



DECENT WORK CHECK  
**SAUDI ARABIA** 2025

## **WageIndicator Foundation - [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)**

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

## **Acknowledgements**

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Saudi Arabia. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

## **Bibliographical information**

WageIndicator Foundation, February 2025. *Saudi Arabia Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

For an updated version in the national language, please refer to <https://rawateb.org/saudiarabia>

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

## **WageIndicator Foundation, 2025**

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email [office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org).

# جدول المحتويات

1.....	المقدمة	
2.....	التشريع الرئيسي للتوظيف والعمال	
3.....	العمل والأجور	01/13
6.....	التعويض	02/13
9.....	الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية	03/13
12.....	أمن العمالة	04/13
17.....	المسؤوليات العائلية	05/13
19.....	أجازة الوضع والعمل	06/13
23.....	الصحة والامن في العمل	07/13
27.....	العمل والمرض	08/13
30.....	المساواة في العمل	09/13
34.....	المساواة في العمل	10/13
37.....	عمالة الاطفال	11/13
39.....	العمالة القسرية	12/13
41.....	حقوق النقابات العمالية	13/13
43.....	العمل الكريم تحقق استبيان	

# المقدمة

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the

national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their workplace rights while enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysis of the impact of regulatory regimes.

*The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Saudi Arabia in Arabic, please refer to: <https://rawateb.org/saudi-arabia>*

# التشريع الرئيسي للتوظيف والعمال

1. قانون العمل لسنة 2005، والذي تم تعديله في سنة 2020
2. القرار الوزاري رقم 1/2834 من قرار رقم 2/10/2006

# 01/13 العمل والأجور

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للأجور: اتفاقية 131 (1970)  
الأجر العادي وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و 117 (1962)

لم تصدق المملكة العربية السعودية على الاتفاقيات رقم 95، 117 و 131.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يراعي الحد الأدنى للأجور نفقات معيشة الموظف/ الموظفة وأسرته/ أسرته. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الأدنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأخرى. يجب أن يتم دفع الأجور بشكل دوري سواء يومي، أسبوعي أو شهري.

- قانون العمل لسنة 2005، والذي تم تعديله في سنة 2020

## الدفع العادي

### الحد الأدنى للأجور

الحد الأدنى للأجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل العمل الذي يقوم بأدائه، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب أي شفهي، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية التي يتم إضافتها على الراتب الاساسي.

يتم تحديد الاجور طبقا الى الاتفاقيات الفردية بين العامل وصاحب العمل. ومع ذلك، تتحمل الحكومة مسؤولية وضع معدلات الحد الأدنى للأجور وينص التشريع على قيام الحكومة بوضع نظام للحد الأدنى للأجور. ولمجلس الوزراء عند الاقتضاء - وبناء على اقتراح من الوزير - وضع حد أدنى للأجور.

إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا تم تقدير الأجر طبقاً لغير المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

ويستثنى من تطبيق احكام هذا القانون ما يلي: افراد اسرة صاحب العمل، وهم الزوجة واصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم (المؤسسات العائلية)، خدم المنازل ومن في حكمهم، عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن، بعض فئات عمال الزراعة، العاملين غير السعوديين القادمين الى المملكة لأداء مهمه محدد و لمدة لا تزيد عن شهرين ولاعبوا الأندية والاتحادات والرياضية ومدربوها.

المصادر: المواد 2، 89 و 95 من قانون العمل لسنة 2005

الأجر الفعلي هو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:

- العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحصيله.
- البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله
- الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة
- المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.
- الميزات العينية الأخرى: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك

يجب دفع أجر العامل وكل المبلغ المستحقة له بالعملة الرسمية للبلاد (وهي الريال السعودي) كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه. ويجوز دفع الأجور عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، إذا وافق العامل على ذلك، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه

مسوغ مشروع)، كان للعامل أو لمن يمثله أو مدير مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية، كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق، أو يدفع له أجوره المتأخرة. يجوز للهيئة المذكورة إذا ثبت لديها أن صاحب العمل حسم المبالغ المذكورة أو تأخر في سداد الأجر دون مسوغ أن توقع عليه غرامة لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر.

تقوم السعودية حالياً بتطبيق نظام حماية الأجور بغرض إيداع جميع الرواتب في الحسابات المصرفية الخاصة بالموظفين.

المصدر: المواد 2، 94-90 و96-96 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020

يجب أن يحصل العمال على أجورهم بشكل منتظم وفي الموعد المحدد. بالنسبة إلى العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة واحدة في الشهر والعمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل أما إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل (إذا كان العمل يؤدي بالقطعة ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين حتى يتم الانتهاء منه). في غير الحالات السابق ذكرها تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل. كما يجب دفع الأجور في خلال اوقات العمل وفي مكانه. وتنص احكام القانون ايضا على جواز دفع الاجور عن طريق التحويل المباشر من خلال احد البنوك.

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات المذكورة في القانون. في الحالات الآتية لا يتطلب الحصول على موافقة خطية من العامل:

- (أ) استرداد قروض صاحب العمل.
- (ب) اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.
- (ت) الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها.

لا يجوز - في جميع الأحوال - أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق (50%)، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية امكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره. وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع (75%) من الأجر، مهما كان الأمر.

إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ أو تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد (دون

# التعويض 02/13

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)  
عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

وقد صدقت المملكة العربية السعودية فقط على الاتفاقية رقم 01.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

بشكل عام يجب تجنب العمل الإضافي. ولكن كلما كان أمرا لا مفر منه يجب ان يكون هناك تعويض إضافي – الحد الأدنى للأجر الاساسي لكل ساعه بالإضافة إلى المزايا الإضافية التي يحق لك الحصول عليها. وفقا الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1، يجب الا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد ورربع من الوقت العادي (125%).

يعني العمل الليلي كل الأعمال التي يتم تنفيذها خلال فترة لا تقل عن سبع (07) ساعات متتالية، ويشمل الفاصل الزمني من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا العامل الليلي الذي يتطلب عمله أداء عدد كبير من ساعات العمل الليلي التي تتجاوز حدا معيناً (3 ساعات على الأقل). وتنص الاتفاقية 171 على تعويض العمال الليليين بتقليص وقت العمل أو زيادة الأجور أو ما شابه ذلك من الاستحقاقات. وترد أحكام مماثلة في توصية العمل الليلي رقم 178 لعام 1990.

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية/ دينية أو خلال أجازة الراحة الأسبوعية، يحق للموظف أو الموظفة الحصول على تعويض. وليس شرط أن يكون التعويض في نفس الاسبوع، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.

إذا طلب من العامل العمل خلال ايام اجازة نهاية الاسبوع، يجب ان يحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الايام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض في نهاية الاسبوع ولكن على الأقل في خلال الاسبوع التالي. وبالمثل إذا كان من الضروري العمل خلال اجازة رسمية، يجب أن يحصل على أجازة تعويضية. زيادة معدلات الاجور في العمل خلال الاجازات الرسمية واجازات نهاية السبوع لا يلغي للعامل حقه في الحصول على إجازة/ راحة.

## اللوائح الخاصة بالتعويضات:

The text in this document was last updated in July 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Saudi Arabia in Arabic, please refer to: <https://rawateb.org/saudi-arabia>

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020

## التعويضات عن وقت العمل الإضافي

لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان (8) ساعات في اليوم الواحد أو أكثر من ثمان وأربعين (48) ساعة في الأسبوع. وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست (6) ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين (36) ساعة في الأسبوع. ويجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع (9) ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة. كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة. وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير.

يتم تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة خلال يوم العمل بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من 12 ساعة في اليوم الواحد.

وفقا الى مواد واحكام قانون العمل، إذا قام العامل بالعمل لساعات إضافية بعد ساعات العمل المنصوص عليها، وهي 48 ساعة في الأسبوع، يحق له/لها الحصول على أجر إضافي عن ساعات العمل الإضافية يوازي مرة ونصف من معدل الاجر الاساسي (150% من الاجر الاساسي). وفي بعض الحالات لا يمكن الزام العامل بالعمل لساعات إضافية. إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعدد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية (وهما 48 ساعة في الاسبوع). وتعد جميع ساعات العمل التي تؤدّى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.

طبقا الى الدليل الصادر عن وزارة العمل، يبلغ الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يمكن أن تُطلب من العامل 720 ساعة سنويا (60 ساعة شهريا) ويمكن للعمال زيادة عدد ساعات العمل الإضافية أكثر من ذلك ولكن من خلال اتفاق مكتوب.

المصدر: المواد 98-101 و 107 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020

## تعويض العمل الليلي

يشير العمل الليلي إلى كل الأعمال التي يتم تنفيذها خلال الفاصل الزمني من الساعة الحادية عشر مساء إلى الساعة السادسة صباحا بينما تتراوح ساعات العمل المعتادة بين الساعة السادسة صباحا والحادية عشر مساء. العمال الليليون هم العمال الذين يقوموا بالعمل اثناء ساعات ليل عند الضرورة. و يعتبر العامل عامل ليلي في حالة عمله 3 ساعات على الأقل اثناء ساعات العمل الليلية من 11 مساء إلى 6 صباحا .

طبقا إلى القرار الوزاري الصادر عام 2019 بشأن العمل الليلي، صاحب العمل هو المسؤول عن توفير الخدمات الصحية بما في ذلك الإسعافات الأولية وإجراءات التعامل مع حالات الطوارئ للعمال الليليين. ويمكن تقديم التقارير الصحية الخاصة بحالتهم الصحية إذا لزم الأمر.

إذا تم اعتبار العامل الليلي غير لائق للقيام بالعمل اثناء الليل لأسباب صحية ، فيجب نقله إلى وظيفة ماثلة ولكن اثناء فترة النهار وبالمثل ، يُحظر على النساء الحوامل العمل ليلا ، وينبغي اتخاذ تدابير إضافية لحماية صحتهم وصحة أطفالهن.

ويشترط القانون على أصحاب الاعمال توفير التسهيلات اللازمة للعمال الليليين لإعداد الطعام والمشروبات أو الحصول عليهم .

