

التعديلات على نظام العمل

بموجب القرار رقم (١١٧) وتاريخ ٠٢/ ٠٢/ ١٤٤٦هـ

دراسة قانونية مفصلة للتعديلات

مقدمة من شركة أيقن للمحاماة والاستشارات القانونية



مقدمة

يعتبر نظام العمل السعودي ركيزة أساسية في تنظيم سوق العمل، حيث يأتي النظام ليحدد علاقة العامل بصاحب العمل، وحماية حقوق كلاً من العامل وصاحب العمل وتنظيم العلاقات بينهم ومراعاة مصلحة الطرفين بما يلي متطلبات سوق العمل السعودي وبما يتواءم مع التحديات والتطورات المستمرة.

وفي إطار مساعي المملكة لتحسين سوق العمل وتطويره، تم إجراء بعض التعديلات على نظام العمل السعودي، حيث وافق مجلس الوزراء على تعديل عدة مواد من نظام العمل بموجب القرار رقم (١١٧) وتاريخ ٢٠٢/٠٢/١٤٤٦هـ، وذلك من أجل الإسهام في إصلاح ودعم سوق العمل وإتاحة بيئة تشريعية مناسبة وزيادة فرص تدريب العاملين والمواطنين، ومن أجل العمل على نمو وازدهار القطاع الخاص وتوفير بيئة عمل تليق بالعاملين بهدف تحقيق التنمية المستدامة وبما يتماشى مع أهداف واستراتيجيات سوق العمل في ظل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، كما تتوافق هذه التعديلات مع استراتيجية سوق العمل، والاتفاقيات الدولية التي صادقت المملكة العربية السعودية عليها.

وأوضحت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى أن التعديلات الجديدة تمت بعد دراسة موسّعة استندت على مقارنات معيارية مع أنظمة العمل في دول متعددة، ودراسة أفضل الممارسات العالمية. كما شارك أكثر من ١,٣٠٠ شخص في تقديم آرائهم ومقترحاتهم عبر منصة استطلاع، إلى جانب التعاون مع منشآت القطاع الخاص والجهات الحكومية ذات العلاقة، واللجان العمالية، ومجموعة من الخبراء في مجال الموارد البشرية من خلال ورش العمل واللقاءات التشاورية.

وتضمنت التعديلات الجديدة في نظام العمل تعديل (٣٨) مادة، وحذف (٧) مواد، وإضافة (مادتين) جديدتين، وأصبحت حيز التنفيذ اعتباراً من تاريخ ٢٠٢٥/٠٢/١٨ م الموافق ١٤٤٦/٠٨/١٩هـ، وتهدف هذه التعديلات إلى:

- تطوير الأنظمة واللوائح القائمة ورفع كفاءة وفعالية سوق العمل السعودي بما يسهم في دعم السوق والقطاعات الإنتاجية والخدمية.
- مواكبة احتياجات وتطلعات أصحاب العمل والعاملين في القطاع الخاص.
- دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة لخلق مزيد من فرص العمل للمواطنين.
- تمكين الكوادر الوطنية بما يدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة ومستهدفات استراتيجية سوق العمل وتنمية الاقتصاد الوطني وفقاً لرؤية السعودية ٢٠٣٠.

وستتناول في هذه الدراسة التعديلات التي طرأت على نظام العمل السعودي والمواد التي تم حذفها والمواد المضافة وأبرز الفروقات بين المواد قبل وبعد التعديل

أولاً: المواد التي تم تعديلها والتي تم إضافتها:

إضافة تعريفين جديدين إلى المادة الثانية من النظام وهما (الإسناد والاستقالة)

تهدف المادة الثانية من النظام إلى تحديد المصطلحات الأساسية المستخدمة في النظام، مما يضمن تفسيراً موحداً له وتطبيقاً دقيقاً لأحكامه، وتشمل هذه المادة مجموعة من المصطلحات المتعلقة بعلاقات العمل، بدءاً من تعريف الأطراف المعنية مثل (الوزارة،

الوزير، صاحب العمل، العامل، الحدث) وصولاً إلى توضيح أنواع العمل المختلفة مثل (الأصلي، المؤقت، العرضي، الموسمي، العمل لبضعة وقت).

وقد تم إضافة تعريف لمصطلح (الإسناد) وعرف بأنه: "خدمة توفير عامل للعمل لدى غير صاحب العمل وذلك من خلال منشأة مرخص لها لهذا الغرض"، حيث تكون ممارسة نشاط الإسناد بقيام المرخص له باستقطاب الباحثين عن العمل وتوظيفهم لإسناد خدماتهم أو إعارتهم للمنشآت المستفيدة من خلال علاقة تعاقدية أو اتفاقية بين المرخص له والمنشأة المستفيدة من الخدمة، ويأتي نظام العمل في تعديله الجديد لينظم هذه الخدمة لحفظ حقوق جميع الأطراف.

