

حقوق الإنسان في الصحافة



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان

الملف الصحفي ليوم/ الثلاثاء

22 شوال 1440 - 25 يونيو 2019





الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة
أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية	2



أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية

انخفاض الفجوة بين الرجال والنساء في وظائف الخدمة المدنية

إلى 49,51%

المصدر: جريدة الحياة الثلاثاء 22 شوال 1440 هـ - 25 يونيو 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4634420>

الدمام - رحمة نياض | منذ 53 دقيقة في 25 يونيو 2019 - آخر تحديث في 24 يونيو 2019 / 20:07
كشف مؤشر الأداء العام لوزارة الخدمة المدنية انخفاض الفجوة بين النساء والرجال في الوظائف بحسب دليل التصنيف الوظيفي، إذ كانت في عام 2018 بحسب جدول الوزارة 50,31 في المئة، وفي العام الحالي انخفضت إلى 49,51 في المئة، والمستهدف في عام 2020 أن تنخفض إلى 48,31 في المئة، أما الوظائف التي تم إعداد أوصاف وظيفية لها فبلغت 50 في المئة بعدما كانت في العام الماضي 30 في المئة، ومن المتوقع أن تصل إلى 100 في المئة في العام المقبل. وقالت الوزارة في مؤشر الأداء: "أطلق برنامج التحول الوطني للمساهمة في تحقيق رؤية 2030، وتم اختيار وزارة الخدمة المدنية كأحد أهم الجهات المشاركة في البرنامج لتحديد أهداف استراتيجية بهدف تحقيق أهداف الرؤية ومواجهة التحديات، بناء على مستهدفات محددة، وتم تحديد المبادرات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف بشكل سنوي، وبناء خطط تفصيلية لها تعتمد على مؤشرات مرحلية لقياس الأداء ومتابعته، ويهدف البرنامج إلى تطوير العمل الحكومي، وتأسيس البنية التحتية اللازمة لتحقيق الرؤية واستيعاب طموحاتها ومتطلباتها".
واحتوى المؤشر العام للوزارة على نسب مختلف تتعلق في الارتباط الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية واللوائح التي تمت مراجعتها وتطويرها، إضافة إلى نسبة تطبيق إدارة الموارد البشرية في الجهات الحكومية والتي بلغت في العام الحالي 25 في المئة، إلا أن المستهدف للعام المقبل 40 في المئة.
من المتوقع وفقاً للمؤشر أن يبلغ عدد السكان لكل موظف في القطاع العام 33، في مقابل 29,8 حالياً.
وبين الجدول الإحصائي أن الوزارة رصدت نسبة الموظفين السعوديات في الخدمة المدنية حالياً وبلغت 41,4 في المئة، ومن المستهدف ارتفاعها إلى 42 في المئة، مشيرة إلى أن نسبة لوائح الخدمة المدنية التي تمت مراجعتها وتطويرها شهدت أعلى مستوى خلال العام الحالي.

"الشورى" يمرر "نظام المنافسات والمشتريات" بعد معالجة

التباين مع الحكومة

المصدر: جريدة الحياة الثلاثاء 22 شوال 1440 هـ - 25 يونيو 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4634377>

الرياض - "الحياة" | منذ 14 ساعة في 24 يونيو 2019 - آخر تحديث في 24 يونيو 2019 / 18:27
وافق مجلس الشورى اليوم (الاثنين)، على مشروع "نظام المنافسات والمشتريات الحكومية"، بعدما استمع إلى تقرير اللجنة المالية في شأن التباين بين المجلس والحكومة تجاه المشروع، التي أعادته إلى المجلس في وقت سابق.

وناقش المجلس تقرير لجنة الشؤون الأمنية في شأن مشروع تنظيم الفحص الدوري للمركبات. وطالبت اللجنة في توصيات تقدمت بها إلى المجلس، بالموافقة على المشروع الذي جاء في 14 مادة، والذي يهدف إلى التأكد من عملية تنظيم فحص المركبات والقاطرة والمقطورة ونصف المقطورة للكشف الفني الدوري بحسب متطلبات ومواصفات محددة على أساس فني.

وبعد طرح تقرير اللجنة وتوصيتها للنقاش أبدى عدد من الأعضاء خلال مداخلاتهم ملاحظات وآراء على مواد مشروع النظام تتعلق في آلية عمل الفحص الدوري للمركبات، والمخالفات المعنية بتطبيق نظام الفحص وأحكامه. وفي نهاية المناقشة وافق المجلس على منح اللجنة مزيداً من الوقت لدراسة ما طرحه الأعضاء من آراء ومقترحات والعودة بوجهة نظرهما إلى المجلس في جلسة مقبلة.

وانتقل المجلس لمناقشة تقرير لجنة الشؤون الإسلامية والقضائية في شأن التقرير السنوي لوزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد.

ودعت اللجنة في توصيات رفعتها إلى المجلس، وزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد إلى التنسيق مع وزارة لمالية لتوفير الدعم اللازم لتكثيف المناشط الدعوية والتنقيفية، لمواجهة الغلو والتطرف والإرهاب.

