

حقوق الإنسان في الصحافة



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان

الملف الصحفي ليوم / الاثنين

26 ربيع ثاني 1441 – 23 ديسمبر 2019





الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة
أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية	2



أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية

·
·

برامج دعم تأهيلية وتدريبية لدعم قرار توطین طب الأسنان

المصدر: جريدة الرياض الاثنين 26 ربيع ثاني 1441 هـ - 23 ديسمبر 2019 م
<http://www.alriyadh.com/1794804>

أعلن دعم صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، عن دعم قرار توطین طب الأسنان في القطاع الخاص، بحزمة من الممكنات والمبادرات وبرامج الدعم التأهيلية والتدريبية والتوظيفية، لتحقيق أهداف القرار، في رفع نسبة مشاركة الكوادر الوطنية في سوق العمل.

ودعا "هدف" إلى التعرف على ممكناته التي يقدمها لدعم القرار، وتنمية القوى العاملة الوطنية، ودعم استقرارها الوظيفي، من خلال زيارة موقع الصندوق الإلكتروني عبر الرابط: www.hrdf.org.sa.

ويهدف قرار توطین طب الأسنان في القطاع الخاص إلى توفير فرص عمل جاذبة للمواطنين والمواطنات في التخصصات الحيوية، وتطوير الجودة والأداء في تقديم خدمات الرعاية الصحية، وتعزيز دور القطاع الخاص الصحي في التنمية الاقتصادية الوطنية، وكذلك تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 في رفع مستوى مشاركة المواطنين والمواطنات في سوق العمل. يشار إلى أن وزير العمل والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، قد أصدر الشهر الماضي قراراً وزارياً بتوطین تدريجي لجميع مهن طب الأسنان في المنشآت التي يتجاوز عدد العاملين الوافدين فيها في مهن طب الأسنان 3 أطباء أسنان فأكثر، وذلك على مرحلتين؛ تستهدف الأولى توطین 25 % اعتباراً من تاريخ 01 / 08 / 1441 هـ فيما تستهدف المرحلة الثانية توطین 30 % اعتباراً من تاريخ 01 / 08 / 1442 هـ.

ويأتي تنفيذ القرار، بالشراكة مع وزارة الصحة ومجلس الغرف السعودية وهيئة التخصصات الصحية وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف).

العدل تدشن محكمة تجارية رابعة في مكة بعد الرياض وجدة والدمام

المصدر: جريدة الرياض الاثنين 26 ربيع ثاني 1441 هـ - 23 ديسمبر 2019 م
<http://www.alriyadh.com/1794812>

وجه وزير العدل رئيس المجلس الأعلى للقضاء الشيخ د. وليد بن محمد الصمعاني، بتدشين المحكمة التجارية في مكة المكرمة لتبدأ مباشرة مهامها، بعد أن كانت تقوم بها دوائر تجارية في المحكمة العامة.

وتضاف المحكمة الجديدة إلى قائمة المحاكم التجارية التي دشنت في كل من الرياض، جدة، والدمام، عقب مباشرة القضاء التجاري اختصاصاته، إضافة إلى الدوائر التجارية المتخصصة داخل منظومة المحاكم العامة، وعدد من دوائر الاستئناف

المتخصصة في الرياض ومكة المكرمة والدمام والمدينة المنورة وعسير. وتعمل الوزارة على المحاكم التجارية أن تسهم في تعزيز بيئة قطاع الأعمال وتوفير مناخ اقتصادي تسوده الثقة والاستقرار وحفظ الحقوق، والتشجيع والتحفيز على الاستثمار في المملكة، ودعم حراك التنمية الاقتصادية بما ينسجم مع أهداف رؤية المملكة 2030، لتدفع إلى التميز المؤسسي في القضاء بما يؤثر إيجابياً في سرعة الفصل في المنازعات التجارية، وجودة المخرج القضائي. وأسهمت حزمة من القرارات التي اتخذتها وزارة العدل والمجلس الأعلى للقضاء في سرعة إصدار الأحكام التجارية، والحفاظ على جودتها، ومن تلك القرارات ما أقره وزير العدل بإضافة مادة على اللائحة التنفيذية لنظام المرافعات الشرعية، حددت موعد النظر في القضايا التجارية بما لا يتجاوز 20 يوماً من تاريخ قيد الدعوى، إضافة إلى تحديد عدد الجلسات الإجمالية بحيث لا يتجاوز نظر القضايا التجارية ثلاث جلسات.



