

دعوة المنشآت
لإعداد إحصائيات
إصابات العمال
كل 3 أشهر



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية والتوطين
والصحة

العمل

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

برنامج متكامل لتدريب
وتوظيف المواطنين
في القطاع الخاص

استحداث «مراكز تدبير»
لتقديم الخدمات المرتبطة
ب(العمالة المساعدة)

تعيين 914 مواطناً ومواطنة
في القطاع المالي خلال 75 يوماً

«الموارد البشرية والتوطين»
تتبنى طباعة قصص كتبها
طالبات في المرحلة الابتدائية

4 موجّهات في أجندة
«حوار أوظيفي» لإدارة العمل
التعاقدية المؤقت

تواصل مع وزارة الموارد البشرية والتوطين عبر:

الرقم المجاني:

الموقع الإلكتروني:



www.mohre.gov.ae



800-66473



callcenter@mohre.gov.ae

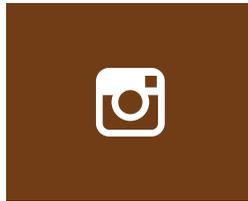
حسابات وزارة الموارد البشرية والتوطين الرسمية في مواقع التواصل الاجتماعي:



@mohre_uae



/mohreuae



@mohre_uae

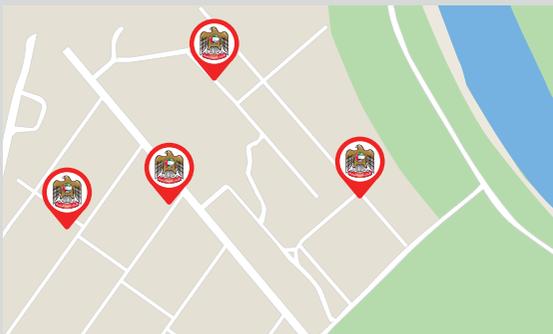


/mohre_uae



/ministry of
human resources
and emiratization

مراكز سعادة المتعاملين
المنتشرة في الدولة



التطبيق الذكي
لوزارة الموارد البشرية والتوطين:



لماذا مراكز تدبير؟

جاءت

خطوة وزارة الموارد البشرية والتوطين باستحداث «مراكز تدبير» التي من المقرر ان تدخل حيز التشغيل خلال الربع الاخير من العام الجاري، لتؤكد على جانبين مهمين في خطة الوزارة للاشراف على ملف عمال الخدمة المساعدة.

الجانب الأول، يتمثل في حرص وزارة الموارد البشرية والتوطين على توفير خدمات متميزة ومتكاملة للراغبين في استقدام هذه الفئات من العمالة، وبما يمكنهم من انجاز كافة المتطلبات في مقر واحد، وهو الأمر الذي تؤكد حزمة الشروط والضوابط التي تم تحديدها لمنح التراخيص للمستثمرين الراغبين بتشغيل هذه المراكز التي ستقدم الخدمات نيابة عن الوزارة، وتحت اشرافها، وبالشكل الذي يتوافق مع معايير برنامج الامارات للخدمة الحكومية المتميزة.

وبعيدا عن الخدمات التي ستقدمها «مراكز تدبير» من حيث استلام طلبات المتعاملين وتحويلها الى الوزارة وانجاز متطلبات حصول العامل على الإقامة وتوفير فئات عمال الخدمة المساعدة وفقا لمتطلبات واحتياجات صاحب العمل وغيرها من الخدمات ذات الصلة، فإن التدقيق في معايير وشروط تشغيل هذه المراكز وخصوصا مع يتعلق

منها بتوفير السكن المناسب واللائق لعمال الخدمة المساعدة كلما دعت الحاجة لذلك وكذلك مركز دعم متخصص لضمان توازن العلاقة بين طرفيها، يقودنا الى الجانب المهم الاخر، وهو سعي الوزارة نحو الحد من الممارسات الخاطئة التي قد يرتكبها العامل أو صاحب العمل وبالتالي التأثير سلبا في علاقة التعاقد بينهما وهو الامر الذي سيكون له تداعياته السلبية على غير صعيد.

ان الصورة النمطية للخدمات التي تقدمها وكالات التوسط القائمة حاليا، لم تعد مقبولة أو منسجمة مع رؤية الحكومة لتميز الخدمة وفق معادلة الشراكة مع القطاع الخاص بهدف إسعاد المتعاملين الذين يتطلعون بدورهم الى خدمات راقية توفر عليهم الوقت والجهد.

ولكي تحقق «مراكز تدبير» الأهداف المنشودة منها، يقع على عاتق المستثمرين الذين سيحصلون على تراخيص تشغيلها، مسؤولية الايفاء بالمطلوب منهم، لأنه بغير ذلك سوف تختل معادلة الشراكة مع وزارة الموارد البشرية والتوطين، التي تضع إسعاد متعاملتيها وتعزيز مكانة الدولة في المحافل الدولية، في مكانة متقدمة ضمن خطتها الاستراتيجية لإدارة ملف عمال الخدمة المساعدة.

أسرة التحرير



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.instagram.com/mohre_uae



http://www.youtube.com/mohre_uae



تطبيقات ابل ستور: mohre



تطبيقات اندرويد: mohre

الإخراج الفني و الطباعة

ند الشبا للعلاقات العامة وتنظيم المعارض

محمد الجاروف

هاتف + 9714 2566707

فاكس + 9714 2566704

الموقع الإلكتروني www.naddalshiba.com

البريد الإلكتروني info@naddalshiba.com



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
المحيصة-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 انفتي سيرفيس دوكمنتس -مركز الوقت للخدمات الإدارية
ذ.م.م-مركز مشروعات ارادة - فرع 1

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

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

20 الفريق التنفيذي لمؤشرات التوطين
يشكل 4 فرق فرعية لمتابعة
تنفيذ المهام

22 إطلاق حملة لتوعية طلبة مؤسسات
التعليم العالي بامتيازات العمل
في القطاع الخاص

24 بحث سبل تحقيق مستهدفات مؤشري
«نسبة عمالي المعرفة، ونمو إنتاجية
العمالة غير النفطية»



26 دراسة حالات الإصابات العمالية في دبي
وتقسيمها حسب خطورتها

27 دعوة المنشآت لإعداد إحصائيات
إصابات العمال كل 3 أشهر تجنباً
للعقوبات

28 «ساعة دردشة» لدعم التواصل الداخلي

29 تفاعل كبير وفعاليات متنوعة
باليوم الرياضي الوطني

31 تعويض العامل أجر 3 أشهر أو المدة
المتبقية من عقده المحدد المدة
عند فسخه

**غباش: محمد بن راشد رسخ بفكره
وفلسفته ثقافة التميز في العمل الحكومي**



8 "الموارد البشرية والتوطين" تتبنى طباعة
قصص كتبها طالبات في المرحلة الابتدائية



4 موجّهات في أجندة "حوار أبوظبي
2017-2018 لإدارة العمل التعاقدى المؤقت

14 تعيين 914 مواطناً ومواطنة
في القطاع المالي ضمن المسرعات
الحكومية

16 برنامج وطني متكامل لتدريب وتوظيف
المواطنين في القطاع الخاص

7 أشياء لا يقولها الناجحون



46

شهية مفتوحة على اللحوم الحمراء..

والنتيجة: «نقرس»!



50



«قلب الشارقة»
ينبض بالحياة



54

أمنة السويدي .. صعدت السلم الوظيفي
بثبات فوصلت إلى منصب مدير



38

«فيسبوك» يتيح خدمة جديدة لاصحاب
العمل والباحثين عن الوظيفة



48

قرية حتا التراثية..
نموذج لمعايشة الحياة الريفية
الجبليّة التقليديّة في دبي



52

"الموارد البشرية والتوطين" تحصد جائزة "الحكومة الذكية"

غباش: محمد بن راشد رسخ بفكره وفلسفته ثقافة التميز في العمل الحكومي



جاء ذلك خلال لقائه فريق الحكومة الذكية في الوزارة الذي فاز بجائزة محمد بن راشد للاداء الحكومي المتميز في فئة الحكومة الذكية والموظفتين في الوزارة اللتين فازتا بوسام رئيس مجلس الوزراء وذلك بحضور قيادات الوزارة وعدد من الموظفين.

واكد معالي صقر غباش خلال اللقاء ان موظفي وزارة الموارد البشرية والتوطين بمختلف مواقعهم الوظيفية يساهمون من خلال ادائهم لمهامهم الوظيفية بالشكل المطلوب في تميز الوزارة على غير صعيد وبالتالي حصولها على الجوائز مشددا على مواصلة توفير بيئة العمل الداخلية المحفزة والداعمة للكوادر الوظيفية بما يسهم في إطلاق الطاقات الابداعية للموظفين».

الموارد البشرية والتوطين لكافة الجهود الرامية إلى تطوير الخدمات الذكية في الوزارة وبالتالي الوصول إلى منصة التتويج».

واشاد باداء أعضاء فريق الحكومة الذكية واعضاء كافة الفرق الفرعية التي عملت جميعها بروح الفريق الواحد».

وثن جهود فريق الحكومة الذكية في الوزارة مشيدا بهم وباداء الموظفتين اللتين فازتا بوسام رئيس مجلس الوزراء.

بدوره، أكد سيف السويدي وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية ، رئيس فريق الحكومة الذكية على الدعم اللامحدود الذي قدمه معالي صقر غباش وزير

معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين:» ان صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد ال مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله رسخ ثقافة التميز في الاداء المؤسسي الحكومي من خلال فكر وفلسفة تقوم على اساس التنافس بين مختلف المؤسسات ووضع الخطط والاستراتيجيات وتطبيقها بالشكل الأمثل وذلك كله بهدف تقديم الخدمة المتميزة التي تلبي تطلعات المتعاملين وتحقق رضاهم وسعادتهم حيث انعكس ذلك على مكانة الدولة التي اصبحت نموذجا عالميا في هذا الجانب»

وأضاف معاليه «ان جائزة محمد بن راشد للاداء الحكومي المتميز تلعب دورا مهما في تحفيز المؤسسات الحكومية على تطوير ادائها باستمرار وتقديم خدمات ذات جودة عالية سعيا منها للوصول إلى منصة التتويج وهو الأمر الذي يدفع بالمؤسسات الفائزة إلى تعزيز ما حققته من مكتسبات والسير قدما على طريق التميز وبالمقابل يشجع المؤسسات الاخرى التي لم يحالفها الفوز لبذل جهود مضاعفة في سبيل الفوز بالجائزة في دوراتها اللاحقة وهو ما يؤدي إلى تحقيق التميز المنشود في الإدارة الحكومية».



المتعاملين وأمنة راشد الكندي الفائزة بالوسام في المجال الميداني فخرهما واعتزازهما بفوزهما وحصولهما على الوسام.

وأكدتا « ان حصولهما على الوسام يشكل لهما دافعا قويا لبذل المزيد من الجهود في عملهما».

أفضل خدمة حكومية عبر الهاتف المحمول عن قطاعي الاقتصاد والتجارة والتعليم لعامي 2015 و2016 إلى جانب جوائز عربية وعالمية.

من جهة أخرى، أبدت الموظفة موزة راشد اليماحي الفائزة بوسام رئيس مجلس الوزراء في مجال خدمة

واشار إلى أهمية فئة الحكومة الذكية انطلاقا من ان التنافس للفوز بهذه الفئة يسهم بشكل كبير في تحقيق رؤية الحكومة الذكية».

يذكر ان وزارة الموارد البشرية والتوطين حصدت سابقا العديد من الجوائز في مجال الخدمة الذكية من أبرزها جائزة

ضمن مبادرة «قراء الغد»

«الموارد البشرية والتوطين» تتبنى طباعة



وطاعة الوالدين والتحلي بالنشاط. وأبدى معاليه اعجابه بأسلوب الطالبات في كتابة قصصهن وقدرتهن على التعبير عن أفكارهن بالرغم من صغر سنهن.

وحدث الطالبات على تنمية مواهبهن في الكتابة من خلال الاهتمام الدائم بالقراءة بمختلف المجالات الامر الذي يسهم في صقل شخصياتهن وتحقيق طموحاتهن

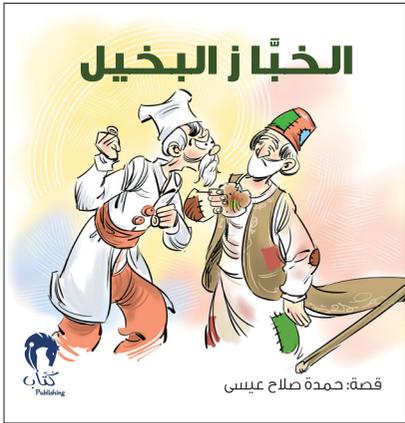
الوطنية للقراءة انطلاقاً من التزامها بالاضطلاع بمسؤوليتها المجتمعية في هذا الجانب.

واستمع معالي صقر غباش من الطالبات بحضور قيادات وزارة الموارد البشرية والتوطين إلى شرح مختصر حول فكرة قصصهن التي عبرن من خلالها عن أهمية مساعدة المحتاجين والتقيد بالعادات الصحية السليمة والابتعاد عن الغرور

معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين مجموعة من الطالبات في المرحلة الابتدائية الفائزات في مسابقة نظمها مدرسة الابداع النموذجية لكتابة القصة القصيرة حيث سلمهن نسخاً من قصصهن بعد ان تبنت الوزارة طباعتها.

يأتي ذلك ضمن مبادرة «قراء الغد» التي اطلقتها الوزارة في اطار دعمها للاستراتيجية

قصص كتبها طالبات في المرحلة الابتدائية



الطالبات على العدد الأكبر من المدارس الحكومية في مختلف المناطق وذلك لتحفيز الطلبة على القراءة والكتابة والاستفادة من الأفكار التي تناولتها الطالبات في قصصهن وهن حمدة صلاح عيسى (قصة الخبّاز البخيل) وعلياء حارب حسن (قصة الوردية المغرورة) وأمّنة عبيد مطر (قصة علياء الفتاة النظيفة) وروضة نجيب عمر (قصة النملة النشيطة) وروضة سلطان الجسمي (قصة لا تفتحي الباب يا مريم).

المستقبلية. وأشار معاليه إلى أن هؤلاء الطالبات يمثلن نموذجاً لاطفال الإمارات الذين نفتخر بمواهبهم وبقدراتهم التي تتطلب صقلها وتنميتها لإعدادهم بالشكل الأمثل حتى يكونوا مستقبلاً مشاركين فاعلين في تحقيق مزيد من التنمية للدولة في ظل القيادة الرشيدة.

ومن المقرر أن تقوم وزارة الموارد البشرية والتوطين بتوزيع القصص التي كتبها



إعتمدها الوزراء في «إعلان كولومبو» 4 موجّهات في أجندة "حوار أبوظبي 2017-2018 لإدارة العمل التعاقدّي المؤقت

ختم اللقاء الذي انعقد نهاية شهر يناير الماضي في العاصمة السريلانكية كولومبو بمشاركة معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين على

العامين 2017_2018 في مجال المشاريع والمبادرات ذات العلاقة بالعمل التعاقدّي المؤقت بين الدول المرسلّة والمستقبلة للعمالة في اقليم اسيا. جاء ذلك في

اللقاء الوزاري التشاوري الرابع لـ«حوار أبوظبي» اربعة موجّهات للتعاون الثنائي ومتعدد الاطراف بين الدول الاعضاء خلال

إعطاء الأولوية للتعاون الاقليمي للرقابة على ممارسات استقطاب العمالة

باستقطاب العمالة التعاقدية المؤقتة تعدّ تحدياً رئيسياً لذلك ستواصل الدول الاعضاء إعطاء أولوية للتعاون الاقليمي الهادف إلى تشجيع ومراقبة تنفيذ ممارسات قانونية وشفافة وتمكين الحكومات من حصر الممارسات السلبية وردعها ومحاسبة كافة الأطراف التي لا تلتزم بالتشريعات والنصوص الرقابية الوطنية.

وأكد «الإعلان» في الموجه الثاني سعي الدول نحو تطوير المهارات وتوثيقها والاعتراف المتبادل بها وذلك إدراكاً بما يكتسبه التدريب المهني وتطوير المهارات من أهمية خاصة وذلك كأحد ركائز نجاح السياسات الوطنية للتوظيف في دول الارسل وكمدخل لتلبية احتياجات دول مجلس التعاون المتزايدة للعمالة الماهرة في سياق انتقالها إلى اقتصادات المعرفة ويكون توثيق هذه المهارات عن طريق تزويد حاملها بشهادات معتمدة يعتبر عنصراً ممكناً للعامل وصاحب العمل على حد سواء.

ورحب الإعلان في هذا الإطار بالتعاون ثنائياً ومتى سمحت الظروف من خلال اطر متعددة الأطراف من اجل الشروع في مواءمة منظوماتنا الوطنية للمؤهلات ومعاييرها وتيسير اصدار الشهادات المهنية وشهادات اكتساب المهارات في بيئة العمل وتراكم مهارات العمال العائدين وتوثيقها والاعتراف المتبادل



صدر تحت عنوان «إعلان كولومبو» أكد على النجاحات التي حققتها «حوار أبوظبي» من حيث الارتقاء بمخرجات العمل التعاقدية المؤقتة في اقليم اسيا وفي تحسين المستوى المعيشي للعمال المتعاقدين وأسرههم».

