



## تقرير مُلخّص عن أهم المرئيات والملاحظات الواردة حول

مشروع ( مسودة قراروزاري بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها)

## مقدمة

إنفاذاً لقرار مجلس الوزراء رقم (476) وتاريخ 1441/07/15هـ، والذي نصّ في البند (خامساً) على الآتي: تعديل البند (ثالثاً) من قرار مجلس الوزراء رقم (713) وتاريخ 1438/11/30هـ، ليُصبح بالنص الآتي: "على كل جهة حكومية عند إعداد مقترح ذي صلة بالشؤون الاقتصادية والتنموية لمشروعات قواعد أو لوائح أو قرارات وما في حكمها ذات طابع تنظيمي - مما هو داخل في اختصاصها ولا يتطلب الرفع عنه - أن تنشره على المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية على شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)، بما يمكن الجهات والأفراد المعنيين بأحكامه من إبداء مرئياتهم وملحوظاتهم حياله، ومن ثم تنشر ملخصاً بأهم ما تضمنته هذه المرئيات والملحوظات على المنصة. وللجهة تقدير نشر المقترحات ذات الصلة بالشؤون الأخرى وملخصاً للمرئيات والملحوظات التي أبديت في شأنها".

## معلومات عن المشروع

- اسم المشروع: (مشروع مسودة قرار وزاري بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها).
- الهدف من المشروع: تعديل جدول العقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 1440/09/27هـ بما يتوافق مع التعديلات الجديدة لنظام العمل والقرارات الوزارية المنظمة لسوق العمل.
- وصف موجز عن المشروع: (تطبيق للباب الخامس عشر من نظام العمل والخاص بالعقوبات).
- نوع المشروع: (تنفيذاً لنظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/08/23هـ).
- الجهة المسؤولة: (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية).
- القطاع المستفيد أو المُستهدف من المشروع: (القطاع الخاص والخاضع لنظام العمل).
- القطاعات التي قد تتأثر من هذا المشروع: (القطاع الخاص والخاضع لنظام العمل).
- مدة الاستطلاع: (30) يوم

## مُلخّص عن نتائج الاستطلاع:

### الوسائل المُستخدمة لنشر المشروع

- المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية (منصة استطلاع).
- ورش عمل – لقاءات مع مختصين.
- الوسائل التلفزيونية والإذاعية.
- منصات التواصل الاجتماعي.
- الصحف الورقية والإلكترونية.

### بيان عن المرئيات والملاحظات

- عدد المشاركين في الاستطلاع من كافّة الوسائل المستخدمة للنشر: (144).
- الجهات الحكومية المشاركة بإبداء مرئياتها حول المشروع (وزارة الصناعة والثروة المعدنية – الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة).
- مجموع المرئيات الواردة على المشروع من جميع المشاركين: (144).
- نوع المرئيات الواردة (تشريعية، فنية، صياغية، عامة).
- توزيع نسبة المشاركة في الاستطلاع على فئات القطاع العام والخاص والعموم المشاركين في الاستطلاع.

### الفئات المشاركة في الاستطلاع

%1.39	جهات وأجهزة حكومية
%0	مؤسسات عامة
%0	شركات محلية
%0	شركات أجنبية
%0	منشآت متوسطة
%0	منشآت صغيرة
%0	مواطنين
%0	مستثمرين أجانب ومقيمين
%0	ممثلين نظاميين ومحامين
%0	باحثين وأكاديميين
%98.61	أخرى

## المُخرجات النهائية:

### الإجراءات التي تم اتخاذها

- تمت الاستفادة من المرئيات الواردة من الجهات المشاركة وتم الأخذ ببعضها، وتبين أن كثير منها ليس لها علاقة بمضمون المشروع والجزء المتبقي مطبق فعلياً، وتم تحديث المشروع وفقاً لذلك ورفعته لجهة الاختصاص

### الصيغة النهائية (اختياري)

- مرفق نسخة من المشروع بعد معالجة المرئيات الواردة.

جدول معالجة المرئيات والملاحظات ( وزارة الصناعة والثروة المعدنية )				#
الإجراء المتخذ	رأي الجهة الحكومية	المرئيات / الملاحظات	المادة	
عدم مناسبة المقترح حيث سبق تطبيقه وتجربته وأدى الى تهاون الكثير من المنشآت في تطبيق النظام. كما أن الوزارة اطلقت مبادرة بتخفيض 80% من قيمة الغرامة في حال كانت للمرة الاولى	اقترح	يُقترح أن تكون الجزاء على المخالفة للمرة الأولى في كل سنة إنذار فقط لأغبر، وفي المرة الثانية 30% من المخالفة المنصوص عليها في الجدول، والثانية 60% والثالثة 100%.	ملاحظات عامه	1
هذا الاجراء مطبق حالياً	اقترح	يُقترح ألا يكون دفع القيمة إلا بعد ثبوت المخالفة، ولا تثبت المخالفة إلا بعد صدور القرار القاضي بإيقاع المخالفة، ومرور ستين يوماً دون اعتراض المنشأة عليه، فإن تم الاعتراض فلا يتم إيقاع الجزاء إلا بعد إثبات القضاء المختص للعقوبة المقررة.	ملاحظات عامه	2
هذا الاجراء مطبق حالياً	اقترح	يُقترح النص على آلية إيقاع العقوبة مع مراعاة التالي: 1. ضرورة وجود وسيلة إثبات دقيقة لأي من المخالفات. 2. إيقاع العقوبة من قبل لجنة مختصة بإيقاع العقوبات، لا أن تصدر من موظف. 3. بناء الآلية الموقعة للعقوبة، مع وجوب عدم إيقاع الجزاء إلا بعد استنفاذ المنشأة لآليات الاعتراض.	ملاحظات عامه	3

4	ملاحظات عامه	نأمل مراجعة قيمة العقوبات حيث أنها مرتفعة خصوصاً على المنشآت متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة.	اقترح	هذا الاجراء تم مراعاته في الجدول الجديد
5	عدم التزام العامل بالتقيد بالتعليمات الوقائية.	يجب ان تقع العقوبة على العامل في حال عدم التقيد بالتعليمات وليس على المنشأة	اقترح	هذا الاجراء المعمول به والمنصوص عليه في اللائحة وتم إضافة توضيح في مسودة القرار الوزاري
6	عدم توفير حراسة امنية كافية او نظام أمني الكتروني مناسب لكافة المنشآت ويشمل ذلك أماكن العمل والمستودع في حال وجوده	كلمة (كافية) و (مناسب) كلمتان فضفاضة فيها الكثير من التأويلات يجب ان توصف المخالفة بعبارات وآليات واضحة لا تترك المجال مفتوح أمام التأويلات	اقترح	نتفق مع التعديل لتكون كالتالي: ( عدم توفير حراسة امنية كافية او نظام أمني الكتروني مناسب لكافة المنشآت ويشمل ذلك أماكن العمل والمستودع في حال وجوده وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل )
7	عدم توفير مكاتب أو مقاعد مناسبة وملائمة بعدد العاملين لمن يتطلب عملهم ذلك خلال ساعات العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل.	كلمة (مناسبة) و (ملائمة) كلمتان فضفاضة فيها الكثير من التأويلات يجب ان توصف المخالفة بعبارات وآليات واضحة لا تترك المجال مفتوح أمام التأويلات	اقترح	موضح في أصل الفقرة بأن يتم ذلك وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل
8	عدم توفير مكان للعاملين من النساء وآخر للرجال مخصص ومهيأ ولاتق لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل.	كلمة (مهيأ) و (لائق) كلمتان فضفاضة فيها الكثير من التأويلات يجب ان توصف المخالفة بعبارات وآليات واضحة لا تترك المجال مفتوح أمام التأويلات	اقترح	موضح في أصل الفقرة بأن يتم ذلك وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل
9	عدم قيام صاحب العمل أو ممثليه بتسهيل مهام المفتشين والموظفين المكلفين بتفتيش العمل أو عدم	كلمة (تسهيل) و (عدم التعاون) كلمتان فضفاضة فيها الكثير من التأويلات يجب ان توصف المخالفة بعبارات وآليات واضحة لا تترك المجال مفتوح أمام التأويلات	اقترح	كلمة تسهيل هي الكلمة الواردة في النص النظامي في المادة 199 من نظام العمل.

كما أن الاجراء هذا لا يطبق إلا على صاحب العمل أو من يمثله فقط			التعاون معهم لتطبيق أحكام نظام العمل.	
نتفق	اقتراح	المخالفة غير واضحة	قيام صاحب العمل بتشغيل العامل سخره أو الضغط على حريته بما يشكل إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل.	10



## جدول معالجة المرئيات والملاحظات ( الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة " منشآت ")

#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الحكومية	الإجراء المتخذ
1	ملاحظات عامه	<p>نقترح أن يتم تقسيم فئات المنشآت بشكل إضافي، بحيث تقسم إلى 3 فئات بدلاً من 2 وذلك بما يتوافق مع التصنيف المعتمد من منشآت بناءً على الفقرة (1/الثالثة) من تنظيم الهيئة الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (301) وتاريخ 1437/7/11هـ، والذي بموجبه يتم منح شهادة حجم المنشأة وذلك وفق التفصيل الآتي:</p> <p>الأولى: متناهية الصغر (5 عاملين فأقل) يستحدث لها فئة جديدة من المخالفات مخفضة بشكل أكبر مما هو مذكور فالجدول.</p> <p>الثانية: صغيرة (من 6 إلى 49 عامل) يطبق عليها المقترح في الجدول للمنشآت فئة (أ).</p> <p>الثالثة: متوسطة وكبرى (50 عامل فأكثر) يطبق عليها المقترح في الجدول للمنشآت فئة (ب).</p> <p>يقترح أن يتم إعادة فئات المخالفات بما يتلاءم مع الأقسام الثلاثة المشار إليها وذلك بحسب قدرات المنشأة وملائتها.</p>	اقترح	سبق طرح الفكرة وارتأت الوزارة عدم مناسبة ذلك
2	ملاحظات عامة	<p>ترى الهيئة ضرورة تطبيق مبدأ التدرج في العقوبة خصوصاً مع المنشآت متناهية الصغر والصغيرة وإعطاء مهلة كافية لتصحيح المخالفات بدون فرض غرامة، لتحفيز المنشآت بالالتزام وتقليل التكاليف عليها، وبما يراعي طبيعة تلك</p>	اقترح	هذا الاجراء تم مراعاته في الجدول الجديد

		المنشآت والقائمين عليها من حداثة العمل في السوق أو ضعف الاطلاع على التعليمات والاشتراطات وتحديثاتها، وضعف رؤوس أموالها حيث أن قيمة بعض المخالفات يتعدى نصف رأس المال ويتجاوزها في أحيان أخرى		
3	ملاحظات عامة	التأكيد على عدم ازدواجية المخالفات مع الجهات الأخرى مثل: ( المديرية العامة للدفاع المدني، وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية) كما لوحظ في المخالفات رقم (4،14،41).	اقترح	هذا الاجراء معمول به في كافة المخالفات المطبقة من الوزارة حسب ما نص عليه نظام العمل
4	عدم وضع تعليمات السلامة بكافة لغات العاملين في مكان ظاهر في المنشأة.	وضع تعليمات السلامة بكافة لغات العاملين بشكل عبء على المنشآت من الناحية المادية والفنية، نرى أن يتم الاكتفاء باللغة العربية والإنجليزية والرسوم التوضيحية كحد أدنى.	اقترح	نرى عدم مناسبة المقترح نظراً لأهمية الفقرة لسلامة العاملين
5	عدم التزام العامل بالتقيد بالتعليمات الوقائية.	مخالفة صاحب العمل على مخالفة ارتكها العامل قد لا يكون الخيار المناسب لضبط التقيد بالتعليمات الوقائية، من الأنسب أن يكون هناك لائحة تضبط مخالفة التعليمات الوقائية على أن يكون هناك لائحة استرشادية موحدة، مع مراعاة حق صاحب العمل في الرجوع على العامل بسبب خطئه.	اقترح	هذا الاجراء المعمول به والمنصوص عليه في اللائحة وتم إضافة توضيح في مسودة القرار الوزاري
6	عدم التزام صاحب العمل بأحد متطلبات لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية بناء على القرار الوزاري الصادر بهذا الخصوص.	تشابه وصف المخالفة مع الفقرة الأولى (عدم التزام صاحب العمل بقواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية (المعتمدة من الوزارة) واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين في جميع الأنشطة ويكون صاحب	اقترح	متطلبات لائحة السلامة والصحة المهنية تطبق على المنشآت التي لديها 50 عامل فأكثر

		العمل أو وكيله مسؤول عن الحوادث التي يصاب بها الغير في مقر المنشأة).	
7	عدم وجود مكان لرعاية الأطفال أو دار حضانة للمنشأة التي تشغل (50) عاملة فأكثر، (وبلغ عدد أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات (10) أطفال فأكثر).	اقترح	نقترح إضافة " أو عدم توفير بدل رعاية الأطفال أو دار حضانة".
8	قيام صاحب المنشأة بممارسة نشاط يخالف النشاط المسجل في أنظمة الوزارة.	اقترح	المخالفة لا ترتبط بالعامل ولم يتضح سبب ربطها بعدد العمالة، ونقترح تثبيت مبلغ المخالفة وألا يكون تعددها بتعدد العاملين لما يترتب عليه من ارتفاع مبلغ المخالفة بشكل كبير لا يتناسب مع حجم المخالفة (مثال منشأة لديها 10 عمال يعملون في النشاط المخالف ستكون مخالفتها 100 ألف ريال)، ووفقاً لما سبق يرى مراعاة حجم المخالفة وتأثيرها والأثر الذي سينتج عنها حيث أن قيمة تلك المخالفات قد تتسبب في إغلاق المنشأة، وقد تتعدى المخالفة رأس مال المنشأة مما يؤثر على الاقتصاد الوطني ويسبب انتهاء عقود العمال بسبب انتهاء النشاط.
9	قيام صاحب العمل بتوظيف عامل دون الحصول على رخصة عمل مهنية في الأنشطة المقصورة على السعوديين أو دون تجديدها وفق متطلبات الوزارة	اقترح	نوع المخالفة غير واضح (يوجد مخالفة لعدم استخراج رخصة العمل، وكذلك لتوظيف غير السعودي في مهن محصورة على السعوديين).
	الفقرة تطبق على المنشآت الكبيرة التي تشغل (50) عاملة فأكثر، (وبلغ عدد أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات (10) أطفال فأكثر).		
	نتفق في عدم مناسبة التعدد ونرى وجود تداخل مع الفقرة 36		
	هذه الفقرة خاصة لممارسة نشاط معين		

هذا الاجراء مطبق حالياً	اقتراح	يجب عدم فرض غرامة في حال كانت المنشأة تتبع سياسة عدم تسجيل الحضور والانصراف (الشركات التي تعمل عن بُعد) أو عدم قيد غرامات على العمال.	عدم احتفاظ صاحب العمل في مقر العمل الرئيسي بالكشوفات والسجلات والملفات (ورقياً أو إلكترونياً) التالية: • كشف بأسماء العمال. • كشف بأجور العمال. • سجل قيد الغرامات الموقعة على العمال. • سجل الحضور والانصراف. • سجلات الفحص الطبي للعمال. • ملف عمل لكل عامل.	10
المخالفة عالية الجسامة وذلك للوصول الى قاعدة بيانات حقيقية للمنشآت على أرض الواقع	اقتراح	نقترح تخفيضها بشكل إضافي. حيث أن المخالفة سابقاً كانت 10 آلاف على جميع الفئات، ولم يتم تخفيضها لفئة الأقل من 10 موظفين.	عدم فتح ملف للمنشأة أو أحد فروعها في المكتب المختص او عدم تحديث مواقع وبيانات المنشأة وفروعها وفق الآلية التي تحددها الوزارة .	11
المخالفة عالية الجسامة وتؤثر على مستهدفات الوزارة للتوطين وتم مراعاة تخفيضها على المنشآت الصغيرة في الجدول الجديد	اقتراح	نقترح تخفيض الغرامة بشكل إضافي.	توظيف عمالة غير سعودية في مهن أو أنشطة مقصورة على السعوديين.	12
هذه الفقرة خاصة على قرارات التوطين التي تم فرضها بنسب ولم يتم قصر العمل فيها على السعوديين بشكل كامل	اقتراح	يجب عدم فرض غرامة بعدد العاملين حيث أن المنشأة لن تتمكن من الاستفادة من خدمات الوزارة في حال عدم	عدم الالتزام بنسب التوطين الصادرة بالقرارات الوزارية.	13

		الالتزام بنسب التوظيف لما سيترتب على ذلك من أعباء مالية تصعب على المنشأة تصحيح وضعها.	
40	اقترح	نقترح إحالتها للبرنامج الوطني لمكافحة التستر والهيئة الوطنية لحقوق الانسان فيما يتعلق بتحميل الرسوم على العاملين.	14
هذه الفقرة تطبيق للمادة النظامية رقم 40 ولا يعني بكل الأحوال وجود شبهة تستر في تطبيقها			عدم التزام صاحب العمل بتحمل الرسوم والتكاليف الملزم بها أو تحميلها على العاملين.
توثيق العقود لا يترتب عليه أي أعباء مالية على المنشآت وفرض العقوبة يحفظ حقوق العاملين	اقترح	نقترح تخفيض الغرامة والتدرج في العقوبة خصوصاً للمنشآت متناهية الصغر والصغيرة. كون مبلغ الغرامة مرتفع مقارنة بالمخالفة المذكورة.	15
			عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك.
تنفيذ المقترح يخالف ما نص عليه نظام العمل مما قد يترتب عليه عدم الوفاء بحقوق العاملين	اقترح	يجب إعطاء مهلة قبل فرض الغرامة، مع مراعاة ما قد يتفق عليه العامل مع صاحب العمل في العملة.	
			عدم دفع أجور العاملين ومستحقاتهم بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها المحددة في حساباتهم البنكية المعتمدة أو احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قضائي.
	اقترح	نقترح وضع حد أقصى لعدد المخالفات التي تتعدد بتعدد العمال، خاصة أن الأنشطة التشاركية يكون أعداد العاملين فيها كبير، فقد تتسبب مخالفة بأثار كبيرة على المنشأة لا تتناسب مع حجم المخالفة.	55,56,57,58 ( المنصات الالكترونية التشاركية)
هذا الاجراء مطبق حالياً	اقترح	يلزم ألا يرتبط رفع الاعتراض بسداد المخالفة، بحيث تستطيع المنشأة رفع الاعتراض قبل سداد المخالفة، وفي حال سدادها لا يسقط حقها برفع الاعتراض. مع أهمية أن يتم النظر بالاعتراضات من قبل لجنة مستقلة تشمل ممثلين من القطاع الخاص.	ثالثاً

<p>المقترح مخالف لنظام العمل ولنظام لائحة إيرادات الدولة</p>	<p>اقترح</p>	<p>نقترح أن يكون إيقاف الخدمات مرتبط بحجم المخالفات، من خلال وضع حد معين، وكذلك تمديد المهلة قبل إيقاف الخدمات (12 شهر بدلاً من ستون يوماً) حيث أن إيقاف الخدمات عن المنشأة يترتب عليه إيقاف عمل المنشأة بشكل كامل وزيادة عدد المخالفة وصعوبة إزالتها من قبل المنشأة.</p> <p>في حال وجود قضايا منظورة في المحكمة الإدارية يجب رفع الإيقاف عن المنشأة مؤقتاً الى حين البت فيها أو الطلب من المحكمة تمديد الايقاف</p>	<p>رابعاً</p>	
--	--------------	---	---------------	--

جدول معالجة المرئيات والملاحظات (آراء العموم من خلال المنصة الالكترونية الموحدة للاستطلاع)				#
الإجراء المتخذ	اسم المقترح	المرئيات / الملاحظات	المادة	
إذا كانت المهنة موافقه للنشاط فإن عمله نظامي	هند صالح عبدالرحمن الدعيلج	وما هي المشكلة في أن سائقا يعمل في محل تموينات ؛ لو قام بالبيع فيها وهل المطلوب أن يعمل سائقا فقط ، وأن يكون خلف المقود في السيارة (8) ساعات بحسب المخالفة (26) ، وان توقع عليه غرامة تتراوح بين (5000) ريال و(10000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال ، وهل سيدفع المستهلك رواتب عاملين يعملون جزءاً من الدوام ويتقاضون رواتبهم كاملة لا لشيء إلا أن وزارة الموارد تلتزم كل عامل بالتقيد حرفيا بالمهنة المسجلة له في رخصة العمل أو العقد.		1
مكرر	عمر عبدالعزيز صالح الدعيلج	التعليق رقم (1) إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف.		2

