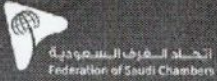


## تحديات سوق العمل والقطاع الخاص والحلول المقترحة

اللجنة السعودية لسوق العمل 2023م



الم	التحديات	الحلول المقترحة	القطاع المعني
1	تأثر المنشآت بعدم قدرتهم على تجديد إقامات وعقود العاملين بسبب تقاعس الموظفين عن سداد المقابل المالي على أسرهم .	<p>أ. إيجاد حل لفصل العلاقة بين تجديد وثائق العامل وسداد المقابل المالي لأسرهم .</p> <p>ب. حل مشكلة تورط الشركات بالوافدين الذين لم يتم تجديد الإقامة لهم بسبب عجزهم عن سداد رسوم المرافقين، وعدم قدرة الشركة على عمل بلاغ تغيب عنهم مما ينشأ مديونية لا تنتهي أو يجبر الشركات على الدفع لعمل خروج نهائي .</p>	عام
2	بلاغ التغيب عن العمل : في الوقت الحالي يشترط على صاحب العمل لرفع بلاغ تغيب عن العمل لعامل " هارب " ان يكون عقده غير ساري وان تكون رخصة العمل لاتقل مدتها عن ٦٠ يوم والاقامة سارية، وفي حال تغيب العامل عن العمل ومتبقي في رخصة العمل اقل من ٦٠ لا يتم قبول الطلب، وعلى صاحب العمل تجديد رخصة العمل لمدة ٣ أشهر كحد ادنى، ويمكن للعامل عند رفع بلاغ تغيب عن العمل ان يقوم بنقل كفالاته لصاحب عمل آخر حتى لو كان منافس، ولصاحب العمل خيار أن يرفع شكوى عمالية على العامل ويتحمل رسوم رفع الدعوى القضائية والتي تبدأ من ٥ الاف ريال للشكوى الواحدة.	<p>عند تغيب العامل عن العمل بدون اكمال عقده، ينبغي ان لا يتم السماح له بنقل الكفالة، وينبغي ان تكون بلاغات التغيب اكثر مرونة وذلك من خلال حذف اشتراط ان تكون المدة المتبقية في رخصة العمل ٦٠ يوم كحد ادنى، بل وتكون بعد 30 يوم من نهاية رخصة العمل .</p>	عام
3	المخالفات والغرامات على قطاع الاعمال بسبب الاعطال التقنية في منصتي مدد وقوى. تواجه منشآت القطاع الخاص بشكل مستمر الاعطال التقنية في منصتي مدد وقوى، مما يتسبب ذلك في فرض غرامات على اصحاب الاعمال بشكل غير منطقي.	<p>الإعفاء من المخالفات والغرامات بسبب الاعطال التقنية.</p>	عام



