



غرفة الشرقية
ASHARQIA CHAMBER



دليل أنظمة عمل المرأة في المملكة العربية السعودية

غرفة الشرقية
٢٠١٢م





بسم الله الرحمن الرحيم

دليل أنظمة عمل المرأة في المملكة العربية السعودية

غرفة الشرقية
٢٠١٢ م



المحتويات

الصفحة	المحتوى	م
0	الفهرس	1
٦	مقدمة	٢
٧	ضوابط عمل المرأة	٣
٩	قرار مجلس الوزراء رقم (٦٣) بشأن التعليم العالي للبنات وبعض الإجراءات النظامية الخاصة بعمل المرأة في القطاعين الحكومي والأهلي	٤
١٢	قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية	٥
١٥	قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) بشأن تراخيص تشغيل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة وتطبيق ضوابط تشغيلهن بأجر لدى الغير	٦
١٧	نصوص خاصة بالمرأة العاملة في نظام العمل	٧
٢٢	قرار وزاري رقم (ع/٢٤٧٣/١/١) بشأن تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية	٨
٢٧	قرار وزاري رقم (ع/٢٤٧٥/١/١) بشأن اشتراطات توظيف النساء في المصانع	٩
٣٢	قرار وزاري رقم (ع/٢٤٧٤/١/١) بشأن آلية احتساب عمل المرأة عن بعد في نسب توظيف الوظائف (السعودية)	١٠
٣٦	خاتمة	١١

مقدمة

لاشك في أن عمل المرأة السعودية بات يلقي احتراما وتقديرا كبيرين، فضلا عن تأييد "مجتمعي" واسع أخذ في التزايد، مع نجاح الخطى السريعة التي تقطعها المملكة العربية السعودية على طريق "التنمية" الشاملة، وبروز أهمية دور المرأة التثموي، ومدى ما تحقّقه من إسهام في إطار خطط التنمية المتعاقبة التي تضعها حكومة خادم الحرمين الشريفين - حفظه الله، وظهور ما تحقّقه المرأة في الكثير من مجالات عملها، و"القيمة" التي تضيفها إلى مجمل أداء الاقتصاد الوطني. في هذا الإطار، يلقي عمل المرأة السعودية - خاصة دورها التثموي - الكثير من اهتمام الدولة، فضلا عن اهتمام الكثير من الأوساط والدوائر والقطاعات الاقتصادية، والخبراء الاقتصاديين، ورجال وسيدات الأعمال في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، ليس حرصا على تطوير هذا الدور فحسب، بل وتَعْظيما للاستفادة من نتائجه، وترجمتها إلى معدلات أعلى تصب في الناتج المحلي الإجمالي من ناحية، وتطويرا لقدرات وإمكانات الاقتصاد السعودي التنافسية من ناحية أخرى.

من هنا، تتزايد أهمية عمل المرأة السعودية، وتتزايد الحاجة الاقتصادية إليه، كما تتزايد إليه الحاجة المجتمعية، حتى أصبح إحدى القضايا الرئيسية في هذه الأيام، خصوصا مع ظهور حاجة التنمية إلى أعداد كبيرة من العمالة الوطنية، ووجود أنشطة متعددة باتت تتطلب جهود المرأة ومشاركتها على نحو واسع. وإذا كانت المرأة السعودية قد قامت بدور مشرف في خدمة مجتمعها في العديد من المجالات، وإذا كانت قد أثبتت أن لديها قدرة عالية على الإبداع والأداء المهني العالي، فإن مساندتها - من خلال تثقيفها وتوعيتها بواجباتها وحقوقها وتهيئة الظروف لتحقيق توافقها الاجتماعي مع متطلبات العمل - تصبح ضرورة اقتصادية، في ضوء الإلحاح المتزايد حول توضيح وشرح جوانب مهمة في عمل المرأة، وهي (الأنظمة والقوانين، متطلبات وطبيعة العمل، البيئة المناسبة)، وما يعنيه ذلك من تأثير على قيام المرأة بمسؤولياتها تجاه عملها، بل وأدائه بالمستوى المطلوب.