وأيضاً دعت اللجنة، الوزارة إلى التنسيق مع وزارة الخارجية لتسهيل مهام العاملين في الخارج في الملحقيات الدينية، ومكاتب الدعوة والمراكز الإسلامية التابعة للوزارة.

وأهابت اللجنة، بالوزارة إلى التنسيق مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، لتحويل فروع مؤسسة الأعمال الخيرية لعمارة المساجد إلى جمعيات خيرية مستقلة لعمارة المساجد وصيانتها والعناية بها.

وطالبت اللجنة، الوزارة ببيان نفقاتها على أنشطتها في الداخل والخارج بالتفصيل، بما في ذلك عقود الصيانة على المساجد والجوامع.

وبعد طرح تقرير اللجنة وتوصياتها للنقاش طالب أحد أعضاء المجلس بضرورة التنسيق بين الوزارة ووزارة الخارجية لتسهيل مهام العاملين لديها بالخارج والعمل على تناعم الجهد الدعوي بما يكفل دعم سياسات وأهداف المملكة التنموية ودعم مركزها العالمي قوة فاعلة ومؤثرة على الساحة الدولية.

بدوره، اقترح أحد الأعضاء إطلاق مشروع باسم مشروع خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز للعناية في المساجد في المملكة.

وطالبت إحدى العضوات، الوزارة بالعمل على أن يضم برنامج استضافة خادم الحرمين الشريفين للحج والعمرة أسر الشهداء والمصابين في "الحد الجنوبي"، كما دعت الوزارة إلى دعم ابتكار المصحف الإلكتروني للمكفوفين.

وطالبت أخرى بتشجيع الفتيات والنساء على المشاركة في المناشط العالمية لحفظ وتلاوة القرآن الكريم لإبراز مكانة المرأة في الإسلام.

من جهته، دعا أحد الأعضاء، الوزارة إلى الاهتمام والعناية في صيانة المساجد، مطالباً بوضع خطة استراتيجية لذلك، ودعا آخر، الوزارة إلى تكثيف العمل الدعوي خارج المملكة، مؤكداً أهمية عودة المساجد على الطرق السريعة إلى إشراف الوزارة ورعايتها.

بدوره، طالب أحد الأعضاء، الوزارة بزيادة الاهتمام بنظافة وصيانة المساجد، وتعيين البدلاء للأئمة والمؤذنين المتقاعدين، فيما طالب آخر بالتوسع في الاستفادة من تطبيق "مساجد" الإلكتروني، بإجراء الاستطلاعات الدورية حول رأي أفراد المجتمع في الموضوعات المتعلقة بقنوات وأدوات الوعظ، بما في ذلك خطب الجمعة من حيث قدرة الخطيب على إيصال رسائلها ودرجة تفاعلهم معها وتأثيرها عليهم.

وفي نهاية المناقشة وافق المجلس على منح اللجنة مزيداً من الوقت لدراسة ما طرحه الأعضاء من آراء ومقترحات والعودة بوجهة نظرهما إلى المجلس في جلسة مقبلة.

وناقش المجلس تقرير لجنة الاقتصاد والطاقة في شأن التقرير السنوي للهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة. وطالبت اللجنة في توصيات تقدمت بها إلى المجلس، الهيئة بتطوير أدواتها في شأن تطبيق المواصفات والمقاييس على المنتجات التي يتم تداولها من خلال أعمال التجارة الإلكترونية.

وأيضاً طالبت اللجنة، الهيئة بتطبيق الرقابة على مدى اعتماد منفذي المشروعات الاستراتيجية على المنتجات المحلية أو المستوردة المقيسة.

ودعت اللجنة، إلى التنسيق مع المركز الوطني للتخصيص، لزيادة المبادرات الخاصة بتخصيص عدد من أعمالها، وبما يحقق مستهدفات "رؤية المملكة 2030" في هذه المجالات.

وشددت اللجنة على الهيئة بدراسة إنشاء إدارة للمخاطر، مستقلة عن إدارة المراجعة الداخلية وتعمل على تحديد مستويات المخاطر المقبولة ومراقبة الأعمال التنفيذية عن هذه المستويات وتكون هذه الإدارة تحت إشراف لجنة المراجعة.

