الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان
The National Society for Human Rights

حقوق الإنسان في الصحافة

الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان

الملف الصحفي ليوم/ الثلاثاء

24 **جماد أول** 1440 –29 **يناير** 2019

الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة
أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية	2

أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية

المحكمة العمالية تلزم جهة حكومية تعديل السلم الوظيفي لـ5 سعوديين

المصدر: جريدة الحياة الثلاثاء 24 جماد أول 1440هـ - 29 يناير 2019م
http://www.alhayat.com/article/4619988

الرياض – «الحياة | «منذ 18ساعة في 28 يناير 2019 -اخر تحديث في 28يناير 2019 / 16:28
ألزمت المحكمة العمالية في مكة المكرمة، إحدى الهيئات الحكومية، زيادة الأجر الشهري لخمسة موظفين سعوديين، وتعديله وفقاً لسلم الرواتب، بحسب نوع المؤهل الذي حصلوا عليه، وذلك بأثر رجعي من تاريخ الاستحقاق، واستمرار الصرف لهم ما داموا على رأس العمل، وحتى نهاية التعاقد.
وكانت مجموعة من الموظفين، تقدمت إلى المحكمة العمالية في مكة المكرمة بدعوى، أوضحوا من خلالها أنهم اتفقوا مع الجهة الحكومية التي يعملون فيها على العمل بأجر معين، ثم تبيّن أنه يوجد زميل لهم يؤدي أعمالهم نفسها، ويحمل المؤهل العلمي والخبرات العملية نفسها، لكنه على مرتبة أعلى ويتقاضى أجراً أعلى من أجورهم.
وقضت المحكمة بناء على أوراق القضية والمستندات التي قدمت، وسماع أطراف الدعوى، بإلزام المدعى عليها تعديل الأجر الشهري للمدعين، وفقاً لسلم الرواتب المقرر من الوزارة التي تتبع لها.
يُذكر أن الحكم صدر خلال 15 يوماً من قيد الدعوى، إذ راعت المحكمة أن طبيعة الدعاوى العمالية صفتها الاستعجال، ويعد الحكم الأول من نوعه ضد جهة حكومية يصدر من المحاكم العمالية، منذ أن أطلق وزير العدل رئيس المجلس الأعلى للقضاء الدكتور وليد الصمعاني، أعمالها في ربيع الأول الماضي.
وقال وزير العدل، إن إطلاق المحاكم يمثل أهمية كبيرة في استقرار سوق العمل والمساهمة في إيجاد بيئة عمل آمنة وجاذبة والمساعدة في تحسين القطاع الاستثماري في المملكة، لتكون بيئة نموذجية.
وشدد الصمعاني على حرص الوزارة على أن تكون بيئة القضاء العمالي «رقمية بالكامل؛ لتكون مرتكزاً وأنموذجاً يحتذى به في باقي الأقضية التي ستكون رقمية ومؤتمتة بالكامل»، مشيراً إلى أن اختيار القضاة المخصصين للقضاء العمالي من المجلس الأعلى للقضاء؛ جاء وفقاً لمعايير دقيقة ترتكز على الكفاءة القضائية والعلمية اللازمة، مع مراعاة الخبرة القضائية.

البرنامج.. مكانة اقتصادية عالمية للمملكة .. واستراتيجية لتنويع مصادر الدخل

في صلب اهتمام القيادة.. ويحقق مسارات «الرؤية»

المصدر: جريدة المدينة الثلاثاء 24 جماد أول 1440هـ - 29 يناير 2019م
https://www.al-madina.com/article/611968

المدينة-جدة

يؤكد تدشين صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز، ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير الدفاع لبرنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية، أن المملكة مصممة على المضي قدما لتحقيق رؤية 2030 كما تؤكد رعايته -حفظه الله- للبرنامج أن المملكة قادرة على أن تثبت لها مكانة اقتصادية عالمية باتخاذها خطوات كبرى وعملية تجعلها قوة اقتصادية عالمية يعمل لها العالم كله حسابًا. ويمثل تدشين سموه للبرنامج أن تعزيز مكانة المملكة اقتصاديًّا ممثلة في هذا البرنامج وأنها من صلب اهتمام القيادة كهدف استراتيجي لتنويع مصادر الدخل الوطني.