وتطرق الموجه الأول لاجندة عمل «الحوار خلال عامي 2017_2018» إلى ممارسات استقطاب العمالة لغرض توظيفها في الخارج حيث أكد «إعلان كولومبو» ان الممارسات المرتبطة

رأس وفد من الوزارة إلى جانب مشاركة وزراء العمل والتشغيل الخارجي ورؤساء وفود الدول الاعضاء في «الحوار» وهي أفغانستان والبحرين وبنغلاديش والهند واندونيسيا والكويت وماليزيا ونيبال وعمان وباكستان والفلبين وقطر والسعودية وسريلانكا وتايلاند وفيتنام.

وقال الدكتور عمر النعيمي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد للاتصال والعلاقات الدولية عضو وفد الوزارة « ان البيان الختامي للقاء الذي

الإمارات تؤكد الحرص على مواصلة دعم «حوار أبو ظبي»

أكد معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين في تصريحات صحافية أدلى بها على هامش أعمال اللقاء «حرص دولة الإمارات العربية المتحدة على مواصلة تقديم الدعم لحوار أبوظبي الذي أصبح واحدا من أهم المسارات الحوارية الإقليمية المعنية بتنقل العمالة للعمل في الدول المستقبلية بموجب علاقة تعاقدية مؤقتة».

وأشاد معاليه بإدارة دولة الكويت الشقيقة لمسار حوار أبوظبي في دورته السابقة التي شهدت منجزات وتعاون لافتين بين الدول الاعضاء.

وأبدى ثقته بمواصلة التعاون الثنائي ومتعدد الاطراف بين الدول الاعضاء في ظل ادارة جمهورية سري لانكا الصديقة لمسار حوار أبوظبي الذي انتقلت اليها رئاسته لمدة عامين.

أبوظبي في معالجة التحديات التي تواجه تنقل العمالة.

يذكر ان مسار حوار أبوظبي انطلق بموجب مبادرة اطلقتها دولة الإمارات العربية المتحدة في العام 2008 باعتباره مسارا حكوميا طوعيا يشكل منصة للحوار بين الدول المرسله والمستقبله للعمالة في اقليم اسيا بهدف التعرف على افضل الممارسات وتعزيز فوائد تنقل العمالة التعاقدية المؤقتة بين هذه الدول.

تطوير المهارات وتوثيقها والاعتراف المتبادل بها

التي تجربها الدول الاعضاء تحت مظلة «الحوار» وتعزيز التعاون فيما بينها بما يخدم المصالح المشتركة.

بدورها، قالت هند صبيح براك الصبيح وزيرة الشؤون الإجتماعية والعمل، وزيرة دولة للشؤون الاقتصادية بدولة الكويت: «ان مسار حوار أبوظبي حقق منجزات من خلال التعاون المثمر في تنفيذ المشروعات التي انطلقت تحت مظلته وهو الامر الذي يعود بالفائدة على الدولة المرسله والمستقبله للعمالة التعاقدية المؤقتة في اقليم اسيا».

وأشارت إلى الدعم الفني الذي تقدمه المنظمات الدولية ذات العلاقة بقضايا العمل لأنشطة ومشروعات «حوار أبوظبي» بما يعزز حوكمة دورة العمل التعاقدية في الدول الاسيوية».

من جانبها، وجهت ثلاثا اتوكورالا وزيرة التشغيل في الخارج في جمهورية سري لانكا الشكر لدولة الإمارات العربية المتحدة على دعمها الكبير في الإعداد للقاء التشاوري الرابع لمسار حوار أبوظبي، مؤكداً أهميته «وعلى ومواصلة التعاون بين الدول الاعضاء فيه».

وأكد وليام سوينغ المدير العام لمنظمة الهجرة الدولية في كلمة له خلال افتتاح أعمال اللقاء التشاوري الرابع أهمية الدور الذي يلعبه مسار حوار

بها إلى جانب استثمار المهارات المؤقتة في ترشيد سياسات وممارسات استقطاب العمالة وسياسات أسواق العمل في الدول المستقبلية وسياسات استيعاب وتأهيل العمالة العائدة بدول المنشأ، بما يساهم في تطوير حوكمة نموذج العمل التعاقدية المؤقت.

وأكد «إعلان كولومبو» في الموجه الثالث على استثمار تقنية المعلومات في ادارة وتحسين مخرجات تنقل العمالة في اقليم آسيا في ضوء تزايد اعتماد دول أعضاء على تقنية المعلومات ومنصات رقمية في ادارة انتقال العمالة وتطوير منصات ثنائية رائدة وناجحة .

استثمار تقنية المعلومات في ادارة وتحسين مخرجات تنقل العمالة

كما أكد في اطار الموجه الرابع على دور مسار حوار أبو ظبي في التأثير على مخرجات الحوار العالمي الدائر بشأن حوكمة الهجرة من خلال المساهمة في تقديم حلول مبتكرة لمعالجة التحديات في تحسين إدارة انتقال العمال في دولهم من أجل العمل في الدول المستقبلية لهم».

وأشاد رانيل ويكراما سينغ رئيس وزراء جمهورية سري لانكا في كلمة القاها خلال حفل افتتاح أعمال اللقاء الوزاري التشاوري الرابع بمسار حوار أبوظبي مؤكداً على أهمية اللقاءات التشاورية

تشمل أذونات الدخول والفحص الطبي

غباش يشيد بخدمات مركز إصدار التأشيرات في كولومبو



أكد معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين حرص الوزارة على تمكين العمال من الاطلاع في بلدانهم على شروط التعاقد وظروف العمل في المنشآت التي ترغب باستقدامهم للعمل لديها، وذلك قبل قدومهم إلى الدولة الأمر الذي يساهم بشكل فاعل في استقرار علاقة العمل وإضفاء الشفافية عليها.

جاء ذلك خلال زيارة قام بها معاليه إلى مركز خدمة إصدار التأشيرات في العاصمة السريلانكية كولومبو الذي تشرف عليه وزارة الخارجية والتعاون الدولي يرافقه عبد الحميد عبد الفتاح كاظم الملا سفير الدولة لدى سريلانكا.

وتأتي الزيارة على هامش مشاركة معالي صقر غباش على رأس وفد من الوزارة في

العين، البصمة العشرية، بصمة الوجه» للمتعامل خلال تواجده في المركز وغيرها من الخدمات التي تقدمها مراكز خدمة إصدار التأشيرات المنتشرة في العديد من الدول بما يتوافق والمعايير العالمية ومعايير مكتب رئاسة مجلس الوزراء «سبع نجوم».

يذكر أن وزارة الموارد البشرية والتوطين تلزم صاحب العمل بأن يقدم للعامل الأجنبي في بلده عرض عمل تفصيلياً يحتوي على وصف شامل لحقوق وواجبات كل طرف من طرفيه ولشروط وظروف العمل لضمان أن يكون العامل قد اطلع عليه ووافق على هذه الشروط.

العمل من خلال إتاحة المجال للعمال بالتوقيع على عروض العمل داخل هذه المراكز وهو الأمر الذي من شأنه التسهيل عليهم وعلى أصحاب العمل في استيفاء الإجراءات الأولية للتعاقد بينهما.

وقدم أحمد الهام الظاهري الوكيل المساعد لشؤون الخدمات القنصلية في وزارة الخارجية والتعاون الدولي، وأسامة آل علي - مدير مركز التأشيرات شرحاً حول الخدمة التي يقدمها المركز التي تشمل الخدمات الإدارية المرتبطة بإصدار التأشيرات وأذونات الدخول للدولة والتحقق من صحة الوثائق الثبوتية والفحص الطبي ومسح البيانات البيومترية «بصمة

في اللقاء الوزاري التشاوري الرابع لـ«حوار أبوظبي» الذي انعقد في كولومبو نهاية شهر يناير الماضي.

وأشاد معالي صقر غباش بجهود القائمين على المركز وبمستوى الخدمات التي يوفرها للمتعاملين، وهو الأمر الذي يؤكد تميز الخدمات الحكومية التي تمتد إلى خارج دولة الإمارات.

وأشار إلى التنسيق بين وزارتي الخارجية والتعاون الدولي والموارد البشرية والتوطين بهدف استثمار هذه المراكز في دعم سياسة تعزيز شفافية التعاقد بين طرفي علاقة



تحقيق نتائج تجاوزت المستهدفات

تعيين 914 مواطناً ومواطنة في القطاع المالي ضمن المسرعات الحكومية

وهيئة التأمين ومعهد الإمارات للدراسات المصرفية.

وأقيم الحفل لتكريم فريق عمل المسرعات الحكومية والبنوك والمؤسسات والشركات العاملة في القطاع المالي والمصرفي التي وظفت المواطنين والمواطنات، وذلك بحضور ناصر الهاملي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون التوطين، وإبراهيم الزعابي مدير عام هيئة التأمين، ومحمد الفلاسي نائب محافظ المصرف المركزي، وسلطان الشعالي مدير إدارة مبادرة المسرعات

من الذين تم تعيينهم باشراف مهامهم الوظيفية فيما يستعد الآخرون وعددهم 139 مواطناً ومواطنة لشغل الوظيفة بعد إتمام الإجراءات المطلوبة لتعيينهم.

وثمن معالي وزير الموارد البشرية والتوطين، خلال حفل نظمه الوزارة مؤخراً في ديوانها في دبي، جهود فريق المسرعات الحكومية الذي ضم الوزارة، الموارد البشرية والتوطين ومكتب رئاسة مجلس الوزراء ولجنة تنمية الموارد البشرية المواطنة في القطاع المصرفي والمالي والمصرف المركزي

أعلن معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين أن فريق عمل مبادرة المسرعات الحكومية، المعني بإيجاد ألف فرصة عمل للموارد البشرية الوطنية في القطاع المالي والمصرفي وشغل 80 في المئة من تلك الوظائف خلال 75 يوماً، حقق نتائج تجاوزت تلك المستهدفات من إجمالي خلال تعيين 914 مواطناً ومواطنة من 1026 فرصة عمل توافرت لدى 111 بنكاً ومؤسسة وشركة عاملة في القطاع.

وأوضح معاليه أن 774 مواطناً ومواطنة



الحكومية في مكتب رئاسة مجلس الوزراء وقيادات الوزارة وممثلي الجهات المكرمة.

وقال معالي صقر غباش: «إن البنوك والمؤسسات والشركات التي وظفت هؤلاء المواطنين والمواطنات ضمن المسرعات الحكومية أثبتت أنها جادة في الاضطلاع بمسؤوليتها المجتمعية والوطنية وبدورها المطلوب منها للمساهمة معنا في تحقيق منجزات في ملف التوطين الذي يحظى باهتمام خاص من قبل القيادة السياسية التي توجه بالاستمرار بضرورة تمكين شباب الوطن».

وأضاف معاليه « في الوقت الذي نثمن فيه قيام تلك الشركات والمؤسسات بفتح ابوابها الوظيفية لابنائنا وبناتنا المواطنين، فإننا نذكر المؤسسات والشركات الأخرى التي لا تزال تراوح مكانها في هذا الجانب بمطالبة صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله، بأن يتحمل القطاع الخاص مسؤولياته في التوطين ليكون مشاركاً في تطور هذا البلد المعطاء الذي قدم ولايزال يقدم الكثير لهذا القطاع ولتشجيع الاستثمار».

وأكد «حرص وزارة الموارد البشرية والتوطين على التواصل المستمر مع القطاع الخاص من خلال تشجيعه وتحفيزه على توظيف المواطنين وذلك عبر حزمة المبادرات التي يتضمنها البرنامج الوطني للتوظيف في هذا القطاع».

ودعا معالي صقر غباش المواطنين والمواطنات الذين تم تعيينهم ضمن المسرعات الحكومية وغيرهم ممن يعملون لدى القطاع الخاص إلى اثبات ذاتهم وقدرتهم على المنافسة الوظيفية وان يكونوا مثلاً يحتذى في الالتزام والإنتاجية العالية.

وتم خلال الحفل تكريم شركاء مبادرة المسرعات الحكومية وفريق المسرعات واللجنة الاشرافية إضافة إلى الفريق التنفيذي.

كما تم تكريم البنوك التي قامت بتعيين المواطنين والمواطنات ومن ضمنها خمس بنوك حققت مستهدفاتها وهي بنك الإمارات دبي الوطني، بنك المشرق، مصرف أبوظبي الإسلامي، بنك أبوظبي التجاري و بنك رأس الخيمة.

كما شمل التكريم شركات التأمين ومن بينها 5 شركات حققت مستهدفاتها وهي شركة ضمان، شركة أبوظبي الوطنية للتأمين، شركة الإمارات للتأمين، شركة أكسا للتأمين، شركة أمريكان لايف للتأمين.

وشمل التكريم شركات الصرافة والتمويل ومن ضمنها 5 شركات حققت المستهدفات وهي الإمارات للصرافة، فردان للصرافة، الذهب للصرافة، الأنصاري للصرافة، رضا الأنصاري للصرافة.

ودعا معاليه المواطنين والمواطنات الذين تم تعيينهم ضمن المسرعات الحكومية، وغيرهم ممن يعملون لدى القطاع الخاص، إلى إثبات ذاتهم وقدرتهم على المنافسة الوظيفية وأن يكونوا مثلاً يحتذى به في الالتزام والإنتاجية العالية.

كما دعا الباحثين عن العمل أن يكونوا جادين في بحثهم عن الوظيفة ونظرتهم إليها، وذلك حتى يحصلوا على الفائدة الكبرى من خدمات التوطين التي تقدمها الوزارة.

وتشمل قائمة الجهات التي قامت بتعيين المواطنين في القطاع المالي والمصرفي 36 بنكاً ومصرفاً اتاحت 566 فرصة عمل وقامت بتوظيف 554 مواطناً ومواطنة من بينهم 111 قيد اجراءات التعيين إضافة إلى 39 شركة تأمين اتاحت 188 فرصة عمل وقامت بتوظيف 160 مواطناً ومواطنة منهم 13 قيد اجراءات التعيين و36 شركة صرافة وبيتاً للتمويل وفرت 272 فرصة وقامت بتوظيف 200 مواطناً ومواطنة من ضمنهم 15 قيد اجراءات التعيين.

الجدية في البحث عن العمل معيار مهم للاستفادة من خدمات التوطين برنامج وطني متكامل لتدريب وتوظيف المواطنين في القطاع الخاص

بدأت وزارة الموارد البشرية والتوطين تطبيق حزمة سياسات ضمن اطار برنامج وطني متكامل تحت مسمى «البرنامج الوطني للتوظيف في القطاع الخاص» يستهدف اصحاب العمل، كما يستهدف البرنامج تدريب وتأهيل وتوظيف الباحثين عن العمل من المواطنين والمواطنات المسجلين في قاعدة بيانات الوزارة لدى مؤسسات القطاع الخاص.

وقامت الوزارة ضمن حزمة سياساتها الخاصة بالتوطين بتفعيل المادة 14 من قانون تنظيم علاقات العمل التي تعطي الحق والأولوية للمواطنين في شغل الوظائف المتوافرة في القطاع الخاص حيث تم وضع الية لتفعيل هذه المادة لضمان حسن التنفيذ بما يعزز فرص توظيف المواطنين المؤهلين في مهن مستهدفة وفي الوقت ذاته ضمان مصالح اصحاب العمل.

وطورت الوزارة بوابة الكترونية لتسجيل المواطنين الباحثين عن العمل وبما يسهل من تفعيل المادة 14 من قانون تنظيم علاقات العمل وذلك من خلال ربط نظام تصاريح العمل بقواعد بيانات الباحثين عن عمل في الوزارة للتأكد من عدم وجود مواطنين باحثين عن عمل قادرين على أداء العمل المطلوب قبل منح تصريح العمل لغير المواطن.

نادي شركاء التوطين

ويقدم «البرنامج الوطني للتوظيف في القطاع الخاص» حزمة من المزايا الحصرية لأصحاب العمل الذين يتعاونون في توظيف المواطنين والمواطنات الباحثين عن العمل المسجلين لدى قاعدة بيانات الوزارة بما في ذلك سداد رسوم مخفضة على تصاريح العمل واعطائهم الأولوية في الحصول على خدمات الوزارة وذلك وفق نظام متكامل يقوم

على اساس عضوية المنشآت في «نادي شركاء التوطين» الذي يعد أحد المرتكزات الرئيسية للبرنامج الوطني للتوطين في القطاع الخاص». وتمنح عضوية النادي لمنشآت القطاع الخاص التي تعمل في القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية في سوق العمل وفقاً للتوجهات

تفعيل المادة 14 من قانون العمل لتوظيف المواطنين المؤهلين في مهن مستهدفة

تعزز برامج التوطين، وتبني السياسات التي من شأنها تشجيع المواطنين وتحفيزهم على الالتحاق بالقطاع الخاص وخلق بيئة عمل مناسبة لاستمرارهم فيه.

وتلتزم هذه الادوار المنشأة باجراء المقابلات للمواطنين المؤهلين والمطابقين لاحتياجات المنشأة والالتزام بتوفير تغذية عكسية عن المرشحين للمقابلات، وتسجيل أسباب عدم عرض أي وظيفة على المرشحين الذين يتم اختيارهم لإجراء مقابلات التوظيف بالإضافة إلى توفير فرص التدريب والتأهيل والتوظيف للمواطنين وتوفير البيانات والمعلومات الخاصة بنظام النقاط وبشكل دوري وفق النماذج المعتمدة من الوزارة.

