



مجلس الغرف السعودية
Council of Saudi Chambers

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم: ش.ق/٢٣٧٦ التاريخ: ١٤٣٥/٨/١١ هـ المرفقات: مرنيات

هام وعاجل جداً

سئله الله ..

معالي المهندس/ عادل بن محمد فقيه

وزير العمل

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

إشارة إلى خطاب معاليكم رقم ٥٦٧/١/١ في ٨ / ٢ / ١٤٣٥ هـ المتضمن الإشارة إلى ما يواجهه سوق العمل بالمملكة من تحديات .. والذي ترغيبون فيه وضع حلول لها بدعم ومشاركة الغرف التجارية الصناعية حيث نوهتم لبعض الحلول المقترحة لتجاوز تلك التحديات والتي قامت الوزارة بعرضها على بوابة (معاً نحسن) كمسودات لقرارات لم تعتمد بعد .. وتطلع معاليكم لزيارة تلك البوابة للاطلاع على قائمة مسودات الحلول المقترحة ومن ثم الإدلاء بآرائنا ومقترحاتنا على المسودات التي ترغب في تحسينها قبل اصدارها بشكل رسمي حيث أبدينا مرنيات مجلس الغرف السعودية على بعض ما عرض من مسودات في البوابة المذكورة .

عليه نود بداية تكرار شكرنا وتقديرنا لمعاليكم على استمرار إتاحة الفرصة للإدلاء بالآراء والمقترحات على مسودات القرارات المنشورة في البوابة المذكورة .. كما نشتم حالياً أيضاً لزيارة العمل الموقر سعيها المستمر والتواصل في تحسين وتطوير سوق العمل والعمل على ما من شأنه إزالة التشوهات والحد من تأثيرها ..

إلا أنه ومع تقديرنا لواقعية وملائمة بعض القرارات ، فإننا نرى أن البعض منها - خصوصاً التي تركز على إضافة مزايا لفئة على حساب مصالح فئة أخرى والأخذ بذلك كأحد الوسائل التي تحد من التحديات التي يواجهها سوق العمل بالمملكة .. أمر يتطلب التأني والتأمل في هذا الشأن .

ولعل من أبرز القرارات المعروضة والتي نرى حيالها ما ذكر هو مشروع القرار الخاص بنقل خدمات العمال الوافدين لمنشآت نطاقي الأخضر والممتاز وفق برنامج نطاقات بدون موافقة صاحب العمل .. حيث جرى دراسته من قبل لجنة شؤون سوق العمل بالمجلس .. وتمثلت المرنيات حوله في كثرة السلبيات التي تنتج لو تم تطبيقه وذلك على المنشآت وسوق العمل



مجلس الغرف السعودية
Council of Saudi Chambers

والعمالة الوطنية والاقتصاد الوطني بشكل عام .. فضلاً عن ما روي من عدم واقعية المعطيات التي استند عليها حيث جرى تكوين كل ذلك بالمنكرة المرفقة بهذا الخطاب .. وقد روعي في هذا عامل الشفافية والوضوح والصراحة وهي ما تتادون به معاليكم عند طرح وجهة النظر حيال قرار أو تنفيذ خدمه..

وطيه نود إقادة معاليكم بعدم اتفاقنا مع هذا القرار للمبررات المنكورة في المنكرة المرفقة مع هذا الخطاب مع سابق تأكيدنا لحرص القطاع الخاص ومن واقع واجبه الوطني على توظيف المواطنين وإعطائهم الأولوية والأفضلية ودعم كل قرار أو خطوة تهدف لذلك .
لتكرم معاليكم بالاطلاع !!

وتقبلوا معاليكم وأفر التحية والتقدير،،،

رئيس مجلس الغرف السعودية

د. عبد الرحمن بن عبد الله الزامل



٣- ورد أيضا في المقدمة أن سياسة التسهيل المتكرج هذه ستؤدي الى زيادة حرية انتقال العمالة الوافدة داخل المملكة بما يؤدي الى تنافس أصحاب العمل على العمالة الماهرة ورفع الأجور مما يؤدي الى زيادة تنافسية العمالة المواطنة في سوق العمل السعودي نظرا الى ان احد معوقات التوطين الحالية مرتبطة بتكني أجور العمالة الوافدة مما يؤدي الى تفضيلهم على العمالة السعودية .

والتعليق : إذا كان الهدف هو التنافس على العمالة الماهرة الوافدة فكيف يتم تعميم تطبيق القرار على مختلف المهارات وليس على العمالة الماهرة فقط ؟ .والأمر قد يتطلب هنا ايجاد توضيح وتوصيف لمن يندرج تحت فئة العمالة الماهرة .. ثم ان الاحصائيات المنشورة من الوزارة لعام ٢٠١٢م عن العاملين على رأس العمل في منشآت القطاع الخالص من الوافدين وحسب المهنة الرئيسية تشير الى أن الاختصاصيين وكذلك الفنيين في المواضيع العلمية والفنية والادارية .. اضافة الى فئة الصديرون ومدراء الأعمال وهم مما يمكن ان يدخلون تصنيفاً في فئة العمالة الماهرة يشكلون فقط ما نسبته ١٢,٩٦% من مجموع العمالة الوافدة في القطاع المذكور الأمر الذي قد يعني ان بقية العمالة الوافدة يمكن أن تصنف كعمالة شبه ماهرة أو غير ماهرة.

