

حقوق الإنسان في الصحافة



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان

الملف الصحفي الإسبوعي

(662)





الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة
الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان	2
هيئة حقوق الإنسان	6
أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية	8



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان

قاضي لـ المدينة : لا ضغوط على أولياء الدم للتنازل في قضايا القصاص

تسوية 80% من 30 ألف قضية في لجنة إصلاح ذات البين بمنطقة مكة

المصدر: جريدة المدينة الأحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م
<https://www.al-madina.com/article/616733>

إبراهيم جبريل – مكة تصوير: منصور السندي
كشف رئيس لجنة إصلاح ذات البين التابعة لإمارة منطقة مكة المكرمة حاتم بن حسن قاضي عن تسوية 80% من إجمالي 30 ألف قضية تسلمتها اللجنة في المجالات الأسرية والمالية والاجتماعية. ونفى في حوار خاص لـ«المدينة» وجود ضغوط على أولياء الدم من أجل التنازل في قضايا القصاص، مشيراً إلى إنهاء 222 قضية بالعفو من إجمالي 567 قضية باشرتها اللجنة. وأكد على أهمية الشراكة مع القطاعات الحكومية والخاصة والخيرية من أجل تعزيز الجهود وإعادة الأمل للكثير من الأسر المكلومة في قضايا القصاص والنزاعات الأسرية، مشدداً على أهمية الجهود الجارية لرفع كفاءة الأداء باللجنة على مختلف المستويات. فإلى نص الحوار:

إعادة الأمل للأسر

منى انطلقت أعمال اللجنة وكيف تنظرون إلى طبيعة المرحلة الراهنة؟
استشعاراً من ولاة الأمر بأهمية استقرار المجتمع والسمو على راحة المواطنين صدر قرار أمير منطقة مكة المكرمة بتشكيل لجنة للعفو وإصلاح ذات البين بمكة المكرمة برئاسة سموه وعدد من أصحاب المعالي والفضيلة، أخذت على عاتقها مهمة محاولة إعادة الأمل للأسر المكلومة، سواء في قضايا القصاص أو النزاعات الأسرية أو مواضيع أخرى تكتنف معالجتها السرية التامة داخل أروقة اللجنة من خلال دوائرها الأربع، وتتجلى مهمتها الأساسية في التواصل مع أطراف الخصام ومحاولة التدخل بكل ما أعطاهم الله من علم وخبرة وبصيرة في تسديد تلك الأمور والعمل على إعادة الوئام بين أطراف النزاع. واللجنة تستقبل القضايا والمعاملات من الإمارة والنيابة العامة والمحاكم وأقسام الشرطة ثم تشرع بمباشرتها من قبل الدوائر الإصلاحية كل فيما يخصه.

زار صاحب السمو الملكي مستشار خادم الحرمين الشريفين أمير منطقة مكة المكرمة اللجنة مؤخراً، كيف تقرأون تلك الزيارة وما هي المضامين المهمة فيها؟

تشرفت اللجنة بزيارة سموه للوقوف على كافة مناحي العمل الإصلاحي والالتقاء بمنسوبي اللجنة الذين سجلوا لسموه الكريم أسمى آيات الشكر والتقدير على تلك الزيارة حرصاً على تأصيل منهج الإصلاح ليقينه التام أن الصلح خير وأثاره محمودة سابقاً ولاحقاً، وقد استمع الجميع إلى توجيهاته السديدة التي كانت بمثابة منهج عمل للجنة. واللجنة تعمل تحت إشراف الإمارة في كافة تفاصيل الأداء.

ما أبرز الإنجازات التي تحققت في الآونة الأخيرة؟

من أهم المنجزات خلال الفترة الماضية العمل على تحديث الجوانب الفنية من خلال تقوية الشبكة العنكبوتية وبرامج الأرشفة الإلكترونية، كما تم تطوير المرفق الإداري والمالي باللجنة، والذي يعد قاعدة العمل والجناح المساعد لدوائر الإصلاح، ونعمل على إصدار لائحة تنظيمية للأعمال الإدارية والمالية تأسيساً لكافة إجراءات الأعمال وتفعيل دور وحدة الرعاية اللاحقة التي حظيت بمباركة سمو أمير المنطقة للبدء في تأسيسها لتكاتف الجهود مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ومؤسسة رعاية الفتيات.

567 قضية قصاص

كم عدد القضايا التي وردت للجنة وما نسبة ما تم حله منها؟
ردت إلى اللجنة فيما يتعلق بقضايا القصاص منذ تأسيسها ما مجموعه 567 قضية تم العفو في 222 وتنفيذ الحكم الشرعي في 148 بعد أن أبلت اللجنة بلاءها الحسن بالإمكانات التي وفرتها إمارة منطقة مكة المكرمة لها من دعم مادي ومعنوي ووردت للدائرة النسائية في ذات البين من بداية تأسيسها في نهاية عام 1438 هـ إلى الآن 135 معاملة انتهت منها 133 معاملة، ومعاملتان فقط تحت الإجراء.

وماذا عن جهود اللجنة النسائية خلال الفترة الماضية؟
للجنة النسائية جهود في ما يسمى بالرعاية اللاحقة، وعلى سبيل المثال تحولت للجنة معاملة مواطنه تتعرض للعنف ونسقت رئيسه اللجنة د. منيرة العكاس مع رئيس مجلس إدارة البر فائق بباري لتوفير سكن للمواطنة من قبل الجمعية، وحالات أخرى تحتاج إلى سلال غذائية جرى التنسيق بشأنها مع الجمعية أيضاً، وتعاونت اللجنة مع الدائرة الأولى (العفو) للشخص إلى منزل أولياء دم محكوم على خصمهم بالقصاص للتنازل عن قضيتهم، وتعنى الدائرة بالجانب التثقيفي لرفع كفاءة المستشارات وذلك بعقد برنامج تدريبي بالتعاون مع أكاديمية الحوار في مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني وبرنامج آخر للمستشارات ورؤساء الدوائر وبعض المستشارين في الحوار الحضاري، وهذه الدائرة مستحدثة لا يتجاوز عمرها المهني عامًا ونصف العام إلا أنها قائمة بعملها خير قيام.

للجنة جهود واضحة فيما يخص قضايا الفتيات والاستشارات الأسرية أين وصلتم في هذا الجانب؟
ورد إلى اللجنة عدد من القضايا من مؤسسة رعاية الفتيات ودور الحماية الاجتماعية، تم إنهاء 527 قضية بتزويج أطرافها وبالنسبة للدائرة الثانية وهي دائرة الاستشارات الأسرية والاجتماعية ورد إليها أكثر من 30 ألف قضية ما بين قضايا أسرية وزوجية ومالية وعقود ومخدرات، كما باشرت الدائرة عدداً من الاستشارات الأسرية الهاتفية والعديد من البرامج الوقائية المجتمعية وتم انجاز ومعالجة أكثر من 80% منها، ويجري تنفيذ دورات لمنسوبي لجان إصلاح ذات البين بمحافظات المنطقة والتنسيق مع مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني لتنفيذ عدد من الدورات للجنسين في مواضيع الحوار لأهمية ذلك للمستشارين حين مباشرتهم العمل.

كيف تنظرون إلى أهمية الشراكات في عمل اللجنة؟
نتعاون مع الإدارة العامة للتعليم في منطقة مكة المكرمة فيما يتعلق بقضايا الدائرة الثانية والثالثة من خلال المربي عبد الكريم طاش، الذي يعمل بمثابة ضابط اتصال ومنسق أعمال اللجنة وكذلك الحال نتعاون مع فرع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ممثلة في دار الملاحظة ودار الضيافة لمعالجة الحالات الخاصة للفتيات في جو من السرية التامة ويرأس الدائرة الثانية المربي التربوي إبراهيم الثبيتي أما الدائرة الأولى فيرأسها الدكتور علي بن يوسف الزهراني الأستاذ بجامعة أم القرى، فيما ترأس الدائرة الرابعة النسائية التخصصية الدكتورة منيرة العكاس مساعدة مدير عام التعليم للشؤون التعليمية سابقاً، ومن خلال صحيفتكم نشيد بمساهمة بعض القطاعات الأهلية لدعمها برامج اللجنة ونتطلع إلى زيادة الدعم للنهوض في كافة المجالات.

لجنة إصلاح ذات البين.. أرقام وإنجازات

- 1422 هـ عام تأسيس اللجنة
- 4 لجان متخصصة تنظر في القضايا
- شراكات مع الجهات الحكومية والخاصة
- 30 ألف قضية أسرية ومالية ومخدرات وعقود نظرتها اللجنة
- 567 قضية قصاص نظرت فيها اللجنة منذ التأسيس
- 527 قضية تم تزويج أطرافها بجهود اللجنة
- 148 بذلت فيها اللجنة جهودها وتم تنفيذ الحكم الشرعي فيها
- 222 قضية انتهت بالعفو
- 135 معاملة نظرتها اللجنة النسائية
- 133 معاملة عالجتها اللجنة النسائية
- 80 % من القضايا تم معالجتها

ضوابط التدخل في قضايا القصاص

كيف وجدتم تقبل أطراف القضايا لمفاهيم الإصلاح؟
في الواقع تختلف ردود الأفعال في مستوى معالجة القضايا، ففي قضايا الدائرة الأولى «العفو» تأخذ المعاملات مسارات طويلة لحساسية الأمر وصعوبته لأن الأمر مبني على متعلقات القصاص، واللجنة تسعى جاهدة لدراسة القضايا المختلفة بصورة مستفيضة وإذا لزم الأمر نطلب دعم مختصين متعاونين لخبراتهم لإقناع أولياء الدم بفضل العفو لأنه منصوص عليه في الكتاب والسنة وفضيلة النفوس الكبيرة التي لا تسعى إلى مزيد من إراقة الدماء وإنما إلى الترغيب فيما عند الله

من الأجر والمثوبة.

ما هي المعايير التي تعتمد عليها اللجنة خلال محاولاتها إيجاد حل في القضايا التي تباشرها؟
أود الإشارة إلى أمر مهم في هذا الجانب وهو عدم سعي اللجنة إطلاقاً إلى التأثير أو الضغط على أولياء الدم للتنازل وإنما مخاطبتهم بالحسنى وتذكيرهم بالآيات الكريمة والأحاديث الشريفة التي تبين فضل العفو، ومنهم والله الحمد من يستمع لذلك ويرغبون فيما ما عند الله تعالى لعلمهم أن ما عند الله خير وأبقى، وهناك فئات من أولياء الدم تعاد عليهم المحاولات ويتدخل الوجهاء بالتي هي أحسن وكذلك الحال فإن قضايا الدائرة الثانية المختصة بالاستشارات الأسرية الاجتماعية نجد كثيراً من أطراف النزاع يقدرّون شفاعاة اللجنة ويسعون هم الآخرين إلى التنازل عن بعض المواقف رغبة في الإصلاح.

التعامل مع حقوق الإنسان

هل هذا المعيار ينطبق أيضاً على القضايا الأخرى؟

بالنسبة لقضايا رعاية الفتيات، حالات كثيرة تستجيب للتسوية الإصلاحية، وفيما يتعلق بالدائرة الثالثة فإن اللجنة تقدم مساعدة مالية مجزية للمساعدة في تكاليف نفقات الزواج حرصاً منها على انتلاف الأسر وتماسكها، أما بالنسبة للدائرة الرابعة ومسمّاها الدائرة النسائية التخصصية، فهي تتقاسم عملية الإصلاح مع الدوائر الأخرى ووردتنا الإحصائيات التي تشير إلى تقبل أطراف الدعاوي للحلول السلمية والرضى بها.

كيف تنظرون إلى التعاون مع فرع الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان بمكة المكرمة وما طبيعته؟

العمل مع الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان يعد تكاملياً ومستمرّاً، ونشيد هنا بتعاون المربي سليمان بن عواض الزايدي واهتمامه وزملائه بالتعاون البناء مع اللجنة.

وتتطلع اللجنة مهنيّاً إلى حل جميع الإشكالات والقضايا التي تردّها حرصاً منها على استقرار الوضع الأسري وإنهاء معاناة كافة الحالات، وتأمّل من كل من لديه اقتراح أو دعم في أي صورة أن يتواصل مع اللجنة وتحقيق التكاتف مع الدوائر الحكومية ذات العلاقة بصفة مؤسسية في ضوء العمل ذي النهاية الطرفية بحيث تكون المسؤولية مشتركة منذ بدء القضية حتى إنهاؤها وفق توجيهات إمارة منطقة مكة المكرمة.

مامدى رضاكم عما تقدمه اللجنة وأعضاؤها والعاملون فيها من عمل؟

أود الإشادة بدور الزملاء في الدوائر الأربع وتكاتفهم لتحقيق تطلعات إمارة منطقة مكة المكرمة لتكون قدوة في حسن الأداء والحرص على جمع الشمل، ولدينا شكر شهري للعاملين المتميزين، وفي هذا الشهر أوجه بطاقات التقدير للزملاء الدكتور عبدالرحمن الغامدي مدير الشؤون الإدارية والمالية والدكتورة منيرة العكاس وإبراهيم الثبتي وعبدالكريم الطاش ومسفر المريخ على جهودهم.

«هيئة حقوق الإنسان» توضح قواعد استقبال المجني عليهم في جرائم الاتجار بالأشخاص

المصدر: جريدة عكاظ الاربعاء 22 جماد ثاني 1440هـ - 27 فبراير 2019م
<https://www.okaz.com.sa/article/1708790>

«عكاظ» (النشر الإلكتروني) أوضحت هيئة حقوق الإنسان في المملكة العربية السعودية، القواعد المنظمة لاستقبال المجني عليه في جرائم الاتجار بالأشخاص، التي تضمنت العديد من الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الجهات المختصة، سواء في مرحلة الضبط أو التحقيق أو المحاكمة.

ووفقاً لفيفديو توعوي نشرته الهيئة عبر حسابها في «تويتر» اليوم (الثلاثاء) فإن من هذه القواعد:

- 1- استقباله في مكان مناسب.
- 2- إعداد محضر يتضمن إعلانه بلغة يفهمها بحقوقه النظامية.
- 3- حقه في طلب المساعدة القانونية والطبية والنفسية.
- 4- حقه في طلب توفير المأوى.
- 5- أن تقوم جهة الضبط بإشعار لجنة مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص عن الحالة فوراً.
- 6- إحالته لدار الإيواء المختصة فور الانتهاء من ضبط إفادته عند وجود موجب لإيوائه.
- 7- تستقبل دور الإيواء المجني عليه دون شرط أو قيد وإجراء الفحوصات الطبية اللازمة له.
- 8- توفير ما يحتاج من الرعاية الطبية والنفسية وتقدير بقاء المجني عليه الأجنبي في المملكة.

كما تضمنت القواعد المشار إليها بعض المهمات على لجنة مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص، ومنها:

- 1- متابعة أوضاع المجني عليه لضمان عدم معاودة إيذائه.
- 2- دعمه في العودة الآمنة إلى موطنه الأصلي في الدولة التي ينتمي إليها جنسيته أو إلى مكان إقامته في أي دولة أخرى متى طلب ذلك.
- 3- التوصية أثناء مرحلة التحقيق أو المحاكمة بإبقاء المجني عليه الأجنبي في المملكة وتوفير أوضاعه النظامية بما يمكنه من العمل.

أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية

«الخدمة المدنية»: الإجازة المرضية والأمومة خارج تقويم الأداء الوظيفي

المصدر: جريدة الحياة الأحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4622600>

الرياض - سعد العشام | منذ 10 ساعات في 23 فبراير 2019 - آخر تحديث في 23 فبراير 2019 / 17:49
حسنت وزارة الخدمة المدنية الجدال الدائر منذ فترة بين المعلمين والمعلمات، مع قادة وقائدات المدارس، حول احتساب الإجازة المرضية وإجازة الأمومة في تقويم الأداء الوظيفي، إذ يرى المعلمون والمعلمات بأنها من حقوقهم التي حفظها النظام لهم، فيما يصر قادة مدارس على احتسابها ضمن معايير التقويم الوظيفي.

إلا أن خطاب المدير العام لتطوير الأنظمة الوظيفية في «الخدمة المدنية» حمد الدايل موجه إلى وزارة التعليم، رداً على استفسارها حول كيفية احتساب درجات الغياب بعذر ومن دون عذر، في تقويم الأداء الوظيفي (حصلت «الحياة» على نسخة منه)، اعتبر الإجازة المرضية وإجازة الأمومة «من الحقوق التي رتبها النظام للموظف، متى ما توافرت الأسباب الداعية لمنحه الإجازة، وبالتالي لا تؤثر على درجة تقويم الأداء الوظيفي».

ورد خطاب «الخدمة المدنية» على «التعليم» فيما يخص الغياب من دون عذر، موضحاً أن «المحافظة على أوقات العمل هو أحد العناصر الأساسية في تقويم أداء الموظف في جميع نماذج تقويم الأداء الوظيفي المعتمدة، وبيّنت هذه النماذج مكوناته، وكذلك مكونات كل عنصر من عناصر التقويم الأخرى، وآلية التحقق منها وقياسها، ومن هذا المنطلق يتم قياس كل عنصر وفقاً لمكوناته، وبما يظهر لمعد التقرير ومعتمده باعتبارهما أصحاب الصلاحية في ذلك، وروعي في عناصر تقويم الأداء إمكانية قياس كل عنصر على حدة وفقاً لمكوناته»، مستدركاً أن ذلك «لا يعني أن هذه العناصر منفصلة عن بعضها، وإنما هي عناصر متكاملة يتم من خلالها الوصول إلى تقويم شامل لأداء الموظف».

قلم وولاء
من جهة أخرى، أطلق مكتب التعليم في الشفا التابع للإدارة العامة للتعليم في منطقة الرياض، مبادرة تدعم العربية بعنوان «قلم وولاء»، وقالت رئيسة المبادرة مشرفة اللغة العربية فاطمة القحيز، إن «فريق قلم وولاء للطالبات صمم تطبيقاً إلكترونياً يدعم الأجهزة الذكية، يتيح للطالبات في كل مناطق المملكة وخارجها، التحدث عن إنجازات المملكة من خلال نشرها عبر التطبيق بعد تحكيمها من خبرات ومشرفات اللغة العربية»، متوقعة عقد شراكة مع شركات أخرى لنشر المبادرة.

وكان مكتب التعليم في شمال الرياض (بنات)، أطلق مبادرة أدبية لطالبات المدارس التابعة له بالتعاون مع النادي الأدبي في الرياض، ضمن مبادرة «إشراقة موهبة»، وقالت مشرفة اللغة العربية في المكتب نوال العيسى: «إن المبادرة شارك فيها نخبة من الأدبيات والأكاديميات، أطلعن على إنتاج الطالبات المشاركات في المبادرة، بتنوع مجالاتها الفنية، من شعر وقصص قصيرة ومقالات وخواطر».

ضبط 2666916 مخالفاً لأنظمة الإقامة والعمل وأمن الحدود

المصدر: جريدة الرياض الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

<http://www.alriyadh.com/1739671>

أسفرت الحملات الميدانية المشتركة التي انطلقت يوم الأربعاء الموافق 143926 / 2 / هـ حتى نهاية يوم الخميس 16 / 6 / 1440 هـ لتعقب وضبط مخالفي أنظمة الإقامة والعمل وأمن الحدود التي تمت في مناطق المملكة كافة عن النتائج التالية:

- أولاً: بلغ إجمالي المخالفين الذين تم ضبطهم بالحملات الميدانية الأمنية والمشتركة في مناطق المملكة كافة (2666916) مخالفاً، منهم (2078375) مخالفاً لنظام الإقامة، و(407966) مخالفاً لنظام العمل، و(180575) مخالفاً لنظام أمن الحدود.

ثانياً: بلغ إجمالي من تم ضبطهم خلال محاولتهم التسلل عبر الحدود إلى داخل المملكة (45022) شخصاً، (51%) منهم يمنيون الجنسية، و(46%) إثيوبيو الجنسية، و(3%) جنسيات أخرى، كما تم ضبط (1907) أشخاص لمحاولتهم التسلل عبر الحدود إلى خارج المملكة.

ثالثاً: بلغ إجمالي المتورطين في نقل وإيواء مخالفي أنظمة الإقامة والعمل وأمن الحدود والتستر عليهم الذين تم ضبطهم (3403) أشخاص.

رابعاً: بلغ إجمالي المواطنين الذين تم إيقافهم لتورطهم في نقل أو إيواء وافدين مخالفين للأنظمة (1095) مواطناً، تم استكمال الإجراءات النظامية بحق (1070) منهم وإخلاء سبيلهم، وتستكمل الجهات المختصة تنفيذ الأنظمة بحق بقية الموقوفين وعددهم (25) سعودياً.

خامساً: بلغ إجمالي من يتم إخضاعهم حالياً لإجراءات تنفيذ الأنظمة (11525) وافداً مخالفاً، منهم (10132) رجلاً، و(1393) امرأة.

سادساً: تم إيقاف العقوبات الفورية بحق (405587) مخالفاً، وإحالة (365397) مخالفاً لبعثاتهم الدبلوماسية للحصول على وثائق سفر، وإحالة (455098) مخالفاً لاستكمال حجوزات سفرهم، وترحيل (674952) مخالفاً.



60.3 ألف وظيفة حكومية في قبضة الأجانب

«المدنية» لا «التعليم»: لا يجوز تعيين أعضاء تدريس غير سعوديين

المصدر: جريدة المدينة الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

<https://www.al-madina.com/article/616741>

جابر المالكي - الرياض

علمت «المدينة» من مصادر مطلعة أن وزارة الخدمة المدنية وجهة وزارة التعليم كتابياً بضرورة نقل جميع غير السعوديين المعيّنين على وظائف «محاضر ومعيد» من على سلم وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات باعتبارها من الوظائف التي لا يجوز التعيين عليها بغير المواطنين كونها بداية إعداد لهيئة التدريس بالجامعات مستدركة: «إذا كان لابد.. ينقلون على وظائف البنود.»

وكشفت الخدمة المدنية عن أن عدد الوظائف المشغولة بغير السعوديين في الأجهزة الحكومية بلغت (60,386) وظيفة منها (14,743) وظيفة بسلم وظائف أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعبدین يشغل الرجال منها (10,344) وظيفة والنساء (4399) وظيفة، أما عدد الوظائف على سلم الوظائف الصحية فبلغت (43,386) وظيفة يشغل الرجال منها (17262) وظيفة والنساء (26124) وظيفة.

وطالبت الوزارة في تقرير لها بدعم توجهات ورؤية الوزارة لتغيير المفاهيم حول دور الدولة في عملية التوظيف بالقطاع الحكومي إلى ما يحقق رؤية (2030) ومن ذلك التوجه الجديد بالعمل على تمكين الجهات الحكومية من شغل الوظائف وزيادة الفرص الوظيفية التي تطرح للخريجين والخريجات.

وأكدت الوزارة على تطوير منهجية وشمولية نقل المعرفة وتطوير مهارات وقدرات جميع منسوبي الوزارة وتصميم وتطبيق منهجيات ومعايير قياسية لرفع وتعزيز فاعلية وكفاءة إجراءات الوزارة وأيضاً زيادة الدعم المادي لمواكبة التقنيات والآليات الجديدة التي تضمن استمرارية العمل وأمن المعلومات، ونهت على مديري الموارد البشرية في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة بضرورة التقيد التام بالأنظمة والتعليمات واللوائح والقرارات المكملة لها ومسؤوليتهم المباشرة تجاه تطبيقها وفق ما تضمنت لائحة الواجبات الوظيفية في مادتها السادسة.

وشددت على إيجاد آلية لتطبيق البيانات الواردة في محاضر الترقيات قبل وصولها للوزارة والاستفادة من التقنية الحديثة والربط بين الجهات الحكومية ووزارة الخدمة المدنية بشكل آلي.

أهم مطالب «المدنية»

تحقيق أهداف رؤية 2030 في عملية التوظيف
زيادة الفرص الوظيفية للخريجين والخريجات
التقيد التام بالأنظمة والتعليمات واللوائح والقرارات المكملة لها
إيجاد آلية لتطبيق البيانات الواردة في محاضر الترقيات
الربط التقني بين الجهات الحكومية ووزارة الخدمة المدنية
تطوير المهارات التقنية لمنسوبي الوزارات
تصميم وتطبيق منهجيات ومعايير قياسية لرفع الأداء



8 ضوابط للارتقاء بإنتاجية الموظف.. وربط المكافآت والعلاوات بـ

• الأداء»

بهدف خلق بيئة عمل فعالة ترسخ مفهوم العمل.. • الخدمة

المدنية:»

المصدر: جريدة المدينة الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

<https://www.al-madina.com/article/616599>

سعيد الزهراني - الطائف

منحت وزارة الخدمة المدنية «الضوء الأخضر» للجهات الحكومية بتشجيع الموظفين الحكوميين على الإبداع من خلال المكافآت والعلوات الدورية عبر مشروع «إدارة الأداء» الذي يُعنى بقياس أداء الموظف من خلال أسس ومعايير ومستويات محددة مرتبطة بأهداف الجهة الحكومية.

وحددت الوزارة الضوابط التي سيتم العمل بها بهدف الارتقاء بإنتاجية الموظف الحكومي بشكل مستمر من خلال ربط الأداء بالمكافآت وتقدير الإنجازات المتميزة، مما سيسهم في خلق بيئة عمل فعالة ترسخ مفهوم العمل وتزيد من الإنتاج، وتمكن الجهات من تقدير موظفيها البارزين. وفيما يلي الضوابط:

ضوابط الوزارة للارتقاء بإنتاجية الموظف

ترسيخ منهج يضمن ربط عملية قياس الأداء بمكافأة وتقدير الإنجازات والنتائج المتميزة

تحسين وزيادة إنتاجية الموظف من خلال تقويم أداء ينسجم مع الأهداف الاستراتيجية التي تسعى الجهة الحكومية إلى تحقيقها

تشجيع وتعزيز الإنجازات الفردية بما يحقق روح العمل الجماعي

تعزيز ثقافة التعلم المستمر وزيادة فرص التطوير الاحترافي المهني للموظف

تمكين الجهة الحكومية من تحديد وتقدير الموظفين الذين يتمتعون بمستوى أداء مرتفع وتحفيزهم بشكل مستمر

وضع أسس واضحة لقياس مدى الإسهامات الفعلية في تحقيق وإنجاز الأهداف الاستراتيجية للجهة الحكومية

تمكين الجهة الحكومية من تحديد الموظفين ذوي الأداء المنخفض وإعداد خطط لتطوير أدائهم

تقوم الجهة الحكومية بقياس أداء موظفيها وفق إطار العمل التنظيمي الذي تصدره وزارة الخدمة المدنية

10 آليات لإطار العمل التنظيمي

أسس قياس أداء الموظف ومعايير ومستوياته

مستويات الأداء التي يستحق عنها الموظف المكافآت والعلوات الدورية وضوابط منحها

إجراءات التظلم من نتائج تقويم الأداء الوظيفي، ومن يتولى النظر في تلك التظلمات

تكون إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية مسؤولة عن عملية إدارة الأداء

يتم تقويم الأداء وفقاً لمقياس مناسب يتم تحديد عدد مستوياته وأوصافه ضمن إطار العمل التنظيمي

يحدد إطار العمل التنظيمي الأحكام المتعلقة بتقويم أداء الموظف المنقول من وظيفته إلى وظيفة أخرى داخل الجهة أو خارجها، أو خلال مدة التدريب أو الدراسة أو الإجازات الطويلة أو الإعارة

يكون تقويم الأداء الوظيفي المعد عن الموظف كافياً لجميع الحالات التي تطرأ خلال سنة من تاريخ اعتماده

لا يجوز تعديل تقويم الأداء الوظيفي بعد اعتماده إلا بموافقة الوزير المختص بناء على توصية مبررة من إدارة الموارد البشرية بعد تنسيقها مع الرئيس المباشر للموظف

يجوز للموظف أن يتظلم من نتيجة تقويم الأداء وذلك وفق إجراءات التظلم الواردة في إطار العمل التنظيمي

يتم تقويم أداء الموظف خلال مدة التجربة مرة على الأقل لتحديد مدى صلاحيته للاستمرار في شغل الوظيفة.