واستحدثت الوزارة خدمة تحت مسمى «السجادة الحمراء» والتي توفر حزمة من الخدمات للمنشآت الاعضاء في نادي شركاء التوطين وتشمل خدمة الخط السريع (Fast Track) والتي تمنح بموجبها المنشأة الأولوية في تقديم وإنجاز خدمات الوزارة اضافة إلى خدمة مدير الحساب من خلال تعيين موظف من الوزارة بهدف التواصل مع المنشأة وتقديم المساعدة والإرشاد والدعم الفني لها إلى جانب خدمة (بدل تصريح ملغي) حيث يتم منح المنشأة خدمة إصدار تصريح عمل - بدل تصريح ملغي وذلك خلال 6 أشهر من تاريخ المعاملة وكذلك يتم تخصيص رقم مجاني خاص بمنشآت نادي شركاء التوطين.



نظام لتحفيز المنشآت على استقطاب المواطنين من خلال نادي شركاء التوطين

العمال في المتسويات المهارية الأول والثاني والثالث مقارنة بالرسوم التي تسدها المنشآت المصنفة في الفئات الأخرى.

يذكر ان الوزارة تصنف المنشآت المسجلة لديها ضمن ثلاث فئات تشمل الأولى وتسدد رسوم اصدار تصريح العمل بواقع 300 درهم والفئة الثانية المستوى الأول 600 درهم لتصريح العمل والمستوى الثاني 1500 درهم والمستوى الثالث 200 درهم بينما تسدد المنشآت المدرجة في الفئة الثالثة رسم تصريح العمل بواقع 5 الاف درهم.

وحددت الوزارة الأدوار والمسؤوليات التي تقع على المنشآت أعضاء نادي شركاء التوطين حيث تشمل تلك الادوار المشاركة الفاعلة في البرامج والفعاليات الهادفة إلى

الحكومية، ولديها إدارة للموارد البشرية وذلك وفقا لثلاثة معايير رئيسية تشمل نسبة عدد العمال المواطنين بالمنشأة إلى إجمالي عدد العمال بها من فئات العمال ضمن المستويات المهارية للعمال المعمول بها لدى الوزارة والتي تضم ثلاثة مستويات أضافة إلى تعدد الأنشطة الاقتصادية بالمنشأة والانتشار الجغرافي لها على مستوى إمارات الدولة وكذلك نسبة العمال من فئات المستويات المهارية الثلاث إلى إجمالي عدد العمال بالمنشأة.

وتم تقسيم العضوية في النادي إلى ثلاثة مستويات تشمل شارة العضوية البلاتينية والذهبية والفضية وذلك بموجب نظام يعتمد على اكساب المنشآت نقاطاً يتم احتسابها بالاستناد إلى عمليات التوظيف والتوظيف المبتكر والتدريب والالتزام الإدارة العليا وبيئة العمل في المنشأة.

ويتيح النادي لاعضائه العديد من المزايا والمكافآت وفقا لمستوى عضويتها في النادي ومن بين ذلك التصنيف في الفئة الأولى ضمن نظام تصنيف المنشآت المتبع لدى الوزارة وبالتالي حصول المنشأة المعنية على ميزة سداد رسوم مخفضة على تصاريح عمل

رسوم مخفضة على تصاريح العمل للمنشآت المتعاونة في توظيف المواطنين

الذين لا يقومون بتفعيل طلباتهم الوظيفية لأكثر من 90 يوماً حيث يبلغ عددهم من مجموع المسجلين في قاعدة بيانات الوزارة نحو 6 الاف و500 موطن ومواطنة سيتم تفعيل ملفاتهم فور دخولهم وتسجيلهم في بوابة التوظيف.

تصنيف الباحثين عن العمل:

وبناءً على المعايير المشار إليها قامت الوزارة بتصميم نظام الكتروني لتصنيف الباحثين عن العمل النشيطين ضمن ثلاث أولويات بحيث يحصل المدرجون في الأولوية الأولى والثانية على خدمات التوظيف التي تشمل التوظيف والتدريب والتأهيل بينما يحصل المدرجون ضمن الأولوية الثالثة على خدمات الإرشاد المهني.

وأكدت الوزارة ضمن المعايير ضرورة ان يقوم كل باحث عن عمل ممن له خلاصة قيد مواطن ويتراوح عمره بين 18 و60 عاماً ولديه شهادة حسن سيرة وسلوك بتسجيل اسمه وكافة البيانات المطلوبة في سجلات وزارة الموارد البشرية والتوظيف وذلك بعد مضي فترة لا تقل عن ثلاثة أشهر من بحثه بجدية عن العمل ولم يجده سواء كعامل أو كصاحب عمل.

يذكر انه بإمكان المواطنين والمواطنات الباحثين عن العمل التسجيل وتحديث بياناتهم من خلال الدخول إلى بوابة التوظيف عبر الموقع الالكتروني
www.mohre.gov.ae

تاريخ طلبه للعمل من الجهات المعنية (باستثناء ذوي الإعاقة) والا يرفض أكثر من ثلاث فرص عمل مناسبة في القطاع الخاص (باستثناء ذوي الإعاقة) وكذلك الا يرفض أكثر من عقد عمل مناسب.

كما تشمل الشروط الا يرفض الباحث عن عمل الالتحاق بأكثر من ثلاثة برامج تدريبية أو تأهيلية تعرض عليه من الجهات المعنية بالتوظيف والا يتغيب عن حضور مقابلتين لتوظيفه وان يلتزم بتفعيل طلبه على الأقل كل ثلاثة أشهر (باستثناء ذوي الإعاقة) والا يتغيب عن حضور برامج التقييم وایام التوظيف التي تنظمها الوزارة لثلاث مرات وان يلتزم بالرد على رسائل البريد الالكتروني أو الاتصالات الهاتفية التي تصله من الوزارة وایة وسيلة اخرى بحد أقصى ثلاث مرات وان يخطر الوزارة فوراً بأي تغيير يطرأ على البريد الالكتروني الخاص به أو رقم الهاتف.

وصنفت الوزارة الباحثين عن العمل المسجلين في قاعدة بياناتها وعددهم أكثر من 9 الاف و200 مواطن ومواطنة إلى قسمين الأول يشمل الباحثين عن العمل النشيطين الذين يبلغ عددهم نحو 2700 باحث عن العمل والقسم الاخر يشمل غير النشطين وهم

ويمكن للمنشآت التسجيل في نادي شركاء التوظيف من خلال الموقع الإلكتروني لبوابة التوظيف . www.mohre.gov.ae

أولويات الاستفادة من خدمات التوظيف:

وتقدم وزارة الموارد البشرية والتوظيف من خلال البرنامج الوطني للتوظيف في القطاع الخاص حزمة من الخدمات للباحثين عن العمل مؤكدة الوزارة ان جدية الباحث عن عمل هو أمر مهم حتى يحصل على الفائدة الأكبر من تلك خدمات التوظيف التي تقدمها الوزارة والتي حددت مجموعة من المعايير لتأكيد جدية الباحث عن عمل تبدأ من تسجيل وتحديث بياناته في الوزارة مروراً بالالتزام بحضور الدورات التدريبية والإرشادية والمقابلات الوظيفية.

ووضعت 11 معياراً لإعطاء الباحث عن عمل الأولوية بالاستفادة من خدمات التوظيف وتشمل: لا يعمل الباحث عن عمل لدى أي من القطاعين الحكومي والخاص ولا يزال عملاً تجارياً أو مهنيًا لحسابه الخاص والا يكون متقاعدًا عن عمل (باستثناء ذوي الإعاقة) وان يكون قادراً على الالتحاق بالعمل خلال فترة لا تتجاوز اسبوعين من



نوطین

آليات عمل البرنامج الوطني للتوظيف في القطاع الخاص

بوابة التوظيف الإلكتروني:

تم تفعيل المرحلة الأولى في 7 ديسمبر 2016 وشملت 250 شركة وجاري العمل على استهداف جميع المنشآت ضمن الضوابط المعتمدة



فرق التوظيف المباشر



المسرعات الحكومية

دعوة لتحديث بيانات الباحثين عن عمل

تدعو وزارة الموارد البشرية والتوظيف المواطنين والمواطنات الباحثين عن عمل و المسجلين لدى (هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية - سابقا) إلى ضرورة تحديث بياناتهم لدى الوزارة, كما تدعو الباحثين عن عمل الذين يرغبون بالعمل في القطاع الخاص و لم يسبق لهم التسجيل لدى الوزارة إلى التسجيل للاستفادة المثلى من خدمات:

البرنامج الوطني للتوظيف في القطاع الخاص

وذلك من خلال بوابة التوظيف على الموقع الالكتروني:

www.mohre.gov.ae



باحث عن عمل مسجل

باحث عن عمل غير مسجل

خلال إجتماع عقدته «الموارد البشرية والتوطين» بمشاركة 20 جهة الفريق التنفيذي لمؤشرات التوطين يشكل



وعجمان وأم القيوين ورأس الخيمة، هيئة الموارد البشرية لإمارة أبوظبي، دائرة التنمية الاقتصادية بدبي، دائرة التنمية الاقتصادية في عجمان، غرفة تجارة وصناعة دبي، دائرة الموارد البشرية في الفجيرة، جامعة زايد، جامعة الإمارات، و صندوق معاشات ومكآفات التقاعد لإمارة أبوظبي.

وقال وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون التوطين « أن الأجنحة الوطنية تسعى إلى تعزيز مشاركة القوى المواطنة في قوة العمل والارتقاء بإنتاجيتها من خلال توفير فرص عمل مستدامة ومتنامية يشغلها المواطنون وهي بذلك تحقق توجه الحكومة في الانتقال إلى اقتصاد معرفي تنافسي بقيادة إماراتيين متميزين بالمعرفة والإبداع، وهذا لن يتحقق إلا بحشد الطاقات وتكامل وتنسيق أدوار الجهات الحكومية المحلية والاتحادية المعنية وبمشاركة القطاع الخاص».

وقال الهاملي «إن وزارة الموارد البشرية والتوطين تعمل وفق خطة مترابطة ومتمكاملة تقوم على تفاعل المحركات الفاعلة لهذا المشروع وهي الحكومة والقطاع الخاص والمنظومة المجتمعية بفئاتها المواطنة (العاملون في جميع القطاعات، الباحثون عن عمل، الطلبة، والاناث) لوضع مسارات عمل قادرة على إيجاد حلول للتحديات التي تواجه تحقيق المستهدفات الوطنية وخلق مبادرات إبداعية رامية إلى تحقيق غايات رؤية الإمارات 2021 وتلبي متطلباتها».

واستعرض المجتمعون المؤشرات الوطنية الاربعة من حيث مكوناتها وكيفية قياسها ونتائجها خلال الاعوام السابقة والمستهدفات

الفريق التنفيذي لمؤشرات التوطين شكل أربعة فرق عمل فرعية لمتابعة تنفيذ المهام الموكلة للفريق وذلك في اطار تجسيد توجهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله، بإطلاق الفرق التنفيذية للأجنحة الوطنية 2021 ووضع خطط عمل وطنية متكاملة تضمن تحقيق مستهدفات 2021.

وتشمل الفرق الفرعية التي تم تشكيلها، فريق عمل مسار القطاعات الاقتصادية الاستراتيجية وفريق عمل مسار سياسات الكوادر الوطنية وفريق عمل مسار سياسات التعليم العالي وفريق عمل مسار دعم توفير البيانات ورفع جودتها.

جاء ذلك خلال إجتماع عقده الفريق التنفيذي مؤخرًا في ديوان وزارة الموارد البشرية والتوطين في دبي برئاسة ناصر الهاملي وكيل الوزارة لشؤون التوطين وبمشاركة ممثلين عن أكثر من 20 جهة حكومية اتحادية ومحلية مساهمة في تحقيق المؤشرات الوطنية التي يتولى الفريق تحقيقها وهي نسبة المواطنين العاملين من إجمالي القوى العاملة، نسبة التوطين في القطاع الخاص، نسبة البطالة بين المواطنين، ونسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص من إجمالي المواطنين العاملين.

ويتكون الفريق التنفيذي من وزارة الموارد البشرية والتوطين، المجلس الاتحادي للتركيبة السكانية، وزارة الداخلية، وزارة الاقتصاد، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، الهيئة الاتحادية للتنافسية والاحصاء، المجالس التنفيذية لإمارات دبي والشارقة

لغاية 2021 وتسهيل الضوء على أهم التحديات التي تواجه الفريق والسعى إلى إيجاد حلول لمعالجتها .

وتناول الإجتماع أبرز الإنجازات والمبادرات الفعلية أو قيد الإنجاز المبنية على سياسات تحفّز القطاعات الاستراتيجية على جذب وتشغيل وتطوير القوى العاملة الوطنية، وسياسات تحفيز الشراكة مع القطاع الخاص، وتحفيز المواطنين على التوجه نحو القطاع

4 فرق فرعية لمتابعة تنفيذ المهام



والبنية التحتية، المجتمع، الأمن والقضاء. وتتمثل مهام الفرق التنفيذية في وضع خطط عمل متكاملة تتضمن مبادرات سريعة الأثر ومتوسطة وبعيدة المدى، واقتراح فرق عمل فرعية مشتركة لتنفيذ المهام والمبادرات، والإشراف على تنفيذ الخطط بالاستعانة بأدوات مبتكرة، والتنسيق مع مختلف الجهات الحكومية والدولية ذات العلاقة لضمان تنفيذها، ومتابعة تطورات التنفيذ ونتائج الأداء، ورفع تقارير دورية بخصوصها.

يذكر أن صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، وجه في أكتوبر من العام الماضي، بتشكيل «الفرق التنفيذية للأجندة الوطنية» من 550 مسؤولاً يمثلون مختلف الجهات والقطاعات والمستويات، للعمل على تحقيق 52 مؤشراً وطنياً لقياس إنجازات الدولة في تحقيق الريادة وسعادة ورفاهية المجتمع ضمن 6 أولويات وطنية هي: الصحة، التعليم، الاقتصاد، البيئة

الخاص بشكل مفضل ومرغوب، وتمكين التطور والتأهيل المستمر للمواطنين العاملين في القطاع الخاص، وسياسات ربط احتياجات سوق العمل بحجم القبول في المؤسسات التعليمية وغير ذلك بما يعزز مشاركة الكوادر الوطنية في قوة العمل وينعكس إيجاباً على إنتاجيتها. وأكد المجتمعون أهمية توحيد الجهود والتعاون المشترك بين مختلف الجهات الحكومية المحلية والاتحادية وصولاً للأهداف المرجوة.

خلال ملتقى «الكوادر الوطنية» إطلاق حملة لتوعية طلبة مؤسسات التعليم العالي بامتيازات العمل في القطاع الخاص



أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين حملة لتوعية طلبة الجامعات والكليات بأهمية العمل في القطاع الخاص والمزايا المتوافرة فيه وذلك خلال ملتقى «الكوادر الوطنية» الذي نظّمته مؤخرا في دبي بمشاركة 80 مواطنا ومواطنة من طلبة الجامعات والكليات.

وقالت نورة المرزوقي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لتنمية الموارد البشرية الوطنية ان تنظيم الوزارة لملتقى الكوادر الوطنية يأتي في اطار سعيها نحو تحقيق هدفها الاستراتيجي الخاص بدعم التوطين في القطاع الخاص تنفيذًا لتوجيهات القيادة الرشيدة وتطبيقا لرؤية الإمارات 2021.

واكدت المرزوقي حرص الوزارة على مساعدة ودعم الطلبة في الاختيار الامثل لمستقبلهم المهني من خلال برامج الارشاد والتوجيه واعاداهم لدخول سوق العمل في القطاع الخاص وهو أمر يمثل بالنسبة للوزارة أولوية ومسارا مهما لا يقل اهمية عن مساري التدريب والتوظيف.

ونوهت إلى مخرجات مؤسسات التعليم العالي في الدولة التي ترفد سوق العمل بالكفاءات الوطنية والطاقات الابداعية المؤهلة اكاديميا في جامعات عريقة مشهود لها.

وثمنت المرزوقي المشاركة الفاعلة والتميزة في ملتقى الكوادر الوطنية الذي يضم نخبة

ودعت وكيل الوزارة المساعد لتنمية الموارد البشرية الوطنية الشباب المواطن من طلبة وخريجي الجامعات والكليات وكذلك الباحثين عن عمل للاستفادة من القطاع الخاص الذي يوفر امتيازات وظيفية عدة وافاقا رحبة للعاملين فيه وتمكنهم من الحصول على فرص للترقي وتحقيق الطموح الوظيفي في أوقات قياسية.

وذكرت ان القطاع الخاص يمثل خيارا استراتيجيا لتوظيف المواطنين والمواطنات الباحثين عن العمل باعتباره محركا رئيسيا للاقتصاد الوطني الآخذ بالتحول إلى اقتصاد معرفي تنافسي الأمر الذي يجعله بيئة خصبة تتوافر بها فرص كبيرة من الوظائف التي تتناسب مع الكوادر البشرية المواطنة.

وأوضحت أنه وفقا لتوجيهات معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين تعمل الوزارة على توحيد الجهود والسياسات في إطار عمل محدد يستهدف تأهيل الشباب المواطنين بشكل عام وفئة الطلبة بشكل خاص وتمكينهم وتطوير مهاراتهم التي تطلبها اشتراطات التوظيف في منشآت القطاع الخاص.