لعل أبرز ما يشير إليه تدشين سموه للبرنامج يتمثل في عدة أمور مهمة تأتي على النحو التالي :

- يؤكد تصميم المملكة على المضي قدمًا في تحقيق رؤية 2030.
- تطوير الصناعة والخدمات اللوجستية في صلب اهتمام القيادة كهدف استراتيجي لتنويع مصادر الدخل الوطني.
- يحوّل المملكة إلى قوة صناعية كبرى ومنصة عالمية للخدمات اللوجستية.
- يطلق أكثر من 300 مبادرة تمثل 33% من مستهدفات الرؤية
- يرفع حجم الصادرات غير النفطية إلى أكثر من تريليون ريال
- الإسهام في الناتج المحلي بنحو 1.2 تريليون ريال، يعزز من تحقيق مستهدفات الرؤية لتنويع مصادر الدخل وتنميتها.
- يحفز الاستثمارات بقيمة تفوق 1.7 تريليون ريال يعزز توجه المملكة للتكامل مع الاقتصاد العالمي، لتصبح جسرًا فاعلاً بين الشرق والغرب.
- استحداث 1.6 مليون وظيفة يساعد المملكة في القضاء على مشكلة البطالة من جذورها.
- يمنح القطاع الخاص الوطني دورًا محوريًّا ويمكن رواد الأعمال من خلق فرص اقتصادية واعدة.
- تعزز من استدامة الاقتصاد السعودي، وتمنحه القدرة على المنافسة على الصعيد الاقتصادي العالمي.
- تحقيق التكامل بين قطاعات الصناعة والتعدين والطاقة والخدمات اللوجستية
- يمهّد لتطوير صناعات نوعية غير مسبوقة.
- التأثيرالإيجابي على الاقتصاد الوطني كبرنامج تنموي يُخفِّض الواردات ويرفع إسهام قطاعاته في الناتج المحلي.
- تجسيد حي وواقعي للتوجيهات الحكيمة من القيادة الرشيدة بتطوير قطاعي الصناعة والخدمات اللوجستية.
- يترجم المبادرات إلى مشاريع تنموية مستدامة.
- يحفز القطاع الخاص بتمكينه من الإسهام بفعالية كشريك استراتيجي في التنمية.
- توقيع 98 اتفاقية في إطار البرنامج بقيمة 441.83 مليار ريال، يعكس مستوى التقدم الذي أحرزه البرنامج قبل إطلاقه
- يسابق الزمن لتحقيق نتائج سريعة وملموسة خلال 90 يومًا ما يعكس مدى الجدية في التنفيذ.
- يركز على الجيل الرابع من الصناعة الذي يتضمن التطبيقات التقنية الروبوتية المتقدمة ما يوفر ميزة تنافسية للمملكة.

- زيادة الإنتاجية وتخفيض التكاليف ورفع مستوى السلامة.
- يسرع النمو ويسهم بجذب استثمارات إقليمية ودولية كبيرة.

«التعليم»: التحقيق مع المتسببين في تأخير إعادة العلاوة السنوية»

الوزير أعطى تعليمات بشمول المعلمين بتعليق الدراسة

المصدر: جريدة المدينة الثلاثاء 24 جماد أول 1440هـ - 29 يناير 2019م
https://www.al-madina.com/article/611970

سعيد الزهراني - الطائف

وجه وزير التعليم الدكتور حمد بن محمد آل الشيخ، الإدارة القانونية بالوزارة بسرعة الرفع بتقرير متكامل عن موضوع عدم إنفاذ الأمر السامي الكريم رقم 6541 في 1440/2/7 المتضمن إعادة العلاوة السنوية بوضعها وإجراءاتها السابقة نفسها اعتبارًا من 1-1-2019، حيث لوحظ عدم صرف العلاوة لهذا الشهر يناير لموظفي الوزارة.

