



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان
The National Society for Human Rights

حقوق الإنسان في الصحافة



الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان
الملف الصحفي ليوم/ الجمعة-السبت- الأحد

14 مارس 2021





الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
2	هيئة حقوق الإنسان
5	أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية



هيئة حقوق الإنسان



عام / المملكة تشارك في أعمال لجنة وضع المرأة بالأمم المتحدة في نيويورك

المصدر: جريدة واس الجمعة 29 رجب 1442 هـ - 14 مارس 2021م

<https://www.spa.gov.sa/viewstory.php?lang=ar&newsid=2199777>

تشارك المملكة العربية السعودية في أعمال الدورة الـ(65) للجنة وضع المرأة في الأمم المتحدة (CSW) المقرر عقدها في نيويورك خلال الفترة من 15 - 26 مارس الحالي، والمخصصة لمشاركة المرأة الكاملة والفعالة في صنع القرار في الحياة العامة، وجهود القضاء على العنف ضد المرأة وتمكينها، وتحقيق المساواة بين الجنسين.

وسيمثل المملكة وفد برئاسة الأمين العام لمجلس شؤون الأسرة الدكتورة هلا التويجري، ومشاركة رئيسة لجنة المرأة في مجلس شؤون الأسرة الدكتورة لانا بنت سعيد، وممثل وكالة تمكين المرأة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الدكتورة هند بنت خالد الزاهد، وممثل هيئة حقوق الإنسان الدكتورة أمل الهيدان.

وعدت الدكتورة هلا الملتقى الأممي فرصة لاستعراض ما تحقق من منجزات على صعيد تمكين المرأة السعودية، والدور الأساسي الذي تقوم به في المسيرة التنموية التي تشهدها المملكة في مختلف القطاعات.

وأوضحت أن رؤية المملكة 2030 اعتمدت استراتيجية طموحة تحقق الاستفادة القصوى من إمكانات المرأة كشريك رئيسي في صنع القرار وكذلك رفع الدور القيادي للمرأة ومشاركتها في المجتمع، وتمكينها اقتصادياً، لافتةً إلى حرص القيادة الرشيدة على تعظيم مكتسبات المرأة وحمايتها، وتعزيز مشاركتها في نهضة الوطن.

ويستعرض الوفد خلال فعاليات الدورة، جهود المملكة لحماية المرأة في ظل جائحة كورونا، وقضية التمكين المالي والاجتماعي والصحي للمرأة في رؤية 2030، وفرص العمل المتاحة لها، وكذلك ما تقدمه المملكة من تأهيل وتدريب ممثلة في جمعيات المجتمع المدني، فضلاً عن تقديم صورة واقعية للجهود التي تقوم بها المملكة للتصدي لحالة العنف الأسري، وتوفير سبل الحماية والحياة الآمنة المستقرة.

ويشارك الوفد في عدد من الاجتماعات الافتراضية، كما ستتنظم المملكة العربية السعودية يوم 22 مارس 2021م فعالية على هامش تلك الاجتماعات بعنوان "Women's Economic Empowerment" تناقش فيه التمكين الاقتصادي للمرأة.

الجدير بالذكر، أن المملكة مشاركة باستمرار كعضو مؤثر وفعال في لجنة وضع المرأة CSW ضمن 192 دولة مشاركة منذ 2016م بوفود رسمية رفيعة المستوى، يُعهد إليهم إعداد التوصيات والتقارير للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة حول تعزيز حقوق المرأة في المجال السياسي والاقتصادي والمدني والاجتماعي والتعليمي، وتكرس جهودها لبحث قضايا المرأة وتمكين دورها في المجتمع.

أخبار ذات علاقة من الصحف المحلية

تعديلات تطويرية لنظام "الإيواء السياحي" تشمل فنادق

البوتيك والاستشفاء وبيوت العطلات

المصدر: جريدة الرياض الأحد 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م

<https://www.alriyadh.com/1874816>

أعلن وزير السياحة أحمد بن عقيل الخطيب، الموافقة على لائحة مرافق الإيواء السياحي الجديدة التي اشتملت على عدد من التعديلات الجديدة، وتمثل ركيزة مهمة لتنفيذ الاستراتيجية العامة لتنمية السياحة الوطنية؛ وتساهم بشكل فاعل في تحسين تجربة الزائر، بما يتناغم مع تطورات القطاع السياحي وطموحات رؤية المملكة لتعزيز مكانة المملكة على خارطة السياحة العالمية.

وتأتي هذه الخطوة انطلاقة من دور وزارة السياحة في تنظيم وتطوير قطاع الإيواء السياحي، وذلك لتحقيق مستهدفات تحسين جودة الخدمات المقدمة، ورفع مستوى رضا السائح، وتحسين بيئة السوق بما يساهم في جذب الاستثمارات العالمية ذات الجودة العالية، والمساهمة في خلق بيئة تنافسية عادلة بين المستثمرين تؤدي إلى زيادة قيمة الاستثمار في القطاع، وتساعد على إيجاد فرص عمل جديدة في هذا القطاع المهم، مع ضمان توفير جميع معايير الاستدامة المتمثلة في ترشيد الاستهلاك وكفاءة الطاقة وحماية البيئة وغيرها. وتتواءم التعديلات الجديدة مع أفضل التجارب الدولية، وبشراكة مع أبرز الاستشاريين العالميين في مجال الإيواء السياحي، حيث ركزت اللائحة على إعادة تنظيم العلاقة بين مرافق الإيواء السياحي والنزلاء؛ لضمان حقوقهم وتقديم الخدمة لهم حسب نوع ومعايير تصنيف مرافق الإيواء السياحي، حيث أدرجت أنواع جديدة مثل (فنادق البوتيك وفنادق الاستشفاء والنزل وبيوت العطلات وغيرها)، وفئات ودرجات تصنيف مطورة تبدأ من نجمة واحدة وتصل إلى 6 نجوم، مما يقدم للسائح مزيداً من الخيارات ويثري التجربة السياحية في المملكة. وتتيح اللائحة للمستثمرين خيارات واسعة تتناسب مع مستهدفاتهم، ومرونة عالية في تحديد التصنيف المطلوب لمنشآتهم بعد حصولهم على الترخيص، وذلك من خلال إمكانية طلب التصنيف فوراً مع منحهم مهلة تصل إلى 180 يوماً لإتمام ذلك، بالإضافة إلى تعديل مدة الترخيص والتصنيف لتصل إلى عام كحد أقصى؛ لضمان جودة الخدمة، كما جرى اختصار وتسهيل إجراءات الحصول على الترخيص والتصنيف بتحويلها إلى إجراءات إلكترونية تمكن المستثمر من إنجاز جميع معاملاته عبر البوابة الإلكترونية المخصصة لذلك.