<p>إذا كانت المهنة موافقه للنشاط فإن عمله نظامي</p>	<p>عبد العزيز صالح عبدالرحمن الدعيلج</p>	<p>التعليق رقم (3) وما هي المشكلة في أن سائقا يعمل في محل تموينات ؛ لو قام بالبيع فيها وهل المطلوب أن يعمل سائقا فقط ، وأن يكون خلف المقود في السيارة (8) ساعات بحسب المخالفة (26) ، وان توقع عليه غرامة تتراوح بين (5000) ريال و(10000) ريال، تتعدد بتعدد العمال ، وهل سيدفع المستهلك رواتب عاملين يعملون جزءاً من الدوام ويتقاضون رواتبهم كاملة لا لشيء إلا أن وزارة الموارد تلتزم كل عامل بالتقيد حرفيا بالمهنة المسجلة له في رخصة العمل أو العقد.</p>	<p>3</p>
<p>مكرر</p>	<p>صالح عبدالعزيز صالح الدعيلج</p>	<p>إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف.</p>	<p>4</p>
<p>الرأي مكرر بالمطالبه بالتيسير على المنشآت الصغيرة</p>	<p>حصه موسى ابراهيم الكلثم</p>	<p>لا اعتقد ان فيها مصلحه لقطاع العمل بقدر ضررها فهي لاتخدم قطاع العمل اطلاقا العكس صحيح فهي تساعد على تضيق الخناق على اصحاب المنشآت الصغيره والمتوسطة واستنزاف محصلاتهم الماليه الضئيله لان الموضوع الان اصبح مايدخل للجيب يخرج للتسديد</p>	<p>5</p>



		<p>الالتزامات التي اثقلت ظهر صاحب العمل وبالتالي اغلاق المنشاه وتسجيله في حافز والتخلي عن الموظفين السعوديين وان كانوا واحد او اثنين بالمنشاه واخيرا زيادة البطالة ياوزارة العمل الموقره لترجو اعادة النظر وتيسر الامور وتحفيز فعلي للمنشاه الصغيره والمتوسطه وليس خنقها حتى الموت .</p>	
<p>عدم توافق الرأي مع الأنظمة واللوائح والقرارات</p>	<p>مساعد ابن حمد ابن ابراهيم الدعيلج</p>	<p>التعليق رقم (1) إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف.</p>	6
<p>توثيق العقود لا يترتب عليه أي أعباء مالية على المنشآت وفرض العقوبة يحفظ حقوق العاملين</p>	<p>عبير سالم سليم الحارثي</p>	<p>من المهم أن يكون بين صاحب العمل والموظف عقد متفق عليه ، وهذا يكفي لضمان حقوق الطرفين في المحاكم العمالية ، ولكن تغريم صاحب المنشأة ب(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد العمال من أجل عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك وهي عملية إجرائية لتوثيق العقد حتى تسهل على الوزارة أعمالها ، وفي المقابل يتحمل المستهلك الغرامات الكبيرة والمبالغ فيها التي يتحملها القطاع الخاص.ثم لماذا تتعدد المخالفات بتعدد</p>	7

		العمل فإذا لم يوثق صاحب العمل عقود (9) موظفين في مؤسسة صغيرة فعليه دفع (90) ألف ريال تتضاعف إلى (180) ألف ريال، فإما أن يخرج من السوق ويزيد الاحتكار وترتفع الأسعار، أو أن يبقى صاحب العمل في السوق ويعوض خسائره من جيوبنا نحن المستهلكين.	
إذا كانت المهنة موافقه للنشاط فإن عمله نظامي	عبير سالم سليم الحارثي	وما هي المشكلة في أن سائقا يعمل في محل تموينات ؛ لو قام بالبيع فيها وهل المطلوب أن يعمل سائقا فقط ، وأن يكون خلف المقود في السيارة (8) ساعات بحسب المخالفة (26) ، وان توقع عليه غرامة تتراوح بين (5000) ريال و(10000) ريال، تتعدد بتعدد العمال، وهل سيدفع المستهلك رواتب عاملين يعملون جزءاً من الدوام ويتقاضون رواتبهم كاملة لا لشيء إلا أن وزارة الموارد تلزم كل عامل بالتقيد حرفياً بالمهنة المسجلة له في رخصة العمل أو العقد.	8
هذه الفقرة حمايه للعاملين من التعديات السلوكية في بيئة العمل وتنظيم اجراءاتها	عبير سالم سليم الحارثي	بغض النظر عن الخلافات التي تنشأ بين العاملين ومن سيتولى علاجها ، لكن لماذا يغرم صاحب العمل بالمخالفة (52) وهي عدم الإعلان عن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية بأي وسيلة تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها وإقرارهم بالعلم والالتزام بها، بغرامة تتراوح بين (1000) ريال و(5000) ريال وبالمخالفة (53) وهي عدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات حدوث التعديات السلوكية في بيئة العمل أو عدم قيام المنشأة بالتحقيق والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي على من ثبتت إدانته خلال خمسة أيام عمل من تلقي الشكوى (البلاغ)، أو عدم قيام	9

		<p>المنشأة بإيقاع الجزاء التأديبي على العامل المعتدي في حالة التعديات السلوكية في بيئة العمل بعد توصية اللجنة على من ثبتت إدانته خلال ثلاثين يوم من تاريخ ثبوت الإدانة. بغرامة تتراوح بين (10) آلاف ريال و(20) ألف ريال، تتعدد بتعدد المعتدى عليهم. وفي نهاية المطاف سيدفع المستهلك كل هذه الغرامات أو سيضطر صاحب العمل على الخروج من السوق، وسيبقى عدد قليل منهم في السوق مما سيترتب عليه حصول الاحتكار وارتفاع الأسعار من أجل أن تحصل الوزارة على هذه الغرامات ، دون أن تعطي تأثير جيب المستهلك أي اهتمام.</p>	
<p>عدم توافق الرأي مع الأنظمة واللوائح والقرارات</p>	<p>عبدالله بن احمد بن حمدان الشهري</p>	<p>1- إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف. 2- يستحق العاملون أن يوفر لهم صاحب العمل مكاناً مناسباً لطبيعة العمل ، لكن هل مفتشو الوزارة قادرين على تحديد البيئة المناسبة للعمل</p>	<p>10</p>

		<p>مناسبة لكل عامل لممارسة عمله ، بحيث إذا رأى المفتش أن المساحة غير كافية ، أو أن يكون مكان العمل غير ظاهر من خلال فتح المداخل أثناء أوقات العمل الرسمية أو ليس لديه واجهة زجاجية يطبق المفتش على المنشأة المخالفة (22) وهي عدم الالتزام باشتراطات مكان العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. بغرامة تتراوح بين (5) آلاف ريال و(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد الاشتراطات. وهل عدم توفر هذه الاشتراطات يضر بالعاملين ، وستنعكس سلبا على الخدمة التي يحتاجها المستهلك أو ستكون في محصلتها النهائية زيادة في تكاليف التشغيل ، أو تكون مخالفتها أيضا زيادة في تكاليف التشغيل ، وهل سيكون المستهلك هو من سيدفع في الحالاتين.</p>		
<p>هذا الاجراء معمول به في كافة المخالفات المطبقة من الوزارة حسب ما نص عليه نظام العمل</p>	<p>فهد بن عبدالعزيز بن سليمان الزبيدي</p>	<p>تداخل عمل الوزارة مع اعمال دوائر حكوميه اخرى مثل الدفاع المدني ، غرامة عدم وجود السعودي ١٠ - ٢٠ الف غرامه كبيره جدا فأنتم تعرفون ان بعض المواطنين صعب انضباطهم بأوقات العمل وتلاحظون هذا موجود حتى بالوزارات مع ان الرواتب أكثر من معظم الانشطه بالقطاع الخاص الا انه يصعب ضبط حضور الموظفين توظيف العماله بالمهن المقتصره علي السعوديين بعض الانشطه تحتاج عمل ٢٤ ساعه مثل الشقق المفروشه فنتمنى ان يكون هناك الزامي لوقت معين مثلا من ٩ ص- ٦ م وبعدها يسمح لغير السعودي بالعمل هذا غير الاجازات مما يصعب</p>		<p>11</p>

		توفير مواطن يعمل بها وخصوصا ان معظمها من المنشآت الصغيرة ٢٠ - ٣٠ شقه	
عدم توافق الرأي مع الأنظمة واللوائح والقرارات	فضل شايف احمد الاسود	أتمنى تطوير العمل بدون وجود مخالقات على المواطن والمقيم بما يعود بالنفع على جميع الاطراف	12
مكرر	عادل سلمان احمد الحبيل	1. عدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات حدوث التعديات السلوكية في بيئة العمل 2. عدم قيام المنشأة بالتحقيق والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي على من ثبتت إدانته خلال خمسة أيام عمل من تلقي الشكوى (البلاغ)، 3. عدم قيام المنشأة بإيقاع الجزاء التأديبي على العامل المعتدي في حالة التعديات السلوكية في بيئة العمل بعد توصية اللجنة على من ثبتت إدانته خلال ثلاثين يوم من تاريخ ثبوت الإدانة. إن عدم القيام بواحد مما سبق يترتب عليها غرامة (20) الف ريال ،تتكرر بتكرر الشكاوى المرفوعة ، فخمس قضايا تصل الغرامة فيما إلى (100) ألف ريال، وقد تتضاعف لتصل إلى (200) ريال خلال عشرة أيام. الملحوظة (6) العمل في مهنة مغايره للمهنة المدونة في رخصة العمل أو عقد العمل يقوم المعلمون والمعلمات في رياض الأطفال بالتدريس بحسب التخصص ،وسد الاحتياج في التخصصات الأخرى ، فقد يدرس معلم الرياضيات مادة العلوم ، أو قد تدرس معلمة اللغة العربية مادة التربية الإسلامية، بخلاف ما هو موجود في رخصة العمل أو العقد ، حيث يقع تحت طائلة المخالفة (26) وهي قيام صاحب العمل بتمكين العامل بالعمل في مهنة	13

الرأي غير واضح	عادل سلمان احمد الحبيل	وهو الأمر الذي يتسق أيضاً مع المدة المنصوص عليها في نظام المرافعات أمام ديوان المظالم بشأن التظلم من القرارات الإدارية إضافة على أن مقترحي يراعي مبدأي العدالة وعدم الإضرار.	14
عدم توافق الرأي من الأنظمة واللوائح والقرارات	محمد محمد السيد فليفل	إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف. من المهم أن يكون بين صاحب العمل والموظف عقد متفق عليه ، وهذا يكفي لضمان حقوق الطرفين في المحاكم العمالية ، ولكن تغريم صاحب المنشأة بـ(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد العمال من أجل عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك وهي عملية إجرائية لتوثيق العقد حتى تسهل على الوزارة أعمالها ، وفي المقابل يتحمل المستهلك الغرامات الكبيرة والمبالغ فيها التي يتحملها القطاع الخاص. ثم لماذا تتعدد المخالفات بتعدد العمل فإذا لم يوثق صاحب العمل عقود (9) موظفين في مؤسسة صغيرة فعليه دفع (90) ألف	15

		<p>ريال تتضاعف إلى (180) ألف ريال، فإما أن يخرج من السوق ويزيد الاحتكار وترتفع الأسعار، أو أن يبقى صاحب العمل في السوق ويعوض خسائره من جيوبنا نحن المستهلكين. بغض النظر عن الخلافات التي تنشأ بين العاملين ومن سيتولى علاجها، لكن لماذا يغرم صاحب العمل بالمخالفة (52) وهي عدم الإعلان عن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية بأي وسيلة تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها وإقرارهم بالعلم والالتزام بها، بغرامة تتراوح بين (1000) ريال و(5000) ريال وبالمخالفة (53) وهي عدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات حدوث التعديات السلوكية في بيئة العمل أو عدم قيام المنشأة بالتحقيق والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي على من ثبتت إدانته خلال خمسة أيام عمل من تلقي الشكوى (البلاغ)، أو عدم قيام المنشأة بإيقاع الجزاء التأديبي على العامل المعتدي في حالة التعديات السلوكية في بيئة العمل بعد توصية اللجنة على من ثبتت إدانته خلال ثلاثين يوم من تاريخ ثبوت الإدانة. بغرامة تتراوح بين (10) آلاف ريال و(20) ألف ريال، تتعدد بتعدد المعتدى عليهم. وفي نهاية المطاف سيدفع المستهلك كل هذه الغرامات أو سيضطر صاحب العمل على الخروج من السوق، وسيبقى عدد قليل منهم في السوق مما سيترتب عليه حصول الاحتكار وارتفاع الأسعار من أجل أن تحصل الوزارة على هذه الغرامات، دون أن تعطي تأثير جيب المستهلك أي اهتمام من الضروري أن يستلم العامل</p>	
--	--	---	--

مستحققاته حسب النظام؛ وفي حال الخلاف فعلى كل من طرفي النزاع النوجه للمحاكم للفصل بينهم ، أما أن تلزم الوزارة صاحب العمل بالزامات تخضع لظروف وعوامل كثيرة تؤثر على التزام صاحب العمل بها فهذا فيه إجحاف كبير بحق صاحب العمل ، وتحميل للمستهلك زيادة في الأسعار لكي يسترد صاحب العمل ما يدفعه للوزارة ، ثم لماذا الزامه بغرامة (5) آلاف وقد يكون المبلغ المتأخر أقل من ذلك ، ثم ما هي الغرامة التي سيتحملها الموظف لو كان هو المتعنت وهو سبب التأخير في انتهاء اجراءات استلام مستحققاته. إنه لمن المحزم تطبيق المخالفة (46) وهي عدم التزام صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة وإعادة جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق ودفع أجره وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوع ، من تاريخ انتهاء علاقة العمل أو خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين إذا كان انتهاء العقد بناء على إرادة العامل. بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(5000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال وإذا كان صاحب العمل يدفع رواتب موظفيه وتأخر في رفع ملف حماية الأجور بشكل شهري، فلماذا يغرم بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(20000) ريال بحسب المخالفة (49) وهي عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري. ، وفي المحصلة سيستوفى منها المستهلكين و برفع أسعار خدماته ومنتجاته. يجب مراعاة تدرج ايقاع العقوبة على المخالفين بحيث تبدأ بتوجيه انذار



		<p>شفيهي ويوثق ومن ثم انذار كتابي للمنشأة ثم بعد ذلك ايقاع العقوبة على المنشأة ثانيا : ذكر في المسودة عدد العاملين ١٠ والغرامات اما اقل او اكثر من ذلك وهذا فيه ظلم المسوده فيها الكثير من الضغط الغير معقول على المستثمرين فهي دمار شامل، و من المفترض اننا شركاء في العملية التعليميه مع المدارس الحكوميه فياليت يُعاد النظر في جميع بنودها التي فيها من التعسف الكبير الذي من شأنه يتسبب في خروج الكثير من سوق العمل القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها</p>	
مكرر	رشيد عبدالعزیز رشيد الحصان	<p>من المهم أن يكون بين صاحب العمل والموظف عقد متفق عليه ،ومن الضروري أن يستلم العامل مستحقاته حسب النظام؛وهذا يكفي لضمان حقوق الطرفين في المحاكم العمالية ، ولكن تغريم صاحب المنشأة ب(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد العمال من أجل عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك وهي عملية إجرائية لتوثيق العقد حتى تسهل على الوزارة أعمالها ، وفي المقابل يتحمل المستهلك الغرامات الكبيرة والمبالغ فيها التي يتحملها القطاع الخاص.ثم لماذا تتعدد المخالفات بتعدد العمل فإذا لم يوثق صاحب العمل عقود (9) موظفين في مؤسسة صغيرة فعليه دقع (90) ألف ريال تتضاعف إلى (180) ألف ريال، فإما أن يخرج من السوق ويزيد الاحتكار</p>	16

		<p>وترتفع الأسعار، أو أن يبقى صاحب العمل في السوق ويعوض خسائره من جيوبنا نحن المستهلكين.</p>	
<p>1- الرأي مخالف للمادة النظامية. 2- الرأي مخالف لأنظمة حقوق الانسان. 3- 4- مخالفات المنصات التشاركية وضعت للحد من المخالفات التي ذكرها المقترح 5-6 الرأي غير واضح.</p>	<p>تركي عبدالله بن صالح المحيميد</p>	<p>1 تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية للوضع. حسب نظام العمل السعودي (م/151): فإن للعاملة الحق في إجازة وضع مدتها 10 أسابيع توزعها كيف تشاء بحيث تبدأ بحد اقصى قبل الموعد المرجح للوضع بأربعة أسابيع ، نقتراح إضافة العبارة التالية: ( ما لم يتم طلب غير ذلك من الموظفة). موافق بعد إضافة التعديل. تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية للوضع ما لم يكن التشغيل بناء على موافقة المرأة العاملة وطلبها 2 الاحتفاظ بجواز السفر أو الإقامة للعامل أو افراد أسرته. نقتراح إضافة العبارة التالية: ( الا بموافقة العامل الكتابية). موافق بعد إضافة التعديل. 3 تمكين المنصات الالكترونية التشاركية للعامل الغير سعودي من العمل بشكل مباشر من خلال المنصة الالكترونية التشاركية. 4 عدم تقييد المنصات الالكترونية التشاركية بالآلية المعتمدة من قبل الوزارة للتحقق من عدم عمل العامل باسم اشخاص آخرين. يوجد مهام وظيفية لجميع الموظفين تتعلق بإدارة العملية التشغيلية على منصات الشركة الإلكترونية حيث تم تعريف المنصة الإلكترونية التشاركية بأنها أي تطبيق أو موقع إلكتروني يعمل كوسيط لتسهيل وصول الخدمات للمستهلك غير موافق. 5 عدم إيواء او ترحيل العمالة التي استقدمها او توسط في استقدامها في الحالات المحددة في</p>	<p>17</p>

		<p>النظام. في حالة وجود قضية عمالية امام المحكمة بسبب هروب احد العمالة و تم ضبط العامل ؛ ففي هذه الحالة يكون صاحب العمل امام خيارين اما الايواء او الترحيل. ففي الحالة الأولى فسيتحمل صاحب العمل مبالغ زائدة (مصارييف الايواء). وفي الحالة الثانية عند ترحيل العامل فسيتهم ضياع حقوق الشركة. موافق ونقترح إعادة صياغة المخالفة لتصبح عدم إيواء او ترحيل العمالة التي استقدمها او توسط في استقدامها بإستثناء حالات الهروب الصحيحة و وجود قضية عمالية 6 قيام المنشأة المرخصة بالتوسط في توظيف السعوديين بالتوسط في توظيف غير السعوديين. لا يجوز ان تنطبق هذه المخالفة على شركات الموارد البشرية ؛ حيث يحق لشركات الموارد البشرية ممارسة نشاط : • التوسط في توظيف السعوديين • التوسط في توظيف غير السعوديين. موافق ، بعد إدخال التعديل قيام المنشأة المرخصة بالتوسط في توظيف السعوديين بالتوسط في توظيف غير السعوديين. بإستثناء شركات الموارد البشرية.</p>		
مكرر	محمد نور احمد ادريس	<p>نظراً من جهود حكومة خادم الحرمين الشريفين - حفظه الله -، المتواصلة في التعامل مع آثار وتبعات الجائحة العالمية (كوفيد - 19)، لاتخاذ الإجراءات التي تضمن سلامة المواطنين والمقيمين، ومواجهة الآثار المالية والاقتصادية لقد أثرت الإغلاقات العامة الناجمة عن الجائحة تأثيراً شديداً على منشآت الأعمال والوظائف في القطاع الخاص . وفي شتى أنحاء العالم، ليس المملكة فقط تتعرض الشركات</p>		18

