



مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية

احدى مبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠
أغسطس ٢٠٢٠



محتويات العرض

١. أهمية إصلاحات سوق العمل
٢. الاطار العام للمبادرة
٣. مراحل المبادرة
 ١. بناء التصور الاولي
 ٢. تقييم التصور الاولي
 ٣. التصور النهائي
٤. الحزم الداعمة لتنفيذ المبادرة.
٥. مستهدفات المبادرة وأثرها المتوقع على المؤشرات الدولية



أهمية إصلاحات سوق العمل

التحدي في العلاقات
العمالية

تتركز في ثلاثة قيود رئيسية وهي: تغيير العمل والاستقالة والمغادرة، والمقيدة بموافقة صاحب العمل "هو مفهوم نظام الكفالة"

الاثار المترتبة على التحدي

ظاهرة العمالة السائبة	انخفاض مشاركة السعوديين في سوق العمل	تأخر في دفع الأجور	ارتفاع بلاغات الهروب	ارتفاع القضايا العمالية
تتراوح ما بين ٣,٥٠٠ مليون - ٤,٤٠٠ مليون	نسبة العاملين المواطنين ٢١% مقابل نسبة العاملين الوافدين ٧٩%	عدد العاملين المتأخرة اجورهم ١,٢٢١,٣٢٦ عامل	١,٠٠٠,٨٦١ لآخر ٣ سنوات	١٥٣,٠٠٠ لآخر ٣ سنوات بمعدل زيادة سنوياً %١٦٧
الملاحظات الواردة من اللجان العمالية	الانتقادات الدولية من المنظمات الحقوقية	تعد الممارسات الحالية من مؤشرات العمل الجبري	انخفاض تصنيف المملكة في تقرير الخارجية الامريكية الخاص في مكافحة الاتجار بالأشخاص	
		اتفاقية العمل الجبري (رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠)		

محلياً

دولياً

المبادرات والتوصيات لإصلاح الوضع الراهن

التوصية الوارد من الديوان الملكي	موافقة لجنة سياسات سوق العمل	توصية لجنة تيسير	استراتيجية سوق العمل	رؤية ٢٠٣٠
الأمر السامي رقم ٢٤٠٠٦ بتاريخ ١٤٤١/٤/١٢هـ "توجيه الوزارة بدراسة البدائل للإجراءات المطبقة حالياً فيما يتصل بالوافدين العاملين في المملكة، والاستفادة من التجارب الدولية في هذا الشأن"	إشارة الى الاجتماع لجنة سياسات سوق العمل رقم ٢١ "أوصت اللجنة بتأييد مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية"	الصادرة بالأمر السامي رقم (١١١٥٤) والتي تنص على: "تقوم وزارة الموارد بدراسة تحسين حركة التنقل في سوق العمل للمواطنين السعوديين والمقيمين الاجانب من خلال برامج تنظيمية مقننة..."	تحقيق مستهدفات إصلاح سوق العمل تتطلب إصلاحات جوهرية ومنها: • تحسين ظروف عمل القطاع الخاص وتمكين حركة التنقل للوافدين. • تنظيم دخول العاملين الوافدين واستقطاب المواهب والكفاءات	١. "هدف تحسين ظروف العمل للوافدين". ٢. "هدف استقطاب المواهب العالمية المناسبة بفعالية".

مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية



مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية

هي مبادرة من مبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتهدف الى تحسين العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل على مبدأ العلاقة التعاقدية وفقا لعقد العمل مع الاستفادة من أفضل الممارسات الدولية.

خدمات المبادرة

١. خدمة التنقل الوظيفي للوافدين: السماح بالتنقل الوظيفي للعمال (الوافدين) بين المنشآت ضمن ضوابط محددة تراعي حقوق طرفي العلاقة التعاقدية صاحب العمل والعامل.
٢. خدمة تأشيرة الخروج والعودة: السماح للعامل الوافد برفع طلب الخروج والعودة خلال سريان عقد العمل بشكل آلي في نظام ابشر.
٣. خدمة الخروج النهائي للوافدين: السماح للوافد برفع طلب الخروج النهائي خلال سريان عقد العمل او بعد انتهاء العقد بشكل آلي في نظام ابشر.

تطلعات المبادرة

١. زيادة تنافسية العامل السعودي.
٢. مرونة سوق العمل السعودي.
٣. تحسين بيئة العمل المحلية.
٤. رفع الإنتاجية للعاملين في سوق العمل.
٥. ضمان حقوق أطراف العلاقة التعاقدية.
٦. تحسين تصنيف المملكة في مؤشرات التنافسية الدولية.
٧. خفض تكاليف التوظيف الناتجة عن الاستقدام الخارجي.