علوة على هذا وذاك .. فإن النسبة الكبرى من العمالة الوافدة تعمل في القطاعات الخدمية (تظافة وصيانة وتشغيل) بالإضافة الى الانتشائية ويمهين لا يقبل عليها السعوديين .. ويستند هذا ما سبق أن صرح به معالي وزير العمل للإعلام قبل فترة من أن ٧٠% من الوظائف التي يشغلها الوافدين غير صالحة للسعوديين .. وهذا مما يعني أن هذا القرار لن يكون له تأثير على زيادة توظيف السعوديين وإن إعطاء هذه الميزة للعمالة الوافدة لن يكون له جدوى كما ذكر وأن العمالة الوافدة هي المستفيد الوحيد منه .

اضافة الى ما ذكر فإن الالطباعات الأولية لدى غالبية أصحاب العمل عن هذا القرار وما يستتف عند تطبيقه أنه سوف يؤدي الى عكس ما هتف اليه وذلك من زيادة مناقسة العمالة الوافدة للعمالة المواطنة وللمهين التي يمكن ان يقبل عليها السعوديين لاستمرار قبولها بمزايا أقل مما تطلبه العمالة المواطنة .. مما يشجع على تفضيلها و توظيفها .. ويعزز ذلك أيضا كونها أي- العاملة الوافدة - متواجدة فعليا بالمملكة ولا تتطلب زمناً أو تكاليفاً لإحضارها مما يعطيها ميزة أخرى إضافة الى سرعة مباشرتها للتوظيفة وعدم حاجتها للتكيف أو التدريب .

٤- جاء في نهاية مقدمة ذلك القرار أن مجلس الغرف التجارية قد أوصى في ورشة عمل عقدت في شهر ديسمبر لعام ٢٠١٢م بتسهيل انتقال العمالة الوافدة في سوق العمل السعودي .



والتعليق : أن مجلس الغرف السعودية لم يوصي بالتهه بأن يؤخذ بعملية تسهيل انتقال العمالة الوافدة بين المنشآت وفق ما ورد في صيغة ذلك القرار .. ويستغرب أن تفسر الوزارة معنى المقصود بالتسهيل بأنه وفق ما ورد في القرار .

وما ينشده المجلس المذكور والقطاع الخاص صراحة حول تسهيل الانتقال للعمالة الوافدة بين المنشآت هو الحد من الإجراءات والمتطلبات والشروط التي يطلبها أو يطبقها مكتب العمل من أجل إجازة عملية الانتقال التي تتم بموافقة صاحب العمل ولا تعني أو يقصد بها إعطاء ميزة لفئة معينة تتعكس سلبا على أدائه وعلى توظيف العمالة الوطنية .

ثانيا : في ضوء ما سبق ذكره من تفصيل وإيضاح وتعليق فإننا نكرر القول أن القرار المذكور يتصب في المقام الأول لمصلحة العمالة الوافدة من ترك الحرية لها للانتقال بين مختلف المنشآت .. وتطبيقه سيترتب عليه سلبات تتمثل في الآتي :

- أ- إن نقل خدمات تلك العمالة وفق ما تكرر بالقرار سوف يحقق فوائد للعمالة الوافدة فقط من زيادة لأجورها أو المزايا المعطاة لها وسيترتب عليه زيادة في تحويلات تلك العمالة ... فضلا عن انعكاس هذه الزيادة على ارتفاع أسعار السلع والخدمات المقدمة للمواطنين وكذلك زيادة في تكلفة المشاريع الحكومية والخاصة .
- ب- إن الإجراء المذكور سيكون عاملا مساعدا على استقرار العمالة الوافدة واستمرار إقامتها في البلاد .. مما يعزز التناعات من بعض الهيئات الدولية التي تدعو إلى توطيد العمالة الوافدة في بلدان الاستقبال من التي أمضت إقامتها سنوات معينة بها ولا يسند الأصوات الأخرى التي تدعو إلى الحد من إقامتها في هذه البلدان لتلافي ذلك .. لاسيما وأنه يوجد بالمملكة الملايين من العمالة الآسيوية وغيرها من العمالة الأخرى .
- ج- أن الأخذ بهذا القرار وما يترتب عليه من استمرار بقاء العمالة في البلاد سيترتب عليه تباعا زيادة مطالباتها باستخدام عوائلها ومرافقيها للإقامة معها .. وسينتج عنه الضغط على المرافق والخدمات .. علاوة ما قد يؤثر على سوق العمل عند إمكانية التصريح بالعمل للمرافقين بعد قدومهم .