م	التحديات	الحلول المقترحة	القطاع المعنى
4	في حالة عدم الإبلاغ عن تغيب الموظف الواحد عن العمل توقف بعض الخدمات على المنشآت ومنها نقل الموظفين بين المنشآت للشركة الواحدة والنشاط الواحد .	عدم ايقاف خدمة نقل الموظفين على جميع المنشآت الخاصة بالشركة والاكتفاء بالمنشأة محل المخالفة لان ذلك يساهم في عدم انتظام المنشآت عند التفتيش الإلكتروني حسب توجه الوزارة ونقترح كذلك عمل تسويه وذلك بدفع 10% من المقابل المالي المستحق على الموظف الهارب عند تجاوز هروبه 6 اشهر فما فوق على ان يوضع اسمه في قائمة المخالفين	عام
5	عند وجود مخالفات توطين (مع وجود تسويات لم تستكمل المدة القانونية 365 يوم ) لايسمح للمنشآت باغلاق ملف المنشأة التي تم اغلاقها على ارض الواقع .	السماح بإقفال ملف المنشأة المغلقة على ارض الواقع وعدم شمولية القرار لجميع المنشآت وقصر الايقاف على المنشاه محل المخالفة لحين استكمال إجراءات التسويات	عام
6	عند تحول المؤسسة الى شركة يتم الغاء جميع التأشيرات الصادرة باسم المؤسسة	استمرار التأشيرات اذا كان التحول من مؤسسة الى شركة(شخص واحد) لان ذلك يساهم في توسع نشاط الشركة ويساهم في التوظيف والتوطين	عام
7	ايقاف دعم صندوق هدف عند نقل الموظف السعودي من منشأة الى منشأة أخرى بنفس المدينة او المحافظة لزروع الشركة لنفس النشاط لرغبة الموظف (قربه من سكنه) خاصة في المدن الكبيرة	استمرار الدعم عند انتقال الموظف من منشأة الى أخرى لنفس المالك ولنفس النشاط، والذي من خلال سوف يساهم في استقراره واستمرار الموظف وجودة الاداء	عام
8	عند تحويل الكيان من مؤسسة الى شركة يتم تحويل النطاق الى الأحمر حتى وأن كانت المؤسسة نطاق بلاتيني	عدم تغيير الربط ما بين الوزارة والتأمينات الاجتماعية في هذه الحالة حيث أن السبب أن النظام يتعامل مع الشركة كمنشأة جديدة مما يجعل احتساب الموظفين السعوديين فيها يكون بعد مدة 14 اسبوع	عام

م	التحديات	الحلول المقترحة	القطاع المعنى
9	ربط احتساب التوطين براتب معين .	الأصل في التعاقد هو رضى كلا الطرفين ويترك تقدير المقابل لصاحب العمل والعامل . آخر التحديات	عام
10	احتساب العمالة ( عمال النظافة وعمال التحميل وماشابه ذلك ) في نطاقات	استثناء العمالة المذكورة ( لعدم إمكانية توطينها )	عام
11	استمرار وانضباط بعض الشباب بالعمل	عمل برامج لتحفيز اصحاب العمل والعمال لتطوير بيئة العمل وإستمرارية العامل ( برنامج مقترح صرف راتب لكل موظف يكمل سنتين مكافأة من صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" + عمل مؤشر لقياس مدى إستمرارية الشباب مع أصحاب العمل ويتم بموجبه تحديد مكافآت تحفيزية لأصحاب العمل أصحاب النسب العالية " مثل زيادة قيمة التسويات على المخالفات إلى 100% ، رفع المستوى في برنامج نطاقات وغيرها من المميزات التحفيزية "	عام
12	تطوير مخرجات التعليم للتوائم مع إحتياجات سوق العمل	أ. عمل برامج تدعم الإستفادة من الوكالات والمصانع العالمية والتي لها وكلاء بالمملكة لأبتعات او إرسال مجموعة من الموظفين السعوديين من الجنسين إلى المصانع الأم لأكتساب خبرات وتطوير ثقافتهم ويوجد برامج مشابهة لهذا الأمر ولكنها مقننة للتكلفة العالية وأثبتت مخرجاتها النجاح العالي " شركة عبد اللطيف جميل وتويوتا + مصانع جونسون أند جونسون + أرامكو وسابك وغيرها " ب . تفعيل برنامج التدريب على رأس العمل عبر صندوق تنمية الموارد البشرية هدف وتحفيز الشركات لتقديم التدريب على رأس العمل . ج. إعادة تأهيل خريجي التخصصات النظرية لتغطية الإحتياج بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل ( تجسير ) وحالياً يمكن	عام



