

بسم الله الرحمن الرحيم

تمر المملكة العربية السعودية بمرحلة تحول جوهرية لدعم الاقتصاد الوطني من خلال رؤية طموحة ومستقبل مزدهر ومن هنا تأتي رؤية المملكة ٢٠٣٠ والبرامج المرتبطة بها، ومن ضمنها برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، والتي ركزت على تأهيل العنصر البشري الذي هو أساس بناء هذا الاقتصاد ويكمن ذلك بوجود المرأة ضمنياً في أكثر من هدف حيث أن أحد أهم الأهداف هو "زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل".

ونظراً للأهمية الجوهرية لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية في بناء الاقتصاد الوطني، حظيت الوزارة بنصيب الأسد من مبادرات التحول الوطني. حيث تهدف المبادرات إلى تحليل الوضع الحالي لجميع القطاعات الاقتصادية في السوق المحلي لضمان إزالة التحديات والعوائق وتحقيق التكامل بين الجهات ذات العلاقة لزيادة فرصة عمل المرأة ومشاركتها في سوق العمل والمساواة بين الجنسين.

إدراج المنظور الجنساني في سياسات واستراتيجيات التنمية المستدامة على الصعيد الوطني، وضع سياسات فعالة لسوق العمل تعمل على تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للنساء، والقضاء على التمييز القائم على أساس الجنس في سوق العمل وتطبيق سياسات الحد الأدنى من الأجور:

عملت المملكة العربية السعودية على وضع أنظمة تكفل حق العمل للجميع، حيث أن الأنظمة والتشريعات المعمول بها في المملكة مبنية على أساس المساواة وعدم التمييز، وهو ما أكدت عليه المادة الثالثة في نظام العمل الصادر بمرسوم ملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ والمعدل بمرسوم ملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ، والذي ينص على أن "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل." وإشارة إلى المادة ٣٤ من لائحة تنظيم العمل أنه "لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى، كما أنه يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل بالقيمة المتساوية".

وفيما يتعلق بتوفير العمل اللائق للنساء فاحتوى نظام العمل على قواعد أساسية تؤكد تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة للنساء حيث تم تخصيص في الباب التاسع في نظام العمل أوقات عمل المرأة بالفترة الليلية والتي نصت عليها المادة الخمسون بعد المائة بأنه "لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير كالعامل في مجال الأعمال الصحية أو الخيرية أو التعليمية أو التدريبية، إذا كانت المنشأة لا تستخدم سوى أفراد الأسرة، إذا كان العمل الليلي ضرورياً للمحافظة على الموارد من التلف السريع، حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ، إذا كان العمل في المحاسبة في محلات بيع التجزئة، إذا كان العمل في محلات المنزهات الترفيهية العائلية، النساء اللاتي يشغلن مناصب عليا ومهام قيادية، العاملات في النقل الجوي والبري للركاب داخل المدن والنقل الدولي، النساء العاملات في الطباعة والنشر والإعلام. كما ورد تفصيل لحقوقها في الإجازات الخاصة بالوضع وفقاً للمادة الحادية والخمسون بعد المائة والتي ضمننت للمرأة حق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، وحظرت تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقا مستمرا له، فلها الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

تم إصدار الدليل الموحد لبيئة عمل المرأة لاتخاذ التدابير الرامية لتمكين المرأة في العمل وتوفير البيئة اللائقة، وقد شمل الدليل توضيح دقيق للقواعد والأنظمة والاشتراطات الخاصة لتوفير بيئة عمل لائقة بالمرأة بما في ذلك ضوابط تشغيل النساء في كافة الأنشطة، وضوابط عامة لتشغيل النساء في فترة من الليل في كافة الأنشطة، وضوابط تشغيل النساء في كافة الأنشطة التي فيها استقبال العملاء وضوابط تشغيل النساء في الأنشطة الصناعية، وكذلك الحق في المساواة في الأجر، وفيما يلي أبرز المواد التي توضح ذلك:

