

توفير باقات متنوعة  
لتلبية احتياجات  
الأسر من العمالة  
المساعدة



# العمل

مجلة دورية تصدر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين - الإمارات العربية المتحدة www.mohre.gov.ae العدد العاشر - أغسطس 2017

## تسوية غرامات تصاريح وعقود العمل المخالفة

إسعاد العمال بدقائق  
مكالمات مجانية وشرائح  
للهواتف المتحركة

ألو

إطلاق "جائزة  
الإمارات للتوطين"

مزايا حصرية  
للمواطنين العاملين  
في القطاع الخاص

مراكز متخصصة  
لبحث المنازعات  
وتوعية العمال وتقديم  
المعلومات للمنشآت

فهد الصابري..  
ترك وظيفته  
الحكومية من أجل  
العمل بقطاع الضيافة

ابن يتقدم بشكوى  
عماله ضد أبيه للمطالبة  
بمستحقات مالية



# 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 :

## إختبار تسوية الغرامات؟!

**تقف**

المنشآت المخالفة، امام اختبار قرار مجلس الوزراء المتمثل في خفض قيمة الغرامات الادارية المترتبة على المنشآت التي ترتكب مخالفات ذات الصلة بتصاريح وعقود العمل ووضع حدا أقصى لكل مخالفة بواقع 2000 درهم.

فالقرار المشار اليه، الذي بدأت وزارة الموارد البشرية والتوطين تطبيقه في شهر مايو الماضي، يأخذ بيد أصحاب المنشآت المعنية وعددها نحو 53 الف منشأة، ويساعدهم على الايفاء بالتزاماتهم القانونية وبأقل التكاليف، وذلك من خلال سداد الغرامات المترتبة عليهم جراء ارتكاب مخالفات تتعلق بتصاريح وعقود نحو 141 الف عامل يعملون لدى تلك المنشآت.

وبكل تأكيد ، فان قرار تخفيض الغرامات الادارية، يقطع الطريق على اية منشأة تبرر تخلفها عن تصويب اوضاع التصاريح والعقود المخالفة ، بارتفاع قيمة الغرامات التي تراكمت عليها جراء عدم التزامها بالقانون ، لأنه باختصار، لا مجال الآن في ظل تسوية هذه الغرامات، للتمسك بتلك المبررات التي من حيث المبدأ تعتبر غير مقبولة للتواري خلفها خلال فترة ما قبل صدور القرار المذكور.

وعليه ، مطلوب من اصحاب العمل المعنيين، الاسراع بسداد الغرامات المطلوبة منهم، لأنه بغير ذلك ، فانهم \_ أي اصحاب العمل \_ سيواصلون الاخلال بمتطلبات القانون، وبالتالي فان القيود المسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين على المنشآت العائدة اليهم ستبقى قائمة، وهو ما يعني استمرار حجب العديد من الخدمات التي تقدمها الوزارة عنهم.

اذن، هي فرصة ثمينة لاصحاب العمل، لكي يصوبوا ملفات منشآتهم المخالفة وفقاً لما ينص عليه قانون تنظيم علاقات العمل والقرارات المنفذة له، وليأكدوا انهم شركاء حقيقيون في استقرار سوق العمل.. فهل تنجح المنشآت المعنية في الاختبار؟

على الجانب الاخر ، تؤكد الارقام التي كانت وزارة الموارد البشرية والتوطين اعلنت عنها سابقاً، ان المنشآت والتصاريح والعقود المخالفة تمثل نسبة محدودة في سوق العمل، الذي يتبوأ مراكز متقدمة في الكفاءة ، وفقاً لتقرير التنافسية العالمي الذي يصدر سنوياً عن المنتدى الاقتصادي العالمي "دافوس".



# العمل

مجلة دورية تصدر  
عن وزارة الموارد البشرية والتوطين

## رئيس التحرير

د. عمر عبدالرحمن النعيمي

## مستشار التحرير

أيمن رمانة

## مدير التحرير

فاطمة الحمادي

## سكرتير التحرير

علاء البديري

## هيئة التحرير

ليلي أميري

أحمد المجايده

التصوير: فتحي فرج

التواصل مع أسرة التحرير عبر البريد الإلكتروني:

magazine@mohre.gov.ae



مركز الاتصال: 80066473



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



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



[http://www.twitter.com/mohre\\_uae](http://www.twitter.com/mohre_uae)



[http://www.instagram.com/mohre\\_uae](http://www.instagram.com/mohre_uae)



[http://www.youtube.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](http://www.naddalshiba.com)

البريد الإلكتروني [info@naddalshiba.com](mailto:info@naddalshiba.com)



ندال شيبا

للعلاقات العامة وتنظيم المعارض

## مراكز سعادة المتعاملين

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

**الزيد:** 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

# رؤيتنا

سوق عمل ممكن للمواطنين جاذب للكفاءات

## رسالتنا

تنظيم سوق العمل بما يحقق الكفاءة والحماية والمرونة ويعزز مشاركة الموارد البشرية الوطنية ويستقطب الكفاءات وينميها ويحافظ عليها من خلال منظومة متكاملة من السياسات والمعايير والأدوات الرقابية والشراكة المؤسسية والخدمات المتميزة

## قيمنا

- المهنية
- احترام كرامة الإنسان
- النزاهة والأمانة
- الثقة والاحترام
- المبادرة والإبداع

## أهدافنا الإستراتيجية

- تمكين الموارد البشرية الوطنية
- ضمان حماية العمل
- تعزيز كفاءة سوق العمل
- ضمان تقديم خدمات متميزة
- ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية
- ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي

# محتويات العدد

24 تسوية كافة الغرامات المستحقة على المنشآت بحد أقصى 2000 درهم عن كل "بطاقة عمل" مخالفة

26 وزارة القوى العاملة العمانية تطلع على "نظام التفتيش الذكي"

27 مسؤول اندونيسي يشيد بسياسات وبرامج حماية الحقوق العمالية في الإمارات

"الموارد البشرية والتوطين" تحصل على جائزة أفضل تحليل لأنظمة علاقات المتعاملين

28 مراقبة "حظر العمل وقت الظهيرة" بالتفتيش الذكي



30 تحقيق آمنيات 3 عمال ضمن مبادرة "اسعد عامل"

31 "الموارد البشرية والتوطين" توفر لعمال شرائح مجانية للهواتف المتحركة



تكريم المنشآت الفائزة بمسابقات "برنامج سعادة العمال"



8 ملتقى "مستقبل العمل" يناقش تطوير سياسات التوطين ومهارات ونتاجية العمالة

12 توفير باقات متنوعة لتلبية احتياجات الأسر من العمالة المساعدة

14 الإمارات تؤكد ضمان الإرادة الحرة لطرفي علاقة العمل في استمرارها او انائها

20 اطلاق "جائزة الإمارات للتوطين" لتحفيز المؤسسات الخاصة على توظيف المواطنين

22 "الموارد البشرية والتوطين" توقع 10 اتفاقيات تتضمن مزايا للمواطنين العاملين في القطاع الخاص





**فهد الصابري..**  
ترك وظيفته الحكومية  
بعد 12 عاماً من أجل العمل  
بقطاع الضيافة

36



40

**عبدالمعزم خان.. يؤسس مشروعه الخاص**  
بعد 23 عاماً من العمل في شركات المقاولات



**التدريب المهني ..**  
تزويد بالمعارف والمهارات  
لدخول سوق العمل

42



**هل لديك مدير ناجح؟**  
8 أسئلة  
تكشف الأمر

44



46



48

**حديقة دبي المتوهجة..**  
**رسالة لخفض الانبعاثات الكربونية**



52

**صير بني ياس ..**  
**محمية طبيعية تستقطب**  
**عشاق المغامرات**



50

# حفل تكريم برنامج سعادة العمال



بحضور صقر غباش وعهود الرومي

## تكريم المنشآت الفائزة بمسابقات "برنامج سعادة العمال"

مجتمع الإمارات الذي تشكل العمالة التعاقدية المؤقتة جزءاً منه.

وأوضح في كلمة له خلال الحفل "إن المعايير التي يتم بموجبها تحديد الفائزين في مسابقات "برنامج سعادة العمال" من شأنها تعزيز وتحفيز منشآت القطاع الخاص على توفير بيئة العمل المناسبة والسكن الملائم للعمال بما يحقق سعادتهم ويساهم في

نظمتها في المدينة العمالية بجزيرة السعديات في أبوظبي بحضور معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين، ومعالي عهود الرومي وزيرة الدولة للسعادة.

وقال معالي صقر غباش "إن "برنامج سعادة العمال" يساهم في ترسيخ وتعزيز مشاركة القطاع الخاص في تحقيق مساعي الحكومة لتجسيد رؤية قيادتنا الحكيمة في إسعاد

وزارة الموارد البشرية والتوطين أطلقت مسابقات "أسعد بيئة عمل في تلبية المتطلبات الحكومية" و"أسعد سكن ومدينة عمالية" و"حافلة السعادة" وذلك في إطار سلسلة مبادرات تندرج تحت إطار "برنامج سعادة العمال" الذي تنفذه الوزارة بالتعاون مع البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية. وكرمت الوزارة المنشآت الفائزة في الدورة الأولى للمسابقات وذلك في حفل

الكرامة له، منهجا رسخه المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، رحمه الله، وتواصل الحكومة البناء عليه عبر تطوير التشريعات والقوانين التي ترعى العمال وتحقق لهم السعادة.

وأعربت وزيرة الدولة للسعادة عن شكرها لمعالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين على متابعته المتواصلة لجهود تحقيق السعادة، وثمنت مبادرات الوزارة التي تهدف إلى الارتقاء ببيئة العمل في القطاع الخاص وتحويلها إلى بيئة سعيدة وإيجابية تسهم بتحفيز العاملين والموظفين ما يرفع إنتاجيتهم ويحسن أداءهم، ويعزز القيم الإيجابية في نفوسهم ما ينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني.

وكرم معالي صقر غباش ومعالي عهد الرومي المنشآت الفائزة في مسابقات "برنامج سعادة العمال"، حيث فاز بمسابقة "أسعد بيئة عمل شركة النابودة للمقاولات وضمن فئة تلبية المتطلبات الحكومية" جمعية الشارقة التعاونية وفي فئة الأنشطة والمبادرات فازت مؤسسة الفهم بينما فازت شركة ماجد الفطيم للتجزئة في فئة أسعد بيئة عمل في أسعد الموارد البشرية.

وفاز في مسابقة "أسعد مدينة عمالية واسعد سكن عمال" كل من مطوري مدينة قرية السعديات العمالية وشركة م.خ.م للخدمات التجارية القابضة، فيما فاز في مسابقة "حافلة السعادة" شركة ويد ادمر للمقاولات والمؤسسة الوطنية للتجارة والائتماء وشركة الانشاءات العربية.

وكانت وزارة الموارد البشرية والتوطين نظمت حزمة فعاليات احتفالية بمناسبة "اليوم العالمي للعمال" على مستوى الدولة وذلك خلال الفترة من 28 أبريل وحتى 5 مايو الماضيين.

مرتكزات دولة القانون والمؤسسات وضون كرامة الإنسان ورعاية وحماية حقوقه، بما يوفر له سبل العيش الكريم والعمل اللائق".

وأضاف "إن ذلك كله يشكل مبادئ أساسية تنص عليها تشريعاتنا الوطنية ومن ضمنها قانون تنظيم علاقات العمل الذي يعتبر التشريع المرجعي لعلاقة العمل التعاقدية المؤقتة التي شهدت في الماضي القريب تحولا مهما من حيث تعزيز الاستقرار والإنتاجية والتوازن في هذه العلاقة والتأكيد على مبدأ الشفافية والرضا بين طرفيها في كافة مراحلها وذلك جراء تطوير سياسات سوق العمل".

وأكد "إن وزارة الموارد البشرية والتوطين ستواصل سعيها ضمن منظومة العمل الحكومي نحو تحقيق مستهدفات الأجندة الوطنية ورؤية حكومة المستقبل، وذلك من خلال تطبيق الخطة الاستراتيجية للوزارة الممتدة حتى العام 2021 والتي تستهدف أن يكون سوق العمل ممكنا للمواطنين جاذبا للكفاءات، وما يتطلبه ذلك من تعزيز فرص توظيف المواطنين في القطاع الخاص، وضمان حماية العمل، وتعزيز كفاءة سوق العمل وكذلك تقديم الخدمات المتميزة، وترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي".

من جهتها، أكدت معالي عهد بنت خلفان الرومي وزيرة الدولة للسعادة على أهمية دور القطاع الخاص كشريك أساسي للحكومة وداعم رئيس لمسيرة التنمية والتطوير، منوهة بأهمية دوره في تحقيق السعادة في بيئات العمل ومع المتعاملين، ما يسهم بتحقيق السعادة والرفاه في المجتمع.

وقالت الرومي إن دولة الإمارات تبني النهوض بالإنسان، وتوفير سبل الحياة



الوقت ذاته في زيادة إنتاجيتهم". وثلن دعم معالي عهد الرومي وفريق عمل البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية لفريق وزارة الموارد البشرية والتوطين المعني ببرنامج سعادة العمال.

وهنا معاليه المنشآت الفائزة في هذه الدورة، معربا عن أمله بأن تستثمر هذه المنشآت فوزها بمواصلة تطبيقها للمعايير التي فازت بموجبها.

وقال "إن حفل تكريم المنشآت الفائزة يتزامن مع احتفالات وزارة الموارد البشرية والتوطين باليوم العالمي للعمال الذين نحترم ونقدر عطاءهم وجهودهم في مختلف مواقع العمل وعلى امتداد رقعة الوطن الذي تتعايش على أرضه ثقافات عدة في ظل قيادتنا الحكيمة التي عززت



**نظمت** وزارة الموارد البشرية والتوطين بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ملتقى "مستقبل العمل" الذي ناقش التطورات الاقتصادية والتقنية المؤثرة على سوق العمل في دولة الإمارات وتطوير سياسات التوطين والمهارات والانتاجية وذلك بمشاركة وحضور مسؤولون وخبراء محليين ودوليين. جاء الملتقى الذي انعقد في دبي، ضمن احتفالات وزارة الموارد البشرية والتوطين باليوم العالمي للعمال الذي يصادف الأول من مايو من كل عام.

بمشاركة وحضور مسؤولين وخبراء محليين ودوليين:

## ملتقى "مستقبل العمل" يناقش تطوير سياسات التوطين ومهارات وانتاجية العمالة

**صقر غباش :**  
**تهيئة المواطنين لشغل وظائف المستقبل واستقدام العمالة المؤهلة وفقاً لاحتياجات سوق العمل**

ذلك من تقلص فرص العمل اللائق والعدالة الاجتماعية".

واضاف " ان البعض الآخر يرى أن أسواق العمل ستأقلم مع هذه المتغيرات خاصة مع انتشار التعليم والتأهيل المهني وتنمية المهارات التي تتطلبها وظائف المستقبل، بحيث تصبح هذه المتغيرات في واقع الأمر رافعة للعمل اللائق وانتاجية العمل ومكافحة البطالة ومعدلات النمو الاقتصادي، أي بمعنى آخر أن يصار الى تعميم الاستفادة منها لتطال طرقي الإنتاج.

وتطرق معاليه في كلمته الى اهتمام منظمة العمل الدولية بمستقبل العمل ويرصد اتجاهاته وبتداعيات المتغيرات المشار اليها وأثرها على أسواق العمل وعلى قدرتها هي كمنظمة على الاضطلاع بمسؤولياتها في الترويج للعمل اللائق والحماية والعدالة الاجتماعيتين.

وقال معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين " ان الملتقى انعقد في ظل تزايد اهتمام المعنيين بشؤون العمل من مؤسسات وافراد متخصصين وباحثين بالتغير المضطرب في عالم العمل وخصوصا ما يتعلق في أثر التقدم المتسارع في مجالات التكنولوجيا المختلفة على أساليب الإنتاج وانماطه وعلاقاته وعلى توفر فرص العمل مستقبلا من حيث الكم والنوع في ظل تنامي الطلب عليها عالميا.

واشار معاليه في كلمة افتتح بها أعمال الملتقى " الى ان بعض الباحثين المختصين يرون أن عالم العمل سيتأثر سلبا بفعل هذه المتغيرات سواء من حيث قدرة أسواق العمل على إعادة انتاج فرص وأنماط عمل تقليدية وما سيؤول اليه اضمحلال العديد منها من اختلال في التوازن بين الطلب والعرض أو على الأقل من تفاقم فوارق الأجور وما يترتب عن

وأوضح " ان ملتقى "مستقبل العمل" يستهدف تسليط الضوء على المتغيرات ويرصد آثارها المحتملة على سوق العمل بدولة الإمارات مما يمكننا من استباقها عبر تطوير السياسات المناسبة للتعامل معها وفي مقدمتها سياسة وطنية شاملة لتشغيل مواردنا البشرية تهدف الى تهيئة مواطني الدولة لشغل وظائف المستقبل والارتقاء بنسبة مشاركة المواطنين



والمواطنات بسوق العمل وتحقيق هدف توفير فرصة عمل منتج ولائق لكل مواطن قادر وراغب بالعمل ومن ثم استكمال احتياجات السوق عبر استقدام العمالة المؤهلة والمهارات المطلوبة من خارج الدولة.

من جهته ، قال معالي الدكتور احمد بالهول الفلاسي وزير الدولة لشؤون التعليم العالي " انه مع انطلاق الثورة الصناعية الرابعة وما حملته معها من تطورات تكنولوجية متلاحقة ومتواصلة، يتوجب إنجاز نقلة منظمة في طرق وأساليب التعليم والتدريب في دولة الإمارات العربية المتحدة والعالم بأسره من أجل التخطيط لمستقبل العمل.

وقال " علينا أن نسدّ الفجوة بين التعليم والعمل وعلى أرباب العمل التعاون والتنسيق مع المدارس والجامعات بشأن تطوير المناهج الدراسية والإلمام بشكل عملي بمتطلبات السوق.

وأضاف " كما يتوجب علينا ضمان أن التعليم يوفر التوازن بين المهارات التقنية والمهارات العامة حيث سيظل التركيز الأساسي على مهارات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات إذ تشكل هذه المواد ركيزة محورية في عملية التعليم.