«المدنية»: الخدمات الإلكترونية عبر «أبشر» منتصف يناير

المصدر: جريدة المدينة الاثنين 26 ربيع ثاني 1441 هـ - 23 ديسمبر 2019م

<https://www.al-madina.com/article/664750>

المدينة - جدة

قالت وزارة الخدمة المدنية، إنه ابتداءً من يوم الأربعاء الموافق 15 يناير 2020، سيكون الدخول إلى جميع خدماتها الإلكترونية عبر خدمة النفاذ الموحد «أبشر». وأوضحت الوزارة في تغريدة لها أمس على حسابها الرسمي بموقع التواصل الاجتماعي «تويتر»، أن هذه الخطوة تأتي تعزيزاً لأمان الخدمات المقدمة للعملاء.



خروج 27.6 ألف أجنبي من قطاع تجارة الجملة والتجزئة خلال 3 أشهر

المصدر: جريدة الاقتصادية الاثنين 26 ربيع ثاني 1441 هـ - 23 ديسمبر 2019م

http://www.aleqt.com/2019/12/20/article_1732511.html

عبد السلام الثميري من الرياض

بلغ عدد العاملين في المنشآت التجارية لقطاع الجملة والتجزئة من المشتركين الخاضعين لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية، نحو 1965063 موظفاً بنهاية الربع الثالث من العام الجاري، بعد خروج 27565 من العاملين الأجانب من القطاع خلال ثلاثة أشهر.

بحسب بيانات رسمية اطلعت "الاقتصادية" عليها، فإن عدد العاملين في قطاع تجارة الجملة والتجزئة من الأجانب بلغ 1538336 موظفاً، مستحوذين على 78.3 في المائة من إجمالي العاملين. في حين يقدر عدد الموظفين السعوديين بـ 426727 موظفاً، مشكلين 21.7 في المائة.

فيما يقدر عددعاملات في القطاع بـ 188426 موظفة، سجلت العاملات السعوديات النسبة العليا 86 في المائة بما يعادل 161872 موظفة، مقابل 26554 موظفة أجنبية.

وحددت وزارة العمل 19 مهنة، فرضت شغلها بموظفين سعوديين، تمثلت في "كبير إداريي الموارد البشرية في المنشآت الحكومية والخاصة، ومدير شؤون الموظفين، ومدير شؤون العمل والعمال في المنشآت، ومدير علاقات الأفراد، إضافة إلى اختصاصي شؤون الأفراد". واشتملت قائمة المهن الممنوعة أيضا على "كاتب شؤون الأفراد، كاتب توظيف، كاتب شؤون موظفين، كاتب الدوام، كاتب استقبال عام، كاتب الاستقبال الفندقي، كاتب استقبال المرضى، كاتب الشكاوى، أمين الصندوق، حارس أمن خاص، المعقب، الناسخ أو مصلح مفاتيح، المخلص الجمركي، إضافة إلىعاملات في محال بيع المستلزمات النسائية".

وأوقفت الوزارة تجديد رخص الوافدين المسجلين على الوظائف المحصورة على السعوديين، وألزمت المنشآت بعدم نقل خدمات العمالة إليها، وتطبيق بحق المخالف عقوبة مخالفة توظيف المهن المقصورة على السعوديين أو المقصورة على السعوديات الواردة في جدول المخالفات والعقوبات. وأوضحت الوزارة أن ذلك يأتي في ظل التوجه الحكومي من قبل القيادة لإحلال السعوديين في الوظائف التي يعمل فيها وافدون، من أجل توظيف الوظائف بالكفاءات الوطنية.



