60 كلم تقريبا وعلى الطريق بين المدينتين توجد مناظر خلابة حيث تكون بحيرة جنيف على اليمين وتكون التلال الخضراء والتي تتناثر عليها البيوت ذات القرميد الأحمر على اليسار وجبال الألب الشاهقة خلف البحيرة في منظر من أجمل المناظر الطبيعية على مستوى العالم.





ويوجد في مدينة لوزان المتحف الأولمبي الشهير وحديقة الحيوانات، وفي منطقة أوشي في وسط لوزان على ضفاف البحيرة يوجد فنادق فخمة ومطاعم ومناطق رائعة للجلوس للاستمتاع بهواء البحيرة العليل.

وتعد لوزان، ثاني أكبر مدينة سويسرية تقع على ضفاف بحيرة جنيف الشهيرة، حيث تجمع بين ديناميكية المدينة التجارية مع موقعها المهم كمنتج سياحي جذاب، وتعجُّ أيضاً عاصمة إقليم « فود » بالحركة والحيوية والنشاط بوجود جامعتها واستضافة المؤتمرات، كما أنّ الرياضة والثقافة تمنحان هذه العاصمة الأولمبية مكانة عالية ومرموقة.

كما تتميز مدينة لوزان بمناخ محيطي نوع من المناخ من أبرز مميزاته سقوط الأمطار طيلة السنة واعتدال الحرارة مع ميل للبرودة في فصل الشتاء.





كم عدد الجوائز التي فازت بها وزارة الموارد البشرية والتوطين في جائزة أفضل خدمة حكومية عبر الهاتف المحمول والتي تم الإعلان عنها في القمة العالمية للحكومات 2016 ؟

3 - 2 - 1

الفائز في مسابقة العدد الماضي: وردت الى المجلة العديد من الاجابات الصحيحة عن سؤال العدد الماضي ،وباجراء القرعة فاز في المسابقة القارئ: أحمد عبدالله

سيتم الإعلان عن الفائز في العدد القادم .

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

سؤال العدد :

الفائز في مسابقة العدد الماضي:

وردت الى المجلة العديد من الاجابات الصحيحة عن سؤال العدد الماضي ،وباجراء القرعة فاز في المسابقة القارئ: أحمد عبدالله

سيتم الإعلان عن الفائز في العدد القادم .

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

حي الفهيدي ..

تجسيد لنمط الحياة الإجتماعية التراثية

حيث -على سبيل المثال- لا تخطئ العين اهتمام المجتمع بالخصوصية المتمثلة في قلة فتحات المباني الخارجية وضيقها وارتفاعها، وأيضاً في تعرجات والتواءات السكك والأزقة، وكذلك الاجماع على توجيه جميع مباني الحي جهة الجنوب الغربي لتكون متوجهة نحو قبلة الصلاة، إضافة إلى الكثير من القيم والمضامين التي يشاهدها الزائر للحي.

والمناسبات الدينية، وتوزع في الحي المقاهي والمطاعم والنزل ذات الأجواء التراثية الخلابة والمريحة.

إنّ زيارة حي الفهيدي التاريخي تعتبر فرصة ثمينة للتعرف على نمط الحياة الاجتماعية التراثية الذي كان سائداً في دبي بما تحمله من مخزون قيمى ثري يستشف من تصميم مباني الحي وتوزيعها فيه،

تعايش في حي الفهيدي التاريخي نمط الحياة التقليدية الذي

كان سائداً في دبي منذ منتصف القرن التاسع عشر وحتى سبعينات القرن العشرين، حيث المباني ذات البراجيل الشامخة، والمشيطة بمواد البناء التقليدية من الحجر المرجاني، والجص، وخشب الساج، وخشب الشندل، وسعف وجذوع النخل، متراسة بشكل تلقائي تفصل بينها الأزقة والسكك والساحات العامة، التي تضيف على الحي تنوعاً جمالياً طبيعياً. وقد لعب الحي بحكم موقعه الاستراتيجي على خور دبي، دوراً مهماً في إدارة دبي وتنظيم علاقاتها التجارية العابرة للبحار.