وبعد طرح تقرير اللجنة وتوصياتها للنقاش اقترح أحد أعضاء المجلس على الهيئة الاستفادة من المواصفات والمقاييس

العالمية بالتعاون مع المختبرات والشركات الدولية بالخارج. بدوره، طالب آخر بمضاعفة التنسيق والجهد بين الهيئة وهيئة الجمارك، للحد من استيراد السلع المقلدة والمغشوشة، فيما أشار آخر إلى أنه ينبغي على الهيئة توضيح موقع إدارة المخاطر من إدارة المراجعة الداخلية والعلاقة بينهما، مبيناً أن المراجعة الداخلية الفاعلة تُبنى على دراسة جيدة للمخاطر في الوحدات الحكومية. من جهته، طالب أحد الأعضاء بالتأكيد على ما يتعلق بما تقوم به الهيئة في اللجنة التوجيهية المتعلقة بحماية المنتجات المحلية من المنافسة غير العادلة ودعمها. وفي نهاية المناقشة، وافق المجلس على منح اللجنة مزيداً من الوقت لدراسة ما طرحه الأعضاء من آراء ومقترحات والعودة بوجهة نظرها إلى المجلس في جلسة مقبلة. وكان مجلس الشورى وافق في مستهل الجلسة على مشروع مذكرة تفاهم بين وزارة الداخلية السعودية ووزارة الأمن العام في الصين في مجال مكافحة الجريمة الإلكترونية. ووافق المجلس أيضاً على مشروع مذكرة تفاهم بين رئاسة أمن الدولة في المملكة (الإدارة العامة للتحريات المالية) والمفتشية العامة للمعلومات المالية في هولندا، للتعاون في مجال تبادل التحريات المالية الخاصة بغسل الأموال وتمويل الإرهاب.



«هدف • يستعرض مزاي 5 برامج لدعم التوظيف بمكة»

المصدر: جريدة المدينة الثلاثاء 22 شوال 1440هـ - 25 يونيو 2019م

<https://www.al-madina.com/article/637205>

إبراهيم جبريل - مكة المكرمة
استضافت الغرفة التجارية الصناعية بمكة المكرمة ورشة عمل قدمها فرع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بمكة المكرمة حملت عنوان «دعم التوظيف لرفع المهارات» بغرض تعريف المنشآت بـ 5 برامج متنوعة تدعم القطاع الخاص وتفتح مجالات أوسع أمام طالبي الوظائف من الجنسين. أوضح مدير صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بمكة المكرمة محمد ناقر أن فكرة برنامج دعم التوظيف برفع المهارات تتلخص في دعم القطاع الخاص برواتب الموظفين لمدة ثلاث سنوات بنسبة 30% من الراتب في السنة الأولى ثم يتناقص الدعم إلى 20% و10% مشيراً إلى أنه يدعم المهن التخصصية ويمكن للبرنامج أن يزيد الدعم ليصل إلى 40% أو 50% إذا كان المستفيد من ذوي الاحتياجات الخاصة أو امرأة عاملة، كما شهدت ورشة العمل شرحاً لبقية البرامج التي يقدمها الصندوق ومنها برنامج التدريب الصيفي وبرنامج التدريب الإلكتروني (دروب) وبرنامج الشهادات المهنية الاحترافية وبرامج المرأة العاملة في سوق العمل. من جانبه أشاد مدير عام قطاع المراكز بغرفة مكة المكرمة المهندس عصمت عبد الكريم معتوق بالتعاون الوثيق بين صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) وغرفة مكة المكرمة في حراك التوظيف الذي تتخذه الغرفة كأحد أهم موجهاتها الاستراتيجية مشيراً أن الغرفة بادرت بتحمل كلفة تدريب وتأهيل طالبي وطالبات العمل بشكل عام وخاصة في برنامج توظيف 12 مهنة التي كانت وزارة العمل قد أطلقتها في الفترة السابقة.

الشورى يعتمد متطلبات ذوي الإعاقة ضمن مواصفات المشروعات الحكومية

المصدر: جريدة المدينة الثلاثاء 22 شوال 1440 هـ - 25 يونيو 2019م
<https://www.al-madina.com/article/637182>

جابر المالكي - الرياض
 وافق مجلس الشورى على مشروع نظام المنافسات والمشتريات الحكومية، وأيد إضافة فقرة جديدة تأخذ بالاعتبار متطلبات واحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة بكافة أصنافهم عند وضع المواصفات الفنية للمشروعات. وقد كان أساس هذه الفقرة مقترحاً مقدماً من الدكتور أحمد بن صالح السيف.
 وناقش المجلس تقرير السنوي للهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة، وطالب العضو خليفة الدوسري الهيئة الاستفادة من المواصفات والمقاييس العالمية بالتعاون مع المختبرات والشركات الدولية بالخارج.
 وطالب محمد المزيّد بمضاعفة التنسيق بين الهيئة والجمارك للحد من استيراد السلع المقلدة والمغشوشة.
 كما قال الدكتور سلطان آل فارج: ينبغي على الهيئة السعودية للمواصفات توضيح موقع إدارة المخاطر من إدارة المراجعة الداخلية والعلاقة بينهما، وذلك لأن المراجعة الداخلية الفاعلة تُبنى على دراسة جيدة للمخاطر في الوحدات الحكومية.
 وناقش الشورى التقرير السنوي لوزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد وطالب الدكتور غازي بن زقر بضرورة التنسيق بين الوزارة والخارجية لتسهيل مهام العاملين لديها بالخارج والعمل على تناعم الجهد الدعوي بما يكفل دعم سياسات وأهداف المملكة التنموية ودعم مركزها العالمي كقوة فاعلة ومؤثرة على الساحة الدولية. كما دعا د. ناصر الموسى لإطلاق مشروع باسم مشروع خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز للعناية بالمساجد في المملكة.
 وطالبت د. سامية بخاري الشؤون الإسلامية بالعمل على أن يضم برنامج استضافة خادم الحرمين الشريفين للحج والعمرة أسر الشهداء والمصابين في الحد الجنوبي، كما دعت الوزارة إلى دعم ابتكار المصحف الإلكتروني للمكفوفين.
 وطالبت الدكتورة حنان الأحمدى بتشجيع الفتيات والنساء على المشاركة في المناشط العالمية لحفظ وتلاوة القرآن الكريم.
 من جانبه طالب د. محمد الحيزان بالتوسع في الاستفادة من تطبيق «مساجد» الإلكتروني.