تعد جميع ساعات العمل التي تؤدَّى في أيام العطل والأعياد ساعات عمل إضافية لذا تتطلب أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي 150% من الأجر الأساسي. ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي. ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

المصدر: المواد 104 و 107 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020

يجب تقديم التعويضات والاستحقاقات اللازمة للعمال الليليين ، بما في ذلك البدلات بالإضافة إلى خفض عدد ساعات العمل. كما يحظر التمييز في الأجور بين العاملين اثناء ساعات العمل الليلية والنهارية ، وبالرغم من ذلك ، لم يذكر القانون بدل محدد للعمال الليليين.

كما ينص القانون أيضاً على حق العمال الليليين في الحصول على فرص متساوية للتدريب والتأهيل والترقية وغير ذلك من استحقاقات العمل الأخرى. اما بالنسبة إلى فترات الراحة بين أيام العمل يجب أن لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة. أيضاً يجب ألا تتجاوز المدة القصوى المستمرة للعمل الليلي للعامل ثلاثة أشهر إلا بعد حصول صاحب العمل على موافقة كتابية من العامل. ويتم فرض عقوبات على المؤسسات التي تخالف هذه اللوائح.

المصدر: القرار رقم 18632 لسنة 2019 بشأن العمل الليلي

## تعويض أيام العطلات/ أيام الراحة

لا يوجد نصوص أو احكام محده في القانون فيما يتعلق بالإجازات التعويضية التي يحصل عليها العمال بدلا من العمل خلال أيام الراحة الأسبوعية أو أيام العطلات الرسمية.

## تعويض العمل في الاجازات الأسبوعية والعطل الرسمية

# 03/13 الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 132 (1970) بشأن الإجازات مدفوعة الأجر  
تفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) بشأن أيام الراحة الأسبوعية  
بالإضافة الى ذلك، يتم تطبيق اتفاقيات مختلفة للصناعات المختلفة.

وقد صدقت المملكة العربية السعودية على الاتفاقيات رقم 14 و 47.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يستحق العامل أجازة سنوية متتالية بأجر كامل لا تقل عن 21 يوماً ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية والدينية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. طبقاً الى الاتفاقيات الجماعية، يجب أن يحصل العامل على الأقل على يوم من أجازته السنوية بأجر كامل عن كل 17 يوم عمل.  
يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية والقومية وفقاً للقوانين المعمول بها.  
ويجب أن يحصل العامل على فترة راحة لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متتالية كل 7 أيام، أي كل أسبوع.

السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة (يجب منح العامل إجازته السنوية في غضون سنتين من استحقاقه).

## اللوائح المتعلقة بالإجازات السنوية والرسمية

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020

للعامل الحق في الحصول على أجرة عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها. كما يستحق أجرة الإجازة عن الشهور التي قضاها في العمل بنسبة ما قضاها منها في العمل

## الإجازات المدفوعة/ الإجازات السنوية

وفقاً إلى قانون العمل يستحق العامل عن كل عام قضاها في خدمة صاحب العمل إجازة سنوية مدفوعة الأجر. يحصل العامل على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل مدتها عن 21 يوماً عن كل عام من الخدمة. وتُزاد مدة الإجازة طبقاً إلى السنوات التي قضاها العامل في العمل. حيث يستحق العامل إجازة سنوية لا تقل عن 30 يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل 05 سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر كامل يتم دفعه مقدماً وتشمل البدلات المدفوعة للمواصلات. لا تحتسب أيام إجازات الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية ضمن الإجازات السنوية. ويتم توقيع غرامة على صاحب العمل قد تصل إلى 100,000 ريال سعودي في حالة احتساب أيام الإجازات الأسبوعية ضمن الإجازة السنوية.

المصدر: المواد 109 - 111 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020

## دفع الأجور خلال العطل الرسمية

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة ويتراوح عدد الإجازات الرسمية في السعودية من 10 - 15 يوم.

طبقاً إلى الدستور، تشمل العطلات الرسمية ما يلي: عيد الفطر المبارك (احتفال ديني يصادف اليوم الأول من شهر شوال بعد انتهاء شهر رمضان المبارك وهو الشهر العاشر وفق التاريخ الهجري) وعيد الأضحى المبارك (احتفال ديني يصادف العاشر من ذي الحجة وهو الشهر الثاني عشر وفق التاريخ الهجري). ويتم تحديد مواعيد الأعياد الإسلامية طبقاً إلى التقويم الهجري (رؤية القمر).

يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير العمل بشكل جيد. ويجب على صاحب العمل إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعته بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً مقدماً. ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته.

للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل. ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل. ويستحق العمال إجازة قدرها 4 أيام في كل من عيد الفطر وعيد الأضحى.

للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالي. ولصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً. فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحددها اللائحة.

المصدر: المواد 112 و 114 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في 2020

بالنسبة للعاملين في قطاع النفط والغاز أو العاملين في أعمال الصيانة الذين يتعين عليهم القيام بأعمال طارئة.

المصدر: المادة 104 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020

## ايام الراحة الاسبوعية

يحق للعمال الحصول على فترة راحة لا تقل عن 24 ساعة متتالية عن كل 6 ايام عمل. ويكون يوم الراحة الاسبوعية مدفوع بأجر كامل.

بشكل عام يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية لجميع العمال. ولكن يجوز لصاحب العمل أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع بعد إبلاغ مكتب العمل المختص. وعلى صاحب العمل أن يمكن العمال من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الاسبوعية بمقابل نقدي.

## راحة الظهيرة

يحصل العمال على فترة راحة خلال وقت الظهيرة الصيفية لتجنب التعرض المباشر لأشعة الشمس خلال الفترة من 15 يوليو وحتى 15 سبتمبر في الفترة ما بين الساعة 12 ظهراً وحتى 3 عصراً. وإذا لم يمتثل مكان العمل الى تطبيق فترات راحة الظهيرة فإنه يكون عرضة إما لدفع غرامة أو إغلاق مكان العمل لمدة 30 يوم عمل.

ويستثنى من تطبيق فترات راحة الظهيرة الاماكن التي لا ترتفع فيها درجة الحرارة إلى مستوى قد يكون ضاراً، وكذلك

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 158 (1982) بشأن إنهاء الاستخدام

لم تصدق المملكة العربية السعودية على الاتفاقية رقم 158.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تهدف الأسئلة الواردة في هذا الباب الى قياس ما يتعلق بأمن العمال و مدى مرونة العمل من عدم استقراره. وعلى الرغم من عدم الإشارة الى هذه التدابير بوضوح في اتفاقية واحدة (يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة الى الإشعار اللازم عند إنهاء خدمته طبقا الى الاتفاقية رقم 158). وبالرغم من ذلك، أفضل ممارسات المجال تتطلب إبرام عقود عمل مكتوبة للموظفين كما أنه لا ينبغي تعيين العاملين بعقود محددة المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم. وعند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه (عادة لا تزيد على ستة أشهر) يعقها تقييم لصلاحية العامل. ويجب أن تحدد فترة الإشعار في عقد العمل قبل إنهاء خدمة العامل؛ ويدفع للعمال تعويض نهاية الخدمة عند انتهاء علاقة العمل. ففي حين يمكن استخدام العقود المكتوبة أو الاتفاقيات الشفهية، يحق للعامل الحصول على بيان وظيفي مكتوب عند بداية عقد العمل.

لا ينبغي أن يتم تعيين العاملين بعقود محددة المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم حيث يؤدي ذلك الى عدم استقرار العمالة. يجب إخضاع العامل لفترة اختباريه معقوله حتى يتثنى له اكتساب المهارات الجديدة اللازمة للقيام بالعمل. يجوز إنهاء العقد للعامل الذي تم تعيينه حديثا خلال الفترة الاختبارية دون أي عواقب سلبية.

يجب أن يقوم صاحب العمل باحتساب مدة الإشعار المحدده بما يتلائم مع مدة خدمة العامل قبل إنهاء عقد العمل. وقد يتطلب من صاحب العمل دفع تعويض عن إنهاء الخدمة (بسبب فائض العمالة أو أي سبب آخر باستثناء عدم القدرة على القيام بمهام العمل أو سوء السلوك).

## لوائح بشأن ظروف العمل

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020

### تفاصيل المكتوبة المتعلقة بالأمن الوظيفي

عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب العمل والعامل، حيث يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

لا يوجد في قانون العمل أي نص أو حكم يقضي بأن يقدم صاحب العمل بيان مكتوب بشكل تفصيلي إلى الموظف الذي تم تعيينه حديثاً. وبصفة عامة، لا تقدم عقود العمل للموظفين كتابةً (باستثناء الرعايا الأجانب وبعض الموظفين الآخرين)، ولكن يجوز لصاحب العمل أو الموظف أن يطلب ذلك في أي وقت.

يجب أن يكون عقد العمل محرراً باللغة العربية وأن يكتب من نسختين (موقعين من جميع الأطراف)، يحتفظ كل من العامل وصاحب العمل بنسخة منه. ولكن يعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه واستحقاقاته التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات. بالنسبة إلى عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة هو مقام العقد.

تقوم وزارة العمل بإصدار نموذج موحد لعقود العمل يحتوي بصورة أساسية على اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته، والأجر المتفق عليه والاستحقاقات الأخرى وتاريخ الالتحاق به، ومدته (إن كان محدد المدة أو عقد غير محدد المدة). يجب أن تتوافر بعض الشروط الإلزامية في العقد الذي تنص عليه الوزارة بالإضافة إلى بعض الشروط الاختيارية الأخرى حسب مدة العقد. يحتوي العقد على ثمان شروط رئيسية وهما الغرض من العقد،

مدة العقد وفترة الاختبار، أيام العمل الأسبوعية وساعات العمل اليومية والأسبوعية، واجبات صاحب العمل والعامل، إنهاء العقد، مكافأة نهاية الخدمة، تطبيق لوائح العمل أو المؤسسات التي تقترب بالعقد ومعلومات التواصل لكلا الطرفين.

يجوز لأطراف التعاقد إضافة أية مواد أخرى في عقد العمل شريطة أن لا تتعارض هذه المواد مع أحكام قانون العمل، ولانحة السلطة التنفيذية، وأي قرارات أخرى يتم إصدارها في هذا الصدد.