د- إن تطبيق ذلك القرار يعني إعطاء ميزة تفضيلية أخرى من غير ما جرى ذكره وذلك عند انتقال تلك العمالة .. نظرا لأن الحاقها بالعمل لدى أصحاب عمل آخرين بعد انتهاء عقودهم مع أجريهم السابقين لا يتم بعد المطالبة بتطبيق إجراءات رسمية تفيد بانتهاء ارتباطها أو أخلاء طرفها من صاحب العمل السابق .. مما يزيد من مزايا توظيفها .



هـ - إن ربط نقل الخدمة للعامل من الفئة المذكورة بانتهاء عقد العمل والأخذ بهذه المعلومة من طرف واحد وهو (العامل) يعني إتاحة المجال لإغفال أو إخفاء أية معلومات أخرى كحالة وجود اتفاق على عقد عمل جديد أو تمديد للعقد لمدة معينة مع نفس صاحب العمل السابق (في ضوء المادة ٥٥ من نظام العمل) مما يهيئ الظروف لظهور دعاوي عمالية و مشاكل توظيف أو تزوير دافعها التمكن من الانتقال الى صاحب عمل آخر وسيترتب على ذلك زيادة في قضايا النزاعات العمالية أو الجنائية .

و- إن تنفيذ هذا القرار سيتسبب أيضاً في تفشي ظاهرة تسرب أسرار العمل بين المنشآت الخاصة نتيجة لما قد يحصل من قيام بعض المنشآت او الوسطاء بإغراء العمال الواقدين الذين يعملون في وظائف معينة على التعاقد معهم بعد انتهاء عقودهم مما يترتب عليه سحب العملاء أو كشف أساليب العمل أو الإنتاج أو الأسعار أو الحسابات .. ينتج عنه تناقص غير شريف بين المنشآت العاملة في قطاع أو مجال واحد يؤدي إلى خسائر قد تنتهي إلى تصفية لبعضها يثله عمليات تسريح للعمالة التي لديها من مواطنة ووافدة ... مما يؤدي الى تذبذب في سوق العمل .. فضلاً عن كون ذلك يتعارض مع الدعوة الى تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعمل على تشجيعها ونموها من أجل توليد الوظائف وزيادة نسبة التوطين .

ز- إن الأخذ بهذا القرار سيقلل من المزايا التي كانت تنفرد بها المنشآت الواقعة في النطاقين الأخضر وما علاه وفق برنامج نطاقات .. فالسماح بنقل خدمات عاملها الواقدين حين انتهاء عقودهم دون إذن منها بشكل مزه منليه قد تفوق المزيه الخاصة بإمكانية نقل خدمات عمال واقدين آخرين من منشآت أخرى دون موافقة أجريهم .. لما جرى ايضاحه سلفاً من سلبيات.

ح- ان تنفيذ هذا القرار قد يؤدي أيضاً الى ظهور نوع من النشاط والمؤسسات التي تمارس دور الوساطة (غير النظامية) للقيام بخور توفير العمال الواقدين من الحالات المذكورة وكذلك ظهور منشآت الهدف منها نقل خدمات الواقدين من أجل تسبيهم وتوفير الغطاء النظامي لهم بالعمل لحسابهم .. مما يؤدي الى التثبوه في سوق العمل .

ط- ان تطبيق ذلك القرار سيساعد على زيادة حالات التمسر القائمة نتيجة تفضيل تلك العمالة للمؤسسات التي تعطيه المظلة النظامية للكسب ومزاولة الأنشطة التجارية أو الخدمية والعمل لحاسيها .. مما ينعكس سلباً على عمليات توطين الوظائف والأنشطة وعلى الاقتصاد الوطني بشكل عام .

ي- ان العمل بهذا القرار سيؤدي الى تأسيس اعداد كبيرة من المنشآت هدفها التمسر على العمالة التي تعمل لحسابها مما سيؤدي الى عدم رغبة الكثير من العمال الواقدين في تمديد عقود عملهم أو تجديدها مع أجريهم سعياً للاستفادة من الفرصة المتاحة لهم للانتقال الى تلك المنشآت ودون موافقة أو اخلاء طرف من أصحاب العمل السابقين ولاستغلال الظروف الأخرى المهيئة والسالف ذكرها وسينتج عنه .. اضافة لما سبق ذكره سعي أصحاب العمل لاستبدالهم عن طريق الاستقدام وسيترتب على هذا زيادة في أعداد التأشيرات الصادرة



مجلس الغرف السعودية
Council of Saudi Chambers

والفـلـاصـة :

وعليه فمن كل ما جرى التعليق عليه .. أو جرى ذكره أو إيضاحه .. فإن وجهة النظر تتمثل في عدم واقعية هذا القرار وعدم وجود ما يعزّز أن الأخذ به سيعمل على زيادة نسبة العمالة الوطنية أو يهيئ الظروف لها للعمل بالقطاع الخاص .. بقدر ما يحقق فوائد للعمالة الوافدة قد تتعكس سلباً على سوق العمل وعلى توظيف وإحلال العمالة الوطنية

فضلاً عن هذا فإنه لا يوجد أية اتفاقية أو توصية صادرة من هيئة دولية كمنظمة العمل الدولية أو غيرها .. تلزم المملكة بإعطاء ذلك الحق لتلك العمالة .. مما يعني أن ذلك متروك لكل بلد حسب التشريعات العمالية أو غيرها من التشريعات المنظمة لعمل تلك العمالة أو إقامتها لديه .