وأشار الى ان تطوير "قيمتنا الإنسانية" والجوانب المتعلقة بها كالتسامح والريادة والتواصل وحل المشكلات والإبداع، سيكون أكثر أهمية مع تنامي تقنيات التشغيل الآلي والتغيرات التكنولوجية الكبيرة القادمة، فوحدها هذه المهارات لا تندثر ولا تتراجع أهميتها أبداً وستظل دائماً عنصراً مهماً لتقديم مساهمات فعالة في مكان العمل. وأكد ضرورة أن نضمن تخريج طلاب مؤهلين وقادرين على التكيف والتغيّر.

لدولة الإمارات العربية المتحدة. وأشار إلى "مدى توسع نطاق الانتاج المستند إلى تفوق التطور التكنولوجي الهائل الذي يشهده العالم الحديث حيث يكمن التحدي الأكبر في مدى التأثير الذي يولده استمرار ارتفاع معدلات الإنتاج والتصنيع

وأوضح ضرورة تغيير نظام التعليم أيضاً والتركيز على التعلم المستمر واكتساب المهارات على نحو متواصل حيث يمكن تطبيق ذلك من خلال دمج الجهات الفاعلة والمؤثرة في القطاع الخاص واضطلاعها بدور أكثر نشاطاً في عملية التعليم المستمر.

وقال كذلك يتطلب التغيير من الأفراد اتخاذ المبادرة والاستفادة من البرامج التي تقدم عبر الإنترنت والتي يسهل الوصول إليها بأسعار معقولة وسيظل التعلم الإلكتروني أداة هامة للمساعدة في التطوير المهني والتقدم الوظيفي وتمكين الأفراد من اللحاق بركب تغيرات سوق العمل وتلبية احتياجاته.

وقال نيكولاس نيمتشينو المدير العام المساعد، المستشار الخاص لشؤون مستقبل العمل في منظمة العمل الدولية ان "ملتقى مستقبل العمل" يأتي منسجماً مع تطلعات الأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة والمرتبطة بآليات تنظيم سوق العمل والآثار المترتبة على صانعي القرار لوضع سياسات شاملة للكوادر الوطنية تحت مظلة التوطين والتي تستجيب لمتطلبات سوق العمل المستقبلي ليتوافق الأمر مع رؤية 2021

## أحمد بالهول الفلاسي: نقلة منظمة في طرق وأساليب التعليم والتدريب من أجل التخطيط لمستقبل العمل

واضراره على البيئة متسببا بالتغيرات المناخية وحجم الأضرار المتدفقة صوب الكائنات الحية ومن ضمنها الإنسان.

وأكد بأن "مستقبل العمل سيتضمن دفعه كبيرة من التطور التكنولوجي وبالتالي تفعيل الاعتماد على الروبوتات لشغل مناصب عدة في وظائف المستقبل وبالتالي تقليص معدلات الاعتماد على الموارد البشرية. "



## وزير المالية المصري الاسبق: الإمارات اتخذت هدفا طموحا نحو تعزيز الابتكار لمواكبة احتياجات سوق العمل المستقبلية

وأوضح أهمية عقد اجتماعات مماثلة لملتقى مستقبل العمل لمناقشة تحديات العمل في المستقبل وتشكيل لجان متخصصة بمتابعة مخرجات النقاشات والحوارات وطرحها خلال مؤتمر العمل الدولي بهدف تقليل التحديات السابق ذكرها والعمل على توحيد قنوات الابتكار لخلق وظائف حديثة تقلل من مدى التأثير السلبي على البيئة وتفعيل الاحتياج إلى طاقات الموارد البشرية.

وناقشت الجلسة الاولى من الملتقى مستقبل سوق العمل في الدولة من حيث عناصر الابتكار والتنوع والانتاجية ادارها الدكتور رائد عواملة عميد كلية محمد بن راشد للادارة الحكومية

واشار معالي الدكتور سمير رضوان وزير المالية الاسبق في جمهورية مصر العربية الشقيقة خلال الجلسة الى ان الإمارات اصبحت نموذجا للتنوع الاقتصادي في المنطقة بسبب الاستثمار الأمثل لمواردها المختلفة دون الاعتماد فقط على النفط وهو الامر الذي جعلها تتخطى الآثار السلبية الكبيرة للأزمة الاقتصادية العالمية وهناك تقارير عالمية لجهات محايدة اكدت تحقيق الإمارات لهذه النتيجة.

ولافت بسبب ثورة الروبوتات والتكنولوجيا وسيطرتها على سوق العمل ، بالإضافة إلى ما أحدثته وسائل التواصل الاجتماعي من خلق وظائف جديدة ومؤثرة وهي كلها أمور نجد لها واقعا ملموسا في اقتصاد وسوق عمل دولة الإمارات.

واشاد بسياسات سوق العمل في دولة الإمارات مشيرا الى مبادرات وبرامج وزارة الموارد البشرية والتوطين التي تستهدف رفع كفاءة الموارد البشرية وتحفيز الجيل الصاعد نحو وظائف المستقبل من خلال التدريب والتأهيل المهني وتعزيز الممارسات الابتكارية.

وقالت انوما دجافكار شريك معهد ماكنزي الدولي إن هناك نموا غير مسبوق في سوق العمل الإماراتي بسبب سياسات رفع كفاءة رأس المال البشري والاستثمار الأمثل للخبراء والمهنيين بالإضافة الى الاهتمام بتعزيز استخدامات التطبيقات التكنولوجية المختلفة.

واوضح ان الإمارات ركزت على قطاعات التكنولوجيا وعملت بشكل لافت لتعزيز مشاركات القطاعات الاخرى غير النفطية في الاقتصاد الوطني مثل البيع بالتجزئة والمصارف والتصنيع وكذلك قطاع الانشاءات، كل هذه القطاعات قادت الى اقتصاد متنوع بحق.

وقال إن الإمارات ادركت جيدا ان العالم يتغير وان هناك دورا مهما وفاعلا للتكنولوجيا في سوق العمل وايفنت أيضا أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وهو الامر الذي دفعها نحو رفع كفاءة مواردها البشرية وتزويد جيل المستقبل بالمعارف ومهارات التعلم.

من جهته ، قال سليم ادة مدير ادارة السياسات العامة والعلاقات الحكومية لمنطقة الشرق الاوسط وشمل افريقيا في شركة جوجل إن العالم شهد تحولا كبيرا منذ الثورة الصناعية والان يحدث تطور اكبر

## منظمة العمل الدولية تؤكد أهمية عقد اجتماعات مماثلة لـ "ملتقى العمل" لمناقشة تحديات المستقبل دولياً

المؤهلات ومن ثم الاعتراف بها واعتمادها في سوق العمل بالدولة.

واضاف ان الهيئة الوطنية للمؤهلات قامت بوضع الدليل الاول من نوعه الذي يتضمن سياسات وادوات تمكن الجامعات واصحاب العمل باختلاف قطاعاتهم من تقييم العاملين لديهم مشيراً إلى أهمية تطوير مهارات الوظائف من خلال التعليم والتدريب.

واكد المهيري ان الروبوتات وتطبيقات التكنولوجيا الحديثة اصبحت وسائل لا يمكن اغفالها تقود كل المجالات الاقتصادية لذلك قررت الإمارات ان يكون لديها مجلس خاص لقيادة مؤهلات المستقبل.

وقالت ميساء جالبوط مدير تنفيذي في مؤسسة الغرير إن المؤسسة تعمل من خلال برامج ومبادرات عدة على دعم الشباب خاصة في مراحل التعليم الجامعي.

واشار طارق حق خبير تطوير استراتيجيات التشغيل في منظمة العمل الدولية إلى أهمية عقد الحوارات المجتمعية على مستوى دول العالم بمشاركة خبراء سوق العمل من خلال اطلاق مبادرات وبرامج طموحة يكون من شأنها احداث تكافؤ وظيفي في المستقبل مشيداً بمبادرة تنظيم ملتقى مستقبل العمل.



واشار معالي الدكتور احمد بالهول خلال الجلسة الى ان التعليم اصبح يواجه مهمة صعبة لتلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل المتغيرة لذلك اتخذت دولة الإمارات هدفاً طموحاً نحو تعزيز الابتكار من خلال رفع كفاءة الموارد البشرية لمواكبة احتياجات سوق العمل المستقبلية.

وقال ان هناك مبادرات استراتيجية لحكومة دولة الإمارات تستهدف تطوير التعليم وفق متطلبات المستقبل بالإضافة الى دعم المهارات الوظيفية بحيث يتم تحضير الطلبة للوظائف التي لم تخلق بعد من خلال عقد شراكات استراتيجية مع الشركات الكبرى حول متطلبات سوق العمل.

من جهته ، اوضح الدكتور ثاني المهيري مدير عام الهيئة الوطنية للمؤهلات ان الإمارات تولي اهتماماً خاصاً بتحديد معايير وجودة المؤهلات المطلوبة وربطها بسوق العمل من خلال آليات شفافة لتقييم تلك

وناقشت الجلسة الثانية تبؤات المستقبل وأثرها على صنع السياسات من حيث مقتضيات التوطين في اطار سياسة وطنية شاملة للتشغيل.

### ورش تفاعلية

نظمت على هامش الملتقى ورش تفاعلية لعدد من طلبة مؤسسات التعليم العالي بالدولة ، حيث استعرضت كل من شركة أبوظبي لطاقة المستقبل "مصدر" ، وشركة جال و مركز محمد بن راشد للفضاء الوظائف المتوافرة لديها والامتيازات الوظيفية وأبرز الخدمات المقدمة والمشاريع المستقبلية.

كما قامت الوزارة بإطلاع الطلبة على استراتيجية وبرامج الإرشاد والتوجيه والتدريب المهني وذلك لإعدادهم لدخول سوق العمل.



يبدأ تطبيقها في مراكز «تدبير» خلال الربع الاخير من العام الجاري

## توفير باقات متنوعة لتلبية احتياجات الأسر من العمالة المساعدة

للمتعاملين الراغبين بتشغيل عمال الخدمة المساعدة، من خلال شراكة مؤسساتية بين وزارة الموارد البشرية والتوطين والقطاع الخاص الذي سيدير هذه المراكز ويقدم الخدمات نيابة عن الوزارة وتحت إشرافها.

وأوضح معالي صقر غباش خلال اللقاء أن تجربة مراكز الخدمة «تدبير» تعتبر الثانية من نوعها بعد مراكز الخدمة «تسهيل» في إطار الشراكة بين الوزارة والقطاع الخاص لتقديم الخدمات وفق رؤية الحكومة لتعهد خدماتها إلى هذا القطاع.

وأضاف معاليه: «إن الوزارة ستقدم الدعم لمراكز الخدمة «تدبير»، وذلك انطلاقاً من الحرص على استمرارية وتطوير الشراكة معها بما يساهم في

مؤخراً في ديوان وزارة الموارد البشرية والتوطين بالمستثمرين الحاصلين على موافقات مبدئية من الوزارة لتشغيل مراكز «تدبير» وعددها 40 مركزاً على مستوى الدولة، وذلك بحضور سيف السويدي وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية وحميد بن ديماس الوكيل المساعد لشؤون العمل وعائشة بالحرفية الوكيل المساعد لشؤون العمالة المساعدة.

وكانت الوزارة تلقت خلال الفترة الماضية نحو 100 طلب تقدم بها مستثمرون للحصول على تراخيص مراكز «تدبير»، حيث قامت لجنة محايدة بدراسة تلك الطلبات وتبين توافق 40 طلباً منها مع اشتراطات وضوابط ومعايير تشغيل المراكز التي تعنى بتقديم خدمات متكاملة

وزارة الموارد البشرية والتوطين أعلنت عن توفير باقات متنوعة للأسر وأصحاب العمل الراغبين بتشغيل العمالة المساعدة بمختلف فئاتها وذلك من خلال مراكز الخدمة «تدبير» المنتظر أن تبدأ في تقديم خدماتها في الربع الأخير من العام الجاري.

وقال معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين: «إن الوزارة أعدت تصوراً مبدئياً لحزمة من الباقات بما يتيح المجال أمام المتعاملين لاختيار الباقة التي تناسبهم وتلبي احتياجاتهم ومتطلباتهم من العمالة المساعدة، حيث سيتم التوافق مع مراكز «تدبير» على تلك الباقات تمهيداً للعمل بها من خلال هذه المراكز عند تشغيلها».

جاء ذلك خلال لقاء عقده معاليه

## 40 مستثمرا يحصلون على موافقات مبدئية لتشغيل المراكز على مستوى الدولة

المساعدة بمختلف فئاتها البالغة 19 فئة حيث تتمثل هذه الخدمات في انجاز متطلبات حصول العامل على الإقامة وتوفير فئات العمالة وفقا لمتطلبات واحتياجات صاحب العمل الى جانب تهيئة وتدريب العامل للقيام بمهام مهنته وتوفير خدمة المقابلة المسبقة للعامل قبل الالتحاق بالعمل وتوجيه وارشاد المتعاملين لتعزيز معرفتهم بالمهن المتاح استقدامها».

وتلزم الوزارة المراكز بتوفير مركز دعم متخصص لضمان توازن علاقة العمل بين طرفيها اضافة الى توفير السكن المناسب للعامل لغايات استخدامه كلما دعت الحاجة لذلك سواء خلال فترة قدومه الى الدولة وقبل التحاقه بصاحب أو بعد فترة انتهاء عمله لدى صاحب العمل.

تنظم دورة العمل التعاقدية، لا سيما في ظل وجود القانون الذي ينظم العلاقة التعاقدية بين الطرفين بما يكفل حقوق وواجبات كل طرف حيال الآخر. واذاف ان الوزارة قطعت شوطا كبيرا في بلورة مبادرات وسياسات سيكون لها أثر ايجابي في ملف العمالة المساعدة».

وفي السياق، اشاد المستثمرون الحاصلون على موافقات مبدئية لتشغيل مراكز «تدبير» خلال اللقاء بالدعم الذي تقدمه وزارة الموارد البشرية والتوطين لانجاح هذه التجربة مؤكدين في الوقت ذاته حرصهم على الالتزام بمسؤولياتهم التي تفرضها شراكتهم مع الوزارة وبالتالي التقييد والالتزام بالاشتراطات والمعايير والضوابط المنصوص عليها.

وجرى خلال الاجتماع استعراض التزامات مراكز تدبير واصحاب العمل والعمالة المساعدة وكذلك مناقشة التحديات والسبل الكفيلة بنجاح عمل المراكز وقدرتها على تقديم خدمات متميزة للمتعاملين.

يذكر ان مراكز الخدمة «تدبير» تقدم جميع الخدمات المرتبطة بالعمالة

تحقيق الأهداف المنشودة من استحداث هذه المراكز والمتمثلة بتقديم خدمات ذات جودة عالية للمتعاملين، بما يتوافق مع معايير برنامج الإمارة للخدمة الحكومية المتميزة وتعزيز مكانة الدولة في المحافل الدولية في ما يتعلق بعمال الخدمة المساعدة ورفع كفاءة هذه الفئات من العمالة ونشر الوعي المجتمعي بحقوقها وواجباتها».

وأكد معالي صقر غباش ضرورة التزام مراكز «تدبير» بالمعايير والاشتراطات والضوابط الموضوعية لعملها بالشكل الذي تحقق بموجبه نقله نوعية في خدمات العمالة المساعدة التي تقدمها وكالات التوسط القائمة حاليا والتي سيتم التعامل معها وفقاً لما ينص عليه القانون الذي أقره المجلس الوطني، الاتحادي ويسير الآن ضمن القنوات الدستورية.

وأشار معاليه إلى أن وزارة الموارد البشرية والتوطين تجري مع نظيراتها في عدد من الدول مناقشات تستهدف التوصل إلى اتفاقات لاستقدام العمالة المساعدة من هذه الدول التي أبدت رغبتها بإرسال عمالها إلى الإمارات وفق آليات

## تقديم الخدمات من خلال مركز الخدمة "تسهيل"

الخدمة ستتم معالجتها إلكترونياً حيث سيتم إبلاغ المتعامل بحالة معاملته من خلال رسالة نصية يتم إرسالها على رقم الهاتف الذي يثبت في الطلب اضافة الى إبلاغه بحالة طلبه من خلال بريده الإلكتروني الذي يتم من خلاله تزويد المتعامل بنسخة من اذن دخول العامل المراد استقدامه لأول مرة.

المساعد لشؤون العمالة المساعدة "ان مراكز الخدمة "تسهيل" تقدم خدمات فتح الملف واصدار وتجديد والغاء تصاريح وعقود عمل العمالة المساعدة.

واشارت بالحرفية " الى ان طلبات المتعاملين الواردة من خلال مركز

وزارة الموارد البشرية والتوطين تقدم خدمات استقدام وتشغيل العمالة المساعدة في المرحلة الحالية من خلال مراكز الخدمة "تسهيل" وذلك في كل من دبي وعجمان وأم القيوين ورأس الخيمة والفجيرة.

وأوضحت عائشة بالحرفية وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين



شدت امام مؤتمر العمل الدولي على أهمية حوكمة العمل التعاقدى المؤقت

## الإمارات تؤكد ضمان الإرادة الحرة لطرفي علاقة العمل في استمرارها أو انائها

وتطرق النعيمي في كلمته الى استراتيجية التنمية الخضراء التي اطلقتها دولة الإمارات في العام 2012 وذلك خلال مناقشته لتقرير مدير عام منظمة العمل الدولية المعروف على المؤتمر والذي يتناول مبادرة المئوية الخضراء التي تم إطلاقها في الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي حيث يشير التقرير في جانب منه الى أن من شأن اعتماد سياسات للنهوض بالمنتجات والخدمات والبنى التحتية الخضراء أن تُترجم مباشرة إلى طلب أكبر على اليد العاملة وأن تولّد أنواعاً جديدة تماماً من الوظائف من خلال الابتكارات التكنولوجية التي تستجيب لمتطلبات الاستدامة. وقال النعيمي ان استراتيجية الدولة ترتكز

جاء ذلك في كلمة القاها الدكتور عمر النعيمي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين للاتصال والعلاقات الدولية امام المؤتمر.

وأكد النعيمي "سعي وزارة الموارد البشرية والتوطين بالتعاون مع المؤسسات المعنية في الدولة الى تطوير سياسات جديدة لتلبية الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من الخبرات اللازمة لشغل هذه الوظائف مشيراً الى المؤتمر الذي عقد مؤخراً في إمارة دبي بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في إطار مبادرة مستقبل العمل الذي ساهم في وضع بعض الأطر التي ستعزز جهود الوزارة في سعيها نحو تحقيق هذا الهدف.

معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين وفد دولة الإمارات في أعمال الدورة 106 لمؤتمر العمل الدولي الذي انعقد خلال الفترة من 5 الى 16 يونيو الماضي في مدينة جنيف السويسرية بمشاركة فرق الحكومات وأصحاب العمل والعمال الممثلين للدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية.

وأكدت الدولة ان استراتيجيتها للتنمية الخضراء وسياساتها الهادفة الى تحويل اقتصادها الى اقتصاد أخضر ومتنوع بحلول العام 2030 ستثمر عن توفير نحو 160 ألف وظيفة خضراء جديدة في سوق العمل.

**ترأس**

## توفير 160 ألف وظيفة خضراء في سوق العمل بحلول 2030

في المشهد المتغير لهجرة الأيدي العاملة " ضمن أعمال الدورة 106 لمؤتمر العمل الدولي.

وقال السويدي في كلمته ان الدولة اطلقت في العام 2014 أجندتها الوطنية لعام 2021 والتي تستهدف بناء اقتصاد معرفي تنافسي بما يجعل الإمارات دولة جاذبة للكفاءات والمواهب المتميزة وتوفير الأطر المؤسسية والتشريعية التي تساعد على نمو وتطور هذه الكفاءات وتمكينها من استغلال طاقاتها وقدراتها ورفع انتاجيتها بالشكل الأمثل.

وأضاف " ان الدور الذي تقوم به حكومة الإمارات لتطوير سياسات استقطاب العمالة الوافدة والتشريعات المنظمة لسوق العمل يعد دوراً محورياً في تحقيق هذا الطموح حيث اعتمدت الحكومة في العام الماضي حزمة من التشريعات التي استهدفت تحقيق الاستقدام العادل من خلال ترسيخ مبدأ شفافية التعاقد المبنية على الموافقة المستنيرة لكل من العامل وصاحب العمل، والحد من الممارسات التي تؤثر سلباً على علاقات العمل وتعرضها لعدم الاستقرار.

وأكد ان تلك التشريعات ساهمت في ترسيخ مبدأ هام يتمثل في منح تصريح عمل جديد يستمر بموجبه العامل في العمل على أراضي الدولة هو أمر من صلاحيات السلطة العامة للدولة ويخضع لسلطتها التقديرية وأنه لا يمكن بأي حال من الأحوال وتحت أي ظرف أن يكون لصاحب العمل تأثير على هذا القرار"

توليها الدولة لمكافحة الآثار السلبية للتغير المناخي وتحقيق التنمية المستدامة.

واستعرض النعيمي في كلمته المنجزات التي تحققتها شركة "مصدر" المتخصصة في مجال الطاقة المتجددة التي بلغ حجم استثماراتها في هذا المجال حوالي 2.7 مليار دولار، حيث تم إطلاق أكبر محطة للطاقة الشمسية المركزة على المستوى العربي، وتأسيس مدينة بيئية من أكثر المدن استدامة في العالم، كما قامت بإطلاق أول مشروع تجاري في الشرق الأوسط لالتقاط الكربون واستخدامه وتخزينه والذي شُرف تنفيذ على الانتهاء.

واضاف " تعمل مصدر بالشراكة مع مؤسسات حكومية وخاصة على تنفيذ مشروع تجريبي لتحلية المياه بالطاقة المتجددة، ومؤخراً تم البدء في تشغيل المرحلة الأولى من شبكة الاتحاد للطائرات التي ستساهم في تخفيض 60% من الانبعاثات الكربونية مقارنة بالنقل عن طريق الشاحنات.

وفي السياق ذاته أكدت دولة الإمارات ضمان الإرادة الحرة الواعية لطرفي علاقة العمل التعاقدية سواء في استمرار تلك العلاقة أو انتهائها.

وقال حميد بن ديماس السويدي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون العمل ان الدولة تسعى في صياغتها لسياسات استقبال العمالة التعاقدية المؤقتة ألا تكون منحازة فقط لاحتياجات سوق العمل وإنما تأخذ بعين الاعتبار أيضاً التحديات الاجتماعية الوطنية مثل الحفاظ على فرص تشغيل الداخلين الجدد الى سوق العمل من المواطنين والحفاظ على التوازن في التركيبة السكانية.

جاء ذلك في كلمة القاها خلال اجتماعات "لجنة التصدي لتحديات الإدارة السديدة



على مجموعة من البرامج والسياسات في مجالات الطاقة والزراعة والاستثمار والنقل المستدام بالإضافة لسياسات بيئية وعمرانية جديدة تهدف لرفع جودة الحياة في الدولة". وتطرق الى اعلان صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة ، رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله عن عزم الدولة استثمار 163 مليار دولار لتتمكن بحلول العام 2050 من تغطية نحو نصف حاجة البلاد من الطاقة المتجددة وخفض نسب الاستهلاك في كافة المباني والمنازل بنسبة 40%.

وقال ان جهود الدولة في هذا الصدد تأتي انطلاقاً من الادراك بأن تحقيق الاقتصاد المستدام بيئياً لم يعد خياراً بل بات ضرورة وأن علينا التوفيق بين النمو المستمر والابتكار من خلال سياسات بيئية شاملة.

وأكد النعيمي ان مصادقة دولة الإمارات على اتفاق باريس جاء تأكيداً على الأهمية التي



من جهة أخرى، أكد حميد بن ديماس السويدي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون العمل " حرص دولة الإمارات على تعزيز العمل اللائق ومشاركة المواطنين في وظائف المستقبل وذلك في إطار رؤية شاملة تستهدف تحقيق التنمية المستدامة بالاعتماد على الابتكار وبالشكل الذي يتجاوز استراتيجيات العمل التقليدية.

وقال في كلمة القاها خلال الاجتماع الوزاري لمجموعة حكومات دول آسيا والباسيفيك الذي انعقد على هامش أعمال الدورة 106 لمؤتمر العمل الدولي " ان الدولة تبنت في سبيل تحقيق ذلك استراتيجيات متعددة المسارات من بينها المسار المعني بتطوير نمط التنمية الاقتصادية والتنويع والاستعداد لمرحلة ما بعد النفط والمسار الاخر ضمان العمل اللائق للمواطنين والعمالة غير المواطنة لاسيما عبر ترسيخ ممارسات الاستقدام العادل وكفالة مبدأ طوعية العمل وتيسير انتقال العامل وفق ضوابط قانونية تحفظ لطرفي العلاقة حقوقهما وتكفل لكليهما الحق في إنهاء علاقة العمل.

وقال السويدي في كلمته " ان دولة الإمارات بدأت مبكراً في تطبيق استراتيجية تتضمن سياسات للتنويع الاقتصادي حيث عمدت

الأطراف لتطوير المهارات وتوثيقها وتحقيق الاعتراف المتبادل بها في مختلف مراحل دورة العمل التعاقدى المؤقت وغيرها من المبادرات.

وأكد السويدي ضرورة تعزيز التعاون والشراكة والحوار بين جميع الأطراف الفاعلة لاعتماد نظام حوكمة لإدارة ومعالجة

## تعزيز العمل اللائق ومشاركة المواطنين في وظائف المستقبل ضمن رؤية التنمية المستدامة

قضايا العمل التعاقدى المؤقت. ولفت الى " مسار حوار أبو ظبي "الذي من شأنه تطبيق منهجية شاملة تقوم على مجموعة من السياسات المتكاملة والمتناسقة تراعي الجوانب المختلفة لحوكمة الانتقال المؤقت من اجل العمل وتسهم في تعظيم الفوائد في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لدول الارسل والاستقبال.

وتطرق السويدي في كلمته الى التحديات التي تواجه الدول المرسل والمستقبل للعمال في إطار تحقيق الإدارة السديدة للعمل التعاقدى المؤقت ومن أبرزها ضعف التنسيق بين سياسات العمل التعاقدى في دول الارسل والاستقبال، وعدم مواكبة محتوى البرامج التوعوية التي يتم تقديمها للعمال خلال دورة العمل التعاقدى للمستجدات ومحدودية ما تقدمه من معلومات الى جانب ارتفاع تكاليف هجرة اليد العاملة خاصة في الشق غير المادي منها وغياب الآليات المعنية بتحقيق التوافق بين مهارات العامل وفرص العمل المتاحة إضافة الى عدم وجود سياسات لتحقيق الاعتراف المتبادل بين المهارات في الدول الأطراف.

واشار الى ان دولة الإمارات اطلقت العديد من المبادرات لمواجهة تلك التحديات وذلك في إطار من التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف من بينها الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تفعيل دور جهاز تفتيش العمل وإحكام الرقابة والاشراف على مدى التزام المنشآت التي تقوم باستقدام أو تشغيل عمال وافدين في الدولة، وذلك من خلال تطوير مجموعة من الأنظمة الرقابية الالكترونية، مثل نظام التفتيش الذي ونظام حماية الأجور ونظام التوجيه الذي وتطوير نموذج تعاون آسيوي ثنائي ومتعدد



مع جميع الأطراف في ارساء البنية الاقتصادية والاجتماعية القوية للامارات التي تتميز بتنوع مصادر الدخل والطاقة والمياه وحماية النظم البيئية ذات الأهمية.

وقال الكعبي ان دولة الإمارات لم تأل جهداً في تطوير الاستراتيجيات والمبادرات التي تستند إلى المعرفة والابتكار وأفضل الممارسات وذلك للحد من جميع الأمور التي تسبب التغير المناخي. وأكد أن إيجاد فرصة للعمل اللائق والحفاظ على حقوق العمال وصيانتها يجب أن يبقى في مقدمة أولوياتنا جميعاً حتى تتمكن من تحقيق النقلة النوعية نحو الاقتصاد الأخضر والمستدام. وكان المؤتمر ناقش تقرير مدير عام المنظمة حول مبادرة المئوية الخضراء التي تم إطلاقها في الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي وارتباطها بالعمل اللائق الى جانب مناقشة دراسة استقصائية تتناول تعزيز بيئة العمل لتكون آمنة وصحية وهجرة العمل والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بموجب إعلان متابعة العدالة الاجتماعية فضلا عن مناقشة عدد من الاتفاقيات الدولية.

واستعرض المؤتمر جهود مكافحة عمل الاطفال الى جانب تخصيص مناقشة عامة حول عمل المرأة ضمن ما يعرف بقمة عالم العمل وغيرها من الموضوعات ذات العلاقة بقضايا العمل.

العمل وهو ما يشكل قفزة هامة على طريق تحقيق العمل اللائق.

من جهته أكد اتحاد غرف التجارة والصناعة في الدولة التزام اصحاب العمل بالاضطلاع بدورهم في تطوير بيئة العمل بشكل جاذب للكفاءات وخاصة ذوي

## أصحاب العمل يؤكدون التزامهم في تطوير بيئة العمل في القطاع الخاص

المهارات العالية وذلك من خلال توفير العمل اللائق وتنمية العمالة بما يجعل القطاع الخاص مساهما فاعلا في تعزيز مكانة الإمارات عالميا كنموذج جاذب للمستثمرين والعمال الذين يعتبرون شركاء في عملية التنمية. جاء ذلك في كلمة القاها خليفة مطر الكعبي رئيس فريق أصحاب العمل ضمن وفد الدولة المشارك في أعمال الدورة 106 لمؤتمر العمل الدولي.

وأبدى الكعبي في كلمته التي القاها باسم اتحاد غرف التجارة والصناعة في الدولة فخر واعتزاز اصحاب العمل بساهمتهم

إلى تخفيف اعتماد اقتصادها الوطني على القطاع النفطي كمصدر رئيسي للدخل القومي واستثمرت عائدات هذا القطاع في بناء اقتصاد متوازن وقادر على النمو والازدهار دون استنزاف الموارد، ليشمل هذا التنوع طيفاً واسعاً من المجالات كالصناعة والتجارة والخدمات والطاقة والبتروكيماويات وغيرها.

وقال السويدي " ان الإمارات أدركت ان نجاحها في هذا الإطار لا يمكن ان يكتمل دون ضمان توفير العمل اللائق لجميع سكان الدولة من مواطنين ومقيمين فسعت وزارة الموارد البشرية والتوطين الى تطوير سياسات وطنية للتشغيل تستهدف تهيئة مواطني الدولة لشغل وظائف المستقبل التي سيتم استحداثها في القطاعات الحديثة للاقتصاد الأخضر والارتقاء بنسبة مشاركتهم بسوق العمل وتحقيق هدف توفير فرصة عمل منتج ولائق لكل مواطن قادر وراغب بالعمل وذلك بالتوازي مع توفير كافة السبل من اجل تعزيز الشراكة والتعاون مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص بما يؤدي الى ايجاد اقتصاد تنافسي قوي تقوده كوادر وطنية، ومن ثم استكمال احتياجات السوق عبر استقدام العمالة المؤهلة والمهارات المطلوبة من خارج الدولة.

وأوضح في كلمته " ان دولة الإمارات تشغل المرتبة الخامسة عالميا في توفير فرص عمل للعمال الوافدين من أصحاب المهارات المختلفة وفي جميع المجالات في ظل وجود تشريعات وطنية متقدمة لا سيما ما يتعلق منها بحزمة السياسات التي دخلت حيز التطبيق مطلع العام 2016 والتي تستهدف تعزيز حماية العمال الوافدين وترسيخ ممارسات الاستقدام العادل وكفالة مبدأ طواعية العمل وتيسير انتقال العامل وفق ضوابط قانونية تحفظ لطرفي العلاقة حقوقهما وتكفل لكليهما الحق في إنهاء علاقة

## ترأست حلقة نقاشية حول الهجرة الدولية نظمتها الأمم المتحدة بجنيف الإمارات تستعرض دور المسارات التشاورية الإقليمية في تطوير حوكمة الهجرة الدولية

O.A.S. ALMAIMI | MODERATOR



أو أصحاب العمل، أو الدول المرسل، أو الدول المستقبلية للعمالة. ثم استمعت الجلسة الى مداخلة خبراء عالميين من منظمات دولية واكاديمية قبل أن ينتقل النعيمي الى إدارة المناقشة العامة بمشاركة واسعة من الدول الأعضاء، التي استعرضت أفضل التجارب الدولية في مجال حوكمة الهجرة وانتقال العمالة.

ومن المقرر ان تقوم الأمانة العامة للأمم المتحدة باعداد تقرير شامل عن وقائع الاجتماع كأحد المراجع المعتمدة في صياغة مسودة الصك الدولي الذي سيجري التفاوض عليه في مقر الأمم المتحدة بنيويورك ابتداء من مطلع العام القادم وصولا الى الصيغة النهائية التي ستعرض على التصويت في الجمعية العامة في خريف عام 2018.

المنتدى الدولي حول الهجرة والتنمية في عام 2007 كمسار تشاوري حكومي وطوعي نجح في بناء الثقة بين حكومات الدول الأعضاء واقدامها على تبادل التجارب والخبرات ذات الصلة، وتأسيس عدد من المسارات الإقليمية وفق النموذج ذاته في مختلف القارات والأقاليم ومنها مسار حوار أبوظبي الذي انطلق في مطلع 2008 بمبادرة من دولة الإمارات كمنصة للحوار والتعاون المثمر بين الدول المرسل والمستقبل للعمالة التعاقدية المؤقتة في إقليم آسيا.

وأكد النعيمي أهمية تعاون الدول المرسل والدول المستقبلية للعمالة في الإدارة المتكاملة لانتقال العمالة بما يعظم من الفوائد المترتبة على ذلك الانتقال لكافة الأطراف، سواء كانت العمالة المتنقلة،

دولة الإمارات العربية المتحدة دور المسارات التشاورية الإقليمية في تطوير حوكمة الهجرة الدولية بأشكالها المختلفة، ومنها نموذج انتقال العمالة التعاقدية المؤقتة، جاء ذلك خلال ترؤس الدولة الحلقة النقاشية حول حوكمة الهجرة في منظمة الأمم المتحدة في جنيف ضمن الاجتماع التشاوري الثالث من سلسلة الاجتماعات التي تنظمها الأمم المتحدة حول حوكمة الهجرة الدولية، وذلك في سياق اعداد صك دولي طوعي يعرض للاعتماد من الجمعية العامة في دورة 2018 بنيويورك.

واستعرض د. عمر عبدالرحمن النعيمي الوكيل المساعد للاتصال والعلاقات الدولية بوزارة الموارد البشرية والتوطين في كلمته الافتتاحية العلاقة بين تأسيس

## استعراض الخطة الاستراتيجية 2017\_2021 خلال ملتقى الشركاء الاستراتيجيين

وتتمثل الاهداف الاستراتيجية للوزارة وعددها ستة اهداف في تمكين الموارد البشرية الوطنية وضمان حماية العمل وتعزيز كفاءة سوق العمل وضمان تقديم خدمات متميزة بالإضافة إلى ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية وترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي.

وتستند خطة الوزارة الاستراتيجية الى خمس قيم تشمل المهنية واحترام كرامة الإنسان والنزاهة والأمانة بالإضافة إلى الثقة والاحترام والمبادرة والإبداع.

وكرمت الوزارة خلال الملتقى شركاءها الاستراتيجيين من الجهات الحضور والتي شملت وزارات الداخلية والمالية والخارجية والتعاون الدولي والصحة ووقاية المجتمع وهيئة الهلال الاحمر وهيئة الوطنية لإدارة الطوارئ والازمات واللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ودائرتي القضاء والتنمية الاقتصادية في أبوظبي وهيئة تطوير معايير العمل في الشارقة وشركة الإمارات للاتصالات المتكاملة (دو).

باستمرار عبر اشكال مختلفة بما يجسد رؤية قيادتنا الرشيدة من حيث ضرورة تكامل الادوار بين مختلف الجهات والاضطلاع بالمسؤوليات المشتركة بما يساهم في خدمة الوطن والمواطن وريادة دولة الإمارات وتميزها عالمياً على غير صعيد.

واوضح ان خطة وزارة الموارد البشرية والتوطين تركز في ضوء مهامها الجديدة على تطوير الموارد البشرية في سوق العمل وتعزيز فرص توظيف المواطنين في القطاع الخاص وتأهيلهم وتدريبهم وذلك كله بما ينسجم مع اهداف الحكومة الاستراتيجية المناط تنفيذها بالوزارة في اطار تحقيق متطلبات الاجندة الوطنية واقتصاد المعرفة الذي يتطلب مشاركة نوعية من الموارد البشرية.

واستعرضت دلال الشحي مدير إدارة الإستراتيجية والمستقبل خلال الملتقى الخطة الاستراتيجية لوزارة الموارد البشرية والتوطين 2017 - 2021 التي تقوم على اساس رؤية تستهدف ان يكون سوق العمل ممكناً للمواطنين جاذباً للكفاءات.