وأكد الوزير على 5 جهات داخل الوزارة هي (الإدارة القانونية، الموارد البشرية، الشؤون المالية والإدارية، الإعلام والاتصال، والمتحدث الرسمي) بسرعة رفع التقرير عن الموضوع بالكامل متضمنًا الأسباب التي أدت إلى ذلك.

إلى ذلك أعطى وزير التعليم تعليماته بشمول المعلمين والمعلمات والإداريين بحالات تعليق الدراسة حفاظًا على صحتهم وسلامتهم.. يذكر أن وزارة التعليم أخرت العلاوة عن جميع منسوبيها واكتفت بصرف 6 أيام فقط بحجة أن الرواتب بالهجري، بالرغم من الأمر الملكي واضح في هذا الشأن، إضافة إلى أن الرواتب تصرف في 27 من كل شهر ميلادي.

وكان وزير التعليم أعلن أمس الأول صرف العلاوة كاملة لمنسوبي التعليم ليحسم جدلاً اندلع بعد قرار سابق ينص على الاكتفاء بصرف 6 أيام من العلاوة وتأخير صرف 24 يومًا.

في الإطار ذاته أكدت وزارة المالية في وقت سابق على جميع الجهات الحكومية الالتزام بقرار مجلس الوزراء القاضي باحتساب الراتب والأجور والبدلات الشهرية وما في حكمها وصرفها بما يتوافق مع السنة المالية للدولة، مؤكدة أنها تعمل مع الجهات الحكومية على الصرف بأسرع وقت.

وكانت الجهات الحكومية تباينت في آلية تنفيذ العلاوة السنوية للعام 2019.. وبينما احتسبت وزارات التعليم والمالية والخدمة المدنية وبعض الجهات 6 أيام من العلاوة، صرفت جهات أخرى كالصحة والمظالم والمراقبة العامة العلاوة كاملة لموظفيها.

«التأمينات الاجتماعية»: 7٪ ارتفاعا بالمنشآت المسجلة في 2018

المصدر: جريدة المدينة الثلاثاء 24 جماد أول 1440هـ - 29 يناير 2019م
https://www.al-madina.com/article/611947

المدينة - جدة
كشفت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أن عدد المنشآت المسجلة بعمّال في نظام التأمينات الاجتماعية ارتفع خلال العام الماضي 484 ألف منشأة مقارنة بـ452 ألف منشأة خلال عام 2017.
وقال المتحدث الرسمي للمؤسسة عبدالله بن محمد العبدالجبار إن عدد المنشآت المسجلة بعمّال ارتفع بنسبة 7.1% إذ سجل الربع الأول نموًا في إجمالي المنشآت، فيما شهد الربع الثاني انخفاضا طفيفا، لتعود في الربعين الثالث والرابع بتسجيل ارتفاعات متواصلة ليصل عددها الإجمالي إلى 484 ألف منشأة وهو أعلى رقم تصل له أعداد المنشآت المسجلة بعمّال في نظام التأمينات.
وأشـار العبدالجبار إلى أن المنشآت الفردية تمثل ما نسبته 90% من إجمالي عدد المنشآت، وتتركز المنشآت في المكاتب الرئيسية الثلاثة الرياض، جدة والدمام، بنسبة 46.6%.
بينما توزع بقية النسب على بقية المكاتب، منوها بأن نشاط التجارة والتشييد والبناء ونشاط الصناعات التحويلية يأتي في مقدمة الأنشطة الاقتصادية، حيث بلغت نسبته 75% من أجمالي عدد المنشآت.