يجب أن يكون عقد العمل للعمال غير السعوديين مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد.

المصدر: المواد 37 و 50-52 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020

### العقود محددة المدة

يسمح قانون العمل السعودي بتوظيف العمال بعقود محددة المدة للقيام بمهام ذات طبيعة دائمة.

إذا تعدد تجديد العقد للعامل السعودي لثلاث مرات متتاليات محددات المدة أو إذا بلغت مدة العقد الأصلي أكثر من أربع سنوات (أيهما أقل) واستمر الطرفان في تنفيذه، تحوّل العقد إلى عقد غير محدد المدة. وسابقاً كان الحد الأقصى لمرات تجديد العقد مرتين متتاليتين فقط أو فترة العقد الأصلي مع مدة تجديد ثلاث سنوات (أيهما أقل).

وهذا من شأنه إتاحة قدر أكبر من اليقين لدى أصحاب الأعمال بشأن التعامل مع العاملين السعوديين حيث ينتهي عقد العمل المحدد المدة تلقائياً بانقضاء مدته (ما لم يستمر الطرفان في تنفيذ العقد مجدداً). في حين لا

والذي تم تعديله في سنة 2020

يمكن إنهاء عقد غير محدود المدة إلا لسبب وجيه لتجنب التوصل إلى فصل تعسفي.

## متطلبات الإشعار/ الإنذار

المصدر: المواد 55-57 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020

يلزم قانون العمل أن يتم إنهاء العقد بموجب إشعار كتابي قبل إنهاء عقد عمل العامل.

### فترة التجربة

يمكن خضوع العامل الى فترة تجربة بحيث لا تزيد في مجملها عن تسعين يوماً. ويكون لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة بدون إنذار. ويجوز مد فترة الاختبار لتصل الى 180 يوم بحد اقصى شرط الحصول على موافقة العامل على ذلك (اي بحد اقصى 6 اشهر).

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 - فيستمر إلى أجله، بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، بلوغ العامل سن التقاعد، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن والقوة القاهرة.

وهذا من شأنه إتاحة الفرصة لأصحاب الاعمال للتأكد من صلاحية العامل للقيام بالدور المحدد له. حيث يجوز حالياً إخضاع العامل لفترة تجربة ثانية لدى نفس صاحب العمل إذا مضت فترة تتجاوز ستة اشهر على إنهاء عقد العامل السابق من قبل صاحب العمل أو إذا كان الاختبار السابق لوظيفة أخرى منفصلة.

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون سيق إعلان وبشكل قانوني في الحالات الآتية: (1) إغلاق المنشأة بشكل كامل أو (2) إنهاء النشاط التجاري المحدد الذي يعمل به العامل.

إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدها بوضوح. لا يجب أن تزيد فترة الاختبار على تسعين يوماً واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد زيادة فترة الاختبار الى 180 يوماً. ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية. ويكون لكل من الطرفين الحق في إنهاء عقد العمل خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد بند يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما فقط.

يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العامل بسبب غيابه دون سبب مشروع لمدة 30 يوماً في السنة أو 15 يوماً متتاليين (20 يوماً ثم 10 أيام على التوالي). يجب توجيه إشعار سابق الى العامل كتابة بعد غيابه عن العامل لمدة عشرة أيام غير متتالية أو خمسة أيام متتالية.

وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيّاً من الطرفين لا يستحق تعويضاً ، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن تلك الفترة.

تتضاعف مدة الإشعار من 30 يوماً الى 60 يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً وفي حالة كون العقد غير محدد المدة ولا تقل مدة الإشعار عن 30 يوماً بالنسبة إلى غيره. لا تتغير فترة إشعار إنهاء عقد العمل سواء تم توجيهه من قبل العامل او صاحب العمل. ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد غير محدد المدة دون توجيه إشعار كتابي ولكن يلزم بأن يقوم بدفع تعويضاً معادلاً لأجر العامل عن مدة الإشعار (من 30 الى 60 يوماً). إذا كان العقد غير

المصدر: المواد 53-54 من قانون العمل لسنة 2005

## مكافأة نهاية الخدمة

محدد المدة، يلزم الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد بأن يدفع للطرف الآخر الأجر المتبقية من مدة العقد محدد المدة. ولا يجب أن يقل هذا التعويض عن شهرين من الأجر.

إذا كان إنهاء العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض. ويمكن أن ينص عقد العمل صراحة على التعويض الذي يدفع بالنسبة الى الطرفين إذا أنهى أي من الطرفين العقد لسبب غير مشروع. وإذا لم ينص العقد على أي تعويض، يكون التعويض الواجب دفعه كما يلي:

- 15 يوما عن كل سنة من الخدمة في حالة العقود غير محددة المدة
- إجمالي الاجر عن الفترة المتبقية من عقد العمل في حالة العقود محددة المدة.

يجب أن لا يقل التعويض المدفوع عن قيمة شهرين من الأجر الاساسي ولذلك يوصي بشدة أن يقوم اصحاب الاعمال في المملكة العربية السعودية بذكر البند الخاص بشأن لإنهاء المبكر في عقد العمل بشكل صريح من أجل تجنب عدم اليقين بشأن قيمة التعويض أو شراء الفترة المتبقية من العقد. ولا ينص قانون العمل السعودي على الحق في العودة الى العمل في حالة الفصل التعسفي.

يحق للعاملين الحصول على إجازة من العمل بأجر من أجل البحث عن عمل بديل بعد الحصول على إشعار الإنهاء من صاحب العمل ويقتصر هذا على يوم عمل كامل واحد أو ثماني ساعات في الأسبوع، ويكون ذلك خلال فترة الإشعار.

المصدر: المواد 74-83 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

طبقا الى قانون العمل السعودي، إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته بغض النظر عن سبب انتهاء علاقة العمل (معاش، نهاية عقد محدد المدة، قوة قاهرة، استقالة). يتم حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل. وبالرغم من ذلك يتم خفض قيمة المكافأة في حالة الاستقالة.

يتم تطبيق المكافأة السابقة في دفع نهاية مكافأة الخدمة حال استقالة العامل. فإذا استقال أحد العمال يتم تطبيق الشروط التالية:

(أ) لا يتم دفع مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت مدة العمل اقل من سنتين

(ب) يتم دفع ثلث المكافأة (33,33%) بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ولا تزيد على خمس سنوات (ولا تزيد على 5 سنوات). ويتم دفع مكافأة نهاية الخدمة، كما تم الاشارة سابقا، عن فترة الخدمة التي تقل عن خمس سنوات بقيمة 50% من الأجر المستحق أي يتم حساب ثلث قيمة المكافأة كالتالي  $50 * 3 / 1 = 16.67\%$

(ج) يتم دفع ثلثي المكافأة (66,67%) إذا زادت مدة خدمة العامل على خمس سنوات متتالية و(لم تبلغ) عشر سنوات. ويتم دفع مكافأة نهاية الخدمة خلال الخمس سنوات الاولى كالتالي  $50 * 3 / 2 = 33,33\%$  وخلال الخمس سنوات التالية كالتالي  $100 * 3 / 2 = 66.7\%$

(د) يستحق العامل المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر. وبالتالي تبلغ قيمة مكافأة نهاية الخدمة 50% من الاجر الشهري عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، و100%

من الاجر الشهري عن كل سنة من السنوات  
الخمس التالية.

واستثناء مما ورد في الاحكام السابقة يوجد بعض الحالات  
الاستثنائية بالإضافة الى بعض حالات الاستقالة يتم  
التعامل معهم معاملة إنهاء العمل من قبل صاحب العمل  
عند حساب قيمة مكافأة نهاية الخدمة على سبيل المثال:  
تستحق العاملة المكافأة كاملة إذا أنهت العقد خلال ستة  
أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ  
وضعها أو في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة  
تمنعه عن العمل (الوفاة أو إعاقة جسدية أو ذهنية  
مستديمة)

يلزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بأن يعطي  
العامل (بناءً على طلبه) شهادة خدمة (دون مقابل)  
ويوضح فيها التفاصيل الخاصة بالعمل (تاريخ التحاقه  
بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه  
ومهنته ومقدار أجره الأخير). يحظر على العمل إضافة ما  
قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه.  
ويجب أن تشمل هذه الشهادة على اسباب إنهاء العمل إذا  
اشتملت على ذلك.

إذا انهى صاحب العمل عقد العامل بغير سبب مشروع  
وجب عليه دفع شهر تعويض عن كل سنة من سنوات  
خدمة العامل إذا كان عقد العمل غير محدد.

المصدر: المواد 84-88 من قانون العمل لسنة 2005  
والذي تم تعديله سنة 2020

# المسؤوليات العائلية 05/13

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 156: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

توصيات رقم 165: العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

لم تصدق المملكة العربية السعودية على الاتفاقيات رقم 156 و 165.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إجازة الابوة هي الإجازة التي يحصل الآباء الجدد بعد ولادة الطفل وعادة ما تكون مدتها قصيرة.

تشير التوصية (رقم 165) إلى الإجازة العائلية كخيار متاح لأحد الابوين للحصول على إجازة طويلة من العمل (مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر) بدون الاستقالة من العمل. عادة ما يتم الحصول على هذه الإجازة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وإجازة الابوة. وبالنسبة للآباء العاملين، يمكن أن تحدد القوانين المعنية جزء من الإجازة العائلية التي يجب أن يحصل عليها الآباء أو الأمهات إجبارياً.

وتحث التوصية رقم 165 الخاصة بخيار العمل المرن للآباء والأمهات/ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاسرية أصحاب العمل أن ينظروا في التدابير التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل بشكل عام من خلال إتاحة ترتيبات العمل المرن.

## القوانين الخاصة بالعمالين الذين لديهم مسئوليات أسرية

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة  
2020

### أجازة الأبوة

طبقا الى القانون السعودي، للعمال  
الحق في إجازة بأجر لمدة 3 ايام في حالة  
ولادة مولود جديد له

المصدر: المادة 113 من قانون العمل لسنة 2005 والذي  
تم تعديله سنة 2020

### إجازة الوالدين

لا توجد أي احكام في القانون بشأن السماح بالحصول  
على إجازة للوالدين من أجل تقديم الرعاية الى المولود  
الحديث.