وزارة الموارد البشرية والتوطين خطتها الاستراتيجية 2017 \_ 2021 مع شركائها الاستراتيجيين في القطاعين الحكومي والخاص وذلك بهدف ضمان حسن تنفيذ المشاريع والمبادرات المشتركة.

جاء خلال ملتقى الشركاء الاستراتيجيين الذي نظّمته الوزارة في دبي بحضور الدكتور عمر النعيمي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون الاتصال والعلاقات الدولية وممثلين عن العديد من الجهات في القطاعين الحكومي والخاص.

وقال الدكتور عمر النعيمي إن تنظيم الملتقى يأتي انطلاقاً من إيمان الوزارة التام بالدور الريادي لشركائها الاستراتيجيين ومساهماتهم في تحقيق أهداف خطة الوزارة الاستراتيجية.

واكد خلال افتتاحه اعمال الملتقى حرص وزارة الموارد البشرية والتوطين على تعزيز وتطوير التعاون مع شركائها في القطاعين الحكومي والخاص وتدعيم هذا التعاون





تضم فئتين رئيسيتين وثلاثة مستويات هي البلاتينية والذهبية والفضية

## اطلاق "جائزة الإمارات للتوطين" لتحفيز المؤسسات الخاصة على توظيف المواطنين

**توطين**  
TAWTEEN  
جائزة الإمارات للتوطين  
Emiratisation Award

العاملة الوطنية في القطاع الخاص من خلال اطلاق مبادرات مشجعة وتطبيق اجراءات تقوم على تشغيل وتطوير الكوادر البشرية المواطنة في هذا القطاع الهام.

وتحتوي "جائزة الإمارات للتوطين" على فئتين رئيسيتين هما أولا فئة الأفراد تحت أسم "رائد التوطين" وهي عبارة عن وسام يمنح لشخصية لديها مساهمات متميزة في مجال تنمية وتوظيف المواطنين في القطاع الخاص. ويتم منح الوسام وفقا لمعايير محددة

جاذبة للمواطنين في هذا القطاع الهام. ووضح الهاملي ان الوزارة تؤمن بأن تحقيق هدف التوطين في القطاع الخاص لن يتحقق الا بتكامل الادوار بين الشركاء الاستراتيجيين كافة من خلال مبادرات تعاون وخطة عمل متكاملة تقوم على تفاعل حقيقي ومشاركة مجتمعية من قبل مؤسسات القطاع الخاص تجاه ملف التوطين.

واضاف ان الوزارة لن تدخر اي جهد من اجل دعم ملف توطين الكوادر الوطنية في القطاع الخاص وانها على استعداد كامل لتقديم السبل كافة لمواجهة اي تحديات تعيق هذا الملف والسعى إلى إيجاد حلول لمعالجتها بالتعاون مع الشركاء.

واكد وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون التوطين قيام الوزارة بالسعي نحو توفير البيئة اللازمة لجذب القوى

اطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين "جائزة الإمارات للتوطين" بهدف نشر ثقافة التميز وبت روح المنافسة الإيجابية بين المؤسسات الخاصة لتعزيز دورها تجاه ملف توظيف الكوادر الوطنية في القطاع الخاص.

وقال ناصر الهاملي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون التوطين أمين عام الجائزة إن "جائزة الإمارات للتوطين" تستهدف تعزيز مساهمة القطاع الخاص في تحقيق مؤشرات الأجندة الوطنية الخاصة بملف التوطين في القطاع الخاص.

وأكد ان الوزارة تولي اهتماما خاصا بتوفير السبل كافة من اجل تعزيز الشراكة والتعاون مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص بما يؤدي الى ايجاد اقتصاد تنافسي قوي تقوده كوادر وطنية وهو الامر الذي يتطلب توفير بيئة عمل

## "ملتقى الكوادر الوطنية" يستعرض مزايا العمل في القطاع الخاص

**عقدت** وزارة الموارد البشرية والتوطين "ملتقى الكوادر الوطنية" بمشاركة 80 طالباً وطالبة في جامعة الإمارات بمدينة العين، بهدف اطلاعهم على أهم المزايا التي يتمتع بها القطاع الخاص وبرامج الإرشاد والتوجيه والتدريب المهني التي تنفذها الوزارة لاعداد وتأهيل الباحثين عن العمل لدخول سوق العمل.

واستعرضت وداد الشملان مدير إدارة الإرشاد المهني في وزارة الموارد البشرية والتوطين خلال اللقاء استراتيجية الوزارة والمؤشرات الوطنية ذات العلاقة بالتوطين في القطاع الخاص.

وتطرقت الشملان إلى أبرز الخدمات التي تقدمها الوزارة بهدف تشجيع المواطنين على الانضمام إلى القطاع الخاص، وذلك من خلال التعاون مع بيوت خبرة رائدة في مجال التدريب لصقل المهارات المهنية لدى الطلبة وتوعيتهم بأهمية الالتحاق بهذا القطاع الحيوي.

واشارت الى ان الورش الإرشادية التي تقدمها الوزارة لطلبة الجامعات تساعدهم على كيفية كتابة السيرة الذاتية اضافة الى تعزيز مهاراتهم في المقابلات الوظيفية والبحث عن الوظيفة الى جانبهم وضعهم في صورة المهارات التي يطلبها أصحاب العمل وغير ذلك من المحاور.

وتضمن الملتقى استعراض قصة نجاح المواطنة أماني البناي مدير قسم التوطين بنك الإمارات دبي الوطني حيث تطرقت خلال حوارها إلى مسيرتها المهنية في القطاع الخاص مبينة أهمية العمل في هذا القطاع الذي يفتح المجال أمام المواطن للتطوير الوظيفي .

وأكدت ضرورة التركيز والمثابرة على تحقيق المسار المهني عند اختيار الوظيفة والاهتمام بتكملة مسيرة التعليم العالي واكتساب المعرفة والخبرات والاستفادة من كافة الفرص المتاحة مشددة على ضرورة التنافس الايجابي والجدي في العمل.



هي، أن يكون للمرشح رؤية شخصية ومسؤولية مجتمعية ونشاطات تطوعية خاصة بالتوطين، و مشاركات في نشر ثقافة التوطين وتسويقها بالقطاع الخاص بالدولة، وان يكون لديه العديد من المساهمات والمبادرات النوعية والمبتكرة والجهود المثمرة التي ساهمت في تشغيل المواطنين، وجهود شخصية وعملية في تشجيع وتحفيز ومكافأة وتقدير انجازات الموارد البشرية الوطنية، وكذلك يعمل على دعم وتشجيع الموارد البشرية الوطنية على زيادة التحصيل الأكاديمي.

وتضم الجائزة ثانيا فئة المؤسسات وتعتمد في تقييمها على حجم المنشأة من حيث عدد العمالة، فهناك جائزة الإمارات للتوطين للمنشآت الكبيرة والتي يزيد عدد موظفيها عن ألف موظف، وجائزة الإمارات للتوطين للمنشآت المتوسطة التي يتراوح عدد موظفيها بين 501 إلى 999 موظفاً، وجائزة الإمارات للتوطين للمنشآت الصغيرة التي لا يتجاوز عدد موظفيها 500 موظف. وتضم الجائزة ثلاثة مستويات هي الفئة البلاطينية والذهبية والفضية يتم الحصول عليها وفقاً لمؤشرات يتم تحديدها وفقاً لمعايير رئيسية وفرعية، حيث تضم المعايير الرئيسية معيار التوظيف ويقدر بـ 50% ومعيار التطوير والتدريب ويقدر بـ 20% ومعيار الاستراتيجية 10% ومعيار التزام القيادة العليا 10% ومعيار بيئة العمل 10%، في حين تضم المعايير الفرعية معياري الممكنات ويقدر بـ 50% ومعيار النتائج ويقدر بـ 50%.

وتلقى الوزارة مشاركات الجائزة من خلال استيفاء طلب المشاركة الإلكتروني عبر الموقع الإلكتروني للجائزة:

[www.mohre.gov.ae](http://www.mohre.gov.ae)

## ضمن مبادرة "أبشر"

# "الموارد البشرية والتوطين" توقع 10 اتفاقيات تتضمن مزايا للمواطنين العاملين في القطاع الخاص

من شأنه تحفيز المواطنين على شغل وظائف القطاع الخاص والاستمرار في تلك الوظائف.

ودعا وكيل وزارة المورد البشرية والتوطين لشؤون التوطين مؤسسات القطاع الخاص الى الانضمام الى "برنامج الخصومات والعروض المميزة" الذي يتيح لها توظيف برامجها ذات العلاقة بالمسؤولية المجتمعية بما يجعلها مساهمة فاعلة في تعزيز فرص توظيف المواطنين في القطاع الخاص.

ومن جانبها اوضحت فريدة آل علي ان الوزارة تتلقى طلبات الانضمام الى برنامج العروض والحوافز الخاصة بمبادرة

واوضح " ان برنامج الخصومات و العروض المتميزة للعاملين في القطاع الخاص " يساهم بشكل فاعل في تطوير افاق الشراكة بين القطاعين الحكومي والخاص بالشكل الذي يدعم ملف التوطين وذلك من خلال تحفيز وتشجيع الموارد البشرية الوطنية على الالتحاق بوظائف القطاع الخاص لا سيما عبر الاستفادة من الامتيازات التي تقدمها الجهات المشاركة في البرنامج للمواطنين والمواطنات المسجلين في هذا البرنامج.

واشاد بالشراكة مع المؤسسات والشركات التي قامت بالتوقيع على الاتفاقيات التي تقدم مزايا وخصومات مجزية الامر الذي

وقعت وزارة الموارد البشرية والتوطين 10 اتفاقيات مع عدد من الشركات والمؤسسات تتضمن تقديم حزمة من المزايا للمواطنين والمواطنات العاملين في القطاع الخاص وذلك ضمن " برنامج الخصومات والعروض المتميزة " الذي يعتبر أحد برامج مبادرة صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله "أبشر".

جاء ذلك خلال اجتماع عقد في ديوان وزارة الموارد البشرية والتوطين في دبي بحضور ناصر الهاملي وكيل الوزارة لشؤون التوطين وفريدة آل علي الوكيل المساعد لشؤون توظيف الموارد البشرية والوطنية وممثلي المؤسسات والجهات التي أبرمت العقود.

وقال الهاملي أن الاتفاقيات التي تم توقيعها جاءت كمبادرة من الوزارة تزامنا مع الاهداف السامية لمبادرة "عام الخير 2017" التي اطلقتها القيادة الرشيدة للدولة حيث ترسخ تلك الشراكات المسؤولة المجتمعية لشركات ومؤسسات القطاع الخاص بما يعزز من دورها في دعم مسيرة التنمية التي تشهدها الدولة في المناحي كافة.

وأكد حرص وزارة الموارد البشرية والتوطين على تحقيق مستهدفات مبادرة "ابشر" من حيث خلق فرص عمل للمواطنين والإرشاد والتوجيه المهني والتدريب والتطوير وتشجيع المواطنين للالتحاق بالعمل في القطاع الخاص.



## خصومات حصرية تصل إلى 50% على عدد من السلع والخدمات

اللاصقة والمحاليل الطبية وفحص نظر مجاني ، بالإضافة إلى خصم يصل حتى 50% على علامات تجارية محدودة وعروض مختارة لمرتين في السنة.

وتقدم مجموعة عيسى صالح القرقي خصومات من قبل الشركات والعلامات التجارية التابعة لها، حيث تقدم شركة " دانلوب للاطارات" خصومات تصل إلى 15% في حال شراء 4 إطارات مع تركيب وموازنة مجانية، وتوفر شركة " أوفيس " للأثاث المكتبي خصما يصل إلى 10%، وتقدم شركة " بيتر لايف " للأجهزة الالكترونية والمنزلية خصومات تصل إلى 10% على بعض المنتجات.

كما تقدم شركة " إنتريرز " للأثاث الكلاسيكي و الإكسسوارات) خصومات تصل إلى 30% على الأثاث والاكسسوارات ماعدا الستائر وعروضا خاصة للفرش الكامل للمنزل، وتوفر شركة " أي دي ديزاين " خصما يصل إلى 35% على الأثاث والاكسسوارات ماعدا بعض العلامات التجارية والمنتجات.

وتعطي شركة " سان تكنيك " خصما يصل إلى 15% على أسعار البيع لمصايح الإنارة، وتقدم شركة " إعمار إنترتينمنت " خصومات تصل حتى 15% على دبي أكواريوم و أندرووتر زو (الحديقة المائية) وكيدزانيا و آيس رينغ.

وحددت المذكرة التخصصات التي سيتم تخصيص الخصومات بشأنها وهي درجة بكالوريوس إدارة أعمال في تخصصات ادارة السياحة والسفر، وادارة التمويل والإدارة المالية، وادارة الأعمال الدولية، بالإضافة إلى ادارة التسويق ، وادارة نظم المعلومات، والإدارة العامة. وتضمنت كذلك تخصصات ماجستير إدارة الأعمال وهي ادارة التسويق، وادارة التمويل، وادارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى تخصص القيادة والإدارة الإستراتيجية، وإدارة الحوكمة الإلكترونية.

ووقعت مجموعة جمعة الماجد على شراكات عدة من ضمنها شركة "جنافكو" والتي تقدم تخفيضا يصل إلى نحو 10% ، وشركة هايونداي للسيارات التي تقدم خصومات تصل إلى 4% من قيمة السيارة وخصومات ما بعد البيع تصل حتى 20% على أجور الأيدي العاملة و 40% على قطع غيار هايونداي.

وتقدم شركة كيا للسيارات خصما يصل حتى 6% من قيمة السيارة وخصومات ما بعد البيع تصل حتى 15% على أجور الأيدي العاملة و 35% على قطع غيار كيا، في حين يقدم قسم اللوازم المنزلية بمجموعة جمعه الماجد خصومات تصل حتى 15% من سعر التجزئة. وتضمنت الاتفاقيات الموقعة مع مجموعة جمعه الماجد كذلك فندق جود بالاس الذي يقدم خصومات من 20% إلى 30%، ويقدم قسم البطاريات وإطارات السيارات التابع للمجموعة خصومات تصل إلى 20%.

ويقدم مركز الجابر للنظارات (ش.ذ.م.م) خصومات تصل إلى 25% على العدسات الطبية والعدسات

"أبشر" من قبل المواطنين والمواطنات العاملين في القطاع الخاص وكذلك الجهات الراغبة من خلال الموقع الالكتروني [www.mohre.gov.ae](http://www.mohre.gov.ae)

وقالت إن الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة تتضمنت حزمة من العروض والخصومات حيث تقدم كلية الأقق الجامعية خصومات المنح الدراسية لمنتسبي برنامج أبشر تصل حتى 50%.

وخصصت كلية الأقق الجامعية بناء على مذكرة التفاهم صندوق منح دراسية بقيمة 2 مليون درهم لكل من برنامجي البكالوريوس و الماجستير في إدارة الأعمال ومقسمة على الشكل التالي 1.3 مليون درهم لدرجة البكالوريوس و 700 ألف درهم لدرجة الماجستير و ذلك خصيصا لمنتسبي برنامج العروض والحوافز الخاصة بمبادرة "أبشر" على هيئة خصومات تصل إلى 15% ، 25% ، و 50% من الرسوم الدراسية.





## بدء تطبيق غرامات جديدة مخفضة على التصاريح والعقود المخالفة

### تسوية كافة الغرامات المستحقة على المنشآت بحد أقصى 2000 درهم عن كل "بطاقة عمل" مخالفة

**ازالة القيود عن  
المنشآت المترتب  
عليها غرامات بمجرد  
سداد الحد الاقصى  
المقرر عن كل بطاقة  
مخالفة**

بموجبه اعفاء اصحاب المنشآت من سداد غرامة كل بطاقة تزيد على القيمة المقررة للتسوية وهي 2000 درهم.

وأوضح السويدي " ان الوزارة ستقوم بازالة القيود عن المنشآت المترتب عليها غرامات (بطاقات العمل) بمجرد ان يسدد اصحابها الحد الاقصى المقرر عن كل بطاقة مخالفة".

ودعا اصحاب المنشآت المعنية الى تسوية الغرامات المترتبة عليهم وبالتالي استثمار قرار مجلس الوزراء الذي من شأنه تخفيف الاعباء عنهم ومساعدتهم في تصويب اوضاع المنشآت العائدة اليهم".

من جهة أخرى ، اشار وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون الموارد البشرية " ان الغرامات الادارية الجديدة المتعلقة بتصاريح وعقود العمل المخالفة دخلت حيز التطبيق وفقا للقرار الصادر مؤخرا عن مجلس

**أعلنت** وزارة الموارد البشرية والتوطين عن تسوية كافة الغرامات المستحقة على المنشآت بحد أقصى 2000 درهم عن كل عامل لم يستخرج له تصريح العمل ( بطاقة العمل) او لم يتم تجديده في المواعيد المحددة وذلك تنفيذا لقرار صادر مؤخرا عن مجلس الوزراء في شأن رسوم الخدمات والغرامات الادارية في الوزارة والذي حدد قيماً جديدة للغرامات ذات العلاقة بتصاريح وعقود العمل بما لا تزيد في حدها الأعلى على الفي درهم.

وقال سيف السويدي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون الموارد البشرية " ان الوزارة بدأت في تسوية الغرامات المترتبة على المنشآت التي لديها (بطاقات عمل) مخالفة بعد ان اتخذت كافة الترتيبات اللازمة لذلك بناء على توجيهات ومتابعة معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين حيث تم تعديل النظام الالكتروني الداخلي بالشكل الذي تم

الوزراء والذي الغيت بموجبه قيم الغرامات التي كانت مقررة سابقا على تلك المخالفات.

وقال السويدي " ان قرار مجلس الوزراء خفّض قيمة الغرامات الادارية المترتبة على المنشآت التي ترتكب مخالفات ذات الصلة بتصاريح وعقود العمل الى جانب انه وضع حدا أقصى لتلك الغرامات بواقع 2000 درهم وذلك مقارنة بالغرامات الادارية التي كانت مقررة سابقا والتي تم الغاؤها.

## 141,5 الف تصريح وعقد مخالف تشملها التسوية

الموارد البشرية "ضرورة ان تقوم المنشآت المعنية بسداد قيمة الغرامات المترتبة على التصاريح وعقود العمل المخالفة وعدم التلكؤ في ذلك سيما وان الوزارة لن تمنح هذه المنشآت اية تصاريح عمل جديدة الا في حال قامت بتصويب أوضاع التصاريح والعقود التي لديها".