ولا يخضع تقويم مدة التجربة لأسس ومعايير ومستويات عملية إدارة الأداء إنما يتم التقويم بناء على الواجبات والمهام الوظيفية

«الخدمة المدنية»: اللائحة الجديدة تتيح «الدوام الجزئي» في الجهات الحكومية للجامعيين والأمهات

المصدر: جريدة عكاظ الأحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م
<https://www.okaz.com.sa/article/1708005>

«عكاظ» (النشر الإلكتروني) أفاد مدير عام الاتصال المؤسسي والمتحدث باسم وزارة الخدمة المدنية سلطان الظاهر، أن اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في وزارة الخدمة المدنية بنسختها الجديدة، تمكن الجهات الحكومية من التعاقد «اختيارياً» بنظام الدوام الجزئي «Part-Time»، وهو خيار مناسب للأشخاص الراغبين في ساعات عمل أقل كطلاب المرحلة الجامعية والدراسات العليا، والأمهات غير المتفرغات تماماً للعمل بدوام كامل. وأضاف الظاهر عبر حسابه في «تويتر» اليوم (السبت) أن اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في وزارة الخدمة المدنية بنسختها الجديدة نصت على أن شروط وإجراءات ومعايير شغل الوظيفة المعمول بها، التي تحقق مبدأ الجدارة في الاختيار، ستنطبق على كل أساليب شغل الوظائف بما فيها التعاقد بنظام الدوام الجزئي. وتابع: «وحسب اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، فإن شاغل الوظيفة بالتعاقد بدوام كامل يحصل على نفس الميزات المالية والعلاوة التي يحصل عليها من يشغلها بالتعيين، وكذلك من يشغل الوظيفة بدوام جزئي مع اختلاف في مقدار الراتب؛ حيث يُحتسب بقدر ساعات عمله كونه دواماً جزئياً». واستطرد: «يُسجل من يشغل الوظيفة بالتعاقد في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ويُعامل من حيث انتهاء الخدمة وفق نظام العمل، وبالتالي يستحق مكافأة نهاية خدمة عند انتهاء خدمته. كما يتساوى الجميع في استحقاق الإجازات وفق اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية بنسختها الجديدة».

التحقيق في وجود 85 طناً من الأدوية منتهية الصلاحية «عكاظ» تكشف شبهة فساد مالي وإداري بصحة الطائف

المصدر: جريدة عكاظ الأحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م
<https://www.okaz.com.sa/article/1708183>

«عكاظ» (الطائف @okaz online) علمت «عكاظ» من مصادر مطلعة أن هيئة الرقابة والتحقيق رصدت وجود 85 طناً من الأدوية الطبية منتهية الصلاحية في مديرية الشؤون الصحية في محافظة الطائف، وأعدت ذلك شبهة فساد مالي وإداري، وشرعت في التحقيق مع المسؤولين عنه.

ووفقاً للمعلومات فقد تم إبلاغ وزير الصحة بتفاصيل شبهة الفساد وثبوتها بعد أن قطعت الهيئة شوطاً طويلاً في التحقق منها من حيث معرفة الكمية وصلاحتها. وكانت وزارة الشؤون البلدية أعلنت في وقت سابق كف أيدي 126 متهماً من موظفيها لتورطهم في قضايا فساد.



14 مدينة تستقبل خدمة كتابات العدل المتنقلة

المصدر: جريدة الوطن الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

http://www.alwatan.com.sa/Local/News_Detail.aspx?ArticleID=361858&CategoryID=5

الرياض: الوطن 2019-02-23 9:37 PM

أطلقت وزارة العدل خدمة كتابات العدل المتنقلة في مدينة الأحساء، ومن المنتظر أن تتطلق الخدمة في مدينة الجبيل قريباً، ليرتفع بذلك عدد المدن التي تتوافر بها هذه الخدمة إلى 14 مدينة. وتستهدف الخدمة المستفيدين الذين لا يستطيعون الذهاب لكتابات العدل، من ذوي الإعاقات وكبار السن والموقوفين في دور الملاحظة ونزلاء المستشفيات، حيث تقوم كتابات العدل المتنقلة بخدمتهم في أماكنهم مجاناً. ويمكن للمستفيدين طلب الخدمة مباشرة عن طريق تطبيق وزارة العدل الخاص بالأجهزة الذكية، ليصلهم كاتب العدل حيثما كانوا، ويمكن لنزلاء المستشفيات ودور الرعاية والملاحظة، الطلب عن طريق ممثلي الخدمة المصرح لهم من وزارة العدل لدى الجهة التي يقيمون فيها. وكانت الوزارة قد أطلقت الخدمة في الرياض، جدة، الدمام، الخبر، الظهران، المدينة المنورة، مكة المكرمة، بريدة، عنيزة، تبوك، أبها، خميس مشيط، وكذلك لمنسوبي القوات المسلحة المرابطين في الحد الجنوبي، وحجاج بيت الله الحرام والعاملين في خدمتهم. وتُقدّر الخدمات التي قدمت من خلال كتابات العدل المتنقلة منذ إطلاقها بـ 22739 خدمة في مناطق المملكة.



جهات تتجاهل الأنظمة وتعين على البنود

المصدر: جريدة الوطن الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

http://www.alwatan.com.sa/Local/News_Detail.aspx?ArticleID=361810&CategoryID=5

الرياض: سليمان العنزي 2019-02-23 11:29 PM

أثارت تصريحات وزير الخدمة المدنية سليمان الحمدان حول الأجور، وتأكيد عدم وجود موظفين على البنود، موجة من الجدل، في وقت حصلت «الوطن» على وثائق رسمية تثبت وجود موظفين على بند الأجور في الخدمة المدنية نفسها، فضلاً عن نشر نحو 20 جهة حكومية إعلانات عن وظائف شاغرة على بند الأجور مخالفة للأنظمة. جهات أعلنت عن وظائف على بند الأجور

وزارة التعليم
أمانة منطقة نجران
جامعة الملك سعود



«عمالية الدمام» تسترد 8 ملايين ريال حقوق 250 موظفاً سعودياً بينهم 95 امرأة

المصدر: جريدة الحياة الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4622693>

لدمام – «الحياة» | «منذ 14 ساعة في 24 فبراير 2019 - آخر تحديث في 24 فبراير 2019 / 15:22
توصل قسم الصلح في المحكمة العمالية في الدمام، إلى الإصلاح بين أكثر من 250 موظفاً، بينهم 95 امرأة، جميعهم
سعوديون، وبين الشركة التي يعملون بها، وإلزام الشركة دفع أكثر من ثمانية ملايين ريال، تمثل رواتب ومستحقات مالية
متأخرة.

وبدأت ملايسات القضية، مع تقدم الموظفين بدعوى إلى فرعي مكتب العمل في الدمام والخبر، يطالبون من خلالها
برواتب تراوح بين ثلاثة آلاف و10 آلاف ريال، وبديل إجازات ونهاية خدمة.
وتدخل فريق المصالحة في المحكمة العمالية في الدمام، وجمع المدعين، واستطاع أن يصل معهم إلى تسوية مرضية
لجميع الأطراف؛ إذ التزمت الشركة أن تدفع في موعد محدد مستحقات المدعين وقيمتها 8.2 ملايين ريال، عبر تحرير
سندات صلح تنفيذية بالمبالغ.

يُذكر أن وزير العدل رئيس المجلس الأعلى للقضاء الدكتور وليد الصمعي، وجه في تعميم قضائي جميع الجهات التابعة
للوزارة باعتبار محاضر الصلح المصدقة من إدارات التسوية الودية في النزاعات العمالية سندات تنفيذية.
وبدأت المحاكم العمالية في تفعيل إيقاع الغرامة على كل من ماطل في أداء حق العامل ودفع أجره في الوقت المحدد له.
وبحسب المادة 94 من نظام العمل، فإنه إذا ثبت لدى المحكمة أن المدعى عليه لم يدفع للعامل لديه الأجر في الوقت
المستحق مماثلة ومن دون أي مسوغ أو مبرر مشروع؛ أوقعت عليه غرامة مالية بما لا يتجاوز ضعف الأجر المتأخر،
على أن تودع في صندوق التنمية البشرية، لاستثمارها في دعم توظيف المواطنين في القطاع الخاص.
وأوضحت وزارة العدل أن هذه الخطوة ستحد من تأخر أصحاب العمل في دفع حقوق العاملين، وأيضاً ستحد من تدفق
القضايا والمنازعات المتعلقة بالأجور إلى المحاكم، إضافة إلى تفعيل دور الوسائل البديلة في تسوية المنازعات، إذ تخشى
كثير من الشركات والمؤسسات المماثلة من اللجوء إلى التقاضي مخافة إيقاع الغرامة عليها، ما يدفعها لأداء الحق
وسرعة التسوية والمصالحة.



50 وزير صحة يستعرضون في جدة 7 قضايا حول سلامة المرضى

المصدر: جريدة الحياة الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019م

لرياض – صديق البخيت | منذ 10 ساعات في 24 فبراير 2019 - آخر تحديث في 24 فبراير 2019 / 17:12
يستعرض أكثر من 50 وزير صحة من دول عدة حول العالم، سبعة محاور علمية في مجال سلامة المرضى، وذلك خلال القمة الوزارية العالمية الرابعة التي تستضيفها جدة، مطلع شهر آذار (مارس) المقبل، وعلى مدار يومين.
وتتضمن محاور القمة محور هام يتعلق في «الصحة الرقمية حول سلامة المرضى»، وبنقاش الخبراء في هذا المحور التحول الرقمي للرعاية الصحية، وأثره على توفير الخدمات بشكل آمن، ومدى إسهاماته المحتملة في زيادة الاستثمارات خلال السنوات المقبلة.
إضافة إلى محور يختص بـ«صنع سياسة سلامة المرضى»، وستتركز المناقشات في هذا المحور على مدى تأثير وأهمية التشريعات القوية في تطوير السياسات والإجراءات التي تضمن سلامة المرضى.
يذكر أن سلامة المرضى تعتبر إحدى أهم أولويات منظومة الصحة، باعتبارها حجر الأساس في منظومة الخدمات الصحية، ويعد المركز السعودي لسلامة المرضى أحد مبادرات منظومة الصحة لتحسين الرعاية الصحية، وإنفاذاً لإحدى أهم مبادرات برنامج التحول الوطني في القطاع الصحي، إذ يمثل المركز المرجعية الوطنية في جميع الأمور المتعلقة في سلامة المرضى والحد من الأخطاء الطبية، ويعمل على وضع الإستراتيجية الوطنية لسلامة المرضى، والتأكد من تناعمها مع مبادرات برنامج التحول الوطني في القطاع الصحي.
يذكر أن هذه القمة أحد أهم المبادرات الداعمة لسلامة المرضى على المستوى الدولي، والأولى من نوعها في المنطقة، وستحظى بمشاركة دولية واسعة من خلال حضور وزراء صحة في أكثر من 50 دولة، إضافة إلى المدير العام لمنظمة الصحة العالمية وخبراء ومختصين في مجال السلامة، خصوصاً سلامة المرضى، وهذه هي المرة الأولى التي يتم فيها استضافة قمة وزارية لسلامة المرضى



عبدالعزیز بن سعد يتفقد ملتقى حائل الأول للتوظيف 2019

المصدر: جريدة الرياض الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019م

<http://www.alriyadh.com/1740053>

قام صاحب السمو الملكي الأمير عبدالعزيز بن سعد بن عبدالعزيز أمير منطقة حائل بزيارة مفاجئة اليوم لملتقى حائل الأول للتوظيف 2019م، المقام في مقر غرفة حائل، ويستمر لمدة يومين، " للرجال والسيدات "، ضمن الشراكة الاستراتيجية لتنفيذ مبادرة توظيف 424 وظيفة تخصصية وإدارية بالقطاع الصحي الخاص بمنطقة حائل، التي وقّعت اتفاقيتها بين فرع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالمنطقة وغرفة حائل وفرع صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف"، أواخر ديسمبر الماضي في قصر أجا برعاية صاحب السمو الملكي الأمير عبدالعزيز بن سعد بن عبدالعزيز أمير منطقة حائل، وحضور سمو نائبه صاحب السمو الملكي الأمير فيصل بن فهد بن مقرن بن عبدالعزيز.
وتفقد الأمير عبدالعزيز بن سعد سير العمل وآليه إجراء المقابلات مع طالبي العمل المتقدمين، الذين أقبلوا بكثافة على مقر الغرفة، والتقى سموه عدداً من طالبي العمل.
وثنى أمير منطقة حائل الأمير عبدالعزيز بن سعد بن عبدالعزيز المبادرة في الشراكة الاستراتيجية بين غرفة حائل ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية وصندوق الموارد البشرية " هدف "، بالشراكة مع القطاع الخاص، في إقامة هذا الملتقى الذي سيوفر للشباب والسيدات عدداً من الوظائف في القطاع الخاص.
وقال أمير حائل: إن التوأمة الرائعة بين القطاع الخاص والقطاع العام، نجدها في هذا المثال الحي الموجود أمامنا اليوم، وإن ما تقومون به اليوم هو حس وطني وجهد كبير تشكرون عليه، لافتاً سموه النظر إلى أن الإصرار والفرص الجيدة وما يطمح لها الشخص تأتي على فترة، ويجب أن يكون للشباب تواجد فاعل، والإصرار بالسير للأمام والرقى للأعلى، ونرجو أن تكون هذه المبادرة جيدة، فالاستيعاب والحضور فاق المطلوب وهذا شيء جيد، مؤكداً أن الوطن قوي وعزیز بأبنائه، ونراهن على نجاح الشاب السعودي في مختلف الأنشطة والمجالات.

الجبير: تعيين الأميرة ريما سفيرة لدى واشنطن يعكس اهتمام القيادة بتمكين المرأة

المصدر: جريدة الرياض الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019م

<http://www.alriyadh.com/1739989>

هنا عادل الجبير وزير الدولة للشؤون الخارجية وعضو مجلس الوزراء، الأميرة ريما بنت بندر بن سلطان بمناسبة تعيينها سفيرة لخادم الحرمين الشريفين لدى الولايات المتحدة الأمريكية.

وقال الجبير عبر حسابه الرسمي في موقع التواصل الاجتماعي "تويتر" اليوم الأحد "أهنئ صاحبة السمو الملكي الأميرة ريما بنت بندر بن سلطان بن عبدالعزيز، بمناسبة تعيينها سفيرة لخادم الحرمين الشريفين لدى الولايات المتحدة بمرتبة وزير، متمنياً لسموها التوفيق والساد، وهذه الثقة العالية تعكس اهتمام القيادة -يحفظها الله- بتمكين المرأة السعودية".

وكان نائب خادم الحرمين الشريفين الأمير محمد بن سلمان، أصدر أمس السبت، باسم خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز أمرين ملكيين بتعيين الأمير خالد بن سلمان نائباً لوزير الدفاع بمرتبة وزير، وتعيين الأميرة ريما بنت بندر بن سلطان سفيرة للمملكة لدى الولايات المتحدة الأمريكية بمرتبة وزير.



الجريد لـ «المدينة 50»: لجنة لحماية العمالة وتعديل «77» لإنصاف الجميع

المصدر: جريدة المدينة الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019م

<https://www.al-madina.com/article/616904>

محمد سعيد الشريف - جدة

دعا المهندس ناصر بن عبدالعزيز الجريد، رئيس اللجنة الوطنية للجان العمالية بالمملكة، إلى تعديل المادة 77 من نظام العمل لتكون منصفة لجميع الأطراف وبما يضمن استقرار العمالة الوطنية وعدم تسريحها بدون أسباب حقيقية.. ولفت في حوار خاص لـ «المدينة» إلى وجود مؤشرات قوية داخل سوق العمل تبعث على التفاؤل بانخفاض معدلات البطالة بحلول عام 2020، وقال: إن لجنته تستهدف إنشاء 50 لجنة عمالية لحماية حقوق العاملين في القطاع الخاص خلال العام الحالي بجانب 14 لجنة قائمة حالياً، معرباً عن أسفه للتركيز على التوظيف الكمي في السابق.. مما عرقل خطط خفض معدلات البطالة.. فإلى نص الحوار:

أسباب ارتفاع البطالة

****على الرغم من جهود وزارة العمل، إلا أن البطالة في ازدياد.. ما أبرز الأسباب؟**
****أسباب ارتفاع البطالة كثيرة، لعل من أهمها عدم فاعلية معظم برامج محاربتها في السابق لاعتمادها على الكم وليس الكيف، خصوصاً أن السوق مقسم لعدة مستويات هي، الكبرى والمتوسطة والصغرى، وكل مستوى يحتاج إلى آليات وبرامج مختلفة، تأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمالة المطلوبة ومدى توفر البديل السعودي.**
ولعلي أشير هنا إلى نقطة مهمة وهي التفريق بين نسبة البطالة وبين أعداد طالبي العمل لأنه ليس بالضرورة أن يكونوا بدون عمل، ونحن في اللجنة الوطنية متفانلون بانخفاض النسبة بحلول عام 2020 مع التغيرات المهمة في سوق العمل وإنشاء المحاكم العمالية، مروراً باللجنة الوطنية إلى برامج السعودة المطورة مؤخراً.. وفي هذا الصدد نؤكد أن النجاح مسؤولية جميع الأطراف، ويجب أن تتضافر الجهود في سبيل ذلك.
بطالة النساء

****من أبرز الملفات الشائكة بطالة النساء بعد تجاوز عدد الباحثات عن العمل 700 ألف امرأة 60% منهن جامعات، كيف تقيمون خطة الوزارة والجهود المبذولة حالياً؟**
****جهود الوزارة في حل هذه المشكلة مستمرة منذ عام 2011، ولم تكن فاعلة في بدايتها بالصورة المأمولة على الرغم مما حققته من نتائج، ولكن ارتفعت وتيرتها منذ عام ٢٠١٥ ومازال التطوير مستمراً ونحن ندعم البرامج المكثفة لتوظيف طالبات العمل في مختلف المجالات.**
بيئة طاردة للكفاءات

***بيئة العمل في القطاع الخاص ما زالت طاردة للكوادر الوطنية لتأخر الرواتب وطول الدوام والمادة 77 من نظام العمل.. كيف ستعاملون مع هذه المشكلات؟**
****أتفق معك في أن تأخر الرواتب وطول ساعات العمل وغياب السلم الوظيفي كلها تؤثر على استقرار العاملين بشكل عام.. وجميع الملفات التي ذكرت من أولى اهتمامات اللجنة الوطنية، أما فيما يتعلق بالمواد المثيرة للجدل مثل المادة 77 فهي على رأس الأولويات وأظن أن الحل هو تعديلها بحيث تكون منصفة لجميع الأطراف مع تفهمنا في اللجنة الوطنية للأضرار التي لحقت ببعض العاملين في القطاع الخاص بسببها الفصل التعسفي.**
اعتراف دولي

****متى نرى إنجازات اللجنة الوطنية للجان العمالية على أرض الواقع؟**
****اللجنة الوطنية هي الأولى التي تم اختيار أعضائها بالانتخاب من قبل 14 لجنة عمالية قائمة، وحصلت على اعتراف منظمة العمل الدولية الذي يشترط آلية الانتخاب كشرط أساسي للاعتراف باللجان العمالية، وطموحاتنا كبيرة، ونأمل إقناع الشركات في القطاع الخاص من أجل إنشاء 50 لجنة عمالية على الأقل في 2019 وخاصة في قطاعات الصحة والشركات العاملة في المجال الجوي، وذلك بجانب 14 لجنة قائمة حالياً.**
رسالة للعاملين في القطاع الخاص

***أخيراً ما الرسالة التي توجهها للسعوديين العاملين بالقطاع الخاص؟**
****أتمنى من العاملين السعوديين الذين يتجاوز عددهم 100 فما فوق في القطاع الخاص التقدم بطلب إلى الشركات التي يعملون فيها لإنشاء لجان عمالية لحماية حقوقهم ضمن الأنظمة وعليهم التنسيق مع وزارة العمل واللجنة الوطنية، التي ستكون مرجعهم وفي حالة الرفض سيتم التواصل مع الشركات.**
مهام اللجنة الوطنية للجان العمالية

دراسة التجهيزات الأساسية لتفعيل دور اللجنة والقيام بمهامها
التعريف باللجنة بين منشآت القطاع الخاص بالوسائل المتاحة
وضع خطة عمل تتضمن آليات الاجتماعات وتمثيل العمال في المحافل الدولية والمحلية.
صياغة لائحة تنظيمية تشتمل على نظام الترشيح، وانعقاد الجلسات
وضع آليات لمعالجة قضايا العمال، ووضع الأطر التي تضمن استمراريتها.
التنسيق مع وزارة العمل حول نتائج اجتماعات اللجنة والقرارات التي تقترحها في المهام المكلفة بها.

«العمل»: يجوز نقل خدمات عامل الخدمة المنزلية لصاحب عمل آخر في هذه الحالات

المصدر: جريدة عكاظ الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019م
<https://www.okaz.com.sa/article/1708235>

«عكاظ» (النشر الإلكتروني) أكدت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أنه يجوز للوزارة نقل خدمات عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، وذلك في عدة حالات.

وأوضحت الوزارة عبر مقطع فيديو توعوي نشرته عبر حسابها في موقع التواصل الاجتماعي «تويتر» اليوم (الأحد)، أنه يجوز نقل خدمات عمال الخدمة المنزلية في إحدى الحالات التالية:

- عند تأخر صاحب العمل في دفع أجور العامل لمدة ثلاثة أشهر متتالية أو متفرقة.
- عند تأخر صاحب العمل في استقبال العاملة المنزلية من المطار أو دار الإيواء لمدة 15 يوماً من تاريخ وصولها إلى المملكة.
- عند تأخر صاحب العمل في استخراج إقامة العامل أو عدم تجديدها في الوقت المحدد.
- استغلال صاحب العمل للعامل بتأجير خدماته للغير، بمعنى أن يجعل العامل يعمل لحسابه عند أشخاص آخرين من أصدقائه أو معارفه ليسوا من أقارب صاحب العمل حتى الدرجة الثانية وذلك دون علم العامل.
- عند ثبوت تكليف صاحب العمل للعامل بأعمال تهدد صحته وتمثل خطورة على حياته، أو أساء معاملة العامل هو أو أفراد أسرته.
- عند تسبب صاحب العمل في إطالة أمد الشكوى المرفوعة من قبل العامل ضده.
- عند تقديم صاحب العمل بلاغ «تغيب» غير صحيح ضد العامل أو العاملة.
- عند تغيب صاحب العمل عن سداد أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر، لسفره أو سجنه أو وفاته، أو لأي سبب آخر.

وأوضحت الوزارة أنه عند طلب المزيد من المعلومات، يتم الاتصال على الرقم 1911.

«الشورى» يناقش تعديل نظامي الوكالات التجارية والجمعيات والمؤسسات الأهلية

المصدر: جريدة عكاظ الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019م
<https://www.okaz.com.sa/article/1708384/>

خالد آل مريّج (أبها @ Abowajan)

يناقش مجلس الشورى الأسبوع القادم عددا من الملفات والمواضيع المهمة، أبرزها وجهات نظر عدد من اللجان بشأن ملحوظات الأعضاء وآرائهم حيال التقارير الخاصة لوزارتي الداخلية والنقل، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، إضافة إلى استكمال تقرير لجنة الاقتصاد والطاقة في شأن التقرير السنوي لهيئة تنمية الصادرات السعودية، وتقرير لجنة الحج والإسكان والخدمات في شأن التقرير السنوي لوزارة الشؤون البلدية والقروية، وتقرير لجنة الاقتصاد والطاقة في شأن مقترح تعديل نظام الوكالات التجارية المقدم من عدد من أعضاء المجلس «السابقين والحاليين».

كما يناقش المجلس وجهات نظر بشأن ملحوظات الأعضاء وآرائهم تجاه التقرير السنوي لوزارة الحرس الوطني، وتقرير لجنة التعليم والبحث العلمي في شأن مشروع مذكرة تعاون علمي وتعليمي بين وزارة التعليم في المملكة ووزارة التعليم والتشغيل في جمهورية مالطا، ومشروع اتفاقية تعاون لإنشاء برج الموظفين المهنيين المبتدئين بين المملكة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافية، ووجهات نظر بشأن ملحوظات الأعضاء وآرائهم تجاه التقرير السنوي لوزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، ومركز دعم اتخاذ القرار، ووزارة الإسكان.

يناقش الشورى تقرير اللجنة المالية في شأن مقترح تعديل الفقرة (1/ب) من المادة التاسعة عشرة والفقرة (2) من المادة الثالثة والأربعين من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/33) وتاريخ 1421/9/3 المقدم من عضو المجلس السابق الدكتور محمد آل ناجي، استنادا للمادة 23 من نظام المجلس، ووجهات النظر في شأن ملحوظات الأعضاء وآرائهم تجاه التقرير السنوي لهيئة السوق المالية والمؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية ومؤسسة البريد والهيئة العامة للأوقاف ووزارة البيئة والمياه والزراعة، إضافة إلى تقرير لجنة الشؤون الاجتماعية والأسرة والشباب في شأن مقترح مشروع نظام هيئة الجمعيات والمؤسسات الأهلية المقدم من عدد من أعضاء المجلس السابقين والحاليين، استنادا للمادة 23 من نظام المجلس.



% 73 نسبة السعودية في المؤسسات المالية

المصدر: جريدة عكاظ الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019م

<https://www.okaz.com.sa/article/1708447>

محمد الصبحي (جدة @malsobhi18)

أظهرت البيانات الصادرة عن هيئة السوق المالية عن الربع الرابع لعام 2018 أن عدد العاملين لدى الأشخاص المرخص لهم (المؤسسات المالية المرخصة من الهيئة)، بلغ 4325 موظفاً بانخفاض 28 موظفاً عن الربع الثالث في العام نفسه. ووفقاً لتقرير أعمال الأشخاص المرخص لهم الصادر أخيراً عن الهيئة، بلغت نسبة السعودية في هذه المؤسسات بنهاية الربع الرابع من العام الماضي 73%، وتعتبر هي أعلى نسبة توطين في هذا القطاع منذ الربع الأول من عام 2017. وبلغ عدد المؤسسات المالية المرخصة بنهاية الربع الرابع نحو 96 مؤسسة، وتصدرت «إتش إس بي سي العربية السعودية المحدودة» المؤسسات المالية المرخصة من حيث عدد الموظفين بـ 296 موظفاً، تلتها «الرياض المالية» بـ 291 موظفاً وجاءت في المرتبة الثالثة شركة الأهلي المالية بنحو 285 موظفاً وتلتها شركة السعودي الفرنسي كابيتال بنحو 247 موظفاً مالياً وجاءت شركة الراجحي المالية في المرتبة الخامسة من حيث عدد الموظفين بـ 238 موظفاً، وكانت أقل الشركات من حيث الموظفون هي شركة جرينستون المالية السعودية بعدد موظفين فقط، وشركة إف أي أم بارتنرز كي أس أيه بـ 4 موظفين وشركة ماكوارى كابيتال العربية السعودية المحدودة بـ 5 موظفين.

وفي المقابل حققت 4 مؤسسات مالية مرخصة، نسبة 100% من سعودة الموظفين، وهي «مكتب العائلة العالمية للاستثمار» و«ميراث المالية» و«شركاء القيمة للاستثمار» و«تأثير المالية»، تلتها «الإنماء للاستثمار» بنسبة 94%، وشركة الراجحي المالية بنسبة 87% والرياض المالية والبلاد للاستثمار بنسبة 86%. في هذا السياق، قال الخبير الاقتصادي ناصر القفاري أن أحد أهم القطاعات في جميع دول العالم هو قطاع الإدارة المالية وإدارات المحافظ والصناديق، وأن نسبة 73% تعتبر نسبة مرضية للسعودة في الفترة الحالية.