مجلس الغرف السعودية
Council of Saudi Chambers

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم: ش.ق/١٨٠٢/١٧٠٢ التاريخ: ١٤٣٥/٦/١٧ هـ المرفقات: مسودة خطاب + مرفقات

عاجل

معالي الدكتور/ توفيق بن فوزان الربيعه
وزير التجارة والصناعة

حفظه الله ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

نود إفادة معاليكم بأنه سبق للمجلس الرفع للمقام السامي الكريم بالخطاب المرفق نسخة منه رقم (ش ق / 512 في 1435/2/23 هـ والذي تضمن مرفقات وملاحظات قطاع الأعمال بالمملكة حول ما أقره مجلس الشورى من تعديلات على بعض مواد نظام العمل .. تضمنت التعديلات على ساعات العمل لتكون 40 ساعة بدلاً من 48 ساعة وعلى أيام الإجازة الأسبوعية لتكون يومان بدلاً من يوم واحد .

ويسرني أن أرفق لمعاليكم طيه مسودة خطاب يأمل اعتماده من معاليكم ، مرفق به مذكرة ، تتضمن مرفقات المجلس حيال بعض التعديلات الأخرى التي طرأت على نظام العمل والتي تم التصويت عليها مؤخراً بمجلس الشورى .

عليه .. نأمل من معاليكم التكرم بعد الإطلاع ، بالرفع للمقام الكريم بما تضمنه الخطاب ومرفقاته لإيصال وجهة نظر قطاع الأعمال حول هذه التعديلات والإنعكاسات والآثار السلبية المتوقعة في حال إقرارها على قطاع الأعمال بالمملكة .

وتفضلوا معاليكم بقبول أطيب تحياتنا ،،،

رئيس مجلس الغرف السعودية

م. عباد الله بن سعيد المبطي

خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز آل سعود أيده الله ورعاه ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أود إفادة مقامكم الكريم بأنه ورد للوزارة خطاب سعادة رئيس مجلس الغرف السعودية رقم وتاريخ (مرفق) والمتضمن طلب الرفع للمقام السامي الكريم بملذكرة تتضمن مرئيات مجلس الغرف السعودية حيال بعض التعديلات التي تم إقرارها من مجلس الشورى على بعض المواد النظامية بنظام العمل مما يمكن أن يكون لها من تأثيرات سلبية على قطاع الأعمال من وجهة نظر المجلس .

حيث سبق أن تشرف سعادة رئيس المجلس بالرفع لمقامكم الكريم بخطاب المجلس رقم (ش ق / ٥١٢) في ١٤٣٥/٢/٢٣هـ (مرفق) مرئيات مجلس الغرف السعودية وقطاع الأعمال بالمملكة حول ما أقره مجلس الشورى من تعديلات على بعض مواد نظام العمل .. تضمنت التعديلات على ساعات العمل لتكون ٤٠ ساعة بدلاً من ٤٨ ساعة وعلى أيام الإجازة الأسبوعية لتكون يومان بدلاً من يوم واحد .. وما لذلك من تأثير سلبي على منشآت القطاع الخاص .. والآثار التي سيواجهها مستقبلاً .. والتمس من مقام الكرم النظر في بقاء ساعات العمل وأيام الإجازة الأسبوعية كما هي في نظام العمل الحالي المعمول به .

و إنطلاقاً من حرصكم حفظكم الله على دعم قطاع الأعمال بالمملكة والوقوف على أداء القطاعات المساندة له وحرصكم وتأكيدكم على ضرورة تفعيل دور هذا القطاع للمشاركة في البناء والتنمية .

وإيماناً منا بحرص المقام الكريم على دعم ومساندة كل ما من شأنه المساهمة في استمرار نمو قطاع الأعمال بالمملكة والإقتصاد الوطني بشكل عام .

نود بهذا الرفع لمقامكم الكريم حول ما وردنا من مجلس الغرف السعودية من مرئيات حيال ما تم التصويت عليه بمجلس الشورى من تعديلات مذكورة بالملذكرة المرفقة .

راجين شمول النظر الكريم بالتوجيه بإعادة النظر لما تم التوييه عنه بهذا الشأن
بهذا الخطاب ، وسابقه المشار إليه أعلاه الذي تم رفعه للمقام الكريم من قبل رئيس مجلس
الغرف السعودية .