إلزام 7883 • ممتنعا" بدفع 96 مليوناً للإنفاق على أبنائهم

المصدر: جريدة عكاظ الثلاثاء 22 شوال 1440 هـ - 25 يونيو 2019م
<https://www.okaz.com.sa/article/1733685>

« عكاظ » (الرياض @okaz_online)
 ألزمت محاكم ودوائر التنفيذ 7883 ممتنعا عن النفقة، بدفع 96 مليون ريال نفقة أبناء، في العام الهجري الجاري.
 وبحسب منصة ذكاء الأعمال في وزارة العدل، جاءت قائمة الطلبات المقدمة إلى محاكم ودوائر التنفيذ المتعلقة بأحكام النفقة حسب المناطق؛ مكة المكرمة: 2715 طلباً بقيمة 29.7 مليون ريال، الرياض: 1992 طلباً بقيمة 31.8 مليون ريال، الشرقية: 1267 طلباً بقيمة 12.2 مليون ريال، المدينة المنورة: 599 طلباً بقيمة 5 ملايين ريال، القصيم: 312 طلباً بقيمة 3.5 مليون ريال، عسير: 258 طلباً بقيمة 4.6 مليون ريال، جازان: 206 طلبات بقيمة 3.6 مليون ريال، تبوك: 198 طلباً

بقيمة 1.4 مليون ريال، الجوف: 119 طلبا بقيمة 1.9 مليون ريال، حائل: 103 طلبات بقيمة 600 ألف ريال، الباحة: 49 طلبا بقيمة نحو مليون ريال، الحدود الشمالية: 42 طلبا بقيمة 400 ألف ريال، نجران: 23 طلبا بقيمة 100 ألف ريال، مسجلة أقل الطلبات في المناطق في نفس الفترة. وكان وزير العدل رئيس المجلس الأعلى للقضاء الدكتور وليد الصمعاني، وجه المحاكم في تعميم له بمراعاة ما تقضي به النصوص النظامية الواردة في «نظام الحماية من الإيذاء» و«نظام حماية الطفل» في حالة النظر القضائي، واعتبار الامتناع عن النفقة المقررة شرعا أحد صور العنف الموجه للطفل.



% 14 من السعوديين يعملون لأكثر من 55 ساعة أسبوعيا

المصدر: جريدة الوطن الثلاثاء 22 شوال 1440 هـ - 25 يونيو 2019م
<https://www.alwatan.com.sa/article/1013838>