## خيار العمل المرن للأباء والأمهات/ التوازن بين العمل والحياة الاسرية

لا توجد أحكام محددة في القانون بشأن التوازن بين  
العمل والحياة الاسرية للأباء والامهات أو العمالين ذات  
المسئوليات العائلية.

# 06/13 أجازة الوضع والعمل

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

نصت الاتفاقية السابقة لحماية الأمومة (رقم 103 لعام 1952) على أن تكون مدة إجازة الوضع 12 اسبوعاً على الأقل، ستة أسابيع قبل الولادة وستة أسابيع بعد الولادة. أيضاً يوجد اتفاقية أخرى لاحقة (رقم 183 لعام 2000) تقتضى أن تكون إجازة الوضع 14 أسبوعاً على الأقل من ضمنهم إجازة إلزامية بعد الولادة لمدة ستة أسابيع.

وقد صدقت المملكة العربية السعودية على الاتفاقية رقم 103.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعاملات الحصول على الخدمات والرعاية الطبية اللائقة خلال فترة الحمل والولادة دون تحمل أي تكاليف إضافية.

ينحظر تشغيل العاملات في الاعمال الخطرة التي قد تلحق ضرر بهن أو بأطفالهن أثناء فترات الحمل والرضاعة.

يجب أن لا تقل فترة إجازة الوضع عن 14 أسبوعاً.

يجب أن تحصل العاملة على ما لا يقل عن ثلثي راتبها السابق خلال فترة إجازة الوضع.

ينبغي أن يتم حماية العاملة من الطرد أو الفصل أو أي شكل من أشكال التمييز خلال فترة الحمل وإجازة الوضع.

يحق للعاملات العودة إلى نفس المنصب والوظيفة أو ما يساويها ويعادلها بعد العودة من إجازة الوضع.

يجب أن تحصل العاملة على فترات راحة مدفوعة الأجر من أجل إرضاع طفلها بعد الولادة والعودة إلى العمل.

## اللوائح الخاصة بإجازة الوضع والعمل:

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

## توفير الرعاية الطبية المجانية

على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل والولادة.

المصدر: المادة 153 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

## الاعمال غير الضارة

بالرغم من عدم وجود نص محدد في القانون بشأن ظروف عمل المرأة العاملة اثناء فترة الحمل إلا أنه يوجد في القانون مادة تنص على حظر قيام صاحب العمل بتشغيل النساء بشكل عام في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة.

وقد تم إلغاء المادتين 149 و 150 بموجب التعديل الذي تم إقراره على قانون العمل في عام 2020 وبالتالي تم إلغاء حظر تشغيل النساء اثناء ساعات العمل الليلية وفيما يسمى بالوظائف والصناعات الخطرة .

و بموجب المادة 31 من قانون العمل، يقوم الوزير المختص بإصدار اللوائح والقرارات التي من شأنها أن تتضمن الترتيبات اللازمة على مستوى المنشأة للحماية من المخاطر الكبرى وتحديد مسؤوليات أصحاب الاعمال ذات الصلة بالإضافة إلى إجراءات حماية الجمهور والبيئة الخارجية لمواقع المنشآت ذات الخطورة العالية، حقوق العمال وواجباتهم وغير ذلك من التدابير والإجراءات اللازمة لتجنب وقوع الحوادث الكبرى والحد من مخاطر حدوثها والتخفيف من اثارها.

تركز اللوائح التي تم تعديلها على الصحة والسلامة العامة لجميع العاملين بدلا من الحد من فرص العمل التي يتم توفيرها للنساء العاملات.

المصدر: المادة 149 و 150 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020؛ القرار رقم 18632 لسنة 2019 بشأن العمل الليلي

## إجازة الوضع

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة 10 اسابيع (70 يوم). وتشمل هذه الإجازة على الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع (ما قبل الولادة)، والأسابيع الستة اللاحقة له (ما بعد الولادة) ولكنها غير ملزمة. ويحق للمرأة العاملة البدء في إجازة الوضع الخاصة بها عندما تريد شريطة ألا يكون ذلك قبل الاسابيع الاربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع. ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع.

وللمرأة العاملة الحق في تمديد إجازة الوضع لمدة شهر واحد دون أجر (أي أن إجازة الوضع 10 أسابيع مدفوعة بالإضافة الى إجازة إضافية غير مدفوعة الأجر مدتها أربعة أسابيع). وبالإضافة إلى ذلك، إذا انجبت المرأة طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة تتطلب حالته الصحية وجود مرافق دائم معه، يحق لها تمديد إجازة الوضع مدفوعة الاجر لمدة شهر ابتداء من تاريخ نهايتها، ويحق لها تمديد هذه الاجازة لشهر آخر دون أجر.

المصدر: المادة 151 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

امراً أثناء مرضها المتصل بالحمل، ولكن لا ينبغي أن يتجاوز هذا الغياب 6 أشهر/180 يوماً.

المصدر: المواد 155 و 156 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

## الحق في العودة الى نفس الوظيفة

وبالرغم من عدم وجود نص صريح في القانون بشأن الحق في العودة إلى نفس المنصب بعد إجازة الوضع، إلا أن حماية العامل من الفصل التعسفي أمر مكفول طبقاً إلى القانون، وبذلك فإن الحق في العودة هو أمر ملزم ضمناً.

## الرضاعة

يعطي قانون العمل للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد. وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال وتكون مقابل أجر وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

على كل صاحب عمل يشغل 50 عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.

يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط

## الدخل

على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أجرها أثناء إجازة الوضع ويعتمد الأجر المدفوع على فترة خدمة العاملة لدى صاحب العمل حيث لا تدفع إلى العاملة الأجرة إذا كانت مدة خدمتها أقل من سنة، ونصف أجرها إذا كانت مدة خدمتها أكثر من سنة و أقل من ثلاث سنوات بينما تحصل على أجرها كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر. ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر.

لا يسمح للمرأة العاملة أن تعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازة الوضع المصرح بها. وإذا ثبت عمل العاملة لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها، لصاحب العمل الأصلي أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها

المصدر: المواد 152-157 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

## الحماية من الفصل التعسفي

يحظر قانون العمل أن يقوم صاحب العمل بإنهاء خدمة العاملة أو فصلها عن العمل أثناء تمتعها بإجازة الوضع أو بسبب مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع والذي يثبت إثباته بتقرير طبية.

لا يجوز إنهاء عمل العاملة خلال فترة 180 يوماً السابقة لتاريخ التسليم المتوقع في غياب أحد الأسباب المشروعة المنصوص عليها في هذا القانون. ولا يمكن لصاحب العمل أن ينهي خدمات المرأة العاملة خلال فترة إجازة الأمومة. وبالمثل، لا يستطيع صاحب العمل إنهاء عمل

والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

المصدر: المواد 154 و 158 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

# 07/13 الصحة والامن في العمل

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تشمل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية كيفية التعامل مع المخاطر المهنية مثل مواد الاسبست والمواد الكيميائية. اتفاقية رقم 155 (لعام 1981) هي الاكثر ملائمة لذلك . اتفاقية تفتيش العمل: رقم 81 (1947)

وقد صدقت المملكة العربية السعودية فقط على الاتفاقية رقم 81.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لتحقيق امن وسلامة العمال بكل نزاهة.

كما يجب توفير الملابس الواقية والمعدات والأجهزة الأخرى اللازمة للعمال مجاناً.

يجب أن يحصل العمال على البرامج التدريبية والتثقيفية المتعلقة بالامن والصحة المهنية ويجب أن يُعلن في مكان ظاهر عن مخارج الطوارئ.

لضمان السلامة والصحة المهنية، يجرى التفتيش على منشأة العمل من خلال نظام تفتيش عمالي مركزي مستقل وفعال.

## اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل:

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

### مسئوليات صاحب العمل

طبقاً الى قانون العمل يجب على صاحب العمل توفير بيئة عمل آمنة ونظيفة لجميع العاملين.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار، والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته. وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأى لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن يحتمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.

على صاحب العمل حفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والاعتسال، وغير ذلك من قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل وضمان سلامة الآلات والاجهزة المستعملة. كما يجب أن يقوم بتهيئة الوسائل الفنية لمكافحة الحرائق، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة في كل الاوقات.

على كل صاحب عمل أن يعد خزانة واحده أو أكثر للإسعافات الطبية، مزودة بالأدوية وغيرها، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية. وعلى كل صاحب عمل ايضاً أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله المعرضين

لاحتتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات أولئك العمال.

صاحب العمل هو المسؤول عن الطوارئ والحوادث التي قد يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله، ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة، أو بموافقة صاحب العمل أو وكلائه، إذا كانت تلك الحوادث بسبب إهمال اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله عليه أن يعرضهم عما يصيبهم من عطل وضرر حسب الأنظمة العامة المتبعة من قبل القانون.

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا لم يراع العامل عمداً التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال. كما يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته

المصدر: المواد 121-131 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

### الحماية المجانية

على صاحب العمل توفير معدات حماية شخصية مجانية لحماية الموظفين من مخاطر أماكن العمل. وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال، وتدريبهم على استخدامها.

على العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية، وأن يحافظ عليها، وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات والأمراض. وعليه أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير

يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات، أو إساءة استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل وصحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم أو تعطيلها.

المصدر: المواد 123-124 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

## التدريب

طبقاً الى قانون العمل يقع على عاتق صاحب العمل مسئولية إحاطة العامل بالتعليمات والتدريبات والإشراف اللازم لضمان صحة وسلامة العاملين في اماكن العمل. وعلى صاحب العمل إحاطة العمال قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنتهم وتدريبهم على استخدام أدوات الوقاية الشخصية المناسبة.

على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملاً فأكثر أن يدرّب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن 12% من مجموع عماله سنوياً. ويشمل ذلك العاملين السعوديين الذين يدرسون والذين يدفع صاحب العمل رسوم الدراسة الخاصة بهم (أي رسوم المواد الدراسية).