نصت الضوابط على عدم جواز القيام بأي عمل من شأنه الضغط على حرية المرأة بما يشكل إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص، أو المعاملة في العمل بما لا يتوافق مع نظام العمل والأنظمة المحلية الأخرى، كما نصت أيضا على عدم جواز التمييز في الأجور بين العاملات والعاملين في العمل ذي القيمة المتساوية، وجوب توفير حراسة أمنية كافية أو نظام أمني إلكتروني مناسب لكافة المنشآت المشغلة للنساء بما في ذلك المنشآت في الأسواق المفتوحة والأسواق المغلقة، على كل صاحب عمل يشغل (٥٠) عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن (٦) سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال (١٠) فأكثر.

القضاء على العزل المهني القائم على أساس الجنس والتضييق من فجوات الأجور بين الجنسين، وتحسين سياسات التوظيف والاستبقاء في العمل والترقيات الموجهة للمرأة

صدر في عام ٢٠١٠ القرار الوزاري رقم (٢٣٧٠) الخاص والذي يمنع التمييز في الأجور بين العمال والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية، وهو ما تم التأكيد عليه في التنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة. كما نصت المادة الثالثة من نظام العمل على أن " العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل." فلم يفرق النظام بين الرجال والنساء في حق الحصول على العمل، وكانت الكفاءة وحدها المعيار، حيث نص الدليل الاسترشادي الصادر في فبراير ٢٠١٧ عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، على أن يكون تقييم العامل في كل ما يتعلق بمساره الوظيفي على أسس الاستحقاق والجدارة والتنافسية وتكافؤ الفرص، وتنمية قدرات العامل ومساعدته وتحفيزه على تحسين أدائه، وأن يكون قدوة حسنة في الأداء والالتزام بالأنظمة. كما تسعى المملكة العربية السعودية إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢% إلى ٣٠% كما تضمنت رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي أقرها مجلس الوزراء بقراره رقم (٣٠٨) وتاريخ ١٤٣٧/٧/١٨ هـ الموافق (٢٥) أبريل ٢٠١٦م).

تسريع وتيرة تحول المرأة من العمالة غير النظامية إلى العمالة النظامية، بما في ذلك الحصول على العمل اللائق، وتوفير الحماية الاجتماعية والرعاية الجيدة للأطفال وتوفير التعليم والتدريب، بما في ذلك للنساء المهاجرات والعمالات المنزليات

كفل نظام العمل السعودي للأم العاملة العديد من الحقوق التي تخولها بالعمل مع توفير الرعاية الجيدة لأطفالها، ومن أبرز هذه الحقوق أنه للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ بعد أقصى أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال السنة أسبوعين التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر، كما نص النظام على إلزام صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة، كما يحق 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، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر، وتشدد النظام على حماية المرأة من الفصل التعسفي جراء حملها أو ولادتها حيث نص على أنه لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع. كما أوجب النظام على كل صاحب عمل يشغل (٥٠) عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن (٦) سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال (١٠) فأكثر.

