



# نظام العمل السعودي والجوانب القانونية في إدارة الموارد البشرية





# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





يسر .....

أن يرحب بكم في برنامجه المتميز

نظام العمل السعودي

سائلين المولى عز وجل أن يوفقنا لتقديم برنامج يجتمع لكم فيه العلم والمتعة حيث يصطحبكم المدرب المتميز .....

في رحلة نحو التدريب الاحترافي المدعم بالإثباتات النظرية والتطبيقات العملية التي من شأنها زيادة قدرتكم على تقديم التدريب بالشكل المهني المطلوب بما يتماشى مع متطلبات العصر

1. الاسم : .....
2. المؤهل : ..... الحالة الاجتماعية: .....
3. الخبرات العملية : .....
4. العمل الحالي مع شرح طبيعة العمل : .....
5. الهوايات : .....
6. تحدث عن نفسك في سطور:

.....

.....

.....

.....

.....

ماهي توقعاتك وأهدافك من البرنامج :

.....

.....

.....

.....

.....







نأمل مراعاة الإرشادات التالية لأهميتها في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي:

الالتزام بوجود الحقيبة التدريبية معك طوال البرنامج التدريبي



2 الإطلاع على الحقيبة التدريبية والإعداد الجيد للجلسات

9 الممارسة العملية المستمرة للمهارات المكتسبة في البرنامج التدريبي يضمن عدم فقدانها

3 التحضير يبدأ بعد خمس دقائق من بداية الجلسة التدريبية

8 التعبئة لنموذج تقييم البرنامج التدريبي بدقة يساعد على تطويره ونجاحه

4 المشاركة الفعالة وتبادل الخبرات هدف أساسي للبرنامج التدريبي

7 الملاحظات والإقتراحات يمكن تقديمها إلى المدرب أو لمشرف التدريب بمركز التدريب وخدمة المجتمع

5 الحضور لجميع الجلسات شرط للحصول على درجة الامتياز

6 الإغلاق التام لأجهزة الجوال والنداء داخل القاعة التدريبية





## الأهداف الإضافية للمشارك

بعد اطلاعك على الأهداف التدريبية للحقيبة، وكذلك أثناء تنفيذ التدريب على محتويات هذه الحقيبة .. قم بتدوين أهداف إضافية ترى أنه من الواجب أن تحققها هذه الحقيبة ؛ وذلك على النموذج والذي يحتوى أهداف الوحدات التي يشير إليها المتدرب ويجد من وجهة نظره يريد ان يتم التركيز عليها او وجد صعوبة في فهمها وتطبيقها ؛ وذلك على سبيل المثال على النحو التالي:

قد تكون هذه الأهداف عامة؛ مثل:

" أرغب في اكتساب أكبر قدر من المعلومات عن " نظام العمل السعودي "

وقد تكون هذه الأهداف أكثر تحديدا؛ مثل:





حدد مدى تحقيق أهدافك الإضافية، ولا تترك أي هدف دون تحقيق دون في النموذج بالصفحة التالية :

### النموذج التالي : يوضح الأهداف الإضافية



الأهداف الإضافية			الوحدة التدريبية
لـم تتحقق	إلى حد ما	بالكامل	





### ✚ ماهية العقود

يعرف العقد بأنه ، توافق إرادتين أو أكثر على إنشاء اثر قانوني مشروع . وقد فرق الفقهاء بين العقد والاتفاق فيعتبرون العقد أخص من الاتفاق ، حيث يعتبرون الاتفاق ( جنس ) والعقد ( نوع ) .. فكل عقد يكون اتفاق ، و أما الاتفاق فلا يكون عقداً إلا إذا كان منشئاً للالتزام او ناقلاً له . فإذا كان يعدل الالتزام أو ينهيه فهو ليس بعقد . غير ان هذه التفرقة ليس لها قيمة علمية أو أهمية تذكر .. لهذا يذهب الشراح إلى أن العقد هو " توافق إرادتين او أكثر لإحداث اثر قانوني مشروع سواء كان هذا الأثر هو إنشاء التزام او نقله او تعديله او إلغاؤه .

\* ومن التعريف \_ السابق ذكره \_ للعقد نجد انه من المهم فيه أن يوجد اتفاق على إحداث اثر قانوني ، فإذا لم يكن المراد إحداث هذا الأثر ، فلا يكون هناك عقد بالمعنى القانوني المقصود . ولمعرفة ما اذا كانت الارادة قد اتجهت الى احداث هذا الاثر القانوني ام لا ، يجب الرجوع الى النية والظروف والملابسات المصاحبة لصدور الارادة . فالمعاملات لا تعتبر التزامات بالمنى القانوني كدعوة صديق الى عشاء ، فاذا عدل الصديق \_ الداعي \_ عن الدعوة ، او تخلف المدعو عنها بعد قبوله ، أو يرتب ذلك أي مسؤولية على أي منهما لا تنفء الرابطة التعاقدية في هذه الحالة .

ولكن في حالة قصد المتعاقدان \_ الداعي والمدعو \_ تقديم الطعام ، فان ذلك يكون التزام قانوني يرتب على الاخلال به المسؤولية العقدية . ويجدر بنا هنا الاشارة الى مجال العقد ، حيث انه ليس كل اتفاق يراد به احداث اثر قانوني يكون عقد .

لذلك يتحدد مجال العقد بالاتفاقات المنشئة للالتزامات بين اشخاص القانون الخاص ، وفي دائرة المعاملات المالية والمتعلقة بالذكة المالية ، وتخرج من مجاله الاتفاقات المتعلقة بفروع القانون العام .

### ✚ أهمية العقود

تعد العقود من أهم مصادر الالتزام في التعاملات اليومية بين أفراد المجتمع فيما بينهم أو بين أفراد المجتمع ومؤسساته العامة أو الخاصة أو بين مؤسسات المجتمع العامة والخاصة فيما بينها، وحيث إن الفرد منا في حياته اليومية يبرم العديد من العقود (دون وعي منه بأهميتها والآثار المترتبة عليها) لذا ينبغي عليه المعرفة والعلم بشروط العقود التي أبرمها والالتزامات المترتبة عليها.

وللعقد تعريفات كثيرة سواء في الفقه الإسلامي أو عند القانونيين ومنها العقد وهو الربط ويعرف أيضاً بالعهد والميثاق وقد عرفه الفقه الإسلامي: بأنه تلاقي إرادتين أو أكثر على احداث التزام محدد والوفاء به، كما عرفه القانونيون بأنه توافق إرادتين أو أكثر على إحداث اثر قانوني أو نقله. وقد جاءت الآيات القرآنية الدالة على أهمية العقود وتوثيقها قال الله تعالى ((يَا أَيُّهَا







الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ)، وقوله تعالى ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ)) وكما قال الرسول صلى الله عليه وسلم (المسلمون على شروطهم).

وهناك نوعان من العقود وهما العقود التجارية والعقود المدنية ولا تختلف في جوهرها، فأركان العقد فيها مشتركة وهي (الرضا والمحل والسبب)

وأن تطور الحياة التجارية وطبيعتها التي من سماتها السرعة والإنجاز أوجدت قواعد خاصة بالعقود التجارية، ومسئوليات لم تكن موجودة من قبل مثل عقود الوكالات التجارية، وعقود التجارة الدولية، وعقود التوزيع، وعقود الامتياز التجاري (Franchise contracts)، وعقود (T.O.B) أي ( بناء - تشغيل - تحويل ) .

وتبرز أهمية العقد في حفظ الحقوق والالتزامات وتوثيقها بين المتعاقدين، والتوثيق لا ينافي الثقة وهو سبيل للتقليل من منع نشوب نزاع بين أطراف العقد، وضبط العلاقة بينهما ويسهل على القاضي في حال نشوب نزاع بين أطرافه الرجوع إلى أحكامه وشروطه وتفسيرها فيما يتفق مع الشرع والنظام والحكم بموجبهما.

كما أنه ينبغي التركيز على حسن صياغة العقد، فالصياغة هي التعبير عما يريده أطراف العقد، ويجب على من يقوم بعملية صياغة العقد أن يراعي عدة أمور من أهمها المقدمة في العقد، بحيث يجب أن تشتمل المقدمة على تاريخ إنشاء العقد، أسماء الأطراف وبياناتهم، عناوينهم، جميع معلوماتهم الضرورية، الهدف من العقد، كما يجب ان يشتمل العقد على تحديد التزامات وواجبات أطراف العقد والغرض ونوع العقد ومدته وقيمه وطريقة الدفع والشروط الجزائية، وآلية الفسخ وطريقة حل المنازعات وتحديد الجهة المختصة عند نشوب النزاع والقانون الواجب التطبيق والسرية وعدم الإفشاء تفاصيل وبنود العقد، والإشارة إلى مرفقات العقد ومستنداته (إن وجدت) وأن يقوم أطراف العقد بالتأشير على جميع أوراق العقد والتوقيع في الصفحة الختامية للعقد.

ومن المهارات اللازمة لصياغة العقود أن يكون صانع العقد على دراية واطلاع برغبات أطراف العقد وأن تكون لديه حصيلة فقهية (شرعية وقانونية ولغوية) تمكنه وتساعده على حسن الصياغة والإبداع فيه بحسب متطلبات العقد، وتجنب الصيغة التي تفضي إلى المجهول.

وهناك أخطاء شائعة ينبغي على طرفي العقد وصانعي العقد الابتعاد عنها، ككتابة عقد إتفاق، أو إتفاقية عقد، دون بيان نوع العقد، أو كتابة عنوان غير متطابق مع موضوع العقد أو عدم تطابق قيمة العقد كتابة ورقما، أو إغفال تحديد القانون الواجب التطبيق عند نشوب النزاع أو عدم الإشارة إلى مرفقات العقد ومستنداته أو عدم تحديد مدة العقد.

ومن خلال التجارب اليومية أجد أن أغلب المنازعات الموجودة بالمحاكم تكون إما بسبب عدم وجود عقود بين أطراف النزاع مكتوبة أصلاً أو لضعف وركاكة أسلوب صياغة العقد أو افتقاده للشروط المتوافقة مع الشرع والنظام في تحديد التزامات الأطراف المتعاقدة.





وسوف نستكمل باقي حديثنا بإذن الله بالمقالات المقبلة ونتطرق بالحديث عن العقود المستحدثة بالنظام التجاري (لأهميتها في الوقت الراهن).

### **✚ اركان العقود**

الركن هو ما لا يقوم الشيء الا به، فالعقد يقوم على الإرادة (أي تراضي المتعاقدين)، وهذه الإرادة لابد إن تتجه إلى غاية مشروعه (وهذا هو السبب )  
لذلك أركان العقد هي : التراضي \_ المحل \_ السبب .

### **اولا : التراضي :-**

يوجد التراضي بوجود ارادتين متوافقتين ، ويكون وجوده صحيحا وذلك بصحة الارادتين المتوافقتين .

فالتراضي اذن هو تطابق ارادتين ( تطابق ايجاب وقبول ) ، والمقصود بالارادة هنا الارادة التي تتجه لاحداث اثر قانوني معين هو انشاء الالتزام .

### **\* كيفية اتمام التعاقد :**

**التعاقد يتم :**

1 ) بتعبير كل من المتعاقدين عن ارادته .

2 ) وبتوافق الارادتين ، وقد يمر التعاقد بمرحلة تمهيدية لا يكون العقد فيها باتا ، ويكون ذلك في الاتفاق الابتدائي والعربون .

**\* التعبير عن الارادة :** يصدر التعبير عن الارادة من الاصيل في التعاقد وقد يصدر عن نائب عنه.

أ) **التعبير الصادر من الاصيل :** في الاصل ان الرضا الذي يتم به انعقاد العقد يجب ان يصدر من المتعاقدين انفسهما ، وتنصرف اليهما اثار العقد .

والتعبير عن الارادة في العقود الرضائية لا يخضع لشكل خارجي معين ، ولذا يصح ان يكون التعبير عن الارادة صريحا او ضمنيا <sup>1</sup>.

### **\_ التعبير الصريح والتعبير الضمني :**

يكون التعبير عن الارادة صريحا إذا كان أسلوب الإفصاح عنها \_ كلاماً او كتابة او إشارة او نحو ذلك \_ أسلوب موضوعا في ذاته للكشف عن الارادة حسب ما هو متعارف به ومألوف بين الناس .





ويكون التعبير عن الإرادة ضمناً إذا كان المظهر الذي اتخذته ليس في ذاته موضوعاً بين للكشف عن الإرادة ، ولكن لا يمكن تفيده دون ان يفترض وجود هذه الإرادة ، كالمستأجر الذي يبقى في العين المؤجرة بعد نهاية فترة الإيجار ويصدر منه فعل يفهم منه انه يريد تجديد الإيجار .

### الإرادة الظاهرة والإرادة ألباطنه :

إذا تطابقت الإرادة الباطنية ( الداخلية ) مع الإرادة الظاهرة ( الخارجية ) ، فيتساوى الأخذ بأي منهما ، مادام الاثنان متطابقتين ولم يختلفا .

ولكن في حالة اختلاف الإرادتين \_ الظاهرة والباطن \_ كشخص ينزل في فندق على شروط لا يعلمها ولكنها مكتوبة ومعلقة في غرفته .