هدف: نسبة دعم إضافية لتوظيف الإناث والمعاقين في برنامج «رفع المهارات»

المصدر: جريدة المدينة الثلاثاء 24 جماد أول 1440هـ - 29 يناير 2019م
https://www.al-madina.com/article/611946

المدينة - جدة
كشف صندوق تنمية الموارد البشرية عن تقديم نسبة دعم إضافية لتوظيف الإناث والمعاقين في برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات، مشيرًا إلى أن البرنامج يرتكز على أربعة جوانب تتمثل في دعم توظيف الخريجين والخريجات العاطلين عن العمل، ودعم التوظيف في المدن والقرى ذات الكثافة السكانية المنخفضة، ودعم توظيف الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة، ودعم التوظيف في المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر.
ويتحمل الصندوق من خلال البرنامج، نسبة من الأجور الشهرية للسعوديين والسعوديات العاملين لدى منشآت القطاع الخاص لمدة 36 شهرا، سعيا إلى تحفيز المنشآت على التوطين، ورفع نسبة مشاركة المواطنين والمواطنات في سوق العمل، وإكسابهم المهارات اللازمة التي يحتاجها السوق وهم على رأس العمل.
وأقرت آلية عمل برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات، بتوجيه 70 % من دعم البرنامج للتوظيف و30 % لدعم التدريب، بهدف الاستثمار في رأس المال البشري، فيما تمتد فترة الدعم المالي لراتب الموظف المدعوم عن طريق البرنامج، إلى 36 شهرًا، بمعدل 30 % من الراتب الشهري للسنة الأولى من الدعم، و20% للسنة الثانية، و10 %للسنة

الثالثة، كما تضاف نسبة إضافية للدعم، عند توظيف المنشأة للإناث أو الأشخاص ذوي الإعاقة، وعند التوظيف في المدن الصغيرة والقرى، وفي حال كان حجم المنشأة 50 عاملًا فأقل.وبحسب ضوابط البرنامج، فإن الحد الأدنى من الأجر المستحق للدعم 4 آلاف ريال، والحد الأعلى من الأجر 10 آلاف ريال، ويتركز الدعم في البرنامج على أربعة جوانب، هي: دعم توظيف الخريجين والخريجات العاطلين عن العمل، ودعم التوظيف في المدن والقرى ذات الكثافة السكانية المنخفضة، ودعم توظيف الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة، ودعم التوظيف في المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر.كما يستهدف البرنامج فئتي الوظائف المتاحة في منشآت القطاع الخاص، والباحثين والباحثات عن عمل، الذين لم يسبق لهم العمل والمنقطعين عن العمل لأكثر من 90 يوما، كما يشمل حديثي التخرج.

منع الموظفين من تقديم طلبات عن الغير أو كفالتهم

«عكاظ» تنشر ملامح لائحة صندوق النفقة وشروط الصرف

المصدر: جريدة عكاظ الثلاثاء 24 جماد أول 1440هـ - 29 يناير 2019م
https://www.okaz.com.sa/article/1702202

فاطمة آل دبيس (الرياض @fatimah_a_d-)

تنشر «عكاظ» الملامح الأساسية للائحة صندوق النفقة، التي تعنى بالصرف للمستفيدين بحكم أو أمر قضائي على أن يتم صرف العاجلة بعد التقدم بدعوى طلب قبل انتهاء النظر في القضية، فيما تصرف النفقة المؤقتة بناءً على حكم قضائي بعد انتهاء النظر في القضية، أما الدائمة فتصرف بعد صدور الحكم المكتسب للقطعية.

وأشارت اللائحة إلى أن الحد الأقصى للنفقة ألف ريال للمستفيد الواحد، وإذا كانت النفقة المحكوم بها أقل من 1000ريال فيتم صرفها وفقاً للحكم، وتصرف خلال خمسة أيام عمل من تاريخ قبول الطلب، كما تصرف لمدة شهر ولمجلس الإدارة حق الاستثناء للصرف أكثر من ذلك. ويصرف الصندوق النفقة المستقبلية دون نفقة الماضي، وفي حالة عدم توافر الموارد الكافية للصرف فيتم تأجيلها، وتحتسب المدة من أول نفقة تدفع، ولا تصرف عن الفترة السابقة مع مراعاة قواعد الأولوية. ولا يحول الصرف دون استمرار القرارات القضائية بحق المنفذ ضده. وإذا ظهرت للمحكمة أموال للمنفذ ضده فتتولى المحكمة الحجز عليها دون تسليم أي مبالغ للمستفيد أو المحكوم له .