وتركز على تطوير آليات الرقابة باستخدام التقنيات الحديثة؛ للتأكد من جودة الخدمات المقدمة، وسلاسة التعامل والتفاعل مع ملحوظات وشكاوى الضيوف، حيث طوّرت آليات التواصل وزيّد مستوى التنسيق مع مشغلي مرافق الإيواء السياحي؛ لضمان تأكيد الالتزام بشروط ومتطلبات الترخيص والتصنيف، كما سيبدأ العمل بهذه اللائحة على المنشآت الجديدة من تاريخ نشر التعديلات، وسيجري التدرج في تطبيقها على المنشآت المرخصة. وقال الخطيب: "إن التعديلات الجديدة على لائحة مرافق الإيواء السياحي تهدف إلى خلق سوق يتمتع بمزايا تنافسية عالمية وعادلة، من خلال تطوير وتحسين عملية الترخيص وشروطها ومتطلباتها وعملية التصنيف ومعاييرها، وأيضاً الرقابة الدائمة عليها، بحيث تكون واضحة وشفافة ومعلنة للجميع"، وأضاف: "إننا بدعم وتحفيز من خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز وسمو ولي عهده الأمين -حفظهما الله- نسير بخطى حثيثة؛ لتنفيذ أهداف الاستراتيجية العامة لتنمية السياحة الوطنية، وجعل المملكة من أوائل الوجهات السياحية العالمية"، منوهاً إلى أن إيجاد بيئة تنظيمية عادلة تحمي حقوق السائح وحقوق المستثمر على حد سواء، يتوفر فيها أشكال الدعم المختلفة المتمثلة في التمويل والتسهيلات الأخرى، من شأنه المساهمة في جذب الاستثمارات في هذا القطاع المهم."

تعزيز التنمية المستدامة بالبحث والابتكار

المصدر: جريدة الرياض الأحد 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م

<https://www.alriyadh.com/1874851>

عززت حكومة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز - حفظه الله - خطط وتوجهات التنمية المستدامة، وتحديث الأنظمة ومواكبة التطور العلمي والتركيز على الجودة وتحقيق الكفاءة مع الاهتمام بجوانب الحوكمة والرقابة والمتابعة، والسير نحو تكامل التحول الرقمي وفق أسس تحقق ترابط مختلف الأجهزة في القطاعين العام والخاص. وجاءت جلسة مجلس الوزراء الأخيرة برئاسة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز لتبرهن على مواصلة هذا الاتجاه، بحيث تكون المملكة مضرب المثل على مستوى المنطقة، وبين دول مجموعة العشرين، التي حققت خطوات كبيرة لبيئة العمل، وسهلت الخدمات برقمنة مختلف الإجراءات التي يحتاجها كل مواطن ومقيم من الجهات الحكومية ومن الشركات الخدمية بمختلف تخصصاتها ومجالاتها، حيث يقف صاحب السمو الملكي الأمير محمد ابن سلمان ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء - حفظه الله - بقوة وراء مختلف الخطوات التطويرية للأنظمة والبرامج والمبادرات التي تحقق احتياجات الدولة الاقتصادية والتنموية ويعود نفعها على المواطن.

ومن خطوات التطوير المهمة مؤخراً تشكيل لجنة باسم "اللجنة العليا للبحث والتطوير والابتكار"، ترتبط بمجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ويرأسها رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، وتُعنى بتنمية قطاع البحث والتطوير والابتكار في المملكة، وكذلك الموافقة على تنظيم هيئة الحكومة الرقمية، وتعديل نظام التأمينات الاجتماعية، والموافقة على الاستراتيجية الثقافية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، والتي اعتمدها المجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية في دورته الأربعين، والموافقة على نظام مهنة المحاسبة والمراجعة، وتنظيم الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.

«المبادرة» تخدم التوطين مع زيادة متوقعة لتكاليف العمالة الوافدة

العلاقة التعاقدية للعاملين في القطاع الخاص.. تدخل حيز

التنفيذ اليوم

المصدر: جريدة الرياض الأحد 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م

<https://www.alriyadh.com/1874831>

تدخل مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية للعاملين في القطاع الخاص بالمملكة حيز التنفيذ اعتباراً من اليوم الأحد، وفقاً لما سبق أن أعلنت عنه، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، في مطلع شهر نوفمبر الماضي.

وقالت الوزارة في بيان إعلامي صدر منتصف الأسبوع الماضي: "إن الخدمات التي تقدمها المبادرة تتيح للعامل الوافد الانتقال عند انتهاء عقد عمله من دون الحاجة لموافقة صاحب العمل، كما تحدد آليات الانتقال خلال سريان العقد بشرط الالتزام بفترة الإشعار والضوابط المحددة"، وأشارت إلى أنها تقدم خدمة الخروج والعودة التي تسمح للعامل الوافد بالسفر خارج المملكة، وذلك عند تقديم الطلب مع إشعار صاحب العمل إلكترونياً، كما أن المبادرة تقدم خدمة الخروج النهائي

التي تمكن العامل الوافد من المغادرة بعد انتهاء العقد مباشرة مع إشعار صاحب العمل إلكترونياً من دون اشتراط موافقته، بالإضافة إلى إمكانية مغادرة المملكة مع تحمل العامل جميع ما يترتب من تبعات فسخ العقد. وتشمل الخدمة في الوقت الراهن، جميع العاملين الوافدين في منشآت القطاع الخاص، ويستثنى من ذلك العمالة المنزلية، بمختلف مساهمتها، وتعزز مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية من تنافسية سوق العمل السعودي مع أسواق العمل العالمية، وترفع تصنيفه في مؤشرات التنافسية الدولية، حيث ترتقي هذه المبادرة بسياسات العمل وفق الممارسات المنظمة للعلاقات العمالية المتفق عليها دولياً، كما ستؤدي إلى الحد من الخلافات العمالية التي تنشأ أحياناً بسبب عدم اتفاق أطراف العلاقة التعاقدية، كما ستساهم في تمكين وتنمية رأس المال البشري، واستقطاب الكفاءات في سوق العمل. كما يرى مختصون بسوق العمل أن هذه المبادرة تعود بشكل إيجابي على التوسع في التوظيف وفتح فرص عمل جديدة للسعوديين والسعوديات، بشكل غير مباشر، في ظل توقعات بزيادة تكاليف العمالة الوافدة في النظام التعاقدى الجديد، الذي يتيح لها البحث عن الخيار الأفضل مادياً، إضافة إلى أن العمالة الوافدة تلزم رب العمل بالعديد من الرسوم والالتزامات المختلفة التي تجعله مساوياً لمتوسط الأجور التي تقدم للمواطن والمواطنات، كما أن تحقيقه للسعودة يعطيه مميزات عديدة من الدولة تحفز التوسع في فتح فرص ومجال لأبناء وبنات الوطن في مختلف التخصصات، فضلاً على أن الأعوام الخمسة الماضية شهدت فترات كبيرة أنظمة جديدة تدعم السعودة في مختلف المجالات العملية، ومن ثم قفزت أرقام السعوديين في القطاع الخاص بنسب عالية وغير مسبوقة، ويتوقع أن تزيد هذه الأرقام بشكل متصاعد على مدار العقد الحالي.