من هنا، تأتي أهمية هذا "الكتيب"، الذي يستعرض أبرز القرارات التي تم اتخاذها لوضع القواعد العامة المنظمة لعمل المرأة السعودية في المملكة العربية السعودية، وذلك بهدف تنظيم عملية توظيف المرأة السعودية في القطاع الأهلي، والجهات المشرفة على تنظيم عملية توظيفها، ومتابعة مواقع عملها، إضافة إلى التعرف على الجهات المانحة للترخيص لعمل المرأة السعودية. إنه "دليل" يلبي حاجة الباحثات عن فهم بيئة عمل المرأة السعودية في مجتمعها، والأطر التي تنظم هذا العمل.

قرار مجلس الوزراء رقم (٦٣) وتاريخ ١٤٢٤/٣/١١ هـ
بشأن التعليم العالي للبنات وبعض الإجراءات النظامية الخاصة
بعمل المرأة في القطاعين الحكومي والأهلي

قرار مجلس الوزراء رقم (٦٣) وتاريخ ١١/٣/١٤٢٤ هـ بشأن التعليم العالي للبنات وبعض الإجراءات النظامية الخاصة بعمل المرأة في القطاعين الحكومي والأهلي

نص هذا القرار على ما يلي:

١. قيام مجلس التعليم العالي بدراسة تحديد مدخلات التعليم الجامعي للبنات ومخرجاته ومناهجه ومسارته، بما يحقق متطلبات التنمية ويفي باحتياجات سوق العمل.
٢. قيام مجلس الخدمة المدنية باتخاذ ترتيبات مناسبة تسمح للجهات الموظفة للمرأة - وخاصة الجهات التي لديها فترات مناوبة صباحية ومسائية، كالوظائف الصحية والاجتماعية - بالأخذ بخيارات التوظيف بالنصاب الجزئي، أو بالاستفادة من وظيفة المرأة المجازة إجازة طويلة، أو غيرهما من صور التوظيف الجزئي أو المؤقت، على أن ينظر مجلس الخدمة المدنية في إمكانية شمول حالات التوظيف الجزئي بنظام التقاعد.
٣. قيام مجلس الخدمة المدنية بدراسة شغل المرأة الوظائف والإدارات التي تقوم على خدمتها، واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة لإحداث زيادة في فرص التوظيف النسائي في المجالات التي تناسب المرأة، والخدمات التي تخصها (مثل قضايا الأحوال المدنية وكتابات العدل ونحوها).
٤. على مجلس القوى العاملة^(١) الإسراع في إنهاء الدراسة المتعلقة بفتح آفاق جديدة لعمل المرأة في القطاع الأهلي بما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية، وفي ضوء ما وارد في قراره رقم (١/١٩م/١٤٠٠) وتاريخ ١/٤/١٤٠٨ هـ.
٥. الموافقة على إنشاء لجنة وطنية عليا دائمة متخصصة في شؤون المرأة، تستند في آرائها إلى نساء مؤهلات في مختلف التخصصات، وتعمل على إعداد لائحة خاصة بعمل المرأة، تراعي خصوصية المجتمع، وتؤكد على حق المرأة في الوظيفة والعيش الكريم. كما تعمل هذه اللجنة على دراسة مجالات عمل المرأة دراسة شاملة متجددة، تأخذ في حساباتها الضوابط الشرعية لعمل المرأة والأعداد المتزايدة للخريجات، وتجارب الدول الأخرى، وأساليب التأهيل والتدريب

المتاحة للمرأة، ومدى إمكانية تمييز بعض فئات النساء - كالمطلقات والأرامل - بأولوية التوظيف، ووضع حلول مناسبة لما قد يعترض عمل المرأة من عقبات، وسبل توطين (سعودة) الأعمال المشغولة بغير سعوديات وأسباب عدم إقبال السعوديات عليها، على أن تقوم هيئة الخبراء في مجلس الوزراء - بالاشتراك مع الجهات ذات العلاقة - بوضع تنظيم مناسب لعمل هذه اللجنة واقتراح تشكيل أعضائها ومدّة عضويتهم ، ومن ثم رفعه إلى مجلس الوزراء لاستكمال الإجراءات النظامية .