تقييمات غير مرضية تفصل الموظف الحكومي

المصدر: جريدة الوطن الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019م

http://www.alwatan.com.sa/Local/News_Detail.aspx?ArticleID=361945&CategoryID=5

الرياض: سليمان العنزي 2019-02-25 1:03 AM

حددت اللائحة الجديدة للموارد البشرية في الخدمة المدنية 24 مادة تنظم حالات إنهاء خدمة الموظف الحكومي، وبينها مادة تجيز للجهة الحكومية أن تنتهي خدمة الموظف الحكومي في حال حصوله على تقييم أداء بتقدير «غير مرض» لـ 3 مرات متتالية، ولم يتقدم بتظلم أو لم يقبل تظلمه، فيتم إنهاء خدماته. ومن بين الحالات كذلك عدم تنفيذ قرار النقل دون عذر مشروع خلال 15 يوما من تاريخ إبلاغ الموظف بالقرار.

حددت اللائحة الجديدة للموارد البشرية في الخدمة المدنية 24 مادة تنظم حالات إنهاء خدمة الموظف الحكومي، وبينها مادة تجيز للجهة الحكومية أن تنتهي خدمة الموظف الحكومي في حال حصوله على تقييم أداء بتقدير «غير مرض» 3 مرات متتالية ولم يتقدم بتظلم أو لم يقبل تظلمه فيتم إنهاء خدماته.

عذر مشروع

من بين الحالات التي أجازت اللائحة فيها إنهاء خدمة الموظف الحكومي، إذا لم ينفذ قرار النقل دون عذر مشروع خلال «15 يوما من تاريخ إبلاغ الموظف بالقرار، أو إذا انقطع عن عمله دون عذر مشروع مدة «15» يوما متصلة أو 30 يوما متفرقة خلال السنة السابقة لإصدار القرار، وكذلك إذا لم يعد - دون عذر مشروع بعد انتهاء إجازته أو انتهاء مدة تدريبه أو إعارته أو أي مدة غياب مسموح بها نظاما - إلى استئناف عمله خلال 15 يوما.

وأشارت اللائحة إلى أنه على الموظف - الذي ينقطع عن عمله ولا يعود لاستئنافه لعذر مشروع - أن يبلغ بعذره خلال 15 يوما من تاريخ تغييره، وإلا جاز للجهة الحكومية إنهاء خدمته لغيبه.

كما نصت اللائحة على أنه تنتهي خدمة الموظف بوفاته، بناء على شهادة وفاة من الجهات ذات الاختصاص، وفي حال وفاة الموظف أثناء أداء عمله يعد يوم وفاته هو آخر يوم عمل له.

لأسباب تأديبية

يفصل الموظف بقوة النظام ويعد الفصل لأسباب تأديبية في الحالات الآتية: إذا صدر بحقه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية، مصرح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية ومعاقبته بالجزاء حدا. إذا صدر بحقه حكم مكتسب للصفة القطعية بارتكاب موجب القصاص في النفس. إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في الجرائم الآتية: «الرشوة، والتزوير، والاختلاس وتهريب المخدرات أو المسكرات أو ترويجها أو المتاجرة فيها إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة، ولا يؤثر وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها أو صدور عفو من ولي الأمر عن العقوبة الأصلية على تطبيق حكم هذه المادة ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك. إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة من أي جهة مختصة أنيط بها نظاما توقيع عقوبات معينة ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام فيعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب في حقه، مع مراعاة حكم المادة من نظام الخدمة المدنية، إذا كان المفصول من الخدمة مكفوف اليد، أو من في حكمه، فتعد خدمته منتهية من تاريخ كفه يده أو حبسه احتياطيا. يجوز بأمر ملكي، أو بأمر سام، أو بقرار من مجلس الوزراء، فصل الموظف إذا قضت المصلحة العامة بذلك، ولا يعد هذا الفصل لأسباب تأديبية إلا نص على ذلك في الأمر أو القرار، ولا تجوز عودة الموظف إلى الخدمة إلا بموافقة الجهة التي أصدرت أمر أو قرار فصله.»

من حالات الفصل لأسباب تأديبية

01 إذا صدر بحق الموظف حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية

02 إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة في الجرائم الآتية: «الرشوة، والتزوير، والاختلاس وتهريب المخدرات أو المسكرات أو ترويجها أو المتاجرة فيها»
03 إذا صدر بحقه حكم مكتسباً للصفة القطعية بارتكاب موجب القصاص في النفس



ارتفاع في أجور السعوديين.. ومغادرة أصحاب الدخل الأدنى»

المصدر: جريدة الحياة الثلاثاء 21 جماد ثاني 1440 هـ - 26 فبراير 2019م
<http://www.alhayat.com/article/4622873>

لرياض - عبده المهدي | منذ 3 ساعات في 26 فبراير 2019 - آخر تحديث في 26 فبراير 2019 / 01:04
أظهر تقرير اقتصادي زيادة طفيفة في أجور السعوديين، بسبب التحسن الاقتصادي والإنفاق الحكومي الكبير وارتفاع الطلب على الوظائف، وأشار إلى أن توطین قطاع التجزئة، الذي بدأ في الربع الثالث من العام الماضي، من المتوقع أن يوفر نحو 170 ألف وظيفة للمواطنين السعوديين، من الذكور والإناث، بنهاية عام 2019، وأوضح التقرير أن الحصة الأكبر من العمالة الأجنبية التي غادرت سوق العمل أصحاب الدخل الأدنى.
واستند تقرير جدوى للاستثمار، على آخر إصدار للهيئة العامة للإحصاء، والخاص بسوق العمل للربع الثالث من عام 2018، الذي أظهر تراجع معدل البطالة الكلي بدرجة طفيفة إلى 12,8 في المئة، من 12,9 في المئة، سجلها في الربعين السابقين. وخلال الربع الثالث لعام 2018، نفذت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية، ثلاث مراحل من برنامج للسعودة في قطاع التجزئة. وتستهدف هذه المراحل الثلاث توطین 70 في المئة من وظائف الباعة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، بدلاً عن قرار سابق بتوطین 100 في المئة من تلك الوظائف.
وقال التقرير، إنه في الربع الثالث لعام 2018، غادر 265 ألف عامل أجنبي سوق العمل، مما أدى إلى ارتفاع إجمالي عدد الأجانب الذين خرجوا من سوق العمل منذ الربع الأول لعام 2017 إلى 1,4 مليون عامل. في الوقت نفسه، أيضاً انخفض عدد تأشيرات العمل الصادرة لعمالة أجنبية خلال الربع الثالث، على أساس ربعي. وبالمقارنة، بالنسبة للعمالة السعودية، شهد الربع الثالث انخفاض عدد السعوديين الذين غادروا سوق العمل نحو 15 ألفاً، مقارنة بـ 25 ألفاً غادروا في الربع الثاني. وهناك تطور مهم آخر حدث في الربع الثالث لعام 2018، يتمثل في مضاعفة رسوم المرافقين (عائلات العمالة الأجنبية) في تموز (يوليو) 2018 إلى 200 ريال للمرافق الواحد في الشهر. ونعتقد أن هذه الخطوة ستقود إلى زيادة التكاليف التي يتحملها الأجانب، والتي ربما تؤدي إلى زيادة العدد الإجمالي لتأشيرات الخروج النهائي.
وذكر التقرير أن بيانات الهيئة العامة للإحصاء تشير إلى ارتفاع تدريجي في أجور العاملين السعوديين منذ الربع الأول لعام 2017، خاصة بالنسبة للذكور في القطاع الخاص. إذ بلغ متوسط أجور السعوديين في الربع الثالث لعام 2018 نحو 10,472 ريالاً، مرتفعاً من متوسط 10,012 ريالاً قبل عام، أو بزيادة بنسبة 4,6 في المئة، وهي أعلى زيادة، على أساس سنوي، منذ بداية عام 2018.

تحديث اللائحة التنفيذية للموارد البشرية ينهي مرحلة مركزية وزير الخدمة المدنية لـ «الرياض»: توحيد بوابة التوظيف مع وزارة العمل

المصدر: جريدة الرياض الثلاثاء 21 جماد ثاني 1440 هـ - 26 فبراير 2019م

<http://www.alriyadh.com/1740272>

قريباً.. تعيين وكيله للوزارة لشؤون تمكين المرأة
استراتيجية الوزارة تركز على رفع كفاءة رأس المال البشري وخدمة المستفيدين والتحول الرقمي
رصدنا العديد من التحديات في مقدمتها تقادم اللوائح والأنظمة وعدم تكافؤ فرص العمل للمرأة
ولي العهد حريص على التحول الجديد في دور الوزارة لتمكين ودعم الجهات الحكومية
تمكين الجهات الحكومية لإدارات الموارد البشرية لا يعني عدم مراقبة اختيار الأكفاء في التوظيف
الانتهاء من لوائح الوظائف الدبلوماسية.. ولوائح المهندسين في مسارها
التحول الرقمي الكامل مستهدف رئيس وخدمات الوزارة الإلكترونية توفر دقة المعلومات للمستفيدين
عانينا من عدم توفر وضعف جودة البيانات وقاربنا على إنهاء الربط الإلكتروني
أكد وزير الخدمة المدنية سليمان بن عبدالله الحمدان أنّ دور وزارة الخدمة المدنية في المرحلة المستقبلية سيتمحور حول
الإشراف والدعم والتنظيم وتيسير عمل الجهات الحكومية في مرحلة ما بعد تمكين تلك الجهات الحكومية من إدارة
مواردها البشرية بذاتها.
وأضاف الحمدان في حديث لـ «الرياض» أنّ اعتماد اللائحة التنفيذية للموارد البشرية بنسختها المحدثّة جاء كنتيجة
طبيعية لمستهدفات رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني، وما تمرّ به المملكة من حراك تنموي تطويري على
الصعد كافة وفي مختلف المجالات والجوانب ومنها الارتقاء بكفاءة أداء الأجهزة الحكومية من خلال التطوير والاستثمار
في العنصر البشري وفق أسلوب مؤسسي حديث ومتطور.
وتطرق وزير الخدمة المدنية إلى عدّة محاور تناول من خلالها التحديات التي واجهت عمل وزارته ومشروعات التحديث
التي اعتمدت عليها استراتيجية وزارة الخدمة المدنية ومراحل إعداد اللائحة التنفيذية للموارد البشرية وما مرت به من
مراحل وأهم ما تصبو إليها في أهدافها المستقبلية وصولاً إلى بيئة عمل حكومية محفزة وخدمة مدنية ممكّنة لأداء حكومي
متميز لأجل وطن طموح، وفيما يلي نص الحوار:

- بداية نرحب بمعاليكم في «الرياض»، مع تحديث اللائحة التنفيذية للموارد البشرية، هل كان المنطلق هو تقادم لوائح الخدمة المدنية أم عدم مواءمتها للمرحلة الحالية التي نعيشها مع رؤية المملكة 2030؟
- شكراً لكم لمنحي هذه المساحة، ودعيني -إن سمحتي لي- قبل أن أجيب مباشرة عن سؤالك أن نعود للوراء قبل 95 سنة وتحديداً في العام 1345 هـ حين صدر التصديق الملكي على التعليمات الأساسية للدولة والتي اشتملت على وضع شروط شغل الوظيفة العامة بشكل مكتوب والتركيز على النواحي السلوكية والصفات الشخصية الحسنة في اختيار شاغل الوظيفة الحكومية.
- وفي العام 1347 هـ كانت البداية للمرحلة المتخصصة التي تعنى بشؤون الموظفين أو ما كان يطلق عليه آنذاك «المأمورين» وذلك بوجود أول وظيفة مركزية تهتم بشؤونهم وتسجل الوقعات المتعلقة بهم العام 1350 هـ صدر نظام

"المأمورين" الذي حدد كيفية ترشيح وتعيين الموظفين وتحديد رواتبهم وجميع أعمالهم وما عليهم من حقوق عامة، وفي العام 1364 هـ تم إنشاء ديوان الموظفين العام والتقاعد وألحق بوزارة المالية وصدر حينها أول نظام للموظفين في القطاع العام.

وفي العام 1377 هـ استقل ديوان الموظفين والتقاعد وتم ضمه إلى رئاسة مجلس الوزراء وبعدها بعام تم فصل مصلحة معاشات التقاعد كما يطلق عليه آنذاك منذ ذلك التاريخ، وقبل 43 عاماً وبالتحديد في العام 1397 هـ تم إنشاء ديوان الخدمة المدنية ومجلس الخدمة المدنية وتم تعديل مسمى ديوان الموظفين العام إلى الديوان العام للخدمة المدنية وإنشاء مجلس الخدمة المدنية والذي ألغي بأمر ملكي في العام 1436 هـ تقريباً.

وقبل 20 عاماً وخلال العام 1420 هـ صدر أمر ملكي كريم يقضي بإحلال وزارة الخدمة المدنية محل الديوان العام للخدمة المدنية بكامل صلاحياتها ومهامها، ومنذ ذلك الحين تم إجراء بعض التعديلات على اللوائح ولكنها لم تأت بصفة المراجعة الشمولية كما تم الآن، وإنما كانت تلك المراجعات والتحديثات في السابق تعالج حالات محددة وبشكل متجزئ، ولذلك أصبح لزاماً العمل على تحديثها لتتواءم مع رؤية المملكة 2030، وتسهم في الارتقاء بمستوى الأداء في العنصر البشري السعودي والذي يعد ركيزة أساسية في صناعة الإنجاز نحو تحقيق مستهدفات رؤية مملكتنا الطموحة.

وفي ظل دعم ومتابعة سمو سيدي ولي العهد ومهندس الرؤية صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان وتوجيهاته التي يؤكد عليها دائماً بأن تكون جميع الجهات الحكومية في مسار تصاعدي وتكاملي واحد.

وعند تكليفي في ملف وزارة الخدمة المدنية كان هنالك توجيه واضح وصريح بأن الوزارة يقع عليها مسؤولية كبيرة ويجب أن تنتقل بنفس السرعة التي نشهد فيها الحراك السريع الذي تشهده كافة أجهزة الدولة ولذلك نحن عملنا على مدى الإثني عشر شهراً الماضية على تحقيق ما ورد من توجيه كريم نحو إحداث التغيير الجذري المنشود في أداء الوزارة وفي مفهوم أداء الوزارة وأن تعمل ضمن المنظومة الحكومية التي تعمل دون توقف في سبيل تحقيق مستهدفات رؤية 2030 وبرنامج التحول الوطني.

ومن المعلوم أنّ رؤية المملكة 2030 صدرت موافقة مجلس الوزارة عليها في 2 رمضان 1437، وقبل ذلك بعام تم إطلاق برنامج التحول الوطني وهو أحد البرامج التي انبثقت عن الرؤية، وهناك 13 برنامجاً تعمل جميعها في نفس السياق وبرنامج التحول ركز بشكل أساسي ركز بشكل كبير في مستهدفاته على رفع كفاءة أداء الأجهزة الحكومية وهذا الملف كُلفت به وزارة الخدمة المدنية منذ ذلك الوقت، ولذلك وقع على الوزارة مسؤولية كبيرة قامت الوزارة بترجمتها من خلال تحديث لوائحها وأنظمتها الداخلية وتعديل إجراءاتها وهي الآن تعمل على إعادة هندسة الكثير من الإجراءات وتعمل على توظيف التقنية بشكل سريع لكي تضمن تحقيق ذلك الهدف.

ومما لا شك فيه أنه من أجل تحقيق وتلبية توجيهات ولادة أمرنا -أدام الله عزهم- كان لابد من تشخيص للحالة وتعريف وتحديد الفجوات والتحديات التي تواجه هذا القطاع وأقصد به قطاع الخدمة والعمل على بناء استراتيجية للتعامل مع كافة هذه التحديات وذلك من خلال المنهجية التي اتبعتها الوزارة حيث تم تقييم الوضع الراهن وتم تحديد التحديات الفجوات وتعريف المحددات الاستراتيجية ومدى ارتباطها بروية المملكة 2030 ومستهدفات برنامج التحول الوطني.

مواجهة التحديات

• تحدثت عن تحديد التحديات، ما هي وكيف تم التعامل معها؟

-هنالك (18) تحدياً أمام الخدمة المدنية تمت بحمد الله معالجة هذه التحديات من خلال صياغة استراتيجية الوزارة الجديدة وتحديد (13) تحدياً من أصل (18) هذه التحديات حددت لها حلول وهي مدرجة ضمن استراتيجية الوزارة.

وهناك (5) تحديات من أصل (18) تحدياً لها حلول مقترحة ولكنها لم تدرج حتى الآن ضمن استراتيجية الوزارة ونحن نعمل عليها بشكل مستمر ومن هذه التحديات مركزية القرار فالوزارة كانت معروفة بالمركزية وبشكل كبير أيضاً وتقادم نظام الخدمة المدنية وتقادم اللوائح التنفيذية وتقادم أنظمة التوظيف وإجراءات عمل طويلة وغير موحدة تؤدي إلى ضعف عملية دوران الإجراءات الإدارية مع وجود ضعف وعدم توفر البيانات الكاملة التي تؤثر في بناء القرارات وعدم تكافؤ فرص العمل للمرأة، وضعف استقطاب وتطوير القيادات والتعاقب الوظيفي وغيرها من التحديات.

من هنا سعت الوزارة إلى إعداد استراتيجيتها ولم يتم إعداد هذه الاستراتيجية على عجلة بل تم عقد ورش عمل كبيرة وبمشاركة العديد من الزملاء والزميلات في هذه الورش، وتمت الاستئثار بأراء الكثير من الزملاء في الجهات الحكومية وطلبنا آراءهم وتم العمل على وضع المحددات والركائز الأساسية الاستراتيجية وتم العمل عليها من خلال هذه الاستراتيجية.

مركزية الخدمة المدنية

• هناك العديد من الآراء تتحدث عن مركزية القرار وتمحوره في وزارة الخدمة المدنية، هل من تغيير سوف

يطرأ على هذا الأمر في ظل رؤية المملكة 2030؟

- أتفق مع هذه الآراء دون أدنى شك، ولذلك هناك دور جديد للوزارة مرتكز على تمكين الجهات الحكومية لتحقيق استراتيجياتها وأهداف رؤية المملكة 2030 وصولاً للهدف الاستراتيجي الأهم بتطوير وتحسين أداء موظفي الحكومة وتنحصر تلك الأدوار على أن تقوم الوزارة بدور المشرع، من خلال تقديم المقترحات لتطوير اللوائح والقوانين المنظمة للخدمة المدنية وتحديث ما يدخل في اختصاصها بما يلبي متطلبات رؤية المملكة 2030 ويتواءم مع متغيرات سوق العمل.

إلى جانب جور المُنظَّم والمُراقَب، حيث تقوم الوزارة بتنظيم أطر حوكمة مرنة ومُبسَّطة تمكّن شركاءها من القيام بدورهم بسلاسة من خلال شراكاتها مع الجهات الحكومية المختلفة بمراقبة عملية إنفاذ اللوائح والقوانين، وهناك دور المُيسِّر، والذي يتركز فيه دور الوزارة على تيسير عمل الجهات الحكومية لكي تتمكن من اتخاذ قراراتها بشكل لا مركزي، ولا يتنافى مع الالتزام بالقوانين واللوائح في ذات الوقت.

وبالتأكيد سيبقى دور الداعم، حيث تقدم الوزارة الدعم للجهات الحكومية وللأفراد من خلال البرامج التدريبية المختلفة، لتحقيق التميز في تقديم خدماتها، والتجاوب مع المتغيرات بشكل سريع وإدخال التقنية، وتسهيل التواصل بين الجهات الموظفة وطالبي العمل؛ لذلك أحب أن أؤكد أننا فعلياً بدأنا بمشروع تمكين الجهات الحكومية وقد عملنا من خلال ورش عمل وبمشاركة أكثر من 160 جهة حكومية والعديد من موظفي الجهات الحكومية بهدف إيجاد الأرضية المناسبة لتمكين هذه الجهات الحكومية من تولي وإدارة مواردها البشرية بشكل سليم.

إعداد اللائحة التنفيذية

- ما المراحل التي مرت بها اللائحة التنفيذية من حيث الإعداد والدراسة؟
- لقد عملت وزارة الخدمة المدنية خلال العام الماضي على إعداد مشروع اللائحة التنفيذية للموارد البشرية وتكاثفت الجهود وتنوعت المشاركات في هذا العمل، حيث شكلت لجنة توجيهية، برئاسة وزير الخدمة المدنية وعضوية ممثلين من وزارة الخدمة المدنية ووزارة المالية وهيئة الخبراء، وقد استهدفت هذه اللجنة وضع المعايير العامة والمبادئ التوجيهية والتي تمثلت في تغيير الفهم العام للوظيفة الحكومية، وتمكين الجهات الحكومية ومنحها صلاحيات أكثر باعتبارها شريكا استراتيجيا، بالإضافة إلى إحداث التواءم المطلوب بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وتعزيز استراتيجية الوزارة المتمثلة في التحول إلى مفهوم الموارد البشرية الاستراتيجية، وتأسيس الثقافة القائمة على كفاءة الأداء، والمرونة والقدرة على استيعاب التغيرات والتطورات المستقبلية والاستجابة لها.

وقد سعت الوزارة إلى الاستعانة بأساليب البحث العلمي الأكاديمي والاستفادة من الجهات التخصصية العلمية في هذا المجال حيث تم تكليف أحد بيوت الخبرة العالمية ذات الاختصاص كاستشاري للمشروع، كما شكلت لجان فنية ضمت أكثر من (50) ممثلاً مختصاً من الجهات الحكومية، وكانت مهام هذه اللجان تتمحور في تنظيم ورش العمل التي تهدف إلى مراجعة وتطوير نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية.

فقد تم تشكيل (8) لجان فنية ضم كل منها أعضاء ممثلين عن (17) جهة حكومية، لمراجعة اللائحة وتقديم المقترحات، كما تم عقد مجموعات متتالية من الورش العمل تجاوزت (41) ورشة عمل تم من خلالها استعراض ومناقشة كافة تفاصيل ووجهات النظر التخصصية حول تعديل اللوائح التنفيذية مع كل من: اختصاصي وزارة الخدمة المدنية، والممارسين المختصين من الجهات الحكومية، ومختصي الموارد البشرية من الجهات شبه الحكومية، وشركات القطاع الخاص، وفي ضوء هذه المخرجات النهائية التي تم التوصل إليها بالإضافة إلى نتائج المقارنات المرجعية، توصلت الوزارة إلى الصيغة المقترحة، وتم إنهاء مراجعتها وصياغتها من قبل فريق قانوني يضم مجموعة من القانونيين المتخصصين، وذلك عبر (32) ورشة عمل للمناقشة حيث نتج عما سبق الإشارة إليه من جهود مواءمة أحكام اللائحة مع أهداف الوزارة الاستراتيجية وإعادة بناء موادها بما يضمن تحقيق الانسجام والتوافق فيما بينها وبين نظام الخدمة المدنية والأنظمة والأحكام الأخرى، وصياغتها على نحو سهل مدلولاتها وأضفى عليها مزيداً من الوضوح.

لائحة واحدة

- ما أبرز ملامح اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية؟
- أبرز ملامح اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية تتمثل في تمكين الجهات الحكومية من إدارة شؤون الموارد البشرية باستقلالية وجمع الأحكام النظامية المتعلقة بالموارد البشرية في لائحة واحدة بعد أن كانت متفرقة في لوائح وقرارات قد يصعب على بعض المعنيين حصرها، مع تبسيط الإجراءات وتحقيق المرونة في الأعمال وحوكمتها، وأيضاً لا تغفل أن هذه اللائحة تسعى إلى تعزيز بناء ثقافة مؤسسية إيجابية تدعم تشجيع روح المبادرة والابتكار لدى الموظفين كما تسعى اللائحة في منطلقاتها إلى بناء بيئة تنظيمية سليمة

وإيجابية وتخطيط فعال لتحسين كفاءة وفاعلية الموارد البشرية، وإحداث المواءمة في معظم جوانبها بين نظام الخدمة المدنية ونظام العمل وتعزيز دور الموارد البشرية الذي كان غائباً في اللوائح السابقة.

خطوط عريضة في اللائحة

- ما أبرز ما اشتملت عليه اللائحة أو الخطوط العامة لها؟
- من أبرز ما اشتملت عليه اللائحة يمكن إيجازه بالآتي: إلزام الجهة الحكومية بتوفير بيئة عمل منتجة، وتشجيع روح المبادرة والابتكار لدى الموظفين، وضمان حقوق الموظفين ومعاملتهم بطريقة منصفة، والتعاقب الوظيفي، وتمكين الموظف من إبداء آراءه في الأمور التي قد تؤثر في بيئة العمل.
- كما اشتملت على بناء بنية تنظيمية وتخطيط فعال لتحسين كفاءة الموارد البشرية، ومنح الجهات الحكومية الصلاحيات التي تمكنها من إدارة مواردها البشرية باستقلالية، وضمت برنامج تأهيل المميزين: وهو برنامج رائد يتمثل في اختيار الجهة الحكومية الطلاب السعوديين المميزين وتأهيلهم وإعدادهم في المجالات التي تتسجم مع استراتيجيتها وتحقيق أهدافها، واختيار من يجتاز هذا البرنامج بنجاح لشغل الوظائف المناسبة لديها، ودعم تطوير وتدريب وتأهيل الموارد البشرية من خلال منح الوزير المختص صلاحية تدريب وإيفاد وابتعاث منتسبي الجهة.

إشراف على التنفيذ

- هل لدى الوزارة خطط لدعم الجهات الحكومية، لاسيما في المرحلة القادمة التي ستتولى فيها تلك الجهات إدارة شؤونها المتصلة بالموارد البشرية بنفسها؟
- نصت المادة الثانية من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية بأن تشرف وزارة الخدمة المدنية على تنفيذ أحكام اللائحة، كما أنه وفق الدور الاستراتيجي للوزارة ستكون داعماً ومكملاً ومشرفاً وفي ضوء ذلك فقد أعدت الوزارة خططا وبرامج لدعم الجهات الحكومية في المرحلة القادمة سواء بما يتعلق بالبرامج التقنية أو ما يتعلق بالبرامج التنفيذية ومنها التدريبية والفرق الداعمة لتلك الجهات والذين سيكونون بمثابة سفراء لتمكين الجهات الحكومية من القيام بدورها على أكمل وجه.
- كما أننا أطلقنا مؤخرا البرنامج الوطني الذي أشرت له آنفا والمعني بتأهيل وتدريب موظفي وقيادات الموارد البشرية في الجهات الحكومية وسيسهم برفع القدرات والمهارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، والتحول من مفهوم إدارة شؤون الموظفين إلى المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية، مما يعزز رفع أداء تلك الجهات ويضمن تطبيق أفضل الممارسات الحديثة في الموارد البشرية ويضمن تطبيق الجهات الحكومية لللائحة التنفيذية للموارد البشرية وقت نفاذها.

نفاذ اللائحة

- ومتى سيكون نفاذ اللائحة؟
- سيكون بعد 90 يوم من تاريخ اعتمادها أي بتاريخ 11 رمضان 1440هـ.

أهداف تحديث اللائحة

- ما أهداف ومنطلقات تحديث لوائح الخدمة المدنية؟
- اللوائح التي كانت تعمل الوزارة من خلالها فيما سبق كانت لوائح تعمق الدور المركزي للوزارة وكانت في غالبيتها لوائح تم صياغتها خلال فترات ماضية تتناسب مع تلك الفترات التي تم إعدادها بها؛ لذا وجدنا أنه من الضروري بل من المهم جدا إذا أردنا السعي لتطوير ورفع أداء الجهاز الحكومي بأن نعمل على إعادة صياغة هذه اللوائح لتكون أكثر حداثة وتتناسب مع المرحلة الحالية، وتتوافق ما يجري من حراك كبير في المملكة، من خلال كافة برامج الرؤية وبرامج التحول الوطني وتحديدًا لذلك تم عقد أكثر من 70 ورشة عمل، وعدد المشاركين فيها يتجاوز 170 مشاركا وتم مشاركة 17 جهة حكومية فيما تم دعوة عدد من الجهات الحكومية شبه الحكومية والقطاع الخاص وهي 7 جهات كما تم الاستعانة بعدد من المستشارين في إدارة الموارد البشرية والمستشارين القانونيين وإجراء المقارنات المعيارية في كثير من الدول ولم نحصر المقارنات المعيارية بدول محيطة بل قمنا بإجراء مقارنات على المستوى الدولي مع أستراليا وكندا ومقارنات مع دول الخليج العربي وغيرها وتم مراجعة كافة اللوائح التنفيذية الموجودة ولدمج هذه اللوائح أو مشروع دمجها في لائحة واحدة تم عمل 7 دورات مراجعة وتم مراجعة تحديات الجهات الحكومية مع اللوائح مع الفرق المختصة ومع لوائح الموارد البشرية مع كافة الجهات الحكومية المختلف.