كما تم إضافة تعريف لمصطلح (الاستقالة) وعرفها بأنها: "إفصاح العامل كتابة عن رغبته دون إكراه في إنهاء عقد عمل محدد المدة دون تعليق على قيد أو شرط وقبول صاحب العمل بها". وسنتحدث عنها بشكل أكثر تفصيلاً في المادة (٧٩) مكرر والتي تم إضافتها مع التعديلات الجديدة.

تعديل المادة السابعة

تتحدث هذه المادة عن الفئات المستثناة من تطبيق نظام العمل السعودي، حيث تحدد بعض الأشخاص الذين لا يخضعون بشكل كامل للقانون بسبب اختلاف ظروف عملهم أو طبيعة علاقتهم بصاحب العمل عن العمال العاديين، فتتنص المادة بعد التعديل على "يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من: أ- أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.

ب- لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

ج- العمالة المنزلية ومن في حكمهم.

د- عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم. هـ- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.

٢. يصدر الوزير بالتنسيق مع الجهات المختصة - لائحة أو أكثر للفئات الواردة في الفقرات الفرعية (أ) و(ج) و(د) و(هـ) من الفقرة (١) من هذه المادة، تشتمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة. واستثناء من حكم الفقرة (١) من هذه المادة؛ تطبق في شأن مخالفات أحكام تلك اللوائح العقوبات المنصوص عليها في المادة التاسعة والعشرين بعد المائتين من هذا النظام.

٣. يراعى أن تُضمّن في اللوائح الصادرة في شأن الفئتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (ج) و(د) من الفقرة (١) من هذه المادة الإجراءات والآليات التي تكفل تحسين أداء سوق العمالة للفئتين، وتنظيم حركة انتقالها، وتحديد المسؤوليات والواجبات التي تترتب على - أصحاب العمل والمكاتب والشركات التي تقوم بالوساطة في التعاقد معهم.

تم تعديل اسم الفصل الأول في الباب الثاني من (وحدات التوظيف) إلى (قنوات التوظيف)، وتم استبدال كلمتي (وحدة ووحدات) بكلمة (قنوات) في المواد: الثالثة والعشرين، الرابعة والعشرين، الخامسة والعشرين، السابعة والعشرين، والثامنة والعشرين.

في إطار تعديل النظام، تم تعديل معنى "وحدات التوظيف" إلى "قنوات التوظيف"، وذلك بهدف تحديث المصطلحات بما يتماشى مع التطورات الحديثة في سوق العمل. كما أن مصطلح "قنوات" أعم وأشمل، حيث كان مصطلح "وحدات" يقتصر على مفهوم معين قد يرتبط بالهيئات أو الإدارات الخاصة بالتوظيف فإن استخدام كلمة "قنوات" يعكس بشكل أفضل التنوع في الأساليب والطرق التي يتم من خلالها توظيف العمال ويعبر بشكل أوسع عن جميع الوسائل المتاحة للتوظيف، مثل المنصات الإلكترونية تمهيد وطاقات وجدارات، ووسائل التواصل المختلفة، مما يوسع نطاق الفهم ويراعي التغيرات في عملية التوظيف والذي يوفر مرونة أكبر في فهم وتطبيق النظام في ظل التغيرات المستمرة في بيئة العمل.

عُدِّل صدر المادة الثانية والعشرين، كما عُدلت الفقرة ٣/٣ من نفس المادة

المادة قبل التعديل نصت على "توفر الوزارة وحدات للتوظيف دون مقابل في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال، تقوم بما يأتي: ٣/٣ إحالة طلبات العمال للأعمال الشاغرة الملائمة"

وأصبحت المادة بعد التعديل تنص على "توفر الوزارة وحدات للتوظيف دون مقابل، تقوم بما يأتي: ٣/٣ موائمة طلبات طالبي العمل مع الأعمال الشاغرة وفق مؤهلاتهم".

استبدال عبارة (مكتب العمل المختص) بكلمة (الوزارة) التي وردت في المواد: الخامسة والعشرين والثامنة والعشرين

حيث إن "مكتب العمل" يشير إلى الجهة المسؤولة ضمن نطاق مكاني محدد، أي مكاتب العمل في مناطق أو مدن معينة، بينما "الوزارة" تشير إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وبالتالي تكون أعم وأكثر شمولاً وبتغيير المسمى إلى الوزارة ينتقل لها اختصاص تنظيم عمليات التوظيف في تنفيذ في المواد ٢٥ و ٢٨.

عُدِّل اسم الفصل الثاني الموجود في الباب الثاني إلى (توظيف ذوي الإعاقة)، واستبدال كلمة (المعوقين) بعبارة (ذوي الإعاقة)، كما تم استبدال عبارة (التي يشغلها المعوقون) التي وردت في المادة الثامنة والعشرين بعبارة (التي يشغلها ذوو الإعاقة)

حيث جاء توجيه من خادم الحرمين الشريفين باعتماد استخدام مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" في جميع المخاطبات الرسمية، والتصريحات الإعلامية، ويأتي هذا التوجيه منسجماً مع الأهداف التي تسعى الهيئة لتحقيقها من رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان حصولهم على حقوقهم المتصلة بالإعاقة وتعزيز الخدمات التي تقدمها الأجهزة لهم، بما يساعد على حصولهم على الرعاية والتأهيل اللازمين.