عدم الإعسار

ونصت اللائحة على أنه إذا كان للمنفذ ضده دخل ثابت، ولم يكن لديه أموال تفي بكامل ما تحمله الصندوق؛ فيتم استيفاء ما يمكن استيفاؤه ويستقطع الباقي للصندوق بأقساط، وإذا ثبت إعسار المنفذ ضده فعلى المحكمة تزويد الصندوق بصورة من الحكم، واعتبار ما تم صرفه مديونية وللصندوق مطالبة المستفيد مع دفع الأتعاب والمصاريف.

ويشترط لصرف النفقة أن يكون من تجب عليه النفقة غير معسر، ويشترط حصول المستفيد على صك حضانة للقاصرين أو صك ولاية على أن يكون المستفيد من الذكور لم يبلغ الـ18 أو بلغ الـ65 من العمر وتصرف بناءً على طلب (إلكتروني) يتقدم به المستفيد أو المحكوم.

ويتولى الصندوق فحص الطلبات والتحقق من استيفاء الشروط، ويتم إشعار مقدم الطلب بقرار الصندوق إلكترونيًا بقبول الطلب أو رفضه على أن يكون قرار الصندوق بالرفض مسبباً .

المعلومات المزورة

واعتبرت اللائحة قرار الصرف وسندات الصرف سنداً تنفيذياً يحق له بموجبه استرداد ما تم صرفه وفي جميع الأحوال لا يحق للمستفيد أو المحكوم له باستلام النفقة التنازل عن الحكم الصادر لصالحه، أو عن المبالغ المحكوم له بها إلا بعد الوفاء بكامل المبالغ وعلى المستفيد تحديث بياناته كل ستة، وفي حال مضي عشرة أيام من تاريخ وجوب التحديث دون قيام

المستفيد يتوقف الصندوق عن الصرف حتى يتم التحديث. وألزمت اللائحة المستفيد بإحضار المستندات والأوراق خلال شهر من تاريخ الحكم، وإذا ثبت أن المستندات أو المعلومات التي قدمها المستفيد وصرف بموجبها النفقة مزورة أو تم صرف النفقة بسبب إخفاء معلومات يؤدي إظهارها إلى رفض الطلب فيجب على الصندوق إيقاف الصرف مباشرة، والمطالبة بتسديد ما تم صرفه فوراً ودفعة واحدة، واتخاذ الإجراءات القانونية بحق مقدم الطلب مع تحميله كافة الأتعاب الإدارية والمحاماة.

و إذا كان التغيير في مقدار النفقة بالنقص فيعتمد الصندوق مقدار النفقة الجديد، ويسترد من المستفيد ما سبق صرفه من زيادة بعد التغيير في مقدار النفقة وإذا كان التغيير بصدور قرار بنقض الحكم أو الأمر القضائي فيوقف الصندوق الصرف، ويجب على من تسلم النفقة أن يرد ما سلم له خلال شهرين من تاريخ قرار النقض. وتضع إدارة الصندوق ضوابط منظمة لقبول الصرف للحالات غير المشمولة في اللائحة، ويجوز لمجلس الإدارة تفويض الجهات المعنية بصرف النفقة، على أن يكون الصندوق هو الضامن وتكون الأولوية للقاصرين سناً ثم القاصرين عقلاً ثم الفئات الأخرى، وفي جميع الأحوال يحظر على موظفي الصندوق تقديم أي طلب نيابة عن الغير أو كفالة أي مستفيد.