واشارت إلى ان الوزارة ستطلق خلال الفترة المقبلة حزمة من المبادرات بالتعاون مع الجهات الشريكة لتعزيز فرص تأهيل وتدريب وتوظيف الباحثين عن العمل في القطاع الخاص.

بطريقة ابداعية وابتكارية عن أهمية القطاع المصرفي وكيفية اعداد الاجراءات المصرفية بطريقة مرحلة ميسرة من فتح الحساب وطرق الابداع وصولا إلى القروض الاستثمارية والعقارية.

و تطرق زهير الحاج المدير التنفيذي للموارد البشرية في مجموعة الفطيم إلى المراحل والمحطات الوظيفية المختلفة التي شغلها خلال رحلة عمله في القطاع الخاص حتى تقلده منصبا قياديا بارزا، مبديا اعجابه وتقديره بالعديد من المواطنين الشباب والشابات الذين قاموا بالتفوق في القطاع الخاص الذين أثبتوا جدارتهم في مواجهة العديد من التحديات وترجمتها إلى قصص نجاحات وإشادات.

واستعرضت الوزارة خلال الملتقى الخدمات التي يقدمها تطبيق «وجهني» وهو تطبيق ذكي يهدف إلى توفير معلومات إرشادية للطلبة عن سوق العمل في الدولة بالإضافة إلى أنه يعتبر منصة تجمع بين المؤسسات التعليمية والطلاب والمعلمين والمنشآت الخاصة لما يضمنه من الفرص التدريبية والمنح الدراسية.

في القطاع الخاص الأمر الذي يساعد في تكوين وتشكيل الخبرات المهنية من خلال تبادل الخبرات الوظيفية، داعية الحضور إلى الاستفادة من البرامج التأهيلية التي توفرها الشركات للكوادر الوطنية في القطاع الخاص والتي تنمي مهاراتهم وتغرس فيهم بذور التفوق والابداع.

وتحدثت المواطنة مريم الحسن من البنك العربي عن قصة نجاحها وتفوقها في القطاع الخاص الذي تعتبره من أهم القطاعات في التنمية بالدولة من خلال التحاقها بالعمل في البنك العربي في إدارة خدمة العملاء وتمكنها من الوصول إلى أعلى المراتب الوظيفية، لافتة إلى المميزات والمكافآت والترقيات التي يمنحها القطاع الخاص للعاملين لديه خاصة إذا قدموا التميز والجدارة في العمل.

ومن جانبها قدمت أماني البناي مدير قسم التوظيف في بنك الإمارات دبي الوطني شرحا تفصيلياً حول مشروع توعوي وإرشادي عبر التطبيقات الذكية تحت اسم «بنكي» الذي أطلقته العام الماضي والذي يستهدف فئة الطلاب في المراحل الإعدادية بتثقيفهم

من طلاب الجامعات والكليات وممثلين عن مؤسسات في القطاع الخاص الأمر الذي يدعم التعاون في دفع عجلة التوظيفين إلى الامام انطلاقا من شراكة الوزارة الاستراتيجية التي تحرص على تطويرها باستمرار.

وقدمت وداد الشمالان مدير ادارة الارشاد والتوجيه بوزارة الموارد البشرية والتوطين عرضا حول الخارطة الاستراتيجية التي تبنتها الوزارة لتقديم الارشاد والتوجيه للكوادر الوطنية في القطاع الخاص وكذلك طرق تدريبهم وتنمية مهاراتهم والمساهمة في خلق فرص عمل جديدة ومبتكرة لتشجيع الموارد البشرية الوطنية للانضمام إلى القطاع الخاص واستمرار العمل به.

ودعت الكوادر الوطنية الشابة إلى أهمية المساهمة بتحقيق رؤى الأجنحة الوطنية لدولة الإمارات التي تستند أهم محاورها إلى توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص.

واستعرض الملتقى من خلال 4 ورش عمل محطات من التجارب الناجحة لرواد القطاع الخاص من الشباب المواطن الذي حقق نجاحا لافتا وبارزا في كبرى المنشآت الخاصة.



من جانبه وصف المواطن حمد أغداني المدير التنفيذي للعلاقات الحكومية والتوطين بشركة إعمار العقارية بأن القطاع الخاص بوابة التطور والامتياز والابتكار الوظيفي بلا منازع، داعيا خلال حوار مع المشاركين كافة الكوادر الوطنية الشابة إلى الالتحاق بالقطاع الخاص.

وتطرقت الشابة المواطنة ريم الخاجة من ادارة قسم التوظيف بشركة الإمارات للاتصالات المتكاملة (دو) إلى أهمية تكوين العلاقات الخارجية بين المؤسسات والشركات في كافة القطاعات أثناء العمل

تنفيذاً لتوجيهات محمد بن راشد

بحث سبل تحقيق مستهدفات مؤشري «نسبة عاملي المعرفة، ونمو إنتاجية العمالة غير النفطية»

بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة
رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه
الله.

وأكد السعودي أهمية تكامل أدوار
الجهات الحكومية المحلية والاتحادية
بما يسهم بشكل فاعل في تحقيق
مستهدفات المؤشرات الوطنية لبناء

السويدي وكيل الوزارة لشؤون الموارد
البشرية.

يأتي ذلك، في إطار عمل الفرق التنفيذية
للأجندة الوطنية 2021 لوضع خطط
عمل وطنية متكاملة تضمن تحقيق
مستهدفات الأجندة الوطنية، تجسيدا
لتوجيهات صاحب السمو الشيخ محمد

الفريق التنفيذي لمؤشرات
إنتاجية القوى العاملة سبل
تحقيق مستهدفات مؤشري «نسبة عاملي
المعرفة من إجمالي العاملين في الدولة»
و«نمو إنتاجية العمالة غير النفطية»
خلال الاجتماع الأول للفريق الذي عقد
مؤخرا في ديوان وزارة الموارد البشرية
والتوطين في أبوظبي برئاسة سيف

بحث





**لفرق التنفيذية للأجندة الوطنية 2021
EXECUTIVE TEAMS OF NATIONAL AGENDA 20**

عبد الواحد الأمين العام المساعد للسياسات والبحوث بالمجلس الاتحادي للتركيبة السكانية، والعميد حسن أحمد الحارثي مدير عام الخدمات الالكترونية والاتصالات بوزارة الداخلية وعدد من ممثلي الجهات.

يذكر أن صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، وجه في أكتوبر الماضي، بتشكيل «الفرق التنفيذية للأجندة الوطنية» من 550 مسؤولاً يمثلون مختلف الجهات والقطاعات والمستويات، للعمل على تحقيق 52 مؤشراً وطنياً لقياس إنجازات الدولة في تحقيق الريادة وسعادة ورفاهية المجتمع ضمن 6 أولويات وطنية هي: الصحة، التعليم، الاقتصاد، البيئة والبنية التحتية، المجتمع، الأمن والقضاء.

وتتمثل مهام الفرق التنفيذية في وضع خطط عمل متكاملة تتضمن مبادرات سريعة الأثر ومتوسطة وبعيدة المدى، واقتراح فرق عمل فرعية مشتركة لتنفيذ المهام والمبادرات، والإشراف على تنفيذ الخطط بالاستعانة بأدوات مبتكرة، والتنسيق مع مختلف الجهات الحكومية والدولية ذات العلاقة لضمان تنفيذها، ومتابعة تطورات التنفيذ ونتائج الأداء، ورفع تقارير دورية بخصوصها.

لوضع مبادرات سريعة الأثر لرفع مستويات الإنتاجية ونسب عاملي المعرفة العاملين في الدولة.

حضر الإجتماع حميد بن ديماس السويدي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون العمل، الدكتور عمر النعيمي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد للاتصال والعلاقات الدولية، عائشة بالحرفية وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون العمالة المساعدة، نورة المطروشي المدير التنفيذي لقطاع المؤهلات بالإنابة بالهيئة الوطنية للمؤهلات، الدكتور سعيد عبدالله

اقتصاد معرفي يواكب التحولات الاقتصادية في العالم، ما يعزز موقع الدولة في المؤشرات العالمية مثل مؤشرات التنافسية العالمية والابتكار العالمي والجاهزية الشبكية.

وتم خلال الإجتماع تشكيل فرق عمل فرعية لمتابعة تنفيذ المهام الموكلة للفريق التنفيذي وتحديد مسارات للعمل بناء على تحديات قياس وتحقيق المؤشرات الوطنية، ومنها فريق معني بجمع وتحليل البيانات وتوفير إحصائيات القوى العاملة في الدولة، وفريق دراسة واقتراح السياسات الهادفة لتعزيز إنتاجية القوى العاملة في كافة القطاعات، وفريق





بموجب تعاون بين «الموارد البشرية والتوطين» وهيئة الصحة دراسة حالات الإصابات العمالية في دبي وتقسيمها حسب خطورتها

واشاد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش بمستوى الخدمات التي تقدمها المراكز الصحية التابعة لهيئة الصحة في دبي للعمال. واتفق الطرفان خلال الاجتماع على إعداد فريق مشترك لتيسير وتعزيز إجراءات التواصل مع المستشفيات والمراكز الطبية في دبي بخصوص الإصابات والحوادث العمالية الخاصة بالعمال ذوي حالات الإقامة الطويلة بالإضافة إلى دراسة حالات الإصابات العمالية التي تحدث في إمارة دبي وتقسيمها حسب مدى خطورتها بالإضافة إلى انشاء قاعدة بيانات مشتركة.

العويد خلال الاجتماع أبرز السياسات التي تنتهجها الوزارة لحماية حقوق العمال وضمان مصالح اصحاب العمل وأهم المبادرات المشتركة مع الجهات الحكومية المتعلقة بمعايير واشتراطات الصحة والسلامة المهنية.

وأكد العويد حرص الوزارة على تعزيز ونشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية الأمر الذي يسهم في إيجاد بيئة عمل خالية من المخاطر وبالتالي تجنب العمال التعرض للإصابات المهنية في أماكن العمل.

بحث وزارة الموارد البشرية والتوطين وهيئة الصحة في دبي تطوير افاق التعاون وتبادل الخبرات والتجارب والممارسات في مجال الصحة والسلامة المهنية.

جاء ذلك خلال إجتماع عقد مؤخراً في ديوان وزارة الموارد البشرية والتوطين في دبي برئاسة ماهر حمد العويد وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش والدكتور أحمد إبراهيم بن كلبان المدير التنفيذي لقطاع المستشفيات في هيئة الصحة في دبي وعددا من المسؤولين من كلا الطرفين. واستعرض

تشمل المستخدمة منها 15 عاملاً فأكثر دعوة المنشآت لإعداد إحصائيات إصابات العمال كل 3 أشهر تجنباً للعقوبات

والتوجيه التي تستهدف أصحاب العمل بما يحفزهم على توفير كافة متطلبات السلامة للعمال في مواقع عملهم والإبلاغ عن أية إصابات يتعرض لها العمال الذين تستهدفهم تلك البرامج لتوعيتهم بأهمية ضرورة استخدام وسائل السلامة أثناء عملهم. وتتلقي الوزارة إحصائيات إصابات العمل عبر «تطبيق سلامة» المتوافر في متجر «غوغل بلاي» و«أبل ستور» حيث يوفر التطبيق خدمة الإبلاغ عن الإصابات إلى جانب خدمات أخرى تشمل احتساب قيمة التعويض عن العجز الجسدي أو الوفاة جراء الحادث المهني، إضافة إلى مقاطع فيديو توضح كيفية الإسعافات الأولية وخارطة تفاعلية تبين أقرب المستشفيات إلى الشخص المستخدم للتطبيق لتلقي العلاج اللازم لاية إصابة مهنية يتعرض لها.

انقضاء مدة الثلاثة شهور المشار إليها». وشدد العويد على «أهمية التزام منشآت القطاع الخاص بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل والإبلاغ عن الإصابات المهنية التي يتعرض لها العمال، مؤكداً حرص الوزارة على توفير بيئة العمل الآمنة للعمال بالشكل الذي يجنبهم التعرض للإصابات المهنية وذلك من خلال تطبيق معايير متقدمة للصحة والسلامة المهنية ومراقبة تطبيقها واتخاذ الإجراءات اللازمة بحق المنشآت غير الملتزمة».

وأكد العويد سعي وزارة الموارد البشرية والتوطين الحثيث نحو تعزيز ثقافة الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية من خلال تنفيذ العديد من برامج التوعية

وزارة الموارد البشرية والتوطين **دعت** المنشآت التي يعمل لديها 15 عاملاً فأكثر إلى تزويدها بإحصائيات الإصابات التي تعرض لها عمالها كل ثلاثة أشهر وذلك تجنباً للإجراءات المقرر أن يتم اتخاذها بحق المنشآت غير المستجيبة والمتمثلة بوقف تعامل الوزارة معها إلى حين تصويب المخالفة المرتكبة.

وأكد ماهر حمد العويد الوكيل المساعد لشؤون التفتيش «أن إجراءات الوزارة بحق المنشآت المعنية غير المستجيبة تأتي تنفيذاً لقانون تنظيم علاقات العمل والقرارات المنفذة له ذات الصلة حيث يتوجب على المنشآت التي يعمل لديها 15 عاملاً فأكثر تقديم إحصائيات لإصابات العمل كل ثلاثة أشهر بشرط ألا يجاوز ميعاد إرسالها خمسة عشر يوماً من



«ساعة دردشة» لدعم التواصل الداخلي

نظم قطاع الاتصال والعلاقات الدولية في وزارة الموارد البشرية والتوطين مبادرة تحت شعار «ساعة دردشة» .. قطاعنا غير في عام الخير» وذلك بحضور الدكتور عمر النعيمي وكيل الوزارة المساعد للاتصال والعلاقات الدولية ونورة المرزوقي وكيل الوزارة المساعد لتنمية الموارد البشرية الوطنية. وتم تكريم الموظفين الذين انتقلوا إلى قطاعات أخرى في الوزارة وذلك ضمن فعاليات المبادرة التي شهدت تفاعلا كبيرا من قبل الموظفين وتم خلالها تقديم عدد من الهدايا العينية والتذكارية للفائزين في المسابقات والأنشطة الرياضية الأمر الذي اضى اجواء ايجابية محفزة بين الموظفين.



الاحتفاء بـ «يوم المرأة العالمي»

احتفلت وزارة الموارد البشرية والتوطين بـ «يوم المرأة العالمي» الذي يصادف الثامن من شهر مارس من كل عام من منطلق حرصها على دعم المرأة وتمكينها والإهتمام بدورها الفاعل في المجتمع الإماراتي. وشهدت قطاعات الوزارة ووحداتها التنظيمية المختلفة تنظيم فعاليات احتفالية عدة توجيا وتقديرا للجهود الفاعلة التي تقوم بها المرأة الموظفة سواء كانت على مستوى الأداء الوظيفي داخل الوزارة أو على مستوى دورها العام ومشاركتها الفاعلة في باقي مناحي الحياة.

تفاعل كبير وفعاليات متنوعة باليوم الرياضي الوطني

ومباريات ودية في ألعاب الغولف المصغرة والبولنغ والكروكيت وشد الحبل استهدف من خلالها حث المشاركين من كل الأعمار على ممارسة أنشطة رياضية جديدة ومختلفة صاحبها تقديم استشارات من قبل متخصصين رياضيين للتحفيز والاهتمام بالصحة والسلامة البدنية.

واقيم على هامش الاحتفال معرض مصغر لبعض الأدوات الرياضية بالإضافة إلى جناح للمواد الغذائية الصحية، وتم توزيع الهدايا التذكارية على الفائزين في المسابقات والمباريات التي تم تنظيمها.

الإيجابية عززت من بيئة التفاؤل والسعادة بين الموظفين بأعمارهم المختلفة ذكورا وإناثا.

وعبرت الأنشطة الرياضية عن الصورة الحضارية التي ارتبط بها اسم دولة الإمارات أمام العالم، حتى صارت نموذجا مشرفا يحتذى به في كل المجالات، حيث تحولت الأنشطة إلى مناسبة وطنية تضمنت العديد من المسابقات الرياضية والبدنية والترفيهية والحركية على مدار اليوم.

وتضمن اليوم الرياضي الوطني فعاليات رياضية عديدة منها أنشطة الجري،

وزارة الموارد البشرية والتوطين **شاركت** بـ "اليوم الرياضي الوطني" ضمن الفعاليات الرياضية التي نظمت بإمارات الدولة المختلفة تعريزا لمفهوم الهوية الوطنية واستجابة لدعوة صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، في رسالة تقول إن "الإمارات تجمعنا".

وتفاعل الموظفون من مختلف الوحدات التنظيمية في الوزارة مع الفعاليات الاحتفالية الرياضية التي بثت روح المودة والإخاء بين كل الموظفين في أجواء من





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:

عامل يطالب صاحب عمل بمبلغ 337 الف درهم والقضاء يحسم شكواه

تعويض العامل أجر 3 أشهر أو المدة المتبقية من عقده المحدد المدة عند فسخه

أكدت

وزارة الموارد البشرية والتوطين ان قانون تنظيم علاقات العمل نص على حد أقصى للتعويض في حال قامت المنشأة بإنهاء خدمات أي عامل يرتبط بعلاقة عمل بموجب عقد محدد المدة.