وتم هذا التعديل بهدف استخدام مصطلحات أكثر توافقاً مع المبادئ الحديثة لحقوق الإنسان والمواثيق الدولية التي تركز على احترام الكرامة الإنسانية للأفراد ذوي الإعاقة، ويكمن الفرق بين المصطلحين في أن كلمة "المعوقين" قد تحمل دلالات سلبية أو تركز على العجز، بينما "ذوي الإعاقة" تعتبر مصطلحاً محايداً وأكثر احتراماً، والالتزام بمصطلح "ذوي الإعاقة" هو جزء لا يتجزأ من التزام المملكة العربية السعودية بالاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها.

تعديل المادة الثلاثين

تم إضافة نشاط الإسناد في الفقرة (١) وتم إضافة فقرة جديدة (٢) إلى المادة فأصبحت كالتالي "١- لا يجوز لأي شخص طبيعى أو اعتباري أن يمارس نشاط توظيف السعوديين أو نشاط استقدام العمال أو نشاط الإسناد ما لم يكن مرخصاً له بذلك من الوزارة.

وتحدد اللائحة ضوابط ممارسة كل من هذه الأنشطة، وشروط منح الترخيص لكل منها وتجديده، والتزامات المرخص له، وقواعد عدم تجديد الترخيص أو إلغائه، والآثار المترتبة على ذلك، وغير ذلك مما يكون ضروريًا من الشروط والضوابط لضمان حسن سير العمل بها.

٢- تقترح الوزارة قيمة رسوم ممارسة الأنشطة المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة، وأوجه صرفها، تمهيداً لاستكمال الإجراءات النظامية في هذا الشأن".

عُدِّل اسم الفصل الثالث الموجود في الباب الثاني إلى (المكاتب والشركات الأهلية لتوظيف السعوديين، ومكاتب وشركات الاستقدام الأهلية)، وعُدِّلَت المادة الحادية والثلاثين بإضافة عبارة (أو الشركات) بعد كلمة (المكاتب)

يهدف هذا التعديل إلى توسيع نطاق التوظيف للسعوديين ليشمل جميع الكيانات التي تساهم في عملية التوظيف، سواء كانت مكاتب أو شركات كما تعكس تنوع الوسائل والأساليب المتاحة لتوظيف السعوديين، مما يتيح فرصاً أوسع ويشمل كافة الأنشطة الاقتصادية التي تشارك في توفير فرص العمل بما يتماشى مع الهدف من التحديثات والتعديلات في النظام والتي تهدف إلى تحسين وتنظيم سوق العمل.

تعديل المادة الخامسة والثلاثون

عُدِّلَت هذه المادة لتكون بالنص الآتي: "للوزارة -لاعتبارات تقدرها- أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة، وأياً من الاشتراطات أو الضوابط الأخرى الواردة في اللائحة. وتبين اللائحة الإجراءات التي تكفل عدم تأثر العامل من عدم تجديد رخصة العمل، بما في ذلك إمكانية نقل خدمة العامل إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل المخالف".

تعديل المادة السابعة والثلاثون

وأصبحت المادة بعد التعديل تنص على: " يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلية، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، عُدَّ متجدداً لمدة مماثلة".

قبل التعديل، في حال عدم تحديد مدة العقد للعامل الأجنبي، كانت تُعتبر (رخصة العمل) هي مدة العقد، ولكن التعديل جاء ليوضح هذه النقطة بشكل أكثر تحديداً، حيث نص على أن العقد يُعتبر محدد المدة (بسنة) من تاريخ بداية العمل إذا لم يتم تحديد مدة معينة في العقد، ويهدف هذا التعديل إلى توفير وضوح أكبر وتنظيم العلاقة وتحقيق الاستقرار بين صاحب العمل والعامل الأجنبي وذلك من خلال تحديد مدة العقد بشكل واضح، سواء كانت محددة في العقد أم لا مما يقلل احتمالية حدوث نزاعات أو لبس بشأن مدته.

تعديل المادة التاسعة والثلاثون

وعُدِّلَت هذه المادة لتكون فقرة واحدة بالنص الآتي: "لا يجوز -بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة- أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير أو يعمل لحسابه الخاص، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر أو لحسابه الخاص، ولا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، وتتولى الوزارة التفتيش على المنشآت، وضبط مخالفات هذا النظام، واتخاذ ما يلزم لتطبيق العقوبات المقررة بموجبه، ومن ثم إحالة ما يدخل في اختصاص وزارة الداخلية إليها لاتخاذ ما تراه وفق الأحكام المقررة نظاماً.

