

# استراتيجية وزارة العمل 2011 - 2013

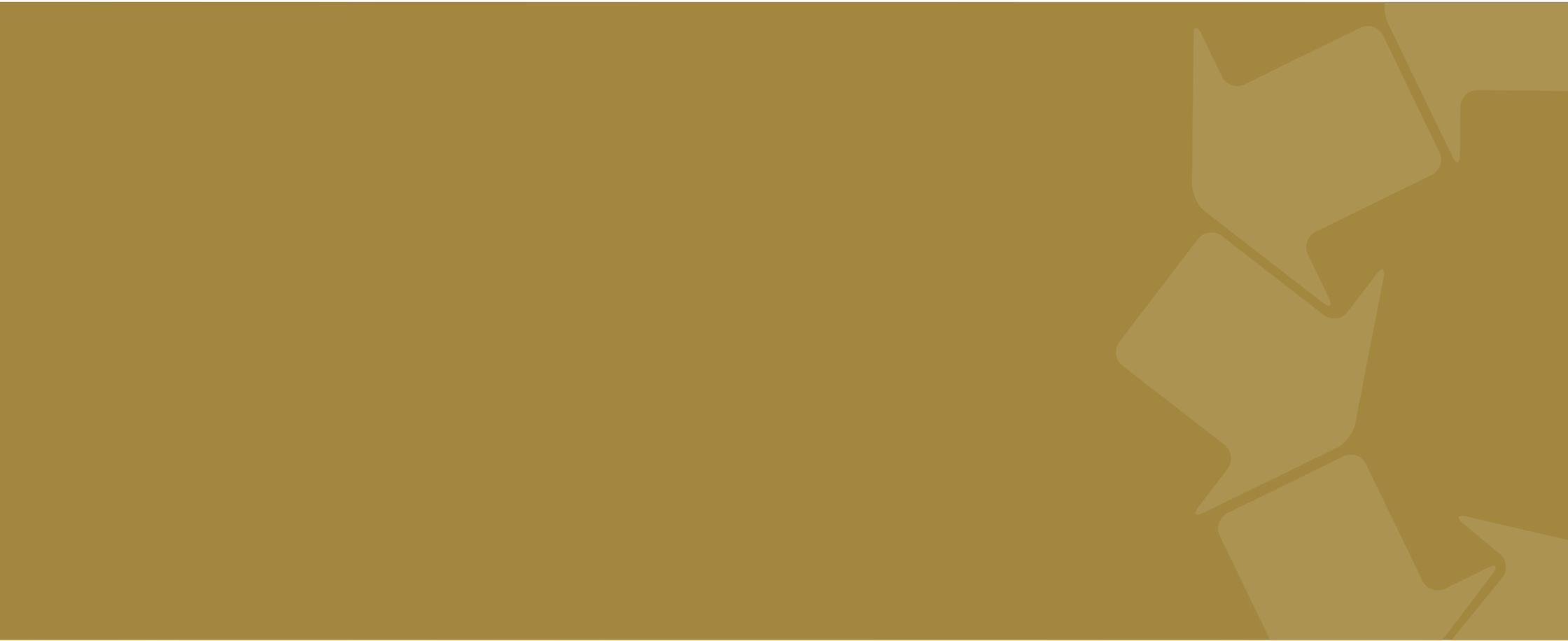




“ إن الإستراتيجية التنموية بالدولة اعتمدت مبدأ التوازن وتفعيل كل الإمكانيات المتوافرة دون استثناء ، والأهم من ذلك أن هذه الإستراتيجية أخذت على عاتقها مواكبة حركة التطور والتحول التي يعرفها الاقتصاد العالمي وبما يمثله ذلك من تحديات ”

**صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان**

رئيس الدولة  
- حفظه الله -



“إن خيارنا الاستراتيجي هو تطوير نموذج تنموي  
يضمن لنا القدرة على مواجهة التحديات بأسلوب  
مرن وفعال، يضع الإنسان في مقدمة أولوياته ”



**صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم**  
نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي  
- رعاه الله -

# المقدمة

في إطار السياسات العامة والموجهات الإستراتيجية لوزارة العمل ، وإطلاقاً من حرص الوزارة على تعزيز أدائها المؤسسي، ورفع كفاءته وإنسجام عملياته التشغيلية مع الموجهات الاستراتيجية لحكومة الدولة، وسعيها من جهات الإختصاص بالوزارة لتطبيق مفهوم التخطيط الإستراتيجي بإعتباره أحد الركائز الأساسية والمتأصلة في عمل الحكومة الاتحادية، فإنه يسعدنا أن يأتي إطلاق هذا الدليل منسجماً مع إطلاق رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة 2021 ومؤكداً على تكامل دور الوحدات التنظيمية المختلفة بالوزارة وتفاعلها في تنفيذ الإستراتيجية بالكفاءة والفاعلية المنشودين وبما يحقق أهداف وغايات الوزارة ضمن إطار زمني واضح ومؤشرات قياس دقيقة .