#م	التحديات	الحلول المقترحة	القطاع المعنى
13	<p><b>شرط عدم المنافسة وإفشاء الأسرار "المادة ٨٣ من نظام العمل"</b></p> <p>نظام العمل في القطاع الخاص يحمي المنشآت في هذا الجانب، وذلك من خلال المادة الثمانية، التي تؤدي إلى أحقية صاحب العمل في فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض في عدة حالات منها إذا أثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل به، وأيضاً من خلال المادة الثالثة والثمانين، التي تنص على أنه إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو إفشاء أسرارها، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً من حيث المكان والزمان ونوع العمل، وبالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وفي كل الأحوال يجب ألا تزيد مدة هذا الاتفاق على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين فيما يخص منافسة العامل لصاحب العمل، بعد تطبيق مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية، أوضحت وزارة الموارد البشرية إمكانية تفعيل وتطبيق المادة الثالثة والثمانين من نظام العمل حتى لا يكون هناك ضرر على أصحاب المنشآت، وحتى لا يكون هناك أي خلل قد يسيء لسمعة سوق العمل السعودي بعد إيقاف العمل بقرار مجلس الوزراء رقم 826، ولكن من اطلاع على الوضع الحالي نجد أن المحاكم العمالية تناوأت في قراراتها حول هذه المادة، وهذا التناوت يضر بسمعة سوق العمل السعودي ولا يحمي أصحاب العمل، وبسبب هذا التناوت خاصة فيما يعرف بمفهوم (المنافسة) نجد أن هناك توجهاً لأغلب المنشآت لنقل أقسام عديدة من موظفيها لخارج المملكة، وهذا الأمر يخالف الترقيات والإصلاحات الإيجابية، التي تعمل عليها وزارة الموارد البشرية لتطوير سوق العمل.</p>	<p>أتى نص النظام بلفظ المنافسة في المادة الثالثة والثمانين بشكل مطلق فيندرج فيها المنافسة المباشرة أو غير المباشرة (العمل لدى الغير) ولكون الأصل أن (المطلق يجري على إطلاقه) فلا يجوز تقييده إلا بدليل، وكثير من المهن لا تمكن العامل الوافد من منافسة صاحب العمل بشكل مباشر، وإنما يجب عليه أن يعمل لدى الغير من المنافسين، وذلك أن نظام الاستثمار لا يسمح لغير السعودي من الاستثمار في أي نشاط، ولذلك الأمر واضح ولا يحتاج لتفسيرات أوسع، ولذلك من المهم التنسيق مع وزارة العدل حول تعريف المنافسة في نظام العمل، حيث أن بعض القضاة يعتبرون المنافسة في هذه المادة بأنها فتح مشروع منافس وليس العمل عند منافس، مما تسبب ذلك في خسارة العديد من أصحاب العمل لقضايا عمالية وتضرروا من المنافسة الغير شريفة والتي كان يعتقد أنها تحميهم حسب نظام العمل.</p>	عام

#م	التحديات	الحلول المقترحة	القطاع المعنى
14	<p><b>المهن النادرة في فرص التوظيف:</b></p> <p>مع تطبيق برنامج نطاقات المطور ورفع نسب التوظيف فيه، كثير من الأنشطة تعاني من توظيف السعوديين في بعض المهن والتي لا يقبلها السعودي ولا تناسبه، فقبل عدة سنوات كانت هناك مبادرة مميزة من وزارة الموارد البشرية تسمى بمبادرة «تعويض الكفاءات»، وتلك المبادرة تم تعليقها، وبالرغم من اختلاف وجهات النظر عليها، إلا أنها تعتبر من أهم المبادرات التي نحتاجها في الوقت الحالي، وتختص تلك المبادرة بتعويض نقص الكفاءات الوطنية في تخصصات «نادرة» أو «مهن لا يمكن توظيفها حالياً»؛ بسبب عدم وجود من يشغلها من المواطنين، وتستهدف تلك المبادرة إعطاء حلول مثالية وسريعة لمنشآت القطاع الخاص المتميزة، مما يساهم ذلك في استقرار القطاع الخاص واستمراره بنفس الكفاءة.</p>	<p>اعادة تفعيل المبادرة للمهن النادرة أو التي لا يمكن شغلها ولا تجد إقبال عليها على سبيل المثال مهن ( الحلاقة ، عمال النظافة وغيرها من المهن المشابهة )</p>	عام
15	<p><b>نطاقات المطور :</b></p> <p>دمج الأنشطة تسبب في خلل في سوق العمل بعد رفع نسب التوظيف بشكل مجمع على سبيل المثال ( مشكلة نشاط المطابع والذي تم حلها من قبل الوزارة حيث أنها مصنفة الهيئة العامة للإحصاء ووزارة التجارة كصناعة تحويلية وعن الدمج تم اعتبارها ضمن قطاع الأعمال مما ساهم في رفع نسب التوظيف عليها فحاجة )</p>	<p>اعادة توزيع الأنشطة وتوسيعها بدلاً من الدمج.</p>	عام