كما تُحيل وزارة الداخلية -في حال ضبطها مخالفات تتصل بالأحكام المقررة لديها نظاماً- بيانات أصحاب العمل المخالفين لحكم هذه المادة إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ لتطبيق العقوبات المقررة بموجب هذا النظام".

الفقرة الأولى من المادة الأربعون

عُدلت الفقرة (١) من هذه المادة لتكون بالنص الآتي: "يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات يتسبب بها صاحب العمل، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين". حيث تم إضافة جملة (يتسبب بها صاحب العمل) مما يقلل النزاعات المتعلقة بهذه المادة. بهدف توضيح مسؤولية صاحب العمل بشكل دقيق، بحيث يتحمل تكاليف الاستقدام والإقامة ورخص العمل، بالإضافة إلى الغرامات الناتجة عن تأخير هذه الإجراءات. إضافة جملة "يتسبب بها صاحب العمل" تهدف إلى تقليل النزاعات بين العامل وصاحب العمل، وتحديد المسؤولية بوضوح في حال حدوث تأخير أو مشاكل متعلقة بهذه الأمور.

التعديل على بعض المواد في الباب الرابع (التدريب والتأهيل)

من أهداف التعديلات الأخيرة في نظام العمل السعودي تحسين فعالية برامج التدريب والتأهيل وتمكين الكوادر الوطنية وحفظ حقوق المتدرب، وتتضمن التعديلات في باب التدريب والتأهيل الآتي:

- عُدلت المادة ٤٢ على إلزام كل منشأة بوضع سياسة واضحة للتدريب والتأهيل، مما يضمن تحسين مهارات العمال السعوديين في مختلف المجالات كما أحالت تحديد الأحكام المتعلقة بذلك إلى اللائحة.
- عُدلت المادة ٤٣ حيث كانت سابقاً تُحدد نسبة تدريب العمال السعوديين، ولكن بعد التعديل أصبحت الوزارة هي التي تحدد النسبة وفقاً للمتطلبات، كما تم إضافة جملة (رفع المهارات).
- عُدلت المادة ٤٤ لتتضمن تحديد المهارة التي يتدرب عليها المتدرب بشكل صريح في برنامج التدريب، مما يساعد في وضوح أهداف التدريب ويضمن أن يكون التدريب موجهاً بشكل مباشر نحو تطوير مهارات معينة مما يلزم المنشأة بوضع معايير واضحة للبرامج التدريبية.
- عُدلت المادة ٤٦ لتشمل ضرورة تحديد حقوق المتدرب وصاحب العمل وواجباتهما، وتوضيح ما إذا كان التدريب في منشأة صاحب العمل أو في منشأة أخرى مما يساهم في حماية حقوق المتدرب أمام صاحب العمل.
- عُدلت المادة ٤٧ لتنظم بشكل أفضل علاقة المتدرب بالمنشأة غير إلزامها بإبرام عقد تدريب يضمن تطبيق الأحكام المتعلقة بالتدريب، وتستبدل الاتفاقات بين الوزارة والمنشآت باللوائح لتحديد الشروط والأوضاع الخاصة بالتدريب.
- عُدلت الفقرة (١) المادة ٤٨ ليكون مضمون التعديل في أن قرار إنهاء عقد التدريب يجب أن يكون مستنداً إلى تقارير تقييم دورية من المنشأة، مما يعزز الشفافية والموضوعية في تقييم الأداء كما يضمن التعديل حق الطرفين في إنهاء العقد، بالإضافة إلى ضمان حق المتدرب أو الخاضع للتأهيل في إنهاء العقد، كما تم إلغاء الحق في المطالبة بالتعويض إلا إذا نص العقد على خلاف ذلك، مما يساهم في تقليل النزاعات وحماية حقوق الطرفين.

تعديل المادة الواحدة والخمسون

وُعُدلت هذه المادة لتكون بالنص الآتي: "يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه، ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة وفي ضوء ما تحدده اللائحة، وبعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم بقرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد".

حيث تم تعديل المادة بإضافة جملة (ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة وفي ضوء ما تحدده اللائحة) ما يجعل توثيق عقود العمل لدى الجهة المختصة (قوى) أنه أصبح إجراءً إلزامياً على الأطراف، فتوثيق عقد العمل هو إجراء قانوني يهدف إلى إضفاء الصفة الرسمية على العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والموظف في القطاع الخاص، ويشمل توثيق كافة بنود العقد مثل المسعى الوظيفي، الراتب، ساعات العمل، المزايا، وغيرها مما يحقق أهداف الخدمة وضمان حماية حقوق أطراف العلاقة التعاقدية.

الفقرة الأولى من المادة الثانية والخمسون

وُعُدلت الفقرة (١) من هذه المادة لتكون بالنص الآتي: "مع مراعاة ما ورد في المادة (السابعة والثلاثين) من هذا النظام، تضع الوزارة نموذجاً موحداً لكل نوع من أنواع عقد العمل، يحتوي بصورة أساسية على: اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته، وعنوان إقامته، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدة العقد إن كان محدد المدة، وحقوق كل طرف والتزاماته الأساسية".