مراحل المبادرة

التقييم والرصد

التطبيق

التوعية والاعلان

بناء السياسات

بناء تصور المبادرة

مؤشر رصد وتقييم
مستمر لخدمات المبادرة
واثرها

منصة إلكترونية
للاستفادة من
الخدمات

حملة إعلامية
توعية محلية
ودولية

- الاجتماعات شركاء
المبادرة
- اللقاء الحوار

- الممارسات
الدولية
- دراسات بحثية
- ورش عمل

شركاءنا في المبادرة

- | القطاعات الخاص | الجهات الحكومية |
|--|-----------------------------|
| • هيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة. | ١. وزارة الداخلية. |
| • مجتمع الموارد البشرية. | ٢. هيئة حقوق الانسان. |
| • المركز الوطني للدراسات الاستراتيجية التنموية | ٣. وزارة الاقتصاد والتخطيط. |
| • اللجنة الوطنية للجان العمالية | ٤. وزارة العدل. |
| • مركز المنشآت العائلية | |
| • مجلس الغرف السعودية | |
| • شركة BCG | |



المرحلة الأولى- بناء تصور أولي للمبادرة

المرحلة الثانية: تقييم التصور الأولي

المرحلة الثالثة: التصور النهائي

عقد ورش عمل مع القطاع الخاص

- عقد ورش عمل مع ممثلي:
١. الغرفة التجارية بالرياض
 ٢. الغرفة التجارية بالشرقية
 ٣. الغرفة التجارية بجدة

حصر التحديات والآثار السلبية المحتملة عند تطبيق المبادرة
ومراعاتها في سياسات المبادرة.

الدراسات البحثية

- ٢٠١٦-BCG تحسين العلاقة بين صاحب العمل و العامل في المملكة العربية السعودية
- ٢٠١٩-البنك الدولي: استراتيجية سوق العمل
- ٢٠١٩-وزارة الاقتصاد والتخطيط: دراسة انتقال الوافدين بين أصحاب العمل
- ٢٠٢٠"المركز الوطني للدراسات الاستراتيجية والتنمية": دراسة نحو إصلاح سوق العمل السعودي: التركيز على تنقل العمالة الأجنبية
- ٢٠١٩-مجتمع الموارد البشرية: دراسة حرية التنقل
- ٢٠١٩-مركز الاستطلاع والقياس، غرفة الرياض الآثار المتوقعة للسماح بنقل خدمات العمالة الوافدة عند انتهاء عقد العمل بدون موافقة صاحب العمل

- توصي الدراسات بأهمية إجراء إصلاحات على النظام الحالي لزيادة مرونة سوق العمل، وتوقع أن تساهم الإصلاحات في:
١. زيادة انتاجية العامل الوافد.
 ٢. رفع تنافسية سوق العمل السعودي.
 ٣. استبقاء واستقطاب الكفاءات لسوق العمل.
 ٤. رفع تنافسية العامل السعودي مقابل العامل الوافد.

الممارسات الدولية

التنقل الوظيفي	النرويج	البحرين	الإمارات	السعودية	قطر	البحرين
التنقل الوظيفي	●	●	●	●	●	●
الخروج والعودة	●	●	●	●	●	●
الخروج النهائي	●	●	●	●	●	●

- تعد المملكة العربية السعودية من اقل الدول مرونة في إجراءات العلاقة التعاقدية
- تركز الدول في إجراءات العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل على عقد العمل بينما تركز المملكة على موافقة صاحب العمل.



المرحلة الأولى- بناء تصور أولي للمبادرة < المرحلة الثانية: تقييم التصور الأولي > المرحلة الثالثة: التصور النهائي

الاجتماعات مع الجهات الحكومية، الجهات ذات العلاقة

- وزارة الداخلية
- هيئة حقوق الانسان
- وزارة الاقتصاد والتخطيط
- وزارة العدل
- وزارة الصحة
- مركز التنافسية
- هيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة
- اللجنة الوطنية للجان العمالية
- مركز المنشآت العائلية

- نتائج الاجتماعات أكدت أن الإصلاحات سيكون لها أثر إيجابي على :
 ١. خفض حالات الهروب وبلاغات التغيب (وزارة الداخلية)
 ٢. خفض القضايا العمالية (وزارة العدل، اللجنة الوطنية للجان العمالية)
 ٣. تحسين ملف المملكة في الإنجاز بالبشر (هيئة حقوق الانسان)
 ٤. نمو الناتج المحلي وجذب الكفاءات العالمية المتميزة للاقتصاد (وزارة الاقتصاد، مركز المنشآت العائلية)
- بينما أكد مركز التنافسية وهيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة على أهمية مراعاة حقوق أصحاب العمل في الإصلاحات المقررة.