وأشار السويدي الى انه لا يوجد اية مبررات تحول دون ان يقوم اصحاب المنشآت بسداد الغرامات المترتبة عليهم وذلك في ظل اعفائهم بموجب قرار مجلس الوزراء من سداد المبالغ المالية التي تزيد على الحد الأقصى للغرامة المقررة عن كل عامل وهو الامر الذي يؤكد حرص الحكومة على مساعدة اصحاب العمل ودعمهم وتخفيف الاعباء المالية عنهم".

تشمل تسوية الغرامات 141 الفا و500 تصريح وعقد عمل مخالف بواقع نحو 3 في المائة من مجموع التصاريح والعقود القانونية المسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين تعود لنحو 52 الفا و765 منشأة تمثل نحو 15 في المائة من مجموع المنشآت المسجلة لدى الوزارة".

وقال السويدي "ان المعطيات المشار اليها تؤكد ان الغالبية العظمى من العمال يعملون بشكل قانوني في منشآت القطاع الخاص التي يدي غالبية اصحابها التزاما من حيث اتباع الاجراءات القانونية في اقامة علاقة العمل خصوصا وان عقود وتصاريح العمل القانونية تشكل الحماية لكلا الطرفين كونها تنص على حقوق وواجبات كل طرف حيال الاخر". وأكد وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون

## السويدي: تخفيف الأعباء عن أصحاب العمل ومساعدتهم لتصويب أوضاع منشآتهم

واضاف " ان تخفيض قيمة الغرامات الادارية لا يعني بأي حال من الاحوال التراخي في التعامل مع المنشآت المخالفة سيما وان تطبيق الغرامات بحق هذه المنشآت لا يهدف تحميلها اعباء مالية وانما يستهدف ردها عن ارتكاب تلك المخالفات وهو الأمر الذي يتطلب من كل صاحب عمل تحمل مسؤولياته وبالتالي الالتزام التام بالقانون والقرارات المنفذة له.

وبحسب الغرامات الادارية الجديدة، تبلغ الغرامة المترتبة على عدم تزويد الوزارة بعقد العمل خلال مدة لا تزيد على 60 يوما من تاريخ دخول العامل الى الدولة او تاريخ تعديل وضعه 100 درهم عن كل شهر وبحد أقصى 2000 درهم ، فيما كانت قيمة الغرامة السابقة الملغاة 500 درهم عن كل شهر تأخير أو اي جزء منه ومن دون تحديد حد أقصى لهذه الغرامة.

كما تبلغ الغرامة الادارية الجديدة عن عدم تجديد تصريح عمل خلال مدة لا تزيد على 60 يوما من تاريخ انتهائه 200 درهم عن كل شهر وبحد أقصى 2000 درهم ، بينما تبلغ الغرامة السابقة الملغاة 500 درهم عن كل شهر تأخير أو اي جزء منه ومن دون تحديد حد أقصى لهذه الغرامة.

## تخفيض قيمة الغرامات الادارية لا يعني التراخي في التعامل مع المنشآت المخالفة

100 درهم عن كل يوم وبحد أقصى 2000 درهم ، فيما كانت تبلغ الغرامة السابقة 100 درهم عن كل يوم تأخير او اي جزء منه ومن تحديد حد أقصى لهذه الغرامة.

وتبلغ الغرامة الجديدة المترتبة على عدم تزويد الوزارة بعقد العمل لتصريح مهمة عمل خلال مدة لا تزيد على 30 يوما من تاريخ دخول العامل الى الدولة 100 درهم عن كل يوم وبحد اقصى 2000 درهم ، في وقت كانت تبلغ الغرامة السابقة الملغاة 100 درهم عن كل يوم تأخير او جزء منه ومن دون وضع حد اقصى لهذه الغرامة.

وتبلغ الغرامة الجديدة لعدم تجديد تصريح مهمة عمل خلال مدة لا تزيد على 7 ايام من تاريخ انتهائه



## اشادات بدوره الفاعل في الرقابة على سوق العمل وزارة القوى العاملة العمانية تطلع على "نظام التفتيش الذكي"

الاول من نوعه في المنطقة على تحليل البيانات وتصنيف المنشآت وفقا لدرجة الخطورة ضمن خمسة مستويات ومن ثم تحديد اولويات المتابعة للمفتشين بشكل يومي من خلال أجهزة تفتيش ذكية تضمن سرعة ودقة إجراءات التفتيش على المنشآت المستهدفة من قبل الوزارة.

من جهة اخرى، رافق الوفد العماني إلى الدولة فريق من مفتشي الوزارة في زيارة تفتيشية ميدانية اطلع خلالها الوفد على خطوات والية عمل المفتشين لا سيما استخدام نظام التفتيش الذكي في عمليات التفتيش الميدانية.

وأشاد رئيس واعضاء الوفد العماني بنظام التفتيش الذكي ودوره الفاعل في الرقابة على سوق العمل.

والتوطين وسلطان الساعدي نائب مدير إدارة التفتيش بالوزارة بالاضافة إلى عدد من مسؤولي الجانبين.

واكد العويد خلال اللقاء أهمية تعزيز سبل التعاون وتبادل التجارب والخبرات بين البلدين في مجالات التفتيش والرقابة على اسواق العمل.

واستعرض وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش الية عمل ومخرجات نظام التفتيش الذكي وما يتضمنه من إجراءات تنظيمية وتشغيلية مبتكرة تقوم على تحليل بيانات المنشآت المسجلة لدى الوزارة الأمر الذي يساهم في الحد من وقوع اية ممارسات غير قانونية.

ويقوم نظام التفتيش الذكي الذي يعتبر

وزارة الموارد البشرية والتوطين أمام وفد من وزارة القوى العاملة في سلطنة عمان الشقيقة نظام التفتيش الذكي الذي تطبقه الوزارة في سوق العمل بالدولة.

جاء ذلك خلال استقبال ماهر العويد وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون التفتيش بديوان الوزارة في أبوظبي الوفد العماني برئاسة سالم بن سعيد البادي مدير عام المديرية العامة للرعاية العمالية بوزارة القوى العاملة بسلطنة عمان وحمدان بن سلطان السندي مدير مساعد دائرة الأنظمة وتطبيقات الانترنت بالوزارة و عايذة بنت علي الكيومي رئيسة قسم تحليل النظم بالوزارة بحضور محسن النسي مدير إدارة انظمة التفتيش بوزارة الموارد البشرية

## مسؤول اندونيسي يشيد بسياسات وبرامج حماية الحقوق العمالية في الإمارات

أشاد

فخري حمزة نائب رئيس البرلمان الاندونيسي بالسياسات والبرامج التي تطبقها وزارة الموارد البشرية والتوطين لحماية الحقوق العمالية في الدولة.

جاء ذلك خلال لقائه والوفد المرافق الدكتور عمر النعيمي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد للاتصال والعلاقات الدولية في ديوان الوزارة في دبي.

وقال النعيمي خلال اللقاء ان العمال في الإمارات بمختلف ثقافاتهم هم شركاء أساسيون في عملية الانتاج ومساهمون في التنمية التي تشهدها الدولة. وأكد حرص وزارة الموارد البشرية والتوطين على توفير الرعاية والحماية لحقوق العمال وضمان مصالح اصحاب العمل وذلك من خلال تطبيق حزمة من السياسات التي من شأنها تعزيز علاقات عمل متوازنة

ومنتجة بين طرفيها مرجعيتها عقد العمل وترتكز الى التراضي والشفافية في التعاقد. وتطرق خلال اللقاء الى مجموعة من المبادرات والبرامج التي تطبقها الوزارة في اطار سعيها نحو حفظ حقوق العمال ومن بينها نظام حماية الاجور ومعايير واشترطات السكن العمالي الى جانب اجراءات تسجيل الشكاوى العمالية والنظر فيها.

تلقت 1.2 مليون مكالمة عبر مركز الاتصال خلال 15 شهراً

## "الموارد البشرية والتوطين" تحصل على جائزة أفضل تحليل لأنظمة علاقات المتعاملين

حصل

مركز الاتصال التابع لوزارة الموارد البشرية والتوطين على جائزة "أفضل تحليل لأنظمة علاقات المتعاملين" ضمن جوائز أفضل مراكز الاتصال في الشرق الأوسط وذلك حسب تصنيف شركة "إنسايتس الشرق الاوسط" المعنية بمراقبة وتقييم أداء جودة مراكز الاتصال في منطقة الشرق الأوسط والخليج العربي.

جاء الاعلان عن ذلك خلال حفل نظمه الشركة في دبي للاعلان عن الجهات الفائزة في فئات الجائزة التي تنافس عليها أكثر من 500 من مراكز الاتصال في المنطقة خضعت جميعها لتقييم لجنة مستقلة تضم عدداً من الخبراء من المملكة المتحدة حيث يتم منح الجوائز وفقاً لعدد من المعايير التي تشمل كفاءة عمليات مراكز الاتصال والاستراتيجيات الفاعلة التي تنتهجها وغيرها من المعايير.

وأكد أحمد آل ناصر مدير إدارة علاقات المتعاملين في وزارة الموارد البشرية والتوطين اهتمام الوزارة بتطوير سبل التواصل مع المتعاملين من خلال تطوير وتحديث مركز الاتصال بالاضافة إلى تعزيز نوعية وجودة وسرعة الخدمات المقدمة لهم من خلال المركز بما يتوافق مع المعايير والضوابط الدولية ذات الصلة وتطبيقاً لمستهدفات حكومة دولة الإمارات لاسعاد المتعاملين من خلال ضمان تقديم خدمات متميزة.

وأشار إلى أنه تم وضع خطة تطوير آليات عمل المركز من قبل فريق تقني وفني . ولفت إلى أن مركز الاتصال يجيب على اسئلة واستفسارات المتصلين من خلال فريق متخصص على الرقم المجاني 80066473 حيث يتم الرد بثلاث لغات رئيسية هي العربية والانجليزية والأوردو، بالاضافة إلى ست لغات فرعية هي الفرنسية والمالايالم والتاميلية والفارسية والدارية والتاغالو.



من جهة اخرى اوضح آل ناصر أن مركز الاتصال التابع لوزارة الموارد البشرية والتوطين تلقى نحو مليون و 200 ألف مكالمة عبر مركز الاتصال خلال 15 شهراً وذلك منذ بداية العام 2016 وحتى نهاية مارس 2017.

واضاف ان مركز الاتصال تلقى 944 ألفاً و404 مكالمة خلال عام 2016 في حين تلقى 228 ألفاً و520 مكالمة خلال الربع الاول فقط من العام الجاري، تتضمن استفسارات وأسئلة حول علاقات العمل وما تفرضه الوزارة من اجراءات اصدار تصاريح العمل بالاضافة الى استفسارات حول حالة الطلب وما تضمنته القرارات الوزارية الجديدة من اجراءات إلى جانب أسئلة حول قانون العمل.

## شكلت 18 فريقاً على مستوى الدولة مراقبة "حظر العمل وقت الظهيرة" بالتفتيش الذكي

شأنها التيسير على إجراءات رصد وتوثيق مخالفات المنشآت.

وأشار إلى أن الوزارة تتيح المجال لأصحاب المنشآت التي تخالف القرار للتقدم بطلبات التظلم والتي سيتم النظر فيها بشفافية وحياد من قبل لجنة داخلية مشكلة لهذه الغاية. ويحدد قرار "حظر العمل وقت الظهيرة" ساعات العمل اليومية في فترتها الصباحية والمسائية أو

وأوضح العويد أن المفتشين سيواصلون الزيارات التوجيهية خلال أشهر تطبيق القرار بحيث ينفذون يومياً زيارتهم قبل ساعتين من موعد بدء الحظر وبالشكل الذي يتم بموجبه تغطية العدد الأكبر من المنشآت على مستوى الدولة.

وأشار إلى أنه تم تزويد العمال وأصحاب العمل بملصقات وبروشورات تتضمن أبرز محاور قرار الحظر بلغات عدة إضافة إلى عقد ورش العمل والمحاضرات لتوعية العمال بأهمية الالتزام بالقرار.

وقال أنه جار تنفيذ العديد من الفعاليات خلال تنفيذ قرار الحظر بالتعاون مع شركاء الوزارة ومن بين ذلك اجراء فحوصات طبية مجانية للعمال وغير ذلك من الفعاليات.

وأضاف أن الوزارة تستهدف تنفيذ 60 ألف زيارة تفتيشية خلال فترة تطبيق القرار وذلك من خلال فرق التفتيش التي تشمل 3 فرق في أبوظبي وفرقتين في العين و4 فرق أخرى في دبي، وفريقيين في الشارقة، وفريقيين في عجمان وفريقيين في رأس الخيمة وفريقيين في الفجيرة وفريق واحد في أم القيوين.

وقال الوكيل المساعد لشؤون التفتيش "أن فرق التفتيش تتعامل مع المخالفات التي يتم ضبطها إلكترونياً عبر نظام التفتيش الذكي وهو الآلية التي من

وزارة الموارد البشرية والتوطين 18 فريقاً لمتابعة تطبيق قرار حظر تأدية الأعمال التي تؤدي تحت الشمس وفي الأماكن المكشوفة والذي دخل حيز التطبيق اعتباراً من 15 يونيو الماضي ويستمر حتى 15 سبتمبر المقبل وذلك منذ الساعة الثانية عشرة والنصف ظهراً وحتى الساعة الثالثة من بعد الظهر.

وقال ماهر العويد وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون التفتيش أن فرق التفتيش تؤدي مهامها وفق خطة تستهدف توجيه وتوعية أصحاب العمل والعمال بأهمية قرار حظر العمل وقت الظهيرة إلى جانب مراقبة مدى التزام المنشآت بتطبيق القرار.

وأشار إلى أن المفتشين بدأوا في السابع من يونيو الماضي في تنفيذ الزيارات التوجيهية للمنشآت حيث تم تزويدها بنشرات التوعية والإرشاد التي ذات العلاقة بالقرار الذي يوفر للعمال بيئة عمل مناسبة تجنبهم التعرض لضربات الشمس والانهاك الحراري خاصة في ظل ارتفاع درجات الحرارة في هذه الأشهر من السنة وهو الأمر الذي من شأنه أن يحمي العمال ويزيد من إنتاجيتهم في الوقت ذاته نظراً لحصولهم على أوقات للراحة يومياً خلال ساعات الحظر.



كان يستحيل تنفيذها أو تكملتها خلال فترة ما بعد الظهر، 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 تستثنى 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 بتنفيذها مثل قطع خطوط السير الرئيسية أو تحويلها وقطع التيار الكهربائي وخطوط الاتصالات وأية أعمال أخرى يتم اعتمادها.

المقررة في قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، وعلى العمال إتباع التعليمات التي تهدف إلى حمايتهم من الاخطار وان يمتنعوا عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة التعليمات. 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 بالمخالفة لأحكام القرار، بالإضافة إلى إيقاف ملف المنشأة المخالفة أو خفض درجة تصنيفها في نظام تصنيف المنشأة المعتمد لدى الوزارة وذلك بناء على مدى جسامته المخالفة المرتكبة وتكرارها.

وتستثنى من تطبيق القرار أعمال فرش الخلطة الإسفلتية وصب الخرسانات إذا

في أي منهما بثمان ساعات وفي حالة قيام العامل بالعمل لأكثر من الساعات الثماني المحددة خلال الاربعة والعشرين ساعة فإن الزيادة تعد عملاً إضافياً يتقاضى العامل عنها اجرا اضافيا حسب أحكام القانون.

و يلزم القرار 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 يلزم أصحاب العمل بتوفير الوسائل الوقائية المناسبة لحماية العمال من اخطار الاصابات التي قد تتجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل وإتباع جميع أساليب الوقاية الأخرى



## ساعدت أحدهم للالتقاء بوالدته و العاملين الاخرين لاكمال تعليم ابنائهما تحقيق أمنيات 3 عمال ضمن مبادرة "اسعد عامل"

### المبادرة تستهدف تقدير جهود العمال ودورهم في عملية التنمية

الامر الذي تحقق له بموجب الدعم الذي قدمته له الوزارة. وبدوره قال سيد عباس " ان مبادرة الوزارة مكنته من تحقيق أمنيته بأن يكمل ابنه تعليمه الجامعي في بلده الباكستان.

وكانت الوزارة اتاحت العام الماضي الفرصة لأحد العمال الفرصة لقضاء عطلة عيد الاضحى المبارك بين افراد أسرته في بلده الهند بعد ان قدمت له تذكرة سفر مجانية ضمن مبادرة " اسعد عامل".

لاحقا ادراج اسماء وأمنيات هؤلاء العمال في حسابات الوزارة في مواقع التواصل الاجتماعي حيث حصل ثلاثة منهم على اعلى نسب تصويت وتم بموجب ذلك التواصل معهم ومساعدتهم في تحقيق ما يحلمون به.

من جانبهم ، اعرب العمال الثلاثة عن سعادتهم البالغة بهذه المبادرة التي قدمت لهم الدعم لتحقيق ما يتطلعون اليه. وقال اشرف حسن "ان الوزارة مكنته من دعوة والدته المتواجدة في مصر لزيارة دولة الإمارات لا سيما وانه لم يلتقيها منذ فترة وهو الامر الذي ادخل البهجة والسرور في نفوس كافة افراد أسرته".

واشار عبد الرزاق مندل " الى انه حضر الى الإمارات قادما من الهند بهدف العمل للارتقاء بالحياة المعيشية لاسرته في بلده ومن بين ذلك ضمان تعليم ابنائه وهو

حققت وزارة الموارد البشرية والتوطين أمنيات 3 عمال من خلال مساعدة احدهم لدعوة والدته لزيارة الدولة والالتقاء بها والعاملين الاخرين لاكمال تعليم ابنائهما، وذلك ضمن مبادرة "اسعد عامل" التي تنفذها الوزارة للعمال الثنائي على التوالي.

وقالت صفا العور نائب مدير ادارة الاتصال الحكومي " ان مبادرة "أسعد عامل" تستهدف في اطارها العام تقدير جهود العمال ودورهم في عملية التنمية وبالتالي السعي نحو اسعادهم كونهم جزءاً لا يتجزأ من مجتمع دولة الإمارات التي تستضيف على ارضها ثقافات العالم في ظل قيادتنا الرشيدة التي عززت قيم التراحم والتسامح وقبول الاخر".

