



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان
The National Society for Human Rights

حقوق الإنسان في الصحافة



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان

الملف الصحفي ليوم/ الثلاثاء

21 جماد ثاني 1440 - 26 فبراير 2019





الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
2	أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية



1

أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية

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 توظيف 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 توظيف 70 في المئة من وظائف الباعة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، بدلاً عن قرار سابق بتوظيف 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 وكالة 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
الانتهاج من لوائح الوظائف الدبلوماسية.. ولوائح المهندسين في مسارها
التحول الرقمي الكامل مستهدف رئيس وخدمات الوزارة الإلكترونية توفر دقة المعلومات للمستفيدين
عائنا 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 المحدثة جاء كنتيجة
طبيعية لمستهدفات رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني، وما تميز 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 عدة 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:

مواعمة الرؤية

- 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 عاما 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 أُلغي بأمر ملكي في العام 1436 هـ تقريباً.

وقبل 20 عاما وخلال العام 1420 هـ صدر أمر ملكي كريم يقضي بإحلال وزارة الخدمة المدنية محل الديوان العام للخدمة المدنية بكامل صلاحيتها ومهامها، ومنذ ذلك الحين تم إجراء بعض التعديلات على اللوائح ولكنها لم تأتِ 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 تشهد 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 ولاية أمرنا -أدام الله عزهم- كان لا بد 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 وتقدم نظام الخدمة المدنية وتقدم اللوائح التنفيذية وتقدم 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 وتتحصر 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 المُنظّم والمُرَاقب، حيث تقوم الوزارة بتنظيم أطر حوكمة مرنة ومُبسّطة تمكّن شركاءها من القيام بدورهم بسلاسة من خلال شراكاتها مع الجهات الحكومية المختلفة بمراقبة عملية إنفاذ اللوائح والقوانين، وهناك دور المُيسّر، 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 فعليا 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 وتكاتف 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 التحوّل 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 موازنة 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 نغفل 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 الموازنة 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 تنسجم 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 داعما وممكنا ومشرفا 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 أنفا 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 للائحة التنفيذية للموارد البشرية وقت نفاذها.

نفاذ اللائحة

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

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 وتحديداً 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 بأذن 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.

بوابة توظيف موحدة

- 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 بالمئة 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 وأتمت كافة إجراءات الإجازات المرضية حيث من غرة محرم 1440 هـ أوقفت كافة الإجازات الورقية وكلها تتم إلكترونياً من خلال هذه المنصة.

وهناك مشروع وطني ضخم اسمه 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 للارتباط 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 أُحيل 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 تحويه 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 مرتبط 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 ووظائفها 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 للتعاقد 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 لحدِيثي التخرج نشير أيضاً إلى برنامج (تميّز) 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 وتنطلق 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 للتعلم 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 الموقر 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 يصرف 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 بسوة 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 تحفز 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 مؤخرًا 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

- يكثُر التساؤل عن اللوائح التخصصية خاصة بعد اعتمادكم للائحة 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

*معاليكم كان لكم مداخلة تلفزيونية سابقة وتم سؤالكم حينها حول ملف موظفي البنود والأجور والمستخدمين، البعض منهم رأى أن إجابة معاليكم 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 بتثبيت 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 و1432 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 ووظائف 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 شاذٍ 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 للوائح 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 وبالتالي أؤكد 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 أنّ 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- أنّ مجموع هذه الأدوات بالإضافة إلى تحديد شكل ملائم للحكومة 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 والأخر 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، بدلاً 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 الرقابة في الجهات المشمولة باختصاصاتها، وإدارات الشؤون المالية والإدارية، وتقنية المعلومات، ووحدات المراجعة الداخلية في عدد من الجهات المختصة.