اللقاء الحواري مع القطاع الخاص

- تم عقد لقاء حواري وثمان ورش قطاعية
- حضر اللقاء ٦٢٤ صاحب عمل
- للقطاعات التالية:
- الاتصالات وتقنية المعلومات - السياحة والترفيه والنقل
- التشغيل والصيانة - التجزئة والخدمات المالية
- المقاولات - الصحة
- الصناعة والطاقة - التعليم

تم استطلاع آراء الحضور حول خدمات المبادرة

٧٧% الخروج والعودة ٦٣% الخروج النهائي ٧٣% التنقل الوظيفي

- أكدت نتائج استطلاع اللقاء الحواري بأن المبادرة سيكون لها أثر إيجابي على:
 ١. المساهمة في جذب واستبقاء الكفاءات ذات المهارات العالية لسوق العمل
 ٢. زيادة تنافسية الموظف السعودي مقابل الوافد
 ٣. تحسين الصورة الذهنية عن المملكة دولياً
 ٤. المساهمة في الحد من القضايا العمالية
 ٥. خفض حالات التستر

تشكيل فريق مشترك مع مجلس الغرف السعودية

- تم تشكيل فريق مشترك مع مجلس الغرف السعودية ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
- تم عقد ثلاث ورش عمل .
- بقيادة معالي النائب د/ عبدالله أبو اثنين وسعادة رئيس مجلس الغرف السعودية أ/ عجلان العجلان.

تم حصر توصيات مجلس الغرف السعودية وعكسها على خدمات المبادرة بما يحقق مستهدفات الوزارة ويتواءم مع الممارسات الدولية لحقوق الانسان ويعالج الممارسات خاطئة وسلبية في سوق العمل.



المرحلة الأولى- بناء تصور أولي للمبادرة < المرحلة الثانية: تقييم التصور الأولي > المرحلة الثالثة: التصور النهائي

وصف الخدمة

السماح للوافد بالانتقال لصاحب عمل آخر دون اشتراط موافقة صاحب العمل الحالي بعد مضي ١٢ شهر من أول عقد عمل له في المملكة بعد التحقق من شروط الأهلية (للعامل الوافد ، المنشأة الحالية)

الانتقل الوظيفي

شروط الاستفادة من الخدمة

شروط الاستفادة من الخدمة للعامل

١. أن يكون العامل من ضمن العمالة المهنية الوافدة الخاضعة لنظام العمل.
 ٢. إشعار لصاحب العمل الحالي بطلب نقل الخدمة قبل (٩٠ يوم) و دفع الشرط الجزائي المتفق عليه للمنشأة الحالية
- شروط الاستفادة من الخدمة للمنشأة
- أن تكون المنشأة مؤهلة للحصول على تأشيرات (مستوفية لشروط الاستقدام) وملتزمة ببرامج الوزارة (حماية الأجور، توثيق العقود ، التقييم الذاتي)

شروط الاستفادة من الخدمة للعامل

١. أن يكون العامل من ضمن العمالة المهنية الوافدة الخاضعة لنظام العمل.
٢. أن يكون العامل لديه عقد موثق.
٣. دفع رسوم الخدمة (لخدمة الخروج والعودة).
٤. إقرار العامل الوافد بالإجراءات المترتبة على كسر العقد أو عدم العودة خلال الاجازة الممنوحة له من المنشأة.

الخروج والعودة / الخروج النهائي

السياسات الداعمة

١. سياسة لحماية للمنشأة من الانتقال لمنافس
٢. سياسة لمنح تأشيرات تعويضية فورية للمنشأة الحالية.
٣. سياسة لتنظيم طلبات الانتقال الجماعي.
٤. سياسة لدفع الرسوم الحكومية المدفوعة من قبل المنشأة الحالية عن المدة المتبقية بالعقد (المقابل المالي، رخصة العمل، الإقامة).

١. سياسة لمنح تأشيرات تعويضية فورية للمنشأة الحالية.
٢. سياسة الاعتراض على طلبات الخروج.



الحزم الداعمة لتنفيذ خدمات المبادرة

الحزمة الاعلامية

تم الانتهاء من الحزمة الاعلامية للمبادرة تشمل:

١. حملة توعية عن خدمات المبادرة.
 ٢. حملة توعية لحفظ حقوق أصحاب العمل.
- تستمر هذه الحملات من فترة الإعلان حتى فترة التطبيق .

الحزمة التقنية

جاري العمل على التطوير التقني للمبادرة:

منصة أبشر:

الخروج والعودة ، الخروج النهائي.

منصة قوى:

التنقل الوظيفي.