يذكر أن أهم البرامج السابقة لتحسين بيئة العمل والعمال في المملكة من قبل وزارة الموارد البشرية وبالتعاون مع مختلف قطاعات الدولة والقطاع الخاص، برنامج حماية أجور العاملين في القطاع الخاص وبرنامج توثيق العقود إلكترونياً، وبرنامج رفع الوعي بالثقافة العمالية وبرنامج "ودي" لتسوية الخلافات العمالية، واعتماد برنامج التأمين على حقوق العاملين، وإطلاق منظومة اللجان العمالية المنتخبة، وغيرها من البرامج التي تُعنى بتطوير وتحسين بيئة العمل وحماية حقوق جميع أطراف العلاقة التعاقدية.

ومن أبرز الخطوات الجديدة التي أعلنت عنها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مؤخراً لتحسين سوق العمل في المملكة، التوجه نحو الالتزام ببرامج "الفحص المهني"، الذي يهدف للتحقق من امتلاك العامل المهني للمهارات اللازمة لتأدية المهنة التي يعمل عليها عن طريق أداء اختبار عملي ونظري في مجال تخصصه، وذلك لرفع مستوى جودة الخدمات في السوق.

وتبين الإحصاءات الرسمية أن عدد العمالة المهنية في المملكة يبلغ أكثر من سبعة ملايين عامل في سوق العمل السعودي، منهم 3 ملايين عامل يفكرون للشهادات العليا -أقل من دبلوم-، ومنهم 1.5 مليون عامل يعملون في المهن الحرفية المختلفة، والبقية تمثل العمالة العادية "عامل عادي"، في حين أن عدد المهن الموجودة في المملكة يبلغ 2.878 مهنة، وقد تمت رسمياً إزالة المهن ذات الأعداد المنخفضة التي لا تتطلب مهارات "عامل عادي" والتي تتطلب شهادات "مهندس" والتي تختبر من جهات أخرى؛ ليصل عدد المهن 259 مهنة.



385 دعوى جزائية ومدنية ضد مخالفين في سوق المال

المصدر: جريدة المدينة الاحد 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م

<https://www.al-madina.com/article/722432>

سعيد الزهراني - الطائف

A A

كشف تقرير رسمي للجنة الفصل في منازعات الأوراق المالية عن إقامة 385 دعوى مابين مدنية وادارية وجزائية خلال العام المنصرم 2020 ضد مخالفين ضوابط سوق المال.

وأشار التقرير إلى أن القرارات الجزائية وصلت إلى 55 قرارًا تمثلت في تلاعب وتضليل في سوق الأسهم، وممارسة أعمال أوراق مالية دون ترخيص، وعدم التأكد من سلامة الانظمة المالية، وعدم تنفيذ اعضاء مجلس الادارة والتنفيذيين الواجبات بما يحقق مصلحة المصدر، كما تضمنت تخفيض خسائر أو تضخيم إيرادات في شركات مساهمة وغيرها من المخالفات، فيما تضمنت الدعاوى الإدارية المطالبة بتعويضات، ورفض طلبات ورد الدعوى لانعدام الصفة وغيرها، ولفتت الى ان من ابرز انواع الاحتيال القيام بأي عمل أو تصرف بهدف إيجاد انطباع كاذب أو مضلل يوحي بوجود عمليات تداول نشط في ورقة مالية خلافًا للحقيقة،

وعقد صفقات في أوراق مالية لا تنطوي على انتقال حقيقي للملكية وادخال أمر أو أوامر لشراء ورقة مالية معينة مع العلم المسبق بأن هناك أمرًا أو أوامر بيع مشابهة من حيث الحجم والسعر والتوقيت قد أدخلت أو ستدخل من قبل طرف أو أطراف أخرى.

كما تشمل التأثير بشكل منفرد أو مع آخرين على سعر ورقة أو أوراق مالية معينة متداولة بالسوق، عن طريق إجراء سلسلة من العمليات في تلك الورقة أو الأوراق المالية من شأنه أن يحدث طلبات فعلية أو ظاهرية نشطة في التداول.



"الموارد البشرية" تضبط 1145 مخالفة لأنظمة العمل

والإجراءات الاحترازية

المصدر: جريدة المدينة الاحد 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م
<https://www.al-madina.com/article/722262>

واس - الرياض

A A

نفذت فرق الرقابة الميدانية التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية 26,469 زيارة رقابية على منشآت القطاع الخاص في مختلف مناطق المملكة، وذلك خلال الفترة من 4 إلى 10 مارس، للتأكد من التزام أصحاب المنشآت بالقرارات والتشريعات الصادرة عن الوزارة لتنظيم سوق العمل وضبط المخالفات ومتابعة امتثال المنشآت للإجراءات الاحترازية والتوجيهات الصادرة في هذا الخصوص.

وأُسفرت الجولات الرقابية عن ضبط (1,009) مخالفات لأنظمة العمل و(136) مخالفة للإجراءات الاحترازية، فيما وجهت الوزارة (2,251) إنذاراً، كما تلقت (1,667) بلاغاً واردةً عبر مختلف وسائل التواصل، تعامل معها المختصون بشكل مباشر.

وأوضحت الوزارة أن جولاتها الرقابية المفاجئة مستمرة على جميع منشآت القطاع الخاص وفي جميع مناطق المملكة، مؤكدة أهمية الالتزام بتنفيذ القرارات المنظمة لسوق العمل تجنباً لإيقاع العقوبات بحق المنشآت المخالفة. ودعت الوزارة الجميع إلى الإبلاغ عن أي مخالفات يرصدونها عبر تطبيق (معاً للرصد) المتاح عبر أجهزة الهواتف الذكية، أو من خلال الاتصال بالرقم الموحد لاستقبال الشكاوى والبلاغات (19911).



الجوازات تطلق خدمة "هوية مقيم رقمية"

المصدر: جريدة المدينة السبت 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م

<https://www.al-madina.com/article/722472>

واس - الرياض
أطلقت المديرية العامة للجوازات خدمة "هوية مقيم رقمية"، ضمن جهود وزارة الداخلية المتسارعة، وخطواتها الحثيثة، في تطوير التقنية لخدمة المواطن والمقيم، داخل وخارج المملكة، وتسهيل الحصول على خدمات الوزارة بكل يسر وسهولة.
ووفرت الجوازات من خلال تطبيق "أبشر أفراد" نسخة رقمية من "هوية مقيم" قابلة لاستعراضها في أي وقت ومن دون الحاجة إلى الاتصال بالإنترنت، بعد تحميلها المرة الأولى، كما ستكون كافية لاستخدامها في إجراءات الإثبات لدى الجهات الأمنية في حال عدم حمل أصل الهوية.
وأوضحت الجوازات أنه سيستفيد من الخدمة حاملو هوية مقيم سارية الصلاحية، ويمكن تفعيلها من خلال خمس خطوات: تحميل تطبيق "أبشر أفراد"، وتسجيل الدخول لحساب المستفيد في "أبشر أفراد"، واختيار "خدماتي"، ثم اختيار "تحميل هوية مقيم الرقمية"، وأخيراً النقر على "تحميل هوية مقيم" أسفل الصفحة. وكانت وزارة الداخلية ممثلة في الأحوال المدنية، أطلقت مؤخراً نسخة إلكترونية من الهوية الوطنية عبر تطبيق "أبشر أفراد" بسمى "الهوية الرقمية"، لتسهيل عملية التحقق من هوية حاملها من المواطنين في حال عدم حملهم البطاقة.



