

القواعد المنظمة لعمل المرأة

في القطاع الأهلي في المملكة العربية السعودية

شوال ١٤٢٦هـ



المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٧	• مقدمة
	• قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ بشأن زيادة فرص ومجالات
٩	عمل المرأة السعودية
١١	• قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) وتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦هـ بشأن تراخيص تشغيل النساء
	• القرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ وتاريخ ٢٢/٥/١٤٢٦هـ بشأن قصر العمل في محلات
١٣	بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية
	• خطة تنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة
١٦	السعودية
	• قرار مجلس الوزراء رقم (٦٣) وتاريخ ١١/٣/١٤٢٤هـ المتضمن بعض الإجراءات
٢٣	النظامية الخاصة بعمل المرأة في القطاعين الحكومي والأهلي
٢٥	• ضوابط عمل المرأة
٢٦	• نصوص خاصة بالمرأة العاملة في نظام العمل
٣٠	• نصوص أخرى
٣١	• خاتمة

مقدمة

يعتبر عمل المرأة السعودية إحدى القضايا المهمة التي تحظى باهتمام بالغ من الدولة، فعمل المرأة هو واقع قديم وأصيل في المجتمع؛ فقد كانت شريكاً أساسياً للرجل - أباً وأخاً وزوجاً وابناً - في مختلف الأعمال، ويفرض عمل المرأة في المجتمع دوافع متعددة لعل أهمها التوسع الهائل في جوانب التنمية من اقتصادية واجتماعية وثقافية وغيرها في المملكة، وحاجة التنمية إلى أعداد كبيرة من العمالة الوطنية (رجالية ونسائية)، إضافة إلى وجود أنشطة متعددة تخص وتهم المرأة السعودية، الأمر الذي استدعى أن تدخل المرأة مختلف المجالات والأنشطة لتدير ما يتصل بشؤونها. كما أن حاجة المرأة ذاتها للعمل من الدوافع التي تجعل المرأة تتجه للعمل والبحث عنه، سواء نبعت تلك الحاجة من الظروف الخاصة التي تمر بها المرأة كظروف المعيشة، أو للرغبة في العمل لتحقيق ذاتها وتوسيع مداركها ومعارفها وخبراتها، ويتواكب ذلك مع تزايد أعداد المتعلمات والمتدربات ممن يملكن القدرة على العطاء وتقليل الحاجة إلى استقدام العمالة الوافدة.

لذا فقد صدرت قرارات عديدة لزيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية في شتى المجالات.

ويستعرض هذا الكتيب أهم 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.

قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/٢٥هـ

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 ذوات الخبرة والكفاية، تتولى التنسيق مع الجهات ذات العلاقة لتشجيع منشآت القطاع الأهلي على إيجاد أنشطة ومجالات عمل للمرأة السعودية دون أن يؤدي ذلك إلى فتح ثغرة لاستقدام عمالة نسائية وافدة، وتهيئة فرص إعداد السعوديات وتأهيلهن وتدريبهن للعمل في تلك الأنشطة والمجالات، وتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لقيامها، على أن تسهم الجهات الحكومية - كل جهة بحسب اختصاصها - في تحقيق ذلك.

- ٤- على الجهات ذات العلاقة تخصيص أراضٍ أو مناطق داخل حدود المدن، وتهيئتها لإقامة مشروعات صناعية تعمل فيها نساء.
- ٥- على صندوق تنمية الموارد البشرية أن يولي أهمية خاصة لتدريب النساء السعوديات وتوظيفهن ضمن خطته وبرامجه.
- ٦- على وزارة العمل التنسيق مع وزارة الخدمة المدنية ووزارة الشؤون الاجتماعية لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ أسلوب العمل عن بُعد كأحد المجالات الجديدة التي يمكن أن تعمل من خلالها المرأة، وتنفيذ برنامج الأسر المنتجة، وتوفير الدعم اللازم لإنجاحهما.
- 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 محلات 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 حافزاً وميزة إضافية للمرأة وبما لا يؤثر على الرغبة في توظيفها.

قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) وتاريخ ١٧/٧/٢٠١٦هـ
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 أن هذا القسم جزء 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 ابتداءً، 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)^(١) منه

(١) الأحكام الخاصة بالمرأة مضمنة في الباب التاسع من نظام العمل الجديد.

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.

القرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ وتاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢هـ بشأن تطبيق الإجراء الخاص بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية

أصدرت وزارة العمل هذا القرار بغرض تطبيق الفقرة الثامنة من قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ المتعلقة بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية.

وضع القرار مراحل محددة للتطبيق وذلك على النحو الآتي:

أولاً: يقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفق ما قضى به قرار مجلس الوزراء الموقر - المشار إليه أعلاه - حسب التفاصيل التي سترد في المادة الثالثة من هذا القرار.

ثانياً: تهيأ أماكن ومحلات بيع المستلزمات النسائية وذلك بحجبها عن ما حولها بشكل يمنع رؤية من بداخلها من العاملات والمتسوقات أو اختلاطهن بالرجال وبأن يكون لتلك المحلات والأقسام أبواب خاصة يتم التحكم فيها من الداخل.

ثالثاً: يتم تطبيق ما جاء في المادة أولاً أعلاه وفق البرنامج الزمني التالي^(٢):

(٢) المقصود بمحلات بيع المستلزمات النسائية هي تلك المحلات التي يعمل بها حالياً رجال، وسيتم قصرها على النساء السعوديات وفق البرنامج الزمني الذي وضعته وزارة العمل. أما بالنسبة للمحلات الجديدة التي قد ترغب المرأة السعودية في فتحها لبيع المستلزمات النسائية فلا تخضع للجدول الزمني المحدد في هذا القرار حيث يمكن للمواطنة الحصول على الترخيص اللازم لذلك ومباشرة العمل بها دون انتظار موعد قصر العمل في تلك المحلات على المرأة السعودية المحدد في القرار الوزاري.

١- البدء بقصر العمل في محلات وأماكن بيع الملابس النسائية الداخلية وملابس النوم في الشوارع والأسواق العامة والمركزية وأقسام المتاجر الكبرى والمحلات الأخرى على المرأة السعودية خلال سنة واحدة من تاريخ إصدار هذا القرار، ويقوم أصحاب هذه المحلات بتسوية أوضاع محلاتهم وعمالتهم خلال هذه السنة.

٢- قصر العمل على المرأة السعودية في محلات بيع العباءات، والملابس النسائية الجاهزة خلال سنتين من تاريخ إصدار هذا القرار ويقوم أصحاب هذه المحلات بتسوية أوضاع محلاتهم وعمالتهم خلال هاتين السنتين.

٣- يتم خلال المدد المحددة في الفقرتين (١، ٢ أعلاه)، إعداد وتأهيل المرأة السعودية الراغبة في العمل بمحلات البيع المشار إليها من خلال برامج تدريبية يتم دعمها عن طريق صندوق تنمية الموارد البشرية، والتنظيم الوطني للتدريب المشترك، ومجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية، ومراكز التدريب الأهلية للنساء. كما يتم خلالها فصل الأماكن الخاصة ببيع الأصناف المشار إليها في المواد والفقرات السابقة وحجب المحلات الخاصة بتلك الأصناف.

رابعاً: يتم بالتنسيق مع وزارة الشؤون البلدية والقروية، ووزارة التجارة والصناعة، ومجلس الغرف التجارية الصناعية، حصر وتسجيل كافة المحلات العاملة بالأنشطة المشار إليها وإدراج بياناتها في

قاعدة معلومات خاصة لهذا الغرض، ويتم التنسيق مع تلك الجهات حول تحديد الجزاءات والغرامات النظامية التي ستوقع على المخالفين وآلية استيفائها أو تطبيقها.

خامساً: يتم متابعة تنفيذ هذا القرار وضبط مخالقات الرجال له بواسطة مفتشي الوزارة ولجان العودة بمكاتب العمل.