حيث تم تعديل المادة بإلزام الوزارة بإعداد نماذج عقود موحدة ملزمة بما يتماشى مع التعديلات الواردة على النظام، حيث ستوفر عقود موحدة جديدة مثل: عقد العمل المؤقت، عقد العمل العرضي، عقد العمل الموسمي، عقد العمل المرن.

تعديل على المادة الثالثة والخمسون

وُعُدلت هذه المادة لتكون بالنص الآتي: "إذا كان العامل خاضعاً للتجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديد مدتها بوضوح، على ألا يزيد مجموع المدة في جميع الأحوال على (مائة وثمانين) يوماً. وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك بما في ذلك ما يتعلق بالإجازات التي لا تدخل في حساب المدة. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة".

حيث إن المادة قبل التعديل تضمنت حالتين للحق في إنهاء العقد خلال فترة التجربة:

الحالة الأولى: هو أن للعامل وصاحب العمل الحق في إنهاء العقد خلال فترة التجربة.

الحالة الثانية: أن يكون الحق في إنهاء العقد خلال فترة التجربة لطرف دون الآخر في حال نص على ذلك في العقد.

والتعديل الذي طرأ على هذه المادة يحقق التوازن بين حقوق العامل وصاحب العمل، حيث تم إزالة الحالة الثانية التي كانت تتيح لأحد الأطراف إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون الحاجة لإشعار أو إخطار مسبق، وأصبح من حق كلا الطرفين، العامل وصاحب العمل، إنهاء العقد خلال فترة التجربة، وفي حال تضمن عقد العمل بنداً يمنع أحد الأطراف الحق في إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون الآخر، فإن هذا البند يصبح باطلاً وغير قابل للتنفيذ لمخالفته للنظام، هذا التعديل يساهم في تقليل فرص النزاعات التي قد تنشأ في هذا الصدد.

تعديل المادة الحادية والستون

وُعُدلت هذه المادة وذلك بإضافة الفقرات (٤-٥-٦) والتي جاءت لتمنع تمييز صاحب العمل على أساس العرق، أو الجنس أو السن أو أي شكل آخر من أشكال التمييز، وهذا يسعى لتعزيز العدالة والمساواة في التعامل مع العاملين والمتقدمين، كما جاءت لتلزم صاحب العمل بتوفير سكن لائق للعامل أو دفع بدل نقدي مناسب عن السكن، وكذلك توفير وسائل مواصلات ملائمة أو بدل نقدي عن المواصلات وذلك بهدف تحسين ظروف العمال وتعزيز حقوقهم، حيث كان هذا الخيار سابقاً اختيارياً واعتبر ميزة، بينما أصبح الآن إلزامياً على صاحب العمل. وتنص الفقرات المضافة على:

"٤- أن يمتنع عن القيام بكل ما من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة، سواء من خلال الاستبعاد أو التفريق أو التفضيل بين المتقدمين للعمل أو العاملين لديه على أساس العرق، أو اللون أو الجنس أو السن أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.

٥- أن يوفر السكن اللائق لعماله. وله أن يستعيز عن ذلك ببديل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.

٦- أن يوفر وسيلة مواصلات مناسبة لعماله من مقر سكنتهم إلى مقر العمل. وله أن يستعيز عن ذلك ببديل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر."

تعديل المادة الثانية والسبعون

وُعُدلت هذه المادة لتكون بالنص الآتي: "يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه، وله التظلم كتابة للجهة المختصة لدى صاحب العمل خلال (ثلاثين) يوماً - عدا أيام العطل الرسمية- من تاريخ إبلاغه بالقرار، فإن رُفض تظلمه أو لم يُبت فيه كتابة خلال (خمس عشرة) يوماً من تقديمه كان له حق الاعتراض أمام المحاكم العمالية على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال (ثلاثين) يوماً - عدا أيام العطل الرسمية- من تاريخ رفض تظلمه أو انتهاء المدة المحددة للبت في التظلم أيهما أقرب".

حيث أن النص المعدل أضاف خطوة جديدة وهي أن العامل يمكنه التظلم كتابةً للجهة المختصة عند صاحب العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار، وإذا تم رفض التظلم أو لم يُبت فيه خلال خمسة عشر يوماً من تقديمه، يمكن للعامل الاعتراض أمام المحاكم العمالية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ رفض التظلم أو من انتهاء مدة البت فيه وإلا سقط حقه في الاعتراض، ويتجلى الفرق بين المادتين في المادة بعد التعديل أنه تم إدخال خطوة "التظلم الداخلي" لدى صاحب العمل في غضون ثلاثين يوماً، بينما في النص القديم كان الاعتراض مباشرة أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية. كما جعل للعامل الحق في الاعتراض مباشرة أمام المحاكم العمالية في حال رفض التظلم أو عدم البت فيه.