زيادة نسبة التوطين في نشاط مقاولات الصيانة والتشغيل 3%

يبدأ العمل بالقرار اليوم الأحد

المصدر: جريدة المدينة السبت 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م

<https://www.al-madina.com/article/722405>

سعد آل منيع - جدة.
تبدأ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية العمل على تعديل نسب التوطين في نشاط "مقاولات الصيانة والتشغيل" ببرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف "نطاقات"، بزيادتها بنسبة 3%، من 12% إلى 15% لنطاق الأخضر المنخفض وفقاً لحجم المنشأة ونطاقها.
وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد الراجحي أصدر القرار حرصاً على تحفيز المنشآت على توطين الوظائف في قطاع التشغيل والصيانة، وضمن المراجعات الدورية التي تقوم بها الوزارة لنسب التوطين في محرك نطاقات وتماشياً مع القرارات التي أصدرتها لتوطين وظائف قطاع التشغيل والصيانة، وسيتم تطبيق المخالفات على المنشآت التي تخالف تنفيذ القرار وفق العقوبات الواردة في جدول المخالفات والعقوبات الواردة القرار الوزاري.
ويهدف القرار إلى تنظيم سوق العمل وتطوير بيئته وتوفير فرص وظيفية جاذبة، ومستدامة، لأبناء وبنات هذا الوطن،

ومنها ما سبق أن صدر بالقرار الوزاري المتضمن اعتماد دليل توظيف عقود التشغيل والصيانة بالجهات العامة، والقرار الوزاري باعتماد نسب التوظيف في طلبات التأييدات الحكومية والشركات المملوكة للدولة بنسبة 51% وأكثر، التي تأتي جميعها متكاملة نظراً لأهمية هذا القطاع الذي يُعد من أكثر القطاعات المهنية الواعدة، وتتصف باستقراره، حيث يحظى بتوافر عديد من الفرص الوظيفية للكفاءات الوطنية في مختلف المجالات.



مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية تدخل حيز التنفيذ.. فداً «الموارد البشرية» لـ عكاظ: يحق للعامل تقديم إشعار • انتقال خلال سريان العقد

المصدر: جريدة عكاظ الأحد 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م

<https://www.okaz.com.sa/news/local/2061294>

مع دخول مبادرة «تحسين العلاقة التعاقدية» (PDI) للعاملين في القطاع الخاص حيز التنفيذ اعتباراً من فداً (الأحد)، كشفت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لـ «عكاظ»، أنه يمكن للعامل تقديم إشعار انتقال إلى منشأة أخرى أثناء سريان العقد الحالي في حال وجود عرض وظيفي مُقدم للعامل عبر منصة قوى. وبينت الوزارة أنه في حاله تعليق الموظف للعقد أكثر من مرة فإن الاجراء المتبع هو اعتماد آخر عقد موثق، وأوضحت أن فترة الإنذار 90 يوماً أو حسب ما يتفق عليه الطرفان، وأكدت الموارد البشرية على أنه يشترط التزام المنشأة بنسبة توثيق العقود بشكل كامل أي 100% وحسب ما نص عليه القرار الوزاري، وأشارت إلى أن العهد العينية لم تذكر في العقد، وأن المحاكم العمالية هي التي تبت في القضايا العمالية، وفي ما يخص جانب فسخ العقد كشفت الوزارة بأنه يُحال للإدارة العامة للشؤون القانونية بحكم الاختصاص. وبينت أن المقصود بإشعار المغادرة هو إشعار الطرف الآخر بالرغبة في إنهاء العقد لسبب غير مشروع، أما إشعار اخطار التجديد فهو إشعار الطرف الآخر بعدم الرغبة في تجديد العقد، وأشارت الوزارة إلى أن هنالك نمودجا موحدا للعقد يمكن للطرفين الاطلاع عليه عبر منصة «مُدد».



فداً.. بدء قرار تعديل نسب التوظيف في • مقاولات الصيانة والتشغيل»

المصدر: جريدة عكاظ السبت 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م

<https://www.okaz.com.sa/news/local/2061281>

يبدأ فداً الأحد 1 شعبان العمل بقرار تعديل نسب التوظيف في نشاط «مقاولات الصيانة والتشغيل» ببرنامح تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف «نطاقات»، بزيادتها بنسبة 3% وفقاً لحجم المنشأة ونطاقها، الذي أصدره وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي.

وأوضحت الموارد البشرية أن هذا القرار يأتي حرصاً على تحفيز المنشآت بتوطين الوظائف في قطاع التشغيل والصيانة، وضمن المراجعات الدورية التي تقوم بها الوزارة لنسب التوطين في محرك نطاقات وتماشياً مع القرارات التي أصدرتها لتوطين وظائف قطاع التشغيل والصيانة، التي تهدف إلى تنظيم سوق العمل وتطوير بيئته وإيجاد فرص وظيفية جاذبة، ومستدامة، لأبناء وبنات هذا الوطن.



سوق عمل معافى من العيوب.. مرونة في الانتقال.. ولا تقييد

لحرية العامل

14 مارس.. لا كفالة بل علاقة تعاقدية

المصدر: جريدة عكاظ الاحد 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م

<https://www.okaz.com.sa/news/local/2061247>

فيما تدخل، يوم الأحد القادم 14 مارس، مبادرة «تحسين العلاقة التعاقدية» للعاملين في القطاع الخاص حيّز التنفيذ بحسب إعلان وزارة الموارد البشرية، تعد المبادرة تحولاً جوهرياً في سوق العمل السعودي والعلاقة بين صاحب العمل والعاملين الوافدين.

وتقدم المبادرة، بحسب (معلومات اطلعت عليها «عكاظ») خدمات عدة، من ضمنها خدمة التنقل الوظيفي وخدمة الخروج والعودة وخدمة الخروج النهائي التي تتوفر عبر منصتي «أبشر» و«قوى» وتشمل جميع العاملين الوافدين في منشآت القطاع الخاص.

وتسمح خدمة التنقل الوظيفي للعاملين الوافدين بين منشآت القطاع الخاص ضمن ضوابط محددة تراعي حقوق طرفي العلاقة التعاقدية وشروط التعاقد بين صاحب العمل والعامل الوافد. ولا يوجد أي رسوم إضافية على خدمة التنقل الوظيفي عبر منصة «قوى».

ونصت شروط أهلية العامل للاستفادة من خدمة التنقل الوظيفي، على أن يكون العامل من ضمن العمالة المهنية الوافدة الخاضعة لنظام العمل، أن يكمل السنة الأولى له لدى صاحب العمل الحالي من أول دخول له للمملكة، أن يكون لدى العامل عقد عمل موثق، وجود عرض وظيفي يقدم عبر منصة قوى من قبل صاحب العمل الجديد، تقديم إشعار لصاحب العمل الحالي بطلب نقل الخدمة مع مراعاة مدة الإشعار.