وافتح الندوة نائب رئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد لحماية النزاهة الدكتور بندر بن أحمد أبو 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 أبو 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 الدكتوراه، 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 إعسار 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 إعسار في 4 سنوات (من عام 1440/36) شملت رجالا ونساء سعوديين وغير سعوديين، فيما تلقت العام الحالي 17 طلبا مازالت قيد النظر، وتم إثبات حالة إعسار واحدة العام الماضي، وحالة أخرى العام الحالي. وأوضحت المصادر أن المحاكم باختلافها في المدن والمحافظات قيدت دعاوى الإعسار، التي شكل فيها السعوديون (رجالا 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 إعساره 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 الإعسار وجنسيته، وتشير إلى أنه يدعي إعساره عن دفع المبالغ الثابتة بذمته في مواجهة شاغلي ذمته بالحقوق المالية.

وبيّنت المصادر أن المحاكم التي تلقت دعاوى الإعسار 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 الإعسار لأفراد من كافة الجنسيات ومن كافة المناطق، كان من اللافت وجود دعوى طلب إعسار 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>

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 فصلي 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 وأعقبها 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 قضيتَه 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.

النهج الأوسع نطاقاً لقياس الفقر 1 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. يستوحى 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 يعطيان بالتأكيد جميع جوانب الفقر. ويستكشف الفصل الرابع من تقرير الفقر والرخاء المشترك لعام 2018 مقياساً أشمل للفقر متعدد الأبعاد لسنة 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 مقياس 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، ليتترك 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.

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

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 الغزبية لتوظيف النساء بدت سطحية الفهم، سواء لدى المنشآت أم حتى قسم التوظيفين في العمل، الذي بات يهيمه 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 فأبي 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 والتركييب في محل على الطريق السريع، فهذا لا تقبله المروءة. لا يهمننا 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 يهمننا 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 لسبب 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.

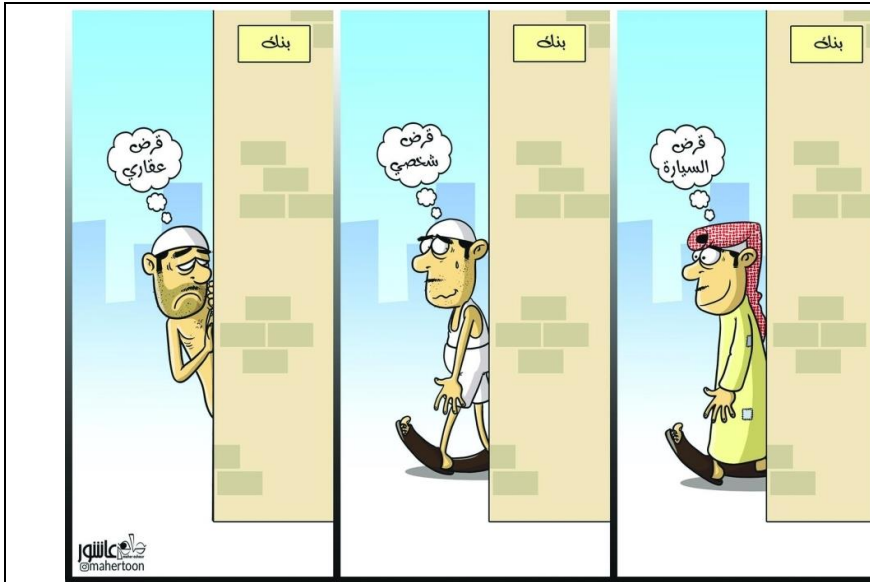
ففي مدينة ضخمة مثل مدينة جازان للصناعات، والتي يصل حجم الاستثمارات فيها إلى ما يزيد على ١٠٠ بليون ريال ومتوقع أن يتضاعف خلال السنوات المقبلة، لا نرى فائدة من التفاخر بقيمة تلك المشروعات إن لم تحم موظفي وعمال أبناء منطقة جازان، ولا إنجاز يستحق أن يُجبر لمصلحة مسؤول عجز عن توفير الأمان الوظيفي لأبناء بلده.

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 تقوي 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»،



كاريكاتير



AL HAYAT
الحياة

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

<http://www.alhayat.com/article/4622853>



الرياض
www.Alriyadh.com

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

<http://www.alriyadh.com/1740249>