ان القانون الجديد انحرف انحرافاً بسيطاً عن تقاليد القانون القديم في أمر الإرادة ألباطنه و الإرادة الظاهرة فلم يجمد في الوقوف عند الإرادة ألباطنه ، بل تزحج قليلاً نحو الإرادة الظاهرة حتى يكفل الاستقرار في التعامل .

فالقانون الجديد يكون قد أكمل نظرية الإرادة ألباطنه بنظرية الإرادة ألباطنه .

### التعبير عن الإيجاب:

يتخذ التعبير عن الإيجاب عادة مظهراً صريحاً سواء كان ذلك بالقول او بالكتابة او بالإشارة او باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شك في دلالة على حقيقة المقصود ولا يشترط في الإيجاب ان يكون موجهاً الى شخص معين بالذات بل الإيجاب يصح ولو كان موجهاً لشخص غير معين كالإيجاب الموجه الى الجمهور عن طريق النشرات ، إذا لم يكن هناك شك في حقيقة المقصود منه باعتباره إيجاباً ، إما إذا كان هناك شك في اعتباره إيجاباً فإنه يعتبر تفاوضاً.

### التعبير عن القبول :

قد يكون التعبير عن القبول صريحاً او ضمناً ، والتعبير الضمني يكون عادة في القبول .

وتجد الإشارة هنا الى التفرقة ما بين التعبير الضمني و " السكوت " ، فالتعبير الضمني يعتبر عمل ايجابي يستخلص من بعض الوقائع ، إما السكوت فهو عمل سلبي لا يمكن ان يعبر عن الإرادة ، فهو لا يتضمن أبداً إيجاباً ؛ لأنه عدم والعدم لا يدل او ينبئ بشيء .

الا ان السكوت يعتبر قبولاً في حالة كونه " سكوت ملابس " ، حيث ان السكوت مظهر سلبي بحث للتعبير عن الإرادة ، فالسكوت لا يعبر بالمعنى الايجابي عن اية ارادة وهذا معنى ( لا ينسب لسكوت قول ) ، فان هذه العبارة تنصرف الى الإيجاب ، لان الإيجاب لا يمكن استخلاصه من مجرد السكوت ، إما القبول فيمكن استخلاصه من الظروف الملازمة .

مما سبق ذكره ، يتبادر للذهن سؤال ، هو : متى يكون التعبير منتجاً لأثره ؟





ان التعبير عن الارادة \_ سواء كان صريحا او ضمنيا ، وسواء اعتد به بالارادة الظاهرة او ألباطنه \_ فانه لا ينتج اثره الا في الوقت الذي يتصل فيه بعلم من وجه إليه

### القبول في عقود المزايدة:

وما يهم هنا هو تعريفها في الفقه الإسلامي " بيع من يزيد " ، هو تحديد متى يتم الإيجاب ومتى يتم القبول ؟ ، وقد أجابت على ذلك المذكرات الإيضاحية القانون المدني الأردني بقولها " ينطبق هذا النص على جميع عقود المزايدات وبوجه خاص على البيوع والإيجارات التي تجري بطريق المزايدة ، فافتتاح المزايدة على الثمن ليس الا دعوة للتقدم بالاعطاءات ، والتقدم بالاعطاء هو الإيجاب ، إما القبول فلا يتم الا برسو المراد .

ويراعى ان العطاء الذي تلحق به في الإيجاب وفقا لحكم النص يسقط بعطاء يزيد عليه حتى لو كان هذا العطاء باطلا ، او موقوفا ، ويسقط كذلك إذا أقفل المزايدة دون ان يرسو على احد .

وان من تقدم بعطاء يعتبر عطاؤه هنا إيجابا ، وهو ايجاب ملزم ، ويبقى مقيدا بعطائه إلى أن يسقط هذا العطاء بعطاء أزيد أو حتى تنتهي جلسة المزايدة دون ان يرسو عليه المزايدة ، وفي حالة ان رسي عليه المزايدة فقد تم البيع على ما ذكر .

وبالنسبة للمزايدات التي يشترط فيها صاحب الشأن أن له الحق في قبول ورفض أي عطاء ، لا يتم إرساء المزايدة إلا بعد ان يستعمل صاحب الخيار حقه .

### القبول في عقود الإذعان:

إذا كان في انعقاد العقد ان احد الطرفين يكون من القوة من الناحية الاقتصادية بحيث يفرض ارادته على الطرف الآخر ، فيعرض عليه شروطا يتعين عليه قبولها او رفضها دون مناقشة ، فهذا النوع من العقود تسمى بـ " عقود الإذعان " . كما هو الحال بالنسبة لشركات أو مؤسسات المياه والكهرباء .

ويعتبر العقد من عقود الإذعان إذا توافرت فيه هذه الخصائص :

**اولا :** ان يتعلق العقد بسلع او مرافق تعتبر من الضروريات الاولية بالنسبة للمستهلكين او المنتفعين .

**ثانيا :** احتكار الموجب لهذه السلع او المرافق احتكارا قانونيا او فعليا .

**ثالثا :** ان يكون الإيجاب موجها الى الجمهور كافة بشروط متماثلة ولمده غير محدودة .

**رابعا :** ان تكون الشروط واضحة ومطبوعة ليتسنى قراءتها





## انواع العقود

### 1- العقد الرضائي والعقد الشكلي والعقد العيني :

#### 1-العقد الرضائي:

هو ما يكفي في انعقاده تراضي المتعاقدين أي اقتران الإيجاب بالقبول فالتراضي وحده هو الذي يُكوّن العقد كالبيع والإيجار ، ولا يمنع العقد من أن يكون رضائياً أن يشترط في إثباته شكل مخصوص إذ يجب التمييز بين وجود العقد وطريقة إثباته فما دام يكفي وجود العقد رضاء المتعاقدين فالعقد رضائي ، حتى لو اشترط القانون لإثباته كتابة أو نحوها والفائدة العملية من هذا التمييز أن الكتابة إذا كانت لازمة للإثبات ( ad probatum ) فإن العقد غير المكتوب يجوز إثباته بالإقرار أو اليمين ، أما إذا كانت الكتابة ركناً شكلياً في العقد ( AD SOLENNITATEM ) فإن العقد غير المكتوب يكون غير موجود حتى مع الإقرار أو اليمين .

#### 2-العقد الشكلي :

وهو ما لا يتم بمجرد تراضي المتعاقدين بل يجب لإتمامه إتباع شكل مخصوص يعينه القانون، ورقة رسمية يدون فيها العقد والهدف منها : تنبيه المتعاقدين إلى خطر ما يقدمون عليه من تعاقد كما في الهبة والرهن الحديثة إذا كانت لازمة فهي ليست بكافية بل لا بد أن تقترن بإرادة المتعاقدين فللإرادة هي التي يقع عليها الشكل<sup>2</sup>.

#### 3-العقد العيني:

وهو عقد لا يتم بمجرد التراضي بل يجب لتمام العقد فوق ذلك تسليم العين محل التعاقد ففي عقود التأمين يشترط أحياناً ألا يتم العقد إلا بعد أن يدفع المؤمن له القسط الأول والعينية هنا مصدرها الاتفاق لا القانون .

### العقد المسمى والغير مسمى:

#### -العقد المسمى :

هو ما خصه القانون باسم معين وتولى تنظيمه لشيوعه بين الناس في تعاملهم وهي البيع والإيجار والوكالة والوديعة وعقد التأمين والرهن ويخضع للقواعد العامة التي يخضع لها سائر العقود .

#### -العقد غير المسمى :

وهو ما لم يخصصه القانون باسم معين ولو لم يتول تنظيمه فيخضع في تكوينه وفي الآثار التي ترتبت عليه القواعد العامة التي تقررت لجميع العقود شأنه في ذلك شأن العقد المسمى





ولكنه لما كان أقل شيوعاً لم يفصل المشروع أحكامه مثال: العقد المصور أو الرسام مع الشخص الذي يصوره أو يرسمه .

### العقد البسيط والعقد المختلط:

#### العقد البسيط:

هو ما اقتصر على عقد واحد ولم يكن مزيجاً من عقود متعددة ، كالبيع .

#### العقد المختلط:

هو ما كان مزيجاً من عقود متعددة اختلقت جميعاً فأصبحت عقداً واحداً مثل ذلك العقد بين صاحب الفندق والنازل فيه ( CONTRAT D HOTELIERIE ) فهو مزيج من عقد إيجار بالنسبة إلى المسكن وبيع بالنسبة إلى المأكل وعمل بالنسبة إلى الخدمة ووديعة بالنسبة إلى الأمتعة .

قد يكون من المفيد في بعض الأحيان أن يؤخذ العقد المختلط كوحدة قائمة بذاتها وذلك إذا تنافرت الأحكام التي تطبق على كل عقد من العقود التي يتكون منها ففي هذه الحالة يجب تغليب أحد هذه العقود باعتباره العنصر الأساسي .

### العقد الملزم للجانبين والعقد الملزم للجانب الواحد:

#### العقد الملزم للجانبين:

هو العقد الذي ينشئ التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين فيكون لدينا غير دائن ويكون المتعاقد الآخر دائناً غير مدين مثل ذلك الوديعة غير المأجورة .

#### العقد الملزم لجانب واحد:

هو كسائر العقود لا يتم إلا بتوافق إرادتين وهذا بخلاف العمل القانوني الصادر من جانب واحد (ACTE gURIDIQUE) فإنه يتم بإرادة واحدة ويكون التعبير بلفظ جانب واحد .

#### أهمية هذا التقسيم:

1- في العقد الملزم للجانبين بالشرط الفاسخ الضمني أما في العقد الملزم لجانب واحد كالوديعة فلا محل لهذا الفسخ .

2- في العقد الملزم للجانبين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه وهذا ما يسمونه بالدفع بعدم تنفيذ العقد أما في العقد الملزم لجانب واحد فلا محل لهذا الدفع لأن المتعاقد الآخر لم يتعلق في ذمته التزام حتى يطلب وقف تنفيذه .

3- في العقد الملزم للجانبين بأن تحمل التبعة (risqué) يكون على المتعاقد الذي استحال تنفيذ التزامه .





أما في العقد الملزم لجانب واحد فإن الذي يتحمل التبعة هو المتعاقد الآخر لا المتعاقد الذي استحال تنفيذ التزامه ولا يعوض المتعاقد الآخر، عن ذلك شيئاً لأنه لم يتعلق في ذمته التزام مقابل يسقط بسقوط الالتزام الأول فيكون هو الذي تحمل التبعة .

4- في العقد الملزم للجانبين يعتبر التزام أحد المتعاقدين سبباً (sausage) لا التزام المتعاقد الآخر أما في العقد الملزم لجانب واحد فلا يوجد التزام مقابل يمكن اعتباره سبباً .

### عقد المعاوضة وعقد التبوع:

#### عقد المعاوضة:

هو العقد الذي يؤخذ فيه كل المتعاقدين مقابل لما أعطاه كالبيع.

#### عقد التبوع:

هو العقد الذي لا يأخذ فيه المتعاقدين مقابلاً لما أعطاه ولا يعطي المتعاقد الآخر مقابلاً لما أخذه كالعارية وكذلك الهبة دون عوض ويجدر بنا الإشارة إلى الفرق في عقود التبوع بين عقود التفضل والهبات فعقود التفضل يولى المتبرع فيها المتبرع له فائدة دون أن يخرج عن ملكية ماله أما الهبات فيخرج فيها المتبرع عن ملكية ماله .

#### أهمية هذا التقسيم:

- 1- تكون المسؤولية المتبرع أخف عادة من مسؤولية المعاوض.
- 2- الغلط في الشخص يؤثر في عقود التبوع وهو لا يؤثر في عقود المعاوضة إلا إذا كان الشخص المتعاقد محل اعتبار.
- 3- يجوز الطعن في عقود التبوع بالدعوى البوليصة دون حاجة إلا إثبات سوء نية من تلقى التبوع

### العقد المحدد والعقد الاحتمالي:

#### العقد المحدد:

هو العقد الذي يستطيع فيه كل من المتعاقدين أن يحدد وقت تمام العقد القدر الذي أخذ والقدر الذي أعطى.

#### العقد الاحتمالي:

هو العقد الذي لا يستطيع فيه كل من المتعاقدين أن يحدد وقت تمام العقد القدر الذي أعطى ولا يتحدد ذلك إلا في سبيل المستقبل تبعاً لحدوث الأمر غير محقق الحصول أو غير معروف وقت حصوله فالبيع بثمن هو إيراد مرتب مدى الحياة .

#### أهمية هذا التقسيم :

#### ومن أهم نتائجه أمران :





- 1- أساس العقود الاحتمالية هو ذلك الاحتمال (ALEA) في المكسب أو الخسارة فلو اتضح أن هذا الاحتمال غير موجود في الواقع فالعقد باطلاً.
- 2- لا يؤثر الغبن عادة في العقود الاحتمالية لان الأساس الذي بنيت عليه هذه العقود غبن احتمالي يتحملة أحد المتعاقدين .

### العقد الفوري والعقد الزمني:

#### العقد الفوري:

هو العقد الذي لا يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه فيكون تنفيذه فورياً ولو تراخى التنفيذ إلى أجل أو إلى أجل متتابعة.