و يتكون هذا الدليل من أربعة محاور رئيسية، المحور الأول يتضمن كلمة معالي صقر غباش وزير العمل التي تعد موجهاً رئيسياً في تطوير الإستراتيجية وتوجيه بوصلة أداء الوزارة، أما المحور الثاني فيتضمن مرتكزات الخطة الإستراتيجية والتي تستند على ملامح سوق العمل في رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة 2021. والمحور الثالث يلقي الضوء على دورة التخطيط الإستراتيجي التي تنتهجها الوزارة لتحسين وزيادة فاعلية الفريق المكلف بإعداد الخطة من جهة وضمان التنفيذ من جهة أخرى، وأخيراً تم تخصيص المحور الرابع لعرض خطة الوزارة الإستراتيجية 2011-2013.

# نحو سوق عمل يواكب المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية



صقر غباش  
وزير العمل

بعد إطلاق رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة 2021 تحت شعار [ متحدون في الطموح والعزيمة ]، بات واضحاً أن الإقتصاد الإماراتي وسوق العمل المرتبط به يشهدان تحولات كبيرة. فقد وصلت تطورات سوق العمل في الدولة إلى منعطف هام. وإذا كانت سياسات سوق العمل في بداية الطفرة النفطية الأولى في نهاية السبعينات وبداية الثمانينات قد خدمت تطلعات الدولة جيداً في تلك الفترة إلا أن واقع الحال يشير إلى أنها أضحت تخضع لضغوط متزايدة واختبار حقيقي لجهة مواءمتها وقدرتها على المساهمة في تحقيق رؤية الحكومة على صعيد توفير المقومات التي تضمن الوصول إلى [ اقتصاد معرفي مرن تقوده كفاءات إماراتية ماهرة وتغززه أفضل الخبرات بما يضمن ازدهار بعيد المدى للإمارات].

كما أن ثمة عامل مهم ومحوري يضع نظام سوق العمل الراهن تحت مزيد من الضغوطات والتحديات، ويتمثل هذا العامل في تزايد معدلات المواطنين الباحثين عن عمل وبوجه خاص الملتحقين الجدد من الشباب منهم إلى سوق العمل. حيث يقدر أن تزايد نسبة الأيدي العاملة المواطنة بمعدل 150 % بحلول عام 2021، مما يتحتم إيجاد وظائف جديدة للمواطنين خلال العشر سنوات القادمة تفوق ما أوجدته على مدار الأربعين عاماً الماضية.

ومن ناحية أخرى، فقد أدت سياسات استقدام العمالة الوافدة وتشريعات وإجراءات العمل القائمة إلى تدفق أعداد هائلة من العمالة الوافدة ذات المهارات المنخفضة والإنتاجية المتدنية. ومن هنا أصبحت الحاجة ملحة لكي تحقق دولة الإمارات رؤيتها للانتقال إلى إقتصاد معرفي أن يتم تطوير سياسات تعمل على استقطاب مزيج متنوع من العمالة الوافدة ذات المهارات العالية.

إن رؤية الحكومة والتحديات في سوق العمل يجعلان من التوطين الأولوية القصوى والهدف الأسمى لسياسات سوق العمل فتتضمن تحتها سياسات استقدام العمالة الوافدة وتشريعات وإجراءات العمل، وبرامج تعزيز تنافسية المواطنين وتحقيق النمو والإستقرار في سوق العمل. ومن هذا المنطلق تسعى وزارة العمل إلى تطوير رؤية لسوق عمل جديد يوازن بين حقوق أطراف الإنتاج نحو تحقيق هذه الأهداف من خلال إصلاحات تتسم بالتدرج و تنسجم مع مراحل تنفيذ استراتيجية حكومة الدولة (2021).

وتأتي هذه الوثيقة استجابة لتحقيق متطلبات أجندة وزارة العمل في رؤية الحكومة 2021، وكخطوة نحو إصلاح منهجي لمتطلبات سوق العمل بالدولة. حيث توجز الوثيقة مرتكزات وموجهات الخطة الإستراتيجية وأولويات قصيرة المدى لسوق العمل الإماراتي تعمل على التناغم والتوافق مع مستهدفات ووسائل وممكنات رؤية 2021 وتعمل أيضا على إكمال الدورات الإستراتيجية الثلاثية (2011-2013، 2014-2017، 2018-2021). وتشتمل الوثيقة كذلك على تفاصيل منهجية الوزارة في تطوير خططها الإستراتيجية وآليات متابعة وإدارة الأداء فيها.

وأخيرا لا يسعني هنا إلا أن اتقدم بالشكر لشركائنا الإستراتيجيين في القطاعين الحكومي والخاص على مساهمتهم المثمرة في تطوير رؤية وزارة العمل وأهدافها الاستراتيجية (2011-2013) بكل شفافية ومصداقية وإلى كافة موظفي الوزارة في سعيهم لتحويل هذه الاستراتيجية الى واقع ملموس يحقق طموح القادة ورؤيتهم في تطبيق الأولويات الوطنية بما يساهم في الارتقاء بوطننا الحبيب.