"نزاهة": المملكة في المرتبة 58 في مؤشر مدركات الفساد 2018

قالت: إنها في الـ "11" بين مجموعة دول العشرين الاقتصاديةG20

المصدر: جريدة سبق الثلاثاء 24 جماد أول 1440هـ - 29 يناير 2019م
https://sabq.org/4SMK8H

صحيفة سبق الإلكترونية -الرياض
أصدرت منظمة الشفافية الدولية مؤشر مدركات الفساد **(CPI)** لعام 2018م، اليوم الثلاثاء، وصنّف المؤشر المملكة العربية السعودية في المرتبة (58) عالمياً من أصل (180) دولة، وبدرجة (49 / 100)، وبذلك تكون في المرتبة (11) بين مجموعة دول العشرين الاقتصادية.

ويستند المؤشر، الذي تصدره منظمة الشفافية الدولية بشكل سنوي، إلى التصورات المتعلقة بانتشار الفساد في الدول من خلال مجموعة من الاستقراءات والتقييمات المعنية بالفساد، التي يتم جمعها عن طريق مصادر بيانات من مؤسسات متعددة، من أبرزها: المنتدى الاقتصادي العالمي، ومنظمة البصيرة العالمية، ومنظمة برتسلمان ستيفتونغ، والمعهد الدولي للتنمية الإدارية، ووحدة التحريات الاقتصادية، ومؤسسة خدمات المخاطر السياسية، ومشروع أنماط الديمقراطية.

التوظيف

المصدر: جريدة الحياة الثلاثاء 24 جماد أول 1439هـ - 29 يناير 2019م
http://www.alhayat.com/article/4620039

علي القاسمي

مما يسحب دوائر الاهتمام وبوصلة التركيز، تلك العناوين التي تتحدث عن التوظيف، إذ إن التوظيف يعد الشغل الشاغل لشباب هذا الجيل، سواءً أكان التوظيف لتغيير وظيفةٍ حاليةٍ ذات مرتبٍ متدنٍّ وطموح أقل أم التوظيف الذي يقلص من حجم الباحثين عن عمل، أولئك الذين لا يهدأون تفتيشاً وبحثاً عن لقمة عيش وأمان وظيفي. عناوين التوظيف لا تتوقف، والأرقام تهطل بغزارة، إنما لا تتوفّر جهة أو لأقل تملك جهة ما الشجاعة الكافية لتتحدث عن نوعية هذه الوظائف ومدى النجاح المتحقق في التوظيف المستمر، وأعني التوظيف المنتهي بالأمان والاستقرار والتناغم والعطاء، لا ذلك التوظيف الذي يرسم لسياسة التطفيش منذ اللحظات الأولى، ويتباهى بمصطلحات التوطين والسعودة، وهي المصطلحات الفضفاضة التي يثور منها وعليها الجدل والنقاش، وتقفز الأسئلة عنها تباعاً مبتدئة بماذا؟ وكيف؟

حكاية التوظيف حكاية لا يُمَّل منها، وهي مملة في الوقت ذاته إن جاء الحديث عن مؤشرات تفاؤل وأرقام ميدانية وحراك حقيقي، تكثر الأمنيات في هذا الميدان ولا أظن الجهات المعنية بالتوظيف وكذا الوزارات بكافة أطيافها واحتياجاتها وتنوعها لا تهتم بهذا الملف وتعلن اندماجها معه وحرصها على أن تخرج معه وبه إلى المأمول والمتوقع، وتعكس ما هو مرسوم من الخطط والاستراتيجيات، ولعل هذا الملف من الملفات التي أحيطت في زمن فائت بالسرية وغياب الشفافية والتعامل معه بوصفه ملفاً حساساً لا يجب أن يخرج للآخرين مهما ساعدت الظروف والأجواء المحيطة.