المصدر: المواد 123-124 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

## نظام تفتيش العمل

وينص قانون العمل على نظام مستقل للتفتيش على العمل في المملكة. وتكون وزارة العمل مسؤولة، عن طريق مفتشي العمل التابعين لها، عن رصد وتنفيذ أحكام النظام، بما في ذلك أحكام الصحة والسلامة المهنية.

يحق لمفتشي العمل دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات النهار أو الليل، دون إشعار سابق، للقيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقيق

من سلامة تنفيذ النظام، سؤال صاحب العمل أو من يمثله أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ احكام النظام، الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازمة الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه، والحصول على صور ومستخرجات منها أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها الخاضعة للتفتيش، مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال، أو سلامتهم، وذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية، ولمعرفة مدى هذا الأثر، مع إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك.

على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين والموظفين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجهم. كما يجب أن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا لطلبات الممثل أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم ، إذا ما طلب منهم ذلك. يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في السلامة والصحة المهنية.

تُمنح صلاحيات تفتيش العمل الى موظفين مختصين في وزارة العمل، وحالياً يمكن أن يتم التفتيش بواسطة استشاريين (أي ليسوا موظفين دائمين) تابعين للوزارة. ويلزم مفتشو العمل بتقديم التقارير والمحاضر الخاصة بعمليات التفتيش وفرض غرامات فورية في حالة اكتشاف أي انتهاكات (بدلاً من تقديم توجيهات أولية وتوصيات تصحيحية).

تم تغليظ العقوبة في هذا الشأن حيث تم رفع الغرامة لتصل الى 100,000 ريال سعودي وزيادة مدة إغلاق المنشأة الى 30 يوم أو إغلاقها بشكل كامل وذلك بناء على شدة المخالفة الواقعه. يمكن لصاحب العمل مناقشة الأمر مع الوزارة وعقد اتفاق بشأن دفع الغرامة وتنفيذ الإجراءات التصحيحية في إطار زمني محدد، وفي حالة

استمرار المخالفات يترتب على ذلك غرامات إضافية. ولا يجوز إغلاق المنشأة بشكل كامل إلا في حالة قيام الوزارة برفع دعوى قضائية ضد صاحب العمل.

يحصل المبلغون عن المخالفات والذين يعاونون المفتشين المعيّنين من قبل وزارة العمل على مكافأة تصل إلى 25% من قيمة الغرامة المفروضة على صاحب العمل حال كشفهم عن انتهاكات قانون العمل التي يقوم بها أصحاب العمل.

المصدر: المواد 194-209 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في 2020

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952)، اتفاقيات 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

لم تصدق المملكة العربية السعودية على الاتفاقيات رقم 102، 121 و 130.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوق العامل وضمان الحصول على أجره عند الإصابة بالمرض. طبقاً إلى قانون العمل اليمني يمكن عدم دفع إعانة المرض خلال الأيام الثلاثة الأولى من غياب العامل كما يجب أن يحصل العامل على أجره لمدة خلال الستة أشهر الأولى من مرضه. ويجب أن لا يقل هذا الأجر عن 45% من الحد الأدنى للأجور. (كل الدول لها حرية اختيار النظام الذي يضمن حصول العامل 60% من أحدث أجر حصل عليه خلال الستة أشهر الأولى للمرض أو خلال السنة الأولى). يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضيه مدفوعة الأجر.

يجب أن يحصل العامل على الرعاية الصحية اللازمة اثناء مرضه بدون تحمل أي تكاليف إضافية. كما ينبغي أن يتم توفير الحد الأدنى اللازم من الرعاية الصحية للعاملين ولعائلاتهم بتكلفة معقولة.

لا يمكن فصل العامل خلال الستة أشهر الأولى من المرض.

إذا أصيب العامل بعجز ناشئ عن مرض مهني أو عن حادث يجب أن يحصل على تعويض أكبر. وفي حالة العجز المؤقت أو العجز الكلي المستديم، يحصل العامل على 50% على الأقل من متوسط أجره بينما إذا كانت الإصابة قاتلة، يحصل الورثة والمستحقين على 40% من متوسط أجر العامل المتوفي في المدفوعات الدورية.

المصدر: المادة 146 (3) من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في سنة 2020، الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي – البرنامج القطري 2014

## الضمان الوظيفي

لا يجوز قيام صاحب العمل بإنهاء خدمة العامل قبل استنفاذه فترة الإجازة المرضية وهي أربعة (04) أشهر كحد أقصى في السنة الواحدة. وفي حالة تجاوز فترة الغياب أربعة أشهر متصلة، يكون لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل.

المصدر: المادة 82 من قانون العمل لسنة 2005، والذي تم تعديله في سنة 2020

## تعويضات العجز/ إصابة العمل

يتم تقسيم إصابات العمل إلى أربع فئات وهم: (1) العجز الكلي الدائم، (2) العجز الجزئي الدائم، (3) العجز المؤقت و (4) الإصابة القاتلة التي تؤدي إلى وفاة العامل.

للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل الحق في معونة مالية تعادل 100% من أجره لمدة ثلاثين يوماً ثم يستحق 75% من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجه.

إذا تجاوزت فترة علاج المصاب سنة واحدة أو تقرر طبياً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل في هذه الحالة تعتبر الإصابة عجزاً كلياً وينهي عقد العمل. ويحصل العامل على تعويض عن الإصابة أو الحادث ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة.

إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي ، أو أدت الإصابة إلى وفاة العامل المصاب ففي هذه الحالة للمصاب أو

## اللوائح الخاصة بالإجازات المرضية وإعانات إصابات العمل:

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

## الدخل

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر (75%) عن الستين يوماً التالية، ودون أجر عن الثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة (أي إجمالي 120 يوم أو 4 أشهر) سواء كانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة .

فإذا بلغت الفترة التي يستغرقها العامل المصاب من أجل التماثل للشفاء مدة السنة أو تقرر طبياً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل عدت الإصابة عجزاً كلياً ويتم إنهاء العقد ويتم تعويض العامل عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة.

المصدر: المادة 117 من قانون العمل لسنة 2005، والذي تم تعديله في 2020

## الرعاية الطبية

يجب ضمان توفير الخدمات الطبية للعمال المؤمن عليهم. حيث يجب توفير كل الخدمات الطبية اللازمة، بما فيها علاج الاسنان، العلاج التشخيصي، الإقامة في المستشفيات، والفحوصات والتحاليل الطبية، والأشعة، والأجهزة التعويضية، ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج والعلاج التأهيلي.

المستحقين عنه الحق في تعويض يقدر بما يعادل أجره الشهري كاملاً عن مدة ثلاث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال سعودي.

أما إذا نتج عن الإصابة أو الحادث عجز دائم جزئي ، فإن المصاب يستحق تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز المقدر، وفقاً لجدول دليل نسب العجز المعتمد، مضروبة في قيمة التعويض الخاصة بالعجز الدائم الكلي

يستثنى العامل المصاب من هذه التعويضات في الحالات الآتية: إذا قام العامل بإصابة نفسه عن عمد، إذا حدثت الإصابة أو الحادث بسبب سوء سلوك مقصود من جانب العامل، إذا امتنع العامل عن عرض نفسه على طبيب، أو إذا امتنع عن قبول معالجة الطبيب المسئول والمكلف بعلاجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع.

# 09/13 المساواة في العمل

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا): اتفاقية رقم 102 (لسنة 1952). ولضمان الحصول على الاستحقاقات المختلفة، بطريقة ما، تم وضع معايير افضل في الاتفاقيات اللاحقة  
إعانات إصابات العمل: اتفاقية رقم 121 (لسنة 1964)،  
إعانات العجز والشيخوخة والورثة: اتفاقية رقم 128 لعام (1967)  
الرعاية الطبية وإعانات المرض: اتفاقية رقم 130 (لسنة 1969)  
التهوض بالعمالة والحماية من البطالة: اتفاقية رقم 168 (لسنة 1988)

لم تصدق المملكة العربية السعودية على أي من الاتفاقيات السابق ذكرهم.  
ملخص الأحكام الواردة بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف الطبيعية، يجب الا يتم تحديد سن التقاعد عن العمل بما يزيد على 65 سنة. وإذا تم ذلك، يجب أن يؤخذ في الاعتبار "قدرة كبار السن على العمل" و"المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن التدليل عليهم احصائياً". ويمكن تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر المكتسب.

في حالة وفاة الشخص المعيل، تحصل أسرته متمثلة في الزوجة والابناء على إعانة تعادل نسبة من الحد الأدنى للأجور أو نسبة من الاجر الشهري المكتسب بحيث لا تقل قيمة الإعانة عن 40% من الاجر المرجعي.

يشترط للحصول على تأمين البطالة أن يكون لفترة زمنية محددة وأن يتم احتسابه على اساس نسبة محدد من الحد الأدنى للأجور أو الحد الأدنى للأجر الشهري المكتسب.

يتم دفع إعانة العجز عندما يصاب المؤمن عليه بعجز دائم غير مهني يحول كلياً وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه قبل سن التقاعد ويؤدي الى الإصابة بمرض، إصابة أو إعاقة. لا تقل إعانة العجز عن 40% من الاجر المرجعي.

## الوائح المتعلقة بالأمن الوظيفي:

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

## حقوق المعاش

يكفل القانون الحق للعامل في المعاش التقاعدي والمعاش المبكر/ المخفض. يُستحق المعاش التقاعدي عند بلوغ سن الستين عاماً (وبالنسبة للنساء: بلوغ سن الخامسة والخمسين) على ألا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن 120 شهر من المساهمات المدفوعة أو المسجلة لحسابه. يتم تخفيض سن المعاش التقاعدي بالنسبة الى الاعمال الخطرة والضارة ويصبح 55 سنة فقط.

تحسب قيمة معاش الشيخوخة على أساس 2,5% من متوسط الراتب الشهري خلال اخر سنتين عن كل سنة من سنوات الاشتراك ويحد اقصى 100%. لا يجب أن يتجاوز متوسط الدخل الشهرية التي يتم استخدامها لحساب قيمة الاستحقاقات 150% من إجمالي الدخل الشهري للعامل المؤمن عليه في بداية اخر خمس سنوات من مساهماته في التأمين.

