

الإعلان عن تعديلات نظام العمل السعودي تشجيعاً للاستثمار في المملكة العربية السعودية في عام ٢٠٢٣

لقد شهدت بيئة التوظيف والتشغيل في المملكة العربية السعودية تطوراً واسع النطاق في عام ٢٠٢٣، ولا سيما في الربع الأخير من العام في الفترة التي سبقت الموعد النهائي لبرنامج المقرات الإقليمية للشركات الذي طرحته وزارة الاستثمار وحددت ١ يناير ٢٠٢٤ ليكون موعداً نهائياً له. ولم تطرأ أي تحديثات رسمية على نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية (نظام العمل السعودي) منذ مشاورات عام ٢٠٢١ التي اقترحت إدخال تغييرات عليه، غير أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دأبت على العمل بفعالية على إدخال تحسينات لزيادة الكفاءة وتعزيز حقوق العاملين وأصحاب العمل في المملكة العربية السعودية. وفيما يلي ملخص لهذه التغييرات وتأثيرها على أصحاب العمل.

التعديلات على جدول المخالفات والعقوبات بموجب نظام العمل السعودي

كان آخر وأبرز تحديث في ١٠ ديسمبر ٢٠٢٣ والذي تمثّل بإصدار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعديلات على جدول المخالفات والعقوبات بموجب نظام العمل السعودي، حيث صُنفت المنشآت إلى فئات وفقاً لعدد الموظفين فيها، مع فرض غرامات مالية أعلى على المنشآت الأكبر حجماً. وقد أوضح الجدول تفاصيل ٩٢ مخالفة متفرقة، وفيما يلي تلخيص لبعض التحديثات الرئيسية:

م	وصف المخالفة	الغرامة المالية بالريال		
		فئة ج (٢٠ عامل فأقل)	فئة ب (٢١ إلى ٤٩ عامل)	فئة أ (٥٠ عامل فأكثر)
١	عدم التزام صاحب العمل بقواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية (المعتمدة من الوزارة) واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين في جميع الأنشطة ويكون صاحب العمل أو وكيله مسؤول عن الحوادث التي يصاب بها الغير في مقر المنشأة.	١,٥٠٠	٢,٥٠٠	٥,٠٠٠

^١ تشير جميع الإشارات إلى قانون العمل السعودي إلى المرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ شعبان ١٤٢٦ هـ (الموافق ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٥)، والذي دخل حيز التنفيذ في ٢٦ أبريل ٢٠٠٦ مع تعديلاته اللاحقة واللائحة التنفيذية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ٦٩٣/١ الصادر في ٢٩ صفر ١٤٢٨ هـ (الموافق ١٩ مارس ٢٠٠٧م) وتعديلاته اللاحقة.