		<p>- لاسيما المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة لسيل من الأزمات التي تسببت في اغلاق بعضها وزيادة مديونية الغالبية العظمي منها ملاحظتي أولاً يلاحظ أن فرض العقوبات دون تدرج يضع ضغط على كاهل غالب الشركات والمؤسسات التي هي بالفعل متأثرة من تبعات هذه الجائحة نسأل الله أن يكشفها عنا وعن جميع المسلمين ثانياً : على سبيل المثال تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف.</p>	
مكرر	عمر ابراهيم عبدالمحسن العامر	<p>جميل ان يكون هناك تنظيم وحوكمة لبيئات العمل والارتقاء بمفهوم الانضباط والجودة لكن أعتقد ان يكون ذلك من اهداف وتنظيم بيئات العمل في المنشآت نفسها والا يكون من خارج المنظمات والمنشآت .. الحجم يمنح مساحة واسعة في تطبيق وحوكمة الاجراءات .. هذه التشريعات القائمة على العقوبة دون التحفيز ستتسبب بكوارث اقتصادية على المنشآت الصغيرة والمتوسطة وحتى على</p>	19

شريحة من المنشآت الكبيرة .. اما الشركات العملاقة فهي في  
مأمن لانها اساسا تعمل بذلك .. من وجهة نظري ان تطبيق  
هذه التشريعات فيه اجحاف وقتل لقطاعات كثيره في سوق  
المملكة .. اتمنى ان يكون دور الوزارة ارشادي وتوعوي  
وتطويري وبناء الاحساس بالمسئولية من قبل العامل  
وصاحب العمل وان تشارك الجهات المختصة كالمؤسسة  
العامة للتعليم الفني ووزارة التعليم بتطوير ثقافة  
الانضباط والحرص على الكفاءة في كافة مجالات العمل .. انا  
اقدر ان التحول الذي قامت به الدولة في تخصيص  
الوظائف العمومية يحتاج الى تطوير لكن المعرفة والوعي  
قبل العقوبات .. اطلعت على تعليقات المشاركين ورأيت شبه  
رفض تام شكلا ومضمونا لهذه التشريعات وانا اضم صوتي  
لهم واعيد ان التدرج في التطبيق بعد نشر الثقافة والوعي  
وتطوير مفهوم كفاءة العمل من قبل العامل والمنشأة  
واعتماد منهجية التحفيز الايجابي والتطوير اعم بكثير من  
العقوبات والملاحقات وانهاك اقتصاديات الوطن والقضاء  
عليها بحجة التنظيم .. الهدم سهل لكن البناء يكاد يستحيل  
في ظل التحديات والازمات الحالية .. ما تقومون به يصب في  
الاصلاحات المالية والتسريعية في الدولة حفظها الله لكنكم  
نسيتم وهمستم بشكل كبير الاصلاح الاقتصادي وبناء  
الانشطة الاقتصادية والتي اصعب بكثير من الاصلاحات  
المالية والتسريعية .. التوازن نطلب

<p>القرار هو تحديث وتحسين لجدول المخالفات الحالي وليس إصدار جديد</p>	<p>علي مصلح محمد الزبيدي</p>	<p>أرى ان اصدار هذه اللائحة في هذا التوقيت ليس مناسباً فلا زلنا في الجائحة وآثارها ولم يحصل معالجة هذه الاثار إذ لا زال الجرح ينفذ ولا يحسن أن نعالجه بمزيد جروح اللائحة تتضمن عقوبات وجزاءات هي أشبه بالمطرقة فوق رأس المستثمر الذي هو يعاني مادياً ومعنوياً ونفسياً من الخسائر التي تعرض لها في الفترة الماضية ولا بد نعترف ان كثير المشاريع او جملها تأثرت بالجائحة واذا كان لا بد من اعتماد اللائحة فلا بد من اعادة النظر في العقوبات والجزاءات وتراعي اعطاء فرصة لمن قصر او أخطأ ان يعطى انذار للمرة الأولى واذا تكرر في كل مرة تزيد العقوبة تصاعدياً وليكن الاصلاح هو الهدف وليس المال المحصل من وراء سن هذه الجزاءات واقترح ان يسبق اعتماد اللائحة تثقيف لفترة معينة واقترح أيضاً مراعاة المباني المختلفة والتي استؤجرت في السابق واعتمدت رخصها من قبل الجهة المشرفة الان لما نأتي نطبق اللائحة فلا نجد المساحات الكافية لتطبيق كل بنود هذه اللائحة فمن الظلم سن العقوبات في شيء معتمد مسبقاً أرى التأيي وعدم الاستعجال في اعتماد اللائحة بنودها الحالية لأنها ستزيد الطين بلة كما يقول المثل ننتظر قليلاً حتى يحصل التعافي من آثار الجائحة وتستقر الامور او تعتمد وتقلل مبالغ الجزاءات ولا يحصل العمل باللائحة الا بعد عام او عامين ويكتفى بالانذار والمتابعة والله الموفق</p>	<p>20</p>
<p>1-2 هذه الاجراء هو المعمول به المقترحات</p>	<p>عبدالرحمن محمد سعد الرقراق</p>	<p>السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، ، أقدر لكم كثيراً حرصكم وإهتمامكم و نحن جميعاً مع تحديث وتطوير</p>	<p>21</p>

<p>1- مكرر</p> <p>2- يتطلب توفير نظام أمني مثل (كاميرات مراقبه)</p> <p>3- مكرر</p> <p>4- 5- قصور في فهم الفقره</p> <p>6- مخالف لنص المادة</p>		<p>الأنظمة لرفع مستوى جودة العمل و مستعدين للتعاون من أجل ذلك . المقترحات العاملة : 1- أقترح أن يتم تشكيل فريق من الوزارة ومن القطاع الخاص لمناقشة مثل هذه المواضيع قبل طرحها لأخذ رأي الجمهور والهدف أن تكون أكثر نضجاً وتوافقاً بين المشرع والمستفيد . 2- أقترح أن تضع الوزارة منصة أو برنامج مخصص لمرئيات القطاع الخاص لأخذ الصورة الحقيقية ومن أرض الواقع ومن الممارسين للعمل الخاص للإرتقاء بسوق العمل . النقترحات على النظام : 1- تعليمات السلامة بكل اللغات أعتقد انها مبالغ فيها لأن كل دول العالم لديها لغة أو لغتين بالكثير والمقترح أن يتم إجراء دورة تدريبية لكل عامل عند التعيين لإجراءات السلامة + العامل المخالف هو يتحمل مسؤولية نفسه وليس صاحب العمل إذا كان ملتزم بتوفير المطلوب منه . 2- عدم وجود حراسات أمنية - طيب إذا أنا مستأجر مكتب في عمارة ليش أنا الملزم بتأمين الحراسة وليس صاحب العقار ؟ 3- توحيد زي العاملين أعتقد أنه يحتوي تفاصيل لايمكن حصرها والأفضل وضعها ضمن إطار اللبس المسموح به شرعاً وعرفاً + يكون القرار في فرض الزي الموحد من صلاحيات الشركة ، 4- التمييز بين العاملين بالرواتب لنفس الوظيفة - بهذا الأمر أنت تقتل طموح المتميز وتفرض علي مساواته بمن هو أقل منه لأن من ضمن المعايير لتقييم الراتب هي الكفاءه وليس المسعى الوظيفي فمن الطبيعي أن يكون الأثنين بمهنة ( صراف - بائع - مبرمج ... ) ولكن</p>	
---	--	--	--

		<p>الإختلاف بينهم بالأداء كبير ومن الطبيعي أن يكون الإختلاف بالراتب . 5- سجل الحضور والإنصراف أعتقد أنه يجب أن يحارب وليس يثبت لأن هذا امر أنتهى وأصبح التعامل بالإنتاجية أو بالتعاون والتفاهم بين الطرفين + هو أمر خاص بالشركة إذا كانت ترغب في عدم تحديد وقت للعمل وتركت المجال للموظف ويحاسب بناءً على إنتاجيته + ممكن تكون صياغة النظام على انه من حق الشركة ولكن يسقط حق الشركة في حال الخلاف على أي قضية تتعلق بالحضور والإنصراف إذا ما كان لديه نظام وتوثيق . 6- الغرامات التي توقع على العامل أنا أرى أنها حق كامل و أصيل للشركة لأن الشركة هي من يدفع الراتب للعامل وهي المتضرر من المخالفة فلماذا يكون ضمن صندوق ويصرف على بقية الموظفين ؟ ومن يعوض الشركة التي تضررت مصالحها من هذه المخالفة ، أقترح أن يتم تقدير الضرر وتحميل الموظف قيمته لفرض هيبه للنظام واحترام العمل . جزيل الشكر والتقدير ،،</p>	
مكرر	عادل سلمان احمد الحبيل	<p>ن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشجيع على قضية</p>	22



		<p>لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف. 2 يستحق العاملون أن يوفر لهم صاحب العمل مكاناً مناسباً لطبيعة العمل ، لكن هل مفتشو الوزارة قادرين على تحديد البيئة المناسبة للعمل مناسبة لكل عامل لممارسة عمله ، بحيث إذا رأى المفتش أن المساحة غير كافية ، أو أن يكون مكان العمل غير ظاهر من خلال فتح المداخل أثناء أوقات العمل الرسمية أو ليس لديه واجهة زجاجية يطبق المفتش على المنشأة المخالفة (22) وهي عدم الالتزام باشتراطات مكان العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. بغرامة تتراوح بين (5) آلاف ريال و(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد الاشتراطات.</p>	
مكرر	جمانا بنت محمد بن حسن ارناوؤط	<p>السلام عليكم بالنسبة لللائحة العقوبات فيها اجحاف كبير جدا للمؤسسات الصغيرة وغيرها وذلك اولاً نحن مازلنا ممتهاكين ناديا ونفسيا بسبب الكورونا فكان من الاسام أن يقدم لنا الدعم الذي يمتثلنا من هذا الإنهيار وخصوصاً هذا الإنهيار لم يكن بأيدينا وانما بسبب جائحة كان تأثيرها على الجميع ونحن لانرفض العقوبات اذا كانت منطقية وتحقق دفع عجلة التطور ولكن انا ارى هذه العقوبات ماهي الا لاضعاف القطاع وكسر همته وبالنسبة لقانون العقوبات لا تأتي دفعة واحدة ولكن بالتدرج تنبيه ثم انذار ثم عقوبة</p>	23
القرار لتطبيق النظام وضبط سوق العمل	ناديه بنت علي بن محمد العطاس	<p>قرارات يظهر من خلالها البحث عن الإضرار بالمستثمر وفرصة الكسب منه اكثر من حرصها على بيئة العمل</p>	24

		والعاملين فيها عن طريق التوعية بالارشادات وآلية تنفيذها والتدرج في احتساب مخالفتهما..	
مكرر	عبير سالم سليم الحارثي	ترجو مراعاة حجم المنشأة وعمرها في تدرج المخالفات لابد من وجود فروقات بهذا المشروع بين المنشآت المستحدثة و العريقة و المنشآت الصغيرة والكبيرة و نوع النشاط و موسمي مثل مؤسسات الحج و المدارس و الانشطة المرتبطة بمواسم معينة ثم تتوقف نهائيا بانتهاء الموسم لابد ان يراعي هذا المشروع هذه النقاط فنحن ابناء هذا الوطن وجزء منه ونرجو التطور والازهار له بكل المجالات والتكاتف مع المستثمر الصغير والمبتدئ او المستثمر الموسمي الذي ينقطع تماما دخله بعد انتهاء الموسم نرجو ان ينظر لهذه الفئة و يصاغ لها ما يناسبها في هذا المشروع	25
الرأي المتعلق بتحديد الرواتب ليس له علاقة بجدول العقوبات	صباح محمود علي سالم جادالحق	جميل جدا الزي الموحد للعاملين في المنشأة كما ان تحديد الرواتب للمنشأة المتناهية الصغر يؤدي الى اغلاقها	26
مكرر	عبير سالم سليم الحارثي	نرجو ان الغرامات تختلف باختلاف حجم المنشأة وعمرها فتكون اقل للمنشآت المتناهية بالصغر ويكون لها استثناءات ايضا من بعض البنود كتأمين الطبي على الموظفين والغرامات المتعلقة به ويكون لها فترة انذارات اطول نظرا للضعف الدخل حتى تتمكن من الاستجابة للجهات الحكومية للتغيير. او دفع الغرامة	27
مكرر	عبير سالم سليم الحارثي	لابد من وضع انذارات ثلاث بينها فترات الاول بعد ٣ شهور من تقييد المخالفة الثاني بعد ٣ شهور الثالث بعد ٣ شهور كل انذار يخرج لمتابعته مشرف مختلف عن السابق يعطى	28

		<p>صاحب المنشأة حق توضيح موانع تعديل المخالفة وينظر لها قد تكون فعلا قاهرة او يستحيل التنفيذ بعد انتهاء الانذارات وقبل اقرار المخالفة يخضع صاحب المنشأة لجلسة نهائية ( كتابية) لدى لجنة الفصل والتي لا يقل اعضائها عن ثلاث يرفق صاحب المنشأة ما يثبت انه قد تم تعديل او ازالة المخالفة او يبدي اسبابه وللجنة حق الفصل اي قاع العقوبة كاملة او الانتقاص منها نرجو ان يبرز كل مشرف او مسؤول اثناء زيارته ما يثبت تكليفه ولا يمانع في حال طلب صاحب العمل ذلك ويكون لصاحب العمل حق نظامي على المشرف الممانع</p>	
<p>1: الرأي ليس له علاقه بجدول العقوبات 2: مكرر 3: مكرر 4/ مكرر 5/ مكرر 6/ مكرر 7/ هذا الاجراء المعمول به 8/ الرأي غير واضح 9/ الرأي غير واضح 10/ مكرر 11/ غير واضح</p>	<p>مريم سيف الرحمن احمد الدهلوي</p>	<p>يعيب هذا المشروع اولاً ( الاخذ بالعموم ) ( ثانياً اصدار العقوبات الشديدة ) والتي هي من صلاحيات ( المحاكم ) بدون التدرج ثالثاً ضمت وزارة العمل اختصاصات وصلاحيات ليست من جوهر عملها واود ان اوضح نتائج هذه الدراسة الطاردة للاستثمارات : ١/ التعليم الاهلي قطاع يعتمد على القوى البشرية بنسبة ثابتة طوال السنة بحيث انها لاتقل حسب المواسم وكلها من الفئة ب والغرامات مرتفعة وتعدد بتعدد المخالفة فكأننا نعمل على اخراج مدارس التعليم الاهلي من السوق ٢/ لا بد من اعطاء تنبيه ، انذار ، مخالفة ٣/ اللغة الرسمية للبلاد هي اللغة العربية المعمول بها + اللغة الانكليزية وكثرة وجود اللغات طمس لهوية البلد ٤/ بعض المهين يجب تواجد العامل لتقديم الخدمة طوال الفترة بمعنى فترة الراحة بعد انصراف طالبي</p>	<p>29</p>

الخدمة مثل معلمات الروضة والحضانة حيث لا يمكن ترك الاطفال بمفردهم بتاتا فلاتوجد حاجة لتخصيص مقاعد ٥/ توحيد الزي فيه تقييد لحرية الافراد وهو من شان وزارة التعليم لطول الجدل في هذا النظام منذ سنوات وقد عملت المدارس الاهلية على اعطاء مجال الاختيار في الزي ضمن حدود الشريعة من الاحتشام . ٦/ التغيريم يكون لمخالفة واحدة ويعطى صاحب العمل فترة مائة وعشرين يوما بعد ايقاع المخالفة لتصحيحها ٧/ بعد ارتفاع عدد العاملين في القطاع الخاص اصبح الرجل وزوجته يعملان في القطاع الخاص ولكل منهما تامين طبي وتكرار التامين لافراد الاسرة ازدواجية خصوصا في قطاع تعليم البنات حيث يرتفع التوطين وهذا ايضا من اختصاص مجلس الضمان الصحي . ٨/ لا يصلح صاحب العمل في قطاع التعليم الاهلي ( المستثمر ) ان يكون محققا او يوقع جزاءً فهذا من صلاحيات الجهات صاحبة الاختصاص والتي تتولى معالجتها مهنيا اما دور اصحاب المدارس فهو دور اصلاحي تأديبي وهم خير من يقومون بهذا العمل وهم اعلم بطرقه وطالما قاموا باحتواء النزاعات . ٩/ المعلمون والاداريون في التعليم تربويون وتتداخل العلوم فليست مواد التربية الدينية بعيدة عن اللغة والرياضيات عن الفيزياء وهكذا .. وتنظيم عمل المعلم من شان وزارة التعليم . ١٠/ للدفاع المدني شهادة سنوية يجب على المدرسة ايا كانت الحصول عليها والاطمئنان يجب ان يراقبها وترخيصها ولهم عقوبات ولفريقهم زيارة سنوية ولا يمكن

		لمثلي وزارة العمل فهم ادوات الدفاع المدني و ما يحتاجه الانقاذ . ١١ / يتم استخراج شهادة من الشرطة بكفاية الاجهزة الامنية . لذا فان الاثر المتوقع لهذه الدراسة هو خلق بيئة طاردة للاستثمارات الوطنية في المستقبل القريب وتدمير للاستثمارات الموجودة حاليا في السوق	
3/2/1 الرأي ليس له علاقة بالجدول العقوبات 4/ مكرر 5/ مكرر 6/ الرأي ليس له علاقة بالجدول 7/ مكرر	رحمه أحمد علي الشيخى	التعليم في كل زمان ومكان هو الركيزة التي تنهض بالمجتمع وملاك المنشآت هم شركاء في العملية التعليمية م ويجب مساواتهم مع المدارس الحكومية ووضع هذه الغرامات المجحفة في حق المستثمرين سيتسبب في خروج الكثير منهم من سوق العمل، وهذا عكس رؤية المملكة حفظها الله 2- بعض المخالفات يكتنفها بعض الغموض ، نتمنى توعيتنا بتفاصيلها حتى لا نقع فيها . 3-الجهات الحكومية التي تتعامل مع سوق العمل متعددة وكل جهة لديها الكثير من التشريعات، ولكن اغلب موظفيها ليس لديهم المام بتلك التشريعات فما بالكم بأصحاب العمل . 4- المفروض عند رصد مخالفة لأول مرة يتم تنبيه وفي المرة الثانية إنذار المنشأة بمعالجتها خلال مدة كافية ومحددة وعند تكرارها تسجل مخالفة ويكمل الإجراء. 5- يعاني القطاع الخاص وبالذات الان من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية من رواتب العاملين وحقوق موردين ومتعهدين ورسوم حكومية وتأمينات اجتماعية. وتكاليف الطاقة ومستلزمات نشاط. ويعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات	30

		<p>في الوقت الحالي . وتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه ولكن يزيد الطين بله 6- نتمنى ان لا يكون الأستبيان فقط من أجل ان يقال إن الوزارة قامت بما عليها من أخذ الأراء . 7- نامل تطبيق مبدأ الوقاية قبل الجباية ، تطبيق مبدأ التدرج في تنفيذ العقوبات ( فالله جل جلاله طبق مبدأ التدرج في العقوبات الربانية ) فكيف عقوبات الوزارات وهي من صنع البش</p>	
مكرر	صالحه جبران احمد الفيضي	<p>تعليقي 1- القرار لم يبنى على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب- حقوق الموردين والمتعهدين . ج- الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من</p>	31

المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه .

4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعدييات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشآتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة معنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد

		<p>العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك أنظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية . نتمنى إعادة النظر في اللائحة</p>		
مكرر	رحمه أحمد علي الشيخى	<p>1- التعليم في كل زمان ومكان هو الركيزة التي تهض بالمجتمع وملاك المنشآت هم شركاء في العملية التعليمية م ويجب مساواتهم مع المدارس الحكومية ووضع هذه الغرامات المجحفة في حق المستثمرين سيتسبب في خروج الكثير منهم من سوق العمل، وهذا عكس رؤية المملكة حفظها الله 2- بعض المخالفات يكتنفها بعض الغموض ، نتمنى توعيتنا بتفاصيلها حتى لا نقع فيها . 3- الجهات الحكومية التي تتعامل مع سوق العمل متعددة وكل جهة لديها الكثير من التشريعات، ولكن اغلب موظفيها ليس لديهم المام بتلك التشريعات فما بالكم بأصحاب العمل . 4- المفروض عند رصد مخالفة لأول مرة يتم تنبيهه وفي المرة الثانية إنذار المنشأة بمعالجتها خلال مدة كافية ومحددة وعند تكرارها تسجل مخالفة ويكمل الإجراء. 5- يعاني القطاع الخاص وبالذات الان من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية من رواتب العاملين وحقوق موردين ومتعهدين ورسوم حكومية وتأمينات اجتماعية. وتكاليف الطاقة ومستلزمات نشاط.</p>	32	



		<p>ويعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي . وتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه ولكن يزيد الطين بله 6-نتمنى ان لا يكون الأستبيان فقط من أجل ان يقال إن الوزارة قامت بما عليها من أخذ الأراء . 7- نامل تطبيق مبدأ الوقاية قبل الجباية ، تطبيق مبدأ التدرج في تنفيذ العقوبات ( فالله جل جلاله طبق مبدأ التدرج في العقوبات الربانية ) فكيف عقوبات الوزارات وهي من صنع البشر</p>	
مكرر	سعد ابن عبود ابن هادي القحطاني	<p>1-أرى أن ما ورد في القرار فيه ضغوط على المستثمرين ولم يبني على إقناعهم بفائدته وأن الهدف منه هو الإلتزام وتحسين بيئة العمل وحماية الحقوق لجميع الأطراف بل على التخويف برفع الغرامات وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل أ- التحذير ومساعدة المخالف على التصحيح وبيان كلفيته ب- الإنذار ، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة توقع الغرامة بدون إعطاء مهلة للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني غالبية القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته</p>	33

المالية المتمثلة في أ-الإيجارات ب- رواتب العاملين ب- حقوق  
الموردين والمتعهدين ج-الرسوم الحكومية والتأمينات  
الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد  
يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بذلك ثم يفاجأ بمثل  
هذه القرار. 4- أرى ضرورة إعادة النظر من حيث تقليل  
الغرامة ويسبقها تدرج علاجي قبل الوصول لإصدار الغرامة  
وإعطاء مهلة كافية لإزالة المخالفة بحسب نوعها وطبيعتها  
فبعض المخالفات تحتاج إلى وقت أطول من 10 أيام  
لإمكانية تلافيا. 5- هناك غرامات مبالغ فيها يجب إعادة  
النظر فيها . 6- هناك تداخل في الصلاحيات في بعض  
الفقرات من أكثر من جهة وبالتالي ازدواجية في إيقاع  
العقوبة على المنشأة . 7- أرى أن قطاع التعليم الأهلي  
يختلف عن أي قطاع ونشاط ويجب أن تكون معاملته  
مختلفة عن غيره حيث يعتمد وبشكل مباشر على الجهد  
البشري ، وبحسب طبيعة هذا النشاط فإنه لا يستعاض  
عن هذا الجهد البشري بالأجهزة والآلات لتحل محل  
القائمين على العملية التعليمية. ولهذا السبب فإن : أ. أعداد  
العاملين في قطاع التعليم كبيرة جداً؛ لكون خدمة التعليم  
وإدارتها تتطلب وجود نسبة شبه ثابتة من المعلمين  
والمعلمات والإداريين والإداريات والخدمات المساندة في  
مقابل كل طالب وطالبة. ب. إن النسبة مستمرة طوال العام  
الدراسي ، ولا تتغير بالزيادة والنقصان حسب المواسم كما  
في الأنشطة الأخرى حيث من النادر جداً أن تجد مدرسة

أهلية يقل عدد العاملين فيها عن (10)، ولذلك فإن مدارس هذا القطاع تقع تحت طائلة أعلى الغرامات بلا شك وتكون مهددة بالمخالفات المرتبطة بتعدد العمال بسبب كثرة العاملين في المنشآت التعليمية، فمثلاً: صدر قرار التوظيف ورفع رواتب السعوديين ، ونظراً لصعوبة تطبيق القرار خلال العام القادم سيكون لدى العديد من المدارس المخالفة (38) عدم الالتزام بنسب التوظيف الصادرة بالقرارات الوزارية ، والتي يترتب عليها غرامة (20) ألف ريال ، ولصعوبة إزالتها خلال (10) أيام سيتم مضاعفة هذه الغرامة لتصل إلى (50) ألف ريال ، ولو كان التجاوز في (5) معلمين ، ستكون الغرامة (250) ألف ريال ، وسيتم إيقاف الخدمات بعد (60) من تبليغه بالقرار الإداري. وأيضاً التأمين الصحي على العاملين وأسرههم : في ظل الظروف الحالية يؤمن القطاع بصعوبة على العاملين ، ومن الصعوبة بمكان أن يشمل التأمين الصحي جميع أفراد الأسر لكون بعضهم من كبار السن ومن أصحاب الأمراض المزمنة ..... الخ ، مما يوقع المستثمرين تحت طائلة المخالفة (9) عدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني ، والتي يترتب عليها غرامة (5) آلاف ريال، تتعدد بتعدد العاملين ، والذين قد يصل عدده إلى (10) عاملين ، وبالمضاعفة ستصل الغرامة إلى (100) ألف ريال، وسيتم إيقاف الخدمات بعد (60) من تبليغه بالقرار الإداري. علماً بأن مدارس البنات ستكون الأكثر وقوعاً تحت طائلة هذه

		الغرامات لارتفاع نسبة التوطين ولأن كل العاملين فيها يعيشون مع أسرهم ويلزم التأمين عليهم . فنرجو النظر في كل ذلك وأخذه بعين الاعتبار لضمان نجاح المستثمرين ودفع عجلة الاقتصاد للأمام .	
مكرر	عائشه مرعى بن سعيد العسييري	عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. هل من المعقول يطبق هذا البند لجميع النشاطات التجارية!	34
مكرر	صالحه عبدالله سالم عبدالواحد	التعليق على اشتراطات الزي إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشجيع على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف.	35
الرأي لا يتوافق مع الفقرة النظامية	فوزيه حمد علي المبارك	من الضروري أن يستلم العامل مستحقاته حسب النظام؛ وفي حال الخلاف فعلى كل من طرفي النزاع التوجه للمحاكم للفصل بينهم ، أما أن تلزم الوزارة صاحب العمل بالالتزامات	36

		<p>تخضع لظروف وعوامل كثيرة تؤثر على التزام صاحب العمل بها فهذا فيه إجحاف كبير بحق صاحب العمل ، وتحميل للمستهلك زيادة في الأسعار لكي يسترد صاحب العمل ما يدفعه للوزارة ، ثم لماذا الزامه بغرامة (5) آلاف وقد يكون المبلغ المتأخر أقل من ذلك ، ثم ما هي الغرامة التي سيتحملها الموظف لو كان هو المتعنت وهو سبب التأخير في انهاء اجراءات استلام مستحقاته. إنه لمن المحزم تطبيق المخالفة (46) وهي عدم التزام صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة وإعادة جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق ودفع أجره وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوع ، من تاريخ انتهاء علاقة العمل أو خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين إذا كان انهاء العقد بناء على إرادة العامل. بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(5000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال وإذا كان صاحب العمل يدفع رواتب موظفيه وتأخر في رفع ملف حماية الأجور بشكل شهري، فلماذا يغرم بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(20000) ريال بحسب المخالفة (49) وهي عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري. ، وفي المحصلة سيستوفى من المستهلكين و برفع أسعار خدماته ومنتجاته.</p>		
مكرر	وفاء سعود عايد الجهني	<p>الغرامات الخاصة بالمنشآت الصغيرة مرتفعة جداً ولا تتناسب مع الفترة الحالية الرجاء اعادة النظر فيها شكراً</p>		37

مكرر	اسيل عادل احمد سلطان	<p>التعليق على اشتراطات الزي إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف. لتعليق على اشتراطات المكان: يستحق العاملون أن يوفر لهم صاحب العمل مكاناً مناسباً لطبيعة العمل ، لكن هل مفتشو الوزارة قادرين على تحديد البيئة المناسبة للعمل مناسبة لكل عامل لممارسة عمله ، بحيث إذا رأى المفتش أن المساحة غير كافية ، أو أن يكون مكان العمل غير ظاهر من خلال فتح المداخل أثناء أوقات العمل الرسمية أو ليس لديه واجهة زجاجية يطبق المفتش على المنشأة المخالفة (22) وهي عدم الالتزام باشتراطات مكان العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. بغرامة تتراوح بين (5) آلاف ريال و(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد الاشتراطات. وهل عدم توفر هذه الاشتراطات يضر بالعاملين ، وستنعكس سلبا على الخدمة التي يحتاجها المستهلك أو ستكون في محصلتها النهائية زيادة في تكاليف التشغيل ، أو تكون مخالفتها أيضا زيادة في</p>
------	----------------------	---

تكاليف التشغيل ، وهل سيكون المستهلك هو من سيدفع في الحالات. التعليق على العمل بمهنة مغايرة وما هي المشكلة في أن سائقا يعمل في محل تموينات ؛ لو قام بالبيع فيها وهل المطلوب أن يعمل سائقا فقط ، وأن يكون خلف المقود في السيارة (8) ساعات بحسب المخالفة (26) ، وان توقع عليه غرامة تتراوح بين (5000) ريال و(10000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال ، وهل سيدفع المستهلك رواتب عاملين يعملون جزءاً من الدوام ويتقاضون رواتبهم كاملة لا لشيء إلا أن وزارة الموارد تلتزم كل عامل بالتقيد حرفياً بالمهنة المسجلة له في رخصة العمل أو العقد. لتعليق على توثيق عقد العمل من المهم أن يكون بين صاحب العمل والموظف عقد متفق عليه ، وهذا يكفي لضمان حقوق الطرفين في المحاكم العمالية ، ولكن تغريم صاحب المنشأة بـ(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد العمال من أجل عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك وهي عملية إجرائية لتوثيق العقد حتى تسهل على الوزارة أعمالها ، وفي المقابل يتحمل المستهلك الغرامات الكبيرة والمبالغ فيها التي يتحملها القطاع الخاص. ثم لماذا تتعدد المخالفات بتعدد العمل فإذا لم يوثق صاحب العمل عقود (9) موظفين في مؤسسة صغيرة فعليه دفع (90) ألف ريال تتضاعف إلى (180) ألف ريال ، فإما أن يخرج من السوق ويزيد الاحتكار وترتفع الأسعار ، أو أن يبقى صاحب العمل في السوق ويعوض خسائره من جيوبنا نحن المستهلكين. التعليق على انتهاء مستحقات العاملين من

		<p>الضروري أن يستلم العامل مستحقاته حسب النظام؛ وفي حال الخلاف فعلى كل من طرفي النزاع النوجه للمحاكم للفصل بينهم ، أما أن تلزم الوزارة صاحب العمل بالالتزام تخضع لظروف وعوامل كثيرة تؤثر على التزام صاحب العمل بها فهذا فيه إجحاف كبير بحق صاحب العمل ، وتحميل للمستهلك زيادة في الأسعار لكي يسترد صاحب العمل ما يدفعه للوزارة ، ثم لماذا الزامه بغرامة (5) آلاف وقد يكون المبلغ المتأخر أقل من ذلك ، ثم ما هي الغرامة التي سيتحملها الموظف لو كان هو المتعنت وهو سبب التأخير في انهاء اجراءات استلام مستحقاته. إنه لمن المحزم تطبيق المخالفة (46) وهي عدم التزام صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة وإعادة جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق ودفع أجره وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوع ، من تاريخ انتهاء علاقة العمل أو خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين إذا كان انهاء العقد بناء على إرادة العامل. بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(5000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال وإذا كان صاحب العمل يدفع رواتب موظفيه وتأخر في رفع ملف حماية الأجور بشكل شهري، فلماذا يغرم بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(20000) ريال بحسب المخالفة (49) وهي عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري. ، وفي المحصلة سيستوفى من المستهلكين و برفع أسعار خدماته ومنتجات</p>	
--	--	---	--



مكرر	نوف سرحان محمد القرني	<p>[١٤/٧/٥٠٤ م] الدكتور /وليد رفيق: التعليق على العمل بمهنة مغايرة وما هي المشكلة في أن سائقا يعمل في محل تموينات ؛ لو قام بالبيع فيها وهل المطلوب أن يعمل سائقا فقط ، وأن يكون خلف المقود في السيارة (8) ساعات بحسب المخالفة (26) ، وان توقع عليه غرامة تتراوح بين (5000) ريال و(10000) ريال، تتعدد بتعدد العمال، وهل سيدفع المستهلك رواتب عاملين يعملون جزءاً من الدوام ويتقاضون رواتبهم كاملة لا لشيء إلا أن وزارة الموارد تلتزم كل عامل بالتقيد حرفيا بالمهنة المسجلة له في رخصة العمل أو العقد. [١٤/٧/٥٠٤ م] الدكتور /وليد رفيق: التعليق على توثيق عقد العمل من المهم أن يكون بين صاحب العمل والموظف عقد متفق عليه ، وهذا يكفي لضمان حقوق الطرفين في المحاكم العمالية ، ولكن تغريم صاحب المنشأة بـ(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد العمال من أجل عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك وهي عملية إجرائية لتوثيق العقد حتى تسهل على الوزارة أعمالها ، وفي المقابل يتحمل المستهلك الغرامات الكبيرة والمبالغ فيها التي يتحملها القطاع الخاص.ثم لماذا تتعدد المخالفات بتعدد العمل فإذا لم يوثق صاحب العمل عقود (9) موظفين في مؤسسة صغيرة فعليه دفع (90) ألف ريال تتضاعف إلى (180) ألف ريال، فإما أن يخرج من السوق ويزيد الاحتكار وترتفع الأسعار ، أو أن يبقى صاحب العمل في السوق ويعوض خسائره من جيوبنا نحن المستهلكين.</p>
------	--------------------------	---

مكرر	اسيل عادل احمد سلطان	<p>التعليق على اشتراطات الزي إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشجيع على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف.</p>	40
مكرر	نوف سرحان محمد القرني	<p>التعليق على انتهاء مستحقات العاملين من الضروري أن يستلم العامل مستحقاته حسب النظام؛ وفي حال الخلاف فعلى كل من طرفي النزاع النوجه للمحاكم للفصل بينهم ، أما أن تلزم الوزارة صاحب العمل بالزامات تخضع لظروف وعوامل كثيرة تؤثر على التزام صاحب العمل بها فهذا فيه إجحاف كبير بحق صاحب العمل ، وتحميل للمستهلك زيادة في الأسعار لكي يسترد صاحب العمل ما يدفعه للوزارة ، ثم لماذا الزامه بغرامة (5) آلاف وقد يكون المبلغ المتأخر أقل من ذلك ، ثم ما هي الغرامة التي سيتحملها الموظف لو كان هو المتعنت وهو سبب التأخير في انهاء اجراءات استلام مستحقاته. إنه لمن المحزم تطبيق المخالفة (46) وهي عدم التزام صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة وإعادة جميع ما أودعه لديه من شهادات</p>	41

		<p>ووثائق ودفع أجره وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوع ، من تاريخ انتهاء علاقة العمل أو خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين إذا كان إنهاء العقد بناء على إرادة العامل.</p> <p>بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(5000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال وإذا كان صاحب العمل يدفع رواتب موظفيه وتأخر في رفع ملف حماية الأجور بشكل شهري، فلماذا يغرم بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(20000) ريال بحسب المخالفة (49) وهي عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري. ، وفي المحصلة سيستوفى من المستهلكين و برفع أسعار خدماته ومنتجاته.</p>	
مكرر	<p>بهبه عبداللطيف جزاع البيديوي</p>	<p>هذه القرارات فيها مشقة كبيرة على العباد والرسول ﷺ يقول اللهم من شق على امتي فاشقق عليه ، ويقول ﷺ يسروا ولا تعسروا. هذه اللوائح ليس لها فائدة تذكر في ميدان العمل ارى انها من باب التضيق فقط فارقوا يرفق الله بكم</p>	42
مكرر	<p>بهبه عبداللطيف جزاع البيديوي</p>	<p>التعليق على اشتراطات المكان: يستحق العاملون أن يوفر لهم صاحب العمل مكاناً مناسباً لطبيعة العمل ، لكن هل مفتشو الوزارة قادرين على تحديد البيئة المناسبة للعمل مناسبة لكل عامل لممارسة عمله ، بحيث إذا رأى المفتش أن المساحة غير كافية ، أو أن يكون مكان العمل غير ظاهر من خلال فتح المداخل أثناء أوقات العمل الرسمية أو ليس لديه واجهة زجاجية يطبق المفتش على المنشأة المخالفة (22) وهي عدم الالتزام باشتراطات مكان العمل وفق التنظيم الموحد</p>	43

		<p>لبيئة العمل. بغرامة تتراوح بين (5) آلاف ريال و(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد الاشتراطات. وهل عدم توفر هذه الاشتراطات يضر بالعاملين ، وستنعكس سلبا على الخدمة التي يحتاجها المستهلك أو ستكون في محصلتها النهائية زيادة في تكاليف التشغيل ، أو تكون مخالفتها أيضا زيادة في تكاليف التشغيل ، وهل سيكون المستهلك هو من سيدفع في الحاليتين.</p>	
مكرر	<p>بهبه عبد اللطيف جزاع البيديوي</p>	<p>التعليق على اشتراطات الزي إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف.</p>	44
مكرر	<p>بهبه عبد اللطيف جزاع البيديوي</p>	<p>التعليق على اشتراطات الزي إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين.</p>	45

		بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشعيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف.	
مكرر	بهبه عبد اللطيف جزاع البديوي	<p>التعليق على انتهاء مستحقات العاملين من الضروري أن يستلم العامل مستحقاته حسب النظام؛ وفي حال الخلاف فعلى كل من طرفي النزاع النوجه للمحاكم للفصل بينهم ، أما أن تلزم الوزارة صاحب العمل بالزامات تخضع لظروف وعوامل كثيرة تؤثر على التزام صاحب العمل بها فهذا فيه إجحاف كبير بحق صاحب العمل ، وتحميل للمستهلك زيادة في الأسعار لكي يسترد صاحب العمل ما يدفعه للوزارة ، ثم لماذا الزامه بغرامة (5) آلاف وقد يكون المبلغ المتأخر أقل من ذلك ، ثم ما هي الغرامة التي سيتحملها الموظف لو كان هو المتعنت وهو سبب التأخير في انتهاء اجراءات استلام مستحقاته. إنه لمن المحزم تطبيق المخالفة (46) وهي عدم التزام صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة وإعادة جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق ودفع أجره وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوع ، من تاريخ انتهاء علاقة العمل أو خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين إذا كان إنهاء العقد بناء على إرادة العامل.</p> <p>بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(5000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال وإذا كان صاحب العمل يدفع رواتب موظفيه وتأخر في رفع ملف حماية الأجور بشكل شهري ، فلماذا يغرم بغرامة</p>	46

		تتراوح بين (5000) ريال و(20000) ريال بحسب المخالفة (49) وهي عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري. ، وفي المحصلة سيستوفىها من المستهلكين ويرفع أسعار خدماته ومنتجاته.	
مكرر	نوف سرحان محمد القرني	التعليق على اشتراطات المكان: يستحق العاملون أن يوفر لهم صاحب العمل مكاناً مناسباً لطبيعة العمل ، لكن هل مفتشو الوزارة قادرين على تحديد البيئة المناسبة للعمل مناسبة لكل عامل لممارسة عمله ، بحيث إذا رأى المفتش أن المساحة غير كافية ، أو أن يكون مكان العمل غير ظاهر من خلال فتح المداخل أثناء أوقات العمل الرسمية أو ليس لديه واجهة زجاجية يطبق المفتش على المنشأة المخالفة (22) وهي عدم الالتزام باشتراطات مكان العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. بغرامة تتراوح بين (5) آلاف ريال و(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد الاشتراطات. وهل عدم توفر هذه الاشتراطات يضر بالعاملين ، وستنعكس سلبا على الخدمة التي يحتاجها المستهلك أو ستكون في محصلتها النهائية زيادة في تكاليف التشغيل ، أو تكون مخالفتها أيضا زيادة في تكاليف التشغيل ، وهل سيكون المستهلك هو من سيدفع في الحالاتين.	47
مكرر	انعام حسن احمد حلواني	تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم	48

يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين والمتعهدين . ج-الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه . 4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جدا تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ

		<p>1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشأتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة معنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك انظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .</p>		
مكرر	نبيله يحي عبدالحفيظ كتبي	<p>تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ-</p>		49



		<p>التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار ، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللانحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارد ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين والمتعهدين . ج-الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه .</p> <p>4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين</p> <p>موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية</p>	
--	--	---	--