حفظكم الله وأدام توفيقكم وعزكم ،،،

وزير التجارة والصناعة

توفيق بن فوزان الربيعه

مذكرة بمرئيات وملاحظات مجلس الغرف على التعديلات المقرة من مجلس الشورى على بعض مواد العمل السعودي

المادة ١١ / جاء في هذه المادة المعدلة بالفقرة (٢) منها

ان لوزير العمل أن يتخذ الاجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل وتنظيم حركة انتقال الايدي العاملة ..

يرى مجلس الغرف أن نظام العمل قد حوى العديد من المواد التي كفلت لوزير العمل اصدار اللوائح والقرارات والتعليمات والضوابط اللازمة لتنفيذ العديد من مواد هذا النظام سواء المتعلقة بحركة العمالة الوافدة بين المنشآت أو المهن أو الأنشطة أو التوظيف أو الترخيص بالعمل .. أو التدريب أو الاستقدام .. أو كذلك علاقات العمل بين الأجر والأجير ... الخ

ومعروف أن سوق العمل يتفاعل فيه العديد من الآليات التي تتأثر وتؤثر في عدة جوانب ومجالات تتعلق باختصاص عدة جهات حكومية مثل وزارة الداخلية ، الشؤون البلدية والقروية ، وزارة التجارة والصناعة فضلاً عن جهات اهلية أخرى .. علاوة على أن بعض القرارات التي تتعلق بسوق العمل تتطلب التشاور مع الجهات المذكورة بلاضافة الى أطراف الإنتاج الأخرى .

ومن ما ذكر لا يرى مجلس الغرف أن تكون هناك جهة واحدة هي التي تتكفل بما ذكر وأن يكون ذلك بمشاركة أكثر من جهة حكومية أو اهلية .

المادة ٤٣ / وقد جاء في هذه المادة المعدلة

ان على صاحب العمل أن يدرب أو يوهل على اعمال من عمالة السعوديين ما لا يقل عن ١٢ % من مجموع عمالة سنوياً...

ومن الملاحظ أن اللجنة المختصة بمجلس الشورى رأته اضافة عبارة من مجموع ((عمالة السعوديين)) سنوياً الا انه تم حذفها بعد المناقشة وأصبح النص يتضمن من (مجموع عمالة) سنوياً..

ونرى أنه اذا نسبت النسبة المذكورة (١٢ %) لمجموع العمال بالمنشأة فإن هذا سيزيد عليه تكلفه عالية على أصحاب العمل لا سيما للمنشآت المتوسطة والصغيرة ذات الامكانيات المحدودة .. مما نرى معه الابقاء على ما رأته اللجنة قبل المناقشة وهو ١٢ % من مجموع عمالة السعوديين ..

المادة ٥٢ / جاء في تعديلات الشورى اضافة العبارة ((المزايا والبدلات)) كأحد البنود التي يجب ان يحويها نموذج عقد العمل في الصياغة الذي رآته الوزارة كنص للمادة ٥٢

ويرى مجلس الغرف عدم ايراد العبارة المذكورة .. كون كثير من المنشآت الخاصة ليس لديها امكانيات لوضع مزايا أو بدلات اضافية للأجر المحدد .. فضلاً ان المزايا او البدلات هي عوامل متغيرة حسب الامكانيات وعادة ما ينوه عنها في اللوائح الداخلية للمنشآت بشكل مرن ووفق ظروف المنشأة المالية ..

المادة ٨٠ / الفقرة (٧) منها

تم تعديل مدة التغيب للعامل التي تتيح لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو اشعار العامل او تعويضه وذلك في حالة تغييره أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية الى ثلاثين يوماً .. أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية

ويرى مجلس الغرف أن اطلالة المدة الى ثلاثون يوماً سوف يشجع العاملين في القطاع الخاص على عدم الاتضباط والتسيب والعمل لدى الغير بطريقه غير نظامية وذلك بالنسبة للعماله الوافدة .. في الوقت الذي حوى نظام العمل الحالي العديد من الاجازات التي يمكن للعامل الحصول عليها عند حصول طارئ أو ظروف لديه تتطلب تغييره عن العمل .. مما يرى المجلس معه بقاء نص الفقرة المذكورة كما هو بالمادة المشار اليها .

المادة ٩٨ / حيث تم تعديل عدد ساعات العمل بما لا يزيد عن ٤٠ ساعة في الأسبوع بدلاً من ٤٨ ساعة حسب الصيغة الحالية للمادة ..

المادة ١٠٤ / حيث تم تعديل عدد أيام الراحة الاسبوعية التي يستحقها العامل لتكون يومان بدل من يوم واحد ..