أما فيما يخص التعليم والتدريب، فقد الزم نظام العمل السعودي صاحب العمل توفير التدريب والتأهيل للعاملين والعمالات لديه على حد السواء، كما أوضح النظام الاشتراطات ذات العلاقة بتدريب مع غير العاملين والعمالات لدى صاحب العمل وفقاً للمادة الثانية والأربعون بأن " على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين، وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها، بهدف إحلالهم تدريجياً في الأعمال التي يقوم بها غير السعوديين. وعليه أن يعد سجلاً يقيّد فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحلهم محل غير السعوديين بحسب الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة." والمادة الثالثة والأربعون نصت على أنه في حال توظيف خمسين أو أكثر موظف بالمنشأة، فوجب على صاحب العمل تدريب ما لا يقل على ١٢% من موظفي أي منشأة سنوياً. كما تضمنت رؤية المملكة ٢٠٣٠ على عدد من المبادرات تستهدف حل أبرز المشاكل التي تواجه سوق العمل وتمنح خيارات متعددة للتوظيف بحيث تحد من العمل الغير نظامي للمرأة وتحويله الى عمل نظامي بالإضافة تخلق فرص وظيفية فيها مرونة أكثر للمرأة، كمبادرة عمل المرأة عن بعد والتي تعتبر أحد التجارب العالمية الرائدة في تنمية أسواق العمل، حيث يساعد هذا المفهوم في إنشاء قناة توظيف عصرية تلانم مختلف احتياجات قوى العمل وتمنح المرونة والكفاءة اللازمة، كما يعمل البرنامج على حل بعض أبرز المشاكل التي تواجه سوق العمل بشكل مباشر أو جزئي وتمنح خيارات للتوظيف متعددة لطالبي العمل من ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة واصحاب الظروف الخاصة من ضمنها النساء الغير قادرات على ممارسة العمل من قرب. كما تعمل المملكة على برنامج العمل المرن، والذي سيمكن الباحث السعودي عن العمل وصاحب العمل من التعاقد بمرونة حيث يكون الأجر فيه على أساس الساعة أقل وحدة للأجور دون الالتزام بأي منافع أخرى كالإجازة مدفوعة الأجر.

وتتميز المملكة بتوفير شتى وسائل التسهيلات لضمان وصول المرأة لعملها، حيث يعمل برنامج "وصول" على دعم نقل المرأة العاملة على إيجاد حلول تخفف من عبء تكاليف النقل عن السعوديات العاملات في القطاع الخاص وتحسين، وتطوير بيئة نقل المرأة من وإلى مقر العمل، وذلك من خلال تأمين خدمة المواصلات بشكل آمن وذو جودة وسلامة عاليتين للمرأة العاملة، من وإلى مقر العمل، بالشراكة مع شركات مركبات الأجرة الخاصة من خلال التطبيقات الذكية. فيما أوجد برنامج "قوة" والذي يعمل على دعم مراكز ضيافة الأطفال للمرأة العاملة لدعم الكوادر النسائية الوطنية في سوق العمل والاستقرار فيه، عبر تسجيل أطفالهن في خدمة ضيافة الأطفال.

منع جميع اشكال العنف والتمييز ضد المرأة والقضاء عليها، بما في ذلك في بيئة العمل وتوفير الدعم والعلاج والخدمات لضحايا التحرش الجنسي والناجين منه

أصدرت المملكة العربية السعودية نظام مكافحة جريمة التحرش بقرار رقم (م/٩٦) وتاريخ ١٦/٩/١٤٣٩ هـ والذي من شأنه أن يطبق في بيئة العمل ويضمن تقديم الدعم والحماية لضحايا التحرش، وشدد على أهمية وضع التدابير اللازمة للوقاية من التحرش ومكافحته في إطار بيئة العمل وشرط على أن تكون التدابير شاملة لوجود آلية لتلقي الشكاوي داخل جهة العمل، ووضعت الإجراءات اللازمة للتأكد من صحة الشكاوي وجديتها وبما يحافظ على سريتها، نشر التدابير بين الموظفين والتعريف بها، كما أوجبت الجهات سواء في القطاع الخاص أو الحكومي على مساءلة أي من منسوبيها تأديبيا في حال المخالفة، ولا تخل هذه المساءلة التأديبية من تقديم الشكاوي للجهات المختصة نظاما بحق المجني.