#### العقد الزمني:

هو العقد الذي يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه بحيث يكون هو المقياس الذي يقدر به محل العقد فالمنفعة لا يمكن تقديرها بمدة معينة ، و ذي تنفيذ مستمر كعقد الإيجار وعقد العمل لمدة معينة وعقد ذي تنفيذ دوري (continue execution periodique) كعقد التوريد وعقد الإيراد .

#### أهمية هذا التقسيم:

ترجع خصائص العقد الزمني إلى فكرة جوهرية هي أن العقود عليه فيه هو الزمن أما العقد الفوري فلا يقوم على الزمن .

#### نتائج هامة:

- 1- الفسخ في العقد الفوري لأنه يجوز الرجوع فيه أما الفسخ في العقد الزمني فلا ينسحب أثره على الماضي .
- 2- إذا وقف تنفيذ العقد الفوري فإن هذا الوقف لا يؤثر في التزامات المتعاقدين من حيث الكم أما العقد الزمني فوقف تنفيذه يترتب عليه النقص في كميته وزوال جزء منه .
- 3- العقد الزمني تتقابل فيه الالتزامات تقابلاً تاماً لا في الوجود بل في التنفيذ أما في العقد الفوري فإن التقابل إذا كان تاماً في الوجود فهو غير تام في التنفيذ
- 4- الأعداء شرط لاستحقاق التعويض في العقد الفوري أما في العقد الزمني فالإعذار ليس بضروري إذا تأخر الملتزم عن تنفيذ التزامه الزمني .
- 5- العقد الزمني لا يمكن إلا أن يكون ممتداً مع الزمن لنظرية الظروف الطارئة أما العقود الفورية فلا يمكن أن تنطبق عليها هذه النظرية إلا إذا كان تنفيذها مؤجلاً .

#### النياية في العقد

الأصل ان الرضا الذي تيم به انعقاد العقد ، يجب ان يصدر من المتعاقدين انفسهم ، كما ان اثار العقد تنصرف اليهم .







ولكن هذه القاعدة ليست على وجه الاطلاق ، حيث ان انعقاد العقد قد يتم عن طريق النيابة .

### النيابة:

هي حلول إرادة النائب محل إرادة الأصيل في إبرام تصرف قانوني مع إضافة آثار التصرف إلى شخص الأصيل.

ونظام النيابة يمكن به للقاصر او لعديم الاهليه ان يصبح دائن او مدين عن طريق التصرفات التي يبرمها نائبه ، كما انه يمكن بالنيابة لكامل الاهليه الذي قد تحول الظروف دون وجوده في مجلس العقد من اتمام التصرف القانوني الذي يريده عن طريق نائب يختاره .

### أنواع النيابة :

النيابة \_ بالنسبة للمصدر الذي يحدد نطاقها \_ تكون:

- 1) نيابة قانونية: إذا كان القانون هو الذي يحدد هذا النطاق، كما في الولي و الوصي والقيم.
- 2) نيابة اتفاقيه: إذا كان الاتفاق هو الذي يحدد هذا النطاق، كما في عقد الوكالة.

### شروط وجود النيابة :

لتتحقق النيابة لابد من توافر شروط معينه وهي:

الشرط الأول: إحلال إرادة النائب محل إرادة الأصيل.

بدايةً، لابد من التفريق بين النائب والرسول.

فالرسول يعتبر حاملا فقط لرضاء المتعاقد ، أي يكون كالخطاب ، لذلك يعتبر التعاقد عن طريق الرسول هو تعاقد بين غائبين ، فيما يتعلق بمكان وزمان انعقاد العقد .

إما التعاقد عن طريق النيابة هو تعاقد بين حاضرين ، إذا ضم النائب والمتعاقد الآخر مجلس واحد ، لان النائب يعبر عن ارادته هو لا إرادة الأصيل .

ويمكن القول بصفه عامه ، بان النائب هو من يتمتع بقسط من الحرية في التقرير ، أي حرية اتخاذ القرار الإرادي الذي يتم التصرف القانوني بت ، أما الرسول فهو من يقتصر عمله على نقل التعبير عن إرادة الأصيل ، ولذا لا يشترط فيه ان يكون مميزا ما دام قادرا من الناحية المادية على نقل الرسالة .

وقد يجمع الشخص بين صفتي النائب والرسول ، وذلك إذا كان الأصيل قد اصدر إليه تعليمات لا يستطيع ان يحيد عنها في أمر من أمور العقد المراد إبرامه بطريق النيابة ، وترك له حرية التقدير في باقي الأمور .

أ ) عيوب الاراده كسبب من أسباب الطعن في العقد الذي يتم عن طريق النيابة :

إذا وقع النائب في غلط او ابرم العقد تحت تأثير الإكراه أو التفرير ، كان العقد معيبا ولو كانت إرادة الأصيل سليمة من أي عيب من العيوب .





ففيما يتعلق بعيوب الاراده ، فانه ينظر الى اراده النائب ، وكذلك الى ارادة الأصل في الحدود التي اشتركت فيها مع ارادة النائب في أمام التصرف القانوني .

أما فيما يتعلق بالاهليه ،فاذا كانت النيابة اتفقيه ، فلا يشترط ان تتوافر في النائب الاهليه اللازمة لإبرام التصرف موضوع النيابة لان آثار التصرف لن تضاف إليه ، ولهذا يكفي ان تتوافر فيه أهلية التمييز .أما الأصل وهو من تضاف إليه آثار التصرف الذي تم بطريق النيابة ، فيجب ان تتوافر فيه الاهليه اللازمة للتصرف موضع النيابة ، كما يجب ان تتوافر فيه صلاحية اكتساب الحق الذي يرتبه التصرف الذي تم بطريق النيابة .

وإذا كانت النيابة قانونية، فان القانون في هذا النوع من النيابة هو الذي أضفى على النائب صفته، وهو الذي يعين أهليته، وأهلية الأصل.

**ب )** ان حسن النية وسوءهما يلتمسان عن د النائب لا عند الاصيل ، وذلك في الأحوال التي يرتب فيها القانون أثرا على ذلك .

### ما هي المنصات الحكومية في السعودية؟

ما هي المنصات الحكومية في المملكة العربية السعودية يمكن تعريفه على أنه معيار عالمي في تقديم الخدمات الحكومية التي يحتاجها المواطنون والزوار والمقيمون ، ويتضمن العديد من الميزات المختلفة التي يتمتع بها جميع أبناء الشعب السعودي بشكل مستمر وفي أي وقت ، والمملكة حريصة على ذلك. لتطوير منصات الخدمة بطريقة دورية.

### مزايا المنصات الحكومية

قبل أن نتعرف على الفراش الحكومي في السعودية؟ يجب أن نعرف مزايا هذه المنصات:

- خدماتها صممت خصيصا على اساس الاحتياجات الخاصة للمواطنين في مراحل الحياة المختلفة لذلك فهي تجربة استباقية تناسب جميع الفئات.
- مصدر لجميع الخدمات والمعلومات الحكومية التي تضمن للمستخدم تجربة مريحة وفعالة مبنية على الوضوح والدقة.
- هوية رقمية تتيح لزوار المنصة الوصول إلى كافة المعلومات والخدمات الحكومية بسهولة وسرعة في أي وقت ومن أي مكان.
- تطبيقات منصة الحكومة السعودية

هناك العديد من المنصات الحكومية التي تساعد الجميع في الوصول إلى المعلومات والخدمات الحكومية ، سواء كانوا مواطنين أو مقيمين في المملكة ، يجب ذكرهم في العرض





التقديمي ما هي المنصات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟ تم إطلاق هذه المنصات لتسهيل وتسهيل الوصول إلى هذه الخدمات وفهمها من هذه المنصات ، على سبيل المثال:

### المنصات في القطاع الطبي

#### تباعد المنصة:

هي منصة تعمل على تتبع انتشار فيروس كورونا وإحصاء عدد المصابين ، لمساعدة مستخدمي المنصة على معرفة ما إذا كان الأشخاص الذين يتعاملون معهم قد تأكد إصابتهم بفيروس كورونا أم لا ، حيث ترسل لهم المنصة إخطارات بكل إصابة جديدة مسجلة مع الحفاظ على سرية هذه البيانات.

#### منصة صحي:

توفر هذه المنصة خدمات صحية للأفراد في المملكة ، وتتيح المنصة لمستخدميها الوصول إلى المعلومات الصحية.

كما تتيح الوصول إلى الخدمات الصحية التي تقدمها الجهات المختلفة في القطاع الصحي ، بما في ذلك مراقبة وتحديث الفحوصات الحيوية ، وتتبع الأدوية التي تم إصدارها ، ومشاركة الإجازات المرضية وغيرها من الخدمات المتعلقة بصحة الأسرة والفرد ، مع زيادة الوعي الصحي.

#### منصة الثقة لدينا:

توضح هذه المنصة الحالة الصحية لمستخدميها من خلال رموز الألوان بأعلى مستوى من الخصوصية.

كما يسمح للمستخدمين بالمساهمة في الحد من التلوث حيث يمكنهم الإبلاغ عن المصابين ، أو الإبلاغ عن أي تجمعات تنتهك الاحتياطات.

#### منصة صحة الطبيب:

تقدم هذه المنصة خدمات الاستشارات الطبية ، من خلال اختيار مجموعة من الأطباء المؤهلين الذين يتم اختيارهم بعناية من قبل وزارة الصحة ، ويقوم مستخدمو المنصة بالتشاور مع الأطباء من خلال المكالمات الصوتية أو النصية أو المرئية ، ويسمح للمريض بتقييم المنصة أو الطبيب بعد الاستشارة الطبية.

### منصات قطاع التعليم والتدريب

#### منصة روضتي:





تقدم هذه المنصة طريقة جديدة للتعلم الإلكتروني ، من خلال توفير بيئة تعليمية وتفاعلية تكمل الدروس سواء داخل المدرسة أو خارجها ، ولا تقتصر المنصة على الطلاب فقط ، بل تستهدف الطلاب وأولياء أمورهم.

### منصة حديقة افتراضية:

نظام تعليمي متكامل يستهدف مرحلة ما قبل المدرسة ، وهذه المنصة متاحة لجميع سكان المملكة سواء سعوديين أو مقيمين.

### منصة مدرستي:

تقدم هذه المنصة طريقة جديدة للتعلم الإلكتروني ، من خلال توفير بيئة تعليمية وتفاعلية تكمل الدروس سواء داخل المدرسة أو خارجها ، ولا تقتصر المنصة على الطلاب فقط ، بل تستهدف الطلاب وأولياء أمورهم.

### منصة Student Ambassador (سفير الطالب):

تهدف هذه المنصة إلى تقديم خدمات للطلاب الدارسين خارج المملكة بطريقة سهلة وسريعة . على سبيل المثال تتبع الطلبات المقدمة في البوابة ، وتغيير البيانات في المملكة ودولة الدراسة ، وتقديم البيانات التكميلية ، وتقديم بيانات البنك. كشف حساب للبحث عن أفضل الجامعات للتسجيل فيها.

### منصة التواصل:

يمكن لمستخدمي هذه المنصة التواصل مباشرة مع مسؤولي الوزارة ومعالي الوزير ، مع أي طلب واقتراحات وإبداء الرأي حول النظام.

منصات قطاع الأمن والسلامة

### منصة أبشر الفردية:

توفر هذه المنصة خدمات إلكترونية متعددة ، حيث تربط بين القطاعين الحكومي والخاص ، وتساعد في إنجاز المعاملات الخاصة بسهولة.

منصة أبشر للأعمال:

هذا النظام الأساسي مخصص ليسهل على أصحاب الأعمال مراجعة جميع المعلومات المهمة المتعلقة بالموظفين ، كما أنه يوفر ميزة بصمة الإصبع المستخدمة لتسجيل الدخول لزيادة الأمان.





نحن جميعًا منصة أمنة:

هي منصة تجعل المواطنين والمقيمين جزءًا من النظام الأمني ، لتسريع عمليات الإنقاذ ، وتقليل الأضرار والخسائر ، بإرسال تقرير إلى الجهة المختصة أو تحميل صورة أو صوت أو فيديو.

منصات الأعمال

تثبيتات Windows على النظام الأساسي:

توفر المنصة عددًا كبيرًا من الاستشارات في جميع المجالات المختلفة ، مثل التمويل والابتكار والتسويق والقانون والمبيعات ، وكل ذلك عن بُعد ، ويتم تنفيذها من قبل خبراء في جميع مجالات معدل الفشل.

منصة المسابقة:

منصة لتسهيل إجراءات المشتريات والمناقصات الحكومية في جميع المجالات.

الغرض من المنصة هو تطبيق مبدأ الشفافية بين الحكومة والموردين ، مع تسهيل الإجراءات للموردين حتى يتمكن عدد كبير منهم من التنافس على المناقصات.

منصات التداول وحماية المستهلك

منصة التداول الخاصة بي:

هي منصة رسمية تابعة لوزارة التجارة ، تهدف إلى خدمة التاجر ، حيث توفر له عددًا من الخدمات مثل بعض الشهادات ، وتتيح للمستفيدين الوصول إلى خدمات الوزارة عبر الجوال.

منصة الأدلة:

باستخدام هذه المنصة ، يمكنك إرسال التقارير وتتبعها حتى معالجتها النهائية ، والإجابة على أي استفسارات على مدار اليوم ، كل يوم من أيام الأسبوع.