سادساً: تتم متابعة تنفيذ هذا القرار فيما يتعلق بتوظيف السعوديات في داخل الأماكن والمحلات التي تمارس هذه الأنشطة بواسطة نساء من قبل مفتشات الوزارة.

خطة تنفيذ قرار قصر العمل في محلات

بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية

وضعت وزارة العمل خطة تفصيلية تتضمن آليات تنظيمية وتنفيذية لتطبيق الفقرة الثامنة من قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ والقرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ وتاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢هـ الصادرين بشأن قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية.

وتتكون الخطة من العناصر الآتية:

- ١- التهيئة الإعلامية بمضامين القرار ومعطياته ومتطلباته وضرورة الالتزام بما جاء فيه.
- ٢- تشكيل لجنة إشرافية بوزارة العمل لمتابعة تنفيذ القرار على أن تتبثق عنها فرق عمل على المستوى المحلي بمكاتب العمل.
- ٣- إيجاد قاعدة معلومات خاصة بعمل المرأة.
- ٤- الإسراع في إنشاء الوحدات النسائية التي نص عليها قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) على مستوى الوزارة ومكاتب العمل.
- ٥- قيام صندوق تنمية الموارد البشرية بإعداد البرامج التدريبية المناسبة لإعداد العمالة النسائية السعودية في مجال بيع المستلزمات النسائية وفق سياسة الدعم المتبعة في الصندوق بما يضمن توفير أعداد كافية من السعوديات المدربات للعمل في هذا المجال.

وتتمثل تفاصيل هذه الخطة في الآتي:

أولاً: التهيئة الإعلامية:

تتولى إدارة العلاقات العامة والإعلام هذه المهمة بالتنسيق مع وكالة التخطيط والتطوير.

ثانياً: اللجنة الإشرافية بوزارة العمل:

تتكون اللجنة برئاسة وكيل وزارة العمل للتخطيط والتطوير ويشترك فيها ممثلون لوزارة العمل ومجلس الغرف التجارية، وتقوم بالمهام الآتية:

- وضع خطة تنفيذية لحصر أماكن بيع الملابس النسائية الداخلية وملابس النوم والعباءات والملابس النسائية الجاهزة وتصنيفها لتحديد الأماكن المتخصصة في بيع هذه الأغراض والأماكن التي تباع هذه الأغراض ضمن نشاطات أخرى.
- تحديد ساعات العمل بهذه المحلات بما يتفق مع نظام العمل والعمال.
- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوجيه أصحاب المحلات التي يتم حصرها بتهيئة محلاتهم لتوظيف النساء السعوديات فيها بشكل يجعلها مستقلة وتحجب الرؤية عن من بداخلها وتمنع الاختلاط.
- تقدير الاحتياجات من العمالة النسائية حسب المهن الرئيسية (مشرفات معرض، مشرفات بيع، بائعات الخ)، ومتطلبات هذه المهن من التدريب.
- التنسيق مع صندوق تنمية الموارد البشرية ومجلس الغرف التجارية الصناعية لتنفيذ برامج لتدريب السعوديات في مجال الإدارة والإشراف والبيع وتهيئتهن للعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية.

- وضع برنامج زمني لاستقبال طلبات المواطنين الراغبين في العمل بهذه المجالات بغرض توجيههم لبرامج التدريب المحددة لتهيئتهم لشغل الفرص الوظيفية المتاحة.

- التنسيق مع وزارة التجارة والصناعة ووزارة الشؤون البلدية والقروية ومجلس الغرف التجارية الصناعية لمراعاة فصل هذه الأنشطة وقصر العمل بها على السعوديات ضمن متطلبات وشروط منح الرخص والسجلات التجارية.

- رصد ومتابعة عملية توظيف السعوديات في هذه المحلات.

- توجيه ومتابعة نشاطات فرق العمل بمكاتب العمل.