كما صدر القرار الوزاري رقم (١١١٠٥٣) وتاريخ ١٠/٨/١٤٣٨ هـ بوجوب الالتزام بالدليل الاسترشادي لقواعد أخلاقيات العمل والزام المنشآت الكبيرة والعملاقة بإتباعه عند وضع لوائحها الداخلية ويؤكد هذا الدليل على أخلاقيات العمل التي تمنع جميع اشكال العنف والتمييز ضد العاملين والعاملات. حيث بني الميثاق على مبادئ أخلاقية أبرزها العدل والمساواة وعدم التمييز، عدم استغلال المنصب، الآداب والسلوكيات العامة. وشدد الدليل على الامتناع عن أي أعمال تنتهك الآداب العامة والسلوك القويم، أو أي تصرفات أو ممارسات تتنافى مع تعاليم الدين الإسلامي، بما في ذلك الإساءة إلى المعتقدات الدينية للأخرين داخل أو خارج مكان العمل، أو التحريض ضدها، ومعاملة العمال بعدالة وإنصاف دون تمييز، إتباع مبدأ المساواة في كافة الحالات بطريقة نزيهة وبمصادقية بغض النظر عن عرق أو لون أو دين أي عامل. وتعمل حاليا وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على اصدار نظام خاص بالتعديت السلوكية والذي يمنع التمييز والعنف بكافة الأشكال ويضع ضوابط تساهم في ضمان بيئة عمل آمنة لكل العاملين والعاملات، وقامت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بوضع ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل لعام ١٤٤٠ هـ وتنص المادة الرابعة منه أنه " يقع على عاتق الوزارة مسؤولية توفير بيئة عمل صحية وأمنة تتسم باحترام الجميع".



تشجيع استراتيجيات للنمو الاقتصادي تتسم بالشمولية والاستدامة والإنصاف تستفيد منها المرأة من خلال نقل العمالة من قطاعات تتطلب مهارات أقل وإنتاجية ضعيفة ورواتب متدنية إلى أنشطة ذات قيمة عالية

تم إطلاق عدة مبادرات تستهدف زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل والتي من خلالها بدأت بتحقيق نتائج حيث أنه ارتفعت نسبة النساء العاملات في سوق العمل وذلك من خلال ما قدمته وزارة العمل والتنمية الاجتماعية من تشريعات وتنظيم (التنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة) ومن خلال بناء شراكات استراتيجية مع شركات أجنبية رائدة ومع جهات حكومية وجهات خاصة هادفة للتنمية الاقتصادية وواعدة بتوفير فرص عمل مستهدفة للنساء بشكل كبير، بالإضافة إلى إبرام عدة اتفاقيات توطن مع الجهات القطاعية مثل القطاع الصحي، الصناعي، التجاري، المقاولات، العقارات، الاتصالات وتقنية المعلومات، الأيواء والسياحة، القطاع الزراعي، النقل واللوجستية وغيرها. ومن الجدير بالذكر، الإشارة إلى دور وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في استهداف القطاعات الجديدة الناشئة في سوق العمل كالترفيه على سبيل المثال. وكذلك الفرص الوظيفية في المشاريع الحكومية العملاقة المرتبطة برؤية المملكة ٢٠٣٠ مثل (نيوم-البحر الأحمر-القيدية) ومشاريع القطاع الخاص النوعية. كذلك المساهمة في متابعة ورفع نسب التوطين والتوظيف في برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي تعتبر جزء أساسي من كافة برامج الرؤية ٢٠٣٠ مثل برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية، برنامج التوازن المالي، برنامج الإسكان، برنامج صندوق الاستثمارات العامة. ويهدف زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل في جميع القطاعات الاقتصادية،