وسمحت المبادرة للعامل الوافد الانتقال لصاحب عمل آخر دون اشتراطات في حالات محددة، تتضمن، عدم وجود عقد عمل موثق مع مراعاة مهلة توثيق العقد وهي 3 أشهر منذ دخول العامل، وعدم دفع أجر العامل لـ3 أشهر متتالية، وتغيب صاحب العمل لسفر أو سجن أو وفاة، وانتهاء رخصة عمل الوافد أو إقامته، وقيام العامل بالإبلاغ عن تسرّب تجاري ضد صاحب العمل بشرط ألا يكون مشاركاً في التسرّب، وخلاف عمالي بين العامل وصاحب العمل وعدم التزام صاحب العمل بحضور جلسات التقاضي أو التسوية الودية.

وتتيح المبادرة للعامل الاستفادة من خدمتي «الخروج النهائي» و«الخروج والعودة» عبر منصة أبشر وبشكل آلي خلال سريان عقد العمل أو بعد انتهاء العقد. واستتنت المبادرة العمالة المنزلية.

ويؤكد وكيل وزارة الموارد البشرية للتفتيش وتطوير بيئة العمل سطاتم الحربي في تصريحات سابقة على أن المبادرة تبين أن صاحب العمل ليس هو صاحب القرار في مغادرة العامل الوافد لأراضي المملكة في حال حصوله على عمل لدى منشأة بديلة، ولا يجوز تقييد حرية العامل في السفر إلى بلاده بسبب حقوق على العمل بل على صاحب العمل تحصيل حقوقه عبر الجهات القضائية، ولا توجد كفالة بل علاقة تعاقدية بين المنشأة والعامل.

وأوضح الحربي أن العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل يحكمها عقد العمل الذي يخضع للنظام والإجراءات

الحاكمة له، وفقاً لما يتم الاتفاق عليه في ذات العقد بشروطه الجزائية، وحين الاختلاف عليها فإن المرجعية تعود إلى المحاكم العمالية للبت فيها.

وأشار إلى أن التزامات العامل وإجراءات الانتقال من منشأة إلى أخرى تعدّ واحدة، سواء أكان العامل مواطناً أو مقيماً، ويكون العامل ملزماً بإجراءات تسليم وتسلم العهدة، وعلى صاحب العمل وضع احتياطاته ليسلم العامل عهده، لكن لا يجوز تقييد حرية العامل في السفر استناداً على أمر العهدة، وأن العقد الموحد فيه مساحة حرية وغير مقيد بالاشتراطات، لكنه يصبح مقيداً وملزماً للطرفين حال الموافقة عليه منهما، وينبغي أن تكون وفق آلية توثيق العقود المرتبطة بنظام «أبشر»، بينما للالتزامات الأخرى لصاحب العمل الحق في المطالبة بها عبر الجهات ذات العلاقة.

ولفت الحربي النظر إلى أن للعامل الحق في الحصول على تأشيرة الخروج النهائي أو الخروج والعودة في حال انتهاء العقد، ولا يمنع من انتقال العامل قبل 60 يوماً، وعلى العامل أن يغادر أراضي المملكة إذا لم يجد منشأة أخرى يتعاقد معها وينتقل إليها خلال المدة المحددة.

الاقتصادية

جريدة العرب الاقتصادية الدولية

18 مادة تحدد لائحة • مكافحة التستر“ .. حضر 5 مهام على

الأجانب و4 اشتراطات لاستحقاق المكافأة

المصدر: جريدة الاقتصادية الاحد 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021م

https://www.aletq.com/2021/03/13/article_2049321.html

حددت 18 مادة، ملامح اللائحة التنفيذية لنظام مكافحة التستر، التي وافق عليها الدكتور ماجد القصبي، وزير التجارة بناء على الصلاحيات الممنوحة له نظاماً.

وبحسب اللائحة التي نشرتها جريدة أم القرى أمس، فإنه يعد من الأدوات التي تؤدي إلى التصرف على نحو مطلق في المنشأة التي لا يجوز للمنشأة منحها لغير السعودي الذي لم يرخص له ولا يجوز حيازته لها أو استخدامها بصورة غير نظامية، أي ترتيب أو إجراء تعاقدية أو غير تعاقدية يمكنه من ممارسة التصرفات والتمتع بالحقوق والصلاحيات المقررة لمالك المنشأة أو الشركاء فيها بحسب الأحوال.

ويشمل ذلك خمسة مهام، أولها أن تؤول إيرادات المنشأة أو أرباحها أو عوائد العقود التي تبرمها بشكل مباشر أو غير مباشر إلى حساب غير السعودي وليس إلى حساب المنشأة، بما في ذلك أن يستوفي حصيلته أو عوائد بيع أو نقل أصول أو تصفية المنشأة لحسابه، أو أن يحصل على عائد أو مقابل مالي متغير من أي نوع لا يتناسب مع طبيعة الأعمال المنوط به أدائها في المنشأة، وذلك مع مراعاة عقود العمل التي تقرر حق العامل في الحصول على نسبة من أرباح أو إيرادات المنشأة.

وذلك علاوة على تمويل المنشأة أو أي من أنشطتها الاقتصادية، فضلاً عن صلاحية تعيين مدير المنشأة وعزله، وحيازة أوراق تجارية أو وثائق أو عقود للمنشأة موقعة على بياض، وإقرار الأرباح التي توزع على الشركاء في الشركة وطريقة توزيعها.

وأوضحت اللائحة، أنه يشترط لتسمية أو تكليف موظف الضبط لممارسة الصلاحيات والمهام المنصوص عليها في النظام واللائحة ما يأتي، أن يكون سعودي الجنسية، وأن يكون حسن السيرة والسلوك ومن ذوي الكفاءة والأمانة، وألا يكون قد أدين بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، ما لم يرد إليه اعتباره.

وذلك إلى جانب أن تكون لديه خبرة عملية في أعمال الضبط والرقابة، أو تأهيل جامعي مناسب، وأن يجتاز بنجاح التدريب العملي والاختبار المعتمد من الوزارة.

أما ضوابط وإجراءات الضبط، فأشارت المادة الرابعة، إلى أنه على موظف الضبط عند إجراء التقصي والبحث والاستدلال وضبط ما يقع من جرائم ومخالفات منصوص عليها في النظام، الالتزام بأحكام النظام واللائحة ونظام الإجراءات الجزائية والأنظمة واللوائح والقرارات ذات العلاقة.

وتضمن ذلك إبراز ما يدل على صفته الوظيفية وبيان الغرض من زيارته عند أداء مهماته، إلى جانب بذل العناية الواجبة

عند أداء مهماته وأن يؤديها بحياد وأمانة وسرية، والإفصاح عن أي علاقة بالمشتبته به أو أي تعارض مصالح، إن وجد. ومن بين هذه اللوائح الالتزام بالميثاق الأخلاقي والدليل الإجرائي للعمل الرقابي المعتمد من الوزارة، وممارسة الصلاحيات المخولة له في النظام واللائحة وفقا لمصفوفة الصلاحيات التي تصدر بقرار من الوزير.