لدمام : زينة علي
يعمل 14 % من الموظفين السعوديين في وظائف تفوق ساعات العمل فيها 55 ساعة عمل أسبوعيا، وبما يعادل دوام 8 ساعات يوميا طوال أيام الأسبوع، مخالفين بذلك قوانين أنظمة العمل بالمملكة التي حددت أقصى ساعات العمل خلال الأسبوع بـ 48 ساعة، وكشف تقرير بحثي لمؤسسة الملك خالد، تناول جانب التوازن بين الحياة والعمل بالمجتمع السعودي، أن متوسط ساعات العمل الفعلية بالمجتمع السعودية تبلغ 45 ساعة أسبوعيا وتتراوح بحسب المهنة. تفاوتت ساعات العمل وذكر التقرير أن ساعات العمل تتراوح حسب المجموعات الرئيسية للمهن بحيث تزداد ساعات العمل المفرطة بين المهن المتدنية بحيث تصل إلى 50 ساعة عمل أسبوعيا وتتضمن تلك المهن مهن البيع، ومهن العمليات الصناعية والكيميائية، والصناعات الغذائية، والمهن الهندسية المساعدة، في حين تصل ساعات العمل للمهن المتوسطة إلى 39 ساعة، وتتضمن أعمال المهن الكتابية، والفنية، والمجالات العلمية والإنسانية، كما ترتفع مشاركة المرأة بسوق العمل السعودي في مهن الفنيين كونها الأقل في متوسط ساعات العمل، مما قد يدل على أن توفير فرص عمل بساعات لاثقة يشجع في زيادة توظيف المرأة ومشاركتها الاقتصادية. غياب البيانات وأشار التقرير إلى أنه توجد صعوبة في تقييم جودة حياة الأفراد في المملكة حاليا من ناحية توزيع أوقاتهم بين مختلف أنشطة العمل والحياة بحكم غياب شريحة واسعة من البيانات الضرورية، حيث توقفت الهيئة العامة للإحصاء منذ الربع الرابع لعام 2016م عن إصدار بيانات تفصيلية لساعات العمل الفعلية بسبب تحديث نشرة سوق العمل الذي تسبب في زيادة دقة البيانات؛ بسبب ربط مسح سوق العمل بالسجلات الإدارية، ولكنه ساهم في الحد من حجم البيانات التفصيلية المتاحة للباحثين والمهتمين، ومنها تلك المعنية بتفاصيل ساعات العمل، كما أن تحليل أنشطة الأفراد خارج العمل يتطلب نوعا من المسوح الإحصائية غير المتاحة حاليا. قياس الأنشطة خارج العمل وبلغت التقرير إلى أن قياس التوازن بين الحياة والعمل يتطلب تقييم جودة الحياة خارج أوقات العمل وإلى تحليل الأنواع الأخرى من الأنشطة التي يمارسها السكان في حياتهم حيث تتناول بيانات تفصيلية حول الأنشطة والمهام والمسؤوليات التي تستهلك أوقات حياة الأفراد ويتيح هذا النوع من البيانات للباحثين قياس التفاوت بين الجنسين في طبيعة الأعمال غير مدفوعة الأجر التي يقومون بها، مثل العناية بالمنزل، وتربية الأطفال، وتقديم الرعاية لكبار السن. العمل غير مدفوع الأجر وتزايد أهمية العمل غير مدفوع الأجر في الأبحاث العالمية بسبب فشل المؤشرات الاقتصادية التقليدية في

الاعتراف بقيمة العمل غير مدفوع الأجر، وأهمية احتساب أثره الاقتصادي والاجتماعي حيث تستثنى بعض الأعمال في حساب الناتج المحلي الإجمالي مثل العناية بمنازل الآخرين بأجر مادي، وتربية أطفال الآخرين بأجر، ويتجاوز عن الأعمال المنجزة داخل المنزل بافتراض أنها لا تعد نشاطاً اقتصادياً رغم أن التوقف عن القيام بها يشكل تكلفة إضافية لشراء الخدمة من مقدم رعاية آخر بمقابل مادي محدد لتعويض العمل غير مدفوع الأجر، ويعد ذلك أحد الانتقادات الأكثر رواجاً حول الناتج المحلي الإجمالي مما يتطلب ضرورة البحث عن مؤشرات أفضل تساهم في التقدير الحقيقي للتقدم الاجتماعي والاقتصادي وجودة حياة السكان.

أبرز مؤشرات ساعات العمل بالسعودية

% 14 يعملون لأكثر من 55 ساعة أسبوعياً

أقصى حد لساعات العمل بالمملكة 48 ساعة أسبوعياً

مهن تصل ساعات عملها لـ 50 ساعة

مهن البيع

العمليات الصناعية والكيميائية

الصناعات الغذائية

الهندسية المساعدة

المهن الأعلى والأدنى بساعات العمل

مهن تصل ساعات عملها لـ 39 ساعة

الكتابية

الفنية

المجالات العلمية والإنسانية



"الغيث" يؤكد: زواج القصر جريمة.. ومنعه يرفع الظلم عن الأطفال ليس تحريماً لحلال.. قائلاً: القاصر لا يتصرف بماله فهل نترك له عرضه؟

المصدر: جريدة سبق الثلاثاء 22 شوال 1440 هـ - 25 يونيو 2019م

<https://sabq.org/8GMxdX>

يؤكد الكاتب الصحفي والقاضي عيسى الغيث، عضو مجلس الشورى، أن زواج القصر جريمة، مطالباً بمنعه؛ لرفع المظالم الواقعة على الأطفال من الجنسين، وما يترتب عليه من خطورة المعاشرة والحمل والولادة، وصعوبة التربية، لافتاً إلى أن منع هذا الزواج، لا يعد من تحريم الحلال وإنما هو من تقييد المباح لمصلحة عامة يراها ولي الأمر، كما أن هذا المنع هو المقرر عالمياً والموقع عليه دولياً.

مبادرة سن الزواج

وفي مقاله "زواج القصر جريمة" بصحيفة "الوطن"، يقول الغيث "القاصر في الشريعة هو غير البالغ الراشد، ولذا لا يعطى ماله من تركته حتى يرشد، ومن باب أولى ألا يتصرف بعرضه إلا برشده، ولذا تشرفت مع مجموعة من الزميلات بمجلس الشورى بالمبادرة باقتراح ذلك، وصدر القرار بمنع زواج ما دون 15 مطلقاً وللجنسين، وأما ما دون 18 فمشروط بموافقة القضاء لضمان تحقيق المصلحة ودرء المفسدة.. وأما من بلغ رشده بسن 18 فلا يمنع زواجه ولا يشترط بموافقة القضاء وإنما عبر المأذون بعد الفحص الطبي المعروف."