		<p>وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشأتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة المعنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك انظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .</p>		
مكرر	نوال عبدالله ناصر السويدان	<p>التعليق على اشتراطات الزي إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين.</p>		50

		بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف.	
مكرر	نوال عبدالله ناصر السويدان	التعليق على اشتراطات المكان: يستحق العاملون أن يوفر لهم صاحب العمل مكاناً مناسباً لطبيعة العمل ، لكن هل مفتشو الوزارة قادرين على تحديد البيئة المناسبة للعمل مناسبة لكل عامل لممارسة عمله ، بحيث إذا رأى المفتش أن المساحة غير كافية ، أو أن يكون مكان العمل غير ظاهر من خلال فتح المداخل أثناء أوقات العمل الرسمية أو ليس لديه واجهة زجاجية يطبق المفتش على المنشأة المخالفة (22) وهي عدم الالتزام باشتراطات مكان العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. بغرامة تتراوح بين (5) آلاف ريال و(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد الاشتراطات. وهل عدم توفر هذه الاشتراطات يضر بالعاملين ، وستنعكس سلباً على الخدمة التي يحتاجها المستهلك أو ستكون في محصلتها النهائية زيادة في تكاليف التشغيل ، أو تكون مخالفتها أيضاً زيادة في تكاليف التشغيل ، وهل سيكون المستهلك هو من سيدفع في الحالتين.	51
مكرر	نوال عبدالله ناصر السويدان	التعليق على العمل بمهنة مغايرة وما هي المشكلة في أن سائقاً يعمل في محل تموينات ؛ لو قام بالبيع فيها وهل المطلوب أن يعمل سائقاً فقط ، وأن يكون خلف المقود في السيارة (8) ساعات بحسب المخالفة (26) ، وان توقع عليه	52

		<p>غرامة تتراوح بين (5000) ريال و(10000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال ، وهل سيدفع المستهلك رواتب عاملين يعملون جزءاً من الدوام ويتقاضون رواتبهم كاملة لا لشيء إلا أن وزارة الموارد تلتزم كل عامل بالتقيد حرفياً بالمهنة المسجلة له في رخصة العمل أو العقد.</p>	
مكرر	<p>نوال عبدالله ناصر السويديان</p>	<p>التعليق على توثيق عقد العمل من المهم أن يكون بين صاحب العمل والموظف عقد متفق عليه ، وهذا يكفي لضمان حقوق الطرفين في المحاكم العمالية ، ولكن تغريم صاحب المنشأة بـ(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد العمال من أجل عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك وهي عملية إجرائية لتوثيق العقد حتى تسهل على الوزارة أعمالها ، وفي المقابل يتحمل المستهلك الغرامات الكبيرة والمبالغ فيها التي يتحملها القطاع الخاص. ثم لماذا تتعدد المخالفات بتعدد العمل فإذا لم يوثق صاحب العمل عقود (9) موظفين في مؤسسة صغيرة فعليه دفع (90) ألف ريال تتضاعف إلى (180) ألف ريال ، فإما أن يخرج من السوق ويزيد الاحتكار وترتفع الأسعار ، أو أن يبقى صاحب العمل في السوق ويعوض خسائره من جيوبنا نحن المستهلكين.</p>	53
مكرر	<p>نوال عبدالله ناصر السويديان</p>	<p>التعليق على انتهاء مستحقات العاملين من الضروري أن يستلم العامل مستحقاته حسب النظام؛ وفي حال الخلاف فعلى كل من طرفي النزاع النوجه للمحاكم للفصل بينهم ، أما أن تلتزم الوزارة صاحب العمل بالزامات تخضع لظروف</p>	54

		<p>وعوامل كثيرة تؤثر على التزام صاحب العمل بها فهذا فيه إجحاف كبير بحق صاحب العمل ، وتحميل للمستهلك زيادة في الأسعار لكي يسترد صاحب العمل ما يدفعه للوزارة ، ثم لماذا الزامه بغرامة (5) آلاف وقد يكون المبلغ المتأخر أقل من ذلك ، ثم ما هي الغرامة التي سيتحملها الموظف لو كان هو المتعنت وهو سبب التأخير في انهاء اجراءات استلام مستحقاته.إنه لمن المحزوم تطبيق المخالفة (46) وهي عدم التزام صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة وإعادة جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق ودفع أجره وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوع ، من تاريخ انتهاء علاقة العمل أو خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين إذا كان انهاء العقد بناء على إرادة العامل. بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(5000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال وإذا كان صاحب العمل يدفع رواتب موظفيه وتأخر في رفع ملف حماية الأجور بشكل شهري، فلماذا يغرم بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(20000) ريال بحسب المخالفة (49) وهي عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري. ، وفي المحصلة سيستوفها من المستهلكين و برفع أسعار خدماته ومنتجاته.</p>		
مكرر	نوال عبدالله ناصر السويدان	<p>التعليق على الخلافات السلوكية بغض النظر عن الخلافات التي تنشأ بين العاملين ومن سيتولى علاجها ، لكن لماذا يغرم صاحب العمل بالمخالفة (52) وهي عدم الإعلان عن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية بأي وسيلة تكفل علم</p>		55

		<p>الخاضعين لها بأحكامها وإقرارهم بالعلم والالتزام بها، بغرامة تتراوح بين (1000) ريال و(5000) ريال وبالمخالفة (53) وهي عدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات حدوث التعديات السلوكية في بيئة العمل أو عدم قيام المنشأة بالتحقيق والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي على من ثبتت إدانته خلال خمسة أيام عمل من تلقي الشكوى (البلاغ)، أو عدم قيام المنشأة بإيقاع الجزاء التأديبي على العامل المعتدي في حالة التعديات السلوكية في بيئة العمل بعد توصية اللجنة على من ثبتت إدانته خلال ثلاثين يوم من تاريخ ثبوت الإدانة. بغرامة تتراوح بين (10) آلاف ريال و(20) آلاف ريال، تتعدد بتعدد المعتدى عليهم. وفي نهاية المطاف سيدفع المستهلك كل هذه الغرامات أو سيضطر صاحب العمل على الخروج من السوق، وسيبقى عدد قليل منهم في السوق مما سيترتب عليه حصول الاحتكار وارتفاع الأسعار من أجل أن تحصل الوزارة على هذه الغرامات ، دون أن تعطي تآثر جيب المستهلك أي اهتمام.</p>	
	ريم حمد علي المبارك	<p>يلاحظ في اللائحة تداخل الصلاحيات في كثير من الأمور مثل : الفقرة رقم (4) والفقرة رقم(1) بين وزارة الموارد البشرية وبين إدارات الدفاع المدني في المناطق وخاصة إن هذه المتطلبات من ضمن تجديد شهادة الدفاع المدني والتي تجدد سنويا ويقوم فريق كامل ومتخصص لزيارة المنشآت وتقييم الالتزام في هذا الجانب ، فلا يمكن قيام وزارة الموارد بعمل</p>	56

		غيرها وتقيم ه ذا العمل وإيقاع العقوبات على شيء ليس من تخصصها	
مكرر	خالد بن حمود بن ابراهيم الجويره	<p>4 - مخالفة ( 26 ) تمكين العامل من العمل في مهنة مغايرة للمهنة المدونة في رخصة العمل أو عقد العمل نجد ان المعلمات في رياض الأطفال والمعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية من الصعب الالتزام بالتخصص المدون فمن باب سد الاحتياج وقرب التخصصات ، فقد يدرس معلم اللغة العربية التربية الإسلامية ومعلم الرياضيات قد يدرس العلوم الأمر الذي يترتب عليه غرامة ( 10 ) آلاف ومن الصعوبة على المؤسسة إزالة المخالفة مما يجعلها مضاعفة إلى ( 20 ) ألف بعد عشرة أيام... 5- المخالفة ( 53 ) عدم القيام بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات التعدييات السلوكية في بيئة العمل أو عدم قيام المنشأة بالتحقيق والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي خلال خمسة أيام من تلقي الشكوى أو عدم قيام المنشأة بإيقاع الجزاء التأديبي على العامل المعتدي في حالة التعدييات السلوكية في بيئة العمل بعد توصية اللجنة على من ثبت إدانته خلل ثلاثين يوم من تاريخ ثبوت الإدانة العقوبة ( 10 ) آلاف تتعدد بتعدد المعتدي عليه وتصل بعد ذلك إلى ( 20 ) ألف تتعدد بتعدد المعتدى عليهم ، هنا نجد في كثير من الأحيان أن دور المؤسسات التعليمية باعتبارها الجانب التربوي في منظومة التعليم تسعى دائما إلى تحقيق الوثام والتصالح بين أفرادها ، ولكن لم يوضح المشرع دور مكاتب التعليم وإدارات التعليم</p>	57

		في إحالة بعض هذه التعديلات الشائكة عليه للقيام بحلها حيث تتوافر أنظمة قانونية متخصصة وتسرع في ايقاع الغرامات على المستثمرين في قطاع التعليم.	
مكرر	خالد بن حمود بن ابراهيم الجويره	<p>الأستاذ : خالد حمود الجويرة رئيس لجنة التعليم في الغرفة التجارية بالشرقية نستعرض المناقشة والاستفسار حول هذه العقوبات المقترحة في شقين...الأول:استفسارات عامة ، والثاني: استفسارات خاصة بمجال التعليم الأهلي.....</p> <p>الشق الأول نستعرض فيه التالي : 1- الهدف من لائحة العقوبات : إذا كان الهدف رفع امتثال سوق العمل والالتزام باللوائح والقرارات والأنظمة ، وتوفير بيئة عمل ملائمة للقطاع الخاص والعاملين فيه لخدمة هذا الوطن فالأمر يتطلب حصول قناعة المستهدفين بالفائدة عليهم من الامتثال وهذا كان يتطلب نقاشات موسعة مع قطاعات سوق العمل الخاص والمستثمرين للوصول إلى الصورة المرجوة والقرارات التي تسعى لتحقيق التقدم والازدهار لقطاع الاستثمار الذي تسعى جميع دول العالم إلى الاعتماد عليه بالإضافة إلى القطاع الحكومي العام. 2- الاعتماد على أسلوب التهديد بسيف الغرامات وتغليظها يُضعف من امتثال سوق العمل وقناعته ؛ بل قد يؤدي إلى اللجوء إلى مخارج قانونية أوغير قانونية للتخلص من الغرامات ؛ الأمر الذي سيكلف الوزارة جهدًا ووقتًا في المتابعة والرقابة، وغالبا لن تتمكن من رفع الامتثال للمستوى المطلوب. 3- كان ينبغي على الوزارة تهيئة القطاع الخاص لهذه القرارات (رفع</p>	58



		<p>نسب التوطين – لائحة العقوبات وغيرها من القرارات المنظمة لعمل القطاع الخاص ) بتوفير الوقت الكافي لرسم الخطط والسياسات وتنفيذ البرامج التوعوية لتعريف المستثمرين بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة وتدريبهم على أفضل الطرق لتطبيقها وذلك لأخذ الإطار الزمني المناسب والمطلوب لتهيئة مؤسسات القطاع الخاص للوضع المستهدف مع الأخذ في الاعتبار التدرج الزمني الذي تتحقق معه تحقيق التدريب والخبرة للكوادر الوطنية مما يحصل معه النجاح في الوصول إلى رفع الامتثال المطلوب .</p> <p>4- يؤخذ على لائحة العقوبات المقترحة التعجل في مضاعفة العقوبة خلال مدد زمنية قصيرة ، يصعب معها إزالة المخالفة 50- التعجل في إيقاف الخدمات وخلال فترات زمنية قصيرة والأجدر للدفع بقطاع الاستثمار إلى الاستمرار أن يكون هناك التدرج وأن تتناسب العقوبة مع حجم المخالفة .6- ( الحوافز ) كان من الأفضل لتشجيع القطاع الاستثماري على تحقيق الامتثال المطلوب توفير الحوافز المالية أو غيرها من الميزات المشجعة ، بدلاً من البدء بالتخفيف من العقوبات .7- توفير شركات ومكاتب استشارية لتقديم الدعم للمؤسسات في حالة المخالفة ؛ لأن الهدف ينبغي أن يكون تحقيق الامتثال المطلوب وتنفيذ الأنظمة لنفع الوطن واستمرار سوق العمل بهذا القطاع ولا يكون الهدف تحصيل وزارة الموارد للأموال على حساب القطاع الخاص الذي تتردى أوضاعه في ظل انتشار وباء</p>	
--	--	--	--

كورونا والقرارات السريعة التي يصعب الامتثال لها مع ضيق الوقت المتاح لذلك. 8- مراعاة أن القطاع الخاص يعاني مشكلات مالية حادة في موارده كما أسلفنا في ظل الظروف الراهنة التي يمر بها العالم من وباء كورونا ؛ مما يجعله أحياناً لا يستطيع الوفاء بأهم التزاماته من رواتب ورسوم حكومية مستحقة ، وتأمينات اجتماعية وتكاليف طاقة وغيرها... ثم يُفاجئ بلائحة الغرامات المالية بدلا من الدعم المالي لدعم المؤسسات الخاصة في ظل الظروف الراهنة كما تفعل ذلك كثير من دول العالم في مثل هذه الأوضاع الصعبة على الحكومات فمابالنا بقطاع الاستثمار الأهلي ، وكما فعلت الوزارات داخل الوطن مثل وزارة المالية التي أخرجت سداد الأقساط المستحقة على المستثمرين المقترضين، وقدمت الدولة تسهيلات في سداد الرسوم الحكومية لدعم المستثمرين حتى يواجهوا تداعيات الجائحة ويبقوا في السوق ويحافظوا على موظفيهم من التسرب والبطالة والمساهمة مع مؤسسات الوطن لرفعته والارتقاء به ، وفي المقابل نجد وزارة الموارد تستنزف القطاع الخاص بإيقاع الغرامات و تضيق عليهم . الشق الثاني: قطاع التعليم الأهلي .... يعاني التعليم الأهلي أكثر من غيره من القطاعات الخاصة في ظل الظروف الراهنة وخاصة وأن اعتماده في الغالب هو على العنصر البشري الذي طاله الخطر بشكل مباشر نتيجة وباء كورونا ، وبالتالي نجد تنفيذ هذه العقوبات والغرامات المالية أكثر صعوبة في هذا القطاع

لاستحالة الاستعاضة عن الجهد البشري بالأجهزة والمعدات ؛ وبخاصة في ظل كثرة أعداد العاملين وتنوعهم وصعوبة إزالة المخالفات في أوقات زمنية كتلك المحددة في قانون العقوبات فمثلا : 1- المدارس الأهلية غالبًا يزيد فيها عدد العاملين عن ( 10 ) ، لذا فهي تقع تحت طائلة أعلى الغرامات 20- بعض المخالفات لا يمكن إزالتها في ( 10 ) أيام مثل تحقيب نسب التوظيف المطلوبة ، في ظل ارتفاع الرواتب للسعوديين ، ولصعوبة تطبيق القرار خلال العام القادم لظروف كثيرة منها الارتباط بتعاقدات سابقة مستحقة لأصحابها ، التأخر في صدور قرار نسب التوظيف قبلها بوقت كاف ، وقد أنهت المدارس غالب تعاقداتها للعام الجديد؛ ولما سبق ذكره نجد صعوبة التطبيق الكامل لقرار التوظيف خلال العام القادم الأمر الذي يترتب عليه إدراج العديد من المدارس للمخالفة ( 38 ) التي تنص على عدم الالتزام بنسب التوظيف الصادرة بالقرارات الوزارية ، وغرامتها ( 20 ) ألف ريال ، ولصعوبة إزالة المخالفة في الأوقات المحددة يتم مضاعفة الغرامة إلى ( 50 ) ألف تزداد مع زيادة عدد المخالفات في هذا الشأن مما يترتب عليه إيقاف الخدمات للمؤسسة. 3- التأمين الصحي للعامل وأسرته في ظل الظرف المالية الراهنة للمدارس وفي ظل زيادة أعداد السعوديين يكون التأمين لأسرة العامل أكثر عبئًا وبخاصة في مدارس البنات وما في واقع بعض الأسر من أمراض مزمنة ترفع من قيمة مبالغ التأمين؛ مما يُوقع المستثمر تحت طائلة المخالفة

		<p>(9) غرامة (5) ألف وتعدد بتعدد الحالات وما يتبع ذلك من توابع المضاعفة وإيقاف الخدمات. 4 - مخالفة (26) تمكين العامل من العمل في مهنة مغايرة للمهنة المدونة في رخصة العمل أو عقد العمل نجد ان المعلمات في رياض الأطفال والمعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية من الصعب الالتزام بالتخصص المدون فمن باب</p>	
مكرر	شجاع بادي مصري الدوسري	<p>أولاً: يجب تخفيف الغرامات على المنشآت الصغيرة والمتوسطة، سيّما بعد الآثار الاقتصادية المترتبة على جائحة كورونا بحيث لا تتجاوز 1000 ريال و2000 ريال للمنشآت فئة ب ثانياً: يجب التدرج في إيقاف المخالفه فيجب ان يكون هناك انذار اول ثم انذار ثاني ثم بعد ذلك ايقاع المخالفه وتثبيتها. ثالثاً: منح المنشأة مهلة لاتزيد على 3 شهور لتعديل المخالفة. رابعاً: في حال إقرار المخالفة تمنح المنشأة مهلة للسداد، وكذلك تقسيط المبلغ. خامساً: التفريق بين المخالفة المقصودة والغير مقصودة من المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تجهل الكثير من الأنظمة المستحدثة بعد جائحة كورونا سادساً: نأمل مراجعة الغرامات وتشجيع القطاع الخاص وتطويره حتى يستمر في المساهمة بتحقيق رؤية وطننا الغالي 2030</p>	59
مكرر	ياسر خالد بن صالح الدعيلج	<p>التعليق على الخلافات السلوكية بغض النظر عن الخلافات التي تنشأ بين العاملين ومن سيتولى علاجها، لكن لماذا يغرم صاحب العمل بالمخالفة (52) وهي عدم الإعلان عن ضوابط الحماية من التعديبات السلوكية بأي وسيلة تكفل علم</p>	60

الخاصين لها بأحكامها وإقرارهم بالعلم والالتزام بها،  
بغرامة تتراوح بين (1000) ريال و(5000) ريال وبالمخالفة  
(53) وهي عدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق في  
حالات حدوث التعديات السلوكية في بيئة العمل أو عدم  
قيام المنشأة بالتحقيق والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي على  
من ثبتت إدانته خلال خمسة أيام عمل من تلقي الشكوى  
(البلاغ)، أو عدم قيام المنشأة بإيقاع الجزاء التأديبي على  
العامل المعتدي في حالة التعديات السلوكية في بيئة العمل  
بعد توصية اللجنة على من ثبتت إدانته خلال ثلاثين يوم من  
تاريخ ثبوت الإدانة. بغرامة تتراوح بين (10) آلاف ريال و(20)  
آلاف ريال، تتعدد بتعدد المعتدى عليهم. وفي نهاية المطاف  
سيدفع المستهلك كل هذه الغرامات أو سيضطر صاحب  
العمل على الخروج من السوق، وسيبقى عدد قليل منهم في  
السوق مما سيجلب عليه حصول الاحتكار وارتفاع الأسعار  
من أجل أن تحصل الوزارة على هذه الغرامات ، دون أن  
تعطي تأثير جيب المستهلك أي اهتمام. التعليق على انتهاء  
مستحقات العاملين من الضروري أن يستلم العامل  
مستحقاته حسب النظام؛ وفي حال الخلاف فعلى كل من  
طرفي النزاع النوجه للمحاكم للفصل بينهم ، أما أن تلزم  
الوزارة صاحب العمل بإلزامات تخضع لظروف وعوامل  
كثيرة تؤثر على التزام صاحب العمل بها فهذا فيه إجحاف  
كبير بحق صاحب العمل ، وتحميل للمستهلك زيادة في  
الأسعار لكي يسترد صاحب العمل ما يدفعه للوزارة ، ثم لماذا

الزمامه بغرامة (5) آلاف وقد يكون المبلغ المتأخر أقل من ذلك ، ثم ما هي الغرامة التي سيتحملها الموظف لو كان هو المتعنت وهو سبب التأخير في انتهاء اجراءات استلام مستحقاته.إنه لمن المحزم تطبيق المخالفة (46) وهي عدم التزام صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة وإعادة جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق ودفع أجره وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوع ، من تاريخ انتهاء علاقة العمل أو خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين إذا كان إنهاء العقد بناء على إرادة العامل.

بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(5000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال وإذا كان صاحب العمل يدفع رواتب موظفيه وتأخر في رفع ملف حماية الأجور بشكل شهري، فلماذا يغرم بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(20000) ريال بحسب المخالفة (49) وهي عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري. ، وفي المحصلة سيستوفيهما من المستهلكين ويرفع أسعار خدماته ومنتجاته. التعليق على العمل بمهنة مغايرة وما هي المشكلة في أن سائقا يعمل في محل تموينات ؛ لو قام بالبيع فيها وهل المطلوب أن يعمل سائقا فقط ، وأن يكون خلف المقود في السيارة (8) ساعات بحسب المخالفة (26) ، وان توقع عليه غرامة تتراوح بين (5000) ريال و(10000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال ، وهل سيدفع المستهلك رواتب عاملين يعملون جزءاً من الدوام ويتقاضون رواتبهم كاملة لا لشيء إلا أن وزارة الموارد تلتزم كل

عامل بالتقيد حرفياً بالمهنة المسجلة له في رخصة العمل أو العقد. التعليق على اشتراطات المكان: يستحق العاملون أن يوفر لهم صاحب العمل مكاناً مناسباً لطبيعة العمل ، لكن هل مفتشو الوزارة قادرين على تحديد البيئة المناسبة للعمل مناسبة لكل عامل لممارسة عمله ، بحيث إذا رأى المفتش أن المساحة غير كافية ، أو أن يكون مكان العمل غير ظاهر من خلال فتح المداخل أثناء أوقات العمل الرسمية أو ليس لديه واجهة زجاجية يطبق المفتش على المنشأة المخالفة (22) وهي عدم الالتزام باشتراطات مكان العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. بغرامة تتراوح بين (5) آلاف ريال و(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد الاشتراطات. وهل عدم توفر هذه الاشتراطات يضر بالعاملين ، وستنعكس سلباً على الخدمة التي يحتاجها المستهلك أو ستكون في محصلتها النهائية زيادة في تكاليف التشغيل ، أو تكون مخالفتها أيضاً زيادة في تكاليف التشغيل ، وهل سيكون المستهلك هو من سيدفع في الحالات. التعليق على اشتراطات الزي إن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا

		<p>تتمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة إيقاع العقوبة على المخالف. التعليق على توثيق عقد العمل من المهم أن يكون بين صاحب العمل والموظف عقد متفق عليه ، وهذا يكفي لضمان حقوق الطرفين في المحاكم العمالية ، ولكن تغريم صاحب المنشأة بـ(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد العمال من أجل عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك وهي عملية إجرائية لتوثيق العقد حتى تسهل على الوزارة أعمالها ، وفي المقابل يتحمل المستهلك الغرامات الكبيرة والمبالغ فيها التي يتحملها القطاع الخاص. ثم لماذا تتعدد المخالفات بتعدد العمل فإذا لم يوثق صاحب العمل عقود (9) موظفين في مؤسسة صغيرة فعليه دفع (90) ألف ريال تتضاعف إلى (180) ألف ريال، فإما أن يخرج من السوق ويزيد الاحتكار وترتفع الأسعار ، أو أن يبقى صاحب العمل في السوق ويعوض خسائره من جيوبنا نحن المستهلكين.</p>	
مكرر	سوسن خالد ابراهيم النجدي	<p>اقترح أن يكون هناك تدرج بالاجراء انذار أول واعطاء مهلة لتصحيح المخالفة ثم انذار ثاني اذا لم يتم تجاوز المخالفة ثم استيفاء غرامة مالية... لأنه ربما يكون صاحب العمل جاهلا لبعض المخالفات فيجب تنبيهه أولا. وارى أن قيمة المخالفات مبالغ فيها فنحن منشآت صغيرة مررنا بظرف قاهر وجائحة اغلقت منشآتنا لفترة أدت الى خسائر وتحمل</p>	61



		مديونيات والتزامات مالية لم تدفع الى الآن منها الاجارات والتأمينات الاجتماعية والرواتب.	
مكرر	صالح خالد بن صالح الدعيلج	التعليق على توثيق عقد العمل من المهم أن يكون بين صاحب العمل والموظف عقد متفق عليه ، وهذا يكفي لضمان حقوق الطرفين في المحاكم العمالية ، ولكن تغريم صاحب المنشأة بـ(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد العمال من أجل عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك وهي عملية إجرائية لتوثيق العقد حتى تسهل على الوزارة أعمالها ، وفي المقابل يتحمل المستهلك الغرامات الكبيرة والمبالغ فيها التي يتحملها القطاع الخاص. ثم لماذا تتعدد المخالفات بتعدد العمل فإذا لم يوثق صاحب العمل عقود (9) موظفين في مؤسسة صغيرة فعليه دفع (90) ألف ريال تتضاعف إلى (180) ألف ريال، فإما أن يخرج من السوق ويزيد الاحتكار وترتفع الأسعار ، أو أن يبقى صاحب العمل في السوق ويعوض خسائره من جيوبنا نحن المستهلكين.	62
مكرر	عائشه خالد بن صالح الدعيلج	بالنسبة لانهاء مستحقات العاملين من الضروري أن يستلم العامل مستحقاته حسب النظام؛ وفي حال الخلاف فعلى كل من طرفي النزاع النوجه للمحاكم للفصل بينهم ، أما أن تلزم الوزارة صاحب العمل بإلزامات تخضع لظروف وعوامل كثيرة تؤثر على التزام صاحب العمل بها فهذا فيه إجحاف كبير بحق صاحب العمل ، وتحميل للمستهلك زيادة في الأسعار لكي يسترد صاحب العمل ما يدفعه للوزارة ، ثم لماذا	63

		<p>الزامه بغرامة (5) آلاف وقد يكون المبلغ المتأخر أقل من ذلك ، ثم ما هي الغرامة التي سيتحملها الموظف لو كان هو المتعنت وهو سبب التأخير في انتهاء اجراءات استلام مستحقاته.إنه لمن المحزم تطبيق المخالفة (46) وهي عدم التزام صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة وإعادة جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق ودفع أجره وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوع ، من تاريخ انتهاء علاقة العمل أو خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين إذا كان إنهاء العقد بناء على إرادة العامل.</p> <p>بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(5000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال وإذا كان صاحب العمل يدفع رواتب موظفيه وتأخر في رفع ملف حماية الأجور بشكل شهري، فلماذا يغرم بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(20000) ريال بحسب المخالفة (49) وهي عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري. ، وفي المحصلة سيستوفيهما من المستهلكين ويرفع أسعار خدماته ومنتجاته.</p>	
مكرر	بدرية يوسف متعب العتيبي	<p>1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ-التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار ، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة</p>	64

توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارد ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين والمتعهدين . ج- الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه . 4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن

		<p>مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحا للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشآتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة المعنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك انظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .</p>		
مكرر	عير سالم سليم الحارثي	<p>لابد من عمل ثلاث انذارات بينها فترات كافية من ٣ شهور الى ٦ شهور الى سنة ويوقع صاحبة المنشأة بالعلم والاقرار في كل مرة وقبل الشروع بالانذار التالي يتاح فرصة للمنشأة تبين اسبابها والصعوبات التي تمنعها عن تعديل المخالفة قد يكون هناك فعلا اسباب مانعة قاهرة كما ان المشرف المخول للتفتيش لابد ان يظهر خطاب تكليفه قبل دخول المنشأة لكي لا تنشغل المنشأة بزيارات تفتيشية كيدية لاسباب شخصية من بعض المفتشين والتدرج بالانذارات</p>		65

		<p>وابدا الاسباب حل جوهري ومهم لإنقاذ المنشآت من مثل هذه العيبية و دمج الخلافات الشخصية بالعمل من قبل بعض المشرفين و المشرفات خصوصا واشدد على العنصر النسائي من المفتشات والتي غالبا ما يكون تجاوزات اشرافية لذا اقترح انه لا بد ان يتغير المشرف اثناء التدرج في الانذرات بحيث ان المشرف الذي يصدر الانذار الاول ينتهي عمله بمجرد اصدار الانذار وفي حال انتهاء فترة الانذار الاول يخرج مشرف اخر للنظر في التعديلات او موانع للامتثال للقرار وبمحر اطلاعه واصداره الانذار الثاني تنتقل الى مشرف اخر بنفس الطريقة اما امر اصدار الغرامة والزام بها يقام لها لجنة محايدة وليست من نفس المدينة يستحسن ان تكون من الرياض العاصمة او مكتب المحافظة الرئيسي التابعة لها المدينة التي تعمل فيها المنشأة هذه اللجنة يجب ان لا يقل عدد المحكمين فيها عن 3 اعضاء يخضع لها صاحب العمل لتقديم مالدیه و الاحابة على استفسارات اللجنة وقد يمون هذا بنظام تقني على غرار المرافعة الكتابية في المحاكم التي تم العمل بها عن بعد</p>		
مكرر	عبير خالد ناصر العتيبي	<p>كثرة العقوبات و المبالغ فيها جدا مع الزام المنشأة بالسداد اولا وفورا وبعدها ترفع الاعتراض؟!؛ وكانها وضعت للتنفير والخروج من سوق العمل وايضا تداخل الصلاحيات بين عدد من الجهات في كذا بند من بنود المسودة المطروحة لذا نامل من وزارتنا الفاضلة أن تعيد نظرها في اعتماد وتطبيق هذي المسودة حاليا على ان يكون هناك مشاركين مستثمرين</p>		66

		<p>وخاصة من المستثمرين في القطاع التعليمي وان تكون هناك لائحة عمل وبنود خاصة بالقطاع التعليمي حيث نعاني كثيرا في تطبيق لوائح العمل لاسيما ان ما يطبق على المصانع والشركات الغير تعليمية لا تتوافق مع بيئة العمل التعليمي وشكرا</p>	
مكرر	عبير سالم سليم الحارثي	<p>1 عدم التزام صاحب العمل بقواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية (المعتمدة من الوزارة) واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين في جميع الأنشطة ويكون صاحب العمل أو وكيله مسؤول عن الحوادث التي يصاب بها الغير في مقر المنشأة. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 5000 منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 2 10000 عدم وضع تعليمات السلامة بكافة لغات العاملين في مكان ظاهر في المنشأة. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 1000 منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 3 5000 عدم التزام العامل بالتقيد بالتعليمات الوقائية. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 1000 تتعدد بتعدد العمال منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 1000 تتعدد بتعدد العمال 4 عدم التزام صاحب العمل بأحد متطلبات لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية بناء على القرار الوزاري الصادر بهذا الخصوص. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 1000 تتعدد بتعدد العمال بحد أقصى 5000 منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 1000 تتعدد بتعدد العمال بحد أقصى 15000 5 عدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه</p>	67

		<p>النظام الصحي التعاوني. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 5000 تتعدد بتعدد العمال منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 5000 تتعدد بتعدد العمال سيكون التأمين على افراد الأسرة باب واسع جدا للغرامات 5 عدم توفير حراسة أمنية كافية أو نظام أمني إلكتروني مناسب لكافة المنشآت ويشمل ذلك أماكن العمل والمستودع في حال وجوده. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 5000 منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 10000 الجديد النظام الأمني الإلكتروني واتساع نطاقه 6 عدم توفير مكاتب أو مقاعد مناسبة وملائمة بعدد العاملين لمن يتطلب عملهم ذلك خلال ساعات العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 1000 منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 3000 الجديد هو التقييد بكل ما ورد في التنظيم الموحد لبيئة العمل حيث سيتكرر التغيريم علة مخالفتها 7 عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 3000 منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 5000 8 عدم الالتزام باشتراطات مكان العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 5000 تتعدد بتعدد الاشتراطات منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 10000</p>	
--	--	---	--

تتعدد بتعدد الاشتراطات 9 قيام صاحب العمل بالتمييز بين العاملين في شروط وضوابط العمل لديه سواء أثناء أداء العمل، أو عند التوظيف أو الإعلان عنه، أو التمييز بين أجور العاملين من الرجال والنساء في العمل ذي القيمة المتساوية. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 5000 تتعدد بتعدد الحالات منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 10000 تتعدد بتعدد الحالات 10 عدم احتفاظ صاحب العمل في مقر العمل الرئيسي بالكشوفات والسجلات والملفات (ورقياً أو إلكترونياً) التالية: • كشف بأسماء العمال. • كشف بأجور العمال. • سجل قيد الغرامات الموقعة على العمال. • سجل الحضور والانصراف. • سجلات الفحص الطبي للعمال. • ملف عمل لكل عامل. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 1000 منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 5000 11 عدم الالتزام بنسب التوظيف الصادرة بالقرارات الوزارية. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 10000 تتعدد بعدد العاملين غير السعوديين المتجاوزين النسبة المقررة منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 25000 تتعدد بعدد العاملين غير السعوديين المتجاوزين النسبة المقررة إضافة إلى تطبيق ما يترتب على النطاقات من وقف للنظام ... الخ 12 عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك. منشآت فئة أ: اقل من 10 عاملين 10000 تتعدد بتعدد العمال منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 10000 تتعدد بتعدد العمال 13 عدم التزام صاحب العمل برفع



		<p>ملف حماية الأجور بشكل شهري. منشآت فئة أ: أقل من 10 عاملين 5000 منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 20000 إضافة الى ما يترتب على برنامج حماية الأجور من غلق للنظام 14 عدم الإعلان عن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية بأي وسيلة تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها وإقرارهم بالعلم والالتزام بها. منشآت فئة أ: أقل من 10 عاملين 1000 منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 15 5000 عدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات حدوث التعديات السلوكية في بيئة العمل أو عدم قيام المنشأة بالتحقيق والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي على من ثبتت إدانته خلال خمسة أيام عمل من تلقي الشكوى (البلاغ)، أو عدم قيام المنشأة بإيقاع الجزاء التأديبي على العامل المعتدي في حالة التعديات السلوكية في بيئة العمل بعد توصية اللجنة على من ثبتت إدانته خلال ثلاثين يوم من تاريخ ثبوت الإدانة. منشآت فئة أ: أقل من 10 عاملين 10000 تتعدد بتعدد المعتدى عليهم منشآت فئة ب: 10 عاملين فأكثر 20000 تتعدد بتعدد المعتدى عليهم مطلوب تشكيل لجنة للفصل في خلافات العاملين وإصدار الجزاءات..... الخ</p>		
مكرر	اسماء محمد عمر العيصان	<p>تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم</p>		68

يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين والمتعهدين . ج-الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه . 4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ

		<p>1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشأتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة معنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك أنظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .</p>		
مكرر	منى عامر منيف النهدي	<p>وزارة الموارد البشرية اخذت صلاحيات ادارات موجودة اخذت صلاحية الدفاع المدني مع إنه دائرة موجودة بحد ذاتها اخذت صلاحيات الضمان الصحي سؤال كيف تتداخل هذه الادارات مع بعض او بمعنى اصح بأي حق تتدخل وزارة</p>		69

		الموارد البشرية بصلاحيات دوائر اخرى لها قوانينها وموظفيها وادارتها	
مكرر	رانيه بنت فايز بن حمدي رجب	الغرامات الخاصة بالمنشآت الصغيرة مرتفعة جداً. ولا تتناسب مع الفترة الحالية والاضاع للقتصادة بالعالم اجمع المنشآت الصغيرة والمتوسطة عيصب الاقتصاد و تحتاج وقفة و تسهيلات ودعم لاستمرارها و نموها فعليا الوضع الاقتصادي بسبب جائحة كورونا مدمر جدا للمنشآت الصغيرة والمتوسطة	70
مكرر	رانيه بنت فايز بن حمدي رجب	الغرامات الخاصة بالمنشآت الصغيرة مرتفعة جداً. ولا تتناسب مع الفترة الحالية والاضاع للقتصادة بالعالم اجمع المنشآت الصغيرة والمتوسطة عيصب الاقتصاد و تحتاج وقفة و تسهيلات ودعم لاستمرارها و نموها فعليا الوضع الاقتصادي بسبب جائحة كورونا مدمر جدا للمنشآت الصغيرة والمتوسطة	71
مكرر	عادل سلمان احمد الحبيل	ن تنظيم الزي في مكان العمل أمر جميل ، ولكن إيقاع غرامة المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به ، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بمبلغ يتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال ، سيزيد من تكاليف التشغيل على قضية لا تهمني كمستهلك ، وستزيد من سعر الخدمة التي استفيد منها ولا أظن أننا بحاجة إلى هذا في الوقت الحالي إلى درجة	72

		<p>إيقاع العقوبة على المخالف. 2- يستحق العاملون أن يوفر لهم صاحب العمل مكاناً مناسباً لطبيعة العمل ، لكن هل مفتشو الوزارة قادرين على تحديد البيئة المناسبة للعمل مناسبة لكل عامل لممارسة عمله ، بحيث إذا رأى المفتش أن المساحة غير كافية ، أو أن يكون مكان العمل غير ظاهر من خلال فتح المداخل أثناء أوقات العمل الرسمية أو ليس لديه واجهة زجاجية يطبق المفتش على المنشأة المخالفة (22) وهي عدم الالتزام باشتراطات مكان العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. بغرامة تتراوح بين (5) آلاف ريال و(10) آلاف ريال ، تتعدد بتعدد الاشتراطات.</p>	
مكرر	خالد بن حمود بن ابراهيم الجويره	<p>4 – مخالفة ( 26 ) تمكين العامل من العمل في مهنة مغايرة للمهنة المدونة في رخصة العمل أو عقد العمل نجد ان المعلمات في رياض الأطفال والمعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية من الصعب الالتزام بالتخصص المدون فمن باب سد الاحتياج وقرب التخصصات ، فقد يدرس معلم اللغة العربية التربية الإسلامية ومعلم الرياضيات قد يدرس العلوم الأمر الذي يترتب عليه غرامة ( 10 ) آلاف ومن الصعوبة على المؤسسة إزالة المخالفة مما يجعلها مضاعفة إلى ( 20 ) ألف بعد عشرة أيام.... 5- المخالفة ( 53 ) عدم القيام بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات التعديات السلوكية في بيئة العمل أو عدم قيام المنشأة بالتحقيق والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي خلال خمسة أيام من تلقي الشكوى أو عدم قيام</p>	73

		<p>المنشأة بإيقاع الجزاء التأديبي على العامل المعتدي في حالة التعدييات السلوكية في بيئة العمل بعد توصية اللجنة على من ثبت إدانته خلل ثلاثين يوم من تاريخ ثبوت الإدانة العقوبة (10) آلاف تتعدد بتعدد المعتدي عليه وتصل بعد ذلك إلى (20) ألف تتعدد بتعدد المعتدى عليهم ، هنا نجد في كثير من الأحيان أن دور المؤسسات التعليمية باعتبارها الجانب التربوي في منظومة التعليم تسعى دائما إلى تحقيق الوثام والتصالح بين أفرادها ، ولكن لم يوضح المشرع دور مكاتب التعليم وإدارات التعليم في إحالة بعض هذه التعدييات الشائكة عليه للقيام بحلها حيث تتوافر أنظمة قانونية متخصصة وتسرع في ايقاع الغرامات على المستثمرين في قطاع التعليم 000</p>		
مكرر	خالد بن حمود بن ابراهيم الجويره	<p>مناقشة قرارات العقوبات المقترحة الصادرة من وزارة الموارد ... الأستاذ : خالد حمود الجويرة رئيس لجنة التعليم في الغرفة التجارية بالشرقية... نستعرض المناقشة والاستفسار حول هذه العقوبات المقترحة في شقين ...الأول:استفسارات عامة ، والثاني :استفسارات خاصة بمجال التعليم الأهلي..... الشق الأول نستعرض فيه التالي : 1- الهدف من لائحة العقوبات : إذا كان الهدف رفع امتثال سوق العمل والالتزام باللوائح والقرارات والأنظمة ، وتوفير بيئة عمل ملائمة للقطاع الخاص والعاملين فيه لخدمة هذا الوطن فالأمر يتطلب حصول قناعة المستهدفين بالفائدة عليهم من الامتثال وهذا كان يتطلب نقاشات موسعة مع</p>		74