## ملاحح سوق العمل في رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة 2021

شهدت دولة الإمارات العربية المتحدة طفرة إقتصادية وإجتماعية هائلة خلال العقدين المنصرمين، كان أبرز ما يميزها الإستثمار في مشاريع البنية التحتية، توسع القطاعات غير النفطية والبناء المؤسسي، وكانت مدعومة بتراكم كبير لرأس المال والقوى العاملة. وكما هو مفصل في رؤية 2021، فإن دولة الإمارات العربية المتحدة جاهزة للتحوّل للمرحلة الثانية من التنمية التي تعتمد على المعرفة، الإنتاجية والإبداع. وكجزء لا يتجزأ من متطلبات هذا التحوّل يجب توفير سوق عمل جديد يقوم على رؤى ومقومات جديدة وتقوده قوى عاملة إماراتية تتمتع بالمهارات العالية لضمان الإزدهار والرفاهية للمواطنين.

تعمل حالياً كوادِر وطنية بأعداد محدودة جدا في القطاع الخاص. ففي عام 2010 كان ما نسبته 88 ٪ من المواطنين يعملون في القطاع العام. والجدير بالذكر أن جودة إنتاجية التوظيف قد تدنت أيضا في القطاعين العام والخاص، وفي ذات الوقت يواجه عدد من المواطنين صعوبات في الحصول على وظائف مناسبة فظلوا عاطلين عن العمل وخارج عداد القوى العاملة، بينما تسيطر العمالة الوافدة المؤقتة على مجمل وظائف القطاع الخاص، خاصة في قطاع الإنشاءات والإعمار وقطاعات الأعمال التي لا تتطلب مهارات عالية وتتسم بالأجور المتدنية، ويعمل ثلث العاملين (من أصل أربعة ملايين عامل في القطاع الخاص) في قطاعات الإنشاءات وتجارة التجزئة، وحوالي نصفهم يحملون شهادات دون الثانوية، بينما 10 ٪ منهم أكملوا المرحلة الثانوية.



وقد وضعت رؤية الإمارات العربية المتحدة 2021، التي أطلقتها الحكومة الاتحادية، إستراتيجية إقتصادية وإجتماعية طويلة المدى تتميز بالطموح وقوة الإرادة والتصميم. عبرت هذه الإستراتيجية الطموحة عن التكامل والإنسجام بين التوجهات الإستراتيجية على المستويين الإتحادي والمحلي نحو إقتصاد إماراتي يتميز بالتنافسية والمرونة والإبتكار.

وتنطوي الملامح الرئيسية لهذه الرؤية على تحول إقتصاد دولة الإمارات إلى مرحلة تتسم بطفرة إقتصادية وإجتماعية هائلة، قوامها المعرفة والإبتكار والسعي الحثيث لتقديم أفضل الخدمات للمواطنين. ولعله من المناسب التأكيد على أن هذه الرؤية تتطلب سوق عمل يواكب المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية المتواصلة، وتهدف إحدى عناصر رؤية 2021 إلى تحقيق [إقتصاد تنافسي يقوده إماراتيون يتميزون بالمعرفة والإبداع] مما يستدعي بالضرورة توفر سوق عمل يواكب إقتصاد معرفي مرن تقوده كفاءات إماراتية ماهرة وتعززه أفضل الخبرات بما يضمن الإزدهار بعيد المدى للإمارات.

## أبرز ملامح سوق العمل بحلول 2021

لقد تجلت ملامح سوق العمل في رؤية الحكومة الاتحادية بالشكل التالي :  
مشاركة فاعلة من قبل كوادر وطنية مؤهلة وماهرة بالقطاعين العام والخاص.

قوى عاملة وافدة توفر المهارات والمواهب اللازمة لإتمام وتكملة عملية توظيف المواطنين ومواكبة خلق الوظائف التي تتطلبها القطاعات الإقتصادية ذات القيمة المضافة العالية.

إن الانتقال إلى هذا الواقع يتطلب تطبيق إحداث نقلة نوعية في سوق العمل على خمس محاور رئيسية كما حددتها رؤية 2021:

### أولاً : مشاركة القوى العاملة المواطنة و تطوير قدراتها

رفع مستويات مشاركة المواطنين في قوة العمل , تعزيز قدرات وإنتاجية القوى العاملة المواطنة, تطوير التدريب المهني , تحسين وتفعيل برامج التوطين وتشجيع خلق المزيد من فرص العمل في الإمارات الشمالية.

### ثانياً : زيادة الكفاءة و المرونة و الإنتاجية في سوق العمل

تطوير التخطيط المتكامل للقوى العاملة , تحسين سهولة التنقل ومرونة سوق العمل , الحد من الأنشطة الهامشية والوظائف منخفضة الإنتاجية وتشجيع فرص العمل في القطاعات ذات القيمة المضافة العالية.