تم إضافة فقرتين إلى المادة الرابعة والسبعين

تنص هذه المادة على الأحوال التي ينتهي بها عقد العمل وُعُدلت هذه المادة بإضافة الاستقالة كسبب واضح لانتهاء العقد، وإضافة حالة لإنهاء العقد مرتبطة بإجراءات الإفلاس، وذلك على النحو الآتي:

"٣ (مكرر)- الاستقالة"

٧" (مكرر)- صدور قرار أو حكم نهائي من المحكمة المختصة؛ بإنهاء عقد العامل في أي من إجراءات الإفلاس المفتوحة وفق نظام الإفلاس".

تم تعديل المادة الخامسة والسبعين

حيث إن مضمون المادة قبل التعديل: إذا كان العقد غير محددة المدة يجوز لأي طرف إنهائه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر على ألا تقل مهلة الإشعار عن ستين يوماً إلى تاريخ الإنهاء.

وأصبح مضمون المادة بعد التعديل: إذا كان العقد غير محددة المدة، جاز لأي طرف من طرفيه إنهائه وفق ما يلي:

أ- إذا كان الإنهاء من طرف العامل، فيجب أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك لصاحب العمل قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.

ب- إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العامل، فيجب أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك للعامل قبل (ستين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.

فيفهم من التعديل أنه تم تقليل فترة إشعار العامل السعودي لصاحب العمل في العقود غير محددة المدة من ستين يوماً إلى ثلاثين يوماً عند رغبته في إنهاء عقده.

أضيفت مادة ليصبح ترتيبها التاسعة والسبعين مكرر.

في سبيل تنظيم عملية الاستقالة بشكل مفصل لصاحب العمل والموظف، أضاف المنظم المادة ٧٩ من التعديلات والتي توضح إجراءات الاستقالة للطرفين حيث ذكرت أن الاستقالة تنطبق على الموظف الملتزم بعقد محدد المدة، ولصاحب العمل قبول أو رفض الاستقالة خلال ٣٠ يوم من تاريخ تقديمها من قبل الموظف، وبعد عدم الرد خلال ٣٠ يوم بمثابة قبول الاستقالة من صاحب العمل، وتنص المادة رقم (٧٩) المكررة في نظام العمل على "يُعد طلب الاستقالة المقدم مقبولاً إذا مضى على تقديمه (ثلاثون) يوماً دون ردٍّ من صاحب العمل.

ولصاحب العمل تأجيل قبول طلب الاستقالة مدة لا تزيد على (ستين) يوماً إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ووفق إيضاح مسبب مكتوب يقدم للعامل، على أن يكون تأجيل القبول قبل انتهاء مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في هذه الفقرة.

ينتهي عقد العمل بالاستقالة من تاريخ قبول صاحب العمل بها أو مضي مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة دون رد من صاحب العمل، أو مرور مدة تأجيل القبول المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة.

للعامل العدول عن طلب الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (سبعة) أيام من تاريخ تقديمه ما لم يقبلها صاحب العمل قبل العدول. لا يصح أن يُحدد في طلب الاستقالة تاريخ مؤجل لها.

يُعد عقد العمل سارياً خلال مدة طلب الاستقالة، ويلتزم طرفا العقد بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه خلالها.

يستحق العامل الذي انتهى عقده بالاستقالة جميع حقوقه المقررة بموجب نظام العمل".

التعديل على الفقرة الأولى من المادة السابعة بعد المائة

حيث أن مضمون الفقرة الأولى من المادة قبل التعديل: وجوب أن يقوم صاحب العمل بتعويض العامل عن ساعات العمل الإضافية بأجر إضافي يكون على أجر الساعة مضافاً إليه ٥٠٪ من أجره الأساسي.

وعُدلت الفقرة الأولى من هذه المادة لتكون بالنص الآتي: "يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠٪) من أجره الأساسي، ويجوز لصاحب العمل بموافقة العامل أن يحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية. وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك".

ويفهم من التعديل أن التعويض عن ساعات العمل الإضافية لا يقتصر فقط على الأجر الإضافي، بل يمكن أن يكون أيضاً من خلال منح العامل أيام إجازة مدفوعة الأجر، وذلك بشرط موافقة العامل.

التعديل على المادة الثالثة عشر بعد المائة

حيث أن مضمون المادة قبل التعديل ذكرت أن للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمس أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له، وأصبحت المادة بعد التعديل تنص على "مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة (خمس) أيام عند زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، و(ثلاثة) أيام في حالة وفاة الأخ أو الأخت؛ تحتسب جميعها من تاريخ الواقعة. و(ثلاثة) أيام في حالة ولادة مولود له خلال (سبعة) أيام من تاريخ الولادة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لهذه الحالات".