م	التحديات	الحلول المقترحة	القطاع المعنى
16	برنامج تمهيري : في الوقت الحالي يتيح البرنامج نسبة معينة للاستفادة من البرنامج بحسب عدد الموظفين السعوديين الحاليين.	رفع معدلات الاستفادة من البرنامج بما أنه يخدم الطرفين "العامل وصاحب العمل"، وله تأثير ايجابي على سوق العمل وإضافة بعض الأنشطة المهمة مثل المبيعات .	عام
17	تكاليف اعتماد لائحة تنظيم العمل الداخلية للمنشآت المتوسطة وما فوق: الوزارة أعطت المجال لأصحاب الأعمال" فئة محدد من احجام المنشآت "باستخدام اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها والتي بالإمكان الحصول على نسخة منها من موقع الوزارة واعتمادها بشكل أسرع، وفي حال رغبة المنشأة في إعداد لائحة لتنظيم العمل خاصة بها وعدم اختيار اللائحة النموذجية، فيشترط في هذه الحالة مراجعتها وتصديقها من مكاتب المحاماة المعتمدة من الوزارة ليقوم المكتب بدوره بالتأكد من خلوها من أي تعارض مع أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ومن ثم رفعها للجهة المختصة التي تحددها الوزارة لاعتمادها وفق ما تقرره من إجراءات وذلك من خلال دفع تكاليف عالية على أصحاب العمل.	إعادة النظر في تكاليف اعتماد اللوائح ووضع حد اعلى لها.	عام
18	توثيق العقود في منصة قوى : النموذج الحالي للعقود في منصة قوى ضعيف ولا يخدم اصحاب الأعمال، حيث انه لا يحترم مصادقية العقد ويسمح للعامل بتوثيق اكثر من عقد على اكثر من شركة في نفس الوقت، كما أنه رغم توثيق العقد وقبول كلا الطرفين له وظهوره على منصة الوزارة لكن يمكن اعتبار بعض البنود الموجودة به تتعارض مع النظام .	أ. إعادة تطوير نموذج العقد الموحد وفقاً لنظام العمل، حيث ان بعض البنود في منصة قوى تتعارض مع نظام العمل الحالي كفترة التجربة على سبيل المثال مما تسبب في اشكاليات عمالية متعددة. ب. العقد كما هو معروف شريعة المتعاقدين ولا يحق لأي طرف توقيع عقد جديد دون فسخ العقد الحالي في النظام وتحمل المخطن تكاليف التقاضي وتعطيل العمل .	عام