توصية

ويستدرك الغيث قائلاً: "لكن لا زال القرار في حكم التوصية، ونرجو أن يتم اعتماده سريعاً لقطع الطريق على المظالم الواقعة على الأطفال من الجنسين، وما يترتب عليه من خطورة المعاشرة والحمل والولادة، وصعوبة التربية وتضرر البلاد والعباد، وهذا هو المقر عالمياً والموقع عليه دولياً، وفيه مصلحة الوطن والمواطنين.. فضلاً عن وجوب ضمان موافقة الراشدة وأمها على الزواج بلا ترغيب ولا ترهيب من وليها، وفي هذا حفظ للحقوق ودرء للمظالم ووقاية من الطلاق وتلافٍ للأضرار".

ليس تحريماً لحلال

ويؤكد الغيث أن هذا القرار "لا يعد من تحريم الحلال وإنما هو من تقييد المباح لمصلحة عامة يراها ولي الأمر، وتشريعه يرفع الخلاف ويوجب السمع والطاعة، ومن يخالف ذلك فيعاقب وفق الشريعة الغراء التي جاءت لمصلحة الخلق لا سيما الضعفاء من القصر إنثاءً وذكرراً على حدٍ سواء.. وتنتزع من عهد الحزم الحسم؛ مصلحة للخلق وطاعة للخالق، ولسمعة الشريعة والوطن".



إلغاء نظام الكفيل نهاية التستر

المصدر: جريدة الرياض الثلاثاء 22 شوال 1440 - 18 يونيو 2019م

<http://www.alriyadh.com/1762551>

د. فهد جمعة

يعاني سوق العمل من ظاهرة التستر التي خسرت اقتصادنا مئات المليارات من الريالات سنوياً ورفعت من معدل البطالة بين السعوديين رغم ما تبذله وزارة التجارة من جهود كبيرة لمكافحتها، إلا أنها ما زالت تشكل تحدياً يصعب تجاوزه. فالتستر ظاهرة منتشرة، حيث يمارس المتستر عليهم أنشطة غير رسمية أو غير شرعية تحت مظلة الكفلاء السعوديين الشرعية الذين يستلمون مبالغ مالية بسيطة في مخالفة صريحة لنظام التستر. فإنه أصبح من الضروري إلغاء نظام الكفيل للقضاء على التستر رغم ما قد يفتقر ذلك من آثار سلبية ولكنها مؤقتة.

إن إلغاء نظام الكفيل سيكشف الغطاء عن التستر الذي لا يكاد يوجد إلا في البلدان التي تعتمد نظام الكفيل بدلاً من الاكتفاء بعقد العمل المحدد المدة بسنتين ويمكن تمديده لسنة إضافية، ويكون العامل مسؤولاً مسؤولية كاملة عما يخصه من إجراءات لاستخراج الإقامة وفتح حساب بنكي والاشتراك في التأمينات الاجتماعية وأبشر ولا يتحمل صاحب العقد أي مسؤولية اتجاهه إلا بما ورد في العقد من حقوق.

فقد أوضحت الهيئة العامة للإحصاء حالة سوق العمل في الربع الأول/2019 على النحو التالي: معدل بطالة سعودية (12.5%)، عدد السعوديين الباحثين عن عمل (945,323)، السعوديون الخاضعون لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية (1,933,112) مقابل (6,740,395) وافد، مما يؤكد أن هناك فائض في عرض العمالة الوافدة على حساب العمالة السعودية وفي زمن إحلال التقنية مكان الأيدي العاملة.

لقد حان إعادة هيكلة سوق العمل وبناء على المعطيات الجديدة وأهداف رؤية 2030 التي تستهدف معدل بطالة (7%) وتحفيز الشباب على بدء مشروعاتهم الصغيرة في ظل منافسة عادلة، حيث بإمكان سوق العمل استيعاب السعوديين العاطلين والباحثين عن عمل حالياً والداخلين الجدد سنوياً مدعوماً بقوة الاقتصاد السعودي والإصلاحات الاقتصادية الكبيرة ومشروعات الترفيه والسياحة ذات الكثافة العمالية. فلم يعد قياس التنمية المستدامة بنمو إجمالي الناتج المحلي بل بتنمية الموارد البشرية وتحسين معيشتها والحد من الفقر وتوزيع الدخل بين الفئات العاملة في المجتمع.

إن إلغاء الكفيل أصبح ضرورياً اليوم قبل الغد للقضاء على التستر وتقليص البطالة بين السعوديين دون الأضرار بمنشآت الخاص ذات القيمة الاقتصادية المضافة والتي دائماً توفر لها الحكومة البيئة الاستثمارية الخصبة والتمويل الملائم

لطبيعتها نحو المزيد من الاستثمار وتوظيف السعوديين. كما أنه سيفعل آلية سوق العمل التي تحدد التوازن عند أفضل الأجور، خلق بيئة عمل جاذبة، زيادة الإيرادات الحكومية، الحد من الاقتصاد الخفي والغش التجاري.