وتُستغل مباني الحي حالياً في احتضان العديد من الأنشطة الثقافية والفنية المتنوعة (العامة والخاصة) من معارض فنية، ومتاحف متخصصة، وجمعيات ثقافية وفنية، ومراسم للفنانين، ومراكز ثقافية (مثل مركز الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم للتواصل الثقافي الحضاري)، كما ويستضيف الحي العديد من الفعاليات الثقافية والفنية الموسمية مثل «معرض سكة الفني» و «برنامج الفنان المقيم» و «أسبوع التراث»، وفعاليات اليوم الوطني

إنجازات : جزيرة فندق «برج العرب» الذكية «نورث ديك»



أبحرت الجزيرة الاصطناعية الذكية «نورث ديك» من فنلندا متجهة إلى شواطئ دبي، لتلتحم مع فندق «برج العرب» بامتداد على شكل سطح السفينة أسفل افخم فندق في العالم وفي عمق الخليج العربي.

وتزن الجزيرة 5 آلاف طن من الفولاذ ومساحتها 10 آلاف متر مربع وتحتوي على حمامين فارهين للسباحة أحدهما مياه مالحة بمساحة 828 مترًا مربعًا والآخر مياه عذبة 612 مترًا مربعًا، و32 كابينة منها 8 من الدرجة الأولى، و24 مخصصة لرجال الأعمال، و400 سرير شاطئي، إضافة إلى جلسات شاطئية ومطاعم مميزة.

وصممت «نورث ديك» بطبقات فولاذية تتيح الظل للأسماك والكائنات البحرية، وتجذب المخلوقات البحرية تحت القاعدة الفولاذية.

وتم شحن الجزيرة من فنلندا لتقطع مسافة 8000 ميل بحري في سابقة عالمية، حيث غادرت «نورث ديك» فنلندا عبر البحار

شيد على مهبط الطائرات واستضاف مباراة ودية جمعت بين لاعبين عالميين على ارتفاع 312 مترًا من على سطح البحر، إضافة إلى عروض الألعاب النارية في احتفالات إمارة دبي في استقبال العام الجديد وغيرها من المناسبات القومية.

كما اشتهر الفندق بواجهته الأمامية البيضاء التي ترمز إلى شراع السفينة والتي لها دور كبير في إخطار الجمهور بأحداث ومناسبات مختلفة تتعلق بالفندق وإمارة دبي.

والمحيطات بتاريخ 9 يناير 2016، ومن المتوقع وصولها لفندق «برج العرب» منتصف فبراير القادم. وعند وصولها سيتم رفع أجزائها الستة وتركيبها على 90 عمودًا من الأساسات الفولاذية المتراكمة فوق بعضها لضمان ثباتها في المياه، ويبلغ قطر كل منها 914 ملمترًا وتمتد في عمق الخليج العربي.

ويعد فندق برج العرب معلمًا بارزًا عزز من سمعة دبي العالمية من خلال الأحداث المبتكرة التي استضافها كملعب التنس الذي

مفردات إماراتية :

مترووس: ممتلئ

الصرود: هي فرشته للطعام ويقال عنها صروده.

القايله: وقت الظهيرة .

القماط: قماش يلف به المولود.

غوري: ابريق خاص للقهوة او الشاي.

دهديه: صيغة للإسراع بان يعجل في الأمر.

إضاءة : الألماس

الألماس هو أقى وأصلب مادة عرفها الإنسان، وكلمة (دياموند) مشتقة من الكلمة اليونانية القديمة «أداماس» أو «أدامو» وتعني الصلابة. ويعتبر الألماس أول عملة مادية عرفها العالم، خصوصاً في شرق الهند وغربها، واستخدمت قبائل العرب البدو في أفريقيا والشرق الأوسط كلمة أداماس أو الألماس لوصف الأحجار النادرة. ويوجد أربع خصائص مميزة للألماس: اللون، والقيراط،

والوضوح، والقطع. وتعتبر هذه الخصائص بغاية الأهمية، إذ بناء عليها يتم تقدير ثمن الألماس وقيمه الجمالية.