في حالة انخفاض الدخل الشهرية للشخص المؤمن عليه خلال اخر سنتين قبل التقاعد، يتم تطبيق أحكام استثنائية لتعديل متوسط الدخل التي يتم استخدامها في حساب قيمة الاستحقاقات.

تبلغ قيمة الحد الأدنى الشهري لمعاش الشيخوخة 1,983.75 ريال سعودي.

يتم دفع بدل غلاء المعيشة للأشخاص الذين يحصلون على معاش الشيخوخة. ويتم تطبيق زيادة سنوية بنسبة 5% بعد دفع أول 25 ألف ريال سعودي من معاش الشيخوخة وذلك لمدة ثلاث سنوات متتالية.

وفي حالة عدم استيفاء الشخص المؤمن عليه للشرط المؤهلة للحصول على معاش الشيخوخة، يحق له الحصول على تسوية بشأن الشيخوخة.

يتم دفع مبلغ إجمالي قدره 10% من متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك في التأمين قبل التقاعد عن كل شهر خلال الخمس السنوات الاولى من الاشتراك، بالإضافة إلى 12% عن كل شهر إضافي.

المصدر: الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي – البرنامج القطري 2014

## استحقاقات الورثة والمعالين

تتوفر الشروط المطلوبة لاستحقاق المعاش الخاص بالورثة المستحقين إذا كان الشخص المتوفي مشترك في التأمين على ألا تقل مدة اشتراكه عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة اشهر متقطعة قبل وقوع الوفاة (12 شهر متصلين أو 18 شهر متقطعين بالنسبة الى الاشخاص المؤمن عليهم اختياريًا والذي تم ضمهم الى نظام التأمين في سن الخمسين أو أكثر) أو بالنسبة الى المتقاعدين (أصحاب المعاش).

وإذا لم يكن المتوفي مشتركًا في التأمين عند وقوع الوفاة أو لم يكن من أصحاب المعاشات، يتم دفع المعاش التقاعدي بقيمة 120 شهرا كحد أدنى من المساهمات المدفوعة أو المسجلة لحسابه (يجب ألا يزيد إجمالي المساهمات المسجلة لحساب المتوفي عن 60 شهراً).

والمستحقون هم كل ما يلي: الأرملة أو الأرملة، الأبناء الذكور حتى سن 21 عاماً من العمر (ويرفع هذا السن الى 26 عاماً بالنسبة الى الطلاب الملتحقين بدوام كامل ولا يوجد حد اقصى للسن بالنسبة الى الأبناء من ذوي الاحتياجات الخاصة)، الابنة غير المتزوجة، الأخوة

## إعانات البطالة

والاخوات، الاب والام، الجد والجددة والأحفاد في بعض الحالات المحدده. بالإضافة الى الزوجة السابقة (وفقا الى الشريعة الاسلامي). كما يقطع معاش السيدات بزواجهن ويعود لهن المعاش إذا طلقن أو ترملن.

في حالة وجود ثلاثة أو أكثر من المستحقين، يتم دفع 100% من قيمة المعاش الذي يحصل عليه المتوفي أو كان يحق له الحصول عليه. ويمثل هذا المعاش 75% من إجمالي المعاش التقاعدي لاثنتين من المستحقين و50% فقط من معاش شخص واحد من المستحقين. يتم تقسيم المعاش بالتساوي بين جميع الافراد المستحقين.

يبلغ الحد الأدنى للمعاش الشهري الفردي للمستحقين 396.75 ريال سعودي بينما يبلغ الحد الأدنى للمعاش المجمع 1983,75 ريال سعودي.

يتم تسوية المعاش للمستحقين في حالة كون الشخص المتوفي غير مؤهلا للحصول على المعاش حيث يعادل هذا المعاش إجمالي 10% من متوسط الأجر الشهرية المسدد على أساسها الاشتراك في التأمين خلال السنتين الأخيرتين فضلاً عن 12% مبلغ إضافي الى قيمة المعاش عن كل شهر إضافي.

تصرف منحة الزواج عند زواج الأرملة، الابنة الاخت أو الحفيدة. وتعادل هذه المنحة 18 ضعف لإجمالي المعاش الشهري للمستحقين.

يتم صرف منحة الوفاة الى الورثة المستحقين. حيث يتم صرف المنحة بما يعادل قيمة ثلاثة أشهر من معاش المستحقين ويتم تقسيمها بالتساوي عليهم. الحد الاقصى لقيمة المنحة هو 10000 ريال سعودي.

المصدر: الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي – البرنامج القطري 2014

بدأت الحكومة السعودية في صرف إعانات للباحثين عن العمل بداية من نوفمبر 2011. ومن شروط الحصول على هذه الإعانة أن يكون العامل دون سن الستين وأن لا تقل مدة اشتراكه عن 12 شهر من المساهمات خلال الستة والثلاثين شهر السابقين للمطالبة الأولى وعلى الأقل 18 شهرا خلال الستة والثلاثين السابقين للمطالبة الثانية و 36 شهرا خلال السنة والثلاثين السابقين للمطالبة الثالثة و36 شهرا خلال الثمانية وأربعين أشهر السابقة للمطالبة الرابعة والمطالبات اللاحقة الأخرى.

ويجب أن يتم تسجيل العامل المؤمن عليه في صندوق تنمية الموارد البشرية التابع لوزارة العمل. كما يجب أن يكون العامل قادرا على العمل ومتفرغ له ولا يوجد لديه مصادر دخل أخرى. ولا يتم تطبيق إعانة البطالة في الحالات الاتية: قيام العامل بترك عمله، سوء سلوكه أو رفضه لعرض عمل مناسب.

يتم صرف تعويض البطالة بواقع 60% من أجر المؤمن عليه على أساس معدل أجره الشهري خلال الثلاثة أشهر الأولى من تعطله ثم 50% بعد ذلك. وبموجب إعانة البطالة، تكون الإعانة للمتعطلين بواقع 12 شهرا.

لا يجب أن يقل الحد الأدنى لإعانة البطالة عن مبلغ 2000 ريال أو 100% من متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليه والمسدد على أساسه الاشتراك في التأمين، ايهما اقل. بينما يبلغ الحد الاقصى لإعانة البطالة 9000 ريال بالنسبة الى الثلاثة أشهر الاولى ثم 7500 ريال بعد ذلك.

المصدر: الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي – البرنامج القطري 2014

## تعويضات العجز/ إصابة العمل

يوجد في القانون السعودي مواد و أحكام متعلقة بإعانات وتعويضات الإصابات.

حيث يستحق المؤمن عليه تعويضات العجز إذا حدثت الإصابة قبل بلوغه سن الستين أو إذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين ستة اشهر متصلة على الأقل قبل حدوث العجز أو إذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين على الأقل 12 شهرا متصلين من المساهمات او 18 شهرا متقطعين المساهمات (ويتم مضاعفة تلك المدة في حالات الاشخاص المؤمن عليهم اختياريا أو الدين انضموا الى النظام التأميني بعد بلوغ سن الخمسين).

يستحق العامل المؤمن عليه معاش قيمته 2,5% من متوسط الأجر الشهرية خلال السنتين الاخيرتين عن كل سنة من السنوات المسدد على اساسها الاشتراك، بحد أقصى 100% أو 50% من متوسط الأجر الشهرية خلال السنتين الاخيرتين قبل حدوث الإعاقة (أو عن إجمالي عدد السنوات المسدد على أساسها الاشتراك إذا كانت اقل من سنتين)، أيهما اقل.

لا يجب أن تتعدى قيمة معاش العجز نسبة 150% من متوسط الأجر المسدد على أساسها اشتراك للشخص المؤمن عليه خلال الخمس سنوات الأولى من مدة الاشتراك. أما إذا انخفضت الأجر الشهرية للعامل المؤمن عليه خلال السنتين الأخيرتين قبل حدوث الإصابة، يتم تطبيق أحكام خاصة لتعديل متوسط الدخل الشهري المستخدم لحساب قيمة معاش العجز. ويبلغ الحد الأدنى للمعاش الشهري للعجز 1,983,75 ريال سعودي.

وإذا لم يكن العامل مشمول في التأمين وقت حدوث الإصابة أو العجز، يحق له الحصول على معاش الشيخوخة. وفي هذه الحالة، يتم دفع معاش الشيخوخة.

يتم دفع علاوة تكميلية خاصة بالعناية المستمرة (وتبلغ قيمتها 50% من معاش العجز) إذا كان العامل المؤمن عليه يتطلب حضور مستمر للأخيرين للقيام بأداء المهام اليومية. حيث يقوم المجلس الطبي التابع للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بتقييم الحاجة إلى الحضور المستمر. يبلغ الراتب الشهري التكميلي للحضور الدائم 3,500 ريال.

إذا لم يكن العامل المؤمن عليه مؤهلاً للحصول على معاش العجز، يتم تسوية معاش العجز الخاص به. وهو مبلغ إجمالي قدره 10% من متوسط الأجر الشهرية للعامل خلال السنتين الأخيرتين قبل حدوث الإعاقة عن كل شهر من السنوات الخمس الأولى بالإضافة الى 12% عن كل شهر إضافي.

المصدر: الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي – البرنامج القطري 2014

# 10/13 المساواة في العمل

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 111 (لسنة 1958) توضح الاتفاقية اسباب التمييز الممنوعة  
الاتفاقية رقم 110 (لسنة 1952) بشأن المساواة في الاجور لكافة العمال عند تساوي ظروف العم

وقد صدقت المملكة العربية السعودية فقط على الاتفاقيات رقم 100 و 111.  
ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور عن كل الاعمال ذات القيمة المتساوية في أماكن العمل بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية. كما يحظر التمييز وعدم المساواة في الأجور بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الآراء السياسية أو الجنسية/ موطن الميلاد. يجب أن يتم تحديد نظام واضح وشفاف يكفل تحقيق المساواة في الأجور ويمنع جميع اشكال التمييز في هذا الشأن.