- إيجاد حلول للمشكلات والعقبات التي تواجه توظيف السعوديات في المجالات المحددة بناء على نتائج فرق العمل.

- اقتراح العقوبات التي ستوقع على المخالفين للقرار سواء من حيث تهيئة المحلات وفق المواصفات الموضوعية أو عدم الالتزام بتوظيف السعوديات وقصر العمل عليهن، والعمل على تطبيقها بعد إقرارها من قبل الجهات المختصة.

ثالثاً: فرق العمل المحلية بمكاتب العمل:

يتم تكوين هذه الفرق بمكاتب العمل المختلفة برئاسة مدير مكتب العمل بالمنطقة وعضوية الإدارات المختصة بمكتب العمل، وممثلين للغرف التجارية الصناعية.

وتقوم فرق العمل بالمهام الآتية:

- حصر محلات بيع الملابس النسائية بالمنطقة حسب الأصناف المحددة في القرار الوزاري بالتنسيق مع الجهات المعنية.
- إخطار أصحاب المحلات للقيام بتهيئة محلاتهم وفق الضوابط التي حددها القرار لاستيعاب سعوديات للعمل بها بالتركيز على نشاط بيع الملابس الداخلية وملابس النوم التي نص القرار على قصر العمل بها على السعوديات خلال السنة الأولى وتشجيع أصحاب المحلات المختصة ببيع العباءات والملابس الجاهزة للبدء في تهيئة محلاتهم.
- مطالبة أصحاب المحلات بتحديد الوظائف المطلوبة للعمل بنشاط بيع الملابس الداخلية وملابس النوم ومتطلباتها وما يرتبط بها.
- تحديد مراكز لاستقبال طلبات السعوديات الراغبات في العمل بهذه المحلات بالتنسيق مع إدارات شؤون المرأة بالغرف التجارية الصناعية، ووزارة الشؤون الاجتماعية، وإدارات تعليم البنات بالمناطق، ومراكز التدريب الأهلية للبنات للاستفادة من تجهيزاتها في هذه العملية.
- التنسيق مع صندوق تنمية الموارد البشرية والغرف التجارية لتدريب السعوديات الراغبات في العمل بمحلات بيع المستلزمات النسائية وفق برامج التدريب المتفق عليها مع اللجنة الإشرافية.
- توجيه السعوديات المؤهلات للمحلات التي قام أصحابها بتهيئتها لتوظيفهن.
- تنفيذ عمليات ميدانية للتفتيش على المحلات والتأكد من قيامها بتهيئة المحلات بما يمنع الاختلاط أو يكشف عن من بداخلها من العاملات والمتسوقات، والالتزام بتوظيف السعوديات بها.

- رصد مشكلات ومعوقات تنفيذ القرار وتقديمها للجنة الإشرافية مع الحلول المقترحة لمعالجتها.

رابعاً: إنشاء الوحدات النسائية:

- يتطلب زيادة فرص ومجالات عمل المرأة في القطاع الخاص بصفة عامة، وقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على وجه الخصوص، وجود كادر نسائي مقتدر لأغراض تسجيل طالبات العمل من السعوديات وإجراء المقابلات معهن والتنسيق لتدريبهن وتوجيههن للمنشآت والمحلات التي توجد فيها فرص العمل، ومتابعة توظيفهن، والقيام بعملية التفتيش للتأكد من الالتزام بالضوابط المحددة بتوظيف النساء وكذلك ضمان توظيف السعوديات.

- الإسراع في إنشاء القسم النسائي بوزارة العمل وإنشاء وحدات نسائية بمكاتب العمل في مناطق المملكة المختلفة وإيجاد هيئة أو مجلس استشاري نسائي بالقسم النسائي بالوزارة من بعض السعوديات المتخصصات وذوات الاهتمام بالخبرة بقضايا عمل المرأة لتقديم المشورة والرأي لوزارة العمل ولجنة الإشرافية ومكاتب العمل فيما يتعلق بتسجيل وتدريب وتوظيف السعوديات في القطاع الخاص عامة وفي محلات بيع المستلزمات النسائية المتمثلة في الملابس الداخلية والعباءات والملابس النسائية الجاهزة على وجه الخصوص.