واشارت في هذا السياق إلى المادة 115 من القانون والتي نصت على أنه «إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام صاحب العمل بفسخه لغير الاسباب المنصوص عليها في المادة 120 كان ملتزماً بتعويض العامل عما اصابه من ضرر على الايجاوز مبلغ التعويض بأي حال مجموع الأجر المستحق عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة الباقية من العقد أيهما أقصر وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك».

جاء ذلك في اطار شكوى تقدم بها عامل إلى ادارة علاقات العمل في دبي طالب من خلالها احدى الشركات الهندسية بمبلغ 337 الف درهم كتعويض عن الاضرار المادية والادبية والنفسية بالإضافة إلى مستحقاته العمالية عن بدل الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة وذلك جراء انهاء خدماته من الشركة بعد مرور سنة على عمله لديها بموجب عقد محدد المدة بعامين.

وفي التفاصيل، تم بحث الشكوى من قبل الباحث القانوني بقسم المنازعات العمالية، وافاد العامل بأنه عمل بمهنة مهندس لدى الشركة المعنية بأجر اساسي يبلغ 5 الاف درهم واجمالي يبلغ 10 الاف درهم وقامت الشركة بإنهاء خدماته من العمل دون سبب

مشروع بعد مرور سنة على خدمته. وطالب العامل بمستحقاته العمالية التي قدرها بمبلغ 337 درهم تشمل مبلغ 120 الف درهم كتعويض عن المدة الباقية من العقد و203 الاف درهم تعويض عن الاضرار النفسية والأدبية التي اصابته بالإضافة إلى 14 الاف درهم بدل الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة طوال فترة خدمته.

من جانبه افاد صاحب العمل امام الباحث القانوني بأنه اضطر لإنهاء خدمات عدد من العمال من ضمنهم العامل صاحب الشكوى بقصد تخفيض عدد العاملين في الشركة وذلك بسبب قلة المشاريع والأعمال وعدم استطاعته تغطية الالتزامات المترتبة عليه بالشكل المطلوب مبدياً استعداداً لسداد كافة مستحقات العامل بحسب ما ينص عليه القانون .

وفي السياق، قام الباحث القانوني بمناقشة موضوع الشكوى بحضور الطرفين وتوصل إلى ان مستحقات العامل حسب قانون العمل تقدر بمبلغ 43 الف و500 درهم تشمل اجر ثلاثة أشهر كبدل تعويض عن فسخ العقد و 3 الاف و500 درهم مكافأة نهاية الخدمة و10 الاف درهم بدل الإجازة السنوية بالإضافة إلى تذكرة سفر.

من جهته ، ابدى صاحب العمل موافقته على التسوية الودية التي عرضها الباحث القانوني مضافا اليها مبلغ 100 الف درهم كمكافأة خاصة منه ورسالة شكر وتقدير من الشركة وتذاكر سفر للعامل ولأفراد أسرته

على درجة رجال الاعمال للعودة إلى بلده. وبدوره ، رفض العامل التسوية الودية وطالب بحالة الشكوى إلى القضاء بحجة أنه قام بسؤال احد المستشارين القانونيين الذي ابلغه بأنه يحق له المطالبة بمبلغ تعويض عن المدة الباقية من العقد باعتبار أن إنهاء الخدمات تم بدون سبب مشروع وعلى أثره قام الباحث القانوني بقبيل الشكوى واحالتها للقضاء بناء على طلب العامل.

وجاء حكم محكمة أول درجة موافقاً لرأي الباحث القانوني بأحقية العامل بمبلغ 43 الف و500 درهم وانتهى الحكم إلى ان الشركة قامت بفسخ العقد المحدد المدة لغير الاسباب المنصوص عليها في المادة 120 من القانون وبذلك يكون العامل مستحقاً لتعويض يقدر براتب ثلاثة أشهر كحد أقصى طبقاً لنص المادة 115 من القانون بالإضافة إلى بدل الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة ورفضت ما عداها من طلبات العامل .

واستأنف العامل الحكم وحكمت المحكمة بقبول الاستئناف شكلاً ورفضه موضوعاً وتأييد حكم المحكمة الابتدائية فيما قضت به .

يذكر ان المادة 120 من قانون تنظيم علاقات العمل حددت 10 حالات يتم بموجبها فصل العامل دون انذار وتشمل هذه الحالات اذا اتحل العامل شخصية زائفة أو وقع الفصل اثناء مدة التجربة أو في نهايتها أو اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل وغير ذلك من الحالات.

بديرها القطاع الخاص تحت اشراف وزارة الموارد البشرية والتوطين

استحداث «مراكز تدبير» لتقديم جميع الخدمات المرتبطة بالعمالة المساعدة

أعلنت وزارة الموارد البشرية والتوطين عن استحداث مراكز تحت مسمى «مراكز تدبير»، لتقديم خدمات متكاملة للمتعاملين الراغبين باستقدام وتشغيل عمال الخدمة المساعدة، وذلك من خلال شراكة مؤسسية مع القطاع الخاص، الذي سيدير هذه المراكز، ويقدم الخدمات نيابة عن الوزارة، وتحت إشرافها.



الزام المراكز بتوفير السكن المناسب للعمال ومركز دعم لتوازن علاقة العمل

«مراكز تدبير» بحضور سيف السويدي وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية والدكتور عمر النعيمي الوكيل المساعد للاتصال والعلاقات الدولية، وعائشة بالحرفية الوكيل المساعد لشؤون العمالة المساعدة.

بشفافية وحياد، وبالتالي منح التراخيص للمراكز المستوفية للمعايير والشروط، وذلك وفقاً للاحتياجات». وأوضح «أن الوزارة تتطلع إلى إقامة شراكات مع المستثمرين القادرين على تلبية المتطلبات والشروط المطلوبة وهو الامر الذي سيعود بالفائدة على المتعاملين من حيث الحصول على خدمات ذات جودة عالية تتوافق مع معايير برنامج الإمارات للخدمة الحكومية المتميزة».

جاء ذلك خلال لقائه مؤخراً بقيادات إعلامية وممثلي وسائل الأعلام الوطنية للإعلان عن

وأوضح معالي صقر غباش وزير الموارد البشرية والتوطين أنه تم وضع معايير لآلية عمل «مراكز تدبير» واشتراطات وضوابط محددة لمنح التراخيص للمستثمرين الراغبين في إدارة وتشغيل هذه المراكز التي من المتوقع أن تبدأ في تقديم خدماتها خلال الربع الأخير من العام الجاري بعد أن تحصل على التراخيص اللازمة من الوزارة.

وقال «إنه سيتم فتح المجال أمام جميع المستثمرين للتقدم بطلبات الحصول على تراخيص «مراكز تدبير»؛ حيث سيتم التعامل مع الطلبات الواردة إلى الوزارة



مع معايير السكن المعتمدة من الوزارة».

وأكد معالي صقر غباش «ان الوزارة تسعى لان تساهم حزمة المعايير الموضوعة لعمل المراكز والخدمات التي تقدمها للمتعاملين في الحد من اية ممارسات سلبية قد تطرأ في علاقة العمل بين طرفيها لا سيما انقطاع العامل عن العمل والتعامل مع اية تجاوزات بالشكل المناسب».

وأوضح معاليه في معرض رده على اسئلة الصحفيين « ان وزارة الموارد البشرية والتوطين ستواصل العمل بعقود العمل الموحدة وفقا لما كان متبع لدى وزارة الداخلية مشيرا إلى ان مشروع قانون عمال الخدمة المساعدة تم ارساله إلى المجلس الوطني الاتحادي للنظر فيه».

وأوضح «ان على وكالات التوسط القائمة حاليا التنبه بأن الخدمات التي تقدمها لم تعد مقبولة لاسيما على صعيد رؤية الحكومة حول الخدمات المتميزة الامر الذي يجعل من الصعوبة استمرار مثل هذه الوكالات في تقديم خدماتها بشكلها الحالي وبالتالي على اصحابها ان يغتنموا فرصة استحداث «مراكز تدبير» وان يتقدموا بطلبات الترخيص وفق الشروط والمعايير الموضوعة حيث ستمنحهم الوزارة الأولوية وستتم دراسة

معايير واشتراطات لمنح التراخيص للمستثمرين ودراسة طلباتهم بشفافية وحياد

«مراكز تدبير» التي ستقدم خدمات متكاملة للأفراد لا تنحصر في مجرد استلام طلبات المتعاملين وتحويلها إلى الوزارة وانما ستقدم جميع الخدمات المرتبطة بعمال الخدمة المساعدة من حيث انجاز متطلبات حصول العامل على الإقامة وتوفير فئات عمال الخدمة المساعدة وفقا لمتطلبات واحتياجات صاحب العمل إلى جانب تهيئة وتدريب العامل للقيام بمهام مهنته وتوفير خدمة المقابلة المسبقة للعامل قبل الالتحاق بالعمل وتوجيه وارشاد المتعاملين لتعزيز معرفتهم بالمهن المتاح استقدامها».

وأشار إلى الزام «مراكز تدبير» بتوفير مركز دعم متخصص لضمان توازن علاقة العمل بين طرفيها إضافة إلى توفير السكن المناسب للعامل لغايات استخدامه كلما دعت الحاجة لذلك سواء خلال فترة قدومه إلى الدولة وقبل التحاقه بصاحب أو بعد فترة انتهاء عمله لدى صاحب العمل وذلك بما يتوافق

وأشار معالي صقر غباش، إلى أن خطوة إنشاء «مراكز تدبير» تأتي في إطار رؤية واستراتيجية وزارة الموارد البشرية والتوطين لإدارة ملف عمال الخدمة المساعدة، وحرص الوزارة على تقديم خدمات متكاملة و متميزة للمتعاملين، بالشكل الذي يعزز من المكتسبات التي شهدتها هذا الملف على امتداد السنوات الماضية، والتي تحققت نتيجة لتوجيهات ومتابعة الفريق سمو الشيخ سيف بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الداخلية.

وكان مجلس الوزراء كلف وزارة الموارد البشرية والتوطين بالاشراف على قطاع العمالة المساعدة في الدولة حيث باشرت الوزارة مهامها في هذا الجانب بتلقي طلبات استقدام وتشغيل فئات العمالة المساعدة في اماره دبي وأواخر العام الماضي كمرحلة أولى فيما من المقرر ان تستقبل الوزارة الطلبات على مستوى الدولة قريبا وذلك في اطار تنفيذ المرحلة الثانية لنقل الملف من وزارة الداخلية.

وأوضح معالي صقر غباش«ان النجاحات التي حققتها مراكز الخدمة «تسهيل» التي

تقدم خدمات طباعة واستلام معاملات المنشآت وتصاريح العمل وارسالها إلى الوزارة الكترونيا ، ساهمت في بلورة فكرة انشاء



تكاليف استقدام وتشغيل عمال الخدمة المساعدة

مقترحات حول القيمة المثل للتكلفة بحيث تكون هي القيمة السائدة في المجتمع خصوصاً وان هذا القطاع يقوم على اساس التنافس والعرض والطلب وبالتالي من الصعوبة وضع تكاليف الزامية لاستقدام وتشغيل هذه الفئات من العمال.

بدوره اشار سالم علي الشحي عضو المجلس الوطني الاتحادي خلال الجلسة إلى أهمية دور وسائل الاعلام في توضيح الخدمات التي تقدمها «مراكز تدبير» وسياسات واليات استقدام وتشغيل عمال الخدمة المساعدة ونشر الوعي المجتمعي في هذا الجانب».

واستعرضت شركة العمالة المحترفة خلال الجلسة تجربتها في استقدام وتشغيل عمال الخدمة المساعدة وتكاليف استقدام هذه الفئات من عدد من الاسواق العالمية.

وقدمت خلال الجلسة مقترحات في شأن ضبط تكاليف الاستقدام والتشغيل في ضوء العرض والطلب.

نظمت وزارة الموارد البشرية والتوطين على هامش الإعلان عن استحداث «مراكز تدبير» جلسة حوارية تناولت تكلفة استقدام وتشغيل عمال الخدمة المساعدة بمشاركة وحضور معالي صقر غباش وقيادات وزارة الموارد البشرية والتوطين وسالم علي الشحي عضو المجلس الوطني الاتحادي عضو لجنة الشؤون الإجتماعية والعمل والسكان والموارد البشرية ومسؤولين في وزارات الداخلية والمالية وشؤون مجلس الوزراء والمستقبل وجمعية الإمارات لحماية المستهلك وعدد من المؤسسات الخاصة ذات الصلة.

وقال معالي صقر غباش «اننا نستهدف من هذه الجلسة إطلاق حوار ونقاش تشارك فيه مختلف الجهات المعنية في القطاعين الحكومي والخاص والمختصين وأفراد المجتمع لا سيما من خلال وسائل الاعلام الوطنية حول تكلفة استقدام وتشغيل عمال الخدمة المساعدة والوقوف على وجهات النظر المختلفة حيال هذا الموضوع في محاولة للوصول إلى

وتوفر المواصلات العامة والكثافة السكانية في محيط المركز. وذكرت ان المعايير الخاصة بمبنى المركز تشمل ان يتم تقديم الخدمة في الطابق الارضي للمبنى الذي يجب ان تتلائم مساحته مع التصميم الداخلي المعتمد والا تقل تلك المساحة عن 4 الاف قدم مربع فضلاً عن ضرورة توافر مواقف لسيارات المتعاملين.

البشرية والتوطين من أي مخالفات تستدعي وقف ملف المنشأة وأن تكون لديه خبرة في هذا المجال.

كما أشارت بالحرفية إلى مجموعة من المعايير ذات العلاقة بالمنطقة الجغرافية التي يقع فيها حيث تشمل تلك المعايير سهولة وصول المتعاملين لموقع مركز الخدمة

بدء تشغيل المراكز خلال الربع الاخير من العام الجاري

طلبتهم كغيرهم من المستثمرين ومنح التراخيص وفقاً للاحتياجات».

من جانبه أوضح سيف السويدي وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون الموارد البشرية خلال اللقاء « ان الوزارة بدأت بتلقي طلبات المستثمرين للحصول على تراخيص ادارة وتشغيل «مراكز تدبير» حيث ستم دراسة الطلبات من قبل لجنة داخلية للتأكد من مدى استيفاء اصحابها للشروط والضوابط المطلوبة فضلاً عن زيارة مقار المراكز للوقوف على مدى مطابقتها للمعايير الموضوعية من حيث التصاميم الموحدة والمرافق الخدمية».

وأشار إلى ان من بين الاهداف المنشودة من استحداث المراكز حرص وزارة الموارد البشرية والتوطين على تعزيز مكانة الدولة في المحافل الدولية في ما يتعلق بعمال الخدمة المساعدة ورفع كفاءة هذه الفئات من العمالة ونشر الوعي المجتمعي بحقوقها وواجباتها».

من جهتها ، أشارت عائشة بالحرفية وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون العمالة المساعدة خلال اللقاء إلى مجموعة المعايير المطلوب توافرها في طالب ترخيص المركز من بينها أن لا يكون من موظفي الوزارة أو من ذوي قرباهم من الدرجة الأولى بما فيهم الزوج أو الزوجة وذلك تعزيزاً للشفافية إضافة إلى أن يقدم للوزارة ضماناً بنكياً لا تقل قيمته في جميع أوقات سريان الترخيص عن 500 ألف درهم وخلو سجل المرخص له في وزارة الموارد



عبر 140 منفذاً من بينها 60 في دبي تقدم حالياً الخدمات

48 مركزاً لتلقي طلبات "العمالة المساعدة" على مستوى الدولة خلال الربع الثاني من العام الجاري

إلى مراكز دبي البالغ عددها 13 مراكز والتي تستقبل الطلبات منذ أواخر العام الماضي.

وأكدت بالحرفية « انه في اطار التحضيرات لبدء تطبيق المرحلة الثانية خصصت المراكز المشار اليها 140 منفذا لتقديم خدمات عمال الخدمة المساعدة تشمل 58 منفذا في مراكز في أبوظبي و15 منفذا في مراكز العين و3 منافذ في مراكز المنطقة الغربية أضافة إلى 22 منفذا في مراكز الشارقة و3 في الذيد ومنفذين في خورفكان و3 في كلباء إلى جانب 10 منافذ في عجمان و5 في ام القيوين و 8منافذ في مراكز رأس الخيمة ومثلها في مراكز الفجيرة و3 في دبا

البشرية والتوطين المساعد لشؤون العمالة المساعدة على التنسيق مع وزارة الداخلية ممثلة بالادارات العامة للاقامة وشؤون الاجانب على مستوى الدولة لبدء تطبيق المرحلة الثانية التي سيتم خلالها استقبال الطلبات على مستوى الدولة عبر 48 مركزاً للخدمة «تسهيل» من بينها 12 مركزاً في العاصمة أبوظبي ومركزاً واحداً في المنطقة الغربية و4 مراكز في العين و5 مراكز في الشارقة و4 مراكز اخرى موزعة على ام القيوين والذيد وكلباء وخورفكان أضافة إلى 3 مراكز في عجمان و3 مراكز اخرى في الفجيرة و3 مراكز للخدمة تسهيل في رأس الخيمة بالأضافة

وزارة الموارد البشرية والتوطين اتخذت الترتيبات اللازمة استعداداً لبدء استقبال طلبات استقدام وتشغيل عمال الخدمة المساعدة على مستوى الدولة من خلال مراكز الخدمة تسهيل التي يديرها القطاع الخاص بكوادر وطنية وتحت اشراف الوزارة» وذلك ضمن اطار تطبيق المرحلة الثانية لنقل ملف عمال الخدمة المساعدة إلى الوزارة خلال الربع الثاني من العام الجاري بعد ان تم تطبيق المرحلة الأولى في دبي أواخر العام الماضي.