٦. الاكتفاء فيما يتعلق بالتقاعد المبكر للمرأة العاملة بالأحكام الواردة في نظام التقاعد المدني الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤١) وتاريخ ٢٩/٧/١٣٩٣ هـ.

١. تم إنهاء عمل مجلس القوى العاملة ونقل اختصاصاته ومهامه لوزارة العمل وقد أُنيطت تلك المهام بوكالة وزارة العمل للتخطيط والتطوير.



قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٠هـ
بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية

قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية

نص هذا القرار على تسعة إجراءات لتوسيع فرص ومجالات عمل المرأة السعودية وهي:

١. على الجهات الحكومية التي تصدر تراخيص لمزاولة الأنشطة الاقتصادية - كل جهة في مجال اختصاصها - استقبال طلبات النساء لاستخراج التراخيص اللازمة لمزاولة تلك الأنشطة التي تمنحها هذه الجهات، وإصدارها وفقاً للأنظمة والضوابط الشرعية.
٢. على جميع الجهات الحكومية التي تقدم خدمات ذات علاقة بالمرأة، إنشاء وحدات وأقسام نسائية - بحسب ما تقتضيه حاجة العمل فيها وطبيعته - خلال مدة لا تزيد على سنة من تاريخ صدور هذا القرار .
٣. على مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية تشكيل لجنة نسائية من صاحبات الخبرة والكفاية، تتولى التنسيق مع الجهات ذات العلاقة، لتشجيع منشآت القطاع الأهلي على توفير أنشطة ومجالات عمل للمرأة السعودية، وتهيئة فرص إعداد السعوديات وتأهيلهن وتدريبهن للعمل في تلك الأنشطة، وتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لقيامها، على أن تسهم الجهات الحكومية - كل جهة بحسب اختصاصها - في تحقيق ذلك.
٤. على الجهات ذات العلاقة تخصيص أراض أو مناطق داخل حدود المدن، وتهيئتها لإقامة مشروعات صناعية تعمل فيها النساء .
٥. على صندوق تنمية الموارد البشرية أن يولي أهمية خاصة لتدريب النساء السعوديات وتوظيفهن، ضمن خطته وبرامجه .
٦. على وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية، ووزارة الشؤون الاجتماعية، لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ أسلوب العمل عن بعد كأحد المجالات الجديدة التي يمكن أن تعمل من خلالها المرأة، وتنفيذ برنامج الأسر المنتجة، وتوفير الدعم اللازم لإنجاحها .
٧. على وزارة العمل - بالاشتراك مع وزارة الاقتصاد والتخطيط، ووزارة الخدمة المدنية - وضع

- خطة وطنية متكاملة للقوى العاملة النسائية السعودية، تحدد الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة النسائية في مختلف التخصصات، خلال سنة من تاريخ صدور هذا القرار.
٨. قصر العمل في بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية، وعلى وزارة العمل وضع جدول زمني لتنفيذ ذلك ومتابعته .
٩. على وزارة العمل، ووزارة التجارة والصناعة، ومجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية، دراسة إجازة الأمومة للمرأة العاملة، للنظر في مدها بما يعطي حافزا وميزة إضافية للمرأة، وبما لا يؤثر على الرغبة في توظيفها .



قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) وتاريخ ١٤٢٦/٧/١٧ هـ
بشأن تراخيص تشغيل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة
وتطبيق ضوابط تشغيلهن بأجر لدى الغير

قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) وتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦ هـ بشأن تراخيص تشغيل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة وتطبيق ضوابط تشغيلهن بأجر لدى الغير

حدد هذا القرار الحالات التي لا يلزم فيها حصول المنشآت الخاصة على ترخيص لتشغيل النساء بها والحالات التي يلزمها الحصول على ترخيص لذلك من الجهات المختصة.