ويُفهم من التعديل أنه تم إضافة إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أخ أو أخت العامل، كما أن جميع الإجازات تحتسب من تاريخ وقوع الحدث، باستثناء إجازة ولادة مولود العامل، حيث يحق للعامل أخذ الإجازة خلال سبعة أيام من تاريخ الولادة، ويهدف هذا التعديل إلى توسيع الحق في الإجازات المدفوعة الأجر التي يحق للعامل الحصول عليها، مما يعكس مراعاة أكبر لظروف العامل الاجتماعية والإنسانية، ويمنح العامل مزيداً من المرونة في أخذ الإجازات في الحالات المذكورة.

تعديل المادة الحادية والخمسون بعد المائة

تُعزز هذه المادة حقوق المرأة العاملة في السعودية، حيث تقدم لها فترة إجازة للوضع مدفوعة وتوفر لها مرونة لتحديد توقيت بداية الإجازة قبل أو بعد الولادة، كما تضمن لها حماية ودعماً في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، وجاء في التعديل الجديد أن للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثني عشر أسبوعاً)، منها ستة أسابيع وجوبية بعد الوضع، بينما يمكنها توزيع الأسابيع الستة المتبقية وفق ما تراه مناسباً، بدءاً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويُحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. وفي حال قل المتبقي من مدة الإجازة عن ستة أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح، تحتسب المدة المكتملة لها إجازة دون أجر. ويحق للمرأة العاملة تمديد الإجازة شهراً إضافياً دون أجر.

تعديل المواد في باب عقد العمل البحري: الثامنة والستون بعد المائة والثامنة والسبعون بعد المائة والثمانون بعد المائة

عُدلت المادة ١٦٨ لتكون بالنص الآتي: "يقصد بالألفاظ وعبارات (السفينة، ومجهز السفينة، والربان، والبحار، وعقد العمل البحري) أينما وردت في هذا الباب المعاني المبينة حيالها في النظام البحري التجاري".

أما المادة ١٧٨ عُدلت لتتضمن إصدار لائحة لتنظيم عقد العمل البحري، وتشتمل هذه اللائحة على الأحكام المتعلقة بحقوق طرفي العقد والتزاماتها، وظروف المعيشة والسلامة والغذاء والنوم والترفيه على متن السفينة، والتدابير الواجب على صاحب العمل والراحة والإجازات، وتدريب وتنمية مهارات البحار، وأحكام إعادة البحار إلى موطنه، وإصدار شهادة التزام السفينة بأحكام هذا النظام، وآلية التفتيش والرقابة على التزام السفن في ضوء هذا النظام، وتحديد المخالفات والعقوبات المترتبة على ارتكابها، وأحكام التسوية الودية للشكاوى.

وعُدلت المادة ١٨٢ لتكون بالنص الآتي: "يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض إذا ألغيت الرحلة قبل بدئها بسبب ليس لمجهز السفينة إرادة فيه، وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة، ما لم ينص في العقد على غير ذلك".

تعديل المادة السادسة والتسعون بعد المائة واستبدال الجملة في الفقرة ٣ من (إبلاغ الجهات المختصة) إلى (إبلاغ المختصين في الوزارة)

وتعديل المادة الثامنة والتسعون بعد المائة واستبدال الجملة في الفقرة ١ من (في أي وقت من أوقات الليل والنهار) إلى (في أي وقت من أوقات عمل المنشأة)

تعديل المادة التاسعة والتسعون بعد المائة وإضافة كلمة (ومسؤوليهم)

تعديل المادة التاسعة بعد المائتين وحذف جملة (المنصوص عليها في هذا النظام)

أضيفت مادة ليصبح ترتيبها التاسعة والعشرين بعد المائتين مكرر

وتنص المادة على ما يلي "يعاقب بغرامة لا تقل عن (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف ريال ولا تزيد على (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال؛ كل من يخالف أحكام الفقرة (١) من المادة (الثلاثين) من هذا النظام، وذلك دون إخلال بما تقضي به المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين منه."

عُدلت الفقرة الخامسة من المادة الثلاثين بعد المائتين، عن طريق إضافة جملة (أو من ينيبه) عقب كلمة (الوزير)

ثانيًا: أبرز الفروقات بين المواد قبل وبعد التعديل

قبل	بعد
في حالة عدم وجود مدة لعقد عمل الموظف الغير سعودي يؤخذ بمدة رخصة العمل	في حالة عدم وجود مدة لعقد عمل الموظف الغير سعودي تُعد مدته سنة وإذا استمر يتجدد لمدة مماثلة
فترة التجربة لا تزيد عن ٩٠ يوم ويحق للطرفين إنهاء العقد مالم يتضمن العقد نص يعطي صلاحية لأحدهم	فترة التجربة لا تزيد عن ١٨٠ يوم ويحق للطرفين إنهاء العقد ولا يجوز تحديد أحدهم
البدلات بالعقد اختيارية وتعتبر من المميزات وليست إلزامية	صاحب العمل ملزم بتوفير سكن ومواصلات للعامل أو بدل مادي عنها
لا يوجد تعريف للاستقالة بالنظام ولا آليتها	تم تعريف الاستقالة وإضافة مادة توضح آليتها بالعقود محددة المدة
فترة الإشعار بالعقد غير محدد المدة ٦٠ يوم للطرفين	فترة الإشعار بالعقد غير محدد المدة ٦٠ يوم لصاحب العمل و ٣٠ يوم للعامل
عند العمل ساعات إضافية يستحق العامل أجر إضافي	عند العمل ساعات إضافية يستحق العامل أجر إضافي أو أيام إجازة حسب الاتفاق
يحق للمرأة العاملة إجازة وضع ١٠ أسابيع	يحق للمرأة العاملة إجازة وضع ١٢ أسبوع
لا توجد إجازة عند وفاة الأخ أو الأخت	عند وفاة الأخ أو الأخت يستحق العامل إجازة ٣ أيام

