

مستجدات نظام العمل السعودي في عام ٢٠٢٤

شهدت البيئة التنظيمية في المملكة العربية السعودية مستجداتٍ واسعة النطاق في الأشهر الستة الأولى من عام ٢٠٢٤. وتناقش هذه النشرة تلك المستجدات، مع إلقاء الضوء على تغييرات قد تؤثر على كل من أصحاب العمل والموظفين حيث تهدف هذه النشرة إلى تقديم صورة شاملة عن البيئة التنظيمية المتغيرة والتي تؤثر على علاقات العمل في المملكة العربية السعودية ("المملكة"). ويشمل ذلك التحديثات الواردة على إجراءات التسوية الودية فضلاً عن المبادرات الأوسع التي تعزز المساواة وعدم التمييز في بيئة العمل، كما يشمل التحديثات التالية:

- جدول المخالفات والعقوبات
- إجراءات التسوية الودية
- خدمة نقل الوظائف عبر منصة مسار
- تعديلات على تنظيم العمل المرن
- الشمول والمساواة في مكان العمل
- تعزيز مزايا معاشات الضمان الاجتماعي
- تعديلات على أنظمة تأخير الرواتب
- التوثيق الرقمي لعقود التشغيل والصيانة
- إتاحة تخصيص الراتب كنسبة مئوية على منصة قوى
- تعديلات تخص نسب التوظيف

جدول المخالفات والعقوبات

بموجب القرار الوزاري رقم ٧٥٩١٣ بتاريخ ١٩/٥/١٤٤٥هـ (الموافق ٣ ديسمبر ٢٠٢٣)، اعتمد جدول شامل للمخالفات والعقوبات المتعلقة بسلوك أصحاب العمل والموظفين في المملكة، وأصبح الجدول الآن ساري المفعول في عام ٢٠٢٤. ويُحدد القرار الوزاري (الذي يستند مرجعياً إلى المرسوم الملكي رقم م/٥١ والتعديلات اللاحقة) الغرامات المفروضة على مختلف المخالفات، مثل عدم الامتثال للوائح السلامة المهنية، وعدم توفير تعليمات السلامة، وتوظيف الأطفال دون سن العمل النظامي، وعدم توفير التأمين الطبي وفقاً لنظام الضمان الصحي التعاوني في المملكة. كما حدد الجدول العقوبات المتعلقة بتوظيف العمال غير السعوديين دون

استخراج التصاريح المطلوبة، والتميز في الأجور، وعدم الالتزام بنسب السعودة لبعض المهين. وقد أصبح أصحاب العمل الآن ملزمون بدفع الغرامات في غضون (٦٠) يوماً من تاريخ فرضها، وحدد الإطار الزمني لتقديم الاعتراضات على العقوبات المفروضة خلال (٦٠) يوماً أخرى. وجاءت هذه التحديثات لتحل محل القرارات المتفرقة التي كانت تحدد المخالفات والعقوبات سابقاً.

إجراءات التسوية الودية

أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ("الوزارة") القرار الوزاري رقم ٩١٢٨٥ بتاريخ ٢٠/٦/١٤٤٥هـ (الموافق ٢ يناير ٢٠٢٤) القاضي باعتماد القواعد والإجراءات المنظمة للتسوية الودية للخلافات العمالية، حيث حلت هذه القواعد محل القواعد السابقة الصادرة بتاريخ ٢٠/٣/١٤٤٠هـ (الموافق ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨)، بموجب القرار الوزاري رقم ٥٧١٦٧. ووفقاً لهذا القرار، فإنه سيتعين استحداث إدارة للتسوية الودية في مكاتب العمل في المملكة، لتكون نقطة الاتصال الأولى لتسوية الخلافات قبل اللجوء إلى التقاضي الرسمي. كما ينص القرار على أن تقوم إدارة التسوية الودية بمراجعة جميع الخلافات المتعلقة بعقود العمل، والأجور، والحقوق، وإصابات العمل، وإنهاء الخدمة، والعقوبات التأديبية، والموظفين بموجب نظام العمل السعودي^١. كما حدد القرار أيضاً مؤهلات "المصلح" وكذلك أوضح الإجراءات السرية للتسوية التي يجوز أن تُجرى بالوسائل الإلكترونية، مع اعتبار اللغة العربية لغةً رسمية للإجراءات. وتُعتبر محاضر الصلح الناتجة عن هذه الإجراءات سارية وقابلة للتنفيذ في المملكة العربية السعودية. وقد شمل هذا التحديث (٢٧) مادة، وفيما يلي نظرة على أبرز المحاور التي تطرق إليها:

الإطار الزمني لتسوية الخلافات

يتعين عقد جلسات التسوية في غضون (١٠) أيام عمل من تاريخ تقديم الطلب (المادة ١٢)، ويتعين على إدارة التسوية الودية حل النزاع في غضون (٢١) يوم عمل من تاريخ أول جلسة تسوية. ولكن في حال تعذرت تسوية النزاع خلال الفترة المحددة، فإنه يجوز للمدعي رفع دعوى إلى المحكمة العمالية وفقاً للإجراءات التي نصت عليها وزارة العدل.

ويجوز للمصلحين جدولاً جلسة ثانية شريطة حضور الطرفين في جلسة التسوية الأولى وإبداء رغبتهما في حل النزاع ودياً (المادة ١٦).

التخلف عن حضور الجلسات

في حال تخلف المدعي عن حضور جلسة التسوية، تُؤرشف المطالبة للفترة المتبقية من مهلة ال(٢١) يوماً المقررة من تاريخ جلسة التسوية الأولى. ويكون للمدعي حينها المطالبة باستئناف ملف القضية خلال هذا الإطار الزمني رغم تغيبه عن الجلسة، ولكن تسقط المطالبة وتصبح كأن لم تكن بعد انقضاء هذا الإطار الزمني (المادة ١٥).

^١ جميع الإشارات المرجعية إلى نظام العمل السعودي تشير إلى المرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣ شعبان ١٤٢٦ هـ (الموافق ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٥) والذي دخل حيز السريان بتاريخ ٢٦ أبريل ٢٠٠٦ مع تعديلاته اللاحقة، واللائحة التنفيذية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ٦٩٣/١ وتاريخ ٢٩ صفر ١٤٢٨ هـ (الموافق ١٩ مارس ٢٠٠٧) وما تبعه من تعديلات.

وفي حال تخلف المدعي، رغم إخطاره بالموعد، عن حضور الجلسة دون عذر مشروع، فإنه يجوز لإدارة التسوية الودية، وفقاً لتقديرها، أن تعلن بأن النزاع غير قابل للحل ودياً (بحسب نص المادة ١٦).

محضر الصلح

محضر الصلح هو وثيقة يقوم المصلح بإعدادها وتبين الحل الودي الذي توصلت إليه أطراف التسوية. وبمجرد التوصل إلى حل ودي بين الأطراف المتنازعة، يتوجب على المصلح إعداد محضر الصلح ومن ثم يُوقع من قبل كلٍ من:

- أطراف التسوية؛
- المصلح؛
- الإدارة العامة لتسوية الخلافات العمالية.

ثم تُعطى نسخة من محضر الصلح لكل طرف وتُحفظ نسخة منه في سجلات إدارة التسوية الودية. ويجب أن يكون محضر الصلح وفقاً للنموذج الذي أعدته الوزارة (بحسب المادتين ٢٠ و ٢٤). وهناك شرطان لا بد من استيفائهما لإعداد محضر صلح صحيح:

- أن يكون لدى كلا الطرفين السلطة النظامية التي تخولهما المصالحة؛
- وأن يتحقق الطرفان من محضر الصلح من خلال وسائل التحقق المعتمدة.

فإذا لم يُستوفَ أي من هذين الشرطين، يعتبر محضر الصلح لاغياً.

وبمجرد اعتماد محضر الصلح من قبل إدارة التسوية الودية، فإنه يصبح مستنداً قابلاً للتنفيذ طبقاً لنظام التنفيذ السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥٣ وتاريخ ١٣/٠٨/١٤٣٣ هـ (الموافق ٧ مارس ٢٠١٢ م) (بحسب نص المادة ٢٦). وتصبح إدارة التسوية الودية حينها مسؤولة عن توضيح الغموض وإزالة الالتباس في حال وجود أي غموض أو التباس بمحضر الصلح (بحسب نص المادة ٢٤).