كما يجوز استخدام الوسائل الإلكترونية عند ممارسة صلاحيات الضبط وأداء مهماته.

ويحسب اللائحة، على موظف الضبط عند ضبط ما يعد دليلا أو قرينة على ارتكاب جريمة أو مخالفة بموجب أحكام النظام، تحرير محضر يتضمن معلومات وبيانات، اسم موظف الضبط وجهة عمله، ومكان وتاريخ ضبط الجريمة أو المخالفة، واليوم والساعة، والأسباب الداعية إلى ضبط الموجودات والسند النظامي لذلك.

وذلك علاوة على بيان بالمضبوطات وعددها ووصفها ومكان ضبطها، ووصف الواقعة محل الضبط، والمعلومات والوثائق التي توصل إليها، وبيان أسماء وأرقام الهويات الشخصية للمشتبه بهم أو الشهود أو من لديه معلومة ذات علاقة وصفاتهم.

كما تشمل بيانات وأوصاف المنشأة المشتبه بها، وتشمل: نوع نشاطها، والسجل التجاري، والرخصة البلدية، ورخصة ممارسة النشاط الاقتصادي، بحسب الأحوال، وبيان عناوين المشتبه بهم ووسائل الاتصال بهم التي يتم بواسطتها إبلاغهم، وبيان الوثائق المطلوب تقديمها إلى الوزارة.

وذكرت اللائحة، أن الوزارة تشرف على أعمال الضبط من خلال التحقق من التزام موظف الضبط بتطبيق أحكام النظام واللائحة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، والميثاق الأخلاقي والدليل الإجرائي للعمل الرقابي، ومصفوفة الصلاحيات. وأيضا إصدار التعليمات والإرشادات اللازمة لموظف الضبط، وتقديم التدريب العملي والدورات اللازمة لتأهيل موظف الضبط وتطوير أدائه، ومتابعة وتقييم أعمال موظف الضبط بشكل دوري وفقا لمؤشرات الأداء المعتمدة.

وللوزارة أن تطلب من النيابة العامة منع سفر من يشتبه في ارتكابه أي من الجرائم المنصوص عليها في النظام، وذلك إذا توافرت أدلة واضحة ترجح أنه ارتكب جريمة بموجب النظام، وإذا قامت أسباب تدعو إلى الاعتقاد بأن سفره أمر متوقع، أو أنه مختبئ أو هارب، ولم يستجب لأكثر من ثلاث مرات بعد إبلاغه بأي من الوسائل المنصوص عليها في اللائحة.

كما على الوزارة أن تطلب من النيابة العامة رفع المنع من السفر للمشتبه به، إذا لم يترجح لديها خلال 30 يوما من منعه، ارتكابه جريمة بموجب النظام، وإذا استجاب من كان مختبئا أو هاربا أو متخلفا عن استكمال إجراءات الاستدلال، وقامت أسباب ترجح عدم ارتكابه للجريمة.

يكون طلب الوزارة منع المشتبه في ارتكابه أي من الجرائم المنصوص عليها في النظام، من السفر، وطلب رفع المنع، وفقا لمصفوفة الصلاحيات التي تصدر بقرار من الوزير.

وحول الإبلاغ، تتولى الإدارة المختصة في الوزارة تبليغ من صدر في حقه قرار من اللجنة بثبوت المخالفة، وتزويده بنسخة من القرار.

ويعد التبليغ منتجا لآثاره النظامية إذا تم بالرسائل النصية المرسله إلى رقم الهاتف الموثق، أو البريد الإلكتروني المسجل، أو أي من الحسابات المسجلة في الأنظمة الآلية الحكومية، والاتصالات الهاتفية المسجلة على رقم الهاتف الموثق.

وذلك فضلا عن الخدمات البريدية المرخصة من خلال عنوان المنشأة المدون في السجل التجاري أو الرخصة، أو العنوان الوطني، أو العنوان المدون في محضر الضبط، ويتحقق التبليغ بها بتقديم إشعار من مقدم الخدمة البريدية يفيد إيصال التبليغ إلى العنوان.

وتتلقى الوزارة البلاغات الواردة إليها عن الاشتباه في ارتكاب الجرائم أو المخالفات المنصوص عليها في النظام وفق نموذج تعده لذلك، بما يكفل السرعة والجودة في إجراءات التعامل معها، من خلال القنوات التي تحددها الوزارة.

ومع مراعاة الحفاظ على سرية هوية المبلغين، تقيد الوزارة البلاغات المقدمة ضد من يشتبه في مخالفتهم أحكام النظام في سجل سري يعد لهذا الغرض.

ويجب أن يتضمن البلاغ المعلومات والبيانات التي تحددها الوزارة، ومن ذلك مكان وزمان البلاغ، واسم المبلغ، ورقم هويته الشخصية، وعنوانه، ورقم هاتفه، واسم المنشأة المشتبه بها، وأسماء الأشخاص المشتبه بهم، ووصف المكان، والواقعة التي ورد عليها البلاغ، بشكل واضح ومحدد.

كما تتضمن أيضا المعلومات أو الوثائق التي يصلح الاستناد إليها في البدء في إجراءات ضبط الجرائم والمخالفات المنصوص عليها في النظام، بما في ذلك الأدلة أو القرائن.

وتتولى الوزارة فحص ودراسة الشكاوى والبلاغات والإحالات، والبيانات والوثائق والمعلومات المقدمة والمتحصلة، ولها التواصل مع مقدمها للاستيضاح بحسب الحاجة، وطلب البيانات والوثائق والمعلومات ذات الصلة، والاستعانة بمن تراه عند الحاجة.

وتتخذ الوزارة ما يلزم من إجراءات حيال البلاغات الواردة إليها، وتشعر المبلغ بنتيجة بلاغه بعد اكتساب الحكم أو القرار الصفة النهائية.

وتطرت اللائحة، إلى ضوابط صرف المكافآت وآلية قسمتها بين المبلغين، إذ ذكرت أنه يستحق المبلغ المكافأة المالية بعد التحقق من أربعة أمور، أولها أن تكون المعلومات المقدمة في البلاغ صالحة للاستناد إليها في البدء في إجراءات الضبط والتحقيق.

وذلك علاوة على أن يكتسب الحكم أو القرار الصفة النهائية بثبوت الجريمة أو المخالفة محل البلاغ، وألا يكون المبلغ مداناً في الجريمة أو المخالفة محل البلاغ، وأن تحصل الوزارة الغرامة من المدان بارتكاب الجريمة أو المخالفة.

ويراعى عند تحديد مقدار المكافأة المالية مدى أهمية البيانات والوثائق والمعلومات التي قدمها المبلغ والاستفادة المتحققة منها في البدء في إجراءات الضبط والتحقيق، بما في ذلك الأدلة أو القرائن. وفي حال تعدد المبلغين، توزع المكافأة المالية بينهم وفق ما ورد في هذه المادة.