يرى مجلس الغرف أن هناك تأثير مباشر لتخفيض ساعات العمل وزيادة أيام الراحة الاسبوعية وذلك على الانتاجية وأنه سيزترتب على ذلك خسائر كبيرة على عدد كبير من قطاعاته الاقتصادية خاصة قطاع المقاولات والتشغيل والصيانة وغيرها والتي ارتبطت بعقود مع جهات حكومية وأهلية على أساس أن ساعات العمل في النظام الحالي هي ٤٨ ساعة وكذلك المنشآت المرتبطة بتقديم خدمات للمواطنين تحتم عليها العمل ستة ايام اسبوعيا .. وما يترتب على ذلك من تأخير في تنفيذ المشاريع .. فضلاً عن ذلك فإن المستفيد الأكبر من ذلك التخفيض هم العمال الوافدة باعتبار أنهم

يشكلون حالياً ما نسبته ٨٥% من اعداد العمالة بالمملكة ، حيث أن التعاقد معها كان على اساس أن ساعات العمل بالمملكة هي ٤٨ ساعة في الاسبوع وأن أيام الراحة الاسبوعية هو يوم واحد فقط كما ان نظام العمل في اغلب البلدان المصدرة للعمالة يحتوي على العمل على ٤٨ ساعة ويوم واحد للراحة اسبوعيا ولو كان في العمل بهذا التشريع فيه ظلم للعمال لشرعت منظمة العمل الدولية اتفاقية تمنع تشغيل العمال بهذا العدد من الساعات خصوصا ان الدراسات التي تحدثت عن زيادة انتاجية العامل عند انخفاض ساعات العمل فكان المقصود بها خفض ساعات العمل الى الحد المحدد من منظمة العمل الدولية وهو ٤٨ ساعة اسبوعيا واجازة يوم واحد اسبوعيا.

ومن هذا فإن اقرار خفض عدد ساعات العمل واجازة يومين اسبوعيا يعني حصول العماله الواقعة على مكاسب تتمثل في حقهم بالحصول على أجر يوم كامل في الاسبوع دون أن يعملوا خلاله .. لكون النص النظامي الذي سيقر سيؤدي الى بطلان أي عقد يتجاوز تكليف العامل بأكثر من ٤٠ ساعة ، وعدم جواز الاتفاق على مخالفة ذلك وان أي ساعة عمل في اليوم السادس ستعتبر عمل اضافي بغض النظر عن عدد ساعات العمل في بقية أيام الاسبوع ، هذا اضافة الى ما سينتج عنه من حصول هذه العمالة على مكاسب كبيرة تتمثل في زيادة اجورها بمعدل ٣٠% عند تكليفها بالعمل الاضافي لتغطية النقص في ساعات العمل التي نص عليها في التعديلات المذكورة مما يزيد مبالغ التحويلات .. علاوة على التأثيرات الأخرى السلبية الناتجة عند توفر اوقات فراغ لديها والتي قد يدفعها الى ممارسة اعمال محظورة أو العمل لدى الغير بطريقة غير نظامية .

وزيادة على ذلك فإن لكل هذا تأثير مباشر على المنشآت الصغيرة والتي تمثل ٩٠% من اعداد المنشآت نتيجة لعدم قدرتها على التكيف وزيادة التكاليف التشغيلية لها وعدم قدرتها على المنافسة .. فضلاً عن التأثير العام على أسعار السلع والخدمات التي يقدمها القطاع الخاص كانعكاس لارتفاع تكلفة العمالة والأجور.

هذا وحيال ما يتم تناوله .. من أن تخفيض ساعات العمل وزيادة أيام الراحة الاسبوعية يزيد الانتاجية.. والتتويه عن دراسة أعدتها منظمة العمل الدولية قبل عدة سنوات على بعض البلدان اوضحت أن غالبيتها ذكرت بأن هناك زيادة في الانتاجية بعد أن خفضت ساعات العمل ..

فنود التتويه هنا الى انه وان كان أي اجراء يتخذ ويحقق للعامل ميزة فإنه سيساعد على تحقيقه .. الا ان الدراسة المذكورة عملت على اساس أن بعض الدول مجال الدراسة العمل فيها لأكثر من الساعات المحددة دولياً وهي ٤٨ ساعة في الاسبوع

حيث اوضحت الدراسة ان تخفيض ساعات العمل الى ٤٨ ساعة اسبوعيا سيؤدي الى زيادة الانتاجية وذلك لحث الدول على الالتزام بالمعيار العالمي ٤٨ ساعة اسبوعيا .. اضافة الى ان الدول التي خفضت ساعات العمل معظمها دول غربية كانت تهدف الى تخفيض نسب البطالة لديها عبر تحفيز القطاع الخاص على توظيف مزيد من العمال عند تخفيض ساعات العمل (بينما الداخليين الجدد لسوق العمل بالمملكة اغلبهم عمالة وافدة) كم ان الاجور المحددة في تلك البلدان هي على أساس الساعة وليس على أساس الشهر أو الأسبوع .. وبالتالي فإن تخفيض ساعات العمل سيتبعه مباشرة تخفيض في مبالغ الاجور التي تدفع وفقاً لذلك بينما الاجور في المملكة على اساس الشهر ..