### ثالثاً : استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها

تطوير السياسات بما يسهل جذب الكفاءات المؤهلة والمحافظة عليها.

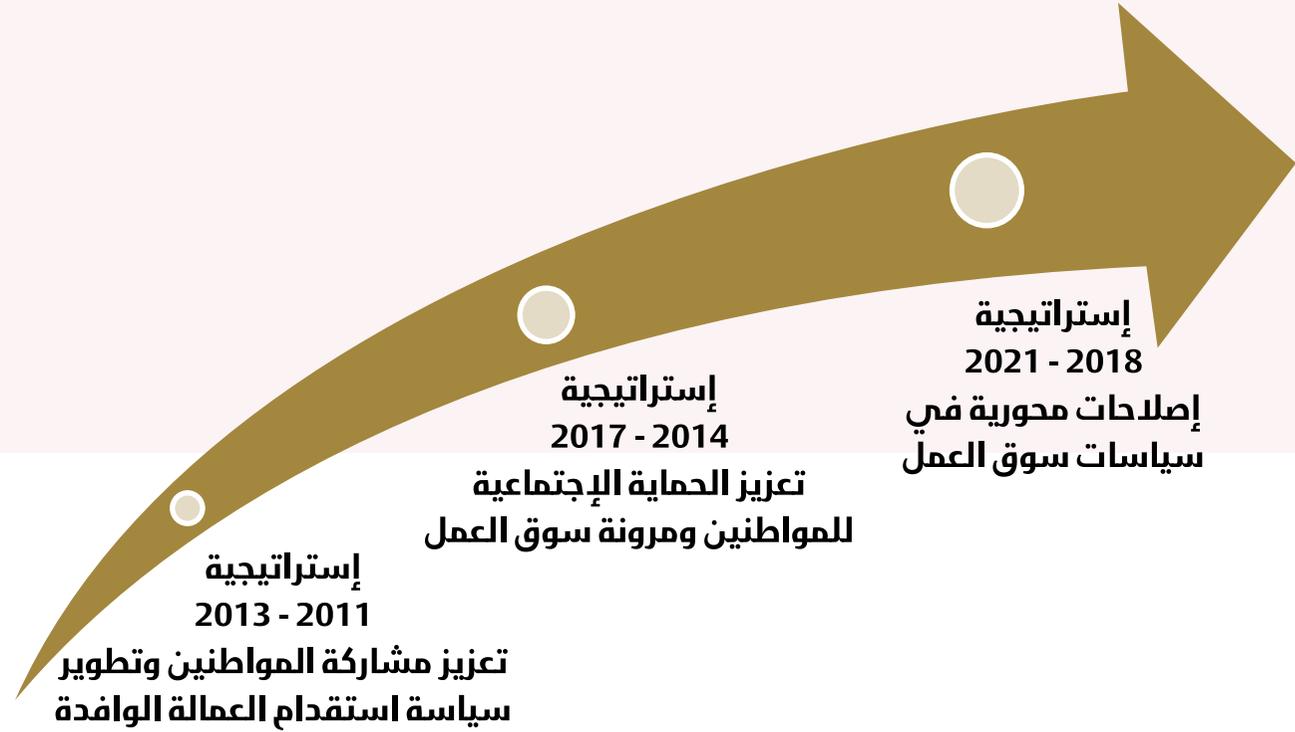
### رابعاً : تطوير بيئة الأعمال

تسهيل ممارسة الأعمال في الإمارات كافة.

### خامساً : إبراز المركز الإيجابي لدولة الإمارات على الساحة الدولية

متابعة ترتيب دولة الإمارات في المؤشرات الدولية والعمل على تحسينها, ورصد ومتابعة وسائل الإعلام العالمية والإقليمية والمحافظة على صورة إيجابية لدولة الإمارات فيها ومتابعة تعزيز جهود الدولة ومبادراتها في مجال حماية حقوق العمال ومكافحة الإتجار بالبشر.

وخلال مسيرة تطبيق رؤية الإمارات 2021 ، ستقوم وزارة العمل بتنفيذ ثلاث دورات استراتيجية (دورات قصيرة المدى كل منها ثلاث سنوات) ، وستؤمن هذه الدورات التطبيق الأمثل لرؤية 2021 ، حيث يتم وضع الأولويات والإصلاحات المتعلقة بتطوير سوق عمل [جديد] يواكب الطفرة الاقتصادية والاجتماعية التي ستشهدها دولة الإمارات العربية المتحدة.