من يخترق أنظمة الموارد البشرية؟!

المصدر: جريدة الحياة الثلاثاء 22 شوال 1439 هـ - 25 يونيو 2019م

<http://www.alhayat.com/article/4634445>

هالة القحطاني

ظهر مجال الموارد البشرية في القرن الثامن عشر أثناء الثورة الصناعية في أوروبا، وبنيت قواعده على فكرة أن الإنسان أهم عنصر من عناصر نجاح أي منظمة عمل، إذ تعتبر المهمة الرئيسة للموارد البشرية تقديم ضمانات تؤكد فيها قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بنجاح، من خلال خبرة ومهارات المواهب وإمكانات الأفراد الذين يعملون داخلها. وإدارة «رأس المال البشري» داخل أي منظومة عمل، تحتاج إلى قادة من الرؤساء مؤهلين بالعلم والمعرفة والخبرة لإنجاح عمل المنظمة واستمرار نموها، وليس قادة ورؤساء بـ «التركيبة» و «الواسطة»، فالقادة المؤهلون يعرفون تماماً أهمية إدارة الموارد البشرية للمنظمات/الشركات التي يقودوها. لذا، يحرصون على اختيار الأفراد المؤهلين فقط، بينما الشركات العائلية والمنظمات التي لا تأخذ هذه التفاصيل بجدية تعتمد في التوظيف على العلاقات الاجتماعية أو الوساطة والتركيبة، فحاجتهم لأنظمة الموارد البشرية لا تتعدى ضرورة وجودها كديكور لا اكتمال المربع الإداري للشركة، فهم في النهاية لا يحبون شيئاً يقيد قراراتهم، خاصة وأبسط مخالفة قد يقوم بها بعض الرؤساء اختراق أنظمة الموارد البشرية لتمرير أمور يحققون من خلالها مصالحهم الشخصية، مثل اختراق أنظمة التدريب وبعثات العمل التي يستحوذ عليها فئة معينة في بعض المنظمات، أو الالتواء على أنظمة العلاوات والزيادات والترقيات التي يمارسها كثير من الرؤساء، وعمل كل ما قد يتناقض مع القيم التي بنيت عليها الأنظمة الأساسية للموارد البشرية، بعد توسيع بعض الثغرات لتمرير مزيد من المخالفات والعبث وربطها بمظلة أنظمة الموارد البشرية لإعطائها شكلاً قانونياً ورسمياً.

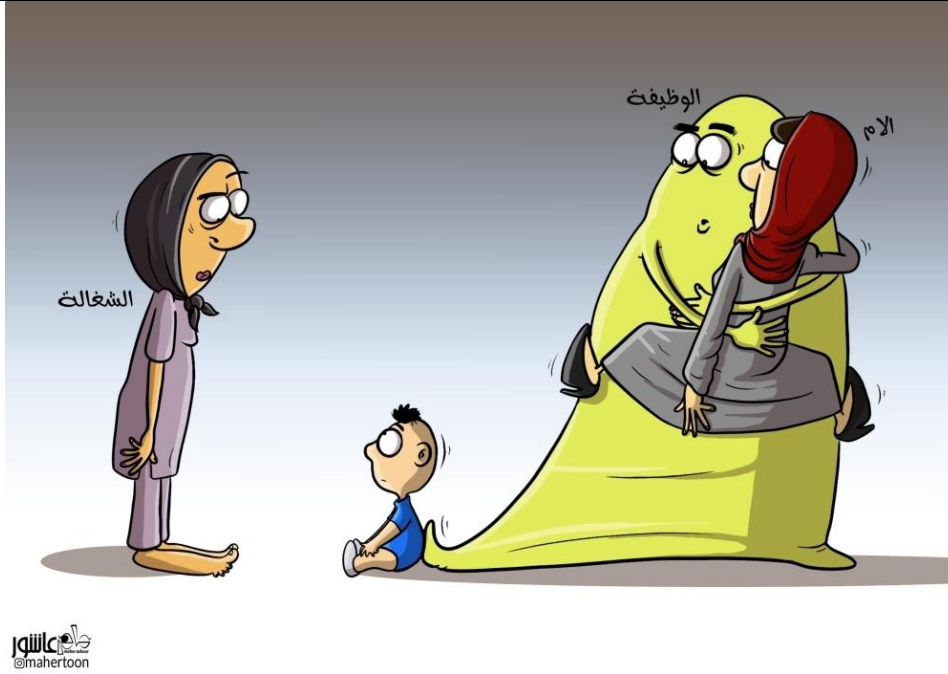
ومن يتابع الوتيرة البطيئة التي يتم فيها توظيف خريجي الجامعات من حملة التخصصات مقارنة بالسرعة التي تتم فيها تعبئة سوق الجملة والأسواق الشعبية بالإناث، يدرك أن وزارة العمل كانت لا تملك خطة واضحة الأهداف للتوظيف، بل ظهر ضعف واضح في استراتيجيات قسم الموارد البشرية في الوزارة وتعدد التدخلات والمخالفات. فمثلاً، لم نسمع بحملة تشدد على تطبيق الإحلال الوظيفي الذي يعتمد على تدريب الموظف الجديد من قبل القديم لنقل المعرفة والخبرة تمهيداً لاستبداله بموظف من أهل البلد للإسراع في عملية التوظيف، ولم نر يوماً أن الوزارة تفتش على أعمال الشركات الكبرى وتتفحص المسميات الوظيفية والتلاعب الذي يجري حولها، وإذا تمعنت في كثير من الشركات والمنظمات تجد أغلبهم يعينون موظفين بجنسيات غربية على وظائف الموارد البشرية بمسميات مختلفة، وهؤلاء الغربيون القدامى من أقنع الرؤساء التنفيذيين وأصحاب القرار في الخليج على سبيل المثال بأن وظائف الموارد البشرية الحساسة يجب أن تمنح للتنفيذيين رواتب عالية جداً، وتقدم لذوي الخبرة العالمية من موظفي الموارد البشرية الغربيين رواتب ومميزات مجزية، إلى أن تسبب ذلك حدوث خلل وفجوة بين الموظفين، فأصبح أصحاب الجنسيات الغربية يحصلون على الرواتب الأعلى في الخليج. ولم لا؟! وهم من وضع للتنفيذيين رواتب فلكية، وإذا كان التقرير العالمي يشجع الدول على «ردم» الفجوة بين الجنسين في الأجور، لما فيه من تمييز، ويطالب بالمساواة بينهما، فمن الذي يشجع على توسيع فجوة الأجور بين الجنسيات الغربية والعربية والأسبوية؟!