خامساً: قاعدة المعلومات الخاصة بعمل المرأة:

يقوم مركز المعلومات بالوزارة بإيجاد قاعدة معلومات خاصة بعمل المرأة في مجال بيع المستلزمات النسائية وأن تُدرج بها المعلومات الآتية:

- أعداد محلات بيع الملابس النسائية (الملابس الداخلية وملابس النوم والملابس الجاهزة).
- الوظائف المتاحة بهذه المحلات ومتطلبات شغلها.
- طالبات العمل من السعوديات.

سادساً: برامج التدريب:

تقوم اللجنة المركزية بالتنسيق مع مجلس الغرف التجارية الصناعية وصندوق تنمية الموارد البشرية بتحديد متطلبات وظائف بيع الملابس النسائية المحدد قصرها على العمالة النسائية السعودية، وأن يقوم مجلس الغرف بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية بوضع حقائب تدريبية والتنسيق مع مراكز ومعاهد التدريب النسائية القائمة لتنفيذ حقائب تدريبية لتهيئة السعوديات طبقاً لمتطلبات الوظائف المتاحة وخاصة في مجال التسويق وإدارة المحلات والمعارض والأعمال المساعدة الأخرى المرتبطة بالعمل في محلات البيع.

سابعاً: البرنامج الزمني للتنفيذ:

- ١- يتم حصر محلات بيع الملابس الداخلية وملابس النوم خلال ثلاثة أشهر ابتداءً من شهر شعبان، مع التركيز على المحلات المتخصصة في بيع هذه الأصناف، وكذلك المحلات التجارية الكبيرة التي تتضمن أنشطتها هذه الأصناف، نظراً لأن هناك محلات كثيرة تعمل في هذا المجال فقد يكون من الضروري استمرار عملية الحصر لاستكمالها قبل نهاية العام الأول الذي سيتم خلاله قصر العمل في بيع ملابس النوم والملابس الداخلية على السعوديات.

٢- مطالبة أصحاب المحلات بالآتي:

- تحديد أعداد الوظائف التي يحتاجون إليها بما في ذلك مسميات الوظائف ومتطلباتها ومميزاتها.. وتقديمها لوزارة العمل قبل شهر ذي القعدة ١٤٢٦هـ.

- البدء في ترتيب أوضاع محلاتهم وتهيئتها لاستقبال السعوديات وتوظيفهن طبقاً لما هو محدد في القرار الوزاري وذلك اعتباراً من أول صفر ١٤٢٧هـ. ويمكن أن يتم ذلك قبل التاريخ المحدد إذا رغب أصحاب المحلات في ذلك.

٣- البدء في تسجيل الراغبات في العمل بمحلات بيع الملابس النسائية المحددة اعتباراً من أول شوال ١٤٢٦هـ وحتى نهاية ذي القعدة ١٤٢٦هـ. ويكون التسجيل في مواقع وأقسام نسائية بالغرف التجارية، ووزارة الشؤون الاجتماعية، والجمعيات الخيرية، وتعليم البنات وغيرها من الجهات التي يمكن التنسيق معها لهذا الغرض. ويقوم بالتسجيل نساء من العاملات بهذه الجهات.

٤- أن تبدأ برامج التدريب لتهيئة طالبات العمل اعتباراً من أول محرم ١٤٢٧هـ وفق برنامج زمني يعده صندوق تنمية الموارد البشرية بالتنسيق مع الجهات المعنية (أصحاب الأعمال، الغرف التجارية، مؤسسات التدريب).

قرار مجلس الوزراء رقم (٦٣) وتاريخ ١١/٣/٢٠٢٤هـ
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 ومساراته، بما يحقق متطلبات التنمية ويفي باحتياجات سوق العمل.
- ٢- قيام مجلس الخدمة المدنية باتخاذ ترتيبات مناسبة تسمح للجهات الموظفة للمرأة وبخاصة 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 المؤقت بالتأمينات الاجتماعية، وشمول 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 تخصصها (مثل قضايا الأحوال المدنية وكتابات العدل ونحوها).