٢	عدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني.	٣٠٠ تتعدد بتعدد العمال	٥٠٠ تتعدد بتعدد العمال	١,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال
٣	قيام صاحب العمل بتشغيل عامل غير سعودي دون حصوله على رخصة عمل أو إشعار أجير.	١٠,٠٠٠ تتعدد العمال	١٠,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال	١٠,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال
٤	قيام صاحب العمل بتمكين العامل غير السعودي بالعمل في مهنة مغايرة للمهنة المدونة في رخصة العمل.	٣٠٠ تتعدد بتعدد العمال	٥٠٠ تتعدد بتعدد العمال	١,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال
٥	قيام صاحب العمل بأي عمل يحتوي على أي نوع من التمييز سواء على العاملين لديه أو للمتقدمين للتوظيف عنده من ناحية شروط وضوابط العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه أو القيام بالتمييز بالأجور بين العاملين (رجال ونساء) في العمل ذي القيمة المتساوية أو بأي عمل ينتج عنه إبطال وأضعاف تكافؤ الفرص.	١,٠٠٠ تتعدد بتعدد الحالات	٢,٠٠٠ تتعدد بتعدد الحالات	٣,٠٠٠ تتعدد بتعدد الحالات
٦	قيام صاحب العمل بتوظيف عامل دون الحصول على رخصة عمل مهنية في الأنشطة المقصورة على السعوديين أو دون تجديدها وفق متطلبات الوزارة.	١,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال	٢,٥٠٠ تتعدد بتعدد العمال	٥,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال
٧	عدم التزام المنشأة باستعمال اللغة العربية في عقود العمل وبيانات وسجلات وملفات العاملين والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل لهم.	٣٠٠	٥٠٠	١,٠٠٠
٨	توظيف عمالة غير سعودية في مهن أو أنشطة مقصورة على السعوديين.	٢,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال	٤,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال	٨,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال
٩	قيام صاحب العمل بتسجيل عامل سعودي ضمن عمال منشأته دون وجود علاقة عمالية.	٢,٠٠٠ تتعدد بتعدد الأشخاص المسجلين	٤,٠٠٠ تتعدد بتعدد الأشخاص المسجلين	٨,٠٠٠ تتعدد بتعدد الأشخاص المسجلين
١٠	عدم قيام المنشأة بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين على أعمالها بما لا يقل عن ١٢٪ من مجموع عمالها سنوياً إذا كان عدد العاملين ٥٠ عامل فأكثر وفق الآلية التي تحددها الوزارة.	لا ينطبق	لا ينطبق	٥٠٠ تتعدد بتعدد العمال الذين لم يتم تدريبهم
١١	عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين إلكترونياً حسب القرار الوزاري المنظم لذلك.	٣٠٠ تتعدد بتعدد العمال	٥٠٠ تتعدد بتعدد العمال	١,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال
١٢	عدم التزام صاحب العمل بدفع أجر العامل وتصفيته حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوع من تاريخ انتهاء علاقة العمل، أو خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين إذا كان إنهاء العقد بناءً على إرادة العامل.	١,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال	٢,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال	٣,٠٠٠ تتعدد بتعدد العمال
١٣	عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري أو عدم الالتزام عند رفع الملف شهرياً بنسبة الامتثال المحددة من الوزارة.	٥٠٠	١,٠٠٠	٢,٠٠٠
١٤	عدم الإفصاح عن التدريب من خلال توثيقها في منصة قوى خلال شهر من نهاية العام الميلادي.	لا ينطبق	لا ينطبق	٥,٠٠٠

كما شدد جدول المخالفات والعقوبات على ضرورة قيام المنشآت المرخصة لمزاولة نشاط الاستقدام بالتأكد من مزاولة الأنشطة المتعلقة بتراخيصها على أساس مستمر. وبالإضافة إلى ذلك، لا يجوز للمنشآت تأجير أو منح تراخيصها للغير، حتى ولو كان ذلك دون مقابل مادي. كما ألزمت المنشآت أيضاً بتضمين جميع بيانات الترخيص الصادر لها في جميع مطبوعاتها ومنشوراتها، وفي حال تعليق الترخيص أو إلغائه يتعين على المنشأة أن تتوقف فوراً عن مزاولة أنشطتها بموجب التراخيص وإلا كانت عرضة للغرامة.

أما من الجانب المتعلق بعقود الموظفين، فبحسب جدول المخالفات والعقوبات الصادر، فإن على أصحاب العمل أيضاً التأكد من امتثالهم الكامل لنموذج العقد الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وكذلك الالتزام بالحد الأدنى من متطلبات العقد وفق ما حددته الوزارة. وإن أي جنوح عن النموذج المحدد أو إغفال للبنود الإلزامية المضمنة فيه قد يؤدي إلى فرض العقوبات. ويتعين على أصحاب العمل أيضاً ضمان إصدار نسخة إلكترونية من عقد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. كما يتضمن جدول المخالفات أيضاً عقوباتٍ على المنشأة التي تتخلف عن استخدام اللغة العربية في جميع عقود العمل والبيانات والسجلات وملفات العمال والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل للعاملين لديه. وبالإضافة إلى ذلك، يجب على المنشآت التأكد من تقديم تقارير الأداء إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بما ينسجم مع المعايير النافذة، بالإضافة إلى تقديم تقارير سنوية تغطي الأداء التشغيلي والجوانب الفنية والمعلومات المالية، وإلا فإن هذه الشركات ستكون عرضة للغرامة.