كما أكد القرار على اختصاص وزارة العمل بتطبيق ضوابط تشغيل النساء، بأجر من قبل أصحاب الأعمال.

وتضمن القرار النصوص الآتية:

أولاً: لا يلزم حصول المنشأة الأهلية - المرخص لها بمزاولة أي من الأنشطة الاقتصادية - على ترخيص لتشغيل النساء في قسم خاص بهن، ما دام هذا القسم جزءاً من المنشأة المرخص لها ولا يشكل فرعاً قائماً بذاته .

ثانياً: إذا رغبت المنشآت المرخص لها في فتح فرع مستقل تعمل به نساء , فإن الأمر يتطلب الحصول على موافقة الجهة التي رخصت للمنشأة ابتداء , وذلك وفقاً للأنظمة المرعية.

ثالثاً: إن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل، باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل الذي تضمن في (الفصل العاشر)^(٢) منه الأحكام المنظمة لذلك , ومنها ما يتعلق بعدم اختلاطهن بالرجال في أماكن العمل وما يتبعها من مرافق وغيرها , وعلى الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية، إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام والضوابط المنظمة لذلك.

2. الأحكام الخاصة بالمرأة مضمنة في الباب التاسع من نظام العمل الجديد.



نصوص خاصة بالمرأة العاملة في نظام العمل

نصوص خاصة بالمرأة العاملة في نظام العمل

لا يفرق نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/01 وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ بين النساء والرجال في الحقوق والواجبات وشروط الخدمة.

إلا أن هذا النظام خص المرأة بنصوص تتضمن قواعد إضافية، تتعلق بتشغيلها في القطاع الخاص، مراعاة لظروفها وخصوصيتها، ولتوفير المزيد من الحماية لها بما يمكنها من أداء دورها كأم وزوجة وربة أسرة.

وقد وردت تلك النصوص في الباب التاسع من نظام العمل، وهي:

المادة ١٤٩ (حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة):

”مع مراعاة ما ورد في المادة الرابعة⁽³⁾ من هذا النظام تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، ويحدد الوزير⁽⁴⁾ بقرار منه المهن التي تعد ضارة بالصحة، أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة، مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة.”

المادة ١٥٠ (حظر تشغيل النساء ليلاً):

”لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير⁽⁵⁾.”

3. تنص المادة الرابعة على وجوب التزام صاحب العمل والعامل - عند تطبيق أحكام نظام العمل - بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية.

4. المقصود بالوزير في نظام العمل هو وزير العمل.

5. المقصود بها (لا يجوز تشغيل النساء ليلاً لإحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير).

المادة ١٥١ (إجازة الوضع لام العاملة):

” للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع ”

المادة ١٥٢ (حساب الأجر أثناء إجازة الوضع):

” على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة، أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع، ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، و الأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة ، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية، إذا كانت قد استغادت -في السنة نفسها- من إجازة وضع بأجر كامل ، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية، إذا كانت قد استغادت -في السنة نفسها- من إجازة وضع بنصف أجر” .

المادة ١٥٣ (الرعاية الطبية أثناء الحمل):

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

المادة ١٥٤ (فترات الاستراحة لإرضاع الطفل):

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

المادة ١٥٥ (حظر الفصل أثناء إجازة الوضع):

”لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع“.

المادة ١٥٦ (حظر الفصل أثناء مرض الحمل أو الوضع):

”لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوما، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوما السابقة على التاريخ المحتمل للولادة“.

المادة ١٥٧ (حظر قيام المرأة بالعمل لصاحب عمل آخر أثناء إجازة الوضع):

”يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقا لأحكام هذا الباب، إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة الإجازة المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي - في هذه الحالة - أن يحرّمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها“.

المادة ١٥٨ (توفير مقاعد لتأمين استراحة العاملات):

”على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء -وفي جميع المهن- أن يوفر لهن مقاعد، تأمينًا لاستراحتهن“.