وأنا متيقن وأجزم بأن الله- أن المرحلة القادمة ستكون مرحلة تتسم بروح الحداثة والديناميكية والتعامل العصري مع مفهوم الخدمة المدنية بمعنى كان هدفنا وما زال الوصول إلى لوائح تنفيذية تتسم بالحداثة والوضوح والمرونة الشاملة وتعزز مبدأ الجدارة وكفاءة الأداء والإنتاجية والتحول لمفهوم الموارد البشرية تمكين الجهات الحكومية من إدارة مواردها البشرية ببسر وسهولة وتحقيق اللامركزية ومعالجة بعض التحديات التي تواجه الجهات الحكومية والعمل على تعزيز استراتيجية الوزارة الجديدة.

- ما مشروعات الوزارة التي يمكن الإشارة إليها في سعيها للتطوير والتحديث؟
 - هناك الكثير من المشروعات التي عملت فيها الوزارة في تلك الفترة حيث تم الانتهاء من كافة الأوصاف الوظيفية للوظائف القياسية في الخدمة المدنية بنسبة 100 بالمائة أكثر من 900 وصف وظيفي مما يمكن من شغل هذه الوظائف بالكفاءات المناسبة وتحديد أهداف الموظف ومهامه بشكل دقيق وهو مشروع كان كبيراً ومعقداً بكل ما تعنيه الكلمة ونعمل الآن مع وزارة العمل ومع الهيئة العامة للإحصاء على مشروع توحيد التصنيف في المملكة، بحيث يكون لدينا تصنيف وظيفي واحد ليكون هذا المشروع وما تم العمل عليه من داخل الوزارة كقاعدة لهذا المشروع، كما تم أيضاً إطلاق العديد من الخدمات الإلكترونية لتحسين إجراءات العمل وتجربة المستفيدين داخل الوزارة وخارجها لتعزيز التحول الرقمي والتخلص من العمل الورقي، وتم إطلاق (خدمة بيان) لإنهاء وتحقيق خدمات الموظفين والتي ساهمت في تبسيط الإجراءات وتقليل وقت معالجة طلبات التقاعد من عدة أشهر إلى 48 ساعة.
- وأطلقنا منصة بياناتي الوظيفية والتي تهدف لأتمتة عملية تصحيح بيانات الموظفين الحالية والتاريخية مما يضمن موثوقية المعلومة ويدعم صناعة القرارات التي تخص الموارد البشرية في القطاع المدني، وتم إطلاق خدمة (التزام) للربط الإلكتروني مع الجهات الحكومية بهدف تبادل بيانات الموارد البشرية بشكل آلي وأمن وقد تم الربط مع مجموعة من الجهات الحكومية الكبيرة بشكل كامل، وتم إطلاق لوحة مؤشرات التقارير الطبية والربط مع وزارة الصحة من خلال منصة إلكترونية وأتمتت كافة إجراءات الإجازات المرضية حيث من غرة محرم 1440 هـ أوقفت كافة الإجازات الورقية وكلها تتم إلكترونياً من خلال هذه المنصة.
- وهناك مشروع وطني ضخ اسم نظام موارد الحكومي الموحد نعمل عليه مع وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات والمالية نسعى من خلاله توحيد أنظمة تخطيط الموارد (ERP) لتوفير التكاليف وتوحيد الإجراءات ومعالجة تشتت السجلات الإدارية وقواعد البيانات.
- أيضاً تم إطلاق استبيان للارتباط المهني للمرحلة الثانية العام 2018 واستهدفنا 70 جهة حكومية لقياس مدى ارتباط الموظف الحكومي بالجهة التي يعمل بها وتحديد محاور التحسين لتطوير بيئة العمل وقياس رضا الموظفين طبقاً الارتباط المهني الذي تم عمله منذ العام 2017 هو حدد لنا قاعدة أساسية تكون مرتكزا للتعرف على أي فروقات أو تحسن خلال الفترة الماضية.
- كما تم إطلاق مشروع الانضباط الوظيفي وتم تحديثه وقد أحيل إلى أحد اللجان المختصة لمراجعته ونتمنى أن يتم إقراره، حيث يعتبر من الأنظمة المهمة وهذا ما كان يطلق عليه باسم تأديب الموظفين فالاسم لم يكن ملائماً ولا حتى اللغة المستخدمة فيه ولا المواد التي تحتويه لذلك عملنا على تحديثه ليكون متوائماً مع استراتيجية الوزارة ومع لوائحها ومع مشروع تمكين الجهات الحكومية.
- والآن نعمل على مشروع توحيد بوابة توظيف مع وزارة العمل ومركز المعلومات الوطني وهو الذي سيكون الحاضن لهذه البوابة الوطنية، فطالب الوظيفة سيكون لديه بوابة واحدة مرتبطة بالهوية الوطنية لكي نتخلص من الازدواجية في العمل وتعدد بوابات التوظيف.
- نشير أيضاً إلى خدمة التعاقد واستقطاب الكفاءات والوكلاء والوكلاء المساعدين حيث تم تطبيق اللوائح المعتمدة من مجلس الوزراء في هذا الشأن مما يساهم في الحصول على أفضل القوى العاملة السعودية وحماية المال العام، كما تم تطوير نظام ذكاء الأعمال للموارد البشرية في القطاع العام المدني وبناء لوحة مؤشرات للتقارير الطبية ولوحات مؤشرات لتخطيط القوى العاملة وتم تزويد مجموعة من الجهات الحكومية بلوحات مؤشرات مخصصة لإدارة مواردهم البشرية.
- وفي مجال التمكين وأعني في هذا الصدد مشروع جدارة التمكين حيث استهدف هذا المشروع تمكين الجهات الحكومية من شغل وظائفها من المرتبة العاشرة فما دون من خلال تمكين الجهات من شغل وظائفها واختيار أفضل المرشحين أيضاً كان لدينا مشروع تمكين الجهات الحكومية من صلاحيات التحويل وذلك بهدف تمكينها من إجراءات تعديل مسميات وظائفها أثناء العام المالي بما يخدم أهدافها الاستراتيجية.
- كما نعمل حالياً على العديد من المبادرات منها مبادرة تطوير القيادات في الجهات الحكومية، حيث عملنا مع شركائنا وعملنا من الجهات الحكومية خلال الفترة الماضية على وضع وتنفيذ الخطط اللازمة لتلبية الاحتياجات المستمرة لهذه الجهات من القادة والمتخصصين بما يضمن استمرار الأعمال، وكذلك الخطط اللازمة لتطويرهم وتجهيزهم لذلك، وهو ما استلزم ضمن إطار اللائحة التنفيذية للموارد البشرية بتأسيس إدارة للتعاقب الوظيفي.

أكاديمية تطوير القيادات

- معاليكم، ماذا عن خططكم لتطوير قدرات ومهارات منتسبي وزارتك مع التوجه الجديد لها؟
- فيما يختص بمنتسبي وزارة الخدمة المدنية فقد تم تصميم برنامج تطوير منتسبي الوزارة وهو برنامج تم تصميمه لتدريب وصقل وتطوير مهارات موظفي الوزارة بحيث يكون الموظف قادراً على أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه في ظل التطورات السريعة في القطاع الحكومي ومدة البرنامج خمسة أشهر يشتمل على عدة مراحل تطويرية متتالية من التدريب النظري، التدريب التعاوني، التدوير الوظيفي والتدريب على رأس العمل. وفي المرحلة الحالية تستهدف الكفاءات من حملة المؤهل الجامعي من المراتب الخامسة والسادسة والسابعة كمرحلة أولى من برنامج تطوير منتسبي وزارة الخدمة المدنية، وسيتم العمل على استهداف تطوير بقية المراتب في المراحل القادمة، حيث إن هذه المراتب التي تم استهدافها في المرحلة الأولى تشمل حوالي 40 % من موظفي الوزارة، ويعد هذا البرنامج من إحدى مبادرات الوزارة التي تهدف إلى رفع أداء الموظف الحكومي، حيث تم تطبيق هذا البرنامج في وزارة الخدمة المدنية على أن يتم تطبيقه لاحقاً في مختلف الجهات الحكومية؛ ليتم النفع على جميع موظفي القطاع العام. وفي مجال تطوير الكفاءات لحدوثي التخرج نشير أيضاً إلى برنامج (تميز) وهو من جديد أطروحات التحديث الجديدة ويستقطب البرنامج الخريجين المميزين من الجنسين الذين ليسوا على رأس العمل، للعمل مع الجهات الحكومية المشاركة لتأهيلهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم وإكسابهم المعرفة اللازمة للارتقاء في الأداء الوظيفي، والتي عادة يتطلب اكتسابها من 4 إلى 5 سنوات. والمنتبهة بالتوظيف عند اجتيازهم للبرنامج مع منحهم درجتين إضافيتين على المرتبة المستحقة في بداية البرنامج، ويهدف البرنامج إلى مشاركة الجهات في إعداد الكوادر البشرية وتأهيلهم عملياً لتسهيل انضمامهم للجهات الحكومية والعمل مع الجهات لتطوير مهارات المشارك وإكسابه الخبرة والمعرفة اللازمة خلال مدة لا تتجاوز (24) شهراً وإيجاد الدعم المستمر للجهات الحكومية بتأهيل كوادر مميزة لرفع مستوى الأداء الوظيفي. وقد تم تحديد عدد 400 مشارك للانضمام بالبرنامج في 2019 و600 مشارك للانضمام بالبرنامج في العام 2020. فيما تم تحديد 4 جهات حكومية للمشاركة في المرحلة الأولى من العام 2019 وهي وزارة الخدمة المدنية ووزارة البيئة والزراعة والمياه ووزارة الحج والعمرة ووزارة المالية، ويهدف البرنامج إلى سد الفجوات لدى الجهات الحكومية لشغل وظائفها بكفاءات مميزة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، وهو مرتبط بشكل تام برؤية 2030. أيضاً لدينا مشروع أكاديمية تطوير القيادات وتتطلب من قاعدة بناء شراكات استراتيجية مع بيوت خبرة وجامعات وأكاديميات عالمية لغرض تقديم خدمات تدريب وتطوير متقدمة ومتخصصة في مجال تطوير القيادات وتمكينها من أجل قيادة التحول في الأعمال والمجتمع وفق رؤية المملكة 2030 ويهدف المشروع إلى تحقيق التميز في مجال تطوير القادة، من خلال بناء أكاديمية تطوير القيادات للفئة المستهدفة من موظفي الجهات الحكومية، وأن تكون أكاديمية تطوير القيادات من ضمن أفضل (20) أكاديمية للتعليم على مستوى العالم وتطوير البرامج التدريبية، مع الأخذ بالاعتبار الجدارات القيادية العالمية ورؤية المملكة 2030، كما يهدف في منطلقاته إلى تغيير الفكر والنمط القيادي وفي تغيير بيئة وثقافة العمل وتمكين المرأة وتصميم مسار سريع لتطوير القيادات الواعدة من الشباب والشابات السعودي سيتم البدء في المشروع خلال العام 2019.

برنامج الكفاءات

- هناك حديث كثير يدور حول برنامج الاستقطاب ما له وما عليه وتباين وجهات النظر حوله.. ما تعليقكم على ذلك؟
- في ظل الحراك التنموي والنهضوي للبلاد والذي يحتم الركض المستمر نحو فضاءات جديدة من التطوير والتحديث وهو الأمر الذي يستلزم البحث والتنقيب عن الخبرات والمواهب لحاجة المرحلة إلى ذلك تم تأسيس وإطلاق برنامج الكفاءات المميزة وبتوجيه كريم وتم عمل مراجعات عليه وتم مشاركة الجهات الرقابية وشركاء الجهات المعنية المالية الخدمة المدنية وتم الرفع بضوابط محددة لهذا البرنامج وتم إقرارها وصدر قرار مجلس الوزراء الموقع بتطبيقه وتخضع للمراجعة الدورية كل سنتين وتعتبر أهم الخطوات لمعالجة التوظيف الذي كان يتم خارج منظومة الخدمة المدنية من بعض الشركات أو الشركات الحكومية. أيضاً أود أن أشير إلى أن هذا البرنامج لا يقتصر على الاستقطاب إنما تحفيز الكفاءات المميزة من داخل المنظومة الحكومية، فهناك وزارات ومنها الخدمة عملت على اكتشافات بعض الكفاءات المميزة وتقديم مكافآت للعديد من الموظفين والموظفات المميزين. كما سبق أن تمت الموافقة على مشروع ينظم أداء مهمات وظائف الوكلاء والوكلاء المساعدين لفتح المجال لاستقطاب كفاءات قادرة على تحقيق استراتيجية الوزارات وبالطبع الأولية لمن هم داخل الوزارة ممن هو في منصب وكيل وزارة أو وكيل وزارة وفي هذه الحالة بصرف له مكافأة، الأمر الآخر إذا لم يكن لديك وكيل وزارة أو لم يكن لديك موظف مناسب لهذه المهمة داخل وزارتك فمن حقك البحث عن هذه الكفاءات.

تمكين المرأة

- بالحديث عن تمكين المرأة، يلاحظ مراعاة اللائحة التنفيذية للموارد البشرية لبعض الجوانب المتعلقة بها والداعمة لتمكينها، ولكن ماذا عن وزاراتكم، هل بدأت بتمكينها مثلاً في الوظائف القيادية إسوة ببعض الوزارات التي سعت لإنفاذ ذلك؟
- أحب أن أؤكد أن اللائحة التنفيذية للموارد البشرية راعت جوانب تتعلق بتمكين المرأة على سبيل المثال لا الحصر ما يتعلق بالإجازات وغيرها، وحالياً نعمل على مشروع تمكين القيادات النسائية وزيادة تمثيلها في مواقع اتخاذ القرار في المملكة العربية السعودية كأحد مشروعات مبادرة تمكين المرأة في الخدمة المدنية وتعزيز دورها القيادي، وهي إحدى مبادرات الوزارة في برنامج التحول الوطني، التي تعمل على تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، وإيماناً من القيادة العليا بأهمية بناء وتمكين المرأة السعودية، وتذليل الصعوبات أمام مشاركتها في مواقع اتخاذ القرار وفي رسم السياسات لتكون عنصراً فاعلاً في التغيير ورائداً وشريكاً في التنمية المستدامة.

وبالتأكيد يجب أن تكون وزارة الخدمة المدنية أنموذجاً في تحقيق هذا المستهدف، إذ من غير المعقول ولا المقبول أن نحفز الجهات الحكومية في ظل تمكينها من إدارة مواردها البشرية بنفسها بهذا الأمر ونكون نحن في الوزارة بعيدين عن تحقيقه.

ولك أن تتخيلي أنه مما فاجأني مع بدايات تسلمي لمهام الوزارة وإلى وقت قريب أنه لم يكن هناك أي امرأة في مناصب قيادية في الوزارة، لذلك نفخر الآن بتواجد سعوديات قياديات لدينا وعلى سبيل المثال فقد كلفت مؤخراً الزميلة هياء السبيعي بمهامها كوكيل مساعد في الوزارة لخدمات المستفيدين بوكالة الوزارة للشؤون التنفيذية، كما قمنا بتعيين د. تغريد الهداب مديراً عاماً للاستقطاب وتمكين التوظيف في الوزارة، وخلال أسابيع قليلة ستباشر إحدى الزميلات عملها كوكيلة للوزارة لشؤون تمكين المرأة.

اللوائح التخصصية

- يكثر التساؤل عن اللوائح التخصصية خاصة بعد اعتمادكم لللائحة الموارد البشرية؟ هل سنراها قريباً؟
 - هذا صحيح لائحة الوظائف التعليمية بعد تحديثها سترى النور قريباً وكذلك لائحة الوظائف الصحية المحدثة، ولك أن تعلمي أن قرابة 70 % من موظفي الحكومة المشمولين بنظام الخدمة المدنية يعملون في هذين القطاعين، كما أن لائحة الوظائف الدبلوماسية قد انتهينا منها سابقاً وتم التريث فيها قليلاً لتمكين معالي الوزير د. إبراهيم العساف بعد توليه مهام الوزارة من للاطلاع عليها ومراجعتها وإبداء الرأي حيالها.
- وفيما يتعلق بلائحة الوظائف الهندسية فهي أيضاً في مسارها، وقد بادرنّا بالعمل عليها ضمن المشروعات الاستراتيجية المهمة وأعلم أن أخواني وأخواتي المهندسين والمهندسات قد طال انتظارهم كثيراً ولكن أكاد أجزم أن الخبر الذي سيسرهم بات قريباً في ظل دعم سيدي خادم الحرمين الشريفين ومتابعة واهتمام سمو سيدي ولي العهد المتواصل.

موظفو بند الأجور

*معاليمكم كان لكم مداخلة تلفزيونية سابقة وتم سؤالكم حينها حول ملف موظفي البنود والأجور والمستخدمين، البعض منهم رأى أن إجابة معاليمكم لم تكن شافية لهم؟ ما تعليقك؟

- شكراً لسؤالك حول هذا الموضوع، وقبل أن أوضح ما كنت أعنيه خلالها دعيني أوضح أنه وكما تعلمين فقد سبق أن صدرت أوامر سامية بتنشيط المعيّنين على تلك البنود وإيقاف جميع أشكال التعيينات المخالفة اعتباراً من تاريخ 23 ربيع الأول 1432 هـ، وكانت هذه الأوامر السامية معالجة استثنائية لوضع لا يتفق مع الأنظمة، وقد نتج عن تنفيذ تلك الأوامر السامية التي صدرت بين عامي 1426 هـ و 1432 هـ تثبيت ما يزيد على (300) ألف موظف وموظفة، وأكدت تلك الأوامر السامية على أن أي تعيين على لائحة بند الأجور أو المستخدمين، أو أي من البنود بما لا يتفق مع الأنظمة، أو تكليف المعيّنين بأداء مهام وظائف لا تتفق مع طبيعة أعمال تلك اللائحتين يُعتبر مخالفة نظامية، وأن الجدارة هي الأساس في شغل الوظيفة العامة.

كما أشير إلى أن التعيين على لائحتي المستخدمين وبند الأجور يجب أن يتم وفق مسميات وأعمال محددة مشمولة بتلك اللائحتين، وأن هذا التعيين يتم في الأساس من قبل الجهات الحكومية، وفي حال حصول شاغلي وظائف هاتين اللائحتين أو البنود على مؤهل تعليمي أعلى فإنه يحق لهم التقدم على منافسات التوظيف، بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية، والمتطلبات الوظيفية في الجهات الحكومية.

وبالتالي ما كنت أعنيه ليس نفيًا لتواجد موظفين على هذه البنود وإنما إجابتي كانت محددة بآلية تثبيت موظفي بند الأجور، التي تمت خلال الأعوام السابقة بموجب أوامر كريمة والتي قضت تلك الأوامر في نفس الوقت بالتأكيد على عدم التعيين

على تلك البنود من التاريخ المشار إليه آنفاً، إلا وفقاً للوائحها المنظمة للتعيين عليها من حيث المسميات وطبيعة العمل، ومع ذلك أشير إلى أن اللائحة التنفيذية للموارد البشرية التي أعلن عنها مؤخراً تضمنت آليات وطرقاً حديثة وعصرية فيما يتعلق بالتوظيف عن طريق التعيين أو التعاقد وهو ما سيفتح مجالات وفرصاً واسعة لهم ومن في حكمهم، أو من هم على قوائم الانتظار ويملكون الجدارات التي تؤهلهم لشغل الوظائف التي تعلن عنها الجهات الحكومية بنفسها دون مركزية النظام السابق وذلك مع بدء سريان تنفيذ هذه اللائحة.

مراقبة التوظيف

• في ظلّ اتجاه وزارة الخدمة المدنية لتمكين الجهات من صلاحيات إدارة عمليات مواردها البشرية بشتى أصنافها، كيف ستضمنون عدم وجود سوء استغلال لهذه الصلاحيات كتوظيف من لا تنطبق عليهم اشتراطات الوظيفة والمهارات اللازمة؟

• قبل كل شيء نحن نعمل في دولة مؤسسات وبالتاليؤكد أن المسؤولين التنفيذيين في الجهات الحكومية والقائمين على الموارد البشرية هم في مستوى المسؤولية والثقة.

والوزارة عندما اتجهت إلى تمكين الجهات الحكومية وضعت في اعتبارها متطلبات إدارات الموارد البشرية، ولذا وضعت منهجية لرفع مستوى هذه الإدارات من خلال عقد عدد من الورش والبرامج التدريبية لموظفي الموارد البشرية، بالإضافة إلى تهيئة برامج تدريبية متخصصة ومنها ما ذكرته في جواب سابق بالتعاون مع أحد المعاهد العالمية المتخصصة CIPD ومنح شهادات متخصصة لكل نشاط من أنشطة الموارد البشرية، بهدف تهيئة متخصصين متمكنين في النشاط، حيث تهدف الوزارة من هذا البرنامج إلى تأهيل وتدريب موظفي وقيادات الموارد البشرية في الجهات الحكومية.

يضاف إلى هذا دور وزارة الخدمة المدنية في مراجعة الإجراءات التي تقوم بها إدارات الموارد البشرية والعمل على تلافي أي أخطاء يمكن أن تقع.

كما أن الجهات الرقابية ستقوم بدورها الرقابي المعتاد لأعمال الجهات الحكومية، هذا جانب، ومن جانب آخر، فإن اللائحة نصت على الشفافية في الإجراءات من خلال الإعلان عن نتائج المفاضلات الوظيفية ومعايير الترقية وغيرها، كما أن حق التظلم مكفول نظام في كل الجوانب بما فيها الجوانب الوظيفية كما أن اللائحة تتيح للموظفين التظلم من أي إجراء يرون فيه سوء استغلال للسلطة أو هضماً لحقوقهم بما يشكل حماية لتطبيق النظام بعدالة.

ونعتقد -إن شاء الله- أن مجموع هذه الأدوات بالإضافة إلى تحديد شكل ملائم للحوكمة وباستخدام أفضل التقنيات التي نعمل عليها في التحول الرقمي ستحقق العدالة والشفافية وستحمي الإجراءات من أي استخدام السلطة والصلاحيات يتنافى مع النظام، فنحن في عهد الشفافية والعدالة والحزم، وسمو سيدي ولي العهد الأمير محمد بن سلمان أرسى دعائم هذا النهج. وزارة بلا ورق

• أخيراً معالي الوزير ما طموحات الوزارة في 2030؟

• من أهم ملامح الوزارة التي نطمح لتحقيقها في 2030 هي تطوير كفاءة رأس المال البشري وهذا يتطلب رفع

كفاءة القيادات والموظفين في الجهات الحكومية تنظيمياً وإدارياً ووضع استراتيجيات إدارات المواهب وتطوير القيادات وهذه كلها برامج ومبادرات تم العمل عليها بعضها في مراحلها وبعضها تم إنجازها.

وكذلك تطوير إدارات الموارد البشرية بطريقة حديثة في كافة الجهات والهدف هو تمكين الجهات الحكومية من التحول من إدارات شؤون الموظفين إلى إدارات الموارد البشرية وتم بحمد الله- إطلاق أحد البرامج الوطنية المنوط بتولي هذه المسؤولية بتشارك مع أحد المعاهد العالمية المتخصصة المرموقة في هذا الجانب (CIPD) ونعمل مع كافة الجهات على العمل لتطوير إدارة الموارد البشرية في كافة الجهات الحكومية من خلال هذا البرنامج والإطار الزمني ليس قصيراً وسنجني بإذن الله ثماره خلال 2-3 سنوات

أيضاً تعزيز خدمات المستفيدين من خلال تحسين الممارسات والعمليات المتعلقة بالموارد البشرية، وأخيراً التحول الرقمي، هنالك مساران، أحد هذين المسارين يُعنى بالعمل الداخلي بالوزارة والآخر بمبادرات البرامج التي أطلقت ونسعى أن تتحول الوزارة في وقت ليس ببعيد داخلياً إلى وزارة بلا ورق بحيث تعمل من خلال منظومة إلكترونية متكاملة.

«العدل» تطلق المرحلة التجريبية لحضانة الأطفال في محكمة الأحوال الشخصية بالرياض

المصدر: جريدة الرياض الثلاثاء 21 جماد ثاني 1440 هـ - 26 فبراير 2019م
<http://www.alriyadh.com/1740223>

بدأت وزارة العدل، العمل التجريبي لحضانة الأطفال في محكمة الأحوال الشخصية في الرياض، لتوفير بيئة نموذجية يسودها الجو الأسري والأمني والصحي والترفيهي. ويدير الحضانة كوادر متخصصة تتمتع بخبرة كبيرة في مجالها، وتغطي الفئات العمرية من عمر يوم وحتى تسع سنوات. وتأتي الحضانة في محكمة الأحوال الشخصية في الرياض، ضمن خطوات عديدة اتخذتها وزارة العدل لحفظ حقوق الأطفال، منها مبادرة توفير مراكز تنفيذ أحكام الحضانة والرؤية والزيارة بالتعاون مع القطاع الثالث غير الربحي، بديلاً عن مراكز الشرطة، في خطوة ستعكس إيجابياً على نفسية الأطفال خلال زيارة المحكمة مع ذويهم. وكان وزير العدل رئيس المجلس الأعلى للقضاء الشيخ د. وليد بن محمد الصمعاني، قد وجه بمراعاة ما تقضي به النصوص النظامية الواردة في «نظام الحماية من الإيذاء» و«نظام حماية الطفل» في حالة النظر القضائي. ومن المنتظر أن يتم تطبيق التجربة في جميع محاكم الأحوال الشخصية في المملكة؛ لرفع رضا المستفيدين، وتيسير العدالة، وحفظ حقوق الأطفال وتوفير بيئة مناسبة لهم.



«نزاهة»: رقابة إلكترونية للحد من أخطار الفساد

المصدر: جريدة المدينة الثلاثاء 21 جماد ثاني 1440 هـ - 26 فبراير 2019م
<https://www.al-madina.com/article/617116>

المدينة - الرياض اختتمت أمس، أعمال ندوة «دور الرقابة الإلكترونية في حماية النزاهة ومكافحة الفساد»، التي نظمتها الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد (نزاهة) بمدينة الرياض، بمشاركة عدد من المسؤولين والمختصين في مكاتب تحقيق الرؤية في الجهات المشمولة باختصاصاتها، وإدارات الشؤون المالية والإدارية، وتقنية المعلومات، ووحدات المراجعة الداخلية في عدد من الجهات المختصة. وافتتح الندوة نائب رئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد لحماية النزاهة الدكتور بندر بن أحمد أبا الخيل، منوهاً برعاية واهتمام خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود -حفظه الله- بتعزيز قيم النزاهة، والشفافية، ومكافحة الفساد، وأشار إلى تأكيده -حفظه الله- في كلمته عند إعلان ميزانية الخير على الاستمرار في محاربة الفساد والحفاظ على المال العام، وتوجيهه -حفظه الله- الوزراء وجميع المسؤولين برفع مستوى الأداء وتطوير الخدمات الحكومية بما يرتقي للتطلعات ويحوز رضا المواطنين والمواطنات. وبيّن أبا الخيل أن تنظيم هذه الندوة جاء انطلاقاً من حرص نزاهة على توثيق الصلة بينها وبين شركائها جميعاً، وتهدف

من خلالها إلى تسليط الضوء على برنامج الرقابة الإلكترونية الذي يأتي ضمن التوجهات الإستراتيجية للهيئة الموافق عليها من المقام الكريم حفظه الله، حيث يهدف البرنامج إلى إيجاد بيئة متكاملة للرقابة باستخدام التقنيات الحديثة للحد من أخطار الفساد.