قطاعات سوق العمل الخاص والمستثمرين للوصول إلى الصورة المرجوة والقرارات التي تسعى لتحقيق التقدم والازدهار لقطاع الاستثمار الذي تسعى جميع دول العالم إلى الاعتماد عليه بالإضافة إلى القطاع الحكومي العام. 2- الاعتماد على أسلوب التهديد بسيف الغرامات وتغليظها يُضعف من امتثال سوق العمل وقناعاته ؛ بل قد يؤدي إلى اللجوء إلى مخارج قانونية أو غير قانونية للتخلص من الغرامات ؛ الأمر الذي سيكلف الوزارة جهداً ووقتاً في المتابعة والرقابة، وغالباً لن تتمكن من رفع الامتثال للمستوى المطلوب. 3- كان ينبغي على الوزارة تهيئة القطاع الخاص لهذه القرارات ( رفع نسب التوظيفين - لائحة العقوبات وغيرها من القرارات المنظمة لعمل القطاع الخاص ) بتوفير الوقت الكافي لرسم الخطط والسياسات وتنفيذ البرامج التوعوية لتعريف المستثمرين بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة وتدريبهم على أفضل الطرق لتطبيقها وذلك لأخذ الإطار الزمني المناسب والمطلوب لتهيئة مؤسسات القطاع الخاص للوضع المستهدف مع الأخذ في الاعتبار التدرج الزمني الذي تتحقق معه تحقيق التدريب والخبرة للكوادر الوطنية مما يحصل معه النجاح في الوصول إلى رفع الامتثال المطلوب . 4- يؤخذ على لائحة العقوبات المقترحة التعجل في مضاعفة العقوبة خلال مدد زمنية قصيرة ، يصعب معها إزالة المخالفة 5- التعجل في إيقاف الخدمات وخلال فترات زمنية قصيرة والأجدر للدفع

بقطاع الاستثمار إلى الاستمرار أن يكون هناك التدرج وأن تتناسب العقوبة مع حجم المخالفة .6- ( الحوافز ) كان من الأفضل لتشجيع القطاع الاستثماري على تحقيق الامتثال المطلوب توفير الحوافز المالية أو غيرها من الميزات المشجعة ، بدلاً من البدء بالتخويف من العقوبات .7- توفير شركات ومكاتب استشارية لتقديم الدعم للمؤسسات في حالة المخالفة ؛ لأن الهدف ينبغي أن يكون تحقيق الامتثال المطلوب وتنفيذ الأنظمة لنفع الوطن واستمرار سوق العمل بهذا القطاع ولا يكون الهدف تحصيل وزارة الموارد للأموال على حساب القطاع الخاص الذي تتردي أوضاعه في ظل انتشار وباء كورونا والقرارات السريعة التي يصعب الامتثال لها مع ضيق الوقت المتاح لذلك .8- مراعاة أن القطاع الخاص يعاني مشكلات مالية حادة في موارده كما أسلفنا في ظل الظروف الراهنة التي يمر بها العالم من وباء كورونا ؛ مما يجعله أحياناً لا يستطيع الوفاء بأهم التزاماته من رواتب ورسوم حكومية مستحقة ، وتأمينات اجتماعية وتكاليف طاقة وغيرها... ثم يُفاجئ بلائحة الغرامات المالية بدلا من الدعم المالي لدعم المؤسسات الخاصة في ظل الظروف الراهنة كما تفعل ذلك كثير من دول العالم في مثل هذه الأوضاع الصعبة على الحكومات فمابالنا بقطاع الاستثمار الأهلي ، وكما تفعل حدث من بعض الوزارات داخل الوطن مثل وزارة المالية التي أخرجت سداد الأقساط المستحقة على المستثمرين المقترضين ، وقدمت الدولة تسهيلات في سداد



الرسوم الحكومية لدعم المستثمرين حتى يواجهوا تداعيات الجائحة ويبقوا في السوق ويحافظوا على موظفيهم من التسرب والبطالة والمساهمة مع مؤسسات الوطن لرفعته والارتقاء به ، وفي المقابل نجد وزارة الموارد تستنزف القطاع الخاص بإيقاع الغرامات و تضيق عليهم . الشق الثاني: قطاع التعليم الأهلي .... يعاني التعليم الأهلي أكثر من غيره من القطاعات الخاصة في ظل الظروف الراهنة وخاصة وأن اعتماده في الغالب هو على العنصر البشري الذي طاله الخطر بشكل مباشر نتيجة وباء كورونا ، وبالتالي نجد تنفيذ هذه العقوبات والغرامات المالية أكثر صعوبة في هذا القطاع لاستحالة الاستعاضة عن الجهد البشري بالأجهزة والمعدات ؛ وبخاصة في ظل كثرة أعداد العاملين وتنوعهم وصعوبة إزالة المخالفات في أوقات زمنية كتلك المحددة في قانون العقوبات فمثلا : 1- المدارس الأهلية غالبًا يزيد فيها عدد العاملين عن ( 10 ) ، لذا فهي تقع تحت طائلة أعلى الغرامات 20- بعض المخالفات لا يمكن إزالتها في ( 10 ) أيام مثل تحقيق نسب التوظيف المطلوبة ، في ظل ارتفاع الرواتب للسعوديين ، ولصعوبة تطبيق القرار خلال العام القادم لظروف كثيرة منها الارتباط بتعاقدات سابقة مستحقة لأصحابها ، التأخر في صدور قرار نسب التوظيف قبلها بوقت كاف ، وقد أنهت المدارس غالب تعاقداتها للعام الجديد؛ ولما سبق ذكره نجد صعوبة التطبيق الكامل لقرار التوظيف خلال العام القادم الأمر الذي يترتب عليه إدراج العديد من

		<p>المدارس للمخالفة (38) التي تنص على عدم الالتزام بنسب التوطين الصادرة بالقرارات الوزارية، وغرامتها (20) ألف ريال ، ولصعوبة إزالة المخالفة في الأوقات المحددة يتم مضاعفة الغرامة إلى (50) ألف تزداد مع زيادة عدد المخالفات في هذا الشأن مما يترتب عليه إيقاف الخدمات للمؤسسة. 3- التأمين الصحي للعامل وأسرتة في ظل الظرف المالية الراهنة للمدارس وفي ظل زيادة أعداد السعوديين يكون التأمين لأسرة العامل أكثر عبئاً وبخاصة في مدارس البنات وما في واقع بعض الأسر من أمراض مزمنة ترفع من قيمة مبالغ التأمين؛ مما يُوقع المستثمر تحت طائلة المخالفة (9) غرامة (5) ألف وتتعدد بتعدد الحالات وما يتبع ذلك من توابع المضاعفة وإيقاف الخدمات 40 - مخالفة (26) تمكين العامل من العمل في مهنة مغايرة للمهنة المدونة في رخصة العمل أو عقد العمل نجد ان المعلمات في رياض الأطفال والمعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية من الصعب الالتزام بالتخصص</p>		
مكرر	حفصه ابوالقاسم سليمان السنقالي	<p>١- ايقاع المخالفة على الموظف المتسبب في المخالفه سواء اهمال او مماطلة او عدم مبالاة ٢- الاتزيد قيمة المخالفه عن ٣٠٠ ريال و بحد اقصى ١٠٠٠ ريال لأن الهدف من المخالفات التصحيح و ليس إرهاب المنشآت و تعجيزها و إخراجها من سوق العمل مكبدة بالديون و الخسائر ٣- يستحق المخالف المخالفه بعد الانذار الشفهي اول مره و الكتابي المره الثانيه و بينهما مدة ٦٠ يوما للتصحيح ٤- لا</p>		75

		تتحمل المنشأة (صالون نسائي) الضمان الصحي الا عن الموظفه فقط ٥- تصميم موقع لتقييم المفتشات و المفتشين فور اداء المهمه و رفع المبررات من قبل المنشأة و ذلك سعيا في الحد من استغلال المنصب و العمل بشكاوى كيديه من البعض	
	عبدالله سالم ضيف الله الراجحي	السلام عليكم ورحمة الله وبركاته المسوده فيها الكثير من الضغط على المستثمرين و القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها.	76
	نوف سرحان محمد القرني	اولا/ هذه عقوبات لاتمت للمصلحه العامه بصله بل هي بداية لتدمير اقتصاد الدوله عندما تغلق المنشآت وبالتالي يزيد عدد البطاله وخصوصا في قطاع التعليم الاهلي وعندما تزيد البطاله تخلق أمور لاتحمد عقباها ع المجتمع كافه	77
	سعود محمد فهيد القحطاني	يجب اعادة النظر في هذه القرارات من واقع السوق ومشاركة اصحاب العمل وخاصة من تضرر من تداعيات كورونا واهمها قطاع التعليم الاهلي	78
مكرر	ساره عبدالله محمد المعيدر	ابع مناقشة بعض العقوبات 1. لا تتم المضاعفة بتدرج بحسب زمن تأخر الازالة يجب على المخالف إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل من تاريخ إيقاع العقوبة عليه، وفي حال عدم ازالتها خلال المدة المذكورة يحق للوزارة مضاعفة العقوبة، ولم يحدد زمناً معيناً تبدأ بعده المضاعفة وينسب متدرجة من المئة، (20%) بعد (10) أيام، (30%) بعد (20)	79

		<p>يوماً ، (30%) بعد (30) يوماً ، وهكذا. 2. لا يتم إيقاف الخدمات بتدرج متناسب مع حجم المخالفة أو بحسب التأخر في زمن السداد يسدد المخالف قيمة الغرامة الموقعة عليه خلال ستون يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري او الحكم النهائي، وفي حال عدم التنفيذ خلال هذه المدة توقف خدمات الوزارة عنه لحين سداد قيمة الغرامة ، ولم تتدرج في إيقاف بعض الخدمات وصولاً إلى إيقاف كل الخدمات بحسب حجم المخالفة وبحسب مدة التأخر في زمن سداد المخالفة . مناقشة هدف مشروع هذه اللائحة إنه بمناقشة هدف مشروع هذه اللائحة ؛نجده يهدف إلى رفع امثال سوق العمل والالتزام بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة، والمساهمة في توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين في القطاع الخاص. ويمكن تحقيق هدف امثال سوق العمل والالتزام بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة، والمساهمة في توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين في القطاع الخاص بأكثر من طريقة: الطريقة الأولى : اقناع المستهدفين بأنهم سيكونون من أوائل المستفيدين من رفع امثال سوق العمل والالتزام بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة، والمساهمة في توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين في القطاع الخاص ، وذلك بشرح هذه اللوائح والأنظمة وبيان الفائدة العائدة على المستثمرين والعاملين. وهذه الطريقة ستطلب وقتاً وجهداً من الوزارة ولكنها هي الأجود في رفع الامتثال على المدى البعيد. الطريقة الثانية : تخويف</p>	
--	--	--	--

المستهدفين بأنهم سيكونون من أوائل المتضررين من ضعف امتثال سوق العمل والالتزام بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة، والمساهمة في توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين في القطاع الخاص، وتهديدهم بسيف الغرامات . وهذه الطريقة ستكون لها نتائج سريعة في المدى القصير ، ولكنها ستكون غير ذات جدوى لأن الوزارة لا تستطيع ملاحقة كل غير المقتنعين بذلك والذين سيجدون مخارج قانونية وغير قانونية للتخلص من الغرامات ، وسيكلف ذلك الوزارة جهدا كبيرا ووقتا كثيرا وفي الغالب لن تتمكن من رفع الامثال للمستوى المطلوب. يتم رفع الامثال بالتعريف بالأنظمة وشرحها والتحفيز على التقيد بها، ثم معاقبة المقصرين في الامتثال لها ينبغي على الوزارة تهيئة القطاع الخاص برسم الخطط وتنفيذ البرامج التعريفية والتوعوية لتعريف المستثمرين بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة ، وتدريبهم على أفضل الطرق لتطبيقها بالصورة الصحية ، وتوظيف شركات استشارية تقدم المشورة والتوجيه للمستثمرين ، وتقديم لهم الأدلة والنماذج التطبيقية بحسب أنشطتهم وبيئاتهم . كما كان ينبغي على الوزارة تقديم حزمة من المحفزات لتحفز الممتثلين لمزيد من الامتثال بحوافز مالية أو ميزات تشجع على التقيد بالأنظمة ؛ وكأن التحفيز هو مجرد النجاة من سوط المفتشين وسيف الغرامات ، ولاشك أن التحفيز يثير دافعية البشر لتجويد العمل، بينما التهديد والوعيد والتخويف يؤدي إلى التقيد

بالمطلوب في ظل وجود المفتش وتحت عين الرقيب، وفي الوقت نفسه البحث عن طرق التهرب والاحتيال والغش والتزوير. ثم كان الأولى أن يكون دور المفتش هو تقديم الدعم للمنشأة لتحقيق الامتثال وليس التفتيش عن المخالفة كعمل المخبرين، ثم توثيقها لإيقاع العقوبة بالمنشأة. إن الأولى بالمفتش أن يتدرج في معالجة المخالفة من خلال:

1. التحذير، ومساعدة المخالف على التصحيح. 2. الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. 3. إصدار الغرامة المعقولة بحدها الأدنى، ودعم المخالف للخروج من المخالفة. 4. التدرج في زيادة الغرامة إذا كان المخالف غير راغب في التصحيح أو متحايلاً على النظام. ولكن اللانحة توقع الغرامة، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. بنك التنمية يمول المستثمر مالياً ووزارة الموارد تستنزف الموارد المالية للمستثمر تحت وطأة كورونا قدم بنك التنمية الاجتماعية مشكوراً القروض لدعم القطاع، وأخرت وزارة المالية سداد الأقساط المستحقة على المستثمرين المقترضين، وقدمت التأمينات الاجتماعية تسهيلات في سداد الاشتراكات التأمينية، وقدمت الدولة تسهيلات في سداد الرسوم الحكومية لدعم المستثمرين حتى يواجهوا تداعيات الجائحة ويبقوا في السوق ويحافظوا على موظفيهم من التسرب

		<p>والانخراط في عالم البطالة؛ وفي المقابل نجد وزارة الموارد تستنزف موارد القطاع بإيقاع الغرامات على المستثمرين وتضيق عليهم، فالقطاع الخاص يعاني من مشكلات مالية حادة في موارده؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في: 1. رواتب العاملين. 2. حقوق الموردين والمتعهدين. 3. الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. 4. تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة، ثم تأتي الوزارة لتطلب من سداد غرامة (10) آلاف أو (20) ألف ريال لعدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات حدوث التعديلات السلوكية في بيئة العمل، مع أنه لا توجد مشكلات بين العاملين تستحق مثل هذه الغرامة.</p>		
مكرر	هند خالد بن صالح الدعيلج	<p>يقدم القطاع الخاص بتوفير مجموعة كبيرة من السلع والخدمات التي يحتاجها المواطن والمقيم، ومن الطبيعي أن تتأثر أسعار هذه السلع والخدمات بتكاليف التشغيل ارتفاعاً وانخفاضاً، وسترتفع أسعار السوق مستقبلاً إذا طبقت وزارة الموارد لائحة المخالفات التي بلغت (93) مخالفة، والعقوبات التي بلغت (50) ألف ريال قابلة للمضاعفة إذا لم يتم إزالتها خلال (10) أيام. علماً بأن هذه الغرامات مرتفعة بقدر كبير جداً لا يتحملة السوق في ظل جائحة كورونا لا يحقق المصلحة المستهدفة من الامتثال ولا يسبقها</p>		80

تحذير ثم انذار ثم إعطاء مهلة للتصحيح ثم التدرج في مقدار الغرامة ، وهذا سيؤدي إلى خروج كثير من المنشآت الصغيرة والمتوسطة من السوق وتسريح العاملين فيها ، لعدم تحملها هذه الغرامات مع الضغوط المالية الواقعة عليها بسبب الجائحة؛ الأمر الذي سيؤدي إلى قلة المزودين لهذه السلع والخدمات وسيتسبب في الاحتكار وارتفاع الأسعار. ومن جهة أخرى فهذه المخالفات التي لا يستفيد منها المستهلك وتسبب زيادة في تكاليف التشغيل وارتفاعاً أسعار السلع والخدمات ومن هذه المخالفات ما يلي:-

المخالفة (18) وهي عدم وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين في المنشأة والذي يؤمن مظهر مهني ولائق ويتناسب مع مهام العمل في مكان العمل والإعلان عنه وإقرار العاملين بالعلم والالتزام به، أو عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين. بغرامة تتراوح بين (3000) ريال و(5000) ريال -المخالفة (22) وهي عدم الالتزام باشتراطات مكان العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(10000) ريال ، تتعدد بتعدد الاشتراطات -المخالفة (26) وهي قيام صاحب العمل بتمكين العامل بالعمل في مهنة مغايره للمهنة المدونة في رخصة العمل أو عقد العمل. بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(10000) ريال، تتعدد بتعدد العمال -المخالفة (44) وهي عدم الالتزام بتوثيق عقود العاملين حسب القرار الوزاري المنظم لذلك. بغرامة تتراوح بين (10000) ريال و(10000) ريال ، تتعدد



		<p>بتعدد العمال-المخالفة (46) وهي عدم التزام صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة وإعادة جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق ودفع أجره وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوع ، من تاريخ انتهاء علاقة العمل أو خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين إذا كان انتهاء العقد بناء على إرادة العامل. بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(5000) ريال ، تتعدد بتعدد العمال -المخالفة (49) وهي عدم التزام صاحب العمل برفع ملف حماية الأجور بشكل شهري. بغرامة تتراوح بين (5000) ريال و(20000) ريال -المخالفة (52) وهي عدم الإعلان عن ضوابط الحماية من التبعديات السلوكية بأي وسيلة تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها وإقرارهم بالعلم والالتزام بها. بغرامة تتراوح بين (1000) ريال و(5000) ريال -المخالفة (53) وهي عدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات حدوث التبعديات السلوكية في بيئة العمل أو عدم قيام المنشأة بالتحقيق والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي على من ثبتت إدانته خلال خمسة أيام عمل من تلقي الشكوى (البلاغ) ، أو عدم قيام المنشأة بإيقاع الجزاء التأديبي على العامل المعتدي في حالة التبعديات السلوكية في بيئة العمل بعد توصية اللجنة على من ثبتت إدانته خلال ثلاثين يوم من تاريخ ثبوت الإدانة. بغرامة تتراوح بين (10) ريال و(20000) ريال ، تتعدد بتعدد المعتدى عليهم</p>	
--	--	---	--

مكرر	زهرة حسين عبدالله القحطاني	<p>السلام عليكم اولاً : يجب مراعاة تدرج ايقاع العقوبة على المخالفين بحيث تبدأ بتوجيه اذار شفهي ويوثق ومن ثم اذار كتابي للمنشأة ثم بعد ذلك ايقاع العقوبة على المنشأة ثانياً : ذكر في المسودة عدد العاملين ١٠ والغرامات اما اقل او اكثر من ذلك وهذا فيه ظلم للمنشآت الصغيرة والمفترض ان يتم تصنيف مبلغ الغرامة حسب حجم المنشأة في نطاقات بحيث انه لا يمكن مقارنة دخل المنشأة الصغيرة مع المنشآت المتوسطة والكبيرة ولذلك نرجو تحري المصلحة العامة للمستثمرين الصغار وعدم المساواة بالشركات والمنشآت الكبيرة ثالثاً: بعض البنود المذكورة في المسودة لا تنطبق على جميع القطاعات فكل قطاع له متطلباته الخاصة وعليه نامل منكم تصنيف البنود حسب ما ينطبق على المنشآت التابعة لكل قطاع على حده وايضا عمل ورش عمل قبل تطبيق اللائحة الجديدة بوقت كافي ليتسنى للمستثمر الحصول على الخبرة الكافية لتجنب الوقوع في هذه المخالفات رابعاً: نامل منكم في حال الاعتماد تاجيل العمل عليها ع الاقل لعام لانها تاتي في زمن الجائحة ومن المعروف ان هناك الكثير ممن تضرروا ولازالوا يعانون خسائر فادحة جراء الجائحة اخيراً نشكر لكم ثقافتكم واتاحة ابداء الرأي العام للجميع</p>	81
مكرر	فاطمة سليمان عبدالله العسييري	<p>مبالغ المخالفات جداً مرتفع ولم يراعوا الفرق بين المنشآت الكبيرة والمتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر كذلك التدرج في ايقاع المخالفه التنبيه التنبيه اولاً ثم الغرامه كما انا</p>	82