المادة ١٥٩ (رعاية أطفال العاملات في أماكن العمل):

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

٢. يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ

دارا للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار حضانة قائمة الرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

المادة ١٦٠ (الإجازة عند وفاة الزوج):

” للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوما من تاريخ الوفاة”.

نصوص أخرى:

ميز النظام المرأة العاملة عن الرجل بقواعد خاصة في بعض الحالات المتعلقة بانتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة وهي:

المادة ٧٤ (تحديد سن التقاعد):

حددت هذه المادة خمس حالات لانتهاء عقد العمل ومنها ” بلوغ سن التقاعد وهو ستون للعمال، وخمس وخمسون سنه للعاملات، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد، في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل، وإذا كان عقد العمل محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد، ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.

المادة ٨٧ (حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة الكاملة عند ترك العمل):

” استثناء مما ورد في المادة الخامسة والثمانين(٦) من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة قوة القاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها، أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها ”

6. هذه المادة تختص بضوابط وطريقة حساب مكافأة نهاية الخدمة عند الاستقالة.



قرار وزاري رقم (٢٤٧٣/١/١ع) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢هـ)
تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية

قرار وزاري رقم (١/١/٢٤٧٣/ع) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢هـ) تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية

إن وزير العمل:

بعد الإطلاع على الأمر الملكي رقم أ/١٢١ وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢ هـ بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد إعداد خريجي الجامعات والمتضمن أنه على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك، وبعد الإطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٤٢٠/٤/١٢ هـ بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية والمتضمن في البند الثامن منه، قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية، وبعد الإطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٤٢٦/٧/١٧ هـ والمتضمن أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وأن على الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، وما تقتضيه المصلحة العامة.

يقرر ما يلي:

أولاً:

يقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية الخاضعة لهذا القرار محلات بيع الملابس النسائية الداخلية ومحلات بيع أدوات التجميل، سواء كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة، أو في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها.

ثانياً:

يقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية . ولا يتطلب توظيف النساء في هذه المحلات، الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى.

ثالثاً:

- يراعى في محلات بيع المستلزمات النسائية ما يلي :
١. يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية، إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويمنع الرجال من دخوله. ويحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصصاً للعوائل .
 ٢. يحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معا في محل واحد، ويستثنى من ذلك المحلات متعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات متى كانوا في أقسام مختلفة، ويجب في هذه الحالة ألا يقل عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة .
 ٣. يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته، أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح، توفير حارس آمني أو نظام أمن الكتروني في المحل، ما لم يكن هناك حراسة أمنية عامة موفرة من قبل المركز التجاري المفتوح الذي يقع فيه المحل . ويمكن للمحل المخصص للنساء فقط إتباع أسلوب النظام المغلق كالنظام المتبع حالياً في المشاغل النسائية.
 ٤. يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بسبب الحاجة، ما لم يكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل، لا تبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل.

رابعاً:

يجب أن تلتزم العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية بالحشمة في زيها وملابسها أثناء عملها، بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه (العباءة وغطاء الرأس) ، أو الزي الرسمي لجهة العمل والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف.

خامساً:

يحق لصاحب العمل توظيف العاملات بدوام جزئي، على أن تحسب العاملتان كعاملة واحدة في حساب توظيف الوظائف (السعودية)

سادساً:

يجب على محلات بيع المستلزمات النسائية القائمة وقت نفاذ هذا القرار تعديل أوضاعها بما يتوافق مع أحكام القرار وذلك خلال المدد التالية:

١. ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع الملابس الداخلية النسائية.

٢. اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع أدوات التجميل.

٣. اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات التي تبيع الملابس الداخلية النسائية أو أدوات التجميل ضمن مبيعات أخرى.

سابعاً:

يمكن للمحلات التجارية التي تبيع المستلزمات النسائية الأخرى مثل الملابس الجاهزة والعباءات والأحذية وغيرها، توظيف النساء إذا استوفت الشروط الواردة في هذا القرار.