هذا وبشكل عام فإن القطاع الخاص ملزم بالعمل بعدد ساعات معينة بغض النظر عن الانتاجية كما ان اتفاقية الراحة الاسبوعية بمنظمة العمل الدولية رقم (١٠٦) التي صادقت عليها المملكة تتضمن ما هو مذكور في نظام العمل الحالي ولم يصدر على الاتفاقية أي تعديل حتى تاريخه.

المادة ١٩٤ / جاء تعديل الوزارة الموافق عليه من مجلس الشورى متضمناً .. بتولي تفتيش العمل مفتشون من موظفي الوزارة أو من غيرهم من السعوديين يحددهم الوزير أو من يفوضه .. وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في النظام .

ويرى مجلس الغرف اهمية اختصاص من يكلفون بهذا العمل (التفتيش) وخضوعهم لدورات تدريبية مختصة وفق المادة (٢٠٨) وتوفر شروط معينة فيمن يمارس هذا العمل حسب ما ورد بالمادة (١٩٥) .. وهو ما حرص عليه النظام حماية لأسرار صاحب العمل وتوفير العدالة في ضبط المخالفات .

ومن هذا فالملاحظ أن تعديل المادة بما ذكر يتيح لوزارة العمل العهد بأعمال التفتيش لأشخاص من غير موظفي الوزارة وقد يكونوا تابعين لإحدى منشآت القطاع الخاص أو من غيرهم خصوصا ان تعديل بقية شمل منح المفتشين نسبة من قيمة الغرامات المحصلة التي رفعت قيمتها بشكل كبير.

مما قد يخل بأمانة المهنة المذكورة التي حرص النظام على مراعاتها والتأثير على حيادية من يكلف بهذه المهمة لا سيما عندما لا يكون من موظفي الوزارة وتابعين لمنشآت خاصة ..

ومن كل ما ذكر يرى مجلس الغرف بقاء الصياغة الحالية لهذه المادة .

المادة ٢٠٣ / جاء في تعديل الوزارة الموافق عليه من مجلس الشورى .. بأن على المفتش تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية .. ورفعها للوزير لإصدار قرار بذلك...

ويرى مجلس الغرف أن هذا التعديل من شأنه تقليل من صلاحية المفتش ودوره في ارشاد أطراف الإنتاج الى ما يعمل على تطبيق أحكام النظام .. حيث أن الصياغة الحالية بالنظام اعطت مفتش العمل المجال لتقديم النصح والارشاد لكيفية تلافي المخالفات والتدرج في ذلك من تنبيه الى انذار كتابي لتدارك المخالفة ومن هذا فإن الصياغة المعدلة لا تتيح المجال للمفتش لاتخاذ ما ذكر وانما الى ضبطه المخالفة ورفعها للوزير لإصدار قرار حولها.

المادة ٢٢٩ / جاء في تعديل الوزارة الموافق عليه من مجلس الشورى وضع عدد من العقوبات منها غرامة لا تتجاوز مائة الف ريال او اغلاق المنشأة نهائياً او لمدة ثلاثين يوماً.

المادة ٢٣٠ / وجاء في تعديل الوزارة لهذه المادة الموافق عليه من مجلس الشورى قيام الوزارة بقرار من الوزير بغرض العقوبات المذكورة المقررة على المخالفات كما وجاء في الفقرة (٢) من تعديل هذه المادة بقيام الوزير بإصدار جدول يحدد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها .. والتي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين المقررتين في المادة ٢٢٩ كما وجاء بالفقرة (٥) بجواز الاتفاق بين الوزارة والمخالف على تسوية المخالفة بدفع مبلغ الغرامة الذي تقدره الوزارة

ويرى مجلس الغرف حيال التعديلات المذكورة الآتي :

ان مبالغ الغرامات التي تصل للمحدد في تعديل المادة ٢٢٩ تعتبر عالية وقد لا تتناسب مع قدرة المنشآت الصغيرة والتي سبق أن اشير الى ما تمثله من نسبة في سوق العمل نظراً لضآلة رأس المال لتلك المنشآت والتي يقل كثيراً عن المبالغ المذكورة حيث ان رأس مال ما نسبته تسعين في المائة من منشآت القطاع الخاص اقل من مائة الف ريال.. مما قد يعني تعثرها في أول غرامة توقع عليها ..

كما وانه اضافة لهذا فان اعطاء الحق في تحديد الغرامات والمخالفات حسب ما ذكر وذلك للجهة التي تضبط وتراقب وفق قرارات وزارية صائرة منها قد لا يتفق وما هو متبع في اصدار التشريعات من تحديد عقوبة لكل قاعدة قانونية تصدر في نفس التشريع .. فضلاً عن ذلك فان اتاحة المجال لإمكانية التسوية على مبالغ الغرامة قد

تعطي الوزارة كجهة تنفيذية المجال لتقليل مبالغ الغرامات مما قد يخشى معه اتاحة المجال لعدم الحيادية في التطبيق الفعلي للغرامات ...