واشارت " الى ان المبادرة تساهم في نشر ثقافة تحفيز وتشجيع العاملين بمنشآت القطاع الخاص وبالتالي زيادة انتاجيتهم في العمل وهو الامر الذي ينعكس ايجابا على استقرار علاقة وبيئة العمل".

وقالت " ان الوزارة حرصت على تنفيذ مبادرة "اسعد عامل" لهذا العام بما ينسجم مع اعلان صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله، بأن يكون عام 2017 عاما للخير في دولة الإمارات".

وأوضحت " انه تم التواصل مع عدد من المنشآت لكي ترشح من ترغب من عمالها لتحقيق أمنياتهم ضمن مبادرة "اسعد عامل" وذلك وفق معايير محددة وتم



## ضمن مبادرة "بطاقة السعادة" بالتعاون مع "دو"



## "الموارد البشرية والتوطين" توفر للعمال شرائح مجانية للهواتف المتحركة

استراتيجيتنا القائمة على إثراء حياة مختلف فئات المجتمع حيث تأتي هذه المبادرة تقديرًا لفئة العمال ومساهماتهم في العملية التنموية في الدولة. وأكد "مواصله" دو" نهجها القائم على إطلاق مبادرات تستهدف مشاركة الجميع وتوفير بيئة تزدهر فيها السعادة وتتطور من خلالها معايير الابتكار واضعين نصب أعيننا تحقيق رؤية قيادتنا الرشيدة بجعل الإمارات من أسعد الدول حول العالم".

واشار الى ان "دو" تعد من أوائل الشركات وأكثرها مشاركة في الفعاليات والأحداث الهادفة إلى دعم فئة العمال في دولة الإمارات، حيث رعت الشركة مسابقة "بطل العمال"، وهي المبادرة التي كرمت من خلالها الشركة الفائزين في فئة (بطل الموسم من دو) بجوائز نقدية قيمة، كما أسهمت الشركة في إتاحة المجال أمام كافة فئات المجتمع لمشاهدة أبرز الفعاليات عبر شاشات عملاقة تم وضعها في أماكن مختلفة في الدولة وغيرها من المبادرات.

يذكر ان مبادرة "بطاقة السعادة" تأتي ضمن مبادرات "برنامج سعادة العمال" الذي تنفذه وزارة الموارد البشرية والتوطين بالشراكة والتعاون مع البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية.

مرحلتها الأولى الوصول إلى فئات العمالة البسيطة لا سيما خلال فعاليات التوعية التي تقام بشكل مستمر في المساكن العمالية بينما تستهدف المرحلة الثانية توزيع "البطاقة" على مختلف فئات العمال من خلال مراكز "توجيه" التي أعلنت عنها وزارة الموارد البشرية والتوطين مؤخرًا والتي ستقدم العديد من خدمات التوعية والتوجيه نيابة عن الوزارة وتحت إشرافها من خلال شراكة مؤسسية مع القطاع الخاص ووفق معايير برنامج الإمارات للخدمة الحكومية المتميزة".

واشار الى ان "بطاقة السعادة" من شأنها إيجاد قناة جديدة للتواصل بين وزارة الموارد البشرية والتوطين والعمال لتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم وذلك من خلال ارسال الرسائل الى هواتفهم المتحركة عبر ارقام الشرائح التي يحصلون عليها بالمجان".

واشاد بالتعاون والشراكة بين الوزارة و"دو" في تنفيذ هذه المبادرة التي تساهم في سعادة العمال وزيادة إنتاجيتهم.

من جهته، قال أحمد بو رحيمة نائب الرئيس للعلاقات الحكومية في "دو" "إن تعاوننا مع وزارة الموارد البشرية والتوطين يعزز من

**أطلقت** وزارة الموارد البشرية والتوطين مبادرة "بطاقة السعادة" التي تستهدف توزيع شرائح مجانية للهواتف المتحركة على العمال بالتعاون مع شركة الإمارات للاتصالات المتكاملة "دو".

وتوفر "بطاقة السعادة" مزايا وعروض شهرية وسنوية عدة صممت خصيصاً لتناسب احتياجات وتطلعات العمال بما في ذلك دقائق مكالمات مجانية في آخر خمسة أيام من كل شهر و 10 دقائق دولية و 10 دقائق محلية مجاناً فضلاً عن دقائق مكالمات مجانية في الأيام المصادفة لليوم الوطني لأي دولة ينتمي إليها العامل إلى جانب سحوبات شهرية على جوائز خاصة بالعمال وسحب للفوز براتب سنة كاملة و 10 سحوبات للفوز براتب شهري وسحوبات للفوز ببطاقات تعبئة رصيد بقيمة 100 درهم لعدد 50 فائزاً من الحاصلين على الشرائح المجانية التي تحمل شعار وزارة الموارد البشرية والتوطين وشركة دو تحت مسمى "بطاقة السعادة فئة العمال".

وقال قاسم جميل مدير إدارة التوجيه في وزارة الموارد البشرية والتوطين "انه سيتم تسليم العمال في مختلف مناطق الدولة "بطاقة السعادة" وفق خطة تستهدف في



الإمارات العربية المتحدة  
وزارة الموارد البشرية  
والتوظيف



## عزيزنا المتعامل

لتقديم اقتراح , شكر وتقدير أو ملاحظات

بإمكانك الدخول إلى بوابة الاقتراحات والملاحظات لحكومة دولة الإمارات :

<https://www.mygov.ae>

كما يمكنك تقديمها أثناء زيارتك لمراكز سعادة المتعاملين أو مراكز الخدمة  
أو من خلال القنوات الرسمية لوزارة الموارد البشرية والتوظيف



@MOHRE\_UAE



@MOHREUAE



/MOHRE



800 MOHRE  
66473

[www.mohre.gov.ae](http://www.mohre.gov.ae) [ask@mohre.gov.ae](mailto:ask@mohre.gov.ae)

## معادلة إسعاد المتعاملين

سعادة  
المتعاملين



متعامل إيجابي  
ومبارك



ساحنا لإسعادك



جهة متفانية في  
إسعاد المتعاملين



نعمل لإسعادك



موظف فخور  
بتقديم الخدمة المتميزة



نتعهد بإسعادك



أحمد عبد الجبار

## ابن يتقدم بشكوى عمالية ضد أبيه للمطالبة بمستحقات مالية

ضده بأن العامل صاحب الشكوى هو أبنة الأكبر وأنه لا توجد علاقة عمل بين الطرفين موضحا انه قام باستخراج تأشيرة عمل لأبنة حتى يتمكن من العيش واسرته في الدولة وأنه يوفر له مصروفا شهريا يبلغ 12 الف درهم لاعالة أسرته.

وبحسب افادة صاحب العمل امام الباحث القانوني ، فان ابنه كان طلب منه ادخاله كشريك في احدى الشركات المملوكة له غير ان الوالد رفض ذلك وهو ما دفع بالابن الى التقدم بالشكوى الى الوزارة.

وابدى صاحب العمل استعداده لدفع أي مبلغ يقرره الباحث القانوني لصالح العامل الذي افاد في معرض رده على استئلة الباحث القانوني بأن والده يوفر له مصروفا شهريا يبلغ 500 درهم وأنه لم يقدم الشكوى سابقا رغم عدم حصوله على اجره طوال السنوات الماضية لاعتبارات اسرية وحتى يعطي الفرصة لوالده لسداد المستحقات التي يطالبه بها.

بدوره عرض الباحث القانوني حلا وديا لانتهاء المنازعة بين الطرفين بحيث يحصل صاحب الشكوى على مبلغ 46 الفا و200 درهم نظير أجوره المتأخرة عن سنة وبدل الاجازة ومكافأة نهاية الخدمة وهو الأمر الذي وافق عليه صاحب العمل مبديا استعداده لسداد مبلغا اضافيا باجمالي 64 الف درهم الا أن العامل رفض ذلك وطالب بحالة الشكوى الى القضاء للنظر والبت فيها.

وقام العامل بتسجيل دعواه لدى المحكمة التي حكمت له بمبلغ 56 الف درهم عن أجوره المتأخرة لمدة سنة بالإضافة الى بدل

**قدم** احد العمال شكوى الى وزارة الموارد البشرية والتوطين طالب من خلالها احدى شركات المقاولات التي تعود ملكيتها لوالده بسداد مستحقات مالية تقدر بنحو 144 الفا و200 درهم في الوقت الذي رفض فيه قبول اي حل ودي لانتهاء المنازعة مع والده مطالباً بحالة شكواه الى القضاء الذي حكم له بمبلغ 56 الف درهم ما دفعه الى استئناف الحكم غير انه تنازول لاحقا عن دعواه وتم اغلاقها.

وفي التفاصيل ، استقبلت ادارة علاقات العمل في وزارة الموارد البشرية والتوطين بشكوى من العامل المذكور حيث تم استدعاء طرفي المنازعة للاستماع اليهما وذلك امام الباحث القانوني في الوزارة أحمد عبد الجبار.

وافاد العامل بأنه يعمل بمهنة مشرف عمال في احدى شركات المقاولات بموجب عقد غير محدد المدة بأجر اجمالي 3 الاف درهم يبلغ الاساسي منه الف درهم وأنه لم يتقاضى خلال فترة عمله اي اجر من الشركة وكذلك ولم يحصل على اجازاته السنوية.

وطالب العامل المذكور بالحصول على مبلغ 108 الاف درهم أجوره المتأخرة طوال مدة خدمته في الشركة المعنية وبالبلغة ثلاث سنوات بالإضافة مبلغ 15 الف درهم كتعويض عن الضرر الذي لحق به وبأسرته التي يعولها جراء تأخير رواتبه طوال تلك الفترة وبدل تذاكر سفر تقدر بنحو 4 الاف درهم الى جانب مصاريف الإقامة التي قام بسدادها لصاحب العمل بقيمة سبعة الاف درهم وبدل الاجازة ومكافأة نهاية الخدمة.

من جانبه افاد صاحب العمل المشتكى

الاجازات ومكافأة نهاية الخدمة وبدل التذكرة والتعويض عن الفصل التعسفي وذلك بعدما تعذر على صاحب العمل نفي وجود أي علاقة عمالية بينه وبين ابنه العامل وعجزه عن اثبات سداد اجور العامل الذي قام باستئناف الحكم الا انه سرعان ما تنازل عن دعواه وتم اغلاقها أمام القضاء بالتنازل .

وفي السياق ، أوضح أحمد عبد الجبار الباحث القانوني في تعليقه على المنازعة التي قام ببحثها « أن علاقة العمل تقوم على التبعية بين العامل وصاحب العمل الذي تكون مسؤوليته الرقابة والاشراف بينما يقع انجاز العمل على عاتق العامل لقاء الاجر المتفق عليه مسبقا مشيرا الى انه لا تدخل ضمن هذه العلاقة اية علاقات أخرى لا تتوافر فيها هذه الشروط وعلى من يدعي عكس ذلك عليه اثبات ما يدعيه .

وقال ان علاقة الأبوة أو الاخوة أو أي ترابط عائلي لا ينفي بالضرورة وجود علاقة عمالية بين الطرفين خصوصا في ظل ثبوت العلاقة العمالية التي يترتب عليها حقوق وواجبات الطرفين حيال بعضهما البعض بموجب عقد العمل المبرم بينهما مشيرا الى ان الادعاء بصورية علاقة العمل من جانب اي من الطرفين يستوجب عليه اثبات ذلك بكافة طرق الاثبات .

يديرها القطاع الخاص تحت مسميات «توافق» و«توجيه» و«تقييم»:

## استحداث 3 مراكز متخصصة لبحث المنازعات العمالية وتوعية العمال وأصحاب العمل وتقديم خدمات معلوماتية للمنشآت

**أعلن** معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين عن استحداث ثلاثة انواع جديدة من المراكز الخاصة التي ستقدم العديد من الخدمات نيابة عن الوزارة وتحت اشرافها وذلك من خلال شراكة مؤسسية مع القطاع الخاص ووفق معايير برنامج الإمارات للخدمة الحكومية المتميزة.

### «تقييم» تقدم خدماتها للمتعاملين ضمن مراكز «تسهيل»

واوضح معالي صقر غباش « ان الوزارة وضعت ضوابط لعمل هذه المراكز وفقا لاختصاصات كل نوع منها بما ينسجم مع سياسات الوزارة في اطار ادارتها لسوق العمل وبالشكل الذي يلي تطلعات المتعاملين

الخاص وهو الأمر الذي يتيح المجال للوزارة للتركيز أكثر في وضع وتطوير سياسات سوق العمل والرقابة عليه».

يشار الى ان الوزارة كانت منحت القطاع الخاص حق امتياز تشغيل مراكز الخدمة «تسهيل» التي تقدم خدمات طباعة واستلام معاملات المنشآت وتصاريح العمل وارسالها الى الوزارة الكترونيا اضافة الى مراكز «تدبير» التي من المقرر ان تبدأ في الربع الاخير من العام الجاري بتقديم كافة الخدمات المرتبطة بعمال الخدمة المساعدة.

وتشمل المراكز الجديدة ، «توافق» لتقديم خدمات علاقات العمل في امارتي أبوظبي ودبي كمرحلة أولى و«توجيه» لتقديم خدمات التوعية والتوجيه للعمال وأصحاب العمل اضافة الى مراكز «تقييم» المعنية بتقديم خدمات معلوماتية وتقييمية عن المنشآت.

وقال معالي صقر غباش « ان استحداث المراكز الثلاثة يأتي في سياق مواصلة الوزارة تطبيق خطتها الاستراتيجية ذات الصلة بتجهيد العديد من خدماتها لتقدم من خلال مراكز الخدمة التي يديرها القطاع





التجارية وكذلك تقدير حجم العمل للمنشأة التي تتقدم بطلب الحصول على تصاريح العمل إضافة الى تقديم خدمة تسجيل المساكن العمالية في نظام السكن العمالي المعمول به لدى الوزارة.

واشترطت وزارة الموارد البشرية والتوطين ان يكون مدير مراكز «توجيه» و«توافق» و«تقييم» من المواطنين من ذوي الخبرة في مجال عمل كل مراكز من المراكز الثلاثة، كما وضعت الوزارة اشتراطات متماثلة للترخيص لهذه المراكز من حيث الشروط المطلوب توافرها في طالب الترخيص ومن بينها خلو سجله في الوزارة من أية مخالفات تستدعي وقف ملف المنشآت وكذلك ما يتعلق بمباني المراكز التي تم وضع تصاميم لكل نوع من انواع المراكز الثلاثة والمنطقة الجغرافية التي يقع فيها مبنى المركز بحيث يسهل الوصول اليه وتوفر المواصلات بالقرب منه وان يكون قريبا من المناطق التي المساكن العمالية وكذلك حزمة من المعايير لضمان جودة الخدمات المقدمة للمتعاملين.

ومن المنتظر ان يتم تشغيل المراكز الحاصلة على التراخيص في الربع الاخير من العام الجاري.

## الوزارة تتخذ القرار المناسب حيال المنازعات المنظورة في «توافق»

كما حددت الوزارة اختصاصات مراكز «توجيه» بتقديم خدمات متكاملة لاصحاب العمل من حيث التوجيه والتوعية بأحكام تنظيم علاقات العمل والقرارات الوزارية المنفذة له وتسليم تصاريح وعقود العمل واصدار شهادة العمل للعمال وتوزيع وايصال مواد ونشرات التوعية لطرفي علاقة العمل وأية رسائل تخص سوق العمل وثقافة مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة.

وتقدم مراكز «تقييم» خدماتها ضمن مراكز الخدمة «تسهيل» وذلك بموجب اتفاقية لمستوى الخدمة يتم ابرامها بين المركزين وتكون معتمدة من وزارة الموارد البشرية والتوطين حيث ستقدم مراكز «تقييم» بموجب ذلك للمتعاملين معها خدمات المعلومات عن المنشآت وفاعلية الرخص

من حيث الحصول على خدمات متميزة ومتوافقة مع معايير برنامج الإمارات للخدمة الحكومية المتميزة».

وحددت الوزارة اختصاصات وخدمات مراكز «توافق» باستلام طلبات المنازعات والشكاوى العمالية وبحثها ورفع التوصيات في شأنها إلى الوزارة للإعتماد واتخاذ القرار المناسب سواء بالتسوية الودية بين طرفيها أو إحالتها إلى القضاء إضافة الى تقديم الإستشارات القانونية والرد على الإستفسارات ذات العلاقة بعلاقات العمل وأية خدمات أخرى تحددها الوزارة بهذا الشأن .

والزمت وزارة الموارد البشرية والتوطين مراكز «توافق» بالتقيد بسياسات التوطين التي تقررها الوزارة على أن تكون السياسة المبدئية متمثلة في أن يكون عدد ( 4 ) من مشرفي الخدمة من المواطنين وأن يكون عدد الموظفين من الباحثين القانونيين 50 باحثا قانونيا من حملة الشهادات الجامعية في القانون وبأجر شهري لا يقل عن 10 الاف درهم لكل واحد منهم إضافة الى أن يتحلى الموظفون بالكمياسة واللباقة وأن يكونوا مدربين على فنون تقديم الخدمة ومهارات التوفيق والتسوية بين طرفي المنازعة.



يعتبر نفسه سفيراً للتراث الإماراتي

## فهد الصابري..

ترك وظيفته الحكومية  
بعد 12 عاماً من أجل العمل  
بقطاع الضيافة

**تذكر** جيداً أنك إذا قررت أن يكون لك حلم خاص وطريق مهني مختلف تقوده أنت بنفسك وبياراتك .. فانك تحتاج بالضرورة إلى خارطة طريق لتطوير ذاتك، أهم ملامحها وخطواتها، هي تطوير مهاراتك وبشكل مستمر ، الأمر الذي يتطلب منك العمل من اجل اكتساب خبرات جديدة، لأن حلمك بالتفرد وتحقيق النجاح يحتاج ببساطة إلى اهتمام وتطوير مستمرين.

العرب والاجانب خاصة الاثرياء والمشاهير ونجوم الفن والرياضة وعالم المال والأعمال .

ويشير إلى أهمية وفاعلية بيئة الأعمال في دولة الإمارات بشكل عام وإمارة دبي بشكل خاص فهي البيئة المشجعة والجاذبة للنجاح المهني والوظيفي وتحقيق الأحلام الأمر الذي جعل الإمارات نموذجاً ومثالاً يحتذى في تحقيق التنافسية وريادة الأعمال وبالتالي أصبحت منطقة جذب للمستثمرين من دول العالم أجمع.