بكل تأكيد أن جهاتنا الحكومية ومؤسساتنا العامة والخاصة لديها من المتطلبات الوظيفية والشواغر الناشئة بين وقت ووقت، ولا أعلم عن جهاز بعينه - إلا ما ندر- تحدث عن هذه الشواغر، وقدم صورة مضيئة عن ثقافة الإحلال والشفافية في إعلان الوظائف، أو العمل على سياسة توليد الوظائف، وهي السياسة التي شكلت لأجلها هيئة وتفاءلنا مع هذا التشكيل الجديد، وظننا أن التوقعات في شأن التوظيف والوظائف ستكون مشجعة جداً وشجاعة وقادرة على صناعة الفارق والضرب على المفاصل وبيان أين يكمن الخلل؟ ولماذا؟ إلا أن هذه التوقعات بقيت في خانة التوقعات وربما عادت بالمتابعين والمهتمين لخانة الإحباط والتشاؤم.

لماذا لا نشكل منصة وطنية للتوظيف، نعرف من خلالها الأجهزة المهتمة بالتوظيف والتي تحمل الشفافية العالية وتطرح ما تحتاج بكل وضوح، وتقدم أرقاماً للقادمين الجدد إليها والمغادرين، وتضع أرقاماً للذين غادروا حلم التوظيف ومسببات هذه المغادرة، المنصة الوطنية ستعيننا على فك كثير من الألغاز، وتؤسس ملامح جادة للمضي عن توظيفٍ يُقرأ من خلاله أين نحن متجهون بالضبط، وما هي التحديات بالتحديد، وهل نمضي والتوظيف لمساحات التفاؤل والأرقام المطمئنة أم أننا لا نزال نتعارك على مسائل التخطيط والتفكير والتوقعات والأهداف وأسطر الجود بالكلام؟!

حقوق الإنسان في الصحافة

تفسير الأنظمة وحقوق الأفراد

المصدر: جريدة المدينة الثلاثاء 24 جماد أول 1439هـ - 29 يناير 2019م
https://www.al-madina.com/article/611895

إبراهيم محمد باداود

الأخطاء تحدث في كل مكان، وهناك أخطاء تحدث بدون قصد ونتيجة اجتهاد معين، وكما قيل: فإن الاعتراف بالخطأ فضيلة، والحرص على معالجة الأخطاء فور اكتشافها أمر مطلوب من أي إدارة مسؤولة، خصوصاً إن كانت هناك أنظمة يمكن تفسيرها بطرقٍ مختلفة، مما يؤثر على طريقة تنفيذها ميدانياً، وتمس حقوق بعض الأفراد المادية.

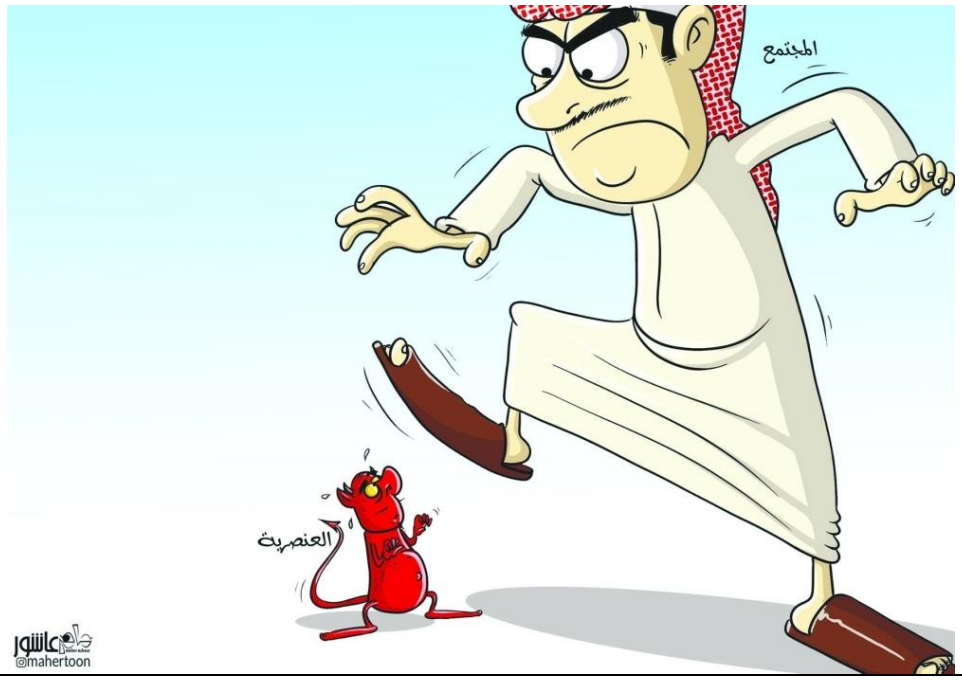
مؤخراً أبدى البعض استفساره بشأن الطريقة التي قامت بعض الجهات الحكومية من خلالها باحتساب وصرف العلاوة السنوية لعام 2019م، ففي الوقت الذي اكتفت فيه بعض الجهات بصرف 6 أيام فقط من العلاوة وتأخير 24 يوماً، قامت جهات أخرى بصرف العلاوة كاملة، وتجاوباً مع تلك الاستفسارات قام بعض المسؤولين في بعض الجهات التي لم تصرف العلاوة كاملة، بتوضيح الآلية التي تم اتباعها في الصرف، والأسباب التي دعتهم لذلك، وعمدوا إلى درء الشبهات بشأن وقوع أي خطأ مِن قِبَلهم، وتقديم المبررات التي أفاد بعضهم بأنها تكمن في أن استحقاق العلاوة كانت لسنةٍ ميلادية كاملة، في حين أن صرفها تزامن مع صرف الرواتب، والتي لازالت مرتبطة بالتاريخ الهجري.