المستادي: المملكة مكنت المرأة من المشاركة في التنمية

المصدر: جريدة المدينة الثلاثاء 21 جماد ثاني 1440 هـ - 26 فبراير 2019م

<https://www.al-madina.com/article/617114>

روبا عبدالعال - جدة

قالت الدكتورة ولاء عبدالله المستادي أستاذ مساعد قسم الإدارة العامة بجامعة الملك عبدالعزيز: «إن رؤية 2030 مكنت المرأة من المشاركة في التنمية والمساهمة في صنع القرار بالمملكة»، وقالت المستادي التي تخرجت في جامعة سانت لويس بأمريكا قسم تحليل السياسات العامة والإدارية وتعد من أوائل السعوديات الرائدات في مجالها لـ «المدينة»: إن المرأة تقلدت العديد من المناصب المهمة والفعالة في الدولة وأثبتت جدارتها في كافة المجالات التي دخلت إليها، ومع رؤية 2030 بات تعزيز هذه المشاركة ضرورة حتمية في صنع وتحليل السياسات»، مشيرة إلى أن هذا التخصص الدقيق جذب انتباهها عند دراسته كمادة من مواد خطة ماجستير الإدارة العامة، وقالت: إنه من التخصصات المتطورة بسرعة على الرغم من قلة توفره في الجامعات العالمية لمرحلة الدكتوراة، وأوضحت أن هناك فرقا بين الإدارة العامة والسياسة العامة التي تعني الإجراءات والقوانين والأنظمة التي تضعها الأجهزة الحكومية لحل مشكلة معينة في المجتمع.



القبض على مواطن اعتدى على طليقته ووالدها

المصدر: جريدة عكاظ الثلاثاء 21 جماد ثاني 1440 هـ - 26 فبراير 2019م

<https://www.okaz.com.sa/article/1708672>

«عكاظ» (مكة المكرمة @okaz online)

ألقت الجهات الأمنية في العاصمة المقدسة مساء أمس الأول (الأحد) القبض على مواطن اعتدى بالضرب على طليقته ووالدها، بعد أن تهجم عليهما وأحدث بهما كدمات متفرقة. وبحسب معلومات «عكاظ» فإن الجاني اعتدى بالضرب على والد طليقته في منزله، فأغلقت الطليقة الباب على نفسها وسارعت إلى إبلاغ الجهات الأمنية بالواقعة، ووصلت فرقة أمنية إلى الموقع وأحيل الملف إلى قسم شرطة الشرائع لاستكمال التحقيقات. وطبقاً للمعلومات تم التحفظ على المعتدي تمهيداً لإحالة الملف إلى النيابة العامة.

% 68 سعوديون و 10 جنسيات.. و 75 أمر حجز على

ممتلكات

«عكاظ» ترصد التفاصيل.. 1100 طلب إفسار خلال 4 أعوام

المصدر: جريدة عكاظ الثلاثاء 21 جماد ثاني 1440 هـ - 26 فبراير 2019م

<https://www.okaz.com.sa/article/1708677>

عدنان الشبراوي (جدة @Adnanshabrawi)

نقلت مصادر عدلية لـ «عكاظ» أن المحاكم السعودية (العامة والتنفيذ) تلقت 1100 طلب إفسار في 4 سنوات (من عام 1440/36) شملت رجالاً ونساء سعوديين وغير سعوديين، فيما تلقت العام الحالي 17 طلباً مازالت قيد النظر، وتم إثبات حالة إفسار واحدة العام الماضي، وحالة أخرى العام الحالي. وأوضحت المصادر أن المحاكم باختلافها في المدن والمحافظات قيدت دعاوى الإفسار، التي شكل فيها السعوديون (رجالاً ونساء) 68% من حجم الطلبات، فيما البقية لجنسيات أخرى أبرزها 10 جنسيات تشمل اليمن، إثيوبيا، سيريلانكا، الهند، مصر، باكستان، الفلبين، السودان، سورية، لبنان.

ووفق ما نشرته وزارة العدل على موقعها الإلكتروني، فإن البيانات خلّت ممن ثبت إفساره من الشركات والمؤسسات في العام الحالي، كما أكدت أن المحاكم أصدرت هذا العام 75 أمر حجز على ممتلكات عبارة عن صكوك عقارات، آخرها أمر قضائي استصدره مواطن على شقيقه بحجز قطعة أرض على مساحة 4500 متر مربع جنوب جدة. وتنتشر الوزارة بيانات صادرة عن محاكم في مناطق عدة تتضمن اسم طالب الإفسار وجنسيته، وتشير إلى أنه يدعي إفساره عن دفع المبالغ الثابتة بذمته في مواجهة شاغلي ذمته بالحقوق المالية.

وبيّنت المصادر أن المحاكم التي تلقت دعاوى الإفسار شملت كلا من الرياض، الجوف، بيشة، عنيزة، الأحساء، جدة، الدمام، ورفحاء، مكة المكرمة، بيشة، بريدة، حفر الباطن، الخبر، المدينة المنورة، رابغ، أبها، جازان، نجران، ينبع، الطائف. وفي مسح أجرته «عكاظ» شمل 102 صفحة، وثقتها وزارة العدل لطالبي الإفسار لأفراد من كافة الجنسيات ومن كافة المناطق، كان من اللافت وجود دعوى طلب إفسار لمقيم هندي يدعي مطالب من ورثة مقيم آخر بدفع مبالغ لم يتم الإعلان عنها.



اعتداء على وكيل مدرسة بالضرب في تبوك.. و"التعليم" تحقق تعرض لإصابات عدة.. وتحويل القضية في جانبها الأمني للشرطة

المصدر: جريدة سبق الثلاثاء 21 جماد ثاني 1440 هـ - 26 فبراير 2019م

<https://sabq.org/9XvcV8>

بدر الجبل -تبوك
تحقق إدارة تعليم تبوك في قضية اعتداء على وكيل إحدى المدارس المتوسطة بالمنطقة، وذلك بعد أن تهجم عليه ثلاثة أشخاص، تسللوا داخل الحرم المدرسي، واعتدوا عليه بالضرب إلى أن سقط أرضاً، ونُقل مصاباً عن طريق الهلال الأحمر للمستشفى؛ إذ تعرض لعدد من الإصابات .
وبحسب المعلومات التي حصلت عليها "سبق"، فإن الحادثة وقعت ظهر اليوم، وكانت بدايتها عند قيام وكيل المدرسة باستدعاء أحد الطلاب الذي سبب فوضى قبل بدء صلاة ظهر اليوم في مصلى المدرسة، وطلب منه الوكيل الوقوف عند مكتبه إلا أن الطالب عمد مباشرة للخروج من المدرسة.
وتم إشعار ولي الأمر بذلك، وقبل نهاية الحصة السابعة، وأثناء وجود وكيل المدرسة في الممر، عاد الطالب متنسلاً برفقة شقيقه واثنين معه لداخل المدرسة، وفوجئ الوكيل بالاعتداء عليه بالضرب؛ ما أدى لسقوطه على الأرض. ونتج من الاعتداء إصابات عديدة بالوجه والأسنان واليدين. وعند مباشرة منسوبي المدرسة الواقعة لاذ المعتدون بالفرار.
من جهتها، شكلت إدارة تعليم تبوك بتوجيه المدير العام للتعليم في المنطقة إبراهيم العمري لجنة للتحقيق في واقعة الاعتداء. فيما كشف لـ"سبق" المتحدث باسم تعليم تبوك علي القرني أنه تم تشكيل لجنة، ستتولى التحقيق في القضية، واتخاذ الإجراءات النظامية تجاه ما حدث. فيما تم تحويل القضية في جانبها الأمني إلى شرطة المنطقة.



"تم" يناقش قضية فصل السعوديين التعسفي.. والمتضررون: المادة 80

تحمي صاحب العمل فقط!

الموظف الذي يتم الاستغناء عنه بموجب المادة لا تقبله الشركات
إطلاقاً

المصدر: جريدة سبق الثلاثاء 21 جماد ثاني 1440 هـ - 26 فبراير 2019م

<https://sabq.org/vKBT8g>

ياسر العتيبي -الرياض

فتح برنامج "تم" الذي تعرضه القناة السعودية ويقدمه الإعلامي خالد العقيلي، قضية الفصل التعسفي للسعوديين، الذين يعملون في القطاع الخاص والشركات الكبرى، واستضاف عدداً من المتضررين من هذه الممارسات التي يقوم بها أصحاب العمل بشكل مفاجئ ودون سابق إنذار أو ذنب اقترفوه، حيث قال عددٌ منهم إن المادة 80 لا تحمي سوى صاحب العمل فقط، إذ إن الموظف الذي يفصل بموجب هذه المادة لا تقبله الشركات إطلاقاً.

وقال "نبيل السلمي" أحد المتضررين إن مديره في الشركة غير سعودي وإنه مخالف مخالفات جسيمة وعظيمة لنظام مؤسسة النقد، ومؤسسة النقد لا تستطيع أن تراقب الشركة، وذلك بسبب أن أحد أعضاء مجلس إدارة الشركة كان مسؤولاً في مؤسسة النقد.

وأضاف: تم فصلني من العمل بعد أن تقدمت للمؤسسة بشكوى حيال المخالفات التي ارتكبتها الشركة، لكي ترد الشركة بأن هذه الشكاوى كيدية، مشيراً إلى أنه تضرر كثيراً من هذا الفصل التعسفي، حيث كان مديراً بالشركة وفجأة تم فصله وأُعقبها سحب سيارته لعدم قدرته على سداد أقساطها، ومهدد بإخلاء منزله لعدم دفعه الإيجار للمالك، مطالباً مؤسسة النقد بمراقبة الشركة وجميع الأدلة موجودة لديه.

وقال عبدالله العنزي إنه تم فصله عندما كان حاصلاً على إجازة مرضية، حيث اتصل به محامي الشركة وقال له: "الشركة لا تريدك"، مشيراً إلى أنه كان هناك وعود أن يمكّن منصباً قيادياً في الشركة، وتفاجأ بالفصل، مستغرباً من هذا الفصل التعسفي الذي أضر به وعائلته كثيراً.

فيما قال عبدالله الحسين "متضرر" إن المادة 80 تحمي صاحب العمل فقط، حيث إنه من يستطيع إثباتها ويحاسب عليها الموظف، بينما قال ماهر الشمري: إن والده توفي قبل نحو شهر وكان يتمنى أن قضيته انحلت.

وختم الإعلامي خالد العقيلي برنامجه مخاطباً الجهات المسؤولة قائلاً: المادة 80 فصل منها الكثيرون بناءً على ادعاءات، لماذا لا تسمعون من المفصول؟، المادة 80 جعلت الكثيرين من أرباب الأسر يستجدون الصدقات؛ لكي يعيشوا، نتمنى إعادة النظر فيها.



النائب العام يؤكد أهمية التفيتش والمتابعة لتكريس مبدأ العدالة الجنائية

المصدر: جريدة الحياة الاربعاء 22 جماد ثاني 1440 هـ - 27 فبراير 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4622902>

الرياض - «الحياة» | منذ 11 ساعة في 26 فبراير 2019 - آخر تحديث في 26 فبراير 2019 / 16:57

أكد النائب العام الشيخ سعود عبدالله المعجب، أهمية أعمال التفيتش والمتابعة لتكريس مبدأ العدالة الجنائية، والوقوف على مكامن الخلل ومواضع العلل ومواطن الضعف في الأعمال ورصدها، والحرص على تشخيصها تمهيداً لتقويمها، بما يضمن تلافيها وتجنب تكرارها، ما يسهم في تطوير إجراءات العمل لدى فروع النيابة العامة.

وأشار في اجتماع أعضاء النيابة العامة المكلفين بالتفتيش لعام 1439 هـ، وبحضور وكيل النيابة العامة الشيخ شلعان راجح الشلعان، إلى أهمية تطوير آليات العمل بما في ذلك معاملاته الإجرائية، وضرورة العمل الحثيث الضامن لتوفير بيئة العمل مثالية، من خلال تضمين التقارير وصفاً شاملاً عن كل فرع أو دائرة والإجراءات المتبعة فيه، مع تبيان مواطن القوة والضعف وتقديم التوصيات في شأنها.

ولفت إلى الهدف المنشود من هذه التقارير، المتمثل في إيجاد أفضل السبل لتقويم العمل بها، والحرص على أداء الأعمال بكل تقانٍ واقتدار، وتصحيح الأخطاء أو القصور إن وجد، مشدداً على حرص النيابة على أن يكون أصحاب الفضيلة مثلاً

يحتذى بهم في الأمانة والأخلاق الكريمة والجدية والانضباط في العمل وتوظيف المهارات والمعارف التي اكتسبها في أداء هذه الأمانة مما ينعكس على جودة أعمالهم.



الرياض: القبض على سعودي تهرش في امرأة داخل مطعم

المصدر: جريدة الحياة الاربعاء 22 جماد ثاني 1440 هـ - 27 فبراير 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4622911>

الرياض - «الحياة» | منذ 12 ساعة في 26 فبراير 2019 - آخر تحديث في 26 فبراير 2019 / 17:55
أوقفت شرطة منطقة الرياض سعودياً ظهر في مقطع مصور جرى تداوله عبر مواقع التواصل الاجتماعي، يظهر من خلاله وهو يتحرش جسدياً في امرأة داخل أحد المطاعم في مدينة الرياض.
وقال المتحدث الإعلامي لشرطة منطقة الرياض المقدم شاكر سليمان التويجري في بيان: «أسفرت إجراءات البحث والتحري والاستدلال المتخذة من إدارة التحريات والبحث الجنائي عن كشف هويته والقبض عليه وهو مواطن (في العقد الثالث)، مؤكداً أنه سيتم اتخاذ الإجراءات النظامية كافة في حقه.
وأكدت شرطة الرياض، حرص وزارة الداخلية على أمن الوطن والمواطن والمقيم، وأن الأجهزة الأمنية ستعمل على تنفيذ الأنظمة بكل قوة في حق كل من يخالفها، لافتة إلى أن كل من يحاول الإخلال بالأمن وانتهاك حرمان الناس أو الاعتداء عليهم سيكون عرضة للمحاسبة والجزاء بكل حزم وصرامة.



مجلس الوزراء يوافق على الترخيص لبنك "ستاندر تشارترد" .. و

تملك "سار" لأصول مشاريع الخطوط الحديدية

المصدر: جريدة الحياة الاربعاء 22 جماد ثاني 1440 هـ - 27 فبراير 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4622989>

الرياض - «الحياة» | منذ 3 ساعات في 27 فبراير 2019 - آخر تحديث في 27 فبراير 2019 / 01:13
قرر مجلس الوزراء الموافقة على الترخيص لبنك ستاندر تشارترد بفتح فرع له في المملكة، وتفويض وزير المالية بالبت في أي طلب لاحق بفتح فروع أخرى للبنك في المملكة، على أن يلتزم البنك في مزاوئله الأعمال المصرفية بالأنظمة واللوائح والتعليمات المعمول بها في المملكة، وأن تتسق مؤسسة النقد العربي السعودي مع البنك لاستكمال الإجراءات النظامية اللازمة لذلك.
إلى ذلك، ترأس خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود، الجلسة، التي عقدها مجلس الوزراء، بعد ظهر أمس (الثلاثاء)، في قصر اليمامة، بمدينة الرياض.
وفي مستهل الجلسة، أطلع خادم الحرمين الشريفين المجلس على نتائج زيارته لجمهورية مصر العربية، وما جرى خلالها من مباحثات مع أخيه فخامة الرئيس عبدالفتاح السيسي، ودولة رئيس الوزراء، ورئيس مجلس النواب، حول العلاقات الثنائية بين البلدين، وسبل تعزيزها في المجالات كافة، وبحث القضايا الإقليمية والدولية والجهود المبذولة تجاهها، وما تم خلالها من تأكيد على أهمية إنشاء مجلس الدول العربية والإفريقية المشاطئة للبحر الأحمر وخليج عدن.

ثم تحدث عن مشاركة المملكة في القمة العربية - الأوروبية الأولى التي عقدت في شرم الشيخ، ونتائج لقاءاته مع كل من ملك مملكة البحرين، وأمير دولة الكويت، والرئيس العراقي، والرئيس القبرصي، والمستشارة الألمانية ودولة رؤساء وزراء بريطانيا وهولندا والسويد والتشيك وبلجيكا رؤساء الوفود المشاركة في القمة، وعبر في هذا الشأن عن تطلع المملكة أن تسهم نتائج القمة في تعزيز العلاقات التاريخية بين العالم العربي والاتحاد الأوروبي في جميع المجالات، وأن يتم العمل على بناء شراكة حقيقية بين الجانبين لمصلحة الشعوب والأجيال القادمة. وشدد مجلس الوزراء على مضامين كلمة خادم الحرمين الشريفين أمام القمة العربية الأوروبية الأولى، وما اشتملت عليه من إشادة بالعلاقات التاريخية بين العالم العربي والاتحاد الأوروبي، ومواقف ثابتة للمملكة تجاه مختلف القضايا، والتأكيد على أن القضية الفلسطينية هي القضية الأولى للدول العربية وأن حلها مهم ليس فقط لاستقرار منطقة الشرق الأوسط وإنما لاستقرار العالمي وأوروبا على وجه الخصوص، وتأكيد أن ما يقوم به النظام الإيراني من دعم للمليشيات الحوثية وغيرها في المنطقة يتطلب موقفاً دولياً موحداً لحمله على الالتزام بقواعد حسن الجوار والقانون الدولي ووضع حد لبرنامج النووي والبالستي، إضافة إلى تجديده دعوات المملكة للحل السياسي للأزمات التي تمر بها بعض الدول العربية وفقاً للمرجعيات الدولية، وأن الالتزام بالمعاهدات والأعراف والقرارات الدولية هو الأساس الذي يبنى عليه حل النزاعات، وأهمية مواصلة العمل المشترك في محاربة الإرهاب وغسل الأموال، والتأكيد على أن العلاقات لا يمكن أن تستقيم بين الدول دون احترام كامل للسيادة وعدم التدخل في شؤونها الداخلية، كما نوه المجلس بالنتائج الإيجابية للقمة العربية الأوروبية، معبراً عن تهنئة المملكة لفخامة الرئيس عبدالفتاح السيسي ولجمهورية مصر العربية حكومة وشعباً على نجاح جهودها في استضافة القمة. وأوضح وزير الإعلام الأستاذ تركي بن عبدالله الشبانة، في بيانه لوكالة الأنباء السعودية، عقب الجلسة، أن الملك، أطلع بعد ذلك المجلس، على فحوى الاتصال الهاتفي الذي أجراه بالرئيس فلاديمير بوتين رئيس روسيا الاتحادية، وما تم خلاله من استعراض للعلاقات المتميزة بين البلدين وبحث التعاون المثمر بما يحقق استقرار سوق النفط خدمة لنمو الاقتصاد العالمي.

وبتوجيه أطلع ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع المجلس الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود على نتائج زيارته لجمهوريات باكستان الإسلامية والهند والصين الشعبية، ومباحثاته مع قادة تلك الدول وكبار المسؤولين فيها، والتي أكدت على متانة العلاقات الاستراتيجية، وأهمية العمل على تعزيز التعاون المشترك والرغبة الجادة في تعميق وتوثيق العلاقات وتعزيزها في المجالات كافة، معبراً عن بالغ الشكر على ما لقيه الوفد المرافق خلال الزيارات من تقدير للمملكة بقيادة خادم الحرمين الشريفين وحسن استقبال وكرم ضيافة.

وبين الشبانة، أن مجلس الوزراء، ثمن ما أثمرت عنه زيارات ولي العهد لتلك الدول من توقيع العديد من الاتفاقيات ومذكرات التفاهم ومشاريع الاستثمار والتعاون الثنائي، وما صدر عن الزيارات من بيانات مشتركة عبرت عن متانة العلاقات والحرص على الدفع بها إلى التقدم والازدهار السريع، والتنسيق المشترك بين المملكة وباكستان والهند والصين الشعبية في جميع المجالات. وأعرب المجلس عن الفخر والاعتزاز بحرص القيادة الرشيدة على تكريم أبناء هذا الوطن المعطاء من منسوبي القوات العسكرية والتقدير لما بذلوه من تضحيات فداء للدين والوطن، مشيراً في هذا الشأن إلى صدور الأمر الملكي بصرف راتب شهر مكافأة للعسكريين المشاركين في الصفوف الأمامية للأعمال العسكرية في الحد الجنوبي للمملكة.

بعد ذلك أصدر مجلس الوزراء القرارات التالية: بعد الاطلاع على ما رفعه وزير المالية رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للزكاة والدخل، وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (38 / 10) وتاريخ 18 / 4 / 1440 هـ، قرر مجلس الوزراء الموافقة على اتفاقية بين حكومة المملكة العربية السعودية والمجلس الاتحادي السويسري لتجنب الازدواج الضريبي في شأن الضرائب على الدخل وعلى رأس المال ولمنع التهرب الضريبي، و(البروتوكول) المرافق لها.

مذكرة تعاون مع وزارة النقل

في المملكة المتحدة في مجال أمن الطيران المدني

بعد الاطلاع على ما رفعه وزير النقل رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للطيران المدني، وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (22 / 7) وتاريخ 11 / 1440 هـ، قرر مجلس الوزراء الموافقة على مذكرة تعاون بين الهيئة العامة للطيران المدني في المملكة العربية السعودية ووزارة النقل في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية في مجال أمن الطيران المدني.

وقد أعد مرسوم ملكي بذلك.

اتفاق بين السعودية وإسبانيا في مجال النقل الجوي

بعد الاطلاع على ما رفعه وزير النقل رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للطيران المدني، وبعد النظر في قرار مجلس

الشورى رقم (42 / 11) وتاريخ 19 / 1440 هـ، قرر مجلس الوزراء الموافقة على اتفاق بين المملكة العربية السعودية ومملكة إسبانيا في مجال النقل الجوي.

وقد أعد مرسوم ملكي بذلك.

مذكرة تفاهم في مجال الطيران المدني مع أميركا

بعد الاطلاع على ما رفعه وزير النقل رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للطيران المدني، وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (56 / 16) وتاريخ 16 / 1440 هـ، قرر مجلس الوزراء الموافقة على مذكرة تفاهم للتعاون الفني في مجال الطيران المدني بين الهيئة العامة للطيران المدني في المملكة العربية السعودية وإدارة الطيران الفيدرالية في الولايات المتحدة الأمريكية.

وقد أعد مرسوم ملكي بذلك.

التباحث مع تونس مجالات العمل

وافق مجلس الوزراء على تفويض وزير العمل والتنمية الاجتماعية - أو من ينوبه - بالتباحث مع الجانب التونسي في شأن مشروع مذكرة تفاهم في مجالات العمل بين وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ووزارة التكوين المهني والتشغيل في الجمهورية التونسية، والتوقيع عليه، ومن ثم رفع النسخة النهائية الموقعة، لاستكمال الإجراءات النظامية.

اتفاقين في مجالي توظيف

العمالة المنزلية مع أوغندا

بعد الاطلاع على المعاملة المرفوعة من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (30 / 8) وتاريخ 12 / 4 / 1440 هـ، قرر مجلس الوزراء الموافقة على اتفاقين في مجالي توظيف العمالة المنزلية، وتوظيف العمالة العامة بين وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ووزارة العمل والأجناس والتنمية الاجتماعية في جمهورية أوغندا.

وقد أعد مرسوم ملكي بذلك.

ماهمة المملكة في مشروع الأونكتاد

قرر مجلس الوزراء تفويض وزير الخارجية - أو من ينوبه - بالتوقيع على مشروع مذكرة تفاهم بين حكومة المملكة العربية السعودية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) في شأن مساهمة المملكة في مشروع الأونكتاد لمساعدة الشعب الفلسطيني.

«سار» مالكة لجميع الأصول

لجميع مشاريع النقل للخطوط الحديدية

بعد الاطلاع على ما رفعه وزير النقل رئيس اللجنة الإشرافية للتخصيص في قطاع النقل، وبعد الاطلاع على التوصية المعدة في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية رقم (1 - 40 / 9 ت) وتاريخ 18 / 4 / 1440 هـ، قرر مجلس الوزراء بأن تكون الشركة السعودية للخطوط الحديدية (سار)، إضافة إلى ملكيتها للبنى التحتية لمشاريع النقل للخطوط الحديدية بين مدن المملكة المشار إليها في البند (ثانياً) من قرار مجلس الوزراء رقم (381) وتاريخ 8 / 9 / 1437 هـ، والأصول الخاصة بتلك المشاريع المنصوص عليها في الأمر السامي رقم (36575) وتاريخ 12 / 8 / 1438 هـ، مالكة لجميع الأصول، بما فيها الأصول التشغيلية الثابتة والمنقولة لجميع مشاريع النقل للخطوط الحديدية بين مدن المملكة، ويشمل ذلك دون حصر مشروع سكة حديد (الشمال - الجنوب)، ومشاريع ربط مدينة (وعد الشمال) للصناعات التعدينية، والشبكة الداخلية في الجبيل، والخط الحديدي القائم بين الرياض والدمام، والميناء الجاف في الرياض، ومشروع قطار الحرمين السريع.

تعديل تنظيم صندوق الوقف الصحي

بعد الاطلاع على التوصيتين المعدتين في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية رقم (6 - 40 / 5 د) وتاريخ 29 / 1 / 1440 هـ، ورقم (3 - 40 / 26 د) وتاريخ 18 / 5 / 1440 هـ، قرر مجلس الوزراء تعديل المادة (الثانية) من تنظيم صندوق الوقف الصحي، الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (19) وتاريخ 26 / 14291 هـ، على النحو الموضح تفصيلاً في القرار.

ترقيات للمرتبتين الـ15 والـ14

وافق مجلس الوزراء على ترقيات للمرتبتين الـ15 والـ14، وذلك على النحو التالي: ترقية صلاح بن عمر بن سعد السدحان إلى وظيفة (مستشار إداري) بالمرتبة الـ15 بوزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد، وترقية علي بن عبدالرحمن بن محمد الحميدان إلى وظيفة (المدير العام لمكتب الوزير) بالمرتبة الـ15 بوزارة التعليم، وترقية ناصر بن عبدالله بن محمد الخرعان إلى وظيفة (منسق أعمال لجنة) بالمرتبة الـ15 بالأمانة العامة لمجلس الوزراء، وترقية المهندس

منصور بن عبدالله بن سعيد القحطاني إلى وظيفة (مهندس مستشار معماري) بالمرتبة الـ14 بوزارة الشؤون البلدية والقروية، وترقية المهندس عائض بن علي بن محمد الزهراني إلى وظيفة (وكيل الأمين لشؤون البلديات) بالمرتبة الـ14 بأمانة محافظة جدة، وترقية المهندس إبراهيم بن أحمد بن إبراهيم الغبان إلى وظيفة (مهندس مستشار معماري) بالمرتبة الـ14 بأمانة منطقة تبوك، وترقية المهندس أحمد بن محمد بن أحمد فقيه إلى وظيفة (مهندس مستشار تعدين) بالمرتبة الـ14 بوزارة الطاقة والصناعة والثروة المعدنية، وترقية عبدالعزيز بن عبدالرحمن بن عبدالله العتي إلى وظيفة (خبير اقتصادي) بالمرتبة الـ14 بوزارة الطاقة والصناعة والثروة المعدنية. واطلع مجلس الوزراء على عدد من المواضيع العامة المدرجة على جدول أعماله، وقد أحاط المجلس علماً بما جاء فيها ووجه حيالها بما رآه.



8 ضوابط لصرف المكافآت والنفقات التشغيلية بالمجالس البلدية

توزيع إجمالي مبلغ الاعتماد مع بداية كل سنة مالية جديدة

المصدر: جريدة المدينة الأربعاء 22 جماد ثاني 1440 هـ - 27 فبراير 2019م

<https://www.al-madina.com/article/617306>

محمد البيضاني - الباحة

اعتمد وزير الشؤون البلدية والقروية المكلف الدكتور ماجد القصبي 8 ضوابط للصرف من البنود المخصصة للمجالس البلدية في الميزانية للعام المالي 2019 والتي تضمنت اعتماد البند رقم 22311 لمكافآت رؤساء وأعضاء المجالس البلدية ليتم الصرف منه على مكافآت رئيس وأعضاء المجلس البلدي للسنة المالية الحالية، وكذلك البند رقم 22312 المخصص للنفقات التشغيلية للمجالس البلدية ويصرف منه على أوجه الصرف المحددة بالمادة الثانية من اللائحة المالية لنظام المجالس البلدية.