ثامناً:

يجب إن ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات، بما في ذلك التأمين الطبي لها وللمن تعولهم شرعاً، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة .

تاسعاً:

توقف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل الذي لا يلتزم بإحلال النساء في نشاط بيع المستلزمات النسائية لديه، مع عدم الإخلال بأي عقوبات أخرى يقضي بها نظام العمل.

عاشراً:

تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري ، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة ذلك، وفق مستجدات سوق العمل، ووفق ما يرد لها من اقتراحات تطويرية، ليوكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

حادي عشر:

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، ويلغي القرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ و تاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢ هـ وكل ما يتعارض معه من القرارات الصادرة من الوزارة .

ثاني عشر:

يبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه، وينشر في موقع الوزارة الالكتروني والجريدة الرسمية .



قرار وزاري رقم (٢٤٧٠/١/١ع) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢ هـ)
اشتراطات توظيف النساء في المصانع

قرار وزاري رقم (١/١/٢٤٧٥/ع) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢ هـ) اشتراطات توظيف النساء في المصانع

إن وزير العمل:

بعد الإطلاع على الأمر الملكي رقم أ/١٢١ وتاريخ ٢/٧/١٤٣٢ هـ بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات، والتي اشتملت في البرنامج رقم (٤) من الفقرة (ب) من البند (أولاً) الخاص بتأنيث وسعودة الوظائف الصناعية المناسبة للمرأة بأنه على وزارة العمل - بالتعاون مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والغرفة التجارية - اتخاذ الإجراءات اللازمة لتأنيث وسعودة وظائف مصانع الأدوية العاملة في المملكة، بعد حصول العاملات على التدريب اللازم واتخاذ الإجراءات اللازمة لتأنيث وسعودة وظائف بقية المصانع التي لديها خطوط إنتاج وتعيين مواطنات بعد حصولهن على التدريب اللازم للقيام بالأعمال التي ستنتج بهن تلك المصانع، وبعد الإطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦ هـ والمتضمن أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء، كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وعلى الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك، وبعد الإطلاع على المادة ١٤٩ من نظام العمل، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، وما تقتضيه المصلحة العامة .

يقرر ما يلي :

أولاً:

يحظر توظيف المرأة في الأعمال التالية:

١. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
٢. العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز و توزيعه والمشتقات البترولية الأخرى .
٣. العمل في البناء (كالحفر ووضع الخرسانيات، وغيرها).

٤. اللحام بالأكسجين و الاستلين و بالكهرباء.
 ٥. ورش السيارات والحدادة والألمنيوم.
 ٦. العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد أو روث الحيوانات أو الدماء .
 ٧. إذابة الزجاج و إنضاجه .
 ٨. شحن و تفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازنها.
 ٩. صناعة الفحم من عظام الحيوانات ، ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها .
 ١٠. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
 ١١. الدهان بمادة الدوكو.
 ١٢. معالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
 ١٣. صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
 ١٤. صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلفون) ، وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
 ١٥. عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
 ١٦. تنظيف الورش التي تزال فيها الأعمال الواردة في الفقرات (١٧, ١٩, ٢٠) أعلاه.
 ١٧. تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء تشغيلها.
 ١٨. صناعة الكاوتشوك (الصناعات من مادة المطاط، مثل كفارات السيارات وغيرها).
 ١٩. ويجوز بقرار من الوزير حذف أو إضافة أنشطة أخرى حسب الحاجة.
- لا يمنع حظر تشغيل المرأة في المنشآت التي تمارس الأنشطة المبينة في البند أولاً أعلاه، حقها في أن تمتلك أو تدير أيًا منها.

ثانياً:

ثالثاً:

لا يتطلب توظيف النساء في المصانع الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى.