وعلى الجانب المؤسسي، وبالتلازم مع السياسات الإصلاحية، تتابع وزارة العمل تطوير خدماتها لتسهيل أعمال القطاع الخاص وتحسين بيئة الأعمال بالتوازي مع جهود تطوير منظومة متكاملة من المعايير والإجراءات والأدوات الرقابية والشراكة المؤسساتية تعمل على استقرار سوق العمل وتعزيز الاقتصاد الوطني. في إطار حوكمة فاعلة تعمل على :

- ضمان مصالح طرفي الإنتاج وتوفير الحماية للعمال وفقاً للتشريعات الوطنية.
- تعزيز الفاعلية المؤسسية في الوزارة بما يمكنها من التميز في الأداء.
- تعزيز الشراكة المؤسسية على المستويين الحكومي والخاص.

# دورة التخطيط الإستراتيجي

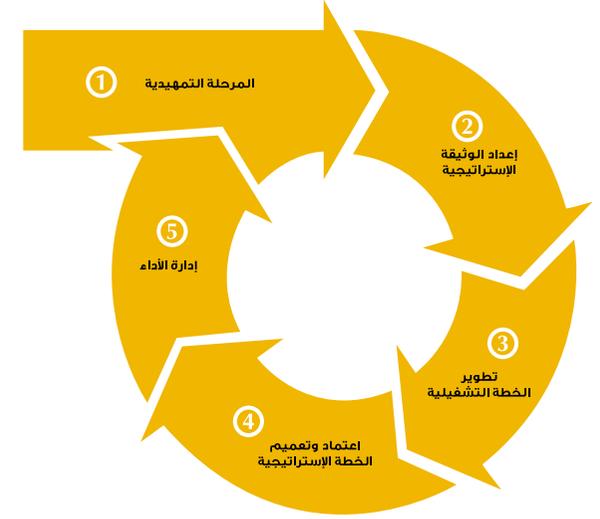


## دورة التخطيط الإستراتيجي

تمر عملية التخطيط الإستراتيجي بأربع مراحل رئيسية متتابعة تسبقها مرحلة تمهيدية.

إن مسؤولية إنجاز المراحل تقع على عاتق مجلسي السياسات والشؤون التنفيذية وإدارة التخطيط الإستراتيجي و إدارة الاداء، إضافة إلى مسؤوليات محده لمدرء الإدارات يتم تكليفهم من قبل فريق القيادة.

تهدف المرحلة التمهيدية إلى تحسين وزيادة فاعلية فريق السياسات وقيادات الوزارة ومن أهم مخرجاتها: الخطة الزمنية لإعداد الوثيقة الإستراتيجية ومقترح الخطة اللوجستية ومقترح رؤى. أما مرحلة إعداد الوثيقة الإستراتيجية وتهدف إلى تحقيق إجماع ما بين أعضاء فريق القيادة حول إستراتيجية الوزارة وتوجهاتها، ومن أهم مخرجات هذه المرحلة: تحديد التوجه الإستراتيجي وتحليل البيئتين الداخلية والخارجية وتطوير الأهداف الإستراتيجية وعوامل النجاح ومؤشرات الأداء. عقب إعداد الوثيقة الإستراتيجية تأتي مرحلة تطوير الخطة التشغيلية من خلال تطوير مبادرات إستراتيجية تدعم الاهداف الاستراتيجية وتكون قادرة على ردم الفجوه في الأداء ما بين مستوى الأداء للدورة الإستراتيجية الأولى 2008-2010 والمستوى المستهدف، ومن أهم مراحلها : المبادرات والأنشطة ومقاييسها وإعداد الخطة التنفيذية للمبادرات و تحديد إحتياجات الموارد المالية والأنظمة وتقرير المخاطر للأنشطة. أما المرحلة الرابعة فهي مرحلة اعتماد وتعميم الخطة الإستراتيجية حيث تهدف إلى رصد الموزانات المطلوبة لتنفيذها و اعتماد الخطة الاستراتيجية 2011-2013 وتعميمها، ومن أهم مخرجاتها: اعتماد الخطة الاستراتيجية للدورة 2011-2013 واعتماد الخطة التشغيلية إستناداً إلى الميزانية الصفرية المقترحة من وزارة المالية واعتماد خطة نشر وتعميم الخطة الإستراتيجية. أما المرحلة الأخيرة فهي مرحلة إدارة الأداء التي من خلالها يتم ضمان التناسق بين الخطة الإستراتيجية والتشغيلية من جهة وتقييم مستوى الإنجاز المتحقق على المستويين الإستراتيجي والتشغيلي من جهة أخرى، من أهم مخرجاتها: تطوير منهجية إدارة الأداء.