ووفقاً للضوابط، لا يجوز الصرف من أي من البندين في غير ما خصص لهما وأن تكون أوجه الصرف متعلقة بمهام وأنشطة المجلس للعام المالي الحالي 2019م وأن يقوم المجلس مع بداية كل سنة مالية جديدة بتوزيع إجمالي مبلغ الاعتماد المالي للبند على أوجه الصرف المحددة نظاماً على نحو يمكن المجلس من تنظيم الصرف على مدار العام المالي وبما يلبي حاجات المجلس في حدود المبلغ المعتمد للبند بالميزانية ووفقاً لتعليمات الميزانية الصادرة ضمن ميزانية العام المالي 2019م ويصدر بذلك قرار من المجلس ومن ضمنها الانتدابات.

وتضمنت الضوابط ألا يتم تكليف أي من رئيس أو أعضاء المجلس أو أي من العاملين بأمانة المجلس بالانتداب إلا بعد صدور قرار من المجلس يحدد المهمة والغرض منها والأعضاء الذين يقومون بالمهمة والمدة المحددة لها على ألا يتجاوز عدد الأعضاء المكلفين في المهمة الواحدة عن ربع أعضاء المجلس. كما تضمنت أن يتناسب عدد أيام الانتداب مع طبيعة المهمة والمسافات المعتمدة نظاماً في لائحة الحقوق والمزايا المالية، وألا يتم التكاليف بخارج وقت الدوام لأيام الجمع والسبت والعطل الرسمية والمشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات وورش وجلسات العمل التدريبية الداخلية والخارجية وتنظيم الزيارات البينية بين المجالس البلدية.

8 ضوابط لصرف المكافآت والنفقات التشغيلية بالمجالس البلدية

- 1- لا يجوز الصرف من أي من البندين في غير ما خصص لهما
- 2- أن تكون أوجه الصرف متعلقة بمهام وأنشطة المجلس للعام المالي الحالي 2019م
- 3- أن يقوم المجلس مع بداية كل سنة مالية جديدة بتوزيع إجمالي مبلغ الاعتماد المالي للبند على أوجه الصرف المحددة نظاماً

4- تنظيم الصرف على مدار العام المالي

5- لا يتجاوز عدد الزيارات التي يقوم بها المجلس للمجالس البلدية الأخرى عن 3 زيارات في السنة المالية الواحدة

- 6- أن يصدر بذلك قرار من المجلس
7- ألا يتجاوز عدد الأعضاء المكلفين في المهمة الواحدة عن ربع أعضاء المجلس
8- تلبية حاجات المجلس في حدود المبلغ المعتمد للبند بالميزانية ووفقاً لتعليمات الميزانية الصادرة ضمن ميزانية العام المالي 2019م



% 40 من أحكام "الأولى" .. قضايا أحوال

المصدر: جريدة عكاظ الاربعاء 22 جماد ثاني 1440 هـ - 27 فبراير 2019م

<https://www.okaz.com.sa/article/1708993>

«عكاظ» (الرياض @okaz online) أصدرت محاكم الدرجة الأولى (العامة، الأحوال الشخصية، الجزائية)، أكثر من 50 ألف حكم، خلال شهر جمادى الأولى الماضي، بزيادة قدرها 15% عن الأحكام الصادرة في الشهر نفسه من العام الماضي. ووفق التقرير البياني الشهري لوزارة العدل، تراوح عدد أحكام القضايا الصادرة يومياً بين 1838 و2688 حكماً في اليوم الواحد، بمتوسط 2318 حكماً في اليوم، وشكلت الأحكام في قضايا الأحوال الشخصية 40% من الأحكام، تلتها الأحكام في القضايا العامة بنسبة 37%، ثم الأحكام في القضايا الجزائية بنسبة 23%. وصدرت 66% من إجمالي الأحكام الصادرة من محاكم 3 مناطق هي مكة المكرمة والرياض والمنطقة الشرقية، واستمرت المناطق الثلاث بالتصدر في ترتيب المناطق على مستوى التصنيفات المختلفة (عامة، أحوال شخصية، جزائية)، فيما عدا أحكام الإنهاء العامة، حيث احتلت المراتب الأولى كل من منطقة عسير تلتها منطقة مكة المكرمة ثم القصيم. وأوضحت وزارة العدل أن المرفق العدلي حقق أخيراً قفزات رقمية قلّصت من الإجراءات بما يسهم في تقليص مدد التقاضي، إلى جانب العديد من الحلول الأخرى التي عُمل عليها كإعادة التنظيم الداخلي داخل المحكمة، لتنظيم العمل القضائي بما ينعكس على الأحكام والعمل القضائي ككل وإكسابه المزيد من السرعة والجودة. وبيّنت الوزارة أنها اعتمدت حلولاً رقمية أسهمت في تسريع عملية التقاضي، مثل اعتماد الوسائل الإلكترونية في التبليغات القضائية، الأمر الذي قلّص المواعيد وساعد في إنجاز القضايا. وأسهمت المبادرات والمشاريع التطويرية في رفع سقف الإنجاز في المحاكم وتحسين أداء العاملين؛ من بينها منصة ذكاء الأعمال التي تمكّنت عبرها قيادات الوزارة من تتبع وقياس معدل أداء المحاكم والمرافق العدلية بشكل لحظي، وفق مؤشرات وتحليلات بيانية متقدمة لتطوير العمل، في واحدة من أكثر مبادرات الوزارة تأثيراً في توظيف «التحول الرقمي» في العمل العدلي.



"نראה": رصد أداء 20 جهة حكومية بمؤشرات إلكترونية

رقابية هذا العام

المصدر: جريدة الاقتصادية الاربعاء 22 جماد ثاني 1440 هـ - 27 فبراير 2019م

http://www.aleqt.com/2019/02/26/article_1549621.html

عبد السلام الثميري من الرياض
تعكف الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد "نزاهة" على تطبيق مؤشرات إلكترونية على 20 جهازاً حكومياً خلال 2019، بهدف القضاء على أوجه الفساد، إضافة إلى تطبيق الحوكمة.
وقال لـ"الاقتصادية" بندر الهزاني؛ مدير عام تطوير الأنظمة والسياسات في "نزاهة"، إنه تم إعداد مؤشرات يمكن تطبيقها في الرقابة الإلكترونية على جميع الأجهزة المشمولة باختصاصات الهيئة، وتحديد قواعد المعلومات اللازمة لتطبيق هذه المؤشرات عليها.
وأوضح الهزاني، أن تلك المؤشرات ضمن التوجهات التي تطبقها الهيئة بهدف القضاء على أوجه الفساد والتقليل من انتشاره، مشيراً إلى أن الهيئة شرعت خلال الفترة الماضية في تطبيقها على 11 جهة حكومية كمرحلة أولى، والأولوية للأنشطة ذات المخاطر العالية داخل كل جهة.
وأوضح، أن برنامج الرقابة الإلكترونية يأتي لتعزيز الرصد في الجهات الحكومية والجهات الرقابية وزيادة فعالية أدائها لمهامها، ورصد بعض التجاوزات التي ترتقي إلى شبهات فساد.
جاء ذلك على هامش ندوة نظمها الهيئة في الرياض أمس، بعنوان "دور الرقابة الإلكترونية في حماية النزاهة ومكافحة الفساد"، بمشاركة عدد من المسؤولين والمختصين في مكاتب تحقيق "الرؤية" في الجهات المشمولة باختصاصاتها، وإدارات الشؤون المالية والإدارية، وتقنية المعلومات، ووحدات المراجعة الداخلية في عدد من الجهات المختصة.
ونوه الدكتور بندر أبا الخيل؛ نائب رئيس الهيئة، إلى اهتمام خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز بتعزيز قيم النزاهة، والشفافية، ومكافحة الفساد، بعد تأكيده في كلمته عند إعلان الميزانية على الاستمرار في محاربة الفساد والحفاظ على المال العام، وتوجيه الوزراء وجميع المسؤولين برفع مستوى الأداء وتطوير الخدمات الحكومية بما يرتقي إلى التطلعات ويحوز رضا المواطنين والمواطنات.
وأضاف، أن "تنظيم الندوة جاء انطلاقاً من حرص الهيئة على توثيق الصلة بينها وبين شركائها جميعاً، وتهدف من خلالها إلى تسليط الضوء على برنامج الرقابة الإلكترونية الذي يأتي ضمن التوجهات الاستراتيجية للهيئة، ويهدف إلى إيجاد بيئة متكاملة للرقابة باستخدام التقنيات الحديثة للحد من مخاطر الفساد".
وأشار إلى أن الندوة تأتي في إطار تنفيذ ما ورد في الاستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد، إضافة إلى تنظيم "نزاهة" المتضمن عقد المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية حول الشفافية والنزاهة ومكافحة الفساد، وانسجاماً مع "رؤية المملكة 2030"، التي أكدت توسيع نطاق الخدمات الإلكترونية وتعزيز حوكمة الخدمات الإلكترونية.

7 خدمات إلكترونية جديدة تقدمها «العدل» للمحامين

والمحترفين

المصدر: جريدة الحياة الخميس 23 جماد ثاني 1440 هـ - 28 فبراير 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4623008>

الرياض - «الحياة» | منذ 14 ساعة في 27 فبراير 2019 - آخر تحديث في 27 فبراير 2019 / 15:02
أعلنت وزارة العدل اليوم (الأربعاء)، عن سبع خدمات إلكترونية جديدة للمحامين والمحترفين، من خلال بوابة الخدمات العدلية الإلكترونية (ناجز)، تُغنيهم عن زيارة مقر الوزارة، وذلك في إطار سعيها لتيسير على المستفيدين، وتوفير الجهد والوقت عليهم.

وأوضحت الوزارة أن أولى تلك الخدمات «قيد محامي متدرب جديد»، التي تمكن المحامي المتدرب من التقديم لتسجيله في سجل قيد المحامين المتدربين، والحصول على «شهادة تعريف للمحامي المتدرب» إلكترونياً. وأتاحت الوزارة خدمة «انتقال محام متدرب إلى آخر»، التي تمكن المحامي المتدرب من التقديم على طلب الانتقال من محام إلى محام آخر، والحصول على «شهادة تعريف للمحامي المتدرب» حديثة وإلكترونية، وخدمة الاستعلام عن المحامين المعتمدين، من خلال قائمة بالمحامين المصرح لهم بالعمل مصنفة بحسب المدينة، مع إمكانية البحث باسم المحامي والمدينة، إضافة إلى إمكانية الاستعلام عن حال الطلبات المقدمة لخدمات المحامين.

وكشفت «العدل» عن إطلاق ثلاث خدمات إلكترونية جديدة قريباً هي: قيد محام ممارس جديد، وتجديد رخصة محام، وتحديث بيانات محام. وتقدم الوزارة ثلاث خدمات أخرى للمحامي تمكنه من إخلاء طرف محامي متدرب، وعرض بيانات المتدربين، وتسجيل محامي متدرب، ليتمكن بعدها المتدرب من تقديم طلب قيد محامي. يذكر أن إجمالي عدد المحامين والمحاميات المسجلين لدى الوزارة بلغ 5496 محامياً ومحامية، منهم 332 محامية. وحققت رخص المحاميات ارتفاعاً نسبته 77 في المئة خلال العام الهجري الماضي 1439 هـ، مقارنة في العام الذي قبله، إذ بلغ عدد رخص المحاميات خلال العام ذاته، 147 رخصة، مقابل 83 رخصة في 1438 هـ، فيما بلغ عدد المحامين 877 محامياً العام الماضي، مقابل 730 العام الذي قبله.

د. هاوساوي: قمة جدة تأكيد على دور المملكة الريادي في دعم صحة المرضى

المملكة تقدم مقترح "سلامة المرضى" لقمة مجموعة العشرين في 2020

المصدر: جريدة الرياض الخميس 23 جماد ثاني 1440 هـ - 28 فبراير 2019م

<http://www.alriyadh.com/1740710>

رفع مدير عام المركز السعودي لسلامة المرضى رئيس اللجنة المنظمة للقمة الوزارية العالمية الرابعة لسلامة المرضى د. عبد الإله الهوساوي شكره للمقام السامي الكريم على رعايته للقمة المقرر عقدها في جدة مطلع الأسبوع القادم والتي تجسد اهتمام القيادة الرشيدة ودعمها المتواصل للخدمات الصحية والحفاظ على صحة وسلامة كافة أفراد المجتمع. وأكد خلال المؤتمر الصحفي الذي عقده بهذه المناسبة أن تنظيم هذه القمة في المملكة يوضح الدور الريادي الذي تلعبه المملكة في دعم سلامة المرضى على المستوى الإقليمي والدولي. ولفت إلى أن سلامة المرضى تعد إحدى أهم أولويات منظومة الصحة باعتبارها حجر الأساس في منظومة الخدمات الصحية، مشيراً إلى أن المركز السعودي لسلامة المرضى يعد إحدى مبادرات منظومة الصحة لتحسين الرعاية الصحية، وإنفاذاً لإحدى أهم مبادرات برنامج التحول الوطني في القطاع الصحي. وأكد أن المركز يمثل المرجعية الوطنية في جميع الأمور المتعلقة بسلامة المرضى، والحد من الأخطاء الطبية، ويعمل على وضع الاستراتيجية الوطنية لسلامة المرضى، والتأكد من تناسقها مع مبادرات برنامج التحول الوطني في القطاع الصحي. وأضاف الهوساوي أن هذه القمة تعد إحدى أهم المبادرات الداعمة لسلامة المرضى على المستوى الدولي والأولى من نوعها في المنطقة، حيث ستحظى بمشاركة دولية واسعة من خلال حضور العديد من وزراء الصحة في أكثر من 50 دولة والمدير العام لمنظمة الصحة العالمية وخبراء ومختصين في مجال السلامة وبالأخص سلامة المرضى. وأشار خلال المؤتمر الصحفي إلى أن القمة سيصدر عنها إعلان جدة بخصوص «سلامة المرضى» والذي سيركز على دعم سلامة المرضى في الدول الأقل نمواً، موضحاً أن سلامة المرضى ستكون من الأمور التي ستقترحها المملكة على أجندة قمة دول مجموعة العشرين التي ستستضيفها المملكة في العام 2020. وقال الهوساوي: إن القمة ستستعرض العديد من المحاور العلمية حيث يتناول المحور الأول «التغطية الشاملة للرعاية الصحية والاقتصادية بشأن «سلامة المرضى» وأما المحور الثاني فهو عن «منظمات ذات مصداقية عالية (HRO) بشأن سلامة المرضى»، ويدور المحور الثالث حول «تمكين المرضى، وسلامة المرضى». ويتطرق المحور الرابع إلى «مخاطر السلامة وإلقاء عبء ضرر المريض على عاتق الرعاية الصحية، كما يتضمن المحور الخامس موضوع «القوى العاملة في قطاع الرعاية الصحية بشأن» سلامة المرضى «وأما المحور السادس فتم تخصيصه لموضوع «صنع سياسة سلامة المرضى» فيما سيتطرق المحور السابع للحديث عن «الصحة الرقمية بشأن» سلامة المرضى. وأضاف أن أهداف القمة الوزارية العالمية الرابعة لسلامة المرضى ستركز على إدراج قضية «سلامة المرضى» كمجال أساسي أثناء السعي نحو التغطية الصحية الشاملة، ودراسة المنظمات ذات المصداقية العالية (HRO)، والأخذ بممارسات السلامة التي أقرتها الصناعات الأخرى، وتعزيز مبادئ الرعاية الصحية ذات القيمة، كأداة مهمة لتحسين «سلامة المرضى»، وأيضاً الوقوف على مدى تأثير مخاطر السلامة، والعبء الملقى على عاتق الرعاية الصحية نتيجة إلحاق الضرر بالمريض.

وأضاف أنها ستركز أيضا على تعزيز تمكين المريض ومشاركة المنظومة المجتمعية كعامل جوهري في تحسين «سلامة المرضى»، إضافة إلى الإقرار بالهياكل والعمليات والممارسات ذات الصلة بـ«سلامة المرضى» القائمة على الأدلة، والتي تكون ذات مغزى وقابلة للتكيف في البلدان المتوسطة والمنخفضة الدخل (LMIC). وكذلك تعزيز الاستراتيجيات من أجل تنمية القوى العاملة في قطاع الصحة، وبناء القدرات لتحسين «سلامة المرضى». وقدم د. الهوساوي شكره وتقديره لكافة أعضاء اللجان المنظمة للقمّة على جهودهم المباركة وحرصهم على إظهار هذا الحدث العالمي بصورة مشرفة تليق بسمعة المملكة وتميزها في استضافة وتنظيم مثل هذه المناسبات، متمنياً أن يخرج المؤتمر بتوصيات تسهم في دعم مسيرة العمل في مجال سلامة المرضى وترفع الجهود والمبادرات حول هذا الموضوع.



إطلاق اتفاقية تنظم علاقة الزوجين بعد الانفصال

المصدر: جريدة الرياض الخميس 23 جماد ثاني 1440 هـ - 28 فبراير 2019م

<http://www.alriyadh.com/1740778>

أعلنت جمعية مودة الخيرية للحد من الطلاق وآثاره عن إطلاق «اتفاقية تنظيم العلاقة الوالدية» التي تتيح للوالدين إبرام اتفاق ينظم العلاقة بينهما بعد الانفصال؛ للمحافظة على حقوق كل منهما وحقوق أولادهما، وتحديد الواجبات المطلوبة من كل منهما، بما يجنبهما أي نزاع قد يحدث مستقبلاً، ويؤدي بهما إلى اللجوء للمحاكم لإقامة دعاوى قضائية، يكون لها تبعاتها وآثارها السلبية والمؤلمة. ونوه صاحب السمو الملكي الأمير عبدالله بن مساعد بن عبدالعزيز بالجهود الكبيرة التي تبذلها جمعية مودة الخيرية للحد من الطلاق وآثاره، وقال: إن جمعية مودة تقدم خدمات مميزة ويجب دعمهم بما يحقق طموحات ورغبات الشريحة المستهدفة في مجتمعنا، والتي تنعكس إيجابياً بلاشك على المجتمع. وجاءت تصريحات الأمير عبدالله بن مساعد عقب رعايته اليوم حفل جمعية مودة الخيرية للحد من الطلاق وآثاره، والتي دشنت فيه مؤلفاتها بعنوان «قلب في بيتين» بمبنى الجمعية في الرياض.

تأتي مجموعة «قلب في بيتين» لتسد فجوة الاحتياج المعرفي لدى أفراد الأسر السعودية التي تمر بحالة طلاق، وتوفر لهم مجموعة من الكتب تمكنهم معرفياً من أوضاعهم وحقوقهم وتعينهم على تجاوز هذه المرحلة الصعبة؛ ليسهل على الأسرة تخطيها معاً.

وقد ضمت مجموعة الإصدارات الجديدة للجمعية عدداً من الكتب تناسب أفراد الأسرة كافة التي تمر بمرحلة الطلاق، واحتوت على ثلاثة إصدارات تستهدف الأطفال وتناسب مع مستوى فهمهم وتفكيرهم وفقاً لمراحلهم العمرية المختلفة، من سن الطفولة المبكرة إلى أطفال المرحلة الابتدائية، والمراهقين في المرحلة المتوسطة.

إلى ذلك شددت رئيسة مجلس إدارة جمعية مودة؛ الأميرة سارة بنت مساعد بن عبدالعزيز، على دور الجمعية الريادي في تعزيز الاستقرار الأسري في المجتمع السعودي، وأشارت إلى الجهود التي تبذلها الجمعية من أجل القيام بتنفيذ مشروعاتها وبرامجها المختلفة والمندرجة في إطار استراتيجيات الحلول الوطنية الشاملة بعيدة المدى التي تنتهجها الجمعية.

وأكدت على أن المؤلفات الجديدة الصادرة عن الجمعية، تظهر الدور الكبير للكتاب كصديق آمن للطفل ومؤثر إيجابي في مد الجسور بين الأبناء وأبائهم، كما لفتت إلى تأثير القصص الهادفة والموجهة في التخفيف من معاناة الطفل الذي ينشأ في أسرة منفصلة الأبوين. وأضافت سموها قائلة: «إننا في مودة نحاول دائماً ابتكار آليات جديدة فاعلة وذات جدوى في دعم استقرار وأمن الأسر السعودية؛ ولقد قمنا بالفعل بتنفيذ عدد من المشروعات والبرامج الفاعلة بهذا الشأن؛ وتعتبر سلسلة مؤلفات مودة برنامجاً مكماً للجهود المستمرة، يركز على دعم الأطفال معنوياً، وتوطيد علاقاتهم بوالديهم المنفصلين بطرق سهلة بسيطة وسلسة تحاكي خيال الطفل ومستوى تفكيره، وذلك إضافة إلى دليل الأباء الإرشادي للتعامل مع الأبناء في حالة الطلاق».

وحول «اتفاقية تنظيم العلاقة الوالدية»، قالت الأميرة سارة بنت مساعد: إنها اتفاقية مقتبسة من تجربة مميزة لإمارة الشارقة في دولة الإمارات العربية المتحدة الشقيقة، وقد ارتأينا استيراد التجربة وتطويرها بما يتناسب ومجتمعنا السعودي

حرصاً منا على تحقيق أهدافنا نحو إيجاد الحلول التوفيقية الفعالة التي تسهم في معالجة المشكلات والآثار السلبية - الناجمة عن الطلاق - التي قد تؤثر على مسيرة حياة الأبوين بعد انفصالهما وعلى حياة أولادهما.

كما عبرت سموها عن أملها في أن تعين هذه الاتفاقية الأبوين على تخطي مرحلة الانفصال وتجاوز ما قد ينتج عنه من الآلام ومعاناة، وأن تساعد في معرفة وتحديد مسؤوليات كل منهما تجاه فلذات أكبادهما وما ينبغي عليهما تجاههم، وأن تبعدهما عن أي صراع أو خصومة قد تنشأ لاحقاً، وتعرضهم لتجارب سلبية أو متاعب مؤلمة يصعب نسيانها.



«التأمينات» تطبق نموذج الخدمة «تميز» في الرياض

المصدر: جريدة المدينة الخميس 23 جماد ثاني 1440 هـ - 28 فبراير 2019م

<https://www.al-madina.com/article/617511>

الفقه المقارن بكلية واس - الرياض

بدأت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تطبيق نموذج الخدمة «تميز» في مكتبها بمنطقة الرياض، سعياً منها لتطوير إجراءات العمل ورفع مستوى جودة الخدمات المقدمة لعملائها.

وأوضح المتحدث الرسمي للمؤسسة عبدالله بن محمد العبدالجبار، أنه في إطار حرص المؤسسة لتقديم أفضل الخدمات لعملائها على الوجه المطلوب، واستمراراً لتطبيق نموذج الخدمة «تميز» في معظم مكاتبها، هيئة المؤسسة مكتبها بمنطقة الرياض لتقديم هذه الخدمة الهادفة إلى توحيد نقاط خدمة العملاء في الفروع من خلال إنشاء إدارة موحدة تختصر الوقت وتعفي العميل من مراجعة أكثر من إدارة.

كما استحدثت وظيفة مدير علاقات الجهات الخاصة ووظيفة مدير علاقات الجهات الحكومية، بالإضافة إلى إنشاء مركز عمليات متخصص لتدقيق ومعالجة واعتماد المعاملات، مما يساهم في رفع ودعم الكفاءة والفعالية والإنتاجية في قطاع الشؤون التأمينية.



14 يوماً لإحالة البلاغات إلى الجهات الرقابية

«نزاهة» - «عكاظ»: نظام لحماية المبلغين والشهود.. ولا حصانة

لأحد

المصدر: جريدة عكاظ الخميس 23 جماد ثاني 1440 هـ - 28 فبراير 2019م

<https://www.okaz.com.sa/article/1709194>

عبدالله الغامدي (الرياض @aalghamdi)

كشف المتحدث باسم الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد (نزاهة) عبدالرحمن العجلان، أن «نزاهة» تدرس 7421 بلاغا يدخل ضمن اختصاصها في العام الماضي 2018، وأنها ستحيل هذه البلاغات لجهات التحقيق ذات العلاقة فور الانتهاء منها مباشرة، لافتا إلى أن كل الإجراءات التي اتخذها خادمو الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز في مكافحة الفساد والتوجيهات السامية تؤكد دائما أنه لا حصانة لأحد في مكافحة الفساد كائنا من كان. وأكد العجلان في حوار له «عكاظ» انتهاء إعداد نظام حماية المبلغين والشهود الذي يتوقع صدوره قريبا، مشيرا إلى تدخل نزاهة في حماية بعض المبلغين عن قضايا الفساد، بعد تعرضهم لأضرار نتيجة بلاغاتهم. وأشار إلى أن «نزاهة» تضمن حماية المبلغين، كما تقدم مكافآت للمبلغين حسب أهمية البلاغ. وبين أن كل بلاغ يصل لـ «نزاهة» يتم فحصه خلال مدة لا تزيد على أسبوعين قبل التعامل معه أو إحالته للجهات الرقابية الأخرى. وأفاد العجلان بأن زيادة عدد البلاغات في عام 2018 بنحو 50% يعد مؤشرا إيجابيا يعكس ثقة الجمهور في الخطوات التي تتخذها القيادة الرشيدة في مكافحة الفساد. وإلى تفاصيل الحوار:

• ما البلاغات التي أشار إليها تقرير إنجازات «نزاهة» ولا تدخل ضمن اختصاصها؟

• في التقرير يختلط على جمهور المواطنين الاختصاصات بين الهيئة والجهات الرقابية، ونسبة 10% من البلاغات ترد بسبب عدم وضوح اختصاصات الهيئة للمواطنين والمقيمين.

وعلى سبيل المثال الإبلاغ عن المخالفات المالية، فالمخالفة المالية بذاتها من اختصاص ديوان المراقبة العامة، وهناك مخالفات إدارية كسوء استخدام السيارات ونحوها، وهذه تدخل في اختصاص هيئة الرقابة والتحقيق، وهذا هو المقصود بمخالفات لا تدخل في اختصاصات الهيئة.

• هل يشير ذلك إلى قصور في الوعي بمهام الهيئة؟

• الهيئة لا تألوا جهدا في إيضاح اختصاصاتها في مكافحة الفساد المالي والإداري، بالتنظيم الصادر للهيئة عام 1432 هـ، وتعمل على توعية المواطنين من خلال الندوات أو الرسائل أو وسائل التواصل الاجتماعي، وعبر موقع الهيئة، إذ نضع محددات معينة لكل من يريد الإبلاغ ليسهم في تحديد نوع المخالفة، وهل هي تابعة للهيئة أو غيرها؛ بهدف أن يكون كل ما يصل للهيئة من بلاغات ضمن اختصاصها.

والهيئة الوطنية لمكافحة الفساد «نزاهة» تولي كل اهتمامها بكل ما يصل لها من بلاغات، فإذا كانت من اختصاصها تحيلها لجهات التحقيق، وإذا كانت خارج اختصاصها فإن لدى «نزاهة» خطوط تواصل مع الجهات الحكومية الأخرى، فتتم إحالتها لها لتتولى متابعتها والتحقيق فيها.

% 4 طلبوا الحماية

• سبق وأعلنتم أن نحو 4% من المبلغين طلبوا الحماية، فهل جرى الانتهاء من مشروع حماية الشهود؟ وما نوع الحماية المقدمة لهم؟

• أي بلاغ يرد للهيئة من مواطن أو مقيم يوجد سؤال: «هل ترغب بالإفصاح عن اسمك أم لا؟»، وهذا الجزء يوفر حماية للمبلغ، لكن قد يأتي للهيئة في مرحلة معينة بعض المبلغين يتقدم بشكوى أنه تعرض للضرر إذا علمت جهة عمله ببلاغه، وقد يتضح أن بعض المبلغين قد تعرض للأذى، ولكي نصدر حكما في هذه المسألة نحتاج لسماع وجهتي النظر «الجهة والمبلغ»، أما الحماية التي توفر للمبلغين فتكون من خلال إعطاء المبلغ حرية الإفصاح عن اسمه من عدمه، وإذا ثبت للهيئة وجود ضرر على المبلغ فإنه يتم إشعار الجهة أو النيابة العامة برفع الضرر عن المبلغ.