رابعاً:

يكون عمل النساء في خطوط الإنتاج في المصانع التي لا تتدرج ضمن الأنشطة الواردة في البند أولاً أعلاه، وفق الضوابط التالية:

١. إذا كانت العاملات يعملن في مرحلة من مراحل خط الإنتاج، فيجب أن يكون جميع العاملين في هذه المرحلة من النساء، وعلى أن يشكلن ما لا يقل عن ثلث مجموع العاملين في خط الإنتاج إجمالاً.
٢. يجب على صاحب العمل توفير ملابس آمنة ومحتشمة للعاملة في خطوط الإنتاج .

٣. يجب على صاحب العمل أن يوفر للعاملات مكاناً مخصصاً لأداء الصلاة والاستراحة، ودورة مياه أو أكثر بحسب الحاجة .

خامساً:

يكون عمل النساء في المكاتب التابعة للمصانع وفق الضوابط التالية:

١. أن يعملن في أقسام خاصة بهن.
٢. تحظر الخلوة بين الجنسين ، ويجب على صاحب العمل اتخاذ التجهيزات والترتيبات اللازمة لتجنب ذلك.
٣. لا يجوز لصاحب العمل تشغيل المرأة في المكاتب التابعة للمصنع، إذا كان عدد العاملين في مكان العمل، خلال الوردية الواحدة، أقل من عشرة، وعلى ألا يقل عدد العاملات عن ثلاث في الوردية الواحدة.

سادساً:

يجب أن تلتزم العاملة بالحشمة في العمل، بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه (العباءة وغطاء الرأس)، أو الزي الرسمي لجهة العمل، والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف.

سابعاً:

يحظر على صاحب العمل تشغيل النساء في المصانع، قبل الساعة السادسة صباحاً، أو بعد الساعة الخامسة مساءً

ثامناً :

لا يجوز تشغيل العاملة تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي ، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي ، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي . وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم ، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع

تاسعاً :

يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية .

عاشراً :

يحق لصاحب العمل توظيف العاملات بدوام جزئي، على أن تحسب العاملتان كعاملة واحدة في حساب توظيف الوظائف (السعودة).

حادي عشر:

يجب أن ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات، بما في ذلك التأمين الطبي لها وللمن تعولهم شرعاً، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة.

ثاني عشر:

يطبق في حق المصانع التي تخالف أحكام هذا القرار العقوبات التي يقضي بها نظام العمل.

ثالث عشر:

تراجع الوزارة فعالية تنفيذ صدور هذا القرار بشكل دوري، على أن يتم تحديثه، كلما اقتضت الحاجة ذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يريدها من اقتراحات تطويرية، ليواكب احتياجات المجتمع، وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

رابع عشر:

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ، ويلغى كل ما يتعارض معه من القرارات الصادرة من الوزارة.

خامس عشر:

يبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه، وينشر في موقع الوزارة الالكتروني والجريدة الرسمية.

قرار وزاري رقم (١/٢٤٧٤/ع) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢ هـ)
آلية احتساب عمل المرأة عن بعد في نسب توظيف الوظائف
(السعودية)

قرار وزاري رقم (١/١/٢٤٧٤/ع) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢ هـ) آلية احتساب عمل المرأة عن بعد في نسب توظيف الوظائف (السعودية)

إن وزير العمل:

بعد الإطلاع على الأمر الملكي رقم أ/١٢١ وتاريخ ٢/٧/١٤٣٢ هـ ، بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات، والمتضمن أنه على وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية اتخاذ الإجراءات اللازمة للتوسع في تطبيق أسلوب العمل عن بعد، كأحد المجالات الجديدة التي يمكن أن تعمل من خلالها المرأة وتنفيذ برنامج الأسر المنتجة وتوفير الدعم اللازم لإنجاحها، وبعد الإطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥ هـ ، بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية، والمتضمن في البند السادس منه أن تقوم وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية ووزارة الشؤون الاجتماعية لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ أسلوب العمل عن بعد كأحد المجالات الجديدة التي يمكن أن تعمل من خلالها المرأة ، وتنفيذ برنامج الأسر المنتجة، وتوفير الدعم اللازم لإنجاحها ، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاما ، وما تقتضيه المصلحة العامة .