منصات قطاع الخدمات

منصة بلجاتي:

تتيح منصة بلجاتي لسكان المنطقة الشرقية الإبلاغ عن أي مخالفة تتعلق بالخدمات التي تقدمها المنطقة الشرقية ، كما يكتب المراسل لمركز الاتصالات والطوارئ ، وتشمل الانتهاكات المبلغ عنها: الصحة العامة ، النظافة العامة ، صيانة الحدائق ، صيانة الطرق وصيانة الإنارة والإصحاح البيئي وغيرها من الانتهاكات.

منصة الملاك:





منصة تنظم العلاقة بين ملاك ومستأجري الوحدات المشتركة ، من خلال نشر القواعد والأنظمة ودور التوعية ، بما يحفظ الحقوق ويعزز ثقافة التعايش.

منصة قانونية وقانونية

منصة مكتبة الأنظمة السعودية:

تتيح هذه المنصة التعرف على أنظمة المملكة ، وتساعد المستخدم على مراجعة جميع الأنظمة ، وتميز المنصة بخاصية البحث مع حفظ المواد التي يرغب المستخدم في الاطلاع عليها لاحقاً.

منهاج وزارة العدل:

تقدم هذه المنصة مجموعة متنوعة من الخدمات التي تهم المستخدمين ، مثل خدمة الاستعلام عن تاريخ القضية ، وخدمة استعلام الوكالة ، وخدمة الموثق المحمول التي يقدمها المكتب لأولئك الذين لا يستطيعون الحضور ، والممتلكات. خدمة التسجيل والاستعلام عن الكاتب القانوني والاستعلام عن اماكن المحامين وغيرها. خدمات متعددة.

منصات القطاع المالي

منصة وزارة المالية:

توفر المنصة جزءاً من محتويات البوابة الإلكترونية لوزارة المالية ، وتضمن الوصول إلى جميع المستخدمين في أي مكان ، على الهواتف الذكية بطريقة سهلة ومباشرة.

منصة الزكاة:

الغرض من هذه المنصة هو إعطاء خيارات للأفراد لدفع الزكاة إلى السلطات المختصة مثل مصلحة الضرائب والجمارك.

## الأمن والسلامة المهنية

يعتبر مصطلح الأمن والسلامة المهنية من المصطلحات المستحدثة التي ظهرت بعد مصطلح الأمن الصناعي، والذي كان معروفاً جداً إبان الثورة الصناعية آنذاك، ولكن بعد أن تطورت المنشآت المهنية، وزادت المجالات التي تحتاج إلى القوى العاملة، صار من الضروري تحديث مفهوم الأمن الصناعي ليكون شاملاً كافة المجالات التي تتطلب قوى عمالية، ونقصد هنا مجالات الزراعة، والتجارة، والتعدين، والحرف المهنية وغيرها.

في عام ألف وتسعمئة وسبعين، عمد الكونغرس الأمريكي على إقرار تشريع، وقوانين تحمي العمال في بيئتهم المهنية، وتوفّر لهم أدوات السلامة العامة، ولقد أطلق على منظومة هذه القوانين اسم OSH ACT، وهو اختصار لمصطلح Occupational Safety and Health.





## مفهوم الأمن والسلامة المهنية

يقصد بالأمن والسلامة المهنية: بآته مجموعة من الإجراءات التي تحفظ كلاً من العامل، والمنشأة التي يعمل فيها من حدوث أيّة أضرار ماديّة، أو مخاطر محققة تعطل عجلة الإنتاج الاقتصادي في شتى المجالات. لقد خرجت منظومة القوانين الخاصة بالأمن والسلامة المهنية لعدة اعتبارات أهمها:

- اعتبار أن العامل أصل العمليّة الإنتاجية، وأنّ تعرضه لأيّ خطر، أو تهديد يضرّ سلامته، ويؤثر تأثيراً مباشراً على العمليّة الإنتاجية، وبالتالي ضعف دوران العجلة الاقتصادية.
- إنّ أيّ خطر يهدد سلامة العامل بالمنشأة، ويعرّض حياته للخطر، يعتبر منافياً للنص المعلن في حقوق الإنسان، والذي يقتضي بمنع تعريض حياة أيّ إنسان للخطر مهما كانت الظروف، ويشدد على حفظ سلامته، وحياته.
- إن الغاية من وضع منظومة قوانين الأمن والحماية المهنية تؤدي إلى حماية العامل، والعمليّة الإنتاجية، فكلما توفرت ظروف مهنيّة مناسبة لحو العمل، أدى ذلك إلى شعور العامل بالراحة، والأمان في وظيفته، ممّا يزيد إنتاجيته، وبالتالي زيادة معدل الإنتاج بشكل عام.

## المخاطر التي صنّفها منظومة الأمن والسلامة

لقد صنّفت منظومة الأمن والسلامة العامة مجموعة المخاطر التي قد يتعرّض لها العامل في المنشأة إلى عدة تصنيفات، وهي:

**مخاطر كيميائية:** تتعلق بالعمل بالمواد الكيميائية الكاوية، وسريعة الاشتعال.

**مخاطر فيزيائية:** يشمل هذا النوع من المخاطر الضجيج، والتعرّض للإشعاعات، والاهتزاز، والرطوبة، والحرارة الشديدة، ونقص التهوية، والضغط، والتي تؤثر بشكل رئيسي على صحة الإنسان، وتؤدي إلى اعتلال وظائف الأعضاء لديه.

**مخاطر كهربائية:** التعرّض لصعقات كهربائية، أو حروق بسبب وجود خلل في التمديدات الكهربائية في المنشأة.

**مخاطر بيولوجية:** انتقال الفيروسات، والجراثيم بين العمال بسبب العدوى، وهذا يحصل من وجودهم في مكان ملوث، أو تناولهم لطعام ملوث.

## أهداف منظومة الأمن والسلامة المهنية

- توفير بيئات آمنة للعمل، من خلال توفير كافة الاحتياطات، ووسائل السلامة العامّة للعامل.





- الحفاظ على سلامة العاملين، وأرواحهم، وتجنبهم الأخطار المحتملة التي قد تقع نتيجة وجود أي نقص، أو إهمال في تحقيق شروط السلامة العامة.
- الحرص على سلامة المعدات، والآلات، والممتلكات الخاصة بالمنشأة.
- تنفيذ شروط نظام إدارة الجودة المنصوص عليها في نص القانون المختص بحقوق العمل، والعقّال.
- تطبيق المقاييس، والمعايير الدولية، والعالمية في الأمن، والسلامة المهنية.
- الحرص على البيئة المحيطة، وعدم تلويثها بأي شكل من الأشكال.
- نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية في المجتمعات، حتى تصبح مفهوماً متأصلاً، وشيئاً أساسياً في أي مجتمع.

### متطلبات الأمن والسلامة

تشتمل متطلبات الأمن والسلامة العامة داخل الشركات والمؤسسات المختلفة على العديد من الأمور التي يجب تطبيقها، ومنها:

- متابعة أحدث الأنظمة المتبعة لتحقيق الأمن والسلامة والعمل على تطبيقها، والحرص على تحديث التعليمات الخاصة بها حفاظاً على سلامة العاملين داخل المؤسسة.
- تدريب وتأهيل العاملين في المؤسسات على اتباع إجراءات الأمن والسلامة العامة باستمرار وعدم إهمال أو التقصير في أي منها، والحرص على رفع خبرتهم في مجال الأمن والسلامة.
- توفير الكوادر المتخصصة في متابعة إجراءات الأمن والسلامة العامة والأمور المتعلقة بها داخل المؤسسة الواحدة.
- توفير الأدوات والمعدات اللازمة لوقاية العاملين، سواء كان ذلك في حال حدوث حريق أو أي من الأمور الأخرى التي تهدد سلامتهم.
- نشر ثقافة الأمن والسلامة بالإضافة إلى نشر اللوحات الإرشادية واللوحات التي تحذر من الأمور الخطرة في جميع أنحاء المؤسسة.
- الحرص على متابعة إصابات العمل الحاصلة داخل المؤسسة باستمرار وإعداد التقارير الخاصة بتلك الحالات ومحاولة تجنب الأسباب المؤدية إليها ما أمكن.

### الحس الامني في بيئة العمل

#### 1. يقصد بالحس في اللغة:

الإدراك بإحدى الحواس الخمس







## 2. يقصد بالحس الأمني في الإصطلاح :

### (أ) التعريف الأول :

صفة خاصة من صفات الشخصية تمكن من يمتلكها من التعرف على الأشياء وإدراكها والتمييز بينها، ومن ثم تفسيرها تفسيراً صحيحاً، والتوقع الصادق لكل الاحتمالات كما تمكنه من أن يستشعر الأخطار ويعرف مصادرها، وبالتالي يستطيع القضاء عليها قبل وقوعها أو مواجهتها بفاعلية فور وقوعها .

### (ب) التعريف الثاني :

هو الشعور والاحساس المتولد داخل النفس والمعتمد على أسباب وعوامل موضوعية تؤدي الى توقع الجريمة بقصد منعها أو ضبط مرتكبيها مشيراً الى أن ذلك الحس لا يقتصر على رجال الأمن فحسب بل يكون لدى كل مواطن حسن امني تجاه وطنه .

### (ج) التعريف الثالث :

هو الاحساس والشعور بكل ما يخل بالامن او يدعو للخوف على الامن .

### (د) التعريف الرابع :

هو صفة خاصة من صفات الشخصية التي تمكن من يمتلكها من التعرف على الاشياء وادراكها والتمييز بينها ومن ثم تفسيرها تفسير صحيح ويتوقع لها توقعاً صحيحاً لكل الاحتمالات وتمكنه من الاستشعار بالخطر ومعرفة مصادره وبالتالي يتمكن من مواجهة الخطر او البحث فيه اكثر بالاساليب المناسبة قبل وقع الخطر او تكون لديه امكانيات التهيوء لمواجهة فور وقوعه .

### (هـ) التعريف الخامس :

هو مهاره من المهارات التي يجب ان يمتلكها الفرد او رجل الامن على وجه الخصوص تنطلق من المسئولية والخبره الاستشعار بمظاهر معينه يمكن ان تكون من شأنها الاخلال بالامن بمفهومه الشامل .





### و) التعريف السادس :

هو اعتباره أمنا ذاتيا الى جانب أمن المجتمع والدولة يرتبط بالأمن الفكري الذي تتحكم فيه عدة عوامل منها التعليم والتدريب والرغبة الذاتية في تنمية ذلك الحس وحب الوطن وأن الحس الامني يزيد من قدرة رجل الأمن على الابداع والابتكار في مجال عمله كما يساعد في التوصل الى نتائج ايجابية والسيطرة على المواقف الامنية .

### ز) التعريف السابع :

هو مهارة تنطلق من الاحساس بالمسؤولية والخبرة نحو استشعار مظاهر معينة يكون من شأنها الاخلال بالأمن بمفهومه الشامل بالارتكاز على عناصر وجدانية ذاتية وعناصر موضوعية عقلانية منها الاستشعار بامر غير عادي والتوجس من أمر خطير ومريب وعدم الارتياح منه من خلال الملاحظة والمراقبة والتأمل والتحليل والتوقع والتنبؤ بالخطر الاجرامي بناء على المواقف والمظاهر والمعطيات الدالة على الوضع غير العادي.

### 3. ويقصد بالأمن:

مجموعة الإجراءات التربوية، والوقائية، والعقابية، التي تتخذها السلطة لصيانته واستتبابه داخليا وخارجيا، انطلاقا من المبادئ التي تدين بها الأمة ولا تتعارض أو تتناقض مع المقاصد والمصالح المقيدة .

### ارتكاز الحس الأمني :

يرتكز الحس الامني على النقاط التالية :

- (1) الاستشعار بأمر غير طبيعي
- (2) التوجس من امر غريب
- (3) عدم الارتياح الذاتي
- (4) معايشة من خلال الملاحظة و المراقبه والتأمل والتحليل
- (5) التوقع والتنبأ بالخطر الاجرامي بناء على فعل او موقف او تصرف ما





6) صحة المظاهر الداله على الوضع الغير طبيعي وبين المعطيات العقلية والوجدانية المتمثلة فى الاستشعار بالخطر

### أهمية الحس الأمنى

- 1) يزيد من قدرة رجل الامن فى الابداع والابتكار فى العمل الامنى
- 2) يساعد فى التوصل الى نتائج ايجابية
- 3) يساعد على السيطرة فى المواقف الامنيه
- 4) يساهم فى التنبؤ والتوقع للمخاطر الامنيه قبل وقوعها
- 5) يؤدى الى كشف غموض جرائم بعد وقوعها
- 6) يزيد القدره على فهم الصورة الشامله الامنيه
- 7) يساعد على ادارات نقاط او امور قد لا تكون لها دلالة مباشرة فى حينها
- 8) يرتبط بالمظاهر الخارجيه للخطر الامنى ارتباطا يقبله العقل والمنطق
- 9) يعتمد نجاح رجل الامن فى مواجهة مواقف امنيه غامضه على مدى توفر الحس الامنى لديه وحسن الاستغلال لهذه المهاره
- 10) يعتمد الحس الامنى على دقة الملاحظه
- 11) يعتمد الحس الامنى على سرعه البديهه
- 12) يعتمد الحس الامنى على مهارة ربط نقاط متفرقه لتشكّل صورته كامله.