تحديثات منصة قوى

منصة قوى، وهي بوابة إلكترونية أطلقها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بهدف رقمنة العديد من جوانب التوظيف والعمل، خضعت مؤخراً إلى سلسلة من التحسينات التي تهدف إلى تبسيط آلية العمل وضمان حماية حقوق كل من أصحاب العمل والعاملين على حدٍ سواء. وأصبحت المنصة الآن بمثابة مركز محوري لإدارة مجموعة واسعة من العمليات المرتبطة بالتوظيف، بما في ذلك توثيق العقود وإدارة الرواتب والامتثال لمتطلبات السعودية وتسوية المنازعات. وتعمل منصة قوى، من خلال تبسيط هذه المهام الأساسية، على تعزيز الكفاءة والشفافية والالتزام بأنظمة العمل.

ومن بين الإضافات التي جرى إدخالها، ميزة "نوع الراتب" والتي تتيح لأصحاب العمل تحديد ما إذا كان الراتب الأساسي هو حد أدنى ثابت أو مبلغ متغير يرتبط تغييره بنسبة محددة من المبيعات أو الأرباح أو الإنتاجية. ويرد توضيح أوفى عن هذه النسبة في أيقونة قاعدة الحساب. وقد جاءت هذه الإضافة بما يتناسب مع المادة (٢) من نظام العمل السعودي، حيث إن الأجر الأساسي يتعين أن يشمل جميع التعويضات المقدمة للموظف مقابل خدماته، بصرف النظر عن نوعها أو طريقة دفعها، بالإضافة إلى المكافآت الدورية. ويضمن هذا التعريف الشامل للأجر الأساسي تعويض الموظفين بشكلٍ كافٍ ومناسب عن مساهماتهم.

بالإضافة إلى ذلك، بات بإمكان المنشآت الآن طباعة شهادات حماية الأجور وشهادات التوظيف من منصة قوى. وتعمل هذه الرقمنة على تبسيط العملية وتعزيز الكفاءة لكل من أصحاب العمل والعاملين على حدٍ سواء. كما أدخلت منصة قوى أيضاً عموداً لتحديد الراتب، مما يتيح للمنشآت الموافقة على طلبات شهادات الرواتب المقدمة من العاملين. وتوفر هذه الشهادات معلومات أساسية فيما يتعلق براتب العامل ومدة عمله. بالإضافة إلى ذلك، تسهل المنصة استرجاع معلومات حساب السعودية، سواء كانت حالية أو تراكمية، على فترات زمنية مدتها ٢٦ أسبوعاً. وتساعد هذه الميزة في مراقبة الامتثال للوائح السعودية وضمان التوازن في القوى العاملة.

كما جرى تحديث منصة قوى لتعكس الحد الأقصى لفترة التجربة المسموح بها للموظف وهي ٩٠ يوماً. ففي السابق، كان بإمكان أصحاب العمل تحديد فترة التجربة لتصل إلى ١٨٠ يوماً دون موافقة كتابية من الموظف، وهو ما يشكل انتهاكاً للمادة ٥٣ من نظام العمل السعودي، غير أن تحديد فترة التجربة بـ ١٨٠ يوماً لم يعد قابلاً للتطبيق على منصة قوى، إلا إذا قدّم الموظف موافقته على الفترة الإضافية، وجاءت هذه المراجعة متوافقة مع أحكام المادة ٥٣ من نظام العمل السعودي، والتي تنص على فترة اختبار أقصاها ٩٠ يوماً للموظفين (على الرغم من الاستثناء المنصوص عليه في المادة ٥٤). كما جاء قرار تقليص فترة التجربة نتيجة لملاحظات أفادت أن العديد من أصحاب العمل كانوا يحددون فترة الاختبار عن غير قصد بـ ١٨٠ يوماً أثناء توثيق عقود العمل من خلال منصة قوى حيث كان ينشأ هذا الخطأ من الإعداد الافتراضي الأولي للنظام الأساسي فيما يخص فترة التجربة.

تحديثات أخرى على نظام العمل السعودي

حقوق التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة

تم تشريع نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) بموجب المرسوم الملكي رقم م/٢٧ في شهر أغسطس من عام ٢٠٢٣. ويهدف النظام المذكور إلى حماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان حصولهم على الخدمات المختلفة، بما في ذلك توظيفهم. ويسعى نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على وجه التحديد إلى ضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف دون تمييز. وتحقيقاً لهذه الغاية، يركز نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على وضع وتنفيذ برامج توظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، وتزويدهم بالتدريب المهني والفني، وتحفيز أصحاب العمل من الجهات الحكومية والخاصة على توظيفهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن أصحاب العمل ملزمون بتكليف بيئات وأنظمة عملهم لاستيعاب الاحتياجات المحددة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك توفير المرافق والمعدات والتقنيات المساعدة التي يسهل الوصول إليها. ويحظر نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة صراحةً التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في ممارسات التوظيف. وإضافةً إلى ذلك، تتولى الجهات الحكومية وغير الحكومية مهمة رفع مستوى الوعي وتعزيز مكانة الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، والإعلان عن حقوقهم وقدراتهم ومساهماتهم.