ولذا فإن مجلس الغرف يرى أهمية مراجعة مبلغ الغرامة وتحديد مبالغ تتناسب مع المخالفات تصدر مع نفس التعديل او التشريع وان لا يشكل تطبيقها اجحافاً بالمتشآت لا سيما وما جرى تعديله على المواد السابقة من الحد من صلاحية المفتش في التوجيه والتنبيه وتوجيه الانذارات .. كما ويرى المجلس ان تبقى اختصاصات هيئات تسوية الخلافات العمالية (كجهات قضائية) في اقرار الغرامات أو العقوبات كما ورد (بالمادة ٢١٤ ، ٢١٦) عند تعذر دفع الغرامات طوعاً بحددها الأعلى من قبل المخالفين كما ورد بالمادة ٢٤١ من نظام العمل الحالي .

المادة ٢٣٣ / جاء تعديل الوزارة الموافق عليه من مجلس الشورى بصياغة جديدة لهذه المادة تجيز للوزير منح مكافأة مالية لا تزيد على ٢٥% من مبلغ الغرامة المحصلة لمن يساعد من موظفي التفتيش أو غيرهم في الكشف عن أي من مخالفات النظام

ويرى مجلس الغرف أن اقرار ما ذكر سوف يؤثر على حيادية المفتشين المختصين وربما دفعهم الى التحصف في ضبط المخالفات .. فضلاً عن ما قد يؤثره ذلك في حالة تكليف موظفين من غير الوزارة في أعمال التفتيش وضبط المخالفات – كما هو مقترح في التعديل للمادة ١٩٤ كما سبق ذكره

هذا ما يراه مجلس الغرف من وجهة نظر على ما تم من تعديلات على نظام العمل الحالي .. على أن المجلس يؤيد أيضاً التأكيد أنه لا يعترض على اية تعديلات تهدف الى تطوير النظام وتكيفه مع معطيات سوق العمل او ما يهدف الى زيادة الفرص الوظيفية للمواطنين وتوفير البيئة المناسبة لذلك



مجلس الغرف السعودية
Council of Saudi Chambers

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم: ش.ق. / ٤٤ / ٢٣ / ٢٠١٤ التاريخ: ٢٣ / ٤ / ٢٠١٤ المرفقات: /

خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود أيده الله،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

يشرف مجلس الغرف التجارية والصناعية السعودية برفع أسامي عبارات الشكر والامتنان لمقامكم الكريم على ما يجده القطاع الخاص من اهتمام متواصل ورعاية دائمة كان لها أبلغ الأثر في تعزيز نموه، وأدائه للدور التنموي المرسوم له.

وانطلاقاً من حرصكم حفظكم الله على دعم القطاع الخاص بالمملكة والوقوف على أداء القطاعات المساندة له، وحرص مقامكم الكريم وتأكيدكم على ضرورة تفعيل دور القطاع الخاص للمشاركة في البناء والتنمية.

فإنني أعرض على نظركم الكريم بأنه ولما للقطاع الخاص من دور كبير في برامج الدولة وتوجهاتها فيما يتعلق ببرامج التوطين والسعودة وتوفير فرص العمل للشباب السعوديين، ولما للقطاع الخاص من مشاركة فاعلة في جوانب التنمية الاقتصادية في المملكة، ولاستشعار الدولة -أيدها الله - مبكراً بأهمية هذا القطاع والعمل على تنظيمه وتوسيع قاعدته بشكل عام. وفي هذا الصدد، نشير بأن مجلس الشورى قد أقر مؤخراً تعديلات على بعض مواد نظام العمل التي تحدد ساعات العمل وأيام الإجازة الأسبوعية للعاملين، إذ تم في هذه التعديلات خفض ساعات العمل إلى (٤٠) ساعة أسبوعياً لتكون أيام الإجازة يوماً في الأسبوع بدلاً من يوم واحد، وهو ما يتعارض مع ما سبق لمجلس الغرف السعودية مناقشته مع اللجنة المختصة بمجلس الشورى، حيث أبدى مجلس الغرف لمرئياته ومبرراته حول الآثار السلبية التي سوف تترتب على قطاع الأعمال في حال تم تخفيض ساعات العمل إلى (٤٠) ساعة أسبوعياً، وذلك وفقاً لخطاب مجلس الغرف رقم (ش.ت/٦٣١) وتاريخ ٢٣/٢/١٤٣٤هـ. (مرفق). حيث أوضح مجلس الغرف للجنة المختصة بمجلس الشورى الرؤية الموحدة للغرف التجارية والصناعية حول طبيعة العوائق والصعوبات والآثار التي سوف تواجه القطاع الخاص مستقبلاً في حال تم خفض ساعات العمل إلى (٤٠) ساعة أسبوعياً، والتي يتمثل بعضها في التأثير بشكل مباشر على إنتاجية القطاع الخاص،