الموارد البشرية من أهم ثروات الأمم، لا يتحقق أي إصلاح اقتصادي إلا بإصلاحها، فنجاح إدارتها هو نجاح للمجتمع الاقتصادي ككل، وأي منظمة لا تملك قسماً وفريقاً ناجحاً لإدارة مواردها البشرية بخطط واضحة ومستقبلية لها استراتيجية مرنة ومتجددة مع الزمن تشدد على معايير لاختيار الموظفين ومتابعة أدائهم وتدريبهم وتطورهم، وتحرص على تطبيق العدل في إجراءات التقييم والترقيات، ستلحق المنظمة سمعة سيئة ويعزف عن العمل فيها المواهب المتميزة

وينجذب إليها من لديه «علاقات»
وأكبر مشكلة تعاني منها مؤسساتنا الاقتصادية «غياب الوعي الحقيقي» بأهمية الحفاظ على العنصر البشري، فما ان
تواجههم خسارة اقتصادية؛ فإن أول ما يتخلصون منه هو العنصر البشري، معتقدين أن ذلك سيحافظ على رؤوس أموالهم
وأعمالهم من الانهيار والإفلاس.
ولأن الانطباع السائد عن قسم الموارد البشرية جعل اسمه مقرونا بفكرة السياسات غير اللازمة التي تعرقل نمو
الشركات، تجد كثيرا من المدراء يشعرون بالانزعاج من قسم الموارد البشرية، ويرون أن العاملين فيه مجموعة من
المزعجين الذين يعترضون قراراتهم، بفرض مجموعة من القواعد السخيفة التي تقيد صلاحياتهم كرؤساء. لذا، يستخدم
أغلب الرؤساء سلطة المنصب لفرض حصانة تمنحهم استثناء خاصا من تطبيق تلك الأنظمة، إلى أن ضعف قسم
«الموارد» في كثير من الشركات والمنظمات، وتحول إلى ديكور يُزين صورة الهيكل الإداري للشركات، بعد أن قلصت
التدخلات صلاحياته وأبقته على مهمة صرف الرواتب والإجازات فقط.
الاعتماد على مهارات قسم الموارد البشرية أمر أساسي ليرجع المديرون في عملهم، والاستغلال الكامل لإمكانات من
يعمل فيه سيساعد على سير العمل بصورة أكثر فعالية، فإذا أضعف الرؤساء واجبات الموارد البشرية، وعطل مهامها
بقرارات لا علاقة لها بأنظمتها الأساسية، أو مارس مخالفة بسيطة لإنجاح شيء معين ليس من المفترض أن يتم، لأحدث
ذلك خللا تنظيميا كبيرا، وشق التسلسل الطبيعي في كل شيء بعده. الموارد البشرية تخصص مهم وضروري وحساس،
ولن يتطور وينجح إن استمر اختراق أنظمتها قائماً.



كاريكاتير



AL HAYAT
الحياة

المصدر: جريدة الحياة الثلاثاء
22 شوال 1440 هـ - 25 يونيو
2019م

<http://www.alhayat.com/article/4634460>



www.okaz.com.sa
عكاظ
لبعض الحقيقة

المصدر: جريدة عكاظ الثلاثاء 22
شوال 1439 هـ - 25 يونيو
2019م

<https://www.okaz.com.sa/article/1733725>