تعذر تسوية الخلاف ودياً

في حال فشل الأطراف في حل الخلاف ودياً، يجب على المصلح إعداد محضر يلخص المنازعة وسبب عدم موافقة الأطراف على التسوية، ثم إصدار محضر بتعذر تسوية النزاع صلحاً. وفي هذه المرحلة يكون للمدعي تقديم دعوى أمام محكمة العمل المختصة وفقاً للإجراءات المعتمدة (المادة ٢٢).

وفي حال اكتشف المصلح أن المطالبة تتضمن انتهاكاً لنظام العمل السعودي أو لوائحه التنفيذية أو القرارات ذات الصلة، فإن إدارة التسوية الودية ملزمة بإخطار الوزارة والتي ستقوم بدورها بإجراء التحقيقات اللازمة.

وتماشياً مع هذا القرار الوزاري، طرحت وزارة العدل استطلاعاً عاماً بشأن مشروع تعديل كل من نظام العمل السعودي ونظام الإجراءات المدنية باضافة أحكام التسوية الودية الجديدة، وقد انتهت مدة الاستطلاع في ٢٩ أبريل ٢٠٢٤.

خدمة نقل الوظائف عبر منصة مسار

أطلقت الوزارة خدمة جديدة للموظفين الحكوميين تتمثل بإمكانية نقل الوظائف عبر منصة مسار، وذلك اعتباراً من ١٤ مارس ٢٠٢٤. وتهدف هذه المبادرة إلى تحسين استثمار رأس المال البشري وتبسيط عمليات الانتقال الداخلي والخارجي بين الجهات الحكومية. وتشتمل الخدمة على مجموعة من الخيارات، بما في ذلك النقل المباشر، النقل المباشر بترقية، والنقل عن طريق الإعلان، سواء بترقية أو بدونها. وقد صُممت هذه الخدمة لتيسير حركة الموظفين على السلم العام للوظائف الحكومية، شريطة استيفائهم للمعايير المحددة. كما إن هذه الخدمة منحت مسؤولي الموارد البشرية لدى هذه الجهات الأدوات اللازمة لإدارة إجراءات النقل بكفاءة. وتهدف هذه الخطوة إلى دعم استخدام الكوادر الداخلية بشكل استراتيجي، وتعزيز نظام النقل بين الجهات، وضمان أن تكون عملية النقل محكمة وفعالة.

تعديلات على تنظيم العمل المرن

أصدرت الوزارة القرار الوزاري رقم ١٥٣٣٠٧ وتاريخ ١١/١١/١٤٤٤ هـ (الموافق ١٩ مايو ٢٠٢٤ م) الذي يتضمن تعديلاتٍ على تنظيم العمل المرن. ومن ضمن التعديلات الموضحة احتساب نقطة كاملة للمنشأة في برنامج نطاقات عند إتمام (١٦٠) ساعة عمل مرن من قبل موظف أو مجموعة من الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، ستُعتبر ساعات العمل المرنة التي تتجاوز (٩٥) ساعة شهرياً عملاً إضافياً، ولكنها خاضعة لمعدلات الساعة الأساسية الواردة في العقد، وبشرط ألا تتجاوز ساعات العمل شهرياً إجمالي (١٦٠) ساعة لدى صاحب عمل واحد. كما أصبح يحق للموظف الذي يعمل على أساس الساعات المرنة قبول أو رفض طلبات العمل التي يطلبها صاحب العمل في أي وقت. وأخيراً، نصت التعديلات الجديدة على أن مدة عقد العمل المرن مع صاحب عمل واحد يجوز أن تتجاوز السنة، وعند إتمام سنة كاملة، فإنه يجوز لصاحب العمل تمديد العقد أو تجديده بموافقة الموظف أو التوقيع على عقد عمل جديد بدوام كامل.