### خصائص الحس الأمنى

- 1) صدق الإحساس ، وحسن تقدير الأمور ، والحكم على الأشياء، والقدرة على استغلال الفرص المتاحة.
- 2) الحس الأمنى صفة من صفات الشخصية لا تتوافر لدى العامة، بل هو ملكة يمتلكها البعض.
- 3) إنه ليس شيئاً موروثاً بقدر ما هو ميزة وصفة تكتسب بالتربية والخبرة والمران والتعليم.





- 4) يرتبط الحس الأمني بالإدراك الحسي الصحيح. ولهذا فهو يستوجب سلامة الحواس لدى رجل الأمن.
- 5) يعتمد الحس الأمني على قوة الإيمان لدى رجل الأمن، واليقظة العقلية، وحسن التوافق مع النفس والمجتمع.
- 6) يرتبط الحس الأمني بالمعارف الأمنية المتخصصة والثقافة العامة.
- 7) الحس الأمني ميزة خاصة قد يرجع لملكة غريزية تنمي.
- 8) يقسم الحس الأمني إلى نوعين هما:
- (أ) حس أمني عام
- (ب) حس أمني خاص .
- 9) الحس الأمني يمكن صاحبه من إدراك الأمور التي قد لا تكون لها دلالة ذاتية وإبراز مغزاها بطريقة صحيحة .
- 10) الحس الأمني أساس لبناء الحكم الشخصي بحيث يكون عادلاً ومحايداً وصادقاً.
- 11) الحس الأمني يتكفل باستشعار الأخطار المحتملة، وترجيح حجمها ومداهها مما يمكن من سرعة وضع الخطة الأمنية الكفيلة بإجهاض هذه المخططات العدائية أو مواجهتها فور وقوعها. فهو توقع وتنبؤ بخطر إجرامي.

### أهداف الحس الأمني

- 1) الكشف عن مصدر الخطر الإجرامي قبل تحوله إلى ضرر، وهو مازال في مهده لم ير النور.
- 2) محاولة الحس الأمني تأكيد الأدلة المبررة لكافة الإجراءات الأمنية من حيث القبض والتفتيش أو بأعمال التحري مثل المراقبة.

### المخاطر المهنية





هي عوامل ضارّة أو خطرة في بيئة العمل ، تؤثر بشكل سلبي في قدرة العمل عند الإنسان وقد تسبب حدوث إصابات أو أمراض مهنية أو متصلة بالعمل أو عواقب غير مرغوب بها في صحة العامل و تستطيع في ظروف معيّنة أن تحدث اضطرابات حادة في الصحة، بل وحتى الموت ، ويمكن أن تؤدي لعواقب بعيدة أو مزمنة.

ويتعرض العاملون في مختلف المهن إلى الكثير من المخاطر التي يمكن أن تتسبب في الكثير من الإصابات والأمراض المهنية، وتقسم المخاطر المهنية إلى مخاطر كيميائية مثل التعرض للمواد الكيميائية بمختلف أنواعها ومخاطر فيزيائية مثل التعرض للضوضاء والحرارة والمخاطر بيولوجية مثل التعرض لعدوى البكتيريا والفيروسات والفطريات والمخاطر الإرجونومية أو التلاؤمية مثل عدم ملائمة تصميم مكان وأدوات العمل للطبيعية الفسيولوجية للعامل والمخاطر النفسية مثل التعرض لضغوطات العمل أو ما يعرف بالكرب النفسي التي تؤدي في بعض الأحيان لحصول عواقب صحية مثل حدوث الكرب النفسي الحاد وبالتالي نفور العامل من بيئة العمل وقلة إنتاجيته.

تشير الكثير من الأبحاث أن هناك تأثير إيجابي لإقامة برنامج للسلامة والصحة المهنية في خفض معدلات الإصابات والأمراض والمخاطر المهنية وزيادة معدلات الإنتاج.

ويعتبر هذا البرنامج جزء لا يتجزأ من النظام الإداري العام لأي مؤسسة .

ومن الفوائد المهمة لتطبيق أي نظام للصحة والسلامة المهنية تقليل معدلات الغياب ، زيادة الإنتاجية ، خفض تكاليف التعويض عن الإصابات والأمراض المهنية تحسين صورة المؤسسة ، تحسين الصحة النفسية والبدنية ، زيادة الرضا الوظيفي ، المساعدة على اتخاذ القرار المناسب وتعزيز الثقة بالنفس لدى العامل .

### أهمية السلامة والصحة المهنية

تساهم الصحة والسلامة المهنية بشكل رئيسي في تنمية الاقتصاد الوطني وهي من أساسيات التنمية المستدامة ، ويعتبر العمل وبيئة العمل من المحددات الرئيسية للصحة ، فظروف العمل غير الآمن قد تؤدي للكثير من المخاطر الصحية فهناك علاقة تبادلية ثنائية الاتجاه بين الصحة والعمل ، فالعمال الأصحاء والذين يتمتعون بخدمات صحية يساهمون بشكل فعال في زيادة وتحسين جودة الإنتاج ، وظروف العمل غير الصحية تؤثر بشكل سلبي على الصحة و تشير الدراسات إلى أن الأمراض والإصابات المهنية تؤدي إلى خسارة 4 % من الناتج القومي الإجمالي. وتعرف الصحة المهنية على أنها نشاط صحي عمومي يهدف إلى :

✚ حفظ وتعزيز صحة العاملين من خلال اتقاء الحوادث والأمراض المهنية والسيطرة عليها، والقضاء على العوامل والمخاطر والظروف المهنية الضارة بالصحة والسلامة أثناء العمل





- ✚ تطوير وتعزيز العمل الصحيّ والمأمون، وبيئات العمل الصحية، وتنظيم العمل المرشد
  - ✚ تعزيز المعافاة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين وتوفير الدعم اللازم لحفظ قدرتهم على العمل مهنيًا واجتماعيًا وتطويرها
  - ✚ تمكين العاملين من ممارسة حياة منتجة اجتماعياً واقتصادياً، والمساهمة إيجابياً في التنمية المستدامة
- فالصحة المهنية تعتبر من أهم وسائل التنمية الاقتصادية الاجتماعية وأهدافها وهي نظام يوفّر ولا يبذر، وضرورة ملحة للحكومات وأصحاب العمال والعاملين وكل المواطنين والمقيمين.

### اهداف السلامة والصحة والسلامة المهنية

ان الهدف الاساسي من تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية هو تقليل التكاليف الناجمة عن الخسائر والاصابات وزيادة الانتاجية من خلال توفير بيئة عمل امنه للعاملين وعليه فان هذا الهدف لا يتحقق الا اذا تمت المحافظة على العناصر الاتية:

**1. سلامة وصحة العالمين:** ان الانسان كان منذ الازل وسيبقى العنصر الاهم في هذه الحياة وموضوع سلامته والمحافظة على صحته من المخاطر التي قد تواجهه في اماكن عمله هم يشغل كل المهتمين في مجال الصحة والسلامة المهنية ولتحقيق ذلك لابد من اتباع ما يلي:

- أ- الاختيار المناسب للعامل.
- ب- تدريب العامل التدريب المناسب بما يتفق ومهام العملية الإنتاجية.
- ج- توفير العدد الملائمة.
- د- ايجاد العلاقة الحقيقية بينه وبين الآلة التي يعمل عليها.
- هـ- استعمال معدات الوقاية الشخصية.
- و- اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية.

### 2. الالات والماكنات :

لقد سجلت الاحصائيات الخاصة باصابات حوادث العمل وفي كافة دول العالم بان للالات والماكنات الاثر الفاعل في وقوع الحوادث والاصابات حيث تسبب ما نسبته 28% من مجموع الاصابات سنويا.





كما ان لتعطيل الالات اضرار اخرى مثل، زيادة تكاليف الصيانة وتعطيل الانتاج وبالتالي تقليل الارباح ولتحقيق مبدا المحافظة على هذه الآلات يجب اتباع ما يلي :

أ- اجراء الصيانة الدورية لها.

ب- وضعها في الاماكن المناسبة.

ج- تدريب العاملين تدريبا يتناسب وطبيعتها.

د- عدم التسرع او تحميل هذه الالات اعلى من طاقتها التصميمية.

هـ- توفير قطع الغيار المناسبة.

اما لحماية العاملين منها فانه يتم اتباع ما يلي :

أ- تدريب العاملين.

ب- استخدام الحواجز الواقية.

ج- تاريز الماكينات.

### 3- بيئة العمل :

ويقصد بها بيئة العمل الداخلية ( مكان تواجد العاملين ) والبيئة الخارجية ( المتواجدة خارج حدود المؤسسة ).

وللمحافظة على البيئة اهمية كبيرة من حيث :

- حماية العاملين من العوامل التي قد تؤثر على صحتهم او كفاءتهم الانتاجية.

- حماية الآلات والماكينات بحيث تبقى في حالة جيدة وملائمة.

- حماية عناصر البيئة الخارجية مثل الهواء والماء والتربة من الفضلات الصناعية التي يمكن ان تطرحها الصناعات المختلفة.

اما عوامل البيئة الواجب التعامل معها والعمل على التقليل من تأثيرها فهي:

أ- **عوامل فيزيائية:** ويقصد بها العوامل الطبيعية مثل الضوضاء، الحرارة، الرطوبة النسبية، الاشعاعات والاضاءة.

ب- **عوامل كيميائية:** ويقصد بها مجموعة المواد الكيميائية التي يتعامل معها العاملون المتواجدون داخل المؤسسة والمواد الناجمة عن تفاعلاتها والتي يعزى لها الاثر في حدوث الامراض المهنية.



ج- عوامل حيوية: ومنها البكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات.

د- عوامل اجتماعية ونفسية: ويقصد بها العلاقات التي تربط العاملين المتواجدين في مكان العمل وبغض النظر عن:

- مستوياتهم الوظيفية.

- تحصيلاتهم العلمية والثقافية.

حيث ان تحسين هذه العلاقات واشاعة روح المحبة والاخاء من العوامل التي تساعد على ارتياح العاملين ولتحقيق ذلك يتطلب اخذ الامور التالية بعين الاعتبار:

- الاوضاع الاجتماعية للعاملين.

- الاوضاع النفسية للعاملين.

- مستويات العاملين العلمية والمالية.

- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بامور العمل وبخاصة برنامج الصحة والسلامة المهنية.

- زيادة فترات الاستراحة.

- تسهيل نظام الاجازات السنوية.

- التشجيع والترقية.

- الاشراف الفعال.

وذلك للوقاية من المخاطر الآتية:

ما هي أهم المخاطر

1. المخاطر الفيزيائية

2. المخاطر الميكانيكية

3. المخاطر الكيميائية

4. المخاطر السلبية

5. المخاطر البيولوجية

6. مخاطر الحريق





## المخاطر الفيزيائية

- △ الوطأة الحرارية والبرودة
- △ الضوضاء والاهتزازات
- △ الإضاءة
- △ الإشعاعات الضارة والخطرة
- △ الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية
- △ مخاطر الانفجار

## المخاطر الميكانيكية :

- △ هي الاصطدام بين جسم العامل وجسم صلب
- آلات حادة - مقصات - مكابس - أدوات العمل - أدوات رفع وجر - وسائل الانتقال ووسائل نقل الحركة - سيور تروس
- △ التشييد والبناء / الحفر / الانهيار / السقوط

## المخاطر الكيميائية

- △ المخاطر الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية

## المخاطر البيولوجية

- الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وذلك عند
- △ التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها
- △ مخالطة الأدميين المرضى

## المخاطر السلبية

المخاطر التي ينشأ الضرر من عدم توافرها مثل :

- △ وسائل الإسعاف المناسبة لكل نشاط
- △ وسائل الإنقاذ (أجهزة التنفس - بدل الوقاية من الغازات والإشعاع الحراري - أبواب ومخارج وممرات وسلالم والهروب - إضاءة الطوارئ )
- △ النظافة :أرضيات وحوائط ومرافق صحية
- △ الترتيب والتنظيم بأماكن العمل





- △ الشهادات الصحية للعاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات
- △ أدوات ومهمات الوقاية الشخصية المناسبة المخاطر

### مخاطر الحريق

تختلف حسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة

### الوقاية من مخاطر الحريق

اتخاذ الاحتياطات والالتزام بالاشتراطات التي تحددها وزارة الداخلية (الدفاع المدني والحريق) مع مراعاة الآتي :

- △ أن تكون أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية
- △ تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي
- △ عدم إلقاء فضلات المواد القابلة للاشتعال أو الانفجار ويتم التخلص منها بطريقة آمنة
- △ توفير مصدر احتياطي للكهرباء حتى يتم تشغيل أدوات وأجهزة الإطفاء وإضاءة الطوارئ وشفط الدخان
- △ إعداد مداخل ومخارج للطوارئ تتناسب مع عدد العاملين مع تزويدها بالإشارات ووسائل الإضاءة المناسبة
- △ توفير مصادر المياه والوصلات الخاصة بحفريات الحريق مع توفير خزانات المياه الاحتياطية للمنشآت التي تحتاج ذلك
- △ توفير العدد اللازم من الأفراد والعمل علي تدريبهم و توفير الملابس والمهمات المناسبة
- △ إعداد سجل لصيانة أجهزة الإطفاء
- △ مراعاة أن تكون جميع مكونات المنشأة من مواد مقاومة أو مؤخرة للحريق وأن تكون الأبواب سهلة الفتح وأن تفتح للخارج
- △ مراعاة توفير اللافتات الإرشادية والتوضيحية للتوعية والإرشاد في كافة أجزاء المنشأة التي تحتاج إلي ذلك
- △ مراعاة عدم تجميع القمامة والمخلفات خاصة في المناور مع مراعاة الكشف الدوري علي أجهزة التكييف المركبة في المناور

### الوقاية من المخاطر الكيميائية :





- △ عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.
- △ عدم تجاوز مخزون المواد الكيماوية الخطرة كميات العتبة لكل منها.
- △ توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيماوية الخطرة والتخلص من نفاياتها
- △ الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيماوية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .
- △ وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيماوية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد .
- △ تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيماوية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر .

### مفهوم التأمينات الاجتماعية:

توجد عدة مداخل يمكن من خلالها تعريف التأمينات الاجتماعية نختار منها مدخل النظم والذي يمكن القول من خلاله إن "التأمينات الاجتماعية نظام إجباري يلتزم من خلاله الأفراد العاملين وأصحاب الأعمال والدولة بدفع أقساط دورية للجهة الحكومية التي تدير المال المتجمع من هذه الأقساط باستثماره ودفع دخل شهري حينما يتوقف العامل عن العمل إما لعجزه أو بلوغه سن التقاعد أو دفع تكاليف علاجه أو الدفع لمن يعولهم بعد وفاته".

ثانياً: خصائص التأمينات الاجتماعية: ومن أهمها ما يلي:

- 1- أنه نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة وأصحاب الأعمال وفي بعض الأحيان يطبق اختياريًا على بعض الفئات كما هو الحال في التأمين على العاملين في الخارج الذي كان إجباريًا ثم تحول إلى اختياري وينادي البعض الآن بتحويله إلى نظام إجباري عليهم لأن عدد العاملين في الخارج الآن في حدود 4 مليون لا يؤمن منهم إلا 33 ألف فقط.
- 2- أنه نظام تكافلي اجتماعي ويظهر ذلك في أن العامل وصاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة الإعانات التي تدفعها لصناديق التأمينات الاجتماعية لمواجهة الزيادات التي تتقرر في المعاشات لمواجهة التضخم وزيادة أعباء الحياة على مستحقي التأمين.
- 3- دفع العاملين المؤمن عليهم جزءاً من قسط التأمين وبذلك يفترق عن الضمان الاجتماعي الذي لا يطالب فيه المواطن الذي يحصل على الضمان بدفع شيء.
- 4- الشمول لجميع العاملين وأصحاب الأعمال والعمالة غير المنتظمة، كما أنه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات بينية حين انتهاء عملهم في جهة والانتظار للحصول على عمل آخر.





5- الفائض التأميني وعائد الاستثمار يكون لصالح المؤمن عليهم ولا يشاركون فيه غيرهم.  
6- أن الحكومة تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم عليها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ثم وزارة التأمينات وتحمل أموال التأمينات بتكاليف ومصروفات الصناديق.

### ثالثاً: مزايا التأمينات الاجتماعية: وتتلخص فيما يلي:

- 1- ضمان استمرار الدخل للمشترك في التأمين عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة وتوفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاقتصادي للإنسان في مستقبل حياته أو لذويه بعد وفاته مما يجعله مطمئناً وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة.
  - 2- تحقيق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع باعتبار ذلك قيمة عالية تعمل على تماسك المجتمع واستقراره.
  - 3- إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع لأن المشترك يدفع مبالغ قليلة ويحصل على مزايا متعددة.
  - 4- توفير المدخرات اللازمة للاستثمار في المجتمع إذ لو ترك الأمر بدون تأمينات اجتماعية إجبارية فسوف تقل مدخرات الأفراد.
  - 5- تدعيم قدرة الدولة اقتصادياً عن طريق استثمار الفائض التأميني في المشروعات المختلفة.
  - 6- الإسهام في سد عجز الموازنة العامة للدولة من خلال اقتراضها لبعض أموال التأمينات الاجتماعية.
  - 7- استمرار الدخل للمواطنين بعد التعاقد يوفر لهم قوة شرائية تساهم في تنشيط حركة السوق ومواجهة الركود.
- ومن ثم يتضح أن التأمينات الاجتماعية تدخل شرعاً في نطاق مقصود الشريعة الإسلامية وهو تحقيق مصالح الناس والتعاون بينهم فهل ذلك كاف للحكم عليها شرعاً؟ هذا ما سنتبينه في المبحث الثالث.

### التأمينات الاجتماعية في ميزان الإسلام

أولاً: التأمينات الاجتماعية ونظم الحماية الاجتماعية في الإسلام:  
لأن الله سبحانه وتعالى خالق الإسلام وأعلم بما يصلحه لذلك اقتضت حكمته عز وجل واستقر تقديره على رزقهم بما ينفعهم وفي حدود قدرها سبحانه بحكمته العالية يقول عز وجل (وَلَوْ بَسَطَ اللَّهُ الرِّزْقَ لِعِبَادِهِ لَبَغَوْا فِي الْأَرْضِ وَلَكِنْ نُنزِّلُ بِقَدَرٍ مَّا يَشَاءُ) (الشورى: 27) وفضل بعضهم على بعض في الرزق فيقول سبحانه (وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ) (النحل: 71) وبالتالي وجد الأغنياء والفقراء لكي تستقيم الحياة يقول سبحانه (قُلْ إِنْ رَبِّي يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ وَيَقْدِرُ لَهُ) (سبأ: 29) ولم يترك الفقراء هكذا يعانون



ولكنه سبحانه شرع من النظم والأساليب ما يوفر لهم الحياة الكريمة وجعل ذلك حقا لهم وواجبا على الأغنياء والقادرين في إطار من التكافل والتعاون يقول سبحانه (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى) (المائدة: 2) ومن البر الإنفاق في سبيل الله على الفقراء والمحتاجين لقوله تعالى (لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ) (آل عمران: 92) وجاءت التقوى في القرآن بمعان عدة من بينها القيام بشئون المحرومين والمحتاجين فيقول عز وجل (إِنَّ الْمُتَّقِينَ فِي جَنَّاتٍ وَعُيُونٍ آخِذِينَ مَا آتَاهُمْ رَبُّهُمْ إِنَّهُمْ كَانُوا قَبْلَ ذَلِكَ مُحْسِنِينَ كَانُوا قَلِيلًا مِنَ اللَّيْلِ مَا يَهْجَعُونَ وَبِالْأَسْحَارِ هُمْ يَسْتَغْفِرُونَ وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِلْسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ) (الذاريات: 15-19).

ولم يكتف الإسلام بمجرد الحث على رعاية المحتاجين وإنما أوجد الأساليب التي تحقق ذلك عمليا مثل الزكاة والوقف والصدقات التطوعية وفقات الأقارب وحقوق الجار والضيف إلى غير ذلك من الأساليب التي تكون نظام الحماية الاجتماعية الإسلامي الذي لم يصل إليه أي نظام لاحق في شموله وتكامله.

والتأمينات الاجتماعية طبعا لما تم توضيحه في خصائصها ومزاياها وبما تقوم عليه من فكرة التكافل والتعاون وما تنطوي عليه من فكرة تفريج الكربات والتيسير على الناس إنما يسير في إطار نظام الحماية الاجتماعية الإسلامي وتعمل على تحقيق أهدافه، بل إن الأمر يزيد بأن بذور هذا النظام وجدت في الإسلام وتحديدًا في مدى مسؤولية الدولة عن رعاية من توفى وترك عيالا بدون دخل، أو من بلغ سن الشيخوخة وعجز عن العمل، ويظهر ذلك جليا في عدد من الوثائق والممارسات نذكر منها ما يلي:

- حديث رسول الله ﷺ الذي بين فيه مسؤولية الدولة عن رعاية عيال من يتوفى ولم يترك لهم مالا كما جاء في الحديث الشريف "من ترك مالا فلأهله وفي رواية أخرى فلورثته، ومن ترك ضياعا فالئ" وضياعا: بمعنى ليس له شيء فأنا أعوله وأنفق عليه وفي معنى آخر: ترك عيالا ولم يترك لهم مال.

- قصة الفاروق عمر بن الخطاب ﷺ مع اليهودي الذي رآه يتسول في طرقات المدينة فقال الفاروق: ما أنصفناك أن أكلنا شبابك ثم تركناك تسأل الناس في شبيبتك، ثم أخذته وتوجه به إلى بيت المال، وقال لخازنه: انظر هذا وضربائه ﷺ أي من هم في مثل حالته- فأسقط عنه الجزية واقترض له من بيت المال ما يقيم حياته".

وكل هذا جعل الفقهاء المعاصرين يقولون بجواز التأمينات الاجتماعية. هذا مع مراعاة أن نظم الحياة الاجتماعية في الإسلام تزيد عن نظام التأمينات الاجتماعية في كونها حقا بدون التزام فهي حق على المجتمع والدولة دون أن يلتزم المحتاج بدفع أقساط مسبقة وهذا مثل الضمان الاجتماعي الذي يستفيد منه الفقراء حاليا، أما التأمينات الاجتماعية فيمكن القول إنها وسط فهي حق مع التزام بسيط حيث أن المؤمن عليه يلتزم بدفع جزء من قسط التأمينات يصل إلى 10% من الراتب، وصاحب العمل يدفع جزءًا آخر يصل إلى 15%، كما أن الدولة تشارك بدفع جزء لمواجهة الزيادة في المعاشات عن الحد المقرر لها طبقا للحساب الاكتواري، وكذا لتمويل المعاشات للعمال غير المنتظمة التي يدفع فيها العامل جنيها واحدا فقط شهريا ويحصل على معاش قدره 80 جنيها شهريا.



وبذلك ننهي إلى أن التأمينات الاجتماعية مطلب إسلامي، ولكن هل إجراء ممارستها يتمشى مع الأحكام الشرعية ولا تخالفها؟ هذا ما سنتعرف عليه في الفقرة التالية.

ثانياً: إجراءات ممارسة التأمينات الاجتماعية من منظور إسلامي:  
تمارس التأمينات الاجتماعية في الواقع المعاصر من خلال جهة حكومية وتطبق على عدد من فئات المجتمع، تحصل منهم اشتراكات دورية، ويتم استثمار المال المتجمع من هذه الاشتراكات، وتدفع للمؤمن عليهم معاشات ومزايا مختلفة، وبالتالي فإن عنصر الممارسة التأمينية تتمثل في كل من: الجهة التنظيمية الحكومية [الإجبار]- الشمولية بالتأمينات- الاشتراكات- الاستثمار- التعويضات أو المزايا، وسوف نبين كل منها في ضوء الأحكام والتوجيهات الإسلامية.

1- الإدارة الحكومية للتأمينات الاجتماعية، كما سبق ذكره فإن أسلوب ممارسة التأمين بشكل عام إما أن يتم من خلال صناديق التكافل (التأمين التعاوني البسيط) أو شركات مساهمة عادية (التأمين التجاري) أو شركات مساهمة إسلامية (التأمين التكافلي المركب) أو من خلال الدولة (التأمينات الاجتماعية) وإشراف الدولة على التأمينات الاجتماعية باعتبارها إحدى أساليب أو نظم الحماية الاجتماعية مطلب إسلامي كما سبق ذكره في حديث رسول الله ﷺ السابق وفي قصة الفاروق عمر بن الخطاب مع اليهود.

2- الإجبار في الاشتراك في التأمينات الاجتماعية ممثلاً في إجبار الموظفين وأصحاب الأعمال على دفع اشتراك تأمينات اجتماعية دورية وهذه سياسة مقبولة إسلامياً ولا تمثل اعتداء على حق الملكية لأن المال المتجمع من هذه الاشتراكات يظل مملوكاً لدافعيه من المؤمن عليهم، وإجبار أصحاب الأعمال على دفع جزء من القسط إنما ذلك يكون باعتبار المدفوع أجراً للعامل عن عمله ولكن يجنب ولا يدفعه له حالاً، ومن جانب آخر فإن صاحب العمل يدفع أموالاً لصيانة الآلات والمعدات ويجنب جزءاً من الدخل في صورة قسط إهلاك لإمكان إحلال آلة جديدة، محل القديمة، والإنسان ليس أقل من الآلة فيلزم على صاحب العمل أن يدفع ما يوفر للعامل الاطمئنان على مستقبله.

3- الشمول بالتأمينات الاجتماعية: وهم: العاملون في الحكومة- العاملون في قطاع الأعمال العام- العاملون في قطاع الأعمال الخاص- أصحاب الأعمال- العاملون في الخارج- العمالة غير المنتظمة- العاطلون عن العمل في فترات إقتطاع عن العمل السابق وانتظار العمل اللاحق.