حُسِم ذلك الجدل الذي أثير بشأن الاختلاف في الصرف بين بعض الجهات الحكومية من خلال مبادرة بعض الوزراء وأصحاب المعالي بالإعلان عن توجيههم لإداراتهم بصرف العلاوة كاملة فوراً، وذلك عملاً بما يُحقِّق المصلحة العامة، بغض النظر عن الأسباب المذكورة من قِبَل تلك الجهات التي لم تصرف العلاوة كاملة، في حين اعتذر بعضهم عمَّا حدث، كما أكدت وزارة المالية بأنها تعمل مع الجهات الحكومية، التي لم تصرف العلاوة كاملة لصرفها بأسرع وقت.

عندما يصدر النظام، فهو يصدر للجميع، لكن تأتي المشكلة في طريقة تفسير البعض لذلك النظام، ومن ثم تطبيقه، فبعض الإدارات تنظر إلى بعض الأنظمة بطريقةٍ مختلفة، وتجتهد بأسلوب أحياناً يكون غريباً، إما بدعوى الاحتياط، أو عدم تحمل المسؤولية، أو ليكون في مأمن، أو غيرها من المبررات المختلفة، والتي قد لا تتوافق مع المصلحة العامة، بل تتركز في حماية تلك الإدارات من عواقب أي خطأ والرغبة في الظهور أمام المسؤول بأنهم حريصون على المال العام، فقد يتم تأخير ترقية موظف، أو إلغاء علاوته، أو تعطيل بدل معين له؛ بسبب تلك التفسيرات غير المنطقية من قِبَل بعض الإدارات.

تفسير الأنظمة يعتبر سلطة وصلاحية ومسؤولية، ولكن لا يجيد البعض استخدام مثل هذه السلطة ولا تلك الصلاحية، خصوصاً إذا ارتبطت بمستحقات الآخرين المالية، فيعمد إلى التفسيرات والتأويلات التي قد تمنع الآخرين من حقوقهم، والأولى لأمثال هؤلاء أن يتأكَّدوا من جهات الاختصاص قبل تطبيقهم لأي نظام، حفاظاً على حقوق الآخرين .

كاريكاتير



المصدر: جريدة الحياة الثلاثاء 24 جماد أول 1440هـ - 29 يناير 2019م

http://www.alhayat.com/article/4620037

المصدر: جريدة عكاظ الثلاثاء 24 جماد أول 1439هـ - 29 يناير 2019م

https://www.okaz.com.sa/article/1702211