م	التحديات	الحلول المقترحة	القطاع المعنى
19	الالتزامات المالية عند نقل خدمات العامل الوافد المنتهية إقامته ورخصة عمله وعليه بلاغ تغييب إذا رغب صاحب منشأة في نقل خدمات عامل وافد متواجد في المملكة ومنتهية إقامته ورخصة عمله وعليه بلاغ" تغييب" فهو ملزم بتجديد إقامة العامل للفترات المتأخرة وتسديد جميع الرسوم بالإضافة للغرامات المترتبة على ذلك حتى تتم إجراءات النقل، وصاحب العمل القديم تسقط عنه تلك الالتزامات، وهذا الأمر مجحف ويحتاج لمراجعة عاجلة ويعتبر من الأسباب الرئيسية لوجود عمالة مخالفة بأعداد ليست بالقليلة في سوق العمل السعودي، ويرفع من طلبات الاستقدام.	عدم تحميل صاحب العمل الجديد في اي تكاليف سابقة على العامل، وإيجاد حلول لمعالجة لتسوية تلك المبالغ .	علم
20	إحتساب افراد اسرة صاحب العمل في برنامج نطاقات : بحسب المادة السابعة من نظام العمل السعودي نجد أنه يستثنى من تطبيق نظام العمل فئات متعددة حددتها المادة، ومن تلك الفئات أفراد أسرة صاحب العمل وهم زوجة وأصوله وفروعهم، الذين يعملون في المنشأة، التي لا تضم سواهم، وحسب الإجراءات الحالية نجد أن تلك المنشآت يتم تصنيفها في النطاق الأحمر في برنامج «نطاقات»، وهذا الأمر يضر بالمنشأة عند طلبها بعض الخدمات من الوزارة.	إحتساب إي فرد يعمل للمنشأة في برنامج نطاقات حتى لو كان من افراد اسرة صاحب العمل في المنشآت التي لا تضم سواهم، مع إضافتهم في التأمينات الاجتماعية ودفع الإشتراك الخاص بهم .	علم
21	إلزام المنشآت بمنح العامل الوافد 60 يوم بعد نهاية العقد للبحث عن عمل جديد وفي حال إنتهاء إقامته تكون المنشأة ملزمة بتحمل المقابل المالي وتجديد الإقامة .	أ. ربط تاريخ نهاية العقد مع تاريخ نهاية الإقامة بحيث يشمل 60 يوم فرق بين التاريخين . ب. منح 60 يوم للمنشآت بعد انتهاء الإقامة للعامل بحيث يحق للمنشآت عمل خروج نهائي له دون تحمل المقابل المالي والتجديد وفي حال إنتقاله لمنشأة أخرى فإنها تتحمل رسوم المقابا. الماد، والتحديد منذ انتهاء الإقامة .	علم



المعنى القطاع	الحلول المقترحة	التحديات	م
عام	مع ارتفاع نسب التوطين نقترح رفع مدة الدعم الى ٣٦ شهر، مع تخصيص دعم خاص للموظفين الذي اجورهم تزيد عن ١٥ الف ريال شهرياً لمدة ٢٤ شهر لتحفيز توظيف القياديين في القطاع الخاص	دعم اجور السعوديين من خلال صندوق الموارد البشرية: في الوقت الحالي مدة الدعم ٢٤ شهر، ومن الصعب ايجاد موظف لم يسبق له الدعم الا اذا كان حديث التخرج.	22
عام	تحويل الإجراءات الى إلكترونية لتسهيل وتسريع عملية تغيير المهن	تغيير المهن: تواجه المنشآت مشكلة مع العاملين السعوديين في المهن التي تم توطينها بالكامل او بشكل نسبي مثل مهنة ( السكرتير أو إختصاصي التسويق ) حيث انه لا يمكن تغييرها إلا عن طريق زيارة مقر مكتب العمل حسب المنطقة المسجل بها العامل ، إضافة إلى أن إجراء تغيير المهنة يأخذ وقت طويل للمراجعة من جهة وزارة الموارد البشرية للرد بالموافقة أو القبول .	23
عام	إيجاد منصة موحدة تجمع خدمات قوى ومدد والتأمينات الاجتماعية وطاقت هدف، وغيرها من الجهات الرسمية .	تعدد المنصات الحكومية للتعامل معها، مما يتسبب في تشتيت العمل، ومشاكل كثيرة وبالأخص للمؤسسات الصغيرة أو المتوسطة أو الناشئة .	24

شكراً لحسن استماعكم