ثالثاً: المواد التي تم إلغائها:

تم إلغاء المواد (الخامسة والتسعين بعد المائة، والسابعة والتسعين بعد المائة، والثالثة بعد المائتين، والخامسة بعد المائتين، والسادسة بعد المائتين، والسابعة بعد المائتين، والثامنة بعد المائتين).

المادة (١٩٥):

"يشترط في مفتش العمل عند ممارسته لعمله- بالإضافة إلى الشروط العامة في تعيين الموظفين- ما يأتي:

١ - أن يكون متصفاً بالحياد التام.

٢ - ألا تكون له أي صلة مباشرة أو غير مباشرة بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها.

٣ - أن يكون قد اجتاز فحصاً مسلكياً بعد قضائه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً."

المادة (١٩٧):

"يلتزم مفتشو العمل - قبل مباشرتهم لمهامهم - بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تعده الوزارة، يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل أمانة وإخلاص، وألا يفشوا سرّاً أي اختراعٍ صناعيٍّ، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم. ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته"

المادة (٢٠٣):

"إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها، ورفعها إلى الوزير؛ لإصدار قرار بذلك"

المادة (٢٠٥):

"يعد رئيس تفتيش العمل في مكتب العمل تقريراً شهرياً عن نشاط تفتيش العمل، ونواحي التفتيش، والمنشآت التي تم التفتيش عليها، وعدد المخالفات المرتكبة، ونوعها، والتدابير المتخذة بشأنها، كما يعد تقريراً سنوياً عن التفتيش في دائرة اختصاص مكتب العمل ونتائجه وآثاره، ويضمنه ملاحظاته ومقترحاته. وترسل نسخة من التقريرين إلى الوزارة."

المادة (٢٠٦):

"يقدم وكيل الوزارة للشؤون العمالية تقريراً سنوياً شاملاً عن تفتيش العمل في المملكة، وذلك خلال مدة لا تتجاوز مائة وثمانين يوماً من نهاية العام، يتناول كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ أحكام نظام العمل.

ويشمل التقرير على الأخص ما يأتي:

١ - بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.

٢ - بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش.

٣ - إحصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.

٤ - إحصائيات عن زيارات المفتشين وجولاتهم.

٥ - إحصائيات عن المخالفات التي وقعت، والجزاءات التي حكم بها.

٦ - إحصائيات عن إصابات العمل.

٧ - إحصائيات عن أمراض المهن."

المادة (٢٠٧):

"تضع الوزارة نماذج محاضر ضبط المخالفات، وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات، كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها، وتعميمها على مكاتب العمل."

المادة (٢٠٨):

"ينظم تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية تشتمل بصورة خاصة على الأمور الآتية:

١ - أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.

٢ - أصول تدقيق السجلات والدفاتر والحاسب الآلي وأصول تنظيم محاضر التفتيش واستجواب الأشخاص.

٣ - أصول إرشاد أصحاب العمل إلى مستلزمات النصوص النظامية وفوائد تطبيقها، ومساعدتهم في هذا التطبيق.

٤ - مبادئ أساسية في التقنية الصناعية، ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.

٥ - مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية، وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لجو ممارسة العمل."

الخاتمة

وفي الختام، يتضح لنا أن التعديلات الجديدة على نظام العمل السعودي تعكس جهود المملكة المستمرة لتطوير بيئة العمل بما يتناسب مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية ومما يعزز من استدامة سوق العمل. ويسعى المنظم من خلال هذه التعديلات إلى تحقيق التوازن بين حقوق العاملين وأصحاب العمل، وتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ ورفع كفاءة سوق العمل وتحفيز الاقتصاد الوطني، ومن المتوقع أن يشهد سوق العمل السعودي تحسناً ملحوظاً في الاستقرار الوظيفي، وتوفير بيئة أكثر جاذبية للكفاءات الوطنية والدولية وزيادة فرص العمل والتدريب، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة.

هذا وتقبلوا منا وافر التقدير والاحترام

ويسعدنا التواصل معكم في حال وجود أي استفسار..

شركة أيقن

للمحاسبة والاستشارات القانونية.