وأكدت عاشة بالحرفية وكيل وزارة الموارد



عائشة بالحرفية

وبدوره أكد علي سالم القيشي مدير العمليات والخدمات التشغيلية بمركز الرعاية للخدمات في دبي جاهزية المركز لاستقبال طلبات المتعاملين الراغبين باستقدام وتشغيل اي من فئات العمالة المساعدة وذلك من خلال 8 منافذ تم تخصيصها لتقديم الخدمة ذات الصلة وبما يمنع حدوث أي تكديس أو ازدحام ضمن ساعات العمل مشيراً إلى توجه المركز نحو تخصيص 8 منافذ إضافية مستقبلاً لضمان الجودة وسرعة التنفيذ واسعاد المتعاملين.

من جانبه اثنى المتعامل عبدالله محسن الضالعي على الخدمات التي تقدمها مراكز الخدمة تسهيل في دبي ووضوح الاجراءات والمتطلبات الامر الذي يؤدي إلى انجاز المعاملة خلال (15 دقيقة) وهو ما أكد عليه المتعامل يحيى عزام الذي أشار إلى سهولة الاجراءات وسرعتها وتوفير المراكز كافة الخدمات التي يحتاجها المتعامل الذي يرغب باستقدام وتشغيل عامل خدمة مساعدة. يذكر ان عمال الخدمة المساعدة هم العمال الذين يؤدون خدمات إلى الأسر ومنهم العامل المنزلي والحارس والسائق والطباخ ومربية الاطفال والمزارع والبستاني والراعي وغيرها من المهن ذات الصلة.



الخدمة المساعدة من خلال مراكز «تسهيل» التي يديرها القطاع الخاص بكوادر وطنية وتحت اشراف الوزارة».

من جهة أخرى ، أكد مسؤولون في مراكز للخدمة «تسهيل» في دبي التزامهم بتقديم خدمات عمال الخدمة المساعدة بما يتوافق مع برنامج الإمارات للخدمات الحكومية المتميزة تحقيقاً لتطلعات المتعاملين الذين اعبروا بدورهم عن سعادتهم بتلك الخدمات.

وأكّد عبدالناصر الحلبي مدير العمليات بمركز النخبة لخدمات رجال الاعمال «تسهيل» في دبي على الدعم الذي تقدمه وزارة الموارد البشرية والتوطين للمراكز والذي من شأنه المساهمة بشكل فاعل في انجاز معاملات المتعاملين بسهولة ويسر من خلال المنافذ التي خصصها المركز لتلقي الطلبات ذات العلاقة بعمالة الخدمة المساعدة.

الفجيرة إلى منافذ الخدمة في مراكز دبي وبالبحر عددها 60 منفذاً.

وأشارت إلى ان مراكز «تسهيل» على مستوى الدولة سوف تقدم الخدمات ذاتها التي تقدمها حالياً المراكز في دبي والتي تشمل تلقي طلبات استخراج اذن دخول جديد لعامل خدمة مساعدة وطلب تصريح عمل (اقامة جديدة) إلى جانب طلب تجديد اقامة عامل خدمة مساعدة.»

وقالت « ان طلبات المتعاملين تتم معالجتها الكترونياً ويتم ابلاغ المتعامل بحالة معاملته من خلال رسالة نصية يتم ارسالها على رقم الهاتف الذي يثبت في الطلب إضافة إلى ابلاغه بحالة طلبه من خلال بريده الالكتروني الذي يتم من خلاله تزويد المتعامل بنسخة من اذن دخول العامل المراد استقدامه لأول مرة.

وتحقق السعادة للمتعاملين الراغبين في استقدام وتشغيل اية فئة من فئات عمال



بدأت عملها منذ 14 عاماً موظفة صرافة في مصرف أبوظبي الاسلامي

أمّنه السويدي .. صعدت السلم الوظيفي بثبات فوصلت إلى منصب مدير

**اطمح لتحقيق المزيد من
النجاح في ظل توافر بيئة
العمل الجاذبة والمحفزة**

الخدمات المصرفية للأفراد بمصرف
أبوظبي الإسلامي .

مهارات التعامل مع العملاء حتى أصبح
لديها الخبرات اللازمة لتحقيق الانجازات
والمطلوبات الوظيفية وفق المطلوب.

وعلى امتداد هذه السنوات حصلت
أمّنه عبد الله السويدي على ترقية
عدة جراء تميزها في عملها وهو الامر
الذي جعلها تشغل اليوم منصب
مدير مواهب وتطوير في مجموعة

اجتازت مرحلة التعليم العالي بتفوق
فحصلت على درجة البكالوريوس في
إدارة الأعمال ودبلوم في الأعمال العامة
في كليات التقنية العليا (كلية تقنية دبي
للطالبات) ..لتبدأ رحلة عملها في القطاع
المصرفي منذ 14 عاماً حيث تعينت
في العام 2003 موظفة صرافة في أحد
فروع مصرف أبوظبي الاسلامي في دبي
وحرصت خلال هذه الفترة على أن تتعلم

الهائل من الحوافز والمزايا التي يتمتع بها العاملون فيه بالإضافة إلى الأفاق الرحيبة للتطور الوظيفي وهو الأمر الذي يقف وراء طموح أمانة لتحقيق المزيد من النجاحات والترقي الوظيفي في الفترة المقبلة.

وتختتم أمانة السويدي بالقول «إن الدعم والتوجيه المناسبين من إدارة المؤسسة للكوادر البشرية والتخطيط الوظيفي السليم من شأن ذلك كله ان يسهم بفاعلية في تحقيق الأهداف المهنية والطموحات المستقبلية للموظفين».

بإدارة الموارد والمواهب والخبرات المتاحة بطريقة فاعلة».

وتؤكد أن تثقيف الذات وتدريبها وصقلها بالخبرات هو مطلب مهم للتفوق والتطور الوظيفي والعمل وسر نجاح الفرد والمجتمع ككل، وأن العلم والمعرفة هما العنصران الرئيسان في الحصول على المهارات وتوجيه الأداء للتميز.

وفي سياق حديثها عن العمل في القطاع المصرفي، تدعو أمانة السويدي الباحثين عن العمل من المواطنين والمواطنات إلى الالتحاق بالعمل في هذا القطاع

لما يوفره من فرص جاذبة للغاية لا مثيل لها بالإضافة إلى كونه يشكل بيئة مليئة بالعلم والمعرفة واكتساب الخبرات والمهارات.

وتشير إلى ان القطاع المصرفي يمتاز بخصوصية لا سيما من حيث الكم

ادعو الباحثين عن العمل للالتحاق بالقطاع المصرفي لما يوفره من امتيازات عدة

وتقول أمانة في حوارها مع مجلة العمل «إن نجاحها في عملها لم يأت صدفة، وإنما جاء نتيجة إصرارها على تحقيق ذاتها في ظل بيئة عمل جاذبة ومستقرة ومحفزة على التميز والابداع».

وتضيف « لقد اتاح لي مصرف أبوظبي الإسلامي فرصة للالتحاق بالعمل لدى هذه المؤسسة العريقة التي توفر لي ولزملائي ورش العمل والبرامج التدريبية المتخصصة التي تصقل المهارات والخبرات الأمر الذي يمكننا من تحقيق الانجازات في مستوى الانتاجية والابتكار والحصول على أعلى درجات الترتي في السلم الوظيفي».

وتشير خلال حديثها إلى المهام المسندة إليها حيث تقوم بأمانة بإعداد وتخطيط مختلف البرامج والأنشطة التثقيفية والتعليمية لتلبية متطلبات تأهيل الموظفين وإرشادهم إلى طريق النجاح والتفوق وصقل المهارات.

وتقول « إنها تحرص على إدارة وقيادة بعض المشاريع بطرق ابتكارية لضمان تحقيق وتنفيذ كافة المتطلبات في الأوقات المحددة خاصة ما يتعلق



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

إلغاء تصريح عمل (عامل خارج الدولة)

هي خدمة تقدمها الوزارة للمنشأة لتتمكن من إلغاء تصريح عمل (عامل خارج الدولة أكثر من 6 أشهر).

متطلبات تأمين الخدمة

إثبات الغاء و خروج العامل من الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب.

الشروط

1. أن تلغى الإقامة من قبل الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب أولاً.
2. سداد رسوم تأخير إصدار أو تجديد التصريح إن استحققت .
3. أن يكون لدى المنشأة بطاقة التوقيع الإلكتروني.

إجراءات و خطوات تقديم الطلبات

1. يتم طباعة طلب إلغاء تصريح عمل (عامل خارج الدولة) ومسح المستندات المطلوبة في مراكز الخدمة «تسهيل» أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية.
2. يتم تحويل الطلب إلكترونياً لنظام الوزارة و يقوم موظف الوزارة بالتدقيق على المستندات المرفقة ، والتأكد من إستيفائها للشروط .
3. في حالة رغبة المتعامل في متابعة الطلب أو طباعة إيصال الإلغاء يمكنه الدخول على خدمات الإستعلام من موقع الوزارة www.mohre.gov.ae
4. في حالة وجود النواقص يتوجب استكمالها في مراكز الخدمة «تسهيل».

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.

رسوم الخدمة

200 درهم

أوقات تقديم الخدمة

التطبيق الذكي ٢٤ ساعة

مراكز الخدمة تسهيل

من يوم السبت وحتى الخميس.

من الساعة ٨:٠٠ صباحاً حتى الساعة ٨:٠٠ مساءً.

إلغاء تصريح عمل (عامل لم يكمل ستة أشهر):

هي خدمة تقدمها الوزارة للمنشأة لتتمكن من إلغاء تصريح عمل (عامل لم يكمل ستة أشهر)

متطلبات تأمين الخدمة

إثبات إلغاء و خروج العامل من الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب (تفاصيل الإقامة).

الشروط

1. أن تلغى الإقامة من قبل الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب أولاً.
2. سداد رسوم تأخير إصدار أو تجديد تصريح العمل أن استحققت
3. أن يكون لدى المنشأة بطاقة توقيع ألكتروني

إجراءات و خطوات تقديم الطلبات

1. يتم طباعة طلب إلغاء تصريح (عامل خارج الدولة) ومسح المستندات المطلوبة في مراكز الخدمة «تسهيل» أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية الخاص بالوزارة .
2. في حال توفر بطاقة التوقيع الإلكتروني يتم الإلغاء مباشرة عن طريق نظام تسهيل.

قنوات تقديم الخدمة

يتم طباعة الطلبات في مراكز الخدمة «تسهيل» أو عن طريق المنشآت المشتركة في برنامج الإستثمارات الإلكترونية أو من خلال التطبيقات الذكية.

متوسط إنجاز الخدمة

يوم عمل واحد

رسوم الخدمة

200 درهم

أوقات تقديم الخدمة

التطبيق الذكي ٢٤ ساعة

مراكز الخدمة تسهيل

من يوم السبت وحتى الخميس.

من الساعة ٨:٠٠ صباحاً حتى الساعة ٨:٠٠ مساءً.



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

السؤال الأول

تعاقدت مع شركة للعمل في وظيفة إدارية، وفق عقد محدد المدة (عامان)، وأكملت الآن ستة أشهر، لكنني وجدت فرصة عمل أفضل، فهل وفقاً للقانون يحق لي تقديم استقالتي وفسخ العقد؟

الإجابة

وفقاً لقانون العمل، فإن طرفي علاقة العمل يجب أن يلتزما تماماً بمدة العقد محدد المدة الموقع بينهما، وفي حال فسخه من أحد الطرفين يكون مطالباً بتقديم التزامات العقد للطرف الآخر. وفي الحالة هنا تجاوز العامل فترة الاختبار الستة أشهر الأولى في العمل، التي يتاح فيها لأحد طرفي علاقة العمل الاستغناء عن الآخر، وفقاً لمحددات وشروط، لذا يجب عليه أن يكمل فترة عقده بالكامل التزاماً بالعقد الموقع.

وفي حال تقدمه باستقالة قبل إكمال فترة العقد، فمن حق صاحب العمل التقدم بشكوى إلى الوزارة ضد العامل، لأن خروجه من العمل قبل إنهاء فترة التعاقد يضر مصلحة الطرف الآخر في التعاقد.

السؤال الثاني

هل التعرض للإصابة في موقع العمل يقتضي، وفق القانون، أن تتحمل الشركة تكاليف العلاج، وهل الإجازة المرضية التي يحصل عليها العامل هنا مدفوعة الأجر أم لا، إذ إنني أعمل في إحدى الشركات الخاصة في وظيفة مهندس، وأثناء عملي في أحد المواقع تعرضت لإصابة في قدمي، وبعد مراجعتي المستشفى، رفضت شركتي دفع مصروفات العلاج، كما أخبروني بأن أيام الإجازة المرضية سينظر في قيمتها المالية؟

الإجابة

قانون تنظيم علاقات العمل رقم (8) لسنة 1980 يحفظ حق العامل حال تعرضه للإصابة أثناء العمل، سواء في ما يخص علاجه ومصروفات علاجه ورواتبه أثناء تلقيه العلاج للفترات المحددة في قانون العمل. إضافة إلى كامل مستحقاته العمالية من رواتب وبدل إجازات ومكافأة نهاية الخدمة، وإذا رغب في إنهاء العلاقة العمالية، وبدل إصابة العمل طبقاً للتقرير الطبي النهائي، الذي يحدد فيه نوع الإصابة، وسببها، وتاريخ حدوثها، ومدى صلتها بالعمل، ومدة العلاج منها، وما إذا كان قد تخلف عاهة مستديمة أو غيرها، ودرجة العجز، إن وجد، وما إذا كان عاجزاً كلياً أو جزئياً، ومدى قدرته على الاستمرار في مباشرة العمل مع وجود العجز. وكل ما على العامل، إذا لم يقر صاحب العمل بتسوية تلك الأمور ودياً، أن يتقدم بشكوى إلى الوزارة للمطالبة بحقوقه كاملة، وإذا كانت إصابته تمنعه من الوصول إلى أحد مراكز تسهيل للتقدم بالشكوى، فإن عليه توكيل من يراه مناسباً للقيام بذلك نيابة عنه. ونشير إلى أن المواد من 142 إلى 153 من قانون العمل نظمت موضوع التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة، لذا على العامل في حالة المهندس الشاكي مراجعة الوزارة، إذا لم يصل لتسوية مع شركته للمطالبة بحقوقه على أن يحضر معه كل الأوراق المتعلقة بالإصابة.



قدم من سريلانكا في العام 2004 وعمل
في خدمة عملاء الفنادق

محمد سفراز .. حلمه بوظيفة في الإمارات قادة لإدارة مطعم شهير

دولة مثالية ومتطورة للغاية، تحترم الانسان وتصون
كرامته ، تسير بخطوات ثابتة نحو مزيد من
التقدم ، وهي منصة لريادة الأعمال ومحور استقطاب
الكفاءات وذوي الخبرات والطامحين إلى بناء مستقبل واعد
ومستقر .. كانت هذه كلمات الشاب السريلانكي محمد سفراز
رازق الذي قدم إلى الإمارات في العام 2004 سعياً وراء لقمة
العيش الكريم.



تمكنت بفضل بيئة العمل الايجابية من تحقيق طموحاتي المهنية والشخصية والعائلية

وتحسين وضعهم الاقتصادي ومستواهم التعليمي بالشكل الأمثل.

ويؤكد أن طموحاته في الإمارات تزداد في كل يوم ، فبعد أن خاض تجربته الوظيفية الأولى في مجال خدمة العملاء بالفنادق والمنتجعات السياحية والتي طورته مهنيًا قرر أن يخوض تجربة في دولة أخرى مكث بها لمدة عامين لكنه سرعان ما عاد مجدداً إلى الإمارات ليواصل عمله في مجال الفنادق والضيافة. ويوضح محمد سرفاز رازق أنه الآن يشعر بمزيد من الزهو ويمتلك طاقة إيجابية في العمل ليس لها حدود خاصة وهو يجني ثمار تطوره الوظيفي من خلال منصبه كمدير مطعم فارييز بفندق ميدان في دبي حيث يقود فريقاً مكوناً من 26 شخصاً من مختلف الجنسيات.

ويلفت إلى خصوصية متفردة تمتاز بها دولة الإمارات فهي دولة حاضنة لجميع الثقافات حيث يعيش ويعمل الجميع في بيئة من السلام المجتمعي في ظل سيادة القانون وحماية الحقوق الأمر الذي جعلها فعلاً دولة تبث روح الإيجابية والسعادة في نفوس مواطنيها والمقيمين على أرضها.

ويقول الشاب السيرلانكي أن دولة الإمارات حققت المعادلة الصعبة من خلال تعاملها الفريد والتميز مع العمال من الثقافات المختلفة الذين يطمحون في تحقيق الريادة لتتمكن من تحقيق حالة فريدة لا يوجد مثيل لها لذلك توصف الإمارات بأنها منصة مثالية لريادة الأعمال على مستوى العالم.



يقول محمد رازق في حوار مع مجلة «العمل» انه كان يحلم ويتطلع إلى فرصة عمل في دولة الإمارات حيث تمكن من ذلك بمساعدة اصدقائه والتحق بالعمل في مجال الضيافة والفنادق في دبي وهو المجال المزدهر في دولة الإمارات التي تستقبل الملايين من كل انحاء العالم للاستجمام والاستمتاع بالمرافق العصرية والحضارية اللافتة التي تؤكد ان الإمارات تتقدم بوتيرة متجددة ومتسارعة وبروح عصرية نحو المستقبل.»