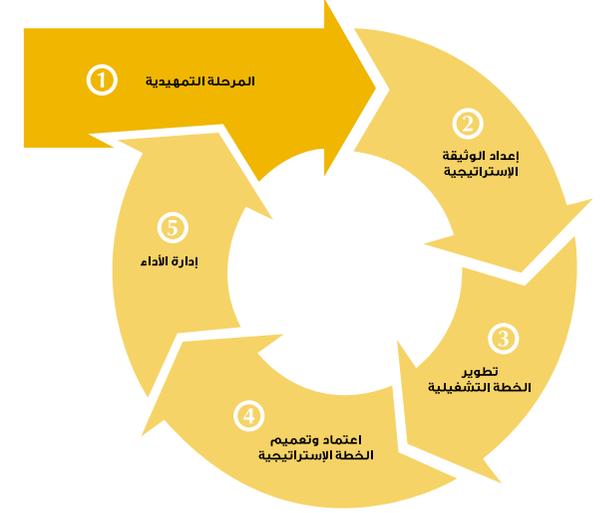
## المرحلة التمهيدية

### الهدف :

تهدف هذه المرحلة إلى تحسين وزيادة فاعلية فريق السياسات وقيادات الوزارة للوصول الى خطة إستراتيجية محكمة وضمن سير مراحل تطويرها بشكل منهجي ومؤسسي.

### الخطوات الرئيسية :

- تشكيل فريق العمل ( راعي المشروع , اللجنة التوجيهية , فريق عمل المشروع ).
- دراسة المنهجية المقترحة من مكتب رئاسة مجلس الوزراء.
- الإطلاع على وثائق إستراتيجيات وزارات العمل.
- الإطلاع على أفضل الممارسات المحلية.
- تنسيق الإجراءات اللوجستية و أماكن عقد الإجتماعات و ورش العمل.



### المخرجات:

- ميثاق المشروع.
- مقترح الخطة اللوجستية.
- مقترح رؤى.

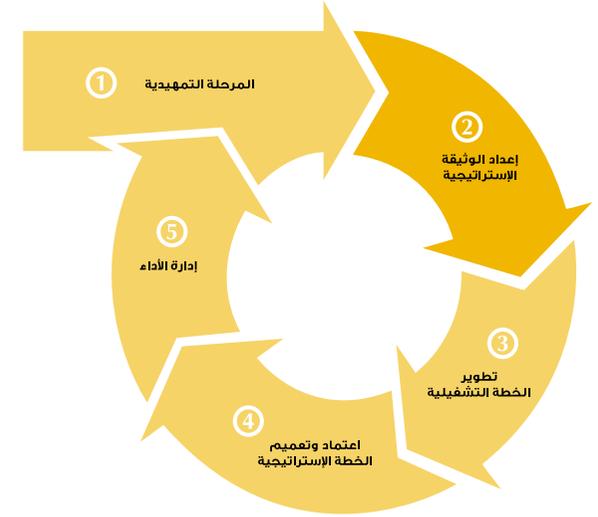
## إعداد الوثيقة الإستراتيجية

### الهدف :

تهدف هذه المرحلة الى تحقيق إجماع ما بين أعضاء فريق القيادة حول التوجه الإستراتيجي وترجمة هذا التوجه الى صيغ عملية قابلة للتنفيذ، وتحديد مستهدفات كمية ترتبط بمؤشرات من شأنها قياس مدى تحقيق الأهداف.

### الخطوات الرئيسية :

- تطوير الخطة الإستراتيجية بشكل ينسجم ورؤية الحكومة الاتحادية 2021.
- تأكيد الرؤية والرسالة والقيم الإستراتيجية للوزارة لتكون بمثابة بوصلة تحدد الإتجاهات.
- تحليل البيئتين الداخلية والخارجية لتكوين فهم شامل للبيئة المحيطة بالوزارة عن طريقة استخدام أداة PESTLE التحليلية للبيئة الخارجية و إجراء مراجعة عامة لخدمات الوزارة وممكناتها التنظيمية ثم تجميع نتائج التحليلين ضمن إطار SWOT والذي يحدد أهم القضايا الدقيقة والحساسة في الوزارة.
- تطوير الأهداف الإستراتيجية التي تعبر عن الإتجاهات الإستراتيجية للوزارة وفقاً لإحتياجات المتعاملين والمعنيين وبما يضمن علاقه السببية فيما بينها.
- تحديد المؤشرات الإستراتيجية والتوافق على الملائم منها لقياس الأهداف الإستراتيجية مع الموازنة ما بين المؤشرات التي تقيس الجهود لتحقيق الأهداف ( المؤشرات التشغيلية ) وتلك التي تهدف إلى قياس النتائج بعيدة المدى للأهداف الإستراتيجية ( المؤشرات الإستراتيجية ).



### المخرجات:

- تطوير الرؤية والرسالة والقيم.
- تحليل البيئتين الداخلية والخارجية.
- تطوير الأهداف إستراتيجية وعوامل النجاح و مؤشرات الأداء الإستراتيجية.