غياب الثقة وغلاء المعيشة يذكيان الاحتجاجات

المصدر: جريدة الاقتصادية الاثنين 26 ربيع ثاني 1441 هـ - 23 ديسمبر 2019م

http://www.aleqt.com/2019/12/23/article_1733731.html

فريد بلحاج / رياح أرزقي

الإصلاح لا يمكن فرضه من الخارج. ويجب على دول المنطقة أن تحقق توافقا داخليا في الآراء على أن الأسواق التي يسودها الاحتكار سواء كانت خاضعة لهيمنة الجيش أو قلة من أصحاب النفوذ تضعف آفاق المستقبل أمام الشباب والنساء الذين تتزايد في الأغلب مستويات تعليمهم. وينبغي تفكيك هذه الاحتكارات لإفساح المجال والنطاق الواسع لازدهار رواد الأعمال الصادقين والمبدعين. وفي أغلب الأحيان توجد لدى الدول من الناحية النظرية قوانين تنظم المنافسة، لكن المشاريع المملوكة للدولة والجهات الفاعلة الأخرى ذات الامتيازات تستغل الاستثناءات، وتواصل أنشطتها التجارية الخاسرة. وبوجه عام، لا يجري تطبيق قوانين المنافسة في كثير من الدول النامية على نحو منهجي، وذلك في الأغلب بسبب عدم استقلالية القضاء، وضعف استقلالية أجهزة تنظيم المنافسة وقدرتها على فرض جزاءات. ويؤدي عدم فعالية إنفاذ القوانين في نهاية المطاف إلى تدني جودة الخدمات العامة المقدمة وارتفاع تكلفتها "مثل إمدادات المياه وإدارة النفايات الصلبة، والكهرباء، والاتصالات السلكية وغير السلكية"، ويحفز على تراكم الدين العام، ويذكي تصورات الناس عن الفساد.

وقد تساعد زيادة انفتاح الأسواق على إطلاق العنان لكامل قدرات الأفراد في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ويتطلب تحقيق ذلك وجود حكومات مفتوحة. لكن الجهات الرقابية حينما توجد لا يمكنها أداء دورها بفاعلية والمساعدة على استعادة الثقة بالنظام إلا إذا وجد ما يكفي من الشفافية والبيانات الكافية التي تتيح تقييم السياسات العامة. غياب الشفافية يحدث صعوبات في إقراض مشاريع البنية التحتية؛ حيث لا يتم في أحوال كثيرة الإفصاح بالكامل عن الضمانات والامتيازات والشروط والبنود الخفية في العقود. وقد تكون الديون الخفية جذابة لبعض قادة الدول النامية الذين يستخدمونها لتحقيق مكاسب شخصية، لكن هذه الديون تزيد الأعباء الاقتصادية الحقيقية، وتعرض للخطر مستقبل الأجيال الشابة الذين يزداد استيائهم وشعورهم بخيبة الأمل. وينبغي لحكومات الدول المدينة والدائنة في أنحاء العالم أن تتصرف على نحو أكثر رشدا وإدراكا للعواقب وتلتزم بشروط شفافة في قروض مشاريع البنية التحتية. ومن الضروري أن يكون المواطنون على دراية تامة بالالتزامات الطارئة التي تقدمها الحكومات باسمهم. وبالنظر إلى تضخم دور الدولة في كثير

من اقتصادات منطقتي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، فإن تعزيز القطاع الخاص من خلال أسواق مفتوحة يتطلب أن تضفي الحكومات مزيداً من الشفافية على المشتريات والتعاقدات الحكومية، وتعمل لجعل الائتمان متاحاً على نطاق واسع. وستزيد زيادة شفافية المشتريات الحكومية صعوبة حصول الشركات التي تحظى بامتيازات على تعاقدات مربحة من الحكومة، وهو ما يساعد على النهوض بقطاع خاص حقيقي. وتؤدي الامتيازات التي تتمتع بها المشاريع المملوكة للدولة في الحصول على الائتمان، ولا سيما من المصارف العامة، إلى مزاحمة المشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم التي تجد صعوبة في الحصول على قروض، ليس هذا فحسب، لكنها تلقى أيضاً صعوبة في منافسة الشركات المملوكة للدولة التي يتيح لها ما تتمتع به من سهولة الحصول على الائتمان أن تعمل على نحو لا يتسم بالكفاءة أو حتى بخسارة. وذلك أمر لا يمكن استمراره. الشباب في عديد من دول منطقتي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يرفضون الوضع القائم ويطالبون أن تعمل الحكومات لتحقيق تغير إيجابي. ويجب على تلك الحكومات أن تغتتم الفرصة التي تتيحها أسعار الفائدة المنخفضة للاستفادة من أسواق رأس المال العالمية من أجل التشجيع على بناء أسواق أكثر انفتاحاً تقوم على المنافسة النزيهة وحكومات شفافة.