ويشير إلى أهمية قطاع السياحة والضيافة ليس في دولة الإمارات فحسب وإنما على مستوى دول العالم أجمع ، حيث أصبح واحداً من أكثر القطاعات الاقتصادية نمواً فيها

ذلك الوقت إلى إضفاء الطابع الإماراتي الاصيل من خلال عمله في قطاع الضيافة والترحيب بعملاء الفندق من السياح الذين يأتون من مختلف انحاء العالم .

ويوضح ان الفندق ينظم الدورات المتخصصة في مجالات الامن والسلامة والتشريفات والعلاقات العامة لإنشاء بيئة عمل تعزز الابتكار و وتشجع الإبداع، حيث تم عقد 112 دورة مهنية وتدريبية قبل وبعد افتتاح الفندق للتحفيز على الإبداع في مجالات العمل المختلفة لدينا.

ويعتبر الصابري نفسه انه سفير للثقافة والتراث الإماراتي، من خلال اهتمامه الشديد بأن يقدم صوره ايجابية وناصعة لابن الإمارات الذي يعتز بتراث وعادات وتقاليد بلاده وتقديمها لكافة السياح والضيوف من

كانت هذه هي خارطة التميز الوظيفي التي اتبعها المواطن فهد الصابري لتحقيق ذاته والوصول إلى النجاح المنشود في القطاع الخاص قبل ان يتخذ قراره بترك الوظيفة الحكومية والتوجه إلى العمل في هذا القطاع الحيوي وخصوصاً في مجال السياحة .

يقول الصابري لـ « مجلة العمل» إنه عمل في القطاع الحكومي لمدة 12 عاماً تقلد فيها مناصب عدة قبل أن يقرر منذ عامين تقريباً الانتقال إلى القطاع الخاص للعمل في مجال السياحة كمدير لإدارة الامن والسلامة والتشريفات في منتجع و سبا «Nikki Beach» بجزيرة لؤلؤة الجميرا بدبي.

ويضيف إنه التحق بفريق العمل في الفندق منذ اللحظة التي تم فيها وضع حجر الأساس لانشائه حيث سعى منذ



ويبحث أبناء الإمارات للاتحاق بقطاع السياحة والضيافة وتمثيل بلادهم فيه باقتدار وتحقيق انجازات كبيرة من خلال سرعة الالتحاق بهذا القطاع ومن ثم تطوير مهاراتهم التي يجب اكتسابها وصقلها حتى نجد قيادات إماراتية تقود قطاع السياحة والضيافة في دولة الإمارات.

ويؤكد ان العمل في قطاع الضيافة مشجع جدا ويتوافق تماما مع الشخصية الإماراتية صاحبة الكرم العربي الاصيل والمحبة للغير، بالاضافة إلى اهميتها في كسب العملاء وتجديد العلاقات الاجتماعية والانسانية، وذلك من خلال تعزيز طرق التواصل مع العملاء، وتلبية كافة احتياجاتهم، الامر الذي يؤدي بدوره إلى تعزيز سمعة الدولة واستقطاب اعداد كبيرة من زوارها، فضلا عن زيادة الإنتاجية وربحية الفندق على المدى الطويل. ويوضح الصابري إن تزايد التغيرات التي يشهدها سوق العمل الحالي في قطاع الضيافة أدى الى خلق تحديات جديدة تستدعي التفكير بطرق مبتكرة

كما يشعروهم ذلك بتقدير الآخرين لهم ولخلفتهم الثقافية، وسواء كنت ترغب بالعمل في منتجج أو فندق رائد في الإمارات، يتعين عليك تعلّم لغات عدة، فذلك أمر أساسي لإقامة علاقات قوية وطويلة المدى مع المتعاملين». ويعتبر فهد الصابري ان خدمة العملاء تعد من المهارات الأساسية في قطاع السياحة، كما أنها المحرك الأساسي للإيرادات وكل ما يلزم للنجاح في قطاع الضيافة، فالهدف الأساسي للعاملين في هذا القطاع هو تقديم تجربة استثنائية للعملاء.

للعمل وبالتالي الاهتمام بتطوير وخلق بيئة محفزة للعاملين ومنحهم مهارات التفكير الابداعي التي بدورها تخلق ميزة تنافسية للعاملين في قطاع الضيافة، بشكل خاص، كما تساعد على النمو والتطور وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

ويضيف « يرغب العملاء في كثير من الأحيان بالتحدث مع شخص يتحدث لغتهم الأم، وذلك لأن استماعهم الى كلمات مألوقة يجعلهم يشعرون وكأنهم في وطنهم،



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](http://www.mohre.gov.ae)

## إلغاء تصريح عمل إلكتروني لعامل لديه قضية عمالية (مهمة)

خدمة تقدمها الوزارة للمنشأة أو العامل في حالة العامل الذي لديه قضية عمالية محالة للقضاء و ترغب المنشأة أو العامل في إلغاء تصريح العمل أو تصريح العمل المستخدم ( عامل لم يصدر له تصريح و عقد عمل).

### متطلبات تأمين الخدمة

صورة تذكرة سفر العامل

### فئات المتعاملين المستهدفة

أصحاب العمل

(بأبوظبي و دبي و أقسام علاقات العمل بمكاتب العمل المختصة للتدقيق .

### الشروط

سداد رسوم تأخير إصدار تصريح وعقد العمل أو عدم تجديده.

أن يكون لدى المنشأة بطاقة توقيع إلكتروني

### رسوم الخدمة ان وجدت

لا يوجد

### 3. يتم التدقيق على الطلب للتأكد

من استيفاء الرسوم إن استحققت و إلغاء التصريح ومن ثم يتم تحويل المتعامل إلى الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب لإلغاء إقامته.

### اوقات تقديم الخدمة

التطبيق الذكي 24 ساعة

مراكز الخدمة تسهيل

من يوم السبت وحتى الخميس.

من الساعة 8:00 صباحا حتى الساعة 8:00 مساء.

أقسام علاقات العمل في محاكم أبوظبي و دبي و مكاتب العمل

من الأحد إلى الخميس من الساعة 8:00 صباحا و حتى الساعة 2:00 مساء

### قنوات تقديم الخدمة

يتم طباعة الطلبات في مراكز الخدمة "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية الخاص بالوزارة وينجز يدويا في أقسام علاقات العمل بمكاتب العمل، أو من خلال التطبيقات الذكية.

متوسط إنجاز الخدمة

15 يوم عمل

### إجراءات و خطوات تقديم الطلبات

1. يتم طباعة طلب إلغاء تصريح العمل لعامل لديه قضية عمالية (مهمة) في مراكز الخدمة «تسهيل» أو المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية.

2. تقديم الطلب إلى شبك الاستلام بمكاتب علاقات العمل المحاكم

## إلغاء تصريح عمل (مريض)

هي خدمة تقدمها الوزارة للمنشأة للتمكن من إلغاء تصريح عمل (مريض)

### متطلبات تأمين الخدمة

شهادة تثبت عدم اللياقة الطبية.

### متوسط إنجاز الخدمة

يوم عمل واحد

2. يتم تحويل الطلب إلكترونيا لنظام الوزارة و يقوم موظف الوزارة بالتدقيق على المستندات المرفقة ، والتأكد من إستيفائها للشروط.

### الشروط

أن يقوم المتعامل بعملية إلغاء الإقامة أولا في الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب أو المراكز التابعة لها.

أن يكون لدى المنشأة بطاقة التوقيع الإلكتروني.

### رسوم الخدمة ان وجدت

لا يوجد

3. في حالة رغبة المتعامل في متابعة الطلب أو طباعة إيصال الإلغاء يمكنه الدخول على خدمات الإستعلام من موقع الوزارة [www.mohre.gov.ae](http://www.mohre.gov.ae)

4. في حالة وجود النواقص يتوجب استكمالها في مراكز الخدمة «تسهيل».

### اوقات تقديم الخدمة

التطبيق الذكي 24 ساعة

مراكز الخدمة تسهيل

من يوم السبت وحتى الخميس.

من الساعة 8:00 صباحا حتى الساعة 8:00 مساء.

### قنوات تقديم الخدمة

يتم طباعة و تقديم الطلبات في مراكز الخدمة "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية أو من خلال التطبيقات الذكية

### إجراءات و خطوات تقديم الطلبات

1. يتم طباعة طلب إلغاء تصريح عمل (مريض) ومسح المستندات المطلوبة في مراكز الخدمة "تسهيل" أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية.



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

## السؤال الأول

تعقدت مع إحدى شركات المقاولات للعمل في وظيفة مشرف عمال منذ ثلاث سنوات، براتب 4000 درهم شهرياً، إلا أن الراتب الفعلي الذي تم صرفه لي خلال هذه الفترة 2800 درهم فقط، وطالبت الشركة مرات عدة بتعديل الراتب الفعلي، لكن لم تتم الاستجابة لي، فهل يحق لي وفق القانون التقدم بشكوى إلى وزارة الموارد البشرية والتوطين للمطالبة بفرق الراتب عن هذه الفترة؟

### الإجابة

يحق للعامل بموجب القانون المطالبة بفرق الراتب الشهري الذي لم يصرف له طول فترة عمله، إلا أن الأمر هنا يحمله الاتفاق المسبق مع صاحب العمل، فبعض الحالات يتم الاتفاق على راتب محدد، لكن يكتب بقيمة أعلى في العقد حتى يحق للعامل استقدام أسرته. وفي حال التقاضي، يمكن لصاحب العمل إذا وفر الإثبات الكافية لوجود اتفاق مسبق مع العامل على زيادة قيمة الراتب في العقد لأحد الأعراس أن يعتد بهذا الأمر، ولا يعطي العامل فارق المرتب. وفي بعض الحالات وعقاباً لصاحب العمل، يمكن أن يحكم القاضي للعامل بفرق الراتب، عقاباً لصاحب العمل لتحايله على القانون وإصداره عقد عمل صورياً لا يتضمن شروط التعاقد الحقيقية، حتى وإن قدم إثباتات. وعدم الالتزام بآليات التعاقد الصحيحة يتسبب في حالات عدة في طول فترة النزاع والبت في الخلافات العمالية بين الموظفين وأصحاب العمل.

## السؤال الثاني

تقدم موظف يعمل لدي في وظيفة مدير الشركة باستقالته، إلا أنني رغبة مني في الاحتفاظ بالموظف، طلبت منه الذهاب في إجازة إلى بلده، دون أن أتخذ أي قرار بشأن الاستقالة، على أمل أن تغير الإجازة من رغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية، لكن العامل تأخر أشهراً في العودة، ولم يرد على اتصالات هاتفية متكررة معه، بعدها ذهبت للشكوى في وزارة الموارد البشرية والتوطين، ووجدت أن العامل حصل على حكم قضائي بنقل اقامته إلى شركة أخرى، فما الوضع القانوني الحالي؟

### الإجابة

كان يتوجب على صاحب العمل اللجوء إلى الوزارة وتقديم شكوى، ويخطر بانقطاع الموظف عن العمل، إذ إن هذا التقاعس من قبل صاحب العمل منح الموظف فرصة الأسبقية في تقديم الشكوى بعد عودته من بلده، والذي يفترض على أساسه أن تستدعي الوزارة صاحب العمل من الواضح أن صاحب العمل لم يحدث بياناته لدى الوزارة، أو أنه كان خارج البلاد عند فترة التبليغ بالشكوى (المقررة قانوناً بـ 15 يوماً)، فتم تحويل الشكوى إلى القضاء، بينما طلبات الموظف تلخصت في إنهاء العلاقة العمالية، فحكمت له المحكمة العمالية بذلك، وهنا تصدر المحكمة حكماً غيابياً.

و الوزارة تسعى جاهدة للوصول إلى الطرف الثاني حسب البيانات المتوافرة لديها، وفي حال عدم التمكن من ذلك، يتم إحالة الملف إلى المحكمة العمالية بموجب المادة (6) من قانون العمل، التي تنص على ضرورة أن تنهي الوزارة الشكوى العمالية في مدة أقصاها أسبوعان، كما أن المحكمة العمالية لديها فترة لا يمكنها تجاوزها لإنهاء القضية.



## قدم من الهند الى الإمارات في العام 1994

# عبدالمنعم خان.. يؤسس مشروعه الخاص بعد 23 عاماً من العمل في شركات المقاولات

**في** العام 1994 بدأ عبد المنعم خان عمله في الإمارات في إحدى شركات المقاولات في دبي واطاحت له الخبرة التي اكتسبها المجال للعمل لدى شركة أخرى بامتيازات أفضل ثم انتقل الى شركة ثالثة الا انه بعد مرور نحو ثماني سنوات وجد نفسه مؤهلاً لإنشاء مشروع خاص حيث دخل عالم رجال الاعمال ليسجل بذلك نجاحاً كبيراً على صعيد حياته الاسرية والمهنية.

الأمر الذي ساهم بشكل كبير في حصولي على فرصة عمل لدى شركة أخرى باجر اعلى وامتيازات افضل حيث انتقلت الى هذه الشركة التي عملت لديها لفترة من الزمن».

ويضيف مستعرضاً رحلة عمله « اتاحت لي فرصة للعمل كمهندس انشائي في شركة اخرى التي تعتبر المحطة الثالثة

وقوانين تصون كرامة الانسان وتحمي الحقوق العمالية. ويقول عبد المنعم في حوار مع مجلة «العمل» « منذ قدومي الى دولة الإمارات والتحاقى بالعمل لدى إحدى شركات المقاولات حرصت على تأدية مهام عملي وفق المطلوب وسعيت نحو تطوير مهاراتي واكتساب الخبرات اللازمة للحصول على الترقية وزيادة الاجر الشهري وهو

ولم يخف عبد المنعم خان سعادته الغامرة واعتزازه بتحقيق حلمه الذي راوده منذ حصوله على شهادة البكالوريوس في الهندسة المعمارية في جامعة «أمرا واتي» في الهند التي قدم منها قبل 23 عاماً الى الإمارات التي وصفها بأنها البلد الذي يتيح فرصاً ذهبية للطامحين والمتطلعين الى التميز خصوصاً في ظل وجود تشريعات



## اتيحت لي فرصة الهجرة الى امريكا الا انني فضلت البقاء في الإمارات

الموارد البشرية والتوطين وبالتشريعات والسياسات والمبادرات التي تطبقها الوزارة في سوق العمل الامر الذي ينعكس ايجابا على علاقة العمل بين طرفيها وبالتالي حماية حقوقهما وزيادة الانتاجية».

للمستثمرين»، ويشير «الى ان شركته تطورت بشكل لافت على امتداد السنوات الماضية حيث يعمل لديها الان نحو 65 عاملا يحصلون على كافة حقوقهم التي يكفلها لهم القانون مؤكدا في الوقت ذاته حرصه على توفير بيئة العمل المناسبة».

ويقول عبد المنعم خان « خلال رحلة عملي في الإمارات وفرت لاسرتي التي تعيش معي في الإمارات الحياة الكريمة كما انني تمكنت من توفير التعليم المناسب لابنائي الذين يواصلون الآن تعليمهم الجامعي في افضل الجامعات».

ويؤكد انه يعتبر دولة الإمارات بلده الثاني.. مضيفا « اتيحت لي فرصة الهجرة والعمل في الولايات المتحدة الأمريكية وكدت ان اتخذ قرار مغادرة دولة الإمارات الا انني سرعان ما تراجعت عن ذلك وقررت البقاء هنا نظرا لما يتوافر من سبل العمل والعيش الكريم». ويشيد عبد المنعم خان بمستوى الخدمات التي توفرها وزارة

في عملي في دولة الإمارات .. وتمكنت من خلال عملي في هذه الشركة من اكتساب المزيد من الخبرات خصوصا في ظل توافر بيئة العمل المثالية التي تساعد الموظف على زيادة انتاجيته وبالتالي تميزه في المهام المطلوبة منه.. حيث حصلت على امتيازات اضافية لا سيما على صعيد زيادة اجري الشهري».

ولأن طموح واحلام عبد المنعم لا تقف عند حدود معينة .. فلم يكتف بالتميز الوظيفي الذي حققه وما رافق ذلك من زيادة في دخله الشهري بل انه بدا يفكر جديا في ترك عمله وافتتاح مشروعاً خاصاً به وهو ما تحقق له، حيث اسس عبد المنعم خان في العام 2004 شركة في دبي تعمل في مجال المقاولات.

ويقول عبد المنعم خان « ان اتخاذ قرار بترك العمل الذي يعتبر مصدرا للرزق ليس بالامر السهل الا انني حسمت أمري بعد دراسة متأنية للمشروع وأخذت في الاعتبار انذاك التسهيلات التي توفرها دولة الإمارات







التي تحمي مصالح المتدربين ويتفق المتدربون مع أصحاب الأعمال على الأجر ومدة التدريب، ويتحملون معا تكاليف التدريب ويتقاسمون العائدات ضمن الأطر التشريعية ويعني ذلك أن التدريب المهني الناجح يعتمد على التوازن بين ثلاثة أطراف هي المتدربين وأصحاب العمل والحكومات.

وخلال العقدين الماضيين أخلت ضغوط العولمة ونمو اقتصاد المعرفة بهذا التوازن ويواجه شباب يتمتعون بمؤهلات أساسية صعوبات في نيل فرص للتدريب المهني في بلدان مثل ألمانيا والنمسا والدانمارك خلافاً لما كان عليه الحال في السابق.

اقتصادية سريعة التغير وربما يعود تميز التدريب المهني في بلد مثل ألمانيا إلى تقاليد العريقة في هذا الشأن واعتبار التدريب المهني جزءاً أساسياً من نظامها التعليمي المزدوج وشرطاً للعمل.

لكن تظهر تجارب البلدان الناجحة مبادئ أساسية لحل أولها ضرورة تولى أصحاب الأعمال وليس الحكومات الدور الأبرز في تنظيم وإدارة التدريب ونفقاته.

وفي الوقت نفسه يخضع أصحاب الأعمال لضوابط وتوازنات تفرضها التشريعات الحكومية

وأسهم التدريب المهني في تراجع نسب البطالة بين الشباب في دول مثل أستراليا والنمسا وألمانيا وسويسرا وهولندا مقارنة بدول متقدمة أخرى مثل فرنسا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية، وتوفر الدول الخمسة التدريب المهني لنسبة تتراوح بين 15% إلى 20% من الشباب بين عمر السادسة عشرة والرابعة والعشرين في مقابل 5% من الشباب في فرنسا والمملكة المتحدة.