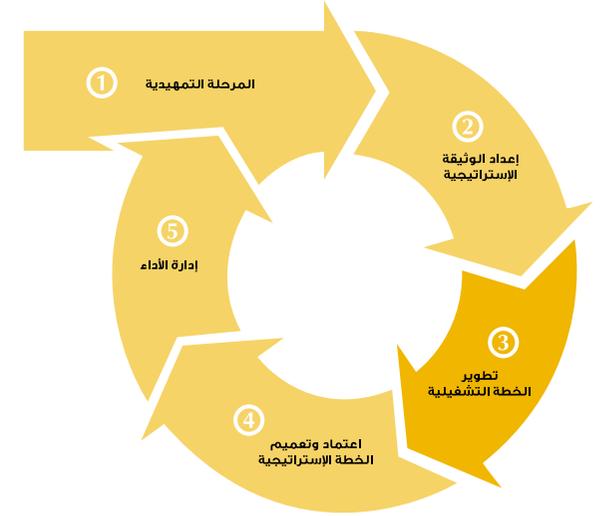
## تطوير الخطة التشغيلية

### الهدف :

تهدف هذه المرحلة إلى تطوير مبادرات إستراتيجية تدعم الأهداف الإستراتيجية وتكون قادرة على ردم الفجوة في الأداء ما بين مستوى الأداء للدورة الإستراتيجية الأولى 2008 - 2010 والمستوى المستهدف كما يعبر عنها قياس المؤشر المعتمد وفي هذا الشأن فإن المبادرات الإستراتيجية هي واحدة من الأدوات التي تعكس مشاريع الوزارة التطويرية لتحقيق أهدافها من خلال ممارسة إختصاصاتها بشكل فاعل ومؤثر.

### الخطوات الرئيسية :

- مراجعة أداء المبادرات للدورة الإستراتيجية الأولى 2008 - 2010.
- ربط المبادرات بالأهداف و المؤشرات الإستراتيجية.
- اعتماد المبادرات الإستراتيجية من قبل مجلس السياسات ومجلس الشؤون التنفيذية .
- تطوير عوامل نجاح المبادرات.
- تطوير الأنشطة ومقاييسها بالتعاون مع مسؤولي المبادرات.
- التأكد من توافق مقاييس أداء الأنشطة في تحقيق المبادرات من قبل مسؤولي المبادرة.
- تحديد المستهدفات الرقمية والمهل الزمنية لتنفيذ المبادرات.
- تحديد الإحتياجات والموارد المالية.



### المخرجات:

- المبادرات و الأنشطة ومقاييسها.
- تحديد إحتياجات الموارد المالية للأنشطة.
- موثائق المبادرات، وخطط التنفيذ، خطة إدارة المخاطر.

## إعتماد وتعميم الخطة الإستراتيجية

### الهدف :

تهدف هذه المرحلة إلى رصد الموزانات المطلوبة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية و اعتماد الخطة الاستراتيجية 2011-2013 وتعميمها.

### الخطوات الرئيسية :

- اعتماد الخطة الإستراتيجية 2011-2013 بشكل نهائي في ضوء مستجدات توفر الميزانية.
- تعديل في منظومة الأنشطة إستناداً على الميزانية المقررة من قبل وزارة المالية لدورة التخطيط الإستراتيجي الثلاثية.
- إدخال بيانات الخطة الإستراتيجية 2011-2013 بعد إعتمادها في نظام أداء حكومة الإمارات.
- اعتماد منهجية نشر الخطة الإستراتيجية من خلال مبادرة " التواصل القيادي " على جميع المستويات التنظيمية والورش التعريفية التي تقوم بها إدارة التخطيط الإستراتيجي وإدارة الأداء لجميع موظفي الوزارة.



### المخرجات:

- إعتماد الخطة الإستراتيجية للدورة 2011-2013.
- إعتماد الخطة التشغيلية استناداً إلى الميزانية الصفرية المقترحة من وزارة المالية.
- إعتماد خطة نشر وتعميم الخطة الإستراتيجية.

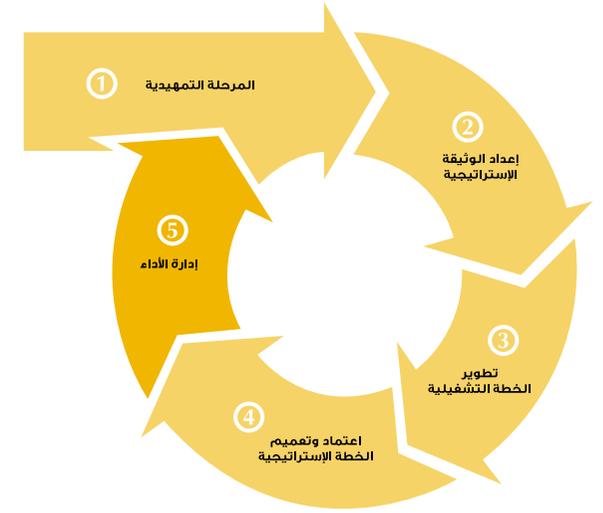
## إدارة الأداء

### الهدف :

تهدف هذه المرحلة إلى ضمان التناسق بين الخطة الاستراتيجية والتشغيلية من جهة وتقييم مستوى الإنجاز المتحقق على المستويين الاستراتيجي والتشغيلي من جهة أخرى بناء على تقارير دورية تعكس مدى تحقق الأهداف ومدى قدرة الوزارة على تنفيذ خطتها الاستراتيجية بفاعلية.