الألم الوظيفي

المصدر: جريدة الوطن الاثنين 26 ربيع ثاني 1441 هـ - 23 ديسمبر 2019م
<https://www.alwatan.com.sa/article/1031627>

فيصل المسعري

في المقال السابق تحدثت عن إشكالية عدم الوفاق بين المدير وموظفيه في بعض جهاتنا الحكومية. وذكرت أنه يتوجب على المديرين ردم هذه الهوة بالتقارب السلوكي والتنظيمي مع موظفيهم ومرؤوسيه. واليوم أستكمل الحديث لكم عن حالة عدم الوفاق هذه، ولكن من وجهة نظر المديرين أنفسهم. لا يخفى على الإداريين أن مدارس القيادة الأساسية، وغالبية الكتب التي تم نشرها في هذا المجال، دائماً ما تتحدث عن رؤية القيادة والقائد، وتتجنب الحديث عن رؤية الأتباع أو المرؤوسين. وهذه مشكلة كبرى انتبه لها أخيراً بعض الأكاديميين، وأصبحوا يتحدثون عنها في مقالاتهم وأحاديثهم القيادية، سواء في اللقاءات أو عبر منصاتهم الاجتماعية. ولذلك فإنني أرحب في هذه المقالة أن أتقمص دور المدير في أي جهة حكومية، ومن ثم أوجه الحديث، لأشخص حالة عدم التوافق بيني وبين الموظفين الذين يعملون معي. وبالتالي فإنني أعتقد أنني سأقول إن فكرة قلة الإنتاجية التي يراها المدير في موظفه تأتي من خلال عدد من النقاط: عدم الإحساس بالمسؤولية: وذلك عبر عدم التفاعل مع بيئة العمل المادية والمعنوية، والاكتفاء بأقل القليل من كفاءة الإنجاز. عدم الرغبة في التقيد بأوقات العمل: يأتي هذا عبر عدم الالتزام الجيد بأوقات العمل وبساعاته. وكذلك عبر عدم التواجد في المقرات، خصوصاً تلك المكاتب التي فيها مواجهة للجمهور. الاكتفاء بالأعمال المحددة والسعي إلى تقليص الأعباء: وذلك برفض الموظف لكل عمل يتم تكليفه به، ويكون خارج مهامه التي أنيطت به، حيث يمضي سنوات طوال على إجراءين أو ثلاثة فقط. وكذلك تأفقه ورفضه القيام بأعمال زملائه المجازين. إذاً، نخلص إلى أن تسبب الموظف، وعدم إحساسه بالمسؤولية، ورغبته المستمرة في عدم التفاعل مع الأعمال التي تتعد نوعاً ما عن أعماله، بل وعدم رغبته في فهمها يسبب لدى المديرين ألماً يوازي الألم التي تتركها بعض الأوجاع العضوية. وذلك لأن فشل المدير في تحريك موظفيه يعطي الرسائل لرؤسائه بأنه لم يكن على القدر الكافي من الإدارة الموكلة إليه، ولا يستحق أن يستمر في إدارة أعمال جهته المنوطة به.

أيها السادة، هل لاحظتم أنني لم أتحدث إطلاقاً عن الشغف العام بالوظيفة لدى الموظفين في العمل الحكومي، خصوصاً تلك الوزارات والجهات التي ما زالت تعمل بأفكارها القديمة نفسها. الشغف أيها الكرام يعتبر مثل النبتة التي لا تخرج إلا بعد أن يتم توفير بيئتها الخصبة والمرتوية. وبالتأكيد إن المديرين في غالبية العمل الحكومي لا يملكون الصلاحيات الكافية لتوفيرها. فلذلك أيها الموظفون انتبهوا كيلا تتسببوا في صنع الألام الحادة لأصدقائكم المديرين، لأنه قد يحدث أن تكونوا يوماً ما في مكانهم، وسوف تكتنون حينها ببقايا آلامكم التي صنعتموها.

<https://www.alwatan.com.sa/article/1031627> -كتاب/الألم-الوظيفي



كاريكاتير



الإلكترونية
الاقتصادية
www.aleqt.com

المصدر: جريدة الاقتصادية
الاثنين 26 ربيع ثاني 1441 هـ -
23 ديسمبر 2019 م

http://www.aleqt.com/2019/12/23/article_1733711.html



المدينة

المصدر: جريدة المدينة الاثنين
26 ربيع ثاني 1441 هـ -
23 ديسمبر 2019 م

<https://www.al-madina.com/article/664753>