بالإضافة الى ذلك يعتبر الترهيب والتحرش الجنسي أحد انواع التمييز القائم على النوع الاجتماعي بالرغم من عدم ذكر ذلك صراحة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

لا يستطيع صاحب العمل التمييز ضد احد العمال في أي جانب من الجوانب المتعلقة بالعمل (التعيين، الترقى، التدريب، النقل) بسبب العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية أو بسبب تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو لأي أسباب أخرى مثل العرق، اللون، الجنس، الحالة الاجتماعية، المسؤوليات العائلية، الحمل، الدين، الآراء والمعتقدات السياسية، الجنسية، الأصل الاجتماعي، الغياب المؤقت بسبب المرض، السن، عضوية احدى النقابات العمالية، الإعاقة/ الإصابة بمرض الإيدز أو الغياب من العمل بسبب إجازة الوضع. (اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111، 156، 158، 159 و 183).

الحق في العمل مكفول للجميع دون أي تمييز أو تفرقة مهنية على اساس النوع الاجتماعي.

## اللوائح الخاصة بالمساواة في العمل:

- قانون العمل لسنة 2005، والذي تم تعديله في سنة 2020

### المساواة في الأجر

تُمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل في حالة كونهم في نفس المنصب الوظيفي حيث يحظر قانون العمل التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة عند تعيينهم بوظائف مشابهة أو مساوية. وينص الأمر الوزاري لعام 2010 على "حظر أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات الذين يقوموا بنفس الأعمال". ولا يوجد معلومات إضافية بشأن ذلك في القانون.

### التحرش الجنسي

لا يوجد حكم أو نص محدد في القانون بشأن حظر التحرش الجنسي في أماكن العمل كما لا يوجد قانون محدد بشأن المضايقات ومع ذلك يعتبر التحرش الجنسي جريمة جنائية حيث يمكن تقديم شكوى جنائية ضد مرتكبي الجريمة (بما في ذلك الجرائم التي تتم في أماكن العمل).

كما يمكن فصل العامل وإنهاء خدمته دون سابق إنذار بسبب "سوء السلوك أو أي فعل ينتهك الأمانة أو النزاهة" ويشمل ذلك التحرش الذي قد تتعرض له العاملات من قبل عمال آخرين.

وقد قامت المملكة العربية السعودية باستحداث قانون جديد لمكافحة التحرش في 31 مايو 2018. ويهدف هذا القانون إلى مكافحة التحرش المضايقات ومنع حدوثها، وفرض عقوبات على مرتكبي هذه الأعمال، وحماية المتضررين/ المتضررات من أجل حماية خصوصية الفرد وكرامته وحرية الشخصية. وتشير المضايقات إلى أي قول أو تعبير أو فعل أو إيماءة ذات دلالات جنسية قد تصدر من قبل شخص إلى أي شخص آخر ويكون من شأنه

الحاق إيذاء نفسي أو مس شرفه أو خدش حياته بأي وسيلة كانت، بما في ذلك عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة. وإذا كان الضحية طفلاً أو شخص من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أو إذا وقعت الجريمة في مكان العمل أو الدراسة أو المأوى أو دار الرعاية حيث يكون لمرتكب الجريمة سلطة مباشرة أو غير مباشرة على الضحية، يتم فرض عقوبة على المتحرش التي تتضمن دفع غرامة مالية قدرها 300,000 ريال سعودي أو السجن لمدة تصل إلى خمس سنوات.

وفقاً إلى التشريع المشار إليه تم إقرار بعض اللوائح التي تهدف إلى مكافحة جرائم التحرش في أكتوبر 2019. وقد حددت تلك اللوائح ماهية السلوكيات التي تندرج ضمن السلوكيات غير الملائمة بالإضافة إلى الإجراءات التي ينبغي اتباعها للتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالسلوكيات المشار إليها والسياسات التي تمنع حدوث مثل تلك الأفعال في أماكن العمل. ويشمل السلوك غير الملائم على جميع الممارسات التي يقوم بها أحد الأشخاص تجاه شخص آخر بما في ذلك كافة أشكال الاستغلال، التهديدات، المضايقات، الابتزاز، الإغواء، المشاجرات، الإهانات، التلميحات التي تخدش الحياء أو تعمد التواجد بشكل منفرد مع الجنس الآخر وذلك بالإضافة إلى أي شكل آخر من أشكال الاعتداء والذي من المحتمل أن يؤدي إلى إلحاق ضرر بدني أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي بالطرف الآخر. كما تشمل هذه اللوائح جميع السلوكيات غير الملائمة الذي يقوم بها أي شخص في مكان العمل.

المصدر: المادة 80 (3) من قانون العمل لسنة 2005، والذي تم تعديله في سنة 2020

### عدم التمييز

يحظر جميع أشكال التمييز العنصري بموجب القانون. كما تحظر اللوائح التي تستند إلى الشريعة الإسلامية التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس.

إذا شعر العامل/ العاملة بممارسة التمييز ضده/ ها لأي سبب من الأسباب. يحق له/ لها أن يقوم بتقديم دعوى مدنية بشأن الأضرار "الأخلاقية" التي تعرض لها، حيث أن مبادئ الشريعة تحمي حقوق الأفراد في المساواة في المعاملة.

المصدر: الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي – البرنامج القطري 2014

### المساواة في اختيار العمل

وقبل التعديل الذي تم إجرائه في عام 2020، لم يكن بإمكان النساء في المملكة العربية السعودية العمل في نفس الصناعات الذي يعمل بها الرجال. وبالمثل ، كان لا يمكن توظيف النساء للعمل خلال الساعات الليلية وفي نفس المهن التي يعمل بها الرجال. وبموجب هذا الإصلاح ، تم إلغاء المواد ذات الصلة من قانون العمل السعودي. و الآن يمكن للمرأة أن تعمل في جميع لمهن مثل الرجال وأيضا يمكن لها العمل خلال ساعات الليل.

المصدر: المادة 149 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في عام 2020

# 11/13 عمالة الاطفال

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للسنة: اتفاقية رقم 138 (1937)

أسوأ أشكال عمالة الأطفال: اتفاقية رقم 182 (1999)

وقد صدقت المملكة العربية السعودية فقط على الاتفاقيات رقم 138 و 182.

**ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.**

في أماكن العمل لا يمكن إجبار الحدث على القيام بالأعمال الضارة التي يمكن أن تؤثر سلباً على صحتهم وقد تعوق نموهم العقلي والبدني.

يجب أن يلتحق الحدث بالمدارس المختلفة. ويجوز استخدام أو تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 12 إلى 14 عاماً في أعمال بسيطة شريطة ألا يعطل ذلك مواظبتهم في المدرسة.

الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل هو 15 عاماً ولكن قد تقرر بعض الدول النامية تخفيضه إلى 14 عاماً في بعض الحالات الاستثنائية. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسنة عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الحدث إلى المخاطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها. كما يمكن أيضاً تخفيض هذا السن إلى 16 عاماً في بعض الظروف المحددة.

ولا ينبغي تشغيل الأطفال في أي عمل من شأنه أن يضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم. ويعتبر هذا العمل من أسوأ أشكال عمالة الأطفال. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى لسن الالتحاق بالأعمال الخطرة عن 18 سنة.

## السن الأدنى لمزاولة الأعمال الخطرة

## قوانين عمالة الاطفال

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في 2020

### الحد الأدنى لسن العمل

لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه. ويجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13-15 سنة في أعمال خفيفة يراعى فيها الآتي: ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم، لا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية:

- بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده
- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب، صادرة من طبيب مختص، ومصدق عليها من جهة صحية
- موافقة ولي أمر الحدث

ويجب حفظ هذه المستندات في الملف الخاص بالحدث.

على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ تشغيله.

المصدر: المواد 161 و 163-164 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

يحظر تشغيل كل من يقل عمره عن 18 سنة في الاعمال الخطرة. لا يجوز تشغيل الحدث تحت سن 18 سنة في الاعمال الخطرة أو الصناعات الضارة أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها. ويحدد الوزير بقرار منه الأعمال والصناعات والمهن المشار إليها.

لا يجوز تشغيل أي شخص حدث أي (ما بين الخامسة عشرة والثامنة عشرة من عمره) في القطاعات التالية:

- أ) العمل في المناجم أو المحاجر أو في الاعمال الخاصة باستخراج المواد المعدنية من الأرض
- ب) الصناعات التي قد تعرض صحتهم للخطر
- ت) الأنشطة الشاقة والمرهقة
- ث) الأنشطة التي قد تعرضهم الى مخاطر جسدية مثل التي تنطوي على العمل بمعدات قطع حادة.

لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة، عدا شهر رمضان فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات يومياً. وتنظم ساعات عمل الحدث بحيث لا يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات وبحيث لا يعمل أكثر من أربع ساعات متصلة دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة. لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة. ويجب الا تزيد ساعات بقاء العامل في مكان العمل عن 7 ساعات بما فيهم فترات الراحة.

ولا يجوز تشغيل الأحداث في ساعات العمل الليلية، أيام الراحة الأسبوعية، في أيام الأعياد والعطلات الرسمية أو الإجازة السنوية.

المصدر: المواد 161 و 163-164 من قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله في 2020

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمل الجبري: اتفاقية رقم 29 (1930)، إلغاء العمل الجبري اتفاقية رقم 105 (1957)  
العمل القسري هو جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب مثل: عدم الحصول على الأجر، الفصل التعسفي من العمل، التحرش أو العنف بل وفي بعض الاحيان العقاب البدني. ويعد العمل القسري احد اشكال التعدي على حقوق الانسان.

وقد صدقت المملكة العربية السعودية فقط على الاتفاقيات رقم 29 و 105.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحظر العمل القسري أو الجبري (وهو أي عمل إجباري انتزع من شخص قدمه بشكل غير طوعي تحت وطأة التهديد باستعمال القوة) فيما عدا بعض الحالات الاستثنائية.

يجب على اصحاب الاعمال السماح للعمال بالبحث عن العمل في اماكن أخرى. وإذا كان العامل يبحث عن عمل في مكان آخر، فلا ينبغي فقدان أجورهم أو تهديدهم بالفصل. (يعتبر عكس ذلك احد اشكال العمل القسري طبقا الى القانون الدولي).

يتعرض العامل الى احد اشكال ظروف العمل غير الإنسانية إذا تجاوزت مجموع ساعات عمله بما في ذلك ساعات العمل الإضافية 56 ساعة في الأسبوع.

ساعات العمل الإضافية) 62 ساعة أسبوعياً.