الاقتصادية

جريدة العرب الاقتصادية الدولية

السياسة النقدية وعدالة توزيع الدخل

المصدر: جريدة الاقتصادية الاحد 01 رجب 1442 هـ - 14 مارس 2021م

https://www.aleqt.com/2021/03/14/article_2049776.html

سعود بن هاشم جليدان

تراجعت عدالة توزيع الدخل في كثير من الدول المتقدمة والصاعدة خلال العقدين الماضيين. وتزامن هذا التراجع مع الاستخدام المتزايد للسياسة النقدية في مواجهة الكوارث الاقتصادية. ومر العالم خلال الـ 13 عاما الماضية بأزميتين اقتصاديتين عنيفتين هددتا الاقتصاد العالمي بالكساد، ما أجبر دول العالم على الاستخدام المكثف للسياسات النقدية والمالية للحد من الآثار المدمرة للأزميتين. ونجح الاقتصاد العالمي في الخروج من الأزمة المالية العالمية في 2008، ويبدو أنه في طريقه للتغلب على الأزمة الحالية. استخدمت سياسات التوسع النقدي والمالي بسرعة وقوة بما في ذلك عمليات التيسير الكمي الضخمة التي لم يسبق لها مثيل. وتزامن التوسع النقدي والمالي مع تراجع عدالة توزيع الدخل والثروة في معظم دول العالم، ما أثار النقاش والقلق لدى المجتمعات.

يولي المسؤولون النقديون عادة القليل من الاهتمام لتأثيرات عدالة توزيع الدخل في صياغة السياسات. ويعود هذا للاعتقاد السائد بأن السياسة المالية هي المسؤولة عن التعامل مع قضايا عدالة الدخل وتخفيف آثارها السلبية. وتستخدم السياسات المالية الضرائب والتحويلات للتخفيف من سلبيات تراجع عدالة توزيع الدخل والثروة. وارتفع النقاش أخيراً عن دور السياسات النقدية في التأثير في عدالة توزيع الدخل والثروة، وكذلك تأثير عدالة توزيع الدخل والثروة في فعالية السياسات النقدية. ويرى عديد من المختصين أن عدالة توزيع الدخل تؤثر بدرجة ملموسة في فعالية السياسات النقدية، حيث يميل منخفضو الدخل والثروة عادة إلى زيادة مستويات الاستهلاك عند توافر الائتمان وتراجع تكاليفه. إضافة إلى ذلك، تيسر الأسواق المالية متطلبات التأهل للائتمان عند توافر السيولة، وكلما تضخمت السيولة في الأسواق سهلت الاستدانة وتراجعت تكاليف الديون. وتميل الشرائح السكانية الأقل ومتوسطة الدخل للإنفاق الاستهلاكي بدرجة أكبر، لهذا يذهب معظم انتمائها للاستهلاك ويرفع الطلب على السلع والخدمات ما يحفز النمو الاقتصادي.

تقود التطورات التقنية في العادة إلى زيادة نصيب رأس المال من إجمالي الدخل ما يرفع حصص ملاك الأصول (الأغنياء) من الدخل، كما يرفع أجور العمالة عالية المهارة، بينما تتراجع حصص باقي السكان من الشرائح السكانية متوسطة ومنخفضة الدخل. وتقود هذه التطورات إلى تراجع عدالة توزيع الدخل في المجتمعات ما يجبر الحكومات على التدخل من خلال سياسات متنوعة للتخفيف من آثارها السلبية. ويرى النقديون أن سياسات التيسير النقدي توفر السيولة وتخفف تكاليف الإقراض، ما يشجع الاستثمار والاستهلاك ويحفز النمو الاقتصادي. ويولد النمو الاقتصادي الوظائف، ما يدعم دخول الشرائح السكانية منخفضة ومتوسطة الدخل، ويحسن من عدالة توزيع الدخل والثروة. لكن تطورات العقدين الماضيين، وخصوصاً منذ الأزمة المالية العالمية في 2008، لا تدعم هذه الرؤية حيث تراجعت عدالة توزيع الدخل في

الدول المتقدمة والصاعدة على حد سواء. وهناك مؤشرات على أن العمالة الماهرة تستفيد من التيسير النقدي أكثر من العمالة منخفضة المهارة. ويتوافر عديد من الدراسات حول علاقة الهزات النقدية بتوزيع الدخل، ولكن لا يوجد إجماع حول قوة الارتباط أو مقدار تأثيره.

لا شك أن هناك كثيرا من العوامل التي تتسبب في تراجع عدالة الدخل، وأهمها تغييرات السياسات المالية للدول في مجالات الضرائب والتحويلات والخدمات العامة. ويمكن استخدام السياسات المالية بدرجة أفضل في استهداف الشرائح السكانية الأقل دخلا، بينما تبدي السياسات النقدية قصورا واضحا في استهداف هذه الشرائح أو قد يكون تأثيرها محدودا. من جهة أخرى، يرى البعض أن التيسير النقدي قد يؤثر سلبا في عدالة توزيع الثروة، وبدرجة أقل، توزيع الدخل في عدد من الدول. ويخفض التيسير النقدي من تكاليف الإقراض، ما يصب أكثر في مصلحة الأغنياء والشرائح السكانية مرتفعة الدخل، لتمتعهم بجدارات انتمائية أفضل وبنفوذ أقوى على المصارف والمؤسسات المالية. وهذا يمكن ميسوري الحال من الاستثمار والمضاربة بدرجة أكبر من الفئات الأخرى. وسجلت الأعوام الأخيرة نموا قويا في نصيب الشرائح السكانية الأعلى دخلا، وخصوصا أغنى 1 في المائة من السكان. بل إن الأسواق المالية شهدت نموا غير مسبوق في ثروات أغنى أغنياء العالم على الرغم من الركود الاقتصادي.

قادت السياسات النقدية الفاشلة في عدد من الدول النامية أو الصاعدة، إلى نتائج كارثية على الشرائح السكانية منخفضة ومتوسطة الدخل. وشهد عديد من دول العالم خسارة نسب كبيرة من الفقراء ومتوسطي الحال ثرواتهم ومدخراتهم في فترات وجيزة بسبب السياسات النقدية التي قادت إلى انهيار العملات الوطنية. وأدى هذا بالطبع إلى تراجع مريع في عدالة توزيع الدخل، وتوليد توترات اجتماعية وسياسية تهدد كيان الدول. إن أهم دور يمكن أن تسهم فيه السياسات النقدية، خصوصا في الدول النامية، هو السيطرة على التضخم من خلال سياسات استهداف معدلات تضخم منخفضة، والحفاظ على معدلات صرف مستقرة مع الحرص على التوظيف الكامل للاقتصاد. وتقود معدلات التضخم المرتفعة إلى آثار سلبية قوية في عدالة توزيع الدخل والثروة. ويمكن للسياسات النقدية بعد ذلك السعي، قدر الإمكان، لتوفير السيولة للشرائح السكانية متوسطة ومنخفضة الدخل من خلال حث وتحفيز المصارف والمؤسسات المالية لتقديم الائتمان إلى هذه الشرائح، أو منح بعض الامتيازات والضمانات المحدودة مقابل التوسع في تقديم الائتمان إلى الشرائح السكانية الأقل حظا، كما ينبغي تعميق وتفعيل أنظمة الشفافية وسياسات الحد من الفساد واستغلال النفوذ في المصارف.