التدريب والتطوير

شدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على دور أصحاب العمل في تدريب الموظفين وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات المفصل أعلاه. كما أنشأت الوزارة بالإضافة إلى ذلك اثنا عشر مجلساً من مجالس المهارات القطاعية لتعزيز تدريب القوى العاملة وتطويرها في المملكة العربية السعودية. وستركز هذه المجالس على تحديد ومعالجة فجوات المهارات في القطاعات الرئيسية، بما في ذلك تجارة الجملة والتجزئة، والثقافة والترفيه، والبناء والعقارات، والرعاية الصحية، والخدمات المهنية، والخدمات اللوجستية والنقل، والأمن، والتقنيات الرقمية، والتمويل والتأمين، والسياحة والضيافة، والطاقة والمرافق العامة والتصنيع. وتهدف المبادرة إلى تعزيز معدلات التوظيف وزيادة إنتاجية العمال وجذب المواهب المحلية والعالمية، مما يؤدي إلى إيجاد قوى عاملة أكثر استقراراً وأعلى إنتاجية. وأصبحت الآن شركات القطاع الخاص التي تضم ٥٠ موظفاً فأكثر ملزمة بأن تقوم بإعداد تقارير سنوية عن برامجها التدريبية. ويجب رفع هذه التقارير على منصة قوى. كما يتعين أن تتضمن التقارير نوع التدريب وعدد ساعات التدريب وعدد المتدربين وتفصيل البرامج التدريبية ونتائجها. وتهدف هذه المبادرة إلى تحسين جودة برامج التدريب في القطاع الخاص وتحسين أداء الموظفين وتسجيل بيانات التقدم والتطوير للموظفين على المستوى الوطني.

وإيجازاً للكلام، فقد شهد بيئة التوظيف والتشغيل في المملكة العربية السعودية تحولاً كبيراً في العام ٢٠٢٣، مع التركيز على تبسيط ممارسات التوظيف، وتعزيز الامتثال للوائح العمل وحماية حقوق كل من أصحاب العمل والعمالين. وقد تطورت منصة قوى لتصبح مركزاً محورياً لإدارة العمليات المتعلقة بالتوظيف، بدءاً من توثيق العقود وإدارة الرواتب وصولاً إلى الامتثال لنسب السعودة. ومن المتوقع في عام ٢٠٢٤ إجراء تحديثات رسمية على نظام العمل السعودي بعد المشاورات التي أجريت عام ٢٠٢١، والتي صدرت نتائجها في عام ٢٠٢٣، لتحديث اللغة والممارسات ومعالجة الفجوات الحالية التي خلقت حالة من عدم اليقين تتولى المحاكم العمالية السعودية حالياً مسألة توضيحها.

لمزيد من المعلومات يرجى التواصل مع فريقنا السعودي المتخصص بشؤون التوظيف على البريد الإلكتروني

KSAEmploymentTeam@dentons.com

كما يرجى الطلاع على مراجعات دنتونز العالمية الربع سنوية بشأن التوظيف من [هذا الرابط](#) للحصول على تحديثات ربع سنوية بشأن نظام التوظيف والعمل في السعودية.

للتواصل:

شيراز سيثي

شريك دنتونز والرئيس الإقليمي لشؤون التوظيف

بريد إلكتروني: shiraz.sethi@dentons.com

د. سائرة نارمة-القاسم

مستشار قانوني أول

هاتف: +٩٦٦ ٥٩ ٧٢٧ ٣٧٠٩

بريد إلكتروني: sairah.narmahalqasim@dentons.com

لمى أبو منصور

زميل

بريد إلكتروني: Lama.Abumansour@dentons.com

يارا الصايغ

زميل

بريد إلكتروني: Yara.Alsaygh@dentons.com

تالا صباحي

زميلة متدربة

بريد إلكتروني: Tala.Sabahi@dentons.com