وستكتمل الخدمات على المنصات قبل نهاية عام ٢٠٢٠ م

الحزمة التشريعية

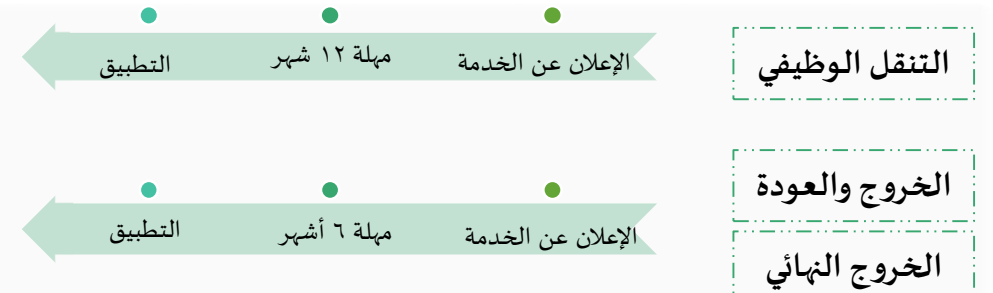
تم الانتهاء من الحزمة الداعمة للمبادرة:

١. القرار الوزاري لمبادرة تحسين العلاقة التعاقدية يتضمن السياسات والضوابط للاستفادة من خدمات المبادرة
٢. النماذج استرشادية :
 ١. منع العمل لدى منافس.
 ٢. عقود عمل.

أهمية الإعلان عن المبادرة قبل نهاية عام ٢٠٢٠ م

١. الخطابات التي ترد من الديوان الملكي بشأن إيجاد بدائل للإجراءات الحالية في نظام الكفالة.
٢. التزام الوزارة أمام وزارة الخارجية الامريكية بالإعلان عن المبادرة قبل نهاية العام، وتم تحسين تصنيف المملكة في تقرير عام ٢٠٢٠ م بناء على الجهود المبذولة في المبادرة
٣. استضافة المملكة العربية لقمة مجموعة قادة دول العشرين نوفمبر ٢٠٢٠ م

الإعلان والتطبيق





مستهدفات المبادرة وأثرها المتوقع على المؤشرات الدولية

الأثر المتوقع على المؤشرات الدولية

سيكون للمبادرة أثر إيجابي على المؤشرات الدولية خصوصاً على تقرير الخارجية الأمريكية لجهود الدول في مكافحة الاتجار بالأشخاص والذي نتوقع وصول المملكة للمستوى الأول بعد تطبيق خدمات المبادرة.



مستهدفات المؤشرات الداخلية للمبادرة

المؤشر	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢
مشاركة المواطنين في سوق العمل	%٣٢	%٣٢	%٣٣	%٣٤
مستوى المهارات المنخفضة للعمال الوافدة	%٦٢	%٦٢	%٦١	%٥٩
التباين بين متوسط أجور السعوديين والوافدين	%٣٠.١	%٣٠.١	%٢٩.١	%٢٨.١

شكراً لكم



رؤية
VISION 2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية



الملحقات



تأثير تطبيق المبادرة على مرونة العلاقة التعاقدية للمملكة العربية السعودية دولياً

المملكة العربية السعودية	النرويج	سنغافورة	الإمارات العربية المتحدة	الكويت	البحرين	المملكة العربية السعودية
المملكة العربية السعودية	النرويج	سنغافورة	الإمارات العربية المتحدة	الكويت	البحرين	المملكة العربية السعودية
الوضع المستهدف	الوضع الحالي					التنقل الوظيفي
لا (بشرط إكمال ١٢ شهر من أول عقد عمل)	لا	حسب نوع التأشيرة	(بشرط نهاية العقد الأول لذوي المهارات المنخفضة) ١ والمهارات الأخرى بدون حد	لا (بشرط إكمال ٣ سنوات في الخدمة)	لا (بشرط إكمال ١٢ شهري الخدمة)	نعم
نعم حسب ما ورد في مادة ٧٧ من نظام العمل	لا	لا	نعم تعويض مالي بحد أقصى أجر شهر ونصف	نعم تعويض مالي ٣٠٠ دينار	تعويض مالي إذا أقرت المحكمة بذلك	لا يمكن للعامل فسخ العقد دون موافقة صاحب العمل آخر
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا يمكن للعامل فسخ العقد دون موافقة صاحب العمل
الوضع المستهدف	الوضع الحالي					الخروج والعودة/ الخروج النهائي
لا	لا	لا	لا	لا	لا	نعم

الكليات الفرعية

١ بحد أقصى سنتين (مدة العقد)، والمهارات المتوسطة والعالية يمكنها الانتقال في أي وقت.

* تركز الإجراءات في الدول عند رغبة العامل الانتقال لصاحب عمل آخر على عقد العمل بما يحفظ حق الطرفين (فترة إشعار، تعويض مالي) بينما تركز الإجراءات في المملكة على موافقة صاحب العمل.