يقرر ما يلي:

أولاً:

يكون احتساب نسب توظيف الوظائف (السعودية) ضمن برنامج نطاقات للمنشآت التي تقوم بتوظيف النساء عن بعد، وفقاً للنسب التالية :

النطاق	نسبة العاملات عن بعد التي يتم احتسابها في نطاقات
النطاق الممتاز	ألا تزيد على ٧% من إجمالي الموظفين
النطاق الأخضر	ألا تزيد على ٥% من إجمالي الموظفين
النطاق الأصفر	ألا تزيد على ٣% من إجمالي الموظفين
النطاق الأحمر	لا تحسب له نسبة توظيف (سعودية)

ثانياً:

يشترط لاحتساب المرأة العاملة عن بعد، ضمن نسبة توظيف الوظائف (السعودية) في برنامج نطاقات التالي:

1. ألا يقل عمرها عن ٢٠ سنة ولا يزيد على ٣٥ سنة
٢. أن تكون مسجلة لدى التأمينات الاجتماعية
٣. أن تكون مسجلة وفق الدوام الكامل
٤. أن يقدم صاحب العمل شهادة بنكية تثبت استلام العاملة لأجورها فترة عملها لديه.

ثالثاً:

ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة عن بعد عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات، بما في ذلك التأمين الطبي لها وللمن تعولهم شرعاً، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة .

رابعاً:

يطبق في حق كل منشأة تقوم بتسجيل العاملات عن بعد في وظائف وهمية التالي:

١. حرمان المنشأة من الحصول على تأشيرات عمل جديدة أو نقل خدمات عمال لها أو تغيير مهن عمال لديها لمدة لا تقل عن ٣ سنوات للمخالفة الأولى، ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية.
٢. حرمان المنشأة من الدعم الذي يوفره صندوق تنمية الموارد البشرية لمدة لا تقل عن ٣ سنوات للمخالفة الأولى، ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية.
٣. غرامة مالية لا تتجاوز ٥٠٠٠ ريال على كل موظفة وهمية مسجلة لديها طبقاً للمادة ٢٣٩ من نظام العمل.

خامساً:

في حال قيام امرأة ما بالتعاون مع المنشأة بالتسجيل في وظيفة وهمية، يتم حرمان المرأة من الدعم الذي يوفره صندوق تنمية الموارد البشرية، لمدة لا تقل عن ٣ سنوات للمخالفة الأولى، ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية .

سادساً:

تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري ، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة لذلك، وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يرد لها من اقتراحات تطويرية، ليواكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن .

سابعاً:

يعمل بهذا القرار من تاريخ ١٤٣٢/١١/١ هـ

ثامناً:

يبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه، وينشر في موقع الوزارة الالكتروني والجريدة الرسمية.





خاتمة

خاتمة

تناول هذا الدليل عرضاً لأهم القرارات التي تم اتخاذها بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية . ونهدف من خلاله أن يؤدي جمع ونشر هذه القرارات إلى تعريف المعنيين والمهتمين بقضايا عمل المرأة في المملكة، وتعريف المرأة السعودية، على وجه الخصوص، بالجهود المبذولة لزيادة مشاركتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ودعم تنفيذ القرارات بما يفتح آفاقاً جديدةً وواسعةً لعمل المرأة السعودية، من خلال حث الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص على إيجاد فرص وظيفية للمرأة السعودية.

كما يمكن الاطلاع على كافة القوانين الخاصة بنظام العمل السعودي والقرارات الوزارية واللوائح من خلال الموقع الإلكتروني لوزارة العمل السعودية <http://www.mol.gov.sa>





غرفة الشرقية
ASHARQIA CHAMBER

حقوق الطبع والنشر محفوظة للغرفة التجارية الصناعية
للمنطقة الشرقية ويحظر الاقتباس أو التعدي على محتواها

Tel : +966 3 8991609 - Fax : +966 3 8996761

www.chamber.org.sa