### الخطوات الرئيسية :

- تطوير منهجية إدارة الأداء وقياس مؤشرات الأداء الاستراتيجية واعتمادها من مجلس الشؤون التنفيذيه ونشرها على جميع المستويات التنظيميه.
- عقد ورش عمل لتطوير خطط عمل الإدارات في ضوء موائيق المبادرات.
- عقد ورش عمل تنسيقيه مع الإدارات المسانده والإدارات ذات الإختصاص .
- إعتماد خطط عمل الإدارات وتوزيعها على منسقي الأداء بغرض متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية .
- عرض تقارير الأداء الدورية على مجلس الشؤون التنفيذية.
- عرض نتائج قياس المؤشرات الإستراتيجيه على مجلس السياسات.
- تطوير خطط لتحسين أداء المبادرات و الأنشطة المتعثرة ومعالجة التحديات التي تواجه الإدارات في تنفيذ خططها على مستوى القطاعات والإدارات.



### المخرجات:

- تطوير منهجية إدارة الأداء.
- إعتماد ونشر منهجية إدارة الأداء.
- إعتماد خطط عمل الإدارات بطاقات المؤشرات الاستراتيجية والتشغيلية

# الخطة الإستراتيجية 2011 – 2013



## رؤيتنا :

سوق عمل مستقر وقوى عاملة منتجة بما يعزز اقتصاد معرفي تنافسي محورة المواطن.

## رسالتنا :

تنظيم سوق العمل بما يعزز مشاركة القوى العاملة المواطنة وتحقيق الحماية والمرونة واستقطاب الكفاءات من خلال منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والأدوات الرقابية والشراكة المؤسسية والخدمات المتميزة.

## قيمنا :

المهنية: إنجاز العمل وفق أفضل المعايير.  
احترام كرامة الإنسان: إعلاء شأن الإنسان وعزته.  
النزاهة و الأمانة: أن نعمل على تطبيق الأنظمة بنزاهة و أمانة.  
الثقة و الإحترام: الثقة والإحترام المتبادلين في التعامل مع المتعاملين.  
المبادرة و الإبداع : المبادرة في ابتكار الأفكار الخلاقة.



المبادرة	الهدف الإستراتيجي
المبادرة (1): تطوير سياسات تعزز مشاركة المواطنين في قطاعات اقتصادية مستهدفة	الهدف الاستراتيجي (1): تعزيز مشاركة المواطنين في قطاعات اقتصادية مستهدفة
المبادرة (2): تنفيذ برامج ومشاريع لتعزيز مشاركة المواطنين	

المبادرة	الهدف الإستراتيجي
المبادرة (1): وضع الدراسات وتطوير قواعد البيانات المتعلقة بسوق العمل	الهدف الاستراتيجي (2): تحقيق المرونة وإستقطاب الكفاءات ورفع الإنتاجية في سوق العمل
المبادرة (2): تطوير السياسات العمالية	

المبادرة	الهدف الإستراتيجي
المبادرة (1): وضع الدراسات والسياسات المتعلقة بضمان مصالح طرفي الإنتاج	الهدف الإستراتيجي (3): ضمان مصالح طرفي الإنتاج وتوفير الحماية للعمال وفقاً للتشريعات الوطنية
المبادرة (2): تطوير أطر التفتيش والرقابه على سوق العمل	
المبادرة (3): الحفاظ على مستوى عالي للصحة والسلامة المهنية	
المبادرة (4): تطوير برامج التوعية حول قوانين وسياسات سوق العمل والإجراءات التفتيشية	

المبادرة	الهدف الإستراتيجي
المبادرة (1): التعاون مع المنظمات الدولية و الدول المصدرة للعمالة	الهدف الاستراتيجي (4): المساهمة في تعزيز سمعة ومكانة الدولة في المحافل الدولية
المبادرة (2): التعريف بجهود الدولة في تطوير السياسات العمالية وحماية حقوق العمالة	
المبادرة (3): تأسيس مرجعية إقليمية كأساس لمعالجة قضايا العمالة التعاقدية الوافدة ( المشروع النموذجي )	

المبادرة	الهدف الإستراتيجي
المبادرة (1): تطوير مكاتب عمل ومراكز الخدمات	الهدف الإستراتيجي (5): تقديم خدمات ذات جودة عالية تتمحور حول المتعاملين
المبادرة (2): تطوير أنظمة تقديم الخدمات	

المبادرة	الهدف الإستراتيجي
المبادرة (1): تأهيل الموارد البشرية	الهدف الإستراتيجي (6): تعزيز الفاعلية المؤسسية في الوزارة بما يمكنها من التميز في الأداء
المبادرة (2): تطوير الأنظمة المؤسسية	
المبادرة (3): تطوير وتنفيذ برامج التميز	
المبادرة (4): تفعيل التواصل الداخلي والخارجي	