## لوائح بشأن العمل الجبري:

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

لمزيد من المعلومات عن ساعات العمل الإضافية يرجى الاطلاع على القسم الخاص بالتعويضات.

## حظر العمل الجبري والقسري

طبقاً إلى مواد قانون العمل لا يجوز أن يعمل العامل دون أجر. ولكن لا يوجد حكم واضح في القانون بشأن العمل الجبري/القسري.

## حرية تغيير الوظائف والحق في الاستقالة/ ترك العمل

يحق للعمال تغيير وظائفهم بعد إنهاء مدة الإخطار المقرره. يتم تطبيق مدة الإخطار في حالة العقود غير محددة المدة. بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً، يوجه الإخطار قبل إنهاء العقد بمدة لا تقل عن 60 يوم وبالنسبة إلى العمال الآخرين، تكون مدة الإخطار 30 يوم فقط. لمزيد من المعلومات عن فترات الإخطار المقرره، برجاء الاطلاع على القسم الخاص بالضمان الوظيفي.

## ظروف العمل اللاإنسانية

يجوز زيادة ساعات العمل عن ساعات العمل العادية التي تبلغ ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع أي ثمان ساعات يومياً حيث لا يوجد في القانون حد أقصى لساعات العمل اليومية. طبقاً إلى توجيهات وزارة العمل، لا يمكن أن يزيد إجمالي عدد ساعات العمل الإضافية للعامل عن 720 ساعة سنوياً (أي 60 ساعة شهرياً) ومع ذلك قد يسمح للعامل بالعمل لساعات إضافية أخرى شريطة أن يكون ذلك من خلال اتفاق مكتوب بين الطرفين. يبلغ إجمالي عدد ساعات العمل الإضافية 14 ساعة أسبوعياً وبذلك يصبح إجمالي ساعات العمل (ساعات العمل العادية +

# 13/13 حقوق النقابات العمالية

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: اتفاقية 87 (1948)  
حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: اتفاقية 98 (1949)

لم تصدق المملكة العربية السعودية على الاتفاقيات رقم 87 و98.  
ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

الحق في حرية الانضمام إلى الجمعيات أو تكوينها هي الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية وهو جزء من الحقوق الأساسية للإنسان. ولا يجوز فرض عقوبات على العمال بسبب ممارستهم للنشاط النقابي خارج أوقات العمل الرسمية. ويجب أن تكون قائمة الاستثناءات قصيرة بالنسبة إلى قطاعات الأنشطة الاقتصادية والعمال في منظمة ما. ويحق للمنظمات النقابية التفاوض مع أصحاب العمل بشأن شروط واحكام العمل دون عائق. وبموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولي للمنظمات النقابية الحق في حرية التفاوض مع اصحاب العمل لمحاولة إبرام اتفاقيات جماعية. (منظمة العمل الدولية لديها إجراء خاص لمعالجة الشكاوى المقدمة من النقابات بشأن انتهاك هذا المبدأ). ويحق للعمال ممارسة الاضراب من اجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية وهو امر عرضي ونتيجة طبيعية للحق في التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.

## قوانين النقابات العمالية

- قانون العمل لسنة 2005 والذي تم تعديله سنة 2020

### حرية تكوين النقابات العمالية والانضمام عليها

لا يمنح قانون العمل الحق في حرية تكوين المنظمات والنقابات العمالية. حيث لا يسمح بإنشاء أو تكوين نقابات عمالية في المملكة العربية السعودية. ولكن طبقاً الى قانون العمل يجوز إنشاء وتكوين مجالس عمالية للعمال السعوديين فقط.

وقد تم إجراء بعض التعديلات على قانون العمل مؤخراً مما شجع أصحاب الاعمال على تشكيل لجان مخصصة للعاملين بهدف الاشراف على تقديم الرعاية اللازمة الى العاملين والتعامل مع الاموال التي يتم جمعها عن طريق الغرامات التي يتم فرضها على العمال.

### حرية تكوين المفاوضات الجماعية

لا يوجد نص واضح وصريح بشأن حرية إنشاء وتكوين المفاوضات الجماعية في القانون.

### الحق في الاضراب

لا يوجد مادة أو نص في القانون تعترف بالحق في الإضراب عن العمل أو تدعّمه.

# العمل الكريم تحقق استبيان

*The text in this document was last updated in July 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Saudi Arabia in Arabic, please refer to: <https://rawateb.org/saudiarabia>*



National Regulation exists



National Regulation does not exist

## 01/13 Work & Wages

NR Yes No

1. I earn at least the minimum wage announced by the Government
2. I get my pay on a regular basis. (daily, weekly, fortnightly, monthly)

## 02/13 Compensation

3. Whenever I work overtime, I always get compensation  
*(Overtime rate is fixed at a higher rate)*
4. Whenever I work at night, I get higher compensation for night work
5. I get compensatory holiday when I have to work on a public holiday or weekly rest day
6. Whenever I work on a weekly rest day or public holiday, I get due compensation for it

## 03/13 Annual Leave & Holidays

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 7. How many weeks of paid annual leave are you entitled to?*                | 1 | 3  |
| 8. I get paid during public (national and religious) holidays               | 2 | 4+ |
| 9. I get a weekly rest period of at least one day (i.e. 24 hours) in a week |   |    |

## 04/13 Employment Security

10. I was provided a written statement of particulars at the start of my employment
11. My employer does not hire workers on fixed terms contracts for tasks of permanent nature  
*Please tick "NO" if your employer hires contract workers for permanent tasks*
12. My probation period is only 06 months
13. My employer gives due notice before terminating my employment contract (or pays in lieu of notice)
14. My employer offers severance pay in case of termination of employment  
*Severance pay is provided under the law. It is dependent on wages of an employee and length of service*

## 05/13 Family Responsibilities

15. My employer provides paid paternity leave  
*This leave is for new fathers/partners and is given at the time of child birth*
16. My employer provides (paid or unpaid) parental leave  
*This leave is provided once maternity and paternity leaves have been exhausted. Can be taken by either parent or both the parents consecutively.*
17. My work schedule is flexible enough to combine work with family responsibilities  
*Through part-time work or other flex time options*

## 06/13 Maternity & Work

18. I get free ante and post natal medical care
19. During pregnancy, I am exempted from nightshifts (night work) or hazardous work
20. My maternity leave lasts at least 14 weeks

\* On question 7, only 3 or 4 working weeks is equivalent to 1 "YES".

21. During my maternity leave, I get at least 2/3rd of my former salary
22. I am protected from dismissal during the period of pregnancy  
*Workers can still be dismissed for reasons not related to pregnancy like conduct or capacity*
23. I have the right to get same/similar job when I return from maternity leave
24. My employer allows nursing breaks, during working hours, to feed my child

## 07/13 Health & Safety

---

25. My employer makes sure my workplace is safe and healthy
26. My employer provides protective equipment, including protective clothing, free of cost
27. My employer provides adequate health and safety training and ensures that workers know the health hazards and different emergency exits in the case of an accident
28. My workplace is visited by the labour inspector at least once a year to check compliance of labour laws at my workplace

## 08/13 Sick Leave & Employment Injury Benefits

---

29. My employer provides paid sick leave and I get at least 45% of my wage during the first 6 months of illness
30. I have access to free medical care during my sickness and work injury
31. My employment is secure during the first 6 months of my illness
32. I get adequate compensation in the case of an occupational accident/work injury or occupational disease

## 09/13 Social Security

---

33. I am entitled to a pension when I turn 60
34. When I, as a worker, die, my next of kin/survivors get some benefit
35. I get unemployment benefit in case I lose my job
36. I have access to invalidity benefit in case I am unable to earn due to a nonoccupational sickness, injury or accident

## 10/13 Fair Treatment

---

37. My employer ensure equal pay for equal/similar work (work of equal value) without any discrimination
38. My employer take strict action against sexual harassment at workplace
39. I am treated equally in employment opportunities (appointment, promotion, training and transfer) without discrimination on the basis of:\*

Sex/Gender

Race

Colour

Religion

Political Opinion

\* For a composite positive score on question 39, you must have answered "yes" to at least 9 of the choices.

Nationality/Place of Birth

Social Origin/Caste

Family responsibilities/family status

Age

Disability/HIV-AIDS

Trade union membership and related activities

Language

Sexual Orientation (homosexual, bisexual or heterosexual orientation)

Marital Status

Physical Appearance

Pregnancy/Maternity

40. I, as a woman, can work in the same industries as men and have the freedom to choose my profession

## 11/13 Minors & Youth

---

41. In my workplace, children under 15 are forbidden
42. In my workplace, children under 18 are forbidden for hazardous work

## 12/13 Forced Labour

---

43. I have the right to terminate employment at will or after serving a notice
44. My employer keeps my workplace free of forced or bonded labour
45. My total hours of work, inclusive of overtime, do not exceed 56 hours per week

## 13/13 Trade Union Rights

---

46. I have a labour union at my workplace
47. I have the right to join a union at my workplace
48. My employer allows collective bargaining at my workplace
49. I can defend, with my colleagues, our social and economic interests through "strike" without any fear of discrimination

## Results

Your personal score tells how much your employer lives up to national legal standards regarding work. To calculate your DecentWorkCheck, you must accumulate 1 point for each YES answer marked. Then compare it with the values in Table below:

is your amount of "YES" accumulated.

scored times "YES" on 49 questions related to International Labour Standards

### If your score is between 1 - 18

This score is unbelievable! Does your employer know we live in the 21st century? Ask for your rights. If there is a union active in your company or branch of industry, join it and appeal for help.

### If your score is between 19 - 38

As you can see, there is ample room for improvement. But please don't tackle all these issues at once. Start where it hurts most. In the meantime, notify your union or WageIndicator about your situation, so they may help to improve it. When sending an email to us, please be specific about your complaint and if possible name your employer as well. Also, try and find out if your company officially adheres to a code known as Corporate Social Responsibility. If they do, they should live up to at least ILO standards. If they don't adhere to such a code yet, they should. Many companies do by now. You may bring this up.

### If your score is between 39 - 49

You're pretty much out of the danger zone. Your employer adheres to most of the existing labour laws and regulations. But there is always room for improvement. So next time you talk to management about your work conditions, prepare well and consult this DecentWorkCheck as a checklist.