الشمول والمساواة في مكان العمل

أصبح قرار مجلس الوزراء رقم ٤١٦ لسنة ١٤٤٤ هـ داخل حيز السريان. ويعتمد هذا القرار استراتيجية وطنية تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة داخل القوى العاملة تشمل القطاعين الخاص والعام. وتتضمن أيضاً هذا القرار إطاراً استراتيجياً لتنفيذ سياسته تدريجياً على مدار ١٠ سنوات، مع التركيز على وضع قواعد لمكافحة التمييز، وتقييم للنتائج، وزيادة استقبال الجميع في القوى العاملة في المملكة.

تعزيز مزايا معاشات الضمان الاجتماعي

اعتباراً من عام ٢٠٢٤، أعلنت الوزارة عن زيادة كبيرة في معدلات معاشات الضمان الاجتماعي، حيث ارتفع مبلغ الصرف الشهري من ١,١٠٠ ريال سعودي إلى ١,٣٢٠ ريال سعودي، مما يمثل زيادة ملحوظة بنسبة ٢٠٪. وإضافةً إلى ذلك، ارتفعت أيضاً المزايا التقاعدية لتصل إلى ٦٦٠ ريالاً سعودياً لكل شخص مؤهل.

تأخير الرواتب

أصدرت الوزارة لوائحاً صارمة عبر منصة (مُدد) لمعالجة مسألة تأخر الأجور؛ فقد أصبح أصحاب العمل الذين يتخلفون عن دفع الرواتب لمدة (٣) أشهر متتالية عرضة لتعليق جميع الخدمات المقدمة لهم. كما أتيحت للموظفين المتأثرين إمكانية الانتقال إلى صاحب عمل مختلف دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل الحالي. وإضافةً إلى ذلك، تم تقليص المدة الزمنية الممنوحة لأصحاب العمل لتقديم مبررات التأخر في دفع الرواتب إلى (١٠) أيام فقط، في حين سيكون أمام الموظفين فترة (٣) أيام للرد على مثل هذه المبررات. وتهدف هذه الإجراءات إلى تعزيز حماية حقوق الموظفين وضمان صرف الرواتب في الوقت المحدد لجميع الموظفين في المملكة.

التوثيق الرقمي لعقود التشغيل والصيانة

بدأت الوزارة المرحلة الأولى من التسجيل الرقمي لعقود التشغيل والصيانة. ويجري تنفيذ هذا المشروع عبر منصة (قوى) وقد وصل الآن إلى مرحلة متقدمة. والهدف من هذا التحول الرقمي هو مراقبة توظيف مثل هذه العقود، والتحقق من التزام النسب المحددة للتوظيف، وزيادة مشاركة القوى العاملة السعودية. ويشمل هذا الإجراء الاتفاقيات مع الجهات الحكومية والكيانات التي تملكها الدولة بشكل أساسي، والتي ختص بمجالات متنوعة مثل الصرف الصحي الحضري وصيانة مرافق تقنية المعلومات. وبات يتحتم الآن على أصحاب العمل في المملكة التأكد من توثيق جميع عقود موظفيهم على منصة (قوى) للحد من المخاطر المستقبلية.

تخصيص الراتب كنسبة مئوية أصبح متاحاً الآن على منصة قوى

طرحت منصة (قوى) خاصية جديدة تتيح لأصحاب العمل تخصيص الرواتب كنسبة من إجمالي أرباح صاحب العمل. وقد صُممت هذه الإضافة لتوفر مزيداً من المرونة في إدارة الرواتب، وهي ميزة مفيدة خاصة للشركات التي يتباين فيها الدخل. وتتيح هذه الوظيفة لأصحاب العمل ضبط صرف الأجور بما يتناسب مع التغيرات في الظروف المالية، مما يعزز استقرار الأعمال وتقديم الدفعات العادلة للموظفين.

التوظيف

مهنة طب الأسنان

أطلقت الوزارة، بالشراكة مع وزارة الصحة، مبادرة استراتيجية لزيادة فرص التوظيف للسعوديين من خلال توظيف ٣٥٪ من الوظائف في قطاع طب الأسنان. وتنص السياسة على أنه اعتباراً من ١٠ مارس ٢٠٢٤، يلتزم ممارسو طب الأسنان من القطاع

الخاص والذين يعملون عبر فرق عمل من ثلاثة أشخاص فأكثر بنسبة التوطين المذكورة. وستتولى وزارة الصحة الإشراف على تنفيذ السياسة لضمان تلبية احتياجات سوق العمل. وسيحصل أصحاب العمل في القطاع الخاص على حوافز ودعم من الوزارة، بما في ذلك المساعدة في توظيف وتدريب المواطنين السعوديين. ويتوفر على موقع وزارة الموارد البشرية دليل مفصل يوضح متطلبات التوطين، وقد أوجبت الوزارة الالتزام بتلك الأنظمة بشكل صارم تجنباً للعقوبات.