وتعمل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية حالياً على عدة مشاريع داعمة لدخول المرأة في سوق العمل، وتمكين استدامة عملها في بيئات منتجة ومستقرة، وتهدف إلى زيادة نسبة النساء في المناصب القيادية من خلال عدة مبادرات، أهمها "مبادرة رفع الوعي بأهمية مشاركة المرأة في سوق العمل" والتي تهدف إلى رفع مستوى الوعي بأهمية مشاركة المرأة في سوق العمل ويعتبر أحد أهم مبادرات برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ والذي يهدف إلى تطوير المحتوى التوعوي الداعم لأهمية عمل المرأة وزيادة مشاركتها في السوق المحلي، من خلال إطلاق حملات إعلامية تهدف إلى تغيير الفكرة الدارجة حول عمل المرأة وتحويل المجتمع نحو دعمها، بالإضافة إلى تسليط الضوء على قصص نجاح في المهن المختلفة والتي يحتذى بها من خلال وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي مما يساعد على إعطاء الدور الأكبر للمرأة في قيادة الفعاليات والتسويق لها من خلال قنوات متعددة. و " مبادرة التدريب والتوجيه القيادي للكوادر النسائية" والتي تعتبر من أهم مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية المرتبطة ببرنامج التحول الوطني التي تهدف إلى تمكين المرأة السعودية وهي مبادرة التدريب والتوجيه القيادي للكوادر النسائية. الهدف الاستراتيجي للمبادرة هو زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل في مختلف المستويات الوظيفية وزيادة حصتها من المناصب القيادية من خلال برامج تدريبية تستهدف تحسين المهارات للمرأة العاملة وتجهيزها لشغل المناصب القيادية، وتقليص الفجوة بين العرض والطلب فيما يخص توفير القيادات السعودية المؤهلة، ورفع نسبة توظيف المرأة في مستويات الإدارة العليا والوسطى، وتقديم برامج لمساعدة المرأة في بداية طريقها الوظيفي. تتمحور المبادرة حول تدريب وتوجيه ١٧٠٠ امرأة من النساء العاملات في القطاع الخاص. و " مبادرة التدريب الموازي لمتطلبات سوق العمل" والتي تعمل على تطوير برامج تدريب منتهي بالتوظيف تستهدف العاطلات عن العمل، يتكون البرنامج من تدريب الذين على رأس العمل من قبل الشركة الموظفة بالتوازي مع برنامج تدريبي مهارات فنية وشخصية من قبل جهات تدريب متخصصة. كما تحصل المتدربة عند الانتهاء من التدريب على شهادة معتمدة من الجهة المالكة للبرنامج. ويتم دعم الشركات المشاركة بأوجه مختلفة.

أما فيما يخص الشمولية ، فراعت المملكة أيضا الوضع الخاص بالمقيمين السوريين واليمنيين ويشمل ذلك النساء، والمقيمات في المملكة العربية السعودية لظروف الحرب، فصدر الأمر السامي والمقتضي بتمكين الزائرين السوريين من العمل في المملكة بشكل مؤقت والأمر السامي والمقتضي بالسماح للزائرين اليمنيين بالعمل في المملكة بشكل مؤقت، قامت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية باستخدام برنامج "أجير" لتمكين الزائرين من الجاليتين اليمنية والسورية بالحصول على التصاريح اللازمة للبدء بالعمل في القطاع الخاص، بما يتوافق مع أنظمة واشتراطات الوزارة. منذ صدور الأوامر السامية، ومساهما بذلك في تنفيذ الأوامر السامية وإشراك الزائرين السوريين واليمنيين بسوق العمل السعودي لحين انتهاء الأزمات في بالديهما، أصدر برنامج أجير إشعارات عمل مؤقتة لأكثر من: ٧٧٠٠ زائر سوري و٤٧ ألف زائر يمني.

كما تقدم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ضمن مبادرات التحول الوطني ٢٠٢٠ " برنامج تمكين وتطوير القيادات الوطنية وتتألف هذه المبادرة من برنامجين تدريبيين يهدفان لتحسين مهارات القيادة والإدارة التجارية لخمسة الاف مدير سعودي وألف موظف تنفيذي سعودي في القطاع الخاص والقطاع العام والمنظمات غير الحكومية بحلول عام ٢٠٢٠ شاملا الرجال والنساء على حد سواء، وكما تعمل وزارة الخدمة المدنية ضمن برامج التحول الوطني ٢٠٢٠ على مبادرة " رفع كفاءة رأس المال البشري بهدف تزويد المواطنين بالمعارف والمهارات اللازمة لمؤامة احتياجات سوق العمل المستقبلية و الارتقاء بمستوى أداء و انتاجية ومرونة الأجهزة الحكومية.