٤- على مجلس القوى العاملة^(٣) الإسراع في إنهاء الدراسة المتعلقة بفتح آفاق جديدة لعمل المرأة في القطاع الأهلي بما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية، وفي ضوء ما ورد في قراره رقم (١/م/١٩٠٥) بتاريخ ١/٤/١٤٠٨هـ.

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 لعمل 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 توطئ (سعودة) الأعمال المشغولة بغير سعوديات وأسباب عدم إقبال السعوديات عليها وغيرها، على أن تقوم هيئة الخبراء بمجلس الوزراء بالاشتراك مع الجهات ذات العلاقة بوضع تنظيم شامل مناسب لعمل هذه اللجنة واقتراح تشكيل أعضائها ومدة 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 ٢٩/٧/١٣٩٣هـ.

(٣) تم إنهاء عمل مجلس القوى العاملة ونقل اختصاصاته ومهامه لوزارة العمل وقد أنيطت تلك المهام بوكالة وزارة العمل للتخطيط والتطوير.

ضوابط عمل المرأة

حددت الفقرة ٢/أ من قرار مجلس القوى العاملة رقم ١/١٩م/١٤٠٥ وتاريخ ١/٤/١٤٠٨ هـ المبني على الأمر السامي رقم ٨/١١١ وتاريخ ١٠/٢/١٤٠٨ هـ والصادر بشأن تنظيم عمل المرأة أن يكون عملها طبقاً للضوابط الآتية:

- ١- الضرورة لعمل المرأة (حاجة المجتمع أو حاجتها هي).
- ٢- موافقة ولي أمرها .
- ٣- أن يكون العمل ملائماً لطبيعة المرأة وأن لا يشغل عليها كل وقتها فيعوقها عن أداء واجباتها المنزلية والزوجية وأن لا يؤدي هذا العمل إلى ضرر اجتماعي أو خلقي .
- ٤- أن تؤدي المرأة عملها في مكان منفصل تماماً عن الرجال .
- ٥- أن تؤدي المرأة عملها في وقار وحشمة وأن تلبس طبقاً للحجاب الشرعي .

نصوص خاصة بالمرأة العاملة

في نظام العمل

لا يفرق نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ 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^(٤) من هذا النظام تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، ويحدد الوزير^(٥) 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».

(٤) تنص المادة الرابعة على وجوب التزام صاحب العمل والعمال عند تطبيق أحكام نظام العمل بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية.

(٥) المقصود بالوزير في نظام العمل هو وزير العمل.

المادة ١٥١ (إجازة الوضع للأم العاملة):

«للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بوساطة 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، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت 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».

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 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 يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة».

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

«يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة الإجازة المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي - في هذه الحالة - أن يحرمها 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، تأميناً لاستراحتهن».

المادة ١٥٩ (رعاية أطفال العاملات في أماكن العمل):

«١- على كل صاحب عمل يشغل خمسين 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.

٢- 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 حضانة قائمة لرعاية 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 تقرض 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 يوماً 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 سنة للعمال، وخمس وخمسون سنة 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 تُستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة قوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها».

(٦) هذه المادة تختص بضوابط وطريقة حساب مكافأة نهاية الخدمة عند الاستقالة.

خاتمة:

تناول هذا الكتيب عرضاً لأهم القرارات الخاصة التي تم اتخاذها بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية. تأمل وزارة العمل 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 جديدة وواسعة لعمل المرأة السعودية من خلال حث الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص على إيجاد فرص وظيفية للمرأة السعودية.

التصميم والتنفيذ:

بيت الوسائط Multimedia House
هاتف: ٤٧٢٧٥٤٧ فاكس: ٤٧٩٤٥٦٠
البريد الإلكتروني:
exect@multimedia.com.sa