ويضيف الشاب السيرلانكي البالغ من العمر 34 عاماً « انه بدأ عمله كموظف عادي في إدارة خدمة العملاء في فندق مدينة جميرا وشارك في الدورات والبرامج التدريبية التي ينظمها الفندق مما زاد من مهاراته وخبراته الوظيفية حتى تمت ترفيقته إلى منصب أعلى براتب أفضل الأمر الذي انعكس ايجاباً عليه وعلى أسرته.»

ويشير محمد رازق الحاصل على بكالوريوس من جامعة (جي. سي. سي) السيرلانكية وماجستير في ادارة الضيافة إنه وجد نفسه يعيش حياة مغايرة تماماً عن تلك التي كان يحياها في موطنه قبل قدومه إلى الإمارات حيث تطورت مهاراته الوظيفية بشكل لافت وتمكن بفضل بيئة العمل الايجابية من تحقيق طموحاته المهنية والشخصية والعائلية.

ويعتبر دولة الإمارات بلده الثاني حيث اتحت له هنا فرصة وظيفية مكنته من مساعدة أهله





د. مظفر الراوي

نحو بيئة عمل آمنة... في ظل قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية

كتب الدكتور مظفر جابر الراوي استاذ القانون الخاص المساعد في كلية القانون في جامعة الشارقة لـ «مجلة العمل» مقالا عن بيئة العمل الآمنة في ظل قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية ، تاليا نصه :

الإماراتي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، على أنه «كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء اجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت إدارتها وإشرافه ولو كان بعيداً عن نظره».

ويستحق كل شخص مواطن تنتهي خدمته معاشاً شهرياً ، سواء كان ذكراً أم أنثى. أما صاحب العمل في مفهوم القانون فيمثل الجهات الحكومية الاتحادية، والهيئات العامة والمؤسسات العامة، والشركات العامة والمصارف الذي تسهم فيها الحكومة الاتحادية، بالإضافة إلى الجهات الحكومية المحلية التي تطلب حكومة الإمارة المعنية إخضاعها لهذا القانون . ب- في القطاع الخاص: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عمالاً مواطنين لقاء اجر أياً كان نوعه.»

وينسجم القانون الإماراتي مع مبدأ إلزامية الخضوع لقانون التأمينات الإجتماعية، حيث نصت المادة الأولى من القانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية الإماراتي المعدل على أنه: «... ويجب على صاحب العمل في القطاع الخاص والمواطنين العاملين لديه الاشتراك في الهيئة طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك من غير الخاضعين لأي من قوانين المعاشات والتأمينات الأخرى في الدولة».

نطاق تطبيق القانون من حيث المخاطر أشار المشرع الإماراتي في المادة الثالثة من قانون التأمينات الإجتماعية، إلى شمول التأمينات الإجتماعية للحالات المتعلقة بإصابات العمل والشيخوخة والعجز والوفاة والتعطل عن

تنوع المخاطر التي تواجه الإنسان في بيئته وحياته الإجتماعية ، فمنها ما تتعلق بطبيعة الحياة مثل الشيخوخة وأخرى قد تكون عارضة عند تعطله عن العمل، هذه المخاطر التي لا يتمكن الإنسان بجهوده الفردية التغلب عليها إلا عن طريق تكاتف جهود المجتمع كوحدة متكاملة تؤمن معيشته وتحميه منها .

وفي بيئة إجتماعية صحية مثل دولة الإمارات العربية المتحدة ، أدرك المشرع خطورة هذه المسألة فأحاط رعاياه ممن يعملون في القطاعين العام والخاص بالتأمينات الإجتماعية ، حيث خطى المشرع خطوات جادة بهذا الصدد، فبادر إلى إصدار قانون اتحادي رقم 7 لسنة 1999 بشأن المعاشات والتأمينات الإجتماعية، وتم تعديله بموجب القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 2006.

وقد تنوعت التأمينات في القانون المذكور بتنوع المخاطر، التي حاول المشرع الإماراتي الإحاطة بمختلف جوانبها القانونية من خلال ادراج النصوص التي تعالج تعويضات التأمين، فمن تأمينات إصابات العمل وأمراض المهن ، إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

النطاق الشخصي للقانون

يعرف المؤمن له وفقاً للمادة (1) من قانون المعاشات والتأمين الإجتماعي الإماراتي « كل شخص مواطن تسري عليه أحكام هذا القانون». واستناداً إلى النص المذكور فان القانون لا يشمل الأجانب. في حين يعرف العامل حسب المادة الأولى من قانون تنظيم علاقات العمل

العمل، وكذلك التأمينات الصحية، وأورد في المادة الأولى تعاريف يستشف منها أن المخاطر المؤمنة تشمل المرض المهني، ولا أثر لخطأ العامل المصاب أو صاحب العمل في استحقاق التعويض، حيث أن استحقاق العامل لتعويض إصابة العمل لا يعلق على تحقق الضرر الناجم عن الإصابة بسبب خطأ صاحب العمل. وفي جميع الحالات يتم صرف البدل عن إصابة العمل طوال مدة عجز العامل المصاب من مباشرة عمله وحتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة، ويتحمل رب العمل أجر اليوم الذي وقعت فيه الإصابة للعامل.

حالات استحقاق المعاش في مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة

حددت المادة 16 من قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية الإماراتي حالات استحقاق المعاش في الشيخوخة والعجز والوفاة، و ذلك على النحو التالي:

1- إنتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب الوفاة أو العجز الكلي وحالة العجز الكلي التي تشير إلى إصابته بمرض قد يشله عن العمل ولا يتمكن من تقديم العمل بسبب ذلك، ويثبت هذا العجز بمعرفة اللجنة الطبية .

2- انتهاء خدمة المؤمن عليه في القطاع الحكومي بسبب عدم اللياقة للخدمة صحياً.

حالات استحقاق المنتفعين من معاش المؤمن عليه:

أشارت المادة 25 من القانون إلى هذه الشروط، ويبدأ استحقاقهم من أول الشهر التالي لتاريخ الوفاة في الحالات التالية:

1- حالة وفاة الزوج المؤمن عليه ووفاته زوجته أيضاً ينتقل الحق في المعاش إلى الأبناء والبنات ويوزع بالتساوي فيما بينهم، أما إذا لم يوجد أبناء فينتقل نصيبها إلى أرامل المؤمن عليه على الموجودات ويقسم بالتساوي، أما إذا توجد واحدة منهن يؤول النصيب إلى صندوق الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الإجتماعية.

2- الأب والأم وقد أشارت إليهما المادتين 32 و34 من القانون الإماراتي، متى كان الأب يعتمد عليه حال حياته على أن يثبت ذلك، وكذلك الأم إذا كانت أرملة أو مطلقة أو كان زوجها معالاً من ابنها المتوفي في حال حياته بشرط أن لا يكون لها أي راتب أو معاش آخر.

امتداد نطاق الحماية الشخصي

لم يقتصر نطاق الحماية التأميني على المواطن الإماراتي، بل شمل أيضاً (مواطنو) دول مجلس التعاون العاملين خارج دولهم في أي دولة عضو في المجلس، ووفقاً لهذا النظام يلتزم أصحاب العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة بالاشتراك إلزامياً عن مواطني دول مجلس التعاون الخليجي العاملين لديهم طبقاً للنظام التأميني المقرر في دولتهم.

ومن خلال تلك النظرة الانسانية التي تبناها المشرع الإماراتي، يمكن القول إن قانون التأمينات الإجتماعية الإماراتي يعد من القوانين المتميزة التي منحت تأميناً متكاملًا للمواطن العامل ولأسرته. ولم تتوقف مظلة الحماية على مواطنيه بل امتدت لتشمل كل مواطن من دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حيث شملهم بهذا التأمين، ولعل ذلك يجعله من أكثر القوانين تميزاً عن مثيلاتها في الدول الأخرى.

8- انتهاء خدمة المؤمن عليها المتزوجة أو المطلقة أو الأرملة بالاستقالة إذا كان لأي منهن أولاد لم يبلغوا سن الثامنة عشرة متى كانت مدة اشتراكها في التأمين عشرون سنة، وقد نظر المشرع الإماراتي للمرأة من ناحية إنسانية في حالة استقالته، لكنه اشترط اشتراكها بالتأمين مدة (عشرون) سنة.

9- انتهاء خدمة المؤمن عليها بالاستقالة متى كانت مدة اشتراكها في التأمين عشرون سنة، وكانت قد بلغت سن الخمسين فأكثر.

10- انتهاء خدمة المؤمن عليه بمرسوم اتحادي أو بمرسوم محلي على أن تتحمل خزينة حكومة الإمارة المعنية بالتكاليف الفعلية التي قد تترتب على ذلك. ويعني ذلك أن تنتهي خدمة المؤمن عليه من قبل الدولة، وليس بسبب من الأسباب الأخرى العادية، على أن تتحمل الإمارة في حالة إنهاء خدمة الموظف التابع لها، كل ما يترتب على ذلك من نفقات ومصاريف وأقساط كان يفترض أن يتحملها المؤمن عليه.

11- انتهاء خدمة المؤمن عليه بالاستقالة لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود السابقة متى كانت مدة اشتراكه في التأمين عشرون سنة على الأقل.

أما عند استقالة المرأة المواطنة فقد فرق المشرع الإماراتي بين حالات المرأة المتزوجة، أو المطلقة، أو الأرملة إذا كان لأي منهن أولاد لم يبلغوا الثامنة عشر، فاشترط فقط أن يبلغ مجموع اشتراكاتها بالتأمين (20 سنة). أما إذا لم تكن المرأة متزوجة فلها عند الاستقالة أن تطلب معاش التأمين إذا

بلغت سن الـ (50 سنة) وكان مجموع اشتراكاتها في التأمين (20 سنة) وهو ما يسمى بالتقاعد المبكر.

ولم يشترط المشرع الإماراتي مدة لتقديم الطلب من انتهاء الخدمة. ويفرق المشرع الإماراتي بين من يعمل في القطاع الحكومي ومن يعمل في القطاع الخاص، ففي الحالة الأخيرة فإن مجرد تقرير اللجنة الطبية بعدم صلاحيته المؤمن عليه للعمل بسبب عدم لياقته الصحية، كضعف البصر أو السمع، يمكن أن يصرف له المعاش، لكننا لا نجد مبرراً للتفرقة بين القطاعين في حال تحقق هذه الحالة.

3- انتهاء خدمة المؤمن عليه في القطاع الخاص لأسباب صحية تهدد حياته بالخطر لو استمر في عمله. كما هو الحال لو أن حالته الصحية في حالة تدهور وتستوجب البقاء في المنزل لرعايته صحياً، وذلك بشرط أن يكون قرار اللجنة الطبية سابقاً على تاريخ إنهاء الخدمة.

4- انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب حل الشركة أو إفلاسها أو تصفيتها وله مدة اشتراك في هذا التأمين خمس سنوات على الأقل. ويقصد المشرع بذلك شركات التضامن التي تستند إلى الاعتبار الشخصي.

5- انتهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغ سن الإحالة إلى المعاش وذلك متى بلغت مدة اشتراكه في هذا التأمين خمس عشرة سنة على الأقل.

6- انتهاء خدمة المؤمن عليه بالفصل أو العزل أو الإحالة إلى المعاش بقرار تأديبي أو حكم قضائي متى كانت له مدة اشتراك في هذا التأمين خمس عشرة سنة على الأقل.

7- انتهاء خدمة المؤمن عليه بالاستقالة متى كانت مدة اشتراكه في التأمين عشرون سنة وكان قد بلغ سنه الخامسة والخمسين على الأقل. ويعني ذلك أن المشرع الإماراتي قد اقر بالتقاعد المبكر عند بلوغه الـ 55 سنة، لكنه اشترط مدة اشتراك المؤمن عليه عند استقالته بـ (عشرين) سنة.



7 أشياء لا يقولها الناجحون

النجاح ليس ذلك الشيء الذي يأتي على غفلة، بل إنه ثمرة جهود سنوات من العمل الشاق. ولتكون ناجحًا هناك أشياء عليك الابتعاد عنها تمامًا، وهذه 7 أشياء لا يقولها الناجحون أبدًا:



“هذا مستحيل”

حأول أن تنظر إلى الصعوبات ليس على أنها حجر عثرة في طريقك، إنما كتحديات مثيرة في مغامرة ملحمية في حياتك. حينها سيتم حل المشاكل بشكل أكثر سهولة، وسترى ذلك.

“هذا ليس عدلاً”

الناجحون لا يشتكون أبداً من أن جهودهم غير مرئية، أو أنهم لم يحصلوا على الثناء أو التقدير الذي يستحقونه، وعليك أن تتعلم كيف تتعامل مع هذا الأمر بشكل يحافظ على كرامتك.

“كان ينبغي القيام بهذا الأمر بطريقة أخرى”

حتى لو حصلت وفشلت في مهمة موكلة إليك، فتأنيب نفسك بقية اليوم أمر غير مجدٍ، لذلك توقف عن لوم نفسك عن الأخطاء الماضية، وبدلاً من ذلك، تعلم من تلك الأخطاء، وتقدم للأمام، فعليك أن تعلم أن أعظم النجاحات، تأتي بعد أشق العثرات.

“لا يفعل هذا الأمر هكذا”

الرغبة في التغيير هي السمة الأساسية للأشخاص الناجحين، كلما تقبلت الأشياء الجديدة بسهولة، كلما كانت فرصك أكبر لتحقيق إنجازات في مجال عملك.

“ليس لدي خيار آخر”

هناك دائماً الكثير من الفرص المتاحة والمتوفرة لك، الأشخاص الناجحون دائماً سيجدون وسيلة، لشق طريقهم للنجاح.

“هذا ليس عملي”

الناجح حقاً ليس هو ذلك الشخص الذي لا يعير اهتماماً بالآخرين، بل على العكس، الناجحون يساعدون بكل سرور زملاءهم على النجاح، والقدرة على العمل ضمن فريق من أهم العوامل لتحقيق النجاح.

“أكره عملي”

هناك قاعدة أساسية يتبعها الأشخاص الناجحون، دائماً كن موضوعياً وحيادياً، فقط تذكر، قبل رمي الاتهامات والتهديدات حولك، عليك أن تزن كل الإيجابيات والسلبيات أولاً وتذكر هذه المقولة: “لا يمكن تحقيق النجاح إلا إذا أحببت ما تقوم به».



بكبسة زر "فيسبوك" يتيح خدمة جديدة لاصحاب العمل والباحثين عن الوظيفة

بدأ موقع "فيسبوك" في طرح ميزة جديدة لمستخدمي شبكتها الإجتماعية، سواء من اصحاب الأعمال أو الباحثين عن عمل يتيح لهم عرض الوظائف أو التقديم لها دون الحاجة للذهاب إلى موقع أو شبكة إجتماعية أخرى.

وسيطهر أمام اصحاب صفحات الأعمال على الشبكة الإجتماعية زر خاص يتيح لهم إنشاء إعلان لوظيفة شاغرة، وعند الضغط

يتمكن اصحاب الأعمال عرض الوظائف الشاغرة على صفحاتهم، ويمكن الباحثين عن عمل التقديم في هذه الوظائف.

ووفر "فيسبوك" الميزة الجديدة لمستخدمي شبكتها الإجتماعية في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا كمرحلة أولى، إذ أصبح



facebook

على هذا الزر ينتقل هؤلاء إلى صفحة خاصة لكتابة معلومات عن الوظيفة، ومن ثم نشرها أمام متابعي صفحاتهم أو عرضها في قسم خاص للوظائف سيتوافر بهذه الصفحات.

المتوافرة على حسابهم بشكل تلقائي في هذه المعلومات حسب رغبة المتقدم استمارة التقديم، مع توفير خيار لتعديل للوظيفة.

ويستطيع مستخدمو «فيسبوك» من الباحثين عن عمل التقديم في الوظائف الشاغرة التي تتيحها الشركات مباشرة من الشبكة الإجتماعية، حيث ستظهر هذه الوظائف في صفحة خلاصات الأخبار خاصتهم مع زر للتقديم فيها، كما يمكنهم من الوصول إليها من داخل صفحات الشركات.

وسيتاح للمتقدمين للوظائف، عقب الضغط على زر التقديم لأي من الوظائف الشاغرة، تعبئة استمارة تتضمن معلومات مثل الاسم والسن ومكان الإقامة والخبرات العملية السابقة، وإجابة الأسئلة التي يطرحها صاحب الوظيفة. وسيقوم «فيسبوك» بتضمين معلومات المستخدمين





شهية مفتوحة على اللحوم الحمراء.. والنتيجة: «نقرس»!