وصدر أخيرا أمر سام أكد على جميع الجهات الحكومية وعلى هيئة مكافحة الفساد بحماية أي مبلغ عند الضرر به من أي جهة، بما يضمن للمبلغين عدم الإضرار بهم أو إلغاء مكافأاتهم ومزاياهم المالية والوظيفية. أما مشروع نظام حماية المبلغين والشهود فنأمل أن يصدر قريبا.

• ما أبرز القضايا التي يطلب فيها المبلغون تقديم الحماية لهم؟

• الفساد يتخذ عدة أشكال وصور، وقد يكون بعلم المسؤولين في المؤسسة أو الجهة أو بغير علمهم، ويمارس بشكل خفي، وقد يصدر من مسؤول كبير لكنه لا يتخذ الصفة المؤسسية، وقد يمارس في محيط عمل شخص واحد، مثل أخذ الرشوة أو استغلال السلطة الوظيفية. والمبلغ يطلب من الهيئة الحماية أثناء الإبلاغ أو بعد وقوع ضرر عليه، كالتنقل أو الحرمان من مزايا أو الإضرار به بأي شكل.

استعادة ملايين الأمطار المنهوبة

• كم بلغ حجم الأراضي الحكومية المستعادة من خلال مواجهة الفاسدين؟

• عزم القيادة الرشيدة على مكافحة الفساد حقق نتائج كبيرة جدا، وجرى استعادة الكثير من الأراضي الحكومية، والإعلان عن ملايين الأمطار التي تمت استعادتها سواء حدث تعدد مباشر أو من خلال صكوك مشبوهة، وهذا من ضمن الجهود التي تبذلها الدولة لمواجهة الفساد.

• هل توجد حالات تدخلت فيها «نزاهة» لحماية مبلغين متضررين؟

• في السنوات الخمس الأخيرة لا يحضرني حالات، ولكن كان هناك عدد من الحالات التي تضرر فيها مبلغون وتم

التعامل معها في حينها.

•زيادة أعداد البلاغات بنسبة 50%، هل تنتظر له «نزاهة» كمؤشر إيجابي؟

•بالتأكيد هو مؤشر إيجابي، وهو يعكس ثقة الجمهور في الخطوات التي تتخذها القيادة الرشيدة في مكافحة الفساد، ويعكس أيضاً ثقة كبيرة للمواطنين والمقيمين في الإبلاغ عن هذه الحالات.

ومن المعروف أن نجاح أي عملية لمكافحة الفساد أحد أضلاعها هو الإرادة السياسية القوية، وهذا واضح في كل الإجراءات التي اتخذها خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز في مكافحة الفساد، والتوجيهات السامية تؤكد دائماً أنه لا حصانة لأحد في مكافحة الفساد كائناً من كان، وهذا دفع المواطنين والمقيمين للحماس والإبلاغ عن جميع حالات الفساد لتقتهم في قيادتهم الرشيدة التي تسعى بشكل حثيث للارتقاء بالمستوى الإداري في جميع قطاعات الدولة.

•كم بلغت مكافآت المبلغين التي صرفت في العام الماضي 2018؟

•توجد لجنة مشكلة بقرار من رئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد تقدر المكافآت حسب أهمية البلاغ، ومدى ما يوفره للمال العام وخزينة الدولة وحفظها من أي خطر يهددها، والمكافأة إذا نظرنا للواجب الوطني فهي شيء رمزي لتشجيع المبلغ.

•أحيل أخيراً 126 موظفاً في البلديات والأمانات في قضايا فساد، ما أبرز قضايا الفساد المضبوطة؟

•في الحقيقة لا توجد لدي معلومات عما تم في وزارة الشؤون البلدية والقروية، وأحتاج لتحديث معلوماتي في هذا الشأن.

•سجل تقرير الهيئة 7421 بلاغاً ضمن اختصاصها، هل جميع هذه البلاغات سجلت كحالات فساد ثابتة؟

•ليس بالضرورة أن تكون حالات ثابتة، وأي بلاغ يصل للهيئة تقوم لجنة بفحصه وتنتظر في أي بلاغ خلال أسبوعين من تسجيله، وتحدد إذا كان ضمن الاختصاص أم لا، وإذا كان ضمن اختصاص الهيئة يتم دراسته وفقاً للمادة الثالثة من تنظيم الهيئة والتحقق من صحة البلاغ، وإذا توافر للجنة قناعات بصحة البلاغ يتم جمع الأدلة وإحالتها للنزاهة العامة، والمرحلة التي تليها إذا ثبتت الشبهة يحال المتورطون للجهات القضائية.

•خلال 8 سنوات هي عمر «نزاهة»، هل انحسرت نسبة الفساد وكم بلغت؟

•أجزم أن المملكة حققت أشواطاً كبيرة في مكافحة الفساد، والكل يلمس هذا، وانعكاسات هذه الجهود على مستوى الاستثمار في المملكة وعلى أداء الأجهزة الرقابية والخزينة العامة وما تم تحصيله من أموال التي تمت استعادتها وأداء الهيئة في الجانب المهني، والتعاون مع الجهات الرقابية، وجميع هذه الأمور تحاصر الفساد، ولكن لا يتصور أن الفساد سينتهي في يوم من الأيام، فجريمة الفساد مثلها مثل أي جريمة أخرى.



أكد أن موقف المملكة ثابت تجاه القضايا الإقليمية.. وطالب بوضع حد لانتهاكات الإيرانية

الجبير: السعودية شهدت تطورات وإصلاحات في حقوق الإنسان

المصدر: جريدة عكاظ الخميس 23 جماد ثاني 1440 هـ - 28 فبراير 2019م

<https://www.okaz.com.sa/article/1709200>

« عكاظ » (جنيف @okaz online)

أكد وزير الدولة للشؤون الخارجية عادل الجبير أن السعودية شهدت تطورات وإصلاحات في مجال حقوق الإنسان، وتحقيق التنمية المستدامة، وتعزيز حقوق المرأة، إضافة إلى تدابير القضاء على العنف ضد النساء والأطفال، بتوجيهات من خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز، وإشراف مباشر من ولي العهد الأمير محمد بن سلمان في إطار تنفيذ رؤية المملكة 2030، التي تتضمن أهدافها تمكين المرأة ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل من 22% إلى 30%.

بحلول عام 2030، إضافة إلى إطلاق مبادرة لتمكينها وتعزيز دورها القيادي. وشدد وزير الدولة للشؤون الخارجية في كلمة المملكة العربية السعودية أمام مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، التي ألقاها أمس (الأربعاء)، على الموقف الثابت للمملكة تجاه قضايا سورية والروهينغا واليمن وفلسطين، مؤكداً دعم المملكة لحماية حقوق الإنسان، واستمرارها في مواجهة الإرهاب فكرياً وسلوكياً.

وطالب الجبير بوضع حد للانتهاكات الإيرانية لحقوق الإنسان، سواء الانتهاكات التي ترتكبها ضد فئات من الشعب الإيراني بدافع عنصري مقيت بمن فيهم الأحوازيون، أو الانتهاكات العابرة للحدود والتدخل في الشؤون الداخلية لدول المنطقة، وإثارة النزعات الطائفية من خلال دعم الأحزاب والملشيات الإرهابية. ونوه بأهمية احترام ما تنسم به المجتمعات في أنحاء العالم من تنوع ثقافي وخاصيات وطنية وإقليمية، والتصدي لمحاولات فرض مفاهيم ثقافية تتصادم مع قيم المجتمعات. وفيما يخص القضية الفلسطينية، أكد الجبير أن موقف المملكة تجاه القضية الفلسطينية راسخ، وترفض بشكل قاطع أي مساس بالوضع التاريخي والقانوني لمدينة القدس، وتدعو أجهزة وآليات الأمم المتحدة ذات الصلة بما فيها مجلس حقوق الإنسان إلى أن تنهض بمسؤوليتها للدفاع عن حقوق الشعب الفلسطيني بما فيها حقه في تقرير مصيره وصولاً إلى قيام دولته المستقلة على حدود 1967 وعاصمتها القدس الشرقية.

وبالنسبة للوضع في ميانمار، نددت حكومة المملكة بالانتهاكات الجسيمة والمنهجة لحقوق الإنسان التي ترتكب ضد أقلية الروهينغا بدافع عنصري، ودعت إلى تضافر الجهود لوضع حد لهذه الانتهاكات وإعادة اللاجئين إلى أراضيهم وتقديم المساعدات الإنسانية لهم. وفي ما يتعلق بالوضع في سورية، قال الجبير: «رأى العالم أجمع نتائج تقاعس المجتمع في إنهاء الأزمة السورية، وتؤكد المملكة وقوفها مع الشعب السوري الشقيق، وحقه في سلامة أراضيه واستقلالها ووحدتها، وخلوها من أي قوات أجنبية، كما تؤكد في هذا الصدد أهمية إيجاد حل عاجل لهذه الأزمة بموجب قرار مجلس الأمن 2254، وتنطلق بلادي إلى استمرار دعم جهود المبعوث الأممي». وأردف وزير الدولة للشؤون الخارجية أن موقف المملكة ثابت في دعم اليمن ومساندة شعبه وحكومته الشرعية في مواجهة مليشيات الحوثي الإرهابية المدعومة من إيران التي تعد السبب الرئيسي للنزاع في اليمن، «ونستنكر ممارساتها لأبشع صور الإرهاب وحصار المدن ومنع دخول الغذاء والدواء ونهب القوافل الإغاثية والتجارية وتجريد الأطفال واستغلال المدنيين دروعاً بشرية وزرع الألغام بشكل عشوائي، ما نتج عنه آلاف الضحايا الأبرياء واستغلال حاجات الشعب اليمني الأساسية والضرورية للعيش والمناجاة بها».

وشدد على أن المملكة مستمرة في تقديم جميع أشكال الدعم والعون للشعب اليمني الشقيق، إذ قدمت مساعدات بلغت حتى يناير 2019 أكثر من 13 مليار دولار أمريكي، كما قدمت المملكة في مؤتمر المانحين لليمن أمس مبلغ 500 مليون دولار. وأكد الجبير في ختام كلمته عزم المملكة على المضي قدماً نحو بلوغ أفضل المستويات في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان على المستوى الوطني، والوقوف إلى جانب القضايا العادلة إقليمياً وعالمياً، فضلاً عن التعاون الفعال مع أجهزة وآليات الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان بما فيها مجلس حقوق الإنسان ودعم أعمالها والمساهمة في إصلاحها وتصحيح مسارها.



جازان.. ولي أمر يتهم مديرة مدرسة أهلية بضرب وتخويف طفلة في الأول الابتدائي على خلفية غيابها يوماً واحداً.. مطالباً "التعليم" بفتح تحقيق ومعاقبة المشكو بحقها

المصدر: جريدة سبق الخميس 23 جماد ثاني 1440 هـ - 28 فبراير 2019م

<https://sabq.org/Nb58TW>

محمد المواسي - جازان

اتهم ولي أمر إحدى الطالبات في الأول الابتدائي بمدرسة أهلية في محافظة أبو عريش بمنطقة جازان مديرة المدرسة بضرب وتخويف طفلته في الطابور الصباحي على خلفية غيابها يوماً واحداً، مبينة أن الطفلة كانت تعاني تعباً، ومطالباً "التعليم" بفتح تحقيق، ومعاقبة المديرة.

وأكد علي حكيمي، والد الطفلة "أليس"، لـ"سبق" أنه تقدم بشكوى رسمية ضد المدرسة بعدما تعرضت طفلته للضرب، مشيراً إلى أنه نتج من الواقعة خوف الطفلة من الدراسة، وامتناعها عن الذهاب إليها منذ أن تعرضت للضرب قبل أيام قليلة.

ومن جهته، أوضح المتحدث باسم تعليم جازان يحيى عطيف لـ"سبق": سيتم -بمشيئة الله- زيارة المدرسة عبر لجنة من مكتب التعليم الأهلي للتحقق من هذه الشكوى وتفصيلها.

الاقتصادية
الاقتصادية
www.aleqt.com

إلى وز

ير التعليم مع التحية

المصدر: جريدة الاقتصادية الأحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

http://www.aleqt.com/2019/02/24/article_1548506.html

أ. د. رشود بن محمد الخريف

في البداية أقدم التهاني للدكتور حمد آل الشيخ وزير التعليم على الثقة الملكية. وما يرفع سقف طموحاتنا في تطوير التعليم أن الوزير من المميزين في مجالات: الاقتصاد، والتعليم، والتنمية، ويمتلك خبرات واسعة ومتنوعة ما بين البحث العلمي، والإدارة، والجودة والاعتماد الأكاديمي، والفكر الاستراتيجي، إلى جانب تجربته الثرية في عمله السابق نائباً لوزير التعليم ومستشاراً في الديوان الملكي. وعلى الرغم من إمكاناته العالية وآمالنا الكبيرة في إنجازاته، فمن المتوقع أن يواجه تحديات كبيرة، كونه على رأس أكبر وزارة، بل من أكثر الوزارات أهمية، إن لم تكن الأهم، لأن تنمية الإنسان هي الأهم في تعزيز التنمية المستدامة ودعم الاقتصاد المعرفي.

لأهمية وزارة التعليم وعلاقتها بكل أسرة في المجتمع السعودي، فإنها شأن عام، واهتمام شائع لجميع آباء وأمهات التلاميذ وطلاب الجامعات، لذلك سأحاول التركيز على موضوعات ربما لم تبرز على وسائل الإعلام، وهي على النحو التالي: أولاً: البحث في المملكة يمكن أن يشبه بالبحيرة الكبيرة ذات العمق الضحل، فالحاجة ماسة إلى زيادة عمقها. لذلك أدعو إلى الاهتمام بجودة البحث العلمي وتشجيع التركيز على الأولويات التنموية الوطنية. وهذا يقودنا إلى أن هيكلة البحث العلمي غير واضحة المعالم في الجامعات وتتعدد أطرافها، ما يسبب ازدواجية في أعمالها وبالتالي هدر للموارد المالية والبشرية. بناء عليه، الحاجة ماسة إلى استراتيجية شاملة للبحث العلمي في المملكة تشمل الجوانب الثقافية والاجتماعية والتنموية، إلى جانب العلوم والتقنية.

ثانياً: لا شك أن جودة البحث العلمي تعتمد على النزاهة في البحث العلمي، فكلما كان الالتزام كبيراً بأخلاقيات البحث العلمي، ارتفعت جودة مخرجاته وازداد مردوده على المجتمع. وعلى الرغم من مبادرات بعض الجامعات باعتماد موثيق لأخلاقيات البحث العلمي، وفي مقدمتها جامعة الملك سعود، فإن هناك تفاوتاً كبيراً فيما بينها، ما يتطلب وجود ميثاق موحد لأخلاقيات البحث العلمي على مستوى الجامعات السعودية لتعزيز النزاهة في ممارسة البحث العلمي. ومما يرفع جودة البحث العلمي ويزيد مردوده الاجتماعي، دعم وجود مؤشر عربي أو سعودي للاستشهاد Citation Index للبحوث المنشورة باللغة العربية، وذلك أسوة بالأمم الأخرى.

ثالثاً: التعليم - كما يقال - هو المفتاح السحري للتنمية، لذلك فإن الطموحات كبيرة في رؤية نتائج ملموسة لجهود تطوير التعليم. ويتساءل الكثيرون عن مخرجات مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم الذي أطلق قبل سنوات، أمل أن يحظى موضوع تقييم الإنجازات في مشروعات الوزارة باهتمام الوزير من منطلق الشفافية والحوكمة.

رابعاً: آلية اختيار مديري الجامعات من الأمور المهمة جداً، فمع الاتجاه نحو استقلالية الجامعات، فإن من المناسب تطوير آلية اختيار مديري الجامعات، وفي سياق اختيار القيادات الجامعية، نهجت جامعة الملك سعود أسلوباً مميزاً في اختيار عمداء الكليات ينبغي أن يستفاد منه ويحتذى به. باختصار شديد، تقوم لجنة اختيار العمداء بالجامعة بفتح باب الترشيح لعمدات الكليات خلال فترة محددة، وبعد انتهاء فترة الترشيح، تقوم اللجنة بفرز الترشيحات وتقييمها بناءً على سيرة المرشح ورؤيته التطويرية، ثم تدعو المرشحين المؤهلين لعقد لقاء مع أعضاء اللجنة لاستعراض وضع الكلية ورؤية المرشح حول تطوير تلك الكلية، وبعد تقييم المرشح - إلكترونياً وبشكل سري - من قبل أعضاء اللجنة، ترفع اللجنة أسماء ثلاثة مرشحين إلى صاحب الصلاحية. ولا شك أن استحداث نظام أو إجراءات مؤسسية مشابهة ستدعم القرار وستسهم في اختيار الأفضل من الرجال والنساء لإدارة الجامعات.

خامساً: لا يمكن لأي جامعة أن تنهض بمخزجاتها، إلا من خلال استقطاب أعضاء هيئة تدريس مميزين والالتزام بمعايير دقيقة في إجراءات التعيين. فلو ضاعفت الجامعات ميزانياتها لن تستطيع تحقيق إنجازات تذكر، ما لم يتوافر لديها أعضاء هيئة تدريس مميزين.

سادساً: بخصوص جائزة التميز في البحث العلمي والابتكار، الخاصة بالجامعات، قام فريق متخصص بإعداد أنظمتها ولوائحها قبل سنوات، ولكنها لم تر النور، بسبب التغيرات الهيكلية في الوزارة، على الرغم من أهميتها لتكريم الإنجازات وتشجيع أعضاء هيئة التدريس والباحثين على التميز والابتكار، فأمل أن تحظى باهتمام الوزير.

سابعاً: لا يزال البحث العلمي مكبلاً بأنظمة مالية قديمة لا تساعد على المرونة في الإنجاز، ما يتطلب تحديث الأنظمة أو منح الجامعات نوعاً من الاستقلالية وفق نظام الجامعات المنتظر! وإلى جانب ذلك، فإن الأنظمة المعمول بها تعزز فرص التعاقد والتوظيف للكليات كأعضاء "لهيئة التدريس"، ولكنها تغفل التشريعات اللازمة لاستقطاب الكفاءات البحثية الوطنية أو الأجنبية التي تعنى بالبحث العلمي.

ثامناً: لا توجد إدارات متخصصة في الجامعات للاستجابة السريعة للاحتياجات البحثية مثل التجهيزات والمعامل والمواد والوسائل الضرورية لدعم منظومة البحث العلمي، ما يؤدي إلى هدر الموارد وتكرار تأمين بعض الأجهزة، ومن ثم عدم تعظيم الاستفادة منها.

أكتفي بهذا القدر، وأدعو للوزير بالتفوق والسداد في تطوير التعليم والنهوض به إلى مستويات طموحات قيادتنا الرشيدة لتحقيق التقدم والرفاهية للمجتمع السعودي وفق "رؤية 2030".



بطالة الإناث والاختلاط عله وعلتها

المصدر: جريدة الوطن الأحد 19 جماد ثاني 1440 هـ - 24 فبراير 2019م

<http://www.alwatan.com.sa/Articles/Detail.aspx?ArticleID=38452>

سلمى القشيري

كشفت الهيئة العامة للإحصاء أن إجمالي السعوديين الباحثين عن عمل بلغ 906552 فرداً، وكانت غالبية العدد إناثاً، إذ مثل الذكور منهم ثلث العدد، فيما كانت الإناث بمجموع 687535 أنثى.

تحدثت في مقالي -الخميس الماضي- عن أحد عوامل البطالة بالشكل العام «ذكور - إناث» تحت عنوان «تعليمنا الجامعي في وادٍ وسوق العمل في وادٍ آخر». ولكن بحكم تضخمها عند الإناث نتساءل: ما أسباب ذلك؟

وبالعودة مرة أخرى إلى إحصاءات هيئة الإحصاء التي أشارت -عبر موقعها الإلكتروني- إلى أن إجمالي عدد سكان المملكة العربية السعودية في 2018، بلغ 33.413.660، وأضافت الهيئة أن من بين سكان المملكة أكثر من 14 مليوناً من الإناث، وأكثر من 19 مليوناً من الذكور.

وبالمقارنة بين إحصاء التعداد السكاني وإحصاء الباحثين عن عمل، نجد هناك فرقاً كبيراً في الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة، وبالتأكيد لهذه النتيجة المائلة أسباب كثيرة لا تعد ولا تحصى، غالبها اجتماعي بحت، وتبقى عقدة المرأة الاجتماعية والشرعية حجرة عثرة في تقدمها.

يتمتع كثير من الإناث السعوديات عن العمل بحجة «الاختلاط». وقد وقفت على قصص كثيرة لعوائل كانت في أمس الحاجة إلى دخل شهري لهم، ورغم وجود إناث هذه العائلة الجامعيات الجاهزات للوظيفة التي تسدهم عن الحاجة، إلا أنها ترفضها بحجة حكمها الشرعي من ناحية الاختلاط.

تنوعت وتعددت المواظ والفتاوى التي تحرم الاختلاط، على الرغم من أنه لم تعرف النصوص الإسلامية جميعها، المعتمد عليها في استنباط وضع التشريعات والحدود، لم تعرف بتاتا مصطلحا يُسمى الاختلاط، بل كان المصطلح مجرد استحداث فقهي، جاء في إطار كونه خطوة مزيطة احترازية.

يقول وول ديورانت في كتابه «قصة الحضارة»: «لم تكن دمشق مدينة عربية، بل كانت من المدن القديمة التي خضعت لحكم الإغريق الذين يفرضون النقاب على نساءهم. وإن عادة حجب النساء عن الرجال موجودة من عهد البابليين، والبيوت في بابل كانت بها أجنحة خاصة للنساء، وإذا خرجن يصحبهن رقباء من الخدم. كما تتعدد القصص المنقولة عن حياة النبي -عليه الصلاة والسلام- والتي تبين أنه لم يكن هناك فصل بين الذكر والأنثى.

لست هنا لأناقش وأفسر الحكم الشرعي للاختلاط، لقناعتني التامة أن سداً ما يعتقد أنها ذرائع هو سداً لمسارات الحياة الطبيعية التي يتفاعل ضمنها الإنسان -رجلاً كان أم امرأة- والإسلام لم يأت أبداً ليعطل على الناس حياتهم، وإنما جاء ليمهدا ويسهلها لهم.

أتساءل: من خلال ما نراه اليوم من رفع الحصانة عن كثير من الأفكار الخاطئة، متى ستضحى هذه الفكرة بتفاعل أهل الفتاوى وتصحيحها، لإزالة هذه الغمة عن الباحثات عن عمل؟

وأنا أكاد أجزم أن ثلث عدد الباحثات عن العمل، عُرضت عليهن وظائف بنظام اختلاط بسيط ورواتب مجزية، واعتذرن عنها بناءً على فتاوى!

كما أن غالبية الباحثات عن العمل هنّ على أمل الحصول على وظيفة تعليمية أو إدارية عن طريق الخدمة المدنية «جدارة»، تمنعن من الحرام أولاً والعيب ثانياً من العمل في مكان مختلط، على الرغم من أنه مكان عام واختلاط بين جموع الناس وليس انفرادياً، أو في أقسام نسائية منعزلة تحت إدارة رجالية.

من أجل الإسهام في الحد من بطالة الإناث لا بد من التصحيح، وتنظيف ترسبات فترة ما سميت بـ«الصحو»، والعيب تجاه عمل المرأة المختلط، خاصة أن ثقافة الفصل بين الجنسين تتعارض مع كل أبجديات الحياة الطبيعية.



صناعة التغيير والقيادة الشابة

المصدر: جريدة الرياض الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019م

<http://www.alriyadh.com/1740045>

خالد الجارالله

وتيرة التغيير متسارعة ويصعب مواكبتها إلا لمن يملك أدوات التغيير ويؤمن به وبأهميته وبناء وصناعة الأجيال المنتجة، فوثيرة الإصلاح المتسارعة التي يقودها سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان وبتوجيه ومتابعة من خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز - حفظه الله - تسابق الزمن سعياً لتحقيق رؤية 2030.. وبرامج التغيير

المنبقة عن الرؤية تحوي في جعبتها الكثير من الأحلام والطموحات الكبيرة التي ستسهم في نقل المملكة العربية السعودية إلى مصاف الدول المتقدمة بإذن الله، مع تعدد الفوائد والعوائد والمكاسب السياسية والاقتصادية والاجتماعية. في ظرف أسبوع قام سمو ولي العهد بزيارات رسمية إلى باكستان والهند والصين والتقى بكبار المسؤولين ووقع العديد من الاتفاقات الاقتصادية والأمنية والثقافية تجاوزت 146 مليار دولار، وبحثاً عن الفرص المجدية وتحقيقاً لنظرية التكامل وتقاطع المصالح المشتركة.. التي سوف تسهم في دعم اقتصاد المملكة وتنويع مصادر دخلها، وتقوي من تحالفاتها السياسية الدولية وترسخ مكانتها كأقوى اقتصادات الشرق الأوسط وتعزز ريادتها للعالم الإسلامي. الزيارات جزء من برامج الرؤية وما سبقها أو سيتبعها من البرامج التنموية الشاملة التي تسير على نهجها المملكة وبوتيرة متسارعة تسابق الزمن، كل هذا يأتي بهدف التغيير ونقل المملكة إلى مراتب أعلى في كافة المجالات وتنويع مصادر الدخل وتقوية الاقتصاد وخلق فرص العمل وتوطين الوظائف وتعليم وتدريب وتأهيل الشباب السعودي لقيادة المستقبل. المراقب لحجم ونوعية المشروعات التي تم افتتاحها وإطلاقها والإعلان عنها خلال العامين الماضيين وحتى يومنا هذا في مختلف مناطق المملكة يرى أنها تتجاوز مشروعات نفذت خلال عقود، وهذه المشروعات والصفقات متنوعة بين عسكرية واقتصادية وأمنية وتقنية وإنشاء مدن صناعية وسياحية وموانئ وبنى تحتية وطرق ومطارات ومدارس ومستشفيات ومشروعات سكنية.

لقد عزز خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز -حفظه الله -وولي عهده الأمين النظرة الإيجابية تجاه المملكة والاستقرار الذي تشهده نتيجة خطوات الإصلاح والتشريعات وهيكلة النظم الإدارية بطريقة أكثر فاعلية وشفافية وبما ينسجم مع متطلبات المرحلة المقبلة للانفتاح على العالم. يجب أن يستشعر المواطن والمقيم قيمة هذا الوطن ومقدراته وجهود قيادته التي ساهمت في بنائه ونهضته منذ عهد الملك المؤسس عبدالعزيز بن عبد الرحمن آل سعود - طيب الله ثراه - وحتى يومنا هذا في عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز - يحفظه الله - وولي عهده الأمين الأمير محمد بن سلمان الذي اتسم بتسارع خطى التنمية وشموليتها لتصل إلى جميع مناطق المملكة، بأفضل المعايير الحضارية، ومسترشدة بأفضل التجارب العالمية في شتى ميادين التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والتي تجاوزت بإنجازاتها دول متقدمة من خلال مؤشرات ومعايير التنافسية العالمية. هي فرصة للشباب للإبداع والإنجاز والمساهمة في تحقيق الرؤية بقيادة أمير الشباب وصانع التغيير.