وهنا نرى أن غالبية المشمولين بالتأمينات الاجتماعية من ذوى الدخل، أما من لا يعمل أصلاً أو غير القادرين على العمل والفقراء والمحتاجين فإن النظام لا يشملهم بل توجد وسيلة أخرى لإعانتهم حكومياً من خلال الضمان الاجتماعي، وهذا التحديد للمشمولين بالتأمينات لا يمثل قصوراً في النظام بل هو نظام محدود بضوابط معينة وتكملة أنظمة أخرى.





#### د- الاشتراكات:

نرى أن تحديد الاشتراكات يختلف بحسب الفئة المشمولة بالتأمينات الاجتماعية فهي للعاملين غير أصحاب الأعمال، أما العمالة غير المنتظمة فيظهر في تحديد اشتراكاتها معنى التكافل الحق حيث يدفع الفرد جنيهاً واحد فقط كل شهر ويحصل على معاش 80 جنيهاً شهرياً.

#### هـ- استثمار أموال التأمينات:

إن واقع الحال في مصر يقول بأن حوالي 92% من أموال التأمينات تودعها الصناديق بحكم القانون في بنك الاستثمار القومي بفائدة الذي يعيد إقراضها لوزارة المالية وللهيئات العامة الاقتصادية لتمويل عجز الموازنة بفائدة، وحوالي 8% تستثمرها إما في ودائع في بنوك أخرى بفائدة أو شراء أسهم وسندات.

وتقويم ذلك إسلامياً، أن الاستثمار عن طريق الإيداع والإقراض بفائدة يدخل في نطاق الربا المحرم شرعاً، وهو ما يجب الابتعاد عنه، ولقد أظهرت تجربة الاستثمار هذه قصور الاستثمار عن طريق الإقراض بفائدة حيث تعاني وزارة المالية من تراكم الفوائد على ما تقرضه من أموال التأمينات إلى جانب عدم قدرتها على سداد القروض.

الأمر الذي دفع مجلس الوزراء أخيراً (جريدة الأهرام بتاريخ 2002/8/3) إلى إصدار توصية بتمليك صناديق التأمينات مقابل ديونها لبعض شركات قطاع الأعمال العام المطروحة للخصخصة، ومن الجدير بالذكر أنه عند إصدار قانون الموازنة العامة رقم 53 لسنة 1973 وما تضمنه من إنشاء صندوق استثمار أموال الودائع والتأمينات قبل أن ينشأ بدلا منه بنك الاستثمار القومي بموجب القانون رقم 119 لسنة 1980، وأنه ورد في القانونين في أساليب استثمار هذه الأموال النص أولاً على استثمارها عن طريق المشاركة وجاء الاستثمار عن طريق الإقراض تالياً، كما أنه أثبتت في اللجنة المشتركة بمجلس الشعب عند مناقشة قانون بنك الاستثمار القومي مسألة الإقراض بفوائد ومدى مخالفتها للأحكام الشرعية لإنطوائها على الربا أو شبهة الربا.

#### و - التعويضات والمزايا التأمينية:

والتي تتمثل أساساً في المعاشات التي تصرف للمؤمن عليهم عند بلوغهم سن التقاعد أو في حالة العجز عن العمل أو لذويهم عند وفاته، إلى جانب توفير نفقات العلاج، وتقدر هذه التعويضات بمبالغ ونسب محددة في القوانين تعمل على التوازن بين المتحصلات والمدفوعات وبما يوفر احتياطياً لاستثماره، ومن المعروف أن الاشتراكات المحصلة وعائد الاستثمارات لا يكفي أحياناً التعويضات السنوية المنصرفة فتدفع الدولة إعانة لاستكمال ذلك خاصة لمواجهة القرارات الحكومية بزيادة المعاشات لمواجهة التضخم وزيادة أعباء المعيشة، وفي هذا تظهر قيمة التكافل الاجتماعي حيث لا يتم الربط بصورة شاملة بين ما





يدفعه المؤمن عليه وبين ما يحصل عليه من معاشات، ولا بين ما يدفعه بعضهم وبين ما يأخذونه.

وبذلك ننتهي إلى ما يلي:

- 1- أن فكرة نظام التأمينات الاجتماعية تسير مع أحكام وتوجيهات الإسلام التي ترى أن الأمن حاجة إنسانية وأن التأمين مطلب إسلامي.
- 2- أن الأساس الذي تقوم عليه التأمينات الاجتماعية هو التكافل الاجتماعي وهو مطلب إسلامي.
- 3- إن إجراءات ممارسة التأمينات الاجتماعية تسير في كل عناصرها وفق أحكام الإسلام وتوجيهاته ماعدا عملية استثمار أموال التأمينات عن طريق الإقراض والايدياع بفائدة ربوية.

### نظام الكفالة الجديد

نظام الكفالة هو المعيار الذي وضعتة المملكة لتصاريح العمل. هو نظام رسمي جديد للعاملين والوافدين القادمين للعمل في المملكة العربية السعودية رجالاً ونساءً أيضاً. من أجل الحصول على الموافقة للانتقال من وظيفة إلى أخرى، يجب أن يمروا بهذه العملية المعتمدة. لتقديم طلب تأشيرة خروج نهائي من المملكة، ثم التوجه إلى إحدى المدن، ثم العودة والقيام بإجراءات الاستقدام للمملكة على نظام الكفالة الجديد.

### نظام الكفالة الجديد وزارة العمل

هناك نظام مقدم من وزارة العمل السعودية يمنح العامل حرية الانتقال من وظيفة إلى أخرى دون إذن. يتمتع العامل بحرية السفر خارج المملكة العربية السعودية بمجرد منحه الإذن وله أيضاً حرية العودة إلى المنزل بشكل دائم دون إذن. إذا احتفظ بالتزاماته التعاقدية، فسيكون عقده صحيحاً.

### خدمات نظام الكفالة القديم

في السابق، كان نظام الكفالة القديم يسمح للكفيل بتنفيذ عدد من الإجراءات للمكفول، مثل:

- الحصول على تأشيرة واتفاقياته يعني أنه يجب على الكفيل الحصول على التأشيرة للسماح للعامل الوافد بمغادرة البلاد، وذلك لفترة زمنية محددة تتراوح من شهرين إلى 12 شهراً.
- يتم إصدار تصريح إقامة للعامل الوافد للعمل داخل المملكة، ويتم تجديد إقامته سنوياً بعد دفع رسوم التجديد.
- يجوز للوافد نقل كفالته من كفيل إلى كفيل جديد، ولكن يجب عليه طلب موافقة الكفيل الأول والكفيل الثاني.

### متى ألغت السعودية نظام الكفيل







أصدرت وزارة الموارد البشرية والعمل في المملكة العربية السعودية، مؤخرًا، قرارًا بإلغاء الكفالة، في 4 نوفمبر 2020، في إطار الجهود المبذولة لتحسين العلاقات مع عمالها في الخارج. بدأ الإلغاء رسميًا منذ مارس الماضي 2021 م. تم إلغاء نظام الكفالة للأسباب التالية:

- خفض معدل البطالة بين المواطنين السعوديين، حيث وجدت الوزارة أن نظام الكفالة أعطى امتيازات كثيرة للوافدين أصحاب الأعمال على حساب العمالة السعودية.
- نظام الكفالة سيرفع من مستوى إنتاجية العمالة الوطنية لأنه يعتمد على الكفاءات فقط.
- تحسين بيئة العمل، حيث تعتقد وزارة الموارد البشرية السعودية أن نظام الكفالة الجديد سيكون سببًا لجذب العمالة السعودية للالتحاق بوظائف مختلفة في الدولة.

### حقوق العامل بعد إلغاء نظام الكفيل

هناك حقوق يحصل عليها العامل المهاجر في ظل نظام الكفالة الجديد وهي كالتالي:

- يجوز لأي عامل تغيير وظيفته دون موافقة الكفيل.
- الدخول إلى المملكة والخروج منها دون موافقة الكفيل.
- شعور العامل بالحرية وعدم التقييد بالكفيل.
- يختار العامل العمل الذي يحبه ويحسن دخله بالانتقال من وظيفة إلى أخرى عندما يرغب في ذلك.
- يمكن للعامل ان يحتفظ بجواز سفره بحرية.

### شروط نقل الكفالة الجديدة

حددت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية داخل المملكة مجموعة من الشروط التي يجب استيفاؤها قبل أن يتمكن المرء من الحصول على رعاية من المملكة العربية السعودية. هذه الشروط هي:

#### شروط تخص المنشأة

- يجب أن يكون مستوى المنشأة في النطاق الأخضر (متوسط إلى مرتفع) أو أعلى.
- يجب أن يكون لدى جميع موظفي الشركة عقود مكتوبة.
- وجود لائحة تنظيمية داخل المؤسسة.
- أن تكون رخصة العمل سارية المفعول.
- سريان رخص العمل في منشآت الرقم الموحد.





- أن يكون الالتزام بزيادة الراتب 80% فأكثر ثم الالتزام بالتقييم الذاتي.

### شروط تخص الوافدين

- قضاء عامل كامل في العمل على الأقل.
- أن يكون لا يزال على رأس العمل.
- لا يتم تقديم أي طلبات لنقل الخدمات أو أي ضمانات أخرى للعامل.

### شروط نقل الكفالة بدون موافقة الكفيل

- عدم رغبة العامل في إصدار تصريح عمل خلال فترة السماح.
- الامتناع عن سداد اراتب لمدة 3 شهور.
- عدم توفر عقد عمل موثق.
- يجب أن يتعرض عامل المصنع لأي ضرر مادي أو معنوي في مكان العمل.

### خطوات نقل الكفالة إلكترونياً

يتم اتباع مجموعة من الخطوات التالية من أجل نقل الضمان على الإنترنت، مثل: اختيار "إرسال بالبريد الإلكتروني" على الموقع. حدد وطباعة نموذج من الموقع. اكتب اسمك أو اسم مؤسستك. تأكد من ملء جميع الحقول قبل النقر فوق "إرسال". انقر فوق "إرسال" عندما تكون راضياً عن تنسيق النموذج ومحتواه. اطبع نسخة من النموذج الخاص بك في سجلاتك واملأها

- انتقل إلى موقع وزارة العمل السعودية الرسمي.
- انقر فوق خدمة المرافق وكتب اسم منشأتك التي سترسل العامل إليها.
- ادخال اسم العامل المكفول ورقم الإقامة.
- اضغط الكفيل على خدمة نقل وافد.
- ثم النقر على (طلب نقل الكفالة).
- بعد ظهور البيانات، اضغط على (موافق).
- سداد الرسوم الخاصة بنقل الكفالة.

### موافقة الكفيل على التحويل إلكترونياً





بعد أن يقدم الراعي الجديد طلباً لنقل الكفالة : يدخل الراعي القديم إلى الموقع ويوافق على طلب التحويل أو يرفضه ،وبعد الموافقة على هذا الطلب يكمل الراعي الجديد باقي إجراءات نقل الكفالة. العمل لديه قانونياً ورسمياً.

يودع اليوم (الأحد 14 مارس 2021) أكثر من 10 ملايين عامل في المملكة العربية السعودية نظام العمل القديم والعلاقة التعاقدية مع أصحاب العمل.

وتأتي اللائحة السعودية الجديدة ضمن مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية التي أقرتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والتي تهدف إلى بناء سوق عمل جاذب وتنمية بيئة الاستثمار.

بالتفصيل ،أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية اليوم مبادرة لتحسين علاقة العمل بين العمال وأصحاب العمل في القطاع الخاص ،وهي أكثر مرونة من نظام الكفالة ،حيث يوجد عقد عمل موثق بينهما .مما يقلل الفوارق. اتفاقية تعويض العامل السعودي مقابل نظيره الوافد.

تهدف مبادرة التحول الوطني لوزارة العمل إلى دعم رؤية الوزارة في بناء سوق العمل بالمملكة ،وتمكين الكفاءات البشرية وتطويرها ،وتطوير بيئة العمل لـ 10.43 مليون عامل أجنبي ،يمثلون 76.5٪ من إجمالي القوى العاملة في المملكة العربية السعودية اليوم. بحسب أرقام هيئة الإحصاء السعودية.

#### أوجه الإصلاح

تقدم المبادرة ثلاث خدمات رئيسية: خدمة التنقل الوظيفي ،وتطوير آليات الخروج والعودة ،والخروج النهائي. كما توفر لجميع الوافدين في منشآت القطاع الخاص ضمن ظروف معيشية معينة ،مع مراعاة طرفي علاقة العقد.

وأوضحت الوزارة أن هذه المبادرة تأتي في إطار جهودهم المستمرة لتحسين ورفع كفاءة بيئة العمل ،وهي مجرد استمرار لجهودهم السابقة في هذا المجال ،من خلال إطلاق عدة برامج منها برنامج حماية العمال. وبرنامج توثيق العقود وبرنامج التوعية بثقافة العمل. تفاوض نقابة العمال على العقود مع الشركة. للعاملين الحق في تشكيل النقابات والتفاوض على العقود. الحكومة مسؤولة عن وضع قانون العمل ،الذي ينص على حقوق العمال. هناك لجان منتخبة تشرف على حقوق جميع الأطراف في العلاقة التعاقدية.