مهنة مبيعات التأمين

أعلنت الوزارة عن توظيف جميع وظائف مبيعات التأمين بحلول ١٥ أبريل ٢٠٢٤. ويمثل هذا التوجيه خطوة استراتيجية لتعزيز توظيف السعوديين في مجال التأمين. كما ينص على منع الأفراد العاملين في وظائف غير المبيعات داخل القطاع من الحصول على عمولات مرتبطة بالمبيعات. وتهدف هذه السياسة إلى تنمية المواهب المحلية المتخصصة وتعزيز قيمة الخدمات في قطاع التأمين.

مهنة الهندسة

أصدرت الوزارة قرارها الوزاري رقم ٩٩٨٩٥ وتاريخ ١٤٤٥/٧/٩ هـ (الموافق ٢٣ نوفمبر ٢٠٢٣ م) بشأن توظيف مهنة الهندسة بنسبة ٢٥٪ اعتباراً من ١٤٤٦/٠١/١٥ هـ (الموافق ٢١ يوليو ٢٠٢٤ م). ويهدف هذا القرار إلى تمكين المواطنين السعوديين من العمل في القطاع الخاص بما يتماشى مع رؤية الوزارة واستراتيجياتها.

باختصار، شهد النصف الأول من عام ٢٠٢٤ العديد من الأنشطة والتحديات التي أثرت إيجابياً على أصحاب العمل والموظفين في المملكة. ويأتي ذلك في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠ وسعيًا لزيادة سهولة ممارسة الأعمال في السعودية. ومن المتوقع إدخال مزيد من التحديات خلال المدة المتبقية من هذا العام، مما سيوفر وضوحاً للمستثمرين الأجانب الراغبين في تأسيس أعمالهم في السعودية ويواكب الممارسات الحالية لأصحاب العمل الذين يزاولون أعمالهم في السعودية منذ عدة سنوات.

تضم مجموعة التوظيف والعمل العالمية لدى شركة دنتونز حوالي ٤٥٠ محامياً، ينتشرون في مكاتبنا، ويمثلون الإدارة فيما يتعلق بالتوظيف والدعاوى القضائية المتعلقة بالمزايا، وتحقيقات الشركات والحكومات، والتعويضات التنفيذية ومشاريع الاستشارات. وتتمتع مجموعة التوظيف والعمل العالمية لدى دنتونز بخبرة جماعية واسعة النطاق في مساعدة أصحاب العمل في جميع القطاعات. كما أنها تمثل العديد من الشركات المحلية والمتعددة الجنسيات فيما يتعلق بمجموعة كاملة من القضايا والمسائل المتعلقة بالقوى العاملة.

لمزيد من المعلومات حول نظام العمل والتوظيف في المملكة العربية السعودية، يرجى التواصل مع فريقنا في المملكة العربية السعودية

على البريد التالي: KSAEmploymentTeam@dentons.com

انظر أيضاً مراجعة التوظيف الربع سنوية العالمية لشركة دنتونز من هذا [الرابط](#) للحصول على تحديثات ربع سنوية عن المملكة العربية السعودية.

شيراز سيثي
شريك دينتونز والرئيس الإقليمي لشؤون التوظيف
shiraz.sethi@dentons.com

د. سائرة نارما-القاسم
مستشار قانوني أول
هاتف: +966597273709
sairah.narmahalqasim@dentons.com

رنا أزهر
زميل
rana.azhar@dentons.com

سطان المطيري
زميل
sultan.al-mutairi@dentons.com

يارا الصايغ
زميل
yara.alsaygh@dentons.com

تالا صباحي
زميلة متدربة
tala.sabahi@dentons.com