راتب الموظفة

المصدر: جريدة الرياض الإحد 01 شعبان 1442 هـ - 14 مارس 2021

<https://www.alriyadh.com/1874830>

كلمة الرياض

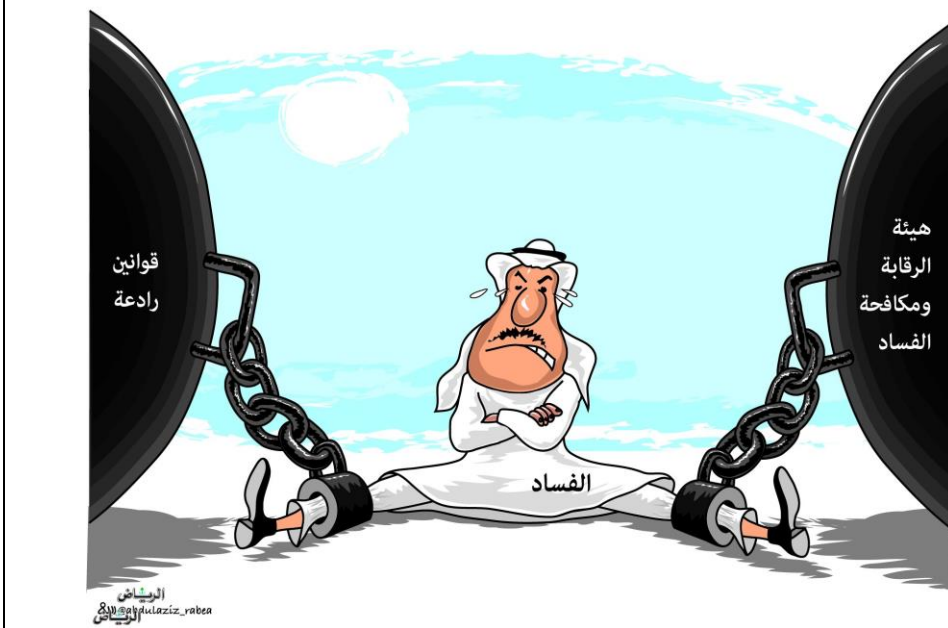
يعتبر استقلال ذمة المرأة المالية عن الزوج من مفاخر الشريعة التي أعطت للمرأة كامل الأهلية في التملك والتصرف، ولاشك أن المرأة الموظفة تشكل شريحة من القوى العاملة الوطنية التي تتطلب وجود الطيبة والمعلمة والموظفة وغيرها من مجالات عمل المرأة، وبالرغم من وجود الكثير من المعوقات والإشكاليات التي تواجهها في حياتها الأسرية والعملية، فإن أصعب ما يواجه المرأة العاملة في حياتها بشكل عام ليست وحدها المشكلات المرتبطة بصعوبة الحصول على العمل وقضية التنقل، فضلا عن طبيعة العمل وما يرافقه من ظروف ونظرة المجتمع لطبيعة عمل المرأة في بعض التخصصات وتعامله معها والصعوبات التي تواجهها في الحصول على الترقيات والحوافز وتهميش دور المرأة الوظيفي والتقليل من الجهد الذي تقوم به وقتل الطموح بداخلها، ويلاحظ في كثير من الأحيان أن عداوة المرأة قد لا تأتي إلا من المرأة نفسها. والحقيقة أن المشكلة التي تواجه المرأة الموظفة هي قضية الراتب وهو حق للموظفة لا يحق لأحد من أوليائها أن يأخذ من مالها شيئا أو يتصرف فيه إلا بإذنها، ولوالدها دون غيره أن يملك من مال ابنته ما لا يضرها ولا تحتاج إليه، ولكن في

كثير من الأحيان يرى الزوج أو ولي أمر المرأة أن السماح لها بالعمل يعطيه كامل الحق في استلام راتبها والتصرف فيه، ويرى البعض الآخر أن عملها هو استقطاع من الوقت الذي يفترض أن تقضيه في القيام بواجباتها تجاهه وبناء على ذلك التصور يعطي لنفسه الحق في استقطاع جزء من راتبها او ربما استحوذ على الراتب كاملا وجميع مدخراتها المالية، والضغط عليها لتساهم في تأمين متطلبات الحياة المعيشية والمشاركة في شراء المنزل أو الأثاث أو السيارة وغيرها من ضرورات الحياة، وحرمانها من ممارسة حقها الطبيعي في المشاركة في الملكية بغير حق، وهذا فيه تعدٍ على حرمة مال مسلم منهي عنه شرعا.

ونخلص إلى أن هنالك حقوقاً مشتركة والتزامات متبادلة فالمرأة بشكل عام مطالبة بممارسة دورها كشريك في هذه الحياة حتى وإن كانت غير موظفة وذلك من خلال تفهم ظروف زوجها المالية وألا ترهق كاهله بطلباتها المادية كأنها موظفة عنده دون مراعاة لبقية الالتزامات وهذه قمة الأنانية والتي قد تهدم الحياة الأسرية، وبالمقابل يجب التنبيه على قضية هامة وهي أن بعض الزوجات الموظفات يتمسكن بمبدأ أن الزوج ملزم بالنفقة على الزوجة شرعا حتى وإن كانت غنية وهذا حق للمرأة، ولكن المسألة تحتاج إلى بيان فالحكم على الشيء فرع من تصوره فالمرأة في السابق كانت لا تخرج للعمل غالبا وتبقى في بيتها لخدمة زوجها وأسرته، بخلاف طبيعة عمل المرأة الآن التي يترتب عليها الكثير من النفقات مثل تكاليف التنقل والخدمة وغير ذلك من الالتزامات المالية التي وجدت بسبب عمل المرأة خارج المنزل، وعليه لا يستقيم القول بإلزام الرجل بتحمل تلك المصروفات المترتبة على الأسرة نتيجة ممارسة المرأة لعملها، وبذلك تنشأ مسؤولية المشاركة بالمعروف في تحمل تلك النفقات التي وجدت بسبب خروج المرأة للعمل، ولا تنسوا الفضل بينكم وذلك لا يعني مطلقا عدم توثيق الحقوق خشية الجود!



كاريكاتير



الاقتصادية

جريدة العرب الاقتصادية الدولية
المصدر: جريدة الاقتصادية
الاحد 23 رجب 1442 هـ -
07 مارس 2021م

<https://www.aleqt.com/2021/03/05/article-2043906.html>

إعلانات مشاهير السناب



المدينة

المصدر: جريدة المدينة
الاحد 01 شعبان 1442 هـ -
14 مارس 2021م

<https://www.al-madina.com/article/722473>