2019 عام التفاؤل

المصدر: جريدة المدينة الاثنين 20 جماد ثاني 1440 هـ - 25 فبراير 2019 م
<https://www.al-madina.com/article/616852>

إبراهيم محمد باداود

الإجراءات التصحيحية التي طالت بعض القطاعات الحكومية المختلفة والتي تضمنت تعديل بعض الأنظمة والقوانين فيها خلال الثلاث سنوات الماضية ساهمت بشكل واضح في تأثر بعض الشركات والمؤسسات في القطاع الخاص، وهذا ما أكده العديد من الوزراء والمسؤولين في العديد من المقابلات والبرامج التلفزيونية، فقد أشار معالي وزير التجارة والاستثمار الدكتور ماجد القصبي بأن عمليات التصحيح والإنفاق الحكومي وانخفاض الاستهلاك وتغيير نمط التجارة إلى التجارة الإلكترونية وغيرها من الإجراءات الأخرى كانت سبباً في تأثر بعض القطاعات التجارية، كما أشار معالي وزير المالية الأستاذ محمد الجدعان بأن أي إعادة هيكلة لأي اقتصاد في العالم يتبعها تأثيرات سلبية خاصة عندما تبدأ رحلة الإصلاحات العميقة مما يتطلب العمل مع القطاع الخاص لتجاوز تلك التأثيرات، في حين أشار معالي وزير الاقتصاد والتخطيط بأن التأقلم مع الإصلاحات لابد وأن يصاحبه بعض الآثار السلبية غير أن ليس كل القطاعات تأثرت سلباً فقط

البتروكيماويات والسياحة والتعدين شهدت نمواً كبيراً مع التأكيد بأن هناك إعادة دراسة وتقييم لكل قرار يتم اتخاذه لمعرفة مدى تأثيره.

نشرت جريدة المدينة يوم الأحد الماضي تقريراً مفاده بأن الاقتصاديين حددوا 12 مؤشراً رئيساً يدفع الاقتصاد السعودي في العام الحالي 2019م للاستمرار في التوسع منها : ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي، وأسعار النفط، ودعم القطاع غير النفطي بقيادة قطاعات الخدمات المالية، والتصنيع، والخدمات الحكومية، إضافة إلى السياسة المالية التوسعية والتي أعلنت عنها الدولة وما يصاحبها من نمو في القطاع غير النفطي فضلاً عن برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية، ومبادرة مستقبل الاستثمار مما يسهم في زيادة معدل التوظيف بين المواطنين وخلق المزيد من فرص العمل لهم مستقبلاً.

مؤشرات أخرى انطلقت نهاية العام الماضي وبداية هذا العام تدعونا للتفاؤل، وتؤكد لنا تحفيزها للقطاع الخاص ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة منها صدور الأمر السامي بإعفاء المؤسسات والشركات من الفاتورة المجمعة، وارتفاع العوائد غير النفطية إلى 40% خلال عام 2018م وإطلاق وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لـ 68 مبادرة لتعزيز القطاع الخاص والتسهيلات المتعددة للشركات الأجنبية والتوسع في الاستثمار الأجنبي، كل ذلك ساهم أيضاً في إصدار صندوق النقد الدولي توقعات متفائلة بشأن مستقبل مزدهر للاقتصاد السعودي متوقعاً أن تحتل المملكة المركز السادس عالمياً في عام 2020 من حيث النمو الاقتصادي مع نمو بنسبة 2% خلال العام الحالي 2019م مع التأكيد على قدرة الاقتصاد على امتصاص معظم الآثار السلبية المترتبة على الإجراءات الاقتصادية والتي تم اتخاذها في الأعوام الماضية. القطاع الخاص شريك في التنمية والإصلاحات الاقتصادية التي تستهدف إنعاش الاقتصاد المحلي وجميع المعطيات تشير إلى أن اقتصادنا يمضي نحو القوة والمتانة وأن هذا العام 2019 والعام القادم 2020 يبشران بنمو وانتعاش اقتصادي مميز بإذن الله.



النهج الأوسع نطاقاً لقياس الفقر 10 من 2»

المصدر: جريدة الاقتصادية الثلاثاء 21 جماد ثاني 1439 هـ - 26 فبراير 2019م

http://www.aleqt.com/2019/02/25/article_1549131.html

دانيال ماهر

الفقر مفهوم معقد. ويرى كثيرون أن من غير الممكن قياس جوانب الفقر المهمة من الناحية النقدية؛ ففي حقيقة الأمر، من أجل تحقيق النجاح في التصدي للفقر، يجب علينا قياسه من جميع جوانبه. يتضمن الإصدار الأخير من طبعة 2018 من تقرير الفقر والرخاء المشترك، المحاولة الأولى للبنك الدولي لقياس الفقر متعدد الأبعاد على مستوى عالمي. وللمقاييس العالمية للفقر متعدد الأبعاد تاريخ حافل، ومن بين أبرز الأمثلة على ذلك الدليل العالمي للفقر متعدد الأبعاد الذي يصدره سنويا برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتعاون مع مبادرة أكسفورد للفقر والتنمية البشرية. يستوحي مقياس البنك الدولي للفقر متعدد الأبعاد طريقة العمل والتوجيه من مثل هذه المقاييس الأخرى، إلا أنه يختلف عن كثير منها في جانب واحد مهم، وهو أن الفقر النقدي "الذي كان يقاس باستهلاك يومي أقل من 1.90 دولار للفرد على أساس تعادل القوة الشرائية في عام 2011" مدرج كأحد أبعاد الفقر. وعلى الرغم من أن الفقر النقدي لا يتضمن بالتأكيد جميع أشكال الحرمان، فإنه يتضمن قدرة الأسرة على تلبية الاحتياجات الأساسية الضرورية من الغذاء، والمأوى، والملبس، والسلع الأخرى التي يمكن الحصول عليها عادة عن طريق الشراء من الأسواق أو توفيرها ذاتياً.

من ناحية أخرى، إن معدلات حرمان من يعانون الفقر النقدي في المناطق الأكثر ثراء في مجالي التعليم والبنية التحتية الأساسية تكون أقل. على سبيل المثال، تتاح للشخص في أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي الذي يمكنه العيش بما لا يتجاوز 1.90 دولار للفرد في اليوم فرصة بنسبة 50 في المائة للعيش في أسرة دون بنية تحتية أساسية، في حين يقترب هذا الاحتمال في إفريقيا جنوب الصحراء من 90 في المائة.

من ناحية أخرى، فإن الأشخاص الذين يعانون الفقر غير النقدي -أي: الأفراد الذين يعيشون فوق مستوى 1.90 دولار للفرد في اليوم- هم أكثر عرضة للحرمان في أبعاد أخرى إذا كانوا يعيشون في إفريقيا جنوب الصحراء. وتشكل بلدان جنوب آسيا حالة مثيرة للاهتمام تمثل ما يمكن أن نتعلمه من هذا النهج الأوسع نطاقاً لقياس الفقر. على الرغم من أنه يوجد في هذه البلدان ثلث معدل الفقر النقدي في إفريقيا جنوب الصحراء، فإنها تعاني مستويات مماثلة من الحرمان بسبب حالات الفقر غير النقدي على غرار بلدان إفريقيا جنوب الصحراء من حيث مستوى معين من الدخل. وعلى الرغم من أن بلدان جنوب آسيا تمكنت من خفض مستوى الفقر النقدي بوتيرة مثيرة للإعجاب على مدار العقد الماضي، فإن المنطقة متأخرة من حيث الأبعاد غير النقدية للفقر. ومع ذلك، فإن الحرمان بسبب الفقر غير النقدي في جنوب آسيا يتناقص بسرعة مع زيادة الاستهلاك. ويمكن أن يشير هذا الأمر إلى وجود مجتمعات مستقطبة، حيث يعاني سكان الريف على سبيل المثال حالات حرمان متعدد الأبعاد، في حين لا يعاني سكان المدن ذلك. وبينما يمثل شرح حالات الحرمان في مجالي التعليم والبنية التحتية الأساسية خطوة مهمة، فإن هذين البعدين لا يغطيان بالتأكيد جميع جوانب الفقر. ويستكشف الفصل الرابع من تقرير الفقر والرخاء المشترك لعام 2018 مقياساً أشمل للفقر متعدد الأبعاد لستة بلدان، مضيفاً حالات الحرمان في مجالات الصحة، والتغذية، والأمن للأبعاد الثلاثة السالف ذكرها. وكما هو الحال مع التعليم والبنية التحتية، غالباً ما يلعب الإنفاق العام دوراً رئيساً في توفير هذه الخدمات، ومن ثم فإن المنافع التي تتحقق للأسر لا يتم رصدها بالكامل بواسطة مقاييس الفقر النقدي... يتبع.



البئر السوداء لوزارة العمل

المصدر: جريدة الحياة الثلاثاء 21 جماد ثاني 1439 هـ - 26 فبراير 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4622851>

هالة القحطاني

آخر أرقام لـ «هيئة الإحصاء» تقول إن معدل البطالة في المملكة انخفض من 12.9 في المئة إلى 12.8 في المئة، وبالتالي أدى تطور الواحد بعد الفاصلة العشرية هذا إلى انخفاض في معدل بطالة الإناث من 31.1 في المئة إلى 30.9 في المئة، ليترك بدوره أثراً ملموساً على بطالة الذكور ويحولها من 7.6 في المئة إلى 7.5 في المئة، في مقارنة بين إحصاءات الربعين الثاني والثالث من العام الماضي.

وأيضاً التجربة على أرض الواقع، في السنوات الثلاث الماضية على الأقل، أن أبناء وبنات الوطن لم يرفضوا العمل في أي وظيفة حين أتيحت لهم الفرصة، ليفندوا كل الاتهامات الزائفة التي كان يرددها بعض المسؤولين لمواراة تقصيرهم، وبعض أصحاب العمل لإخفاء رفضهم التوظيفين.

وتحتاج وزارة العمل أن تعي في هذه المرحلة أن رفع مشاركة القوى العاملة للنساء بنسبة 30 في المئة تماشياً مع أهداف الرؤية، لا يعني أن نوظفها في أي مكان (تكملة عدد) لتدخل المنشأة النطاق الأخضر فقط، دون النظر في طبيعة وبيئة الأعمال المقدمة للنساء، ثم تُرفع بعد ذلك تقارير للدولة بأن الوزارة حققت هدفها بالقضاء على البطالة. ليس مهماً العدد، على قدر حجم الفائدة، الذي من الممكن أن تمنحه هذه الوظائف للنساء، والتأكد من أنها توفر لهن معيشة كريمة.

كما أن حالة الاستنفار الغريبة لتوظيف النساء بدت سطحية الفهم، سواء لدى المنشآت أم حتى قسم التوظيفين في العمل، الذي بات يهتم العدد والنطاق دون التأكد من جودة التطبيق، حتى وصلت المسألة لتوظيف امرأة واحدة بين عمال من جنسيات مختلفة في محل للسجاد على الطريق السريع، كي تضرب المؤسسة عصفورين بحجر، تحقيق التوظيفين بتوظيف امرأة كي ترضى عنها وزارة العمل وتدخلها النطاق الأخضر بسلام فأى عبث هذا، لو لم تكن الفتاة في حاجة إلى العمل لما اضطرت لقبول العمل في محل للسجاد، وإن اضطرت فلنكن الوزارة عوناً لها بتوفير بيئة وظروف مناسبة، ما إن تضع فتاة بمفردها بين ثلاثة رجال إضافة لعمال النقل والتركيب في محل على الطريق السريع، فهذا لا تقبله المروءة.

لا يهمن حجم المهنية واللطافة التي يبديها بعض المسؤولين على حساباتهم الرسمية أو أمام عدسة الكاميرات عند نشر الاجتماعات اليومية أو عدد المذكرات التي يتم توقيعها، بل يهمن تأثير ذلك على المواطن أولاً وليس التقارير فقط، وإلا

كيف يسمح المسؤول في الهيئات التي تهتم برفع الاقتصاد بعقد اتفاقات بليونية مع مستثمرين أجانب يوظفون أبناء الوطن من أجل الفوز بحصة الأسد من الاتفاق، ثم يفصلونهم في نهاية الأمر!

ونحن ننتظر تقرير «هيئة الإحصاء» الأخير لنرى النسبة التي سيتم احتسابها بعد أن ينضم للبطالة ٥ آلاف موظف و ٣٥٠ مهندساً تم فصلهم من شركة جازان للصناعات بحجة انتهاء عقودهم، بعد أن تم استغلالهم فترة الإنشاء باستخدام العاملين أنفسهم، ليقوموا بتسويق مجاني للشركات في مدارس جازان ليشجعوا الطلاب على الالتحاق بالشركة، ليتم نهاية الأمر فصلهم في ليلة وضحاها تحت البند نفسه (٧٧)، ليقضوا أيامهم في ضياع لا يرون إلا السواد يلوح لهم في الأفق، وتهديدات بإيقاف الخدمات، لعدم تمكنهم من تسديد مستحقات بنكية وإيجارات.

وبعد كارثة مفصولي شركة جازان، صرح خبير في الموارد البشرية أن «المادة ٧٧ من نظام العمل نصت على تعويض حال إنهاء خدمات العامل بسبب مشروع»، موضحاً أن بعض الشركات استغلت المادة في الفصل، وكأننا لا نعرف ولم نعان من مسلسل الفصل، منادياً المفصولين بالتوجه لمكاتب العمل للتسوية الودية، والمطالبة بإعادتهم مرة أخرى لوظائفهم. فإذا كان هذا الأمر بهذه السهولة فلماذا لم يعد مفصولو جازان حتى بعد أن قدم المفصولون شكوى للوزير يطالبونه بإنصافهم لعدم تجاوب مكتب العمل هناك، كعادة أغلب مكاتب العمل، إذ وعد المفصولين بأخذ الملف والوقوف بنفسه ومتابعته شخصياً.. «فوعدك متى يا وزير العمل!»

المشكلة الأساسية البئر السوداء (بند ٧٧) التي لم تُردم إلى الآن، منذ أن حفرها وزير سابق غادر وترك فوهتها مفتوحة لتلتهم المئات وتحطم مستقبلهم وأحلامهم.

ففي مدينة ضخمة مثل مدينة جازان للصناعات، والتي يصل حجم الاستثمارات فيها إلى ما يزيد على ١٠٠ بليون ريال ومتوقع أن يتضاعف خلال السنوات المقبلة، لا نرى فائدة من التفاخر بقيمة تلك المشروعات إن لم تحم موظفي وعمال أبناء منطقة جازان، ولا إنجاز يستحق أن يُجبر لمصلحة مسؤول عجز عن توفير الأمان الوظيفي لأبناء بلده.

منذ سنوات ووزارة العمل على الوتيرة نفسها، فلم تخرج إلى الآن بقرارات شجاعة تحمي الموظف السعودي من الأمواج العاتية التي من الممكن أن تضربه، بعد أن تبدأ بقية الشركات المستثمرة بالعمل. ولم تقوّي الثقة بينها وبين الموظف والعامل، كمرجع قوي يُعتمد عليه، إضافة لذلك لن تتمكن «الوزارة» من خفض نسبة البطالة إذا واصلت العمل بالوتيرة ذاتها، فالهبوط بالبطالة إلى نسبة ٩ في المئة بالسرعة الحالية سيجعل تحقيق الهدف في الموعد المحدد من ضروب المستحيلات.

يا وزير العمل.. جيل بأكمله يقترب من سوق العمل بقلق يشوبه الخوف من السقوط في ذلك «البئر السوداء»،



فعل التمكين

المصدر: جريدة الرياض الأربعاء 22 جماد ثاني 1440 هـ - 27 فبراير 2019م

<http://www.alriyadh.com/1740414>

كلمة الرياض

تمكين المرأة في المملكة يسير بوتيرة طبيعية في الاتجاه الصحيح، وتيرة تعطينا انطباعاً لا لبس فيه أن المرأة السعودية تملك من القدرات ما يمكنها من الانخراط في المهام كافة التي تسند إليها، فهي قد أثبتت جدارتها في مجالات الحياة كافة وتميزت ليس على الصعيد المحلي ولكن أيضاً في المحافل الدولية من خلال مساهماتها الفاعلة التي لاقت إشادات لا مجاملة فيها، ولنا الحق كل الحق أن نفخر بها وإنجازاتها المتعددة.

تعيين صاحبة السمو الملكي الأميرة ريم بنت بندر بن سلطان سفيرة لخادم الحرمين الشريفين لدى الولايات المتحدة الأميركية يعكس الاهتمام البالغ الذي توليه دولتنا بإعطاء المرأة الثقة الكاملة بفرص هي تستحقها بالفعل لتتنبأ أعلى المناصب وأرفعها، فمنصب سفير خادم الحرمين الشريفين في واشنطن يتطلب الكثير من الموهبة الفطرية والحكمة

والدبلوماسية في التعامل مع الإدارة الأميركية ومع أعضاء الكونغرس وقادة الفكر والإعلام على اختلاف توجهاتهم، وهو أمر ليس بالسهل بكل تأكيد بل في بعض الأحيان تشوبه صعوبات تتطلب تعاملًا دبلوماسيًا راقياً وحوارات شاقة وصولاً إلى نتائج تصب في مصلحة البلدين، ومع ذلك كله رأت قيادتنا الرشيدة أن الأميرة ريما هي الأفضل لتولي هذا المنصب المهم عطفاً على العلاقات الخاصة بين الرياض وواشنطن، حيث اعترفت الولايات المتحدة بالمملكة رسمياً في مايو العام 1931م وذلك عبر تقديم الاعتراف الدبلوماسي الكامل، ومنذ ذلك الوقت مازالت العلاقات تسير بوتيرة تصاعدية حتى بلغت مرحلة الاستراتيجية مما يؤكد عمقها وتداخل مصالحها.

تعيين الأميرة ريما بنت بندر في هذا المنصب إنما هو تكريم وتشريف وتأكيد للثقة التي تحظى بها المرأة في بلادنا، وهو أمر يجعلها تبرز قدراتها وتفصح عن إمكاناتها فالأبواب مفتوحة أمامها لتتبوأ أعلى المراتب طالما كانت أهلاً لها.



بين الحرية الذاتية والمسؤولية

المصدر: جريدة عكاظ الأربعاء 22 جماد ثاني 1440هـ - 27 فبراير 2019م

<https://www.okaz.com.sa/article/1708896>

مها الشهري

على مر التاريخ؛ وقعت فكرة الحرية في آلاف الكتب والمقالات التي تطرح للبحث والدراسة كمحور إشكالية يعاني منها الفرد ويتأثر بها المجتمع في التنشئة وفي ظل القوانين الاجتماعية الرقابية، التي تدفع بالفرد أحياناً لإشباع حاجاته في المناحي الخاطئة التي تشكل في جوهرها ضرراً عليه وعلى مجتمعه.

تقوم فكرة تصويب الخطأ في التربية الخاطئة على المنع أو الكبت أو العنف التعامل، والنفس البشرية تميل إلى فعل الممنوع بطبيعة الحال، ما يجعل للوقوع في المخالفات لذة يدركها صاحبها وهي تعتبر في الوقت نفسه نقمة على كل التعاملات التي منعت من الوصول إليها، ثم يظن أنه حقق متعة الاستمتاع بالحرية بينما هو يستخدم الحرية ليكون أسيراً لتلك المخالفات، وبالتالي تقل لذة الاستمتاع حتى تصبح عادات وأسلوب حياة دون أن يدرك، خاصة إذا بقيت العوامل التي تدفعه لفعلها قائمة.

الاستمتاع في أذية النفس يدل على وجود اعتلال نفسي، هذا بالرغم من كثرة انتشار المعرفة والدراسات وحملات التوعية التي فقدت تأثيرها بالتالي، وبذلك فإنه من المفترض أن تكون الحرية وسيلة لاستيقاظ الحس المسؤول لدى الفرد وليست أداة ناقمة على القيود التي تعرض لها في حياته وتسببت في كبتة، لأن الاستمتاع بالحرية في إطار السلوك المسؤول هو أكثر سعادة وأبقى متعة، فلن يكون الإنسان حراً أبداً ما بقي عاجزاً عن التحكم في رغباته وأفعاله، وأما خلاف ذلك فيأتي في سبيل البحث المستमित غير الواعي عن أشكال أخرى للأسر والاستبعاد.

أيها المتحرش كن جانا

المصدر: جريدة عكاظ الخميس 23 جماد ثاني 1440 هـ - 28 فبراير 2019م *

<https://www.okaz.com.sa/article/1709136>

عبده خال

عندما كانت المطالبة بالقوانين الرادعة لأي فعل خارج عن سياق الحريات الشخصية، أو معتد لها، وعلينا، لم يكن يتوقع الكثيرون أن يظهر قانون التحرش لأنه علق في الأدراج لسنوات، ولأن البعض لم يأخذ تطبيق قانون التحرش بشكل جاد. ظل المتحرشون في أماكنهم، أي بقوا في خانة الاستهتار والطيش، ولم يتعظوا بالأحداث التي أكدت أن قانون التحرش دخل إلى حيز الوجود، وأن العقوبة الصارمة ستقع على من يعتدي بسلوكه أو لفظه على أي امرأة كانت. ومع تعدد القبض على المتحرشين وعدم إعلان ما حدث لهم من عقوبة ظن البعض أن المسألة تنتهي (بحسب الخشوم)، وهؤلاء لم يدركوا بعد أن ذلك الزمن قد أصبح من مخلفات الماضي. وآخر حدث حين أطاحت شرطة منطقة الرياض بالشخص الذي ظهر في مقطع فيديو تداولته مواقع التواصل الاجتماعي من خلال التحرش الجسدي بامرأة داخل مطعم. ومن تلك الإطاحة تتضح سرعة أجهزة الضبط في أداء دورها وحماية أعراض الناس وإيقاف كل مستهتر ليلقى عقوبة التعويض والحبس معا. ومع تأكيد الأجهزة الأمنية حرصها على أمن الوطن والمواطن وأنها ستعمل على تنفيذ الأنظمة بكل قوة بحق كل من يخالفها، تصبح الرسالة واضحة للمرة الألف. وثمة إيضاح لهؤلاء المتحرشين، ففي السابق كانت أجهزة الضبط يمكن أن تقيد التهمة ضمن خانة من خانات الاعتداء التي لا تحمل نصا صريحا على العقوبة، ويمكن التوسط أو التشفع ويتم إطلاق المتحرش، أما الآن فهناك قانون يتعامل مع المتحرشين وفق بنوده الصارمة، التي تشمل السجن والعقوبة المادية. وكان في السابق تغض المرأة الطرف عن المتحرش خشية اللوم أو الحياء، أما الآن فقد اكتسبت المرأة وجودها، وحماية لهذا الوجود أصبحت أكثر جرأة على التقدم بالشكوى، مع مناصرة المجتمع لها اجتماعيا وإعلاميا. وأيضا في السابق لم تكن كاميرا الجوال حاضرة للتدليل على فعل التحرش، أما الآن فيكفي المرأة أن تسلط كاميرا جوالها على المتحرش -حتى وإن لم تظهر- لينتقل مقطع التحرش على طول وعرض البلد، ومع انتشار المقطع تتحرك النيابة والأجهزة الأمنية للقبض على المتحرش حتى وإن لم تكن هناك شكوى!



إيجار وغلاء وإفشال!!

المصدر: جريدة المدينة الخميس 23 جماد ثاني 1440 هـ - 28 فبراير 2019م

<https://www.al-madina.com/article/617439>

طلال القشيري

ليت وزير التجارة -وهو المَعْنَى بمكافحة غلاء الأسعار- يتجول في أسواقنا وشوارعنا، ويستفسر عن قيمة إيجار المحلات، كي يُوقِن أنّ أهمّ أسباب غلاء الأسعار هو ارتفاع قيمة الإيجار، سواء في الأماكن التي يقطنها أصحاب الدخل العالي ذوو القدرة الشرائية المرتفعة، أو تلك الأخرى التي يقطنها ذوو الدخل المحدود!

وكي يُوقِن أيضاً أنّ التاجر المُستأجر ليس لديه وسيلة لتعويض قيمة إيجار محلّه من جهة وتحقيق أرباح من جهة أخرى سوى رفع أسعاره، والذي يُفتي بعكس ذلك هو مثل تلميذ سنة أولى في التجارة، ويحتاج لدروس تقوية للمواد التجارية التي نال فيها دوائر رسوب حمراء!

وهناك محلات في أماكن متواضعة تصل إيجاراتها لستين ألف ريال سنوياً وأكثر، وهناك محلات في أماكن راقية تصل إيجاراتها لمئات الألوف من الريالات وأكثر، مقابل تأجير أمتار محدودة، ومع هذا أتساءل عن كيفية تحقيق التاجر المُستأجر لدخل أكبر من قيم الإيجار والمصروفات الأخرى وأجور العمالة وصولاً للأرباح ما لم يُبالغ في رفع أسعاره؟ أنا أعذره تماماً إذ ليس لديه وسيلة أخرى!

وارتفاع قيمة إيجار المحلات يحول أيضاً بين المواطن وبين ممارسة التجارة، ويجعله يُفضّل الوظيفة ذات الراتب المضمون، وكثيرٌ ممّن جازف بممارسة التجارة قد فشل بسبب التمرير الاضطرابي لكل دخله تقريباً لتسديد قيمة الإيجار، وكأنّه يعمل جابياً سنوياً لصاحب المحلّ، ويذهب عرق جبينه كلّ له دون التمتع بالربح الزّلال، ولهذا عنونتُ المقال بالإيجار والغلاء والإفشال، أي ارتفاع الإيجار الذي يُسبّب غلاء الأسعار ويُفشّل المواطن الراغب في مزاوله التجارة!

وكما أنّ تسعة أعشار الرزق هي في التجارة فإنّ تسعة أعشار الدخل التجاري تذهب لصاحب عقار المحلّ، وتجعله أكبر المستفيدين من التجارة، وهذه تجارة ليست خُرة كما يُقال، ولا تخضع للعرض والطلب كما يُشاع، بل هي تجارة شبه إقطاعية، ويُسيطر عليها أصحاب المحلات من هوامير العقار.

وكما بدأتُ المقال بـ«ليت» أختمه كذلك بـ«ليت»، فليت الوزير يتدخّل لإضفاء العقلانية على إيجار المحلات بدلاً من الجنون المُتلبّس بها، وتخفيض الإيجار المدروس بعناية وعدل وإنصاف يجلب المصلحة للمجتمع كلّ وليس للفرد وحده، وهذا مهمّ، ويجلبها كذلك للوطن وليس لهوامير العقار فقط، وهذا هو الأهمّ.



كاريكاتير



AL HAYAT
الحياة

المصدر: جريدة الحياة الاحد
19 جماد ثاني 1440 هـ - 24
فبراير 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4622557>



الاقتصادية
الاقتصادية
www.aleqt.com

المصدر: جريدة الاقتصادية
الاحد 19 جماد ثاني 1440 هـ
- 24 فبراير 2019م

http://www.aleqt.com/2019/02/24/article_1548496.html



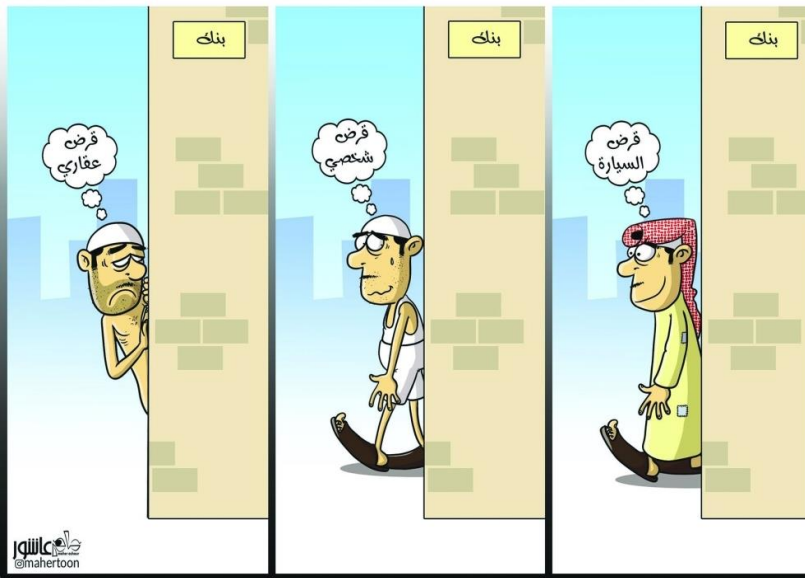
المصدر: جريدة الرياض الاثنين
20 جماد ثاني 1439 هـ - 25
فبراير 2019م

<http://www.alriyadh.com/1740041>



المصدر: جريدة المدينة الاثنين
20 جماد ثاني 1439 هـ - 25
فبراير 2019م

<https://www.al-madina.com/article/61685>
1







التدريس على الكراهية