النقرس بشكل كبير وخاصة الحمراء منها والمشروبات الكحولية بشكل مفرط. أو ما كان يُعرف قديماً بمرض داء الملوك، هو مرض ينتج بسبب تناول اللحوم

- ظهرت مسميات أخرى لهذا المرض، كارتفاع ضغط الدم والفشل الكلوي المزمن، وهناك العديد من الأدوية تتسبب بهذا المرض مثل الأسبرين ومدرات البول وأدوية القلب كالسيكلوسبورين والمستخدم كمنشط للمناعة عن المرضى الذين يزرعون الكلى.
- ألم حاد في المفصل المصاب: إذ يؤثر هذا المرض عادة على أصبع القدم الكبير، ولكن هناك إمكانية حدوثه في القدم، أو الكاحل، أو الركبة، أو الرسغ، أو اليد. وفي الكثير من الأحيان يكون الألم أكثر شدة خلال الساعات الأولى من بدايته.
- الشعور الدائم بعدم الراحة: ويأتي هذا الشعور بعد تلاشي آثار نوبة الالتهاب، وتستمر لمدة أيام أو أسابيع. وتكون النوبات اللاحقة أكثر شدة، ويستمر تأثيرها لمدة أطول.
- احمرار والتهاب المفصل المصاب: إذ تظهر عليه علامات الالتهاب المختلفة؛ من احمرار وتورم واحساس بحرارة فيه، كما أنه مؤلم جداً عند لمسها.

أعراض مرض النقرس

تظهر علامات وأعراض مرض النقرس بشكل



● التقليل من مدى حركة المفصل المصاب: إذ يعاني المرضى من صعوبة في تحريكه إذا ما كان مرض النقرس متفاقماً.

● كما هناك علامات تظهر على الجلد المغطي للمفصل المصاب؛ كأن يصبح لونه أحمر أو أن يصبح لامعاً، وكذلك قد يتقشر الجلد وتثار الحكة فيه.

أسباب المرض

ينشأ مرض النقرس من ارتفاع مستوى حمض اليوريك في الدم، وهناك العديد من الحالات المرضية والأدوية والأغذية التي تحفز على ارتفاعه، منها:

● الخضوع لعملية جراحية، أو المعاناة من مرض شديد بشكل مفاجئ.

● إلحاق ضرر بالمفصل.

● الإصابة بأنواع من العدوى.

● تناول أنواع من الأدوية، مثل الأدوية المدرة للبول المستخدمة لعلاج مرض ارتفاع ضغط الدم أو مشاكل القلب، وكذلك تناول دواء سايكلوبورين، أو الخضوع للعلاج الكيميائي.

● الخضوع للحمية الغذائية القاسية، أو الصوم لفترة طويلة.

● الإصابة بحالة الجفاف الناتجة عن قلة تناول السوائل.

● تناول المشروبات الكحولية بكميات كبيرة.

● تناول الأغذية الغنية بمادة البيورين؛ مثل اللحوم الحمراء، والمأكولات البحرية القشرية.

● تناول المشروبات الغازية بكثرة.

علاج المرض

لعلاج مرض النقرس طرق عديدة، منها ما يستخدم لتسكين الألم أثناء الإصابة بالنوبة، ومنها ما يساعد على منع الإصابة بها في المستقبل. ويكون هذا العلاج على النحو الآتي:

● تناول الأدوية الموصوفة لعلاج المرض عند الشعور بنوبة الألم بأسرع ما يمكن؛ إذ تحتاج هذه الأدوية ما يقارب يومين أو ثلاثة لتصل إلى التأثير المطلوب. مع الحرص على الراحة، وعدم القيام بأي مجهود من شأنه إلحاق الضرر بالمفصل المصاب، مع إبقائه مرتفعاً عن مستوى الجسم.

● وضع كمادات من الثلج على المفصل المصاب لمدة 20 دقيقة تقريباً، ويجب عدم وضعها على المفصل مباشرة، وإنما يتم لفها بقطعة قماش.

● استخدام مضادات الالتهاب الستيرويدية: إذ تعمل أيضاً على تسكين الألم وتخفيف تهيج المفصل. ومن هذه الأدوية نابروكسين، وديكلوفيناك، وإيتوريكوكسيب.

● تناول الدواء كولتشييسين: ويؤخذ هذا الدواء في حال عدم مقدرة المريض على

تناول مضادات الالتهاب الستيرويدية أو إن لم يجدي تناولها نفعاً. يعمل الكولتشييسين على تقليل التورم وتخفيف الألم المصاحب لنوبات النقرس.

● استخدام مركبات الكورتيكوستيرويد: وتستخدم عند الإصابة بنوبات شديدة لمرض النقرس إذا لم يستجب المريض للأدوية السابقة.

● تغيير النظام الغذائي وتناول الأدوية للعمل على منع التعرض لنوبات أخرى: فينصح بتجنب تناول أنواع من الأغذية التي تحتوي على كميات كبيرة من حمض اليوريك، مثل؛ اللحوم الحمراء، والأعضاء الداخلية للحيوانات، وبعض المأكولات البحرية، وكذلك الأطعمة المحتوية على الخميرة. وينصح مريض النقرس بالحفاظ على الوزن المثالي، وتجنب تناول المشروبات والأطعمة السكرية، وممارسة التمارين الرياضية باستمرار، مع الحرص على شرب كميات كبيرة من الماء، والتوقف عن شرب الكحول.

● أما الأدوية التي تقلل فرصة الإصابة بنوبات النقرس فتعمل على تقليل نسبة حمض اليوريك في الدم، وأكثرها استخداماً الألوپيرينول، وفيبوكسوستات، أما الأقل استخداماً فتضم بينيزمارون، وسالفينيبازون.



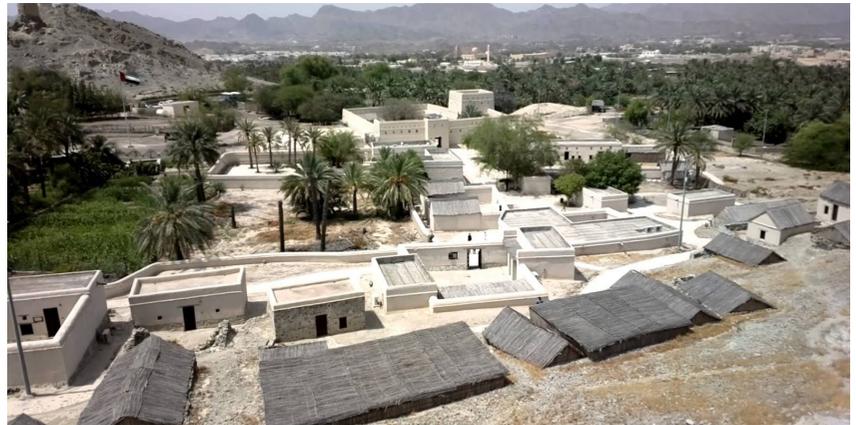
قرية حتا التراثية.. نموذج لمعايشة الحياة الريفية الجبلية التقليدية في دبي

كذلك مقبرة أثرية (مغلقة). وتعد هذه القرية صرحاً تاريخياً جذاباً للسياح من مختلف أنحاء العالم، كما تقام فيها فعاليات اليوم الوطني، ومهرجان التسوق، ويوم العلم، وغيرها. متاح لزائر قرية حتا التراثية فرصة فريدة للمعايشة والاطلاع على نموذج الحياة

هذه القرية إلى حوالي ما بين 2000 إلى 3000 سنة تقريباً.

وتضم القرية ثلاثين مبنى، إضافة إلى محلات لبيع المقتنيات التراثية، وتجاورها مجموعة من المزارع يخترقها فلج ماء، كما تجاورها

افتتحت قرية حتا التراثية في عام 2001 بعد ترميمها، وتقع القرية في قلب منطقة حتا الجبلية التابعة لإمارة دبي، وتبعد عنها مسافة 100 كيلو متر تقريبا، وتطل القرية على جبلين كانا يسميان قديما «حجران» أو «حجرين»، ويرجع تاريخ





ومتفردة تثرى وتضيف إلى الحياة التقليدية في إمارة دبي، كما ستلاحظ قوة ارتباط إنسان حتا القديم بأرضه من حيث تمحور مهنة حول الزراعة التي تشتهر بها منطقة حتا، واستغلاله للموارد الطبيعية التي وفرت له اكتفاء ذاتياً من حيث تشييده المباني من الصخور الجبلية، واستغلاله لمعدن النحاس -المتوفر في جبال حتا- في تصنيعه لمختلف الأدوات من أواني، وأسلحة، ومعدات، وحلي.

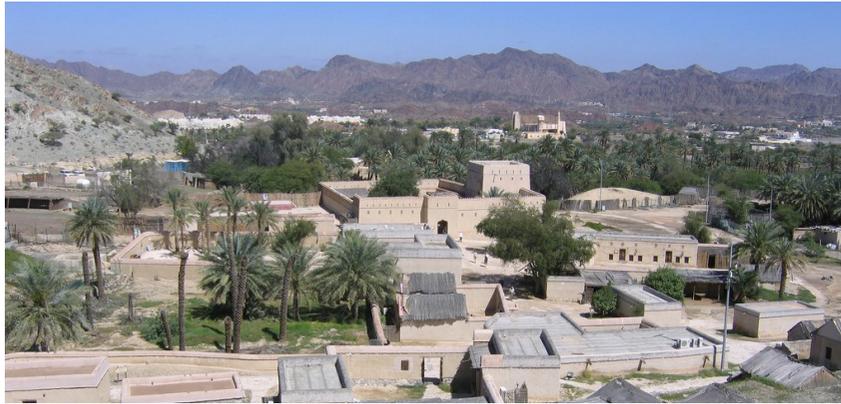
والتعليم، والزواج، والمآدب واحتساء القهوة، والألعاب الشعبية، والأغاني والأهازيج والرقصات الشعبية، وغيرها.

إن زيارتك لقرية حتا التراثية تتيح لك فرصة التعرف على نمط حياة تقليدي آخر في دبي، وبالرغم من تشابهه مع نمط الحياة التقليدية في مدينة دبي بشكل عام إلا أن تفاصيل ذلك النمط وأجواءه تتم عن شخصية متميزة

الريفية الجبلية التقليدية في إمارة دبي، حيث تعرض بها نماذج أصلية، ووثائق، ومجسمات، ولوحات توضيحية، ومواد تصويرية وصوتية لمختلف شؤون الحياة التقليدية في تلك المنطقة، والمتوزعة على سبعة عشر مسكناً، وقلعتين، وحصن، بالإضافة إلى عدة مباني سلفية، ومسجد.

ويمكن الزائر من الاطلاع في القرية على الأسلحة التقليدية من بنادق وسيوف وخناجر ومدافع، وتجهيزات المساكن من أثاث وفرش، وأواني فخارية ونحاسية وجلدية، وأدوات موسيقية، وأطعمة، وأزياء تقليدية، وحلي وأدوات ومواد الزينة.

كما توفر المجسمات -المنفذة بالمقياس الحقيقي- لقطات تراثية عن مختلف نواحي الحياة الإجتماعية في حتا القديمة المتعلقة بالحرف والصناعات التقليدية، والزراعة،





ما هي المراكز التي تقدم جميع الخدمات المرتبطة بعمال الخدمة المساعدة؟

1 مراكز تسهيل - 2 مراكز تدبير - 3 مراكز تشغيل

سؤال العدد :

الفائز في مسابقة العدد الماضي:

وردت إلى المجلة العديد من الاجابات الصحيحة عن سؤال العدد الماضي، وباجراء القرعة فاز في المسابقة القارة: عايدة ايفانجلين

سيتم الإعلان عن الفائز في العدد القادم .

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

إنجازات : «قلب الشارقة» ينبض بالحياة



للأجداد المبنية من الحجارة والبيوت التي سكنتها عائلات الإمارة العريقة في الماضي، وهو الموقع الذي ترعرعت فيه بذور التراث الأولي.

ويضم مشروع قلب الشارقة مجموعة متنوعة من المشاريع التجارية والثقافية والسكنية، بما في ذلك فندق فاخر، ومطاعم، ومتاجر للبيع بالتجزئة، ومعارض فنية، وأسواق تقليدية وعصرية، ومواقع أثرية، ومتاحف ومناطق للألعاب الترفيهية ومكاتب تجارية.

وتُعد منطقة «قلب الشارقة» وجهة متفردة ومنبعاً لحكايات الأجداد المؤسسين، حيث تحتزن عبق التاريخ وذاكريات الماضي، وتزهو بطرقاتها الضيقة ومدارسها وأسواقها وبيوتها العتيقة وطابعها التراثي، وتحمل كافة عقاراتها ومرافقها قيمة لا تقدر بثمن، فهي

قلب الشارقة مشروع الترميم يعتبر الأول من نوعه للمناطق التراثية في الشارقة والأبزر والأبرز في المنطقة حتى يومنا هذا، ويعكس الازدهار الذي عاشته الإمارة منذ أكثر من نصف قرن، ويستهدف المشروع تحديداً إعادة ترميم وتجديد المناطق التراثية لتشكيل وجهة سياحية وتجارية متفردة ذات لمسة فنية معاصرة تتناغم مع طابع الخمسينات.

تقع منطقة «قلب الشارقة» وسط إمارة الشارقة الحديثة وتطل على أحد أهم موانئها وهو ميناء خالد، ويسهل الوصول إليها من الإمارات الأخرى، وتتميز بموقع جغرافي في غاية الأهمية، يحتضن الأحياء السكنية الأولى في الإمارة قبل أن تمتد إليها يد العمران لتغطي مساحات شاسعة منها، فهنا في «قلب الشارقة» شيدت المنازل الأولى

جزء من تاريخ إمارة الشارقة الأصيل، وطابع حياتها الإجتماعية والثقافية والسياسية والعسكرية، وتضم جميع الأعمال الفنية التي تركها لنا الأجداد كأيقونة تحفظ مسيرة الإمارة الثقافية.

ومن المقرر استكمال إنجاز مشروع قلب الشارقة في عام 2025، ويجري حالياً العمل بالمرحلة الأولى من المشروع الذي يتألف من خمس مراحل؛ وقد قامت هيئة الشارقة للإستثمار والتطوير (شروق) بتشكيل لجنة مشتركة - تضم ممثلين من هيئات حكومية وخاصة بارزة- لتولي الإشراف على تنفيذ المرحلة الأولى. وسيتم تنفيذ مشروع قلب الشارقة بالتوافق مع المعايير الدولية للتنمية المستدامة والمبادئ البيئية.





المعقصة تجدل الشعر وتكتم السر

هي الماشطة وهي
المجدلة والفلاية

والعكافة- أو العجافة- والمضفرة وميزتها الأساسية أنها امرأة تحسن المشط وتتخذ حرفة لها.

ويأتي لقب المعقصة من كلمة "العقص" وهو الظفيرة، هي كلمة فصيحة ففي المعجم الوجيز: عقصت المرأة شعرها عقصاً أي لوته وأدخلت أطرافه في أصوله، وبنفس المعنى تستعمل كلمة "العجفة"، لكنها محلية وليست فصيحة.

واعتمد قبول المعقصة في المجتمع المحلي قديماً على جانبين مهمين، الأول: الجانب المهني ويتعلق بمعرفتها أنواع الطيوب والأمشاط والتسريحات السائدة وقتها

للصغار والكبار وتسريحات المناسبات كالزواج والأعياد، أما الجانب الآخر فهو الأخلاقي ويتعلق بالأمانة وكتمان السر كونها تدخل كل بيوت الحارة وتطلع على ما بداخلها من أسرار وخلافات وحالات إجتماعية لا يجب البوح بها.

ويبرز دور المعقصة أيام الأعياد والأعراس واقتراب موسم القفال (وهو عودة الغواصين من البحر) حيث تتسابق النساء على الحظو بالمعقصة في هذه المناسبات، وتبدأ المعقصة عملها قبل العيد بعدة أيام تقريباً، تطوف من بيت لآخر لتجدل لصاحبه وبناتها شعورهن بتسريحات مختلفة، مثل "الشونقي" و "الثنية"

و"الزوف" و"السوط" وغيرها، وهي جدائل كثيرة تنطلق من وسط الرأس بشكل دائري تجمع نهاياتها معاً، ثم يعطر الشعر ببعض المواد العطرية كالمحلب والزعفران أو المخمرية لتبقى رائحته عطرة إلى أن يحين موعد الغسلة القادمة، وكان لكل امرأة تسريحتها الخاصة بحسب عمرها ونوع وطول شعرها، وأخيراً مناسبتها القادمة.

مفردات إماراتية:

اتصوخ: بمعنى استمع ومن ذلك قولهم (فلان يتصوخ لرمسة فلان) أي يستمع لكلامه و هي من الفصيح

امبونه: أي من طبعه و تدل على الطبع والأصل أو العادة .

براحة: المتسع من الأرض الخالي من الشجر

برنوص: تطلق على البطانية (اللحاف) المصنوع من الصوف

بهانس: أي أشياء بسيطة القيمة و البهانس هي الأشياء الكمالية والقليلة

تبلم: أي سكت و صمت بسبب فاجعة و في اللغة العربية الأبلم هو الأخرس



إضاءة: المسك

هو اجود أنواع الطيب وهو **المسك** عبارة عن مادة سائلة تبت رائحة

عطرة وجميلة، حيث يستخرج من حيوان الظباء والذي يسمى بغزال المسك، ويكون المسك في غدة كيسية داخل بطن غزال المسك، كما انه يوجد فقط عند الجنس الذكري من الحيوان ولا يوجد عند الاناث .

ويتكون المسك من زيت طيار لونه أسود إلى بني، في حين أن المركب الرئيسي والذي تعود له رائحة المسك المنعشة والجميلة والتي يتميز به المسك فهو مركب « المسكون »، بالإضافة

إلى الهرمونات الاسترولية التي من أهمها هرمون المسكوباييردين، والأنزيمات والقلويدات .