#### حقوق جديدة للعمالة في السعودية

بعد الحق الأول وهو إلغاء نظام الكفالة ،يكون للعمال حرية الانتقال من وظيفة إلى أخرى دون موافقة صاحب العمل ،ولهم حرية السفر خارج المملكة العربية السعودية بإخطار أصحاب العمل إلكترونياً ،ولديهم حرية التنقل خارج المملكة العربية السعودية. الحق في





مغادرة البلاد نهائياً دون موافقة صاحب العمل، ولهم الحق في تغيير الوظيفة أثناء سريان عقودهم. واجباته التعاقدية.

عند وصولك إلى قطر، ستختبر أنظمة أبشر وقوة الإللكترونية مهاراتك. بعد ذلك ستحصل على تأشيرة صالحة لمدة عام واحد. بعد عام واحد، سأختبرك مرة أخرى. وبعد ذلك سأقوم باختبارك مرة أخرى كل عام بعد ذلك.

نهاية أحد أشكال "الاتجار بالبشر"

يأتي هذا التعديل استجابة لشكاوى المنظمات الدولية والحقوقية الموجهة لدول مجلس التعاون الخليجي والمملكة العربية السعودية بشأن برنامج العمال الضيف المثير للجدل.

في المملكة العربية السعودية، حثت نافي بيلاي دول الخليج على إلغاء نظام الكفالة وسن تشريعات تسمح بالموازنة بين حقوق العمال وواجباتهم.

هذا النقد ليس الأول من نوعه. دعا المرصد الأورومتوسطي لحقوق الإنسان السعودية في وقت سابق إلى تغيير نظام الكفالة الخاص بها بسرعة. وبحسب الشهادات التي جمعها المرصد، فإن العديد من الكفلاء وأصحاب العمل في السعودية يعرضون العمال الأجانب لمجموعة من الانتهاكات، منها ظروف العمل السيئة، وعدم دفع الأجور، والضرب، ومصادرة جوازات السفر. من خلال التحكم في العامل وخداعه من خلال طلب المال حتى يوافق على طلب السفر الخاص بك أو يسمح لك بالانضمام إلى برنامج تعليم السائق.

قال المرصد الأوروبي لحقوق الإنسان عام 2014، إن نظام الكفالة يتبع في السعودية ودول الخليج الأخرى، وبالمثل في بعض الدول العربية، يمنع أي أجنبي من العمل داخل أراضيها إلا من قبل كفيل من مواطني تلك الدولة. تدافع الحكومة عن هذه السياسة برغبتها في ضمان سداد الديون المستحقة للعامل الأجنبي عند مغادرته بلاده. يعرف المرصد ما يجب القيام به، لكن هذا لا يعني أنه السبيل الوحيد.

دعت هيومن رايتس ووتش دول الخليج إلى التخلي عن نظام الكفالة للعمال الأجانب، الذي قالت إنه يساعد في استمرار الاتجار بالبشر.

وذكرت المنظمة أنه يتعين على حكومات دول الشرق الأوسط إعادة النظر في نظامها الحالي الخاص بكفالة العمال من قبل المواطنين للحصول على تصاريح الإقامة والعمل، من أجل النجاح في جهودها للقضاء على العمل الجبري والاتجار بالبشر.

وأكدت المنظمة أنه عندما يكون لأصحاب العمل سيطرة شبه مطلقة على حرية العمال في تغيير الوظائف، وأحياناً حرمتهم في مغادرة البلاد، يتم استغلال العمال، مما يساعد المستغلين من قبل بعض الكفلاء.





في عام 2008، صنف تقرير صادر عن وزارة الخارجية الأمريكية المملكة العربية السعودية ضمن دول الفئة الثالثة التي لا تلتزم حكوماتها بشكل كامل بالمعايير الدنيا التي تحد من الممارسات المؤدية إلى الاتجار بالبشر، ولا تبذل أقصى الجهود لوقفها.

في عام 2013، أعلنت الجمعية الوطنية السعودية لحقوق الإنسان أنها لن تقبل الرعاية بعد الآن. قالوا إن هذه اللوائح لم تعد متوافقة مع تشريعات العمل والإقامة. يحق للمنظمة الرعاية استعادة جواز سفر الشخص بعد فترة زمنية معينة، وهذا يعد انتهاكاً صريحاً لقرار مجلس الوزراء. من عام 2000 حتى الآن، كانت قانونية. على خريطة العالم، يمكننا أن نرى أنك نفذت حتى الآن.

ذكرت النيابة العامة السعودية في عام 2018 أن احتفاظ صاحب العمل بجواز سفر العامل يعد جريمة إتيار بالبشر وسيعاقب الجاني بالسجن 15 عامًا وغرامة قدرها 266 ألف دولار أمريكي.

مهن مستمرة تحت مظلة الكفيل

وعلى الرغم من وجود بعض التغييرات، إلا أن الإصلاحات لا تشمل خمس مهن، وهي: 1. السائق. 2- عامل الخدمة المنزلية. 3. الحارس. 4. الراعي. و 5. البستاني.

وقالت إن المبادرة لا تشمل العمالة المنزلية، ويبلغ عددهم حوالي 3.7 مليون شخص، لأنهم ما زالوا تحت نظام الكفالة.

ولم يتطرق بيان الوزارة إلى موضوع الهروب الذي يمكن لأصحاب العمل بموجبه الإبلاغ عن اختفاء العمال. وهذا يعني أنه يتم حذفهم تلقائياً من السجلات الرسمية وترحيلهم، لكن سطات الحربي وكيل الوزارة للتفتيش أكد أن الإصلاحات تشمل إلغاء الهروب، واستبداله بنظام يحدد آليات إنهاء عقود العمل.

إلغاء الكفالة يحد من التستر

اعتبر الخبير الاقتصادي فهد بن جمعة، عضو مجلس الشورى السابق، أن إلغاء نظام الكفالة هو الخطوة الأولى لتصحيح أوضاع سوق العمل السعودي. تسبب نظام الكفالة في تشوهات وارتباك بين جوانبه الأساسية، وزيادة المعروض من العمالة الوافدة على حساب العمالة الوطنية وأجورهم.

قال ابن جمعة: لا بد من نزع السترة، وكشف الغطاء عن العمالة الوافدة.

وقال إن ظاهرة التستر كلفت الاقتصاد السعودي مليارات الدولارات بحسب بعض التقديرات، وساهمت في ارتفاع معدل البطالة بين السعوديين، وهدت من قدرة الشباب الراغبين في بدء مشاريع تجارية.

نظام منذ حقبة الاستعمار البريطاني





تشير دراسة تاريخية عن نشوء نظام الكفالة للعمال الأجانب في دول الخليج قدمها عمر الشهابي إلى أنه عندما أنشأت الإدارة الاستعمارية البريطانية منظمات بيروقراطية في البحرين والكويت خلال عشرينيات وثلاثينيات القرن الماضي، شكلت أساسًا لها. تشكيل أنظمة السوق. يعتمد عمال النفط في خليج المكسيك على العمال المغتربين لأداء عملهم.

الدافع من هذه المنظمة البريطانية، حسب الباحث، هو أن البريطانيين ينظرون بشكل متزايد إلى العمالة الوافدة إلى الخليج على أنها ضرورة ومشكلة أمنية في نفس الوقت، وبالتالي يحتاجون إلى التنظيم. سواء من وجهة نظر أمنية أو لغرض النمو الاقتصادي. كان نظام الكفالة مرتبطًا بالقوانين والإجراءات التي تحكم تدفق العمال. هذا النظام هو أساس نظام الكفالة الحالي، وهو المبرر الذي يستند إليه هذا النظام بعد الاستقلال.

تشير دراسة أجريت في مركز الخليج لدراسات التنمية إلى أن البحرين هي نقطة انطلاق في بلورة هذا النظام في الخليج، كونها المنطقة الأولى في الخليج التي بسطت فيها بريطانيا نفوذها على المجتمعات المحلية خلال فترة منافسات مع أوروبية أخرى. إمبراطوريات في بداية القرن العشرين. كان اللورد كرزون، حاكم الهند، أحد أولئك الذين شاركوا في هذه المسابقة. بعد ذلك الوقت، انتقل إلى سياسة الجبهة التي تطلبت توسع النفوذ البريطاني في الخليج. في عام 1904، بدأ البريطانيون في إدارة شؤونهم الداخلية الخاصة بهم ووسعوا نفوذهم محليًا. واستمروا في تأسيس بيروقراطية حديثة فيها لإدارة عملية توسيع نفوذهم محليًا. كان البريطانيون يتمتعون بسلطة الحكم على الرعايا الأجانب الذين يعيشون في البحرين، بينما كان للحكام البحرينيين المحليين سلطة على شعبهم.

كان صيد اللؤلؤ والغوص محركًا رئيسيًا لاقتصاد هذا البلد. مع بداية كل موسم لصيد اللؤلؤ، وكما كان الحال للأجيال المتعاقبة، يتدفق آلاف العمال إلى البحرين من المناطق المجاورة في شرق المملكة العربية السعودية وقطر والساحل الشرقي للخليج للعمل على سفن الغوص في أحواض اللؤلؤ الخاصة بهم. . البحرين

عندما تغيرت الحدود بين البحرين والمملكة العربية السعودية في عشرينيات القرن الماضي، كانت تحدث حركة جديدة للأشخاص عبر الحدود. لم تكن هذه الحركة منظمة جيدًا دائمًا وواجهت العديد من المشكلات، حيث كانت تحدث في العديد من البلدان. كانت السلطات الاستعمارية البريطانية قلقة من حركة الناس هذه لأنها كانت تسبب لهم مشاكل. هؤلاء الغواصون هم كائنات فضائية.

طور البريطانيون حلًا تم تطبيقه لاحقًا على الغواصين القادمين إلى البحرين، مما مهد الطريق لأول استخدام حديث للنظام في الخليج. أعلن المستشار البريطاني بلجريف القانون الجديد في ديسمبر 1928 وأصدر تعليمات بشأن إجراءات جوازات السفر في يناير 1929. ونصت معايير جواز السفر المنقحة على ما يلي: في البحرين، يكون كل قبطان سفينة مسؤولاً عن جميع الأجانب الموجودين على متنها، حيث يتعين عليه إبلاغ مسؤولي الجمارك بعدد الأفراد المسافرين على متن سفينته وأسمائهم وتأشيراتهم السارية. يُسمح فقط للغواصين





المسجلين في سجلات الغوص الصادرة عن البحرين بالنزول إلى البحرين، وإذا تم اكتشاف أي غواصين يفرون من السفينة. عندما يتم رفع الأشرعة، سيكون قبطان السفينة مسؤولاً عن أفعاله. ستتم مصادرة القوارب وسيفرض عليه غرامة.

### إصلاحات دول الخليج

كما كانت البحرين أول دولة فرضت نظام الكفالة. كانت أول دولة تقرر إلغائها، وأصدرت نظام عمل جديدًا مكانها، لكنها غيرت هذا النظام في أغسطس 2010. وقالت المقالة إن العمال الأجانب يمكنهم الآن التنقل بحرية وفقًا للنظام الجديد، لكنه أعلن عن تاريخ إلغائه. من أبريل 2017. يجوز للأجنبي، دون موافقة صاحب العمل، الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر. يمكن القيام بذلك دون المساس بحقوق صاحب العمل المنصوص عليها في القانون.

كما أصدرت قطر لوائح جديدة بشأن أوضاع التوظيف في الدولة، بعد ضغوط تلقتها من هيئات حقوقية ومنظمات دولية، عقب ورود تقارير عن إساءة معاملة العمال المنخرطين في تجهيز المنشآت التي تستضيف موندريال 2022، ووفقًا لمركز الاتصال الحكومي القطري. يسمح للعمال بتغيير أماكن عملهم دون الحاجة إلى شهادة عدم المطابقة. إجماع صاحب العمل.

أعلنت الشرطة العمانية أنها ستتوقف عن إصدار خطاب عدم ممانعة للكفيل لتحويل كفالة العامل الوافد. وافقت السلطنة على إصدار شهادة عدم ممانعة عند انتقال عامل أجنبي من كفيل إلى آخر في عام 1996، الأمر الذي انهار في النهاية في تقدمه الخجول في ملف التوظيف.

قبل توقيع العقد، اتخذت الرياض خطوات لتحسين العلاقة بين صاحب العمل والموظف. بما في ذلك موافقة مجلس الوزراء قبل عشرين عامًا على استبدال شروط "الكفيل" و "الكفيل" بكلمة "صاحب العمل" و "العامل"، وكذلك عدم قدرة صاحب العمل على الاحتفاظ بجواز سفر العامل. وغيرها، للحصول على الخدمات التي يتم توفيرها له ولأسرته، بما في ذلك رخص القيادة وشراء المركبات، دون شرط الحصول على موافقة جهة عمله. لم يكن ذلك كافيًا لتحسين أوضاع الأجانب في البلاد.

### انتهاء العقود

ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته

إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية :

. إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية .

إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام؛





# كلمة ختام

الحمد لله الذي وفقتي لجمع هذه المادة العلمية وكل تقدير واحترام لكل المراجع والأبحاث التي تم الاسترشاد بها التي هي تعتبر محورا أساسياً للمعارف والمعلومات التي ينبغي على المتدربين أن يكتسبوها في هذا البرنامج وأيضا كل تقدير واحترام لمن ساهم في نجاح هذا البرنامج وفقنا الله دائما لما فيه الخير .....

وشكراً لحسن اهتمامك