ويحتاج تطبيق التدريب المهني في أسواق العمل المعاصرة المعقدة إلى كثير من الثقة والتعاون بين الحكومات والشباب وأصحاب الأعمال، بينما اعتمد في الماضي على اتفاقات خاصة بين أصحاب الأعمال والمتدربين.



وعلى مدار الأعوام المائة الماضية سعت حكومات مثل النمسا وألمانيا وسويسرا لإعادة التوازن إلى العلاقة غير المتكافئة بين أصحاب الأعمال والمتدربين من خلال ضمان الدعم القانوني للمتدربين وحقوقهم في الحصول على مهارات عامة يمكنهم الاستفادة منها لاحقاً إلى جانب المهارات المتعلقة بعمل الشركات، وبذلك صارت طرفاً أساسياً في تنظيم التدريب المهني.

ويستلزم نجاح التدريب المهني التوازن الدقيق بين مصالح مختلف الأطراف وسط ظروف

# هل لديك مدير ناجح؟

## 8 أسئلة تكشف الأمر

**هناك** أمور محددة لا تخطر على البال لابد أن يقوم بها مديرنا كل يوم، وتشمل تبادل بعض الميزات لفهم أن حياتنا خارج العمل على ما يرام، وهي أمور مهمة ويقوم بها أكثر المديرين وأصحاب الأعمال نجاحاً حول العالم بشكل يومي.

**3- هل يدرك مديرك أن الشركة أكبر من مجرد شخص واحد؟** الاستئلة التالية تجعلك تقيم ما اذا كان مديرك ناجحاً :

يقدر المدير العظيم كل من يعملون تحت قيادته، بغض النظر عن المستوى الذي نحن عليه، لأنه يوماً ما ربما سيكون لدينا فرصة لاختيار شخص آخر ليحل محله.

**1- هل يتبادل مديرك النكات معك؟** إن كل مدير يجب أن يظهر روح الدعابة لأنها تساعد على الحفاظ على تأثيره، وتجعلنا نتحملة في الأوقات الصعبة.

**4- هل يدرك مديرك أن الناس لديهم حياة وأسرة خارج مقر العمل؟**

المدير الرائع يعرف أننا لدينا التزامات خارج العمل، في حين أنه يتوقع منا أن نعمل بجد أثناء أوقات الدوام، فإنه يقدر أيضاً أن لدينا وقتاً لابد أن نخصه للأهل والأبناء، ومواعيد الطبيب والأعياد.

**2- هل يعبر مديرك عن خطته ورؤيته للشركة ويتقاسمها معك أنت وزملائك؟**

المدير الجيد يفضل أن ينقل ويعبر عن رؤيته وخطته من أجل مستقبل الشركة وتحقيق أهدافها لباقي فريق العمل للتأكد من أننا (مرؤوسيه) نعرف بالضبط ما هو المتوقع منا وما الذي نعمل من أجله.



جانب فريق العمل يبدأ من عنده.

### 8- هل تشعر بأن مديرك عادل عندما يحين الوقت لإنهاء التعاقد مع أحد الموظفين؟

يدرك أي مدير جيد أن القرار الخطأ في اختيار الموظفين هو جزء من خطأ اقترفه هو، وعندما يحين الوقت لإنهاء تعاقد أي مناه، فإنه يتعامل معنا بشكل عادل.

لكل فريق العمل على الجهد والإنجاز، ينبغي على كل مدير ذكي أن يشكر كل منا على وجه التحديد على إسهامه في النجاح بفضل إنجاز معين.

### 7- هل يتحمل مديرك المسؤولية عند حدوث فشل ما؟

المدير القوي هو من يتحمل المسؤولية عند حدوث أي فشل، ويعترف بأن أي إخفاق من

### 5- هل يفسح مديرك المجال أمام ظهور المزيد من القيادات؟

بدلاً من تجميع الأتباع، يمكن للمدير المتميز أن يكفل الحماية والرعاية لنا، ليساعد البعض منا كي يصبحوا مديرين في المستقبل أيضاً.

### 6- هل يثني مديرك عليك أنت وزملائك عند تحقيق إنجاز ما؟

بدلاً من العبارات الفضفاضة حول الشكر



# ثلاث نصائح لحماية حسابكم على فيسبوك

نقدم في ما يلي 3 نصائح تساعدكم على حماية حسابكم على فيسبوك:

## 1 استخدم كلمة مرور قوية

ربما تعتبر هذه النصيحة الأمنية الأكثر شيوعاً والتي ستجدها غالباً عند مطالعتك للكثير من المواضيع المتعلقة بالأمن عبر الإنترنت.

لكن هذه النصيحة لا تأتي من الفراغ، فمن المهم فعلاً استخدام كلمة مرور قوية

لحسابك على فيسبوك حتى تتجنب تعرضه للاختراق باستخدام التقنيات المختلفة للوصول إلى كلمة المرور.

وإن كنت تعتقد بأنك ستنسى كلمة المرور الصعبة في حال استخدامها، فيمكنك الاعتماد حينها على تطبيق لإدارة كلمات المرور مثل LastPass.



**2** **فعل ميزة التحقق بخطوتين**  
تفعيل ميزة التحقق بخطوتين، ستجلبك في الغالب الكثير من المشاكل الأمنية الخاصة بالوصول إلى حسابك عبر كلمة المرور، وهي خاصية متوفرة في الكثير من الخدمات والتطبيقات الشهيرة.

إذا فقدت إمكانية الدخول إلى حسابك في فيسبوك وكذلك لم تتمكن من الدخول إلى بريدك الإلكتروني لإعادة تعيينه، فيمكن لهؤلاء الأصدقاء إرسال رمز خاص لاستعادة إمكانية الدخول إلى حسابك، لكن تأكد من اختيار الأشخاص الذين يمكنك الاتصال معهم خارج فيسبوك.

فحتى لو استطاع أحد الأشخاص الوصول إلى كلمة المرور الخاصة بك، فسيكون عليه إدخال رمز التحقق الذي سيصلك عبر الهاتف وذلك عند الولوج من جهاز آخر. من الضروري أيضاً الاحتفاظ بنسخة احتياطية من رموز التحقق، وذلك في حال عدم قدرتك على الوصول إلى الهاتف الخاص بك، لذا قم بتوليد الرموز الاحتياطية وطباعتها والاحتفاظ بها في مكان آمن لاستخدامها عند الحاجة.

تنبيهات تسجيل الدخول: قم بتفعيل هذه الميزة، وستحصل على بريد إلكتروني أو إشعار على حسابك في فيسبوك، وذلك حينما يقوم أي شخص بتسجيل الدخول إلى حسابك من متصفح غير معروف، في حال وجدت أي شبهة في هذا التسجيل فقم على الفور بتغيير كلمة المرور.

**3** **اعتمد على المزايا الأمنية الإضافية**  
توفر فيسبوك مزايا أمنية إضافية لحماية حسابك من الاختراق، وإن كنت ترغب بالمحافظة على حسابك فيجدر بك تفعيل هذه المزايا.

# احذروا التسمم الغذائي في الصيف

**كثرة** التنقل والرحلات  
في فصل الصيف،  
قد تصيب البعض بنوع  
من التسمم الغذائي، الذي  
يمكن أن يفضي في حالاته  
القصوى إلى الموت.

## أسباب التسمم الغذائي؟

تتراوح أسباب التسمم الغذائي ما بين فقدان النظافة، وتناول اللحوم النيئة، وارتداء المسابح خاصة لدى الأطفال. وما يطرح المشكلة الأساس، هو حدوثه لدى المرضى الذين يعانون خللاً في الجهاز المناعي كمرضى الأورام.

## مخاطر التسمم الغذائي على أعضاء الجسم

إنّ التسمم الغذائي يتراوح في خطورته من الحالات البسيطة، التي تعالج في المنزل، وصولاً الى الحالات الحرجة، التي قد تستلزم دخول المستشفى. وترجع بعض حالات الوفيات الى كون المريض يعاني أمراضاً عديدة (كالسكري، أو احتشاء عضلة القلب) لدى الاطفال أو كبار السن ( 65 سنة فما فوق).





## عوارض التسمم

غالبًا ما يشعر المريض بالآلام حادة في البطن، على شكل نوبات مخص، مترافقة مع إسهال شديد وغثيان و/أو تقيؤ. ويبقى ارتفاع الحرارة من الأعراض التي يمكن أن تجعل التشخيص يتناول احتمالات أخرى. ومن الأفضل أن يتم الانتباه جيدًا لدى الأطفال، وكبار السن، لأنَّ الأعراض ممكن أن تتغيَّر بشكل كامل: عدم الأكل، والارهاق، وقلة الحركة عند الأطفال، أو أعراض أخرى، يمكن أن تنتج عن الجفاف، وليس عن التسمم الغذائي بحد ذاته.

## العلاج

يختلف العلاج تبعًا لعوامل عديدة، وعلى سبيل المثال لا الحصر: العمر، والوضع الصحي، ومدى حدة الالتهاب، وذلك بـ:

- الأدوية المهدئة للألم/المداوية للغثيان والتقيؤ.
- المضادات الحيوية: ويرجع تحديد استخدامها من عدمه، الى تقييم الطبيب.
- الأمصال: التي تُستخدم لعلاج حالات الجفاف الناجمة عن الإسهال الحاد.
- العلاج داخل المستشفى للحالات التي تستدعي ذلك، كما تمَّ ذكره آنفًا.

## الحالات التي تتطلب التدخل الطبي السريع، ونقل المريض إلى المستشفى؟

كما تمَّ ذكره آنفًا، الحالات الخاصة تتطلب علاجًا سريعًا، ومثال على ذلك، أنَّ المريض العادي، يمكن أن يتحمَّل الانخفاض الحادَّ في الأملاح (كانخفاض البوتاسيوم مثلًا)، على عكس الحالات الخاصة (الأطفال، وكبار السن، ومرضى قصور القلب أو الكلى)، وعدم فعالية العلاج في المنزل، وبعض الحالات الخاصة كمرضى الأورام.

## إرشادات وقائية

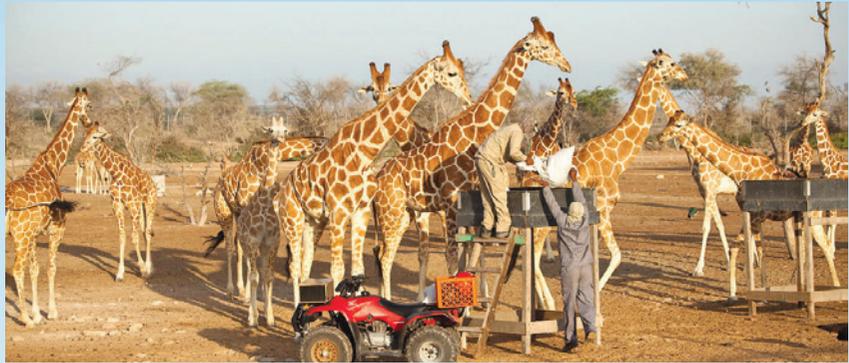
- الإكثار من شرب الماء.
- غسل اليدين بشكل سليم.
- غسل الخضار والفواكه بالمعقمات المتوافرة.
- تجنَّب التعرض للشمس بشكل مفرط ومتكرر لتجنَّب الجفاف.
- تجنَّب تناول اللحم النيء، أو غير المطبوخ جيدًا.



# صير بني ياس .. محمية طبيعية تستقطب عشاق المغامرات

**تعتبر** جزيرة صير بني ياس واحدة من المواقع الثمانية التي تشكل جزر الصحراء في منطقة الظفرة ، بواجهتها الطبيعية البرية وأنشطة المغامرة الشيقة، وفندق من فئة 5 نجوم وفلل فاخرة، واسطبلات ومواقع تاريخية.

أمّا منتزه الحياة البرية العربية، فقد حصد جائزة «أفضل وجهات السياحة المستدامة في العالم» من قبل جوائز السفر العالمية للعام 2014 التي أقيمت في جزيرة أنجيلا إذ يُعتبر المنتزه موئلاً لأكثر من ١٠ آلاف من الحيوانات التي تتجول في ربوعه بحريّة فهو من أكبر محميات الحيوانات البرية في منطقة شبه الجزيرة العربية حيث يغطي أكثر من نصف مساحة الجزيرة.





ومن أبرز الحيوانات التي يضمها: المها العربي والغزلان والزرافات، بالإضافة إلى الضباع والفهود الصيادة، والفرصة متاحة أمام الزوار للقيام بجولة في سيارة رباعية الدفع لاستكشاف خبايا الطبيعة والحياة البرية في المنتزه في سيارات خاصة لذلك وبرفقة فريق من الخبراء مع ثلاثة خيارات مختلفة من فنادق ومنتجعات أنانتارا يمكن للضيوف أن يمضوا وقتاً ممتعاً في منتجع وسبا جزر الصحراء من فئة الخمس نجوم بإدارة أنانتارا، أو الاسترخاء على شاطئ البحر في منتجع فلل اليمر أنانتارا الواقع على الشواطئ الشرقية، أو

يتمكن زوار مرافق ركوب الخيل الحديثة التمتع بمجموعة متنوعة من أنشطة الفروسية ودروس ركوب الخيل، المصممة لتناسب القدرات الفردية لكل زائر.

الاستمتاع بجمال الجزيرة الطبيعي والأخاذ في أنانتارا منتجع فلل السهل.

كما يمكن سبر غور جزيرة صير بني ياس من خلال جولات يوقرها منتجع دانات جبل الظنة للنزلاء.

وتضم جزيرة صير بني ياس كذلك الدير المسيحي الوحيد المكتشف في دولة الإمارات العربية المتحدة والمتاح لزيارته أثناء جولات منتجع وسبا جزر الصحراء السياحية ويُعتقد بأن الدير بني حوالي العام 6١٠م، ثم تم هجره في العام 750م. أما اكتشافه فتم في أثناء عمليات تنقيب في الجزيرة في العام ١٩٩٢.





على من تقع مسؤولية سداد تكاليف استقدام وتشغيل العمال ؟

1 صاحب العمل - 2 العامل - 3 صاحب العمل والعامل معاً

## سؤال العدد :

الفائز في مسابقة العدد الماضي:

وردت إلى المجلة العديد من الاجابات الصحيحة عن سؤال العدد الماضي، وباجراء القرعة فازت في المسابقة القارة: وسام فتحي

سيتم الإعلان عن الفائز في العدد القادم .

على الراغبين بالمشاركة إرسال إجابة سؤال العدد على البريد الإلكتروني التالي [magazine@mohre.gov.ae](mailto:magazine@mohre.gov.ae)



**معالم:** حديقة دبي المتوهجة..

## رسالة لخفض الانبعاثات الكربونية



**حديقة** دبي المتوهجة أول حديقة للترفيه والتعليم تحمل رسالة اجتماعية في خفض الانبعاثات الكربونية والحفاظ على العالم من خلال إعادة التدوير لتقدم تجارب متنوعة تشمل «فنون في النهار والتألق في الليل».

وتعتبر حديقة (دبي جاردن جلو) أول حديقة متوهجة في العالم، حيث تقع في حديقة زعبيل المنطقة ب والمقامة على مساحة 160 ألف متر، وهي تضم العديد من عجائب الدنيا إذ تأخذك الحديقة في رحلة إلى ماساي مارا حيث تشهد هجرة الحيوانات البرية وصولاً إلى أزهار الزنبق في هولندا. ما يميز هذه الحديقة انها تتوهج خلال الليل، وتوفر العديد من الألعاب والأنشطة الترفيهية التفاعلية وممشى طويل

مصغرة من مسجد الشيخ زايد الكبير المصنوعة من 90 ألف كأس وصحن وملعقة من الخزف بطول 14 متراً ونسخة من برج خليفة مصنوعة من 330 ألف زجاجة دواء صغيرة معبئة بمياه ملونة تمتد على طول 16 متراً.

يقدم أشهى المأكولات من مختلف أنحاء العالم بالإضافة الى مرافق مثيرة للأطفال منها الشجرة الناطقة، وجنة الباندا ومخيم الديناصورات ومدينة الحلوى. كما تعرض الحديقة تحفاً تستعد لدخول موسوعة جينيس للأرقام القياسية منها نسخة

## الحابول.. حزام التسلق

ويبقى ما طوله باع ونصف الباع من كل طرف دون شد بالعصي، ليربط كل طرف منها بحبل سيلتف حول جذع النخلة.

عدد من عصي جريد النخل بين فتحات الجديلة وتُسحب الواحدة تلو الأخرى مع شد طرفي الحبل بعد سحب كل العصي،

مهنة صناعة الحابول من المهن القديمة التي مارسها الإنسان الإماراتي، والحابول هو الحزام الحبلي الذي يلفه متسلق النخلة حول جسده وحول جذع النخلة لتساعده على تسلق النخلة وتحميه من السقوط.



يصنع الحابول في التراث الإماراتي القديم من ليف النخيل بعد نعه في الماء وتجفيفه؛ حيث يُفرك ويُقفل باليدين ليُشكّل حبالاً طويلاً ويُؤخذ الحبل بطول عشرين باعاً ويُلف بالقماش ثم يُطوى من المنتصف ويُقتل الجزءان على بعضهما ليشكلا جديلة يتم شدّها أكثر بإدخال



### مفردات إماراتية :

**أحيد:** اتذكر شيء حصل في الماضي

**الدريشة:** النافذة

**كشته:** نزهة او رحله ترفيهية

**أزهب:** ان تحضر نفسك او تحضر شيئاً

**هود:** لفظ يقوله طارق باب المنزل وهو ينادي على من فيه طالباً الاذن بالدخول

**مواعين:** صحون أو الأطباق التي يتم وضع الطعام فيها.

### إضاءة : عود البخور

**مادة** عطرية أشتهر استخدامها في المنطقة العربية والخليجية وتجلب عادة من شرق آسيا من الهند وبنغلاديش وماليزيا وإندونيسيا والفلبين ولاوس وفيتنام وكذلك غينيا بيساو. اصلها من أشجار خاصة تنبت في المناطق المرتفعة من هذه البلاد. ينتج العود بعد أن تصاب هذه الأنواع الخاصة من الأشجار بمرض معين يصيبها من الداخل وينتشر فيها ليحول عودها إلى مادة مختلفة عن الخشب الموجود في الأشجار السليمة وتمتاز هذه الأشجار المصابة بالرائحة الجميلة التي تقوح من خشبها خصوصاً عندما تلامسه النار.



البخور كلمة تطلق على مواد عطرية بعينها أو خلطات عطرية توضع على الجمر لتحترق مطلقة موادها العطرية المكونة لها فينتقل دخانها العطري الجيد الرائحة.