		جائحة كورونا اثرت تأثير كبير لازال قائم فنحتاج الى مده زمنية اطول ودعم للعودة لما كنا عليه سابقاً	
مكرر	حصه عبدالله بن عبدالعزيز البجادي	بالنسبة للمخالفات في المشاريع متناهية الصغر. اولاً قيمتها كبيرة تتجاوز الدخل اليومي وكذلك الشهري. لابد من التنبيه اولاً ثلاث مرات تنبيه بعدها يتم توثيق المخالفة. وان تكون المخالفات أرقام ميسرة الدفع. أما الأرقام العالية يصعب ع صاحب المنشأة سدادها ويصل لمرحلة تعثر ثم إقفال وهذا قد يكون هو السبيل لرزقه ع أسرته. لابد أن نكون داعميين اقوياء لابناء وبنات البلد وقوفكم معنا في التدرج في المخالفات يجعل منهم اقوياء في سوق العمل . مثلاً الصالونات النسائية. كم من المنصات لمتابعة العمل إلكترونياً او ان تكون متابعة للمنشأة حضورياً في الميدان ولديها أسرة لابد من الموازنة منصة واحدة نجمع كل متطلبات المنشأة. كذلك الورش الصغيرة كم من الكثير اغلقت أبوابها بسبب المخالفات وهي سبيل رزقهم لاسرهم لابد من النظر في ذلك. لنقف معهم لتطويرهم وليس لإغلاق الطريق في وجههم	83
مكرر	رحاب شباب عبادي الزهراني	يلاحظ ان قيمة المخالفات كبيره جداً لا يوجد 200 و100 ريال ولا يوجد تنبيه اولي اذا افترضنا ان مخالفات صاحب المنشأة متناهية الصغر والصغيره تكون بسبب انشغال صاحب العمل بمتابعته سير عمله وعدم توظيف مختص للمتابعة هذه الاجراءات وكثره الانظمه والتجديد والرسوم	84

		والغرامات مرهقه له .. هل يستحق ان يقع في تعثر مالي او ان يغلق بسبب مخالفه مبالغ في تقديرها مالياً	
مكرر	رحاب شباب عبادي الزهراني	يلاحظ ان قيمة المخالفات كبيره جداً لا يوجد 200 و100 ريال ولا يوجد تنبيه اولي اذا افترضنا ان مخالفات صاحب المنشأه متناهيه الصغر والصغيره تكون بسبب انشغال صاحب العمل بمتابعته سير عمله وعدم توظيف مختص للمتابعه هذه الاجراءات وكثره الانظمه والتجديد والرسوم والغرامات مرهقه له .. هل يستحق ان يقع في تعثر مالي او ان يغلق بسبب مخالفه مبالغ في تقديرها مالياً	85
مكرر	ناديه بنت مقيطيب بن ابراهيم المقيطيب	1- القرار لم يبني على اقتناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار ، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح . ج - إصدار الغرامة . ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع . 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارد ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين والمتعهدين . ج-	86

		<p>الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه .</p> <p>4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشآتهم كل بحسب نشاطه 6-</p> <p>وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة المعنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها،</p>	
--	--	--	--

		<p>بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك انظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .</p>		
مكرر	عائشه قاري عادل علي السيد	<p>تشكر الوزارة لاهتمامها برأي الجمهور المعني وهذا دليل وعي كامل بالكامل والمشاركة وتوحد الأفكار لمزيد من النمو للقطاعات المختلفة وبالنسبة لمسودة القرارات فيلاحظ أن بعضها تعسفي وغير منطقي مثلاً' الملمبرر للتأمين الصحي لعائلة الموظف طالما الاستفادة للمنشأة فقط من الموظف وهذا القرار من شأنه أن يحصر الوظائف في النساء والفتيات الغير متزوجات تحديدا' وضياع الفرصة على المتميزين بسبب زيادة الأعباء المالية في ظل التدهور الإقتصادي الحاصل كما أنه يسبب ازدواجية واربك حال كان هناك تأمين لأفراد العائلة من جهة توظيف أخرى ٢_ قرار تغريم المنشأة في حال عدم التزام العامل بالإجراءات فيه ظلم وتعدي بالعقوبة فالمفترض أن يكون المعاقب هو المهمل خاصة إذا اتخذت المنشأة اجراءات التنبيه والتوجيه سابقا' ٣_ قرار ايقاع العقوبات المالية مباشرة ومضاعفتها حال عدم السداد قرار غير شرعي وغير عادل فالعقوبات</p>	87	

		<p>يجب ان تتخذ صفة التدرج والمضاعفة للعقوبة حال التأخير فيه اشكالية ربوية فالصحيح ان تتم المضاعفة حال رفض الاستجابة للتعديل من قبل المنشأة بعد الضبط المشهود وبعد التدرج وليس فقط للتأخير ٤_الهدف من العقوبات ينبغي أن يكون للتجويد وردع المتساهلين وليس مزيد من الأعباء المالية على المنشآت مما ارهقها واخرجها من السوق.</p>	
مكرر	عوض فنييس عويض الشتيلي	<p>تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب- حقوق الموردين والمتعهدين . ج- الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من</p>	88

المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه .

4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشأتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة معنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد



		<p>العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك انظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .</p>	
مكرر	ساميه حسين عبدالرحمن العبدالقادر	<p>تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح . ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب- حقوق الموردين والمتعهدين . ج- الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي</p>	89

ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه .

4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديبات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشآتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة معنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين

		الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك انظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .	
مكرر	لطيفه محمد ابراهيم الصعب	<p>السلام عليكم ورحمة الله وبركاته 1 / يجب على الوزارة التدرج بالعقوبات ، من التنبيه الخطي وغيرها من التنبيهات ، وأعطاء مهلة كافية لإزالة المخالفة حتى الوصول للعقوبة المنصوص عليها في مسودة القرار ، حتى يشعر المستثمر بأن الهدف من المشروع هو حمايته وحماية العاملين بالمنشأة وليس الهدف هو زيادة الحصيلة المالية للوزارة وكأنها عملية جباية وليس عملية حماية . 2 / فيما يخص موضوع السلامة ( الفقرة رقم 1 ) هل تم تدريب المفتشين والمفتشات من أجل الحكم الجيد على المنشأة وتقييم الوضع فيها في هذا الجانب . 3 / تداخل الصلاحيات في كثير من الأمور مثل ( فقرة رقم 4 وفقرة رقم 1 ) بين وزارة الموارد البشرية وبين إدارات الدفاع المدني في المناطق وخاصة إن هذه المتطلبات من ضمن تجديد شهادة الدفاع المدني والتي تجدد سنويا ويقوم فريق كامل ومتخصص لزيارة المنشآت وتقييم الإلتزام في هذا الجانب ، فلا يمكن قيام وزارة الموارد بعمل غيرها وتقييم هذا العمل وإيقاع العقوبات على شيء ليس من تخصصها ، أيضاً ينطبق على ما سبق على الفقرة ( رقم 9 ) فمجلس الضمان الصحي هو المسؤول عن هذا الأمر ومن ضمن</p>	90

أنظمتها إيقاع غرامة مالية في حال تأخر تجديد التأمين الطبي أو عدم وجود تأمين لأحد العاملين بالمنشأة ، فلا يجوز عقلاً ومنطقاً أن تعاقب المنشأة مرتين على نفس المخالفة من جهتين مختلفتين وخاصة أن وزارة الموارد هذا العمل ليس من تخصصها وهو تتداخل مع جهات أخرى ، ممت يوجي للمستثمر بأن الموضوع هو كما قلنا سابقاً ( جباية وليس حماية ) وزيادة دخل الوزارة من جيوب المستثمرين الذين هم بالأساس مثقلين بالأعباء المالية الكثيرة والمنهكة من قبل جميع الوزارات المشرفة عليهم من رسوم وضرائب وغيرها مما لا يمكن حصره ، وأيضا فقرة رقم ( 14 ) يتداخل مع عمل وزارة الداخلية من خلال عمل شرطة المنطقة وهو إدارة الحراسات الأمنية التي تعقب بشكل يومي وتوقع الغرامات على المنشآت الغير ملتزمة . 4 / بالنسبة للفقرة رقم ( 3 ) من غير الصواب تحميل المنشأة خطأ غيرها ، فقد تكون المنشأة ملتزمة ومتقيده بالتعليمات لكن العامل غير ملتزم وقت الزيارة فما ذنب المنشأة ، فيجب إيقاع العقوبة على العامل أو تعديلها ليكون هناك صلاحية للمنشأة خصم قيمة المخالفة من راتب العامل . 5 / المطالبة بعدم الإستعجال بتطبيق القرار حتى الإنتهاء من الجائحه وتعافي الأقتصاد والمنشآت من تداعيات الجائحه . 6 / بعض الغرامات مبالغ فيها جداً ، فيجب إعادة النظر فيها . 7 / أرجو من مقام الوزارة الأخذ بالأراء ( المعتمدة والصحيحة ) التي طرحت من جميع المشاركين وأن لا يكون الأستبيان فقط

		من أجل ذر الرماد بالعيون وحتى يقال إن الوزارة قامت بما عليها من أخذ الأراء .	
مكرر	منى عامر منيف النهدي	<p>تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار ، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين والمتعهدين . ج-الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه . 4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جدا تحتاج ان لا تقل عن</p>	91

		<p>شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشآتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة المعنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك انظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة</p>	
--	--	--	--

		على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .	
مكرر	نجلاء عبدالمجيد بن يوسف الغول	شرائح المجتمع متفاوتة بين الطبقة العاليه والمتوسطه والضعيفه ووجود المنشآت الصغيره والمشاريع الصغيره تناسب فئه معينه من المجتمع، وإيقاع مثل هذه الغرامات والمخالفات يشكل اخراج المنشآت من السوق نرجوا ازاله هذه القرارات	92
مكرر	سناء يوسف سالم البلوي	نامل التدرج قبل إيقاع المخالفه فالهدف تحسين وضبط العمل وليس زيادة الضغط على المستثمرين الذين هم في حاجه الدعم بهذه الأوضاع الصعبه مضاعفة المخالفة خلال ١٠ ايام امر مبالغ فيه ممكن ان ترتفع بنسبة ١٠% في حال عدم السداد خلال شهر أو شهرين قد تكون المخالفه لمشروع صغير لا يتحمل السداد خلال ١٠ ايام أيضا قيمة الغرامات مبالغ فيها يجب مراعات المشاريع الصغيره لابد من الانتباه بعدم تداخل صلاحيات الوزارة بفرض العقوبات فليس من المعقول إيقاع عقوبه من وزارتين لنفس المخالفة	93
مكرر	ساره محمد عبدالرحمن الحضيف	لابد من تغيير والتخفيف و الانذار المسبق وتوقيع صاحب العمل او من ينوب عنه قبل فرض غرامه حيث انه يوجد كثير من المشاريع ان لم يكن الاغلب متضرر من كورونا في الوقت الراهن سوا من المشاريع الصغيره ومتناهيه الصغر التي تحتاج وقفة و تسهيلات ودعم لاستمرارها و نموها .. البند رقم (٣) عند عدم التزام العامل بالتقيد بالتعليمات الوقائيه من المفترض ان يكون الانذار ثم الغرامه على	94

		<p>العامل وليس المنشأة حتى يعلم بالخطأ الذي يرتكبه ولا يكررها البند رقم ( ٩ ) عدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته ملاحظة يوجد كثير من الموظفات النساء خاصة لا تعول اسرة و قد يكون لديها تأمين صحي آخر من المفترض ان يكون اختياري مع اثبات و توقيع الموظفه على رفض التأمين لوجود تأمين آخر و ارفاق صوره لتأمين .</p>	
مكرر	حصه سليمان علي السمييري	<p>ارى ان المسوده فيها ضغوط على المستثمرين ويجب مراجعة بنودها واشراك القطاع الخاص في مناقشتها خاصة اللجان الخاصه بالاعمال في الغرف التجاريه للاسف الموارد البشريه تعمل منفرده بالقرارات نقدر جهودهم لتنظيم عمل القطاعات لكن يبدو من هذه المسوده انها تستهدف المستثمرين وتزيد من موارد الوزاره وليس لتنظيم وتحسين بيئة العمل وفيها ضغوط على المستثمر ولايوجد تدرج في العقوبات مع ملاحظه قيمة المخالفات وتشابه بنودها لذا انا لست موثد لتنفيذها في الوقت الحاضر خاصه انها تاتي بعد جائحه كورونا التي اضرت بالاقتصاد وتزيد من حجم معاناة المستثمرين في وقت هم بحاجة للدعم وذلك لا يعني اننا نقر المخالفات ونترك السوق بدون تنظيم لكن اختيار التوقيت مهم وكذلك التدرج في المخالفه لايجد اذا كان الهدف توعية المستثمر وتصحيح الوضع يجب التوعيه والتدرج في المخالفات لان القطاع الخاص شريك اساسي في التنميه والوزاره للاسف تمارس الضغط عليه بالقرارات المتسارعه والتي تحد من نموه لاننكر ان الوزاره لها خطوات جباره في</p>	95



		دعم التوظيف وتصحيح الكثير من الأخطاء المتراكمه في القطاع الخاص ولها دور في محاربة التستر والقضاء على الكثير من الممارسات الخاطئة التي اضررت بالمستثمرين وهذا محل التقدير وبخصوص هذه المسوده ارى القصور من المستثمرين في عدم التجاوب والتعليق علي محتوى المسوده.	
الرأي غير واضح	فاطمه فهد محمد الشمري	نحن كمستثمرين بتعليم يجب ان نعتبر العام الفئات والسنة هذي شبه متوقفين عن العمل بسبب الدراسه عن بعد ونعطى مهله مماثله لسنوات التوقف	96
القرار لتطبيق النظام وضبط سوق العمل	نجلاء جزاء بن مسفر العتيبي	دائما لترغيب المستثمرين يجب وضع حوافز ... ولكن الذي نراه الان وضع عقوبات وعراقيل واقتراحات لكسر المستثمرين من رواد الاعمال سواء سيدات او رجال ... التعليم الاهلي بحاجه وقفه كبار ... لتجاوز العراقيل والنكبات التي خلفتها جائحة كورونا على هذا القطاع ... نجلاء العتيبي	97
مكرر	سوسن خالد ابراهيم النجدي	اقترح ان يكون الاجراء الاول على المخالفة هو اذار اول للمنشأة واعطاءها مهلة محددة لتلافي المخالفة ثم اذا لم تتمثل اذار ثاني واعطاءها مدة لتصحيح المخالفة ثم ايقاع غرامة مالية وذلك لأن القصد من التنبيه على المخالفات هو تقويم المنشآت وتجويد الخدمات وليس جباية الأموال.. وأرى أن مبالغ الغرامات كبيرة جدا خصوصا للمنشآت متناهية الصغر.	98
مكرر	فاطمه فهد محمد الشمري	تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في	99

المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين والمتعهدين . ج-الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه . 4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جدا تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولي وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ

		<p>1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعدييات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشأتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة المعنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك انظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية SA.</p>		
مكرر	نجلاء جزاء بن مسفر العتيبي	<p>انا أويد هذا الكلام .... تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل</p>		100

تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار ، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح . ج - إصدار الغرامة . ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع . 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين والمتعهدين . ج-الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية . د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط . ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه . 4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن شهر في الأولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط

		<p>الحماية من التعديبات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشآتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة معنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار .</p> <p>تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك أنظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .... نجلاء العتيبي</p>		
مكرر	حصه عبدالله سليمان العجاجي	نحن جدا متأثرون بالجائحة ولدينا ايجارات متاخرة وليس هناك دخل في ظل هذه الظروف وتطبيق مثل هذه العقوبات سوف يؤدي الى خروج المستثمرين من السوق وبالتالي تزداد		101

		البطالة وهذا أمر مؤلم ولا أعتقد ان الوزارة تهدف لذلك فمن الأجدر عدم تطبيقها في هذه الازمة خاصة وتأجيلها او التدرج بالايقاع وشكرا	
مكرر	نوف عواد بشارة الجهني	القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . نحن مستثمريين ولسنا اعداء محرومين من كل الدعم في الموارد البشرية المالك لا يدعم في ساند لا يدعم في اي شي باستثناء ربما انهم يعتقدون بأن لدينا ملااين	102
مكرر	شيمه دخيل علي العنزي	تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللاتحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين	103

والمتمتعدين . ج- الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه .

4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشآتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة المعنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها ،

		<p>بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك أنظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية . ان طبقت كماهي فستكون بيئة العمل طارده للمستثمر والتغيير والتطوير بالتحفيز وليس التهديد والوعيد اي تمنح المنشآت شهاده شكر على الالتزام وسام التميز مجرد كلمات مبهبجه للنفس البشريه كونو مبشرين غير منفريين</p>	
	امل صالح عواض الحربي	<p>إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جدا تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية .</p>	104
مكرر	خالد مسلم نهار العتيبي	<p>تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن</p>	105



اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل  
للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في  
هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية  
جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في  
المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة  
في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية  
المتتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين  
والمتعهدين . ج-الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د  
- تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من  
المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي  
ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط  
لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه .  
4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف  
خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن  
شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات  
مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ  
بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين  
موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ  
1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية  
في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ  
1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية  
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار  
التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن

		<p>مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشآتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة المعنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك أنظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .</p>		
الرأي ليس له علاقه بالجدول	انعام حسن احمد حلواني	<p>المسوده فيها الكثير من الضغط الغير معقول على المستثمرين فهي دمار شامل، و من المفترض اننا شركاء في العملية التعليميه مع المدارس الحكوميه فياليت يُعاد النظر في جميع بنودها التي فيها من التعسف الكبير الذي من شأنه يتسبب في خروج الكثير من سوق العمل، وهذا عكس رؤية المملكة حفظها الله ،، كما لوحظ تداخل في الصلاحيات ، ألا يكفي ان اكثر من وزاره وجهه حكوميه تشرف على المدارس ؟ وكل جهه تتفنن في الطلبات و ايقاع اقصى العقوبات و</p>		106

		<p>المفروض ان تكون للمساعدة والمعاونه في تقديم افضل الخدمات لأبناء وطننا الغالي،،،، جائحة كورونا تسببت في الكثير من الخسائر و الديون وهذا غير ايجار المبنى الذي لم نتمكن من دفعه بسبب الدراسة عن بعد ومع بداية العام الهجري الجديد ايضا ايجار آخر ... المستثمر الان بحاجة للمسانده و المعاونه حتى نتعافى مما اصابنا بسبب الجائحة وليس غرامات و عقوبات، ودمتم سالمين..</p>		
مكرر	حصه سليمان علي السميري	<p>تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في مواده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين والمتعهدين . ج-الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من</p>		107

		<p>المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه .</p> <p>4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا نقل عن شهر في الاولي وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشأتهم كل بحسب نشاطه 6- وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة المعنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد</p>	
--	--	---	--

		<p>العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك انظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .</p>	
مكرر	ايمان ناصر حامد الثبيتي	<p>السلام عليكم اولاً : يجب مراعاة تدرج ايقاع العقوبة على المخالفين بحيث تبدأ بتوجيه انذار شفهي ويوثق ومن ثم انذار كتابي للمنشأة ثم بعد ذلك ايقاع العقوبة على المنشأة ثانياً : ذكر في المسودة عدد العاملين ١٠ والغرامات اما اقل او اكثر من ذلك وهذا فيه ظلم للمنشآت الصغيرة والمفترض ان يتم تصنيف مبلغ الغرامة حسب حجم المنشأة في نطاقات بحيث انه لا يمكن مقارنه دخل المنشاه الصغيرة مع المنشآت المتوسطة والكبيرة ولذلك نرجوا تحري المصلحه العامة للمستثمرين الصغار وعدم المساواة بالشركات والمنشآت الكبيرة ثالثاً: بعض البنود المذكورة في المسودة لا تنطبق على جميع القطاعات فكل قطاع له متطلباته الخاصه وعليه نامل منكم تصنيف البنود حسب ما ينطبق على المنشآت التابعة لكل قطاع على حده وايضا عمل ورش عمل قبل تطبيق اللائحة الجديدة بوقت كافي ليتسنى للمستثمر الحصول على الخبرة الكافية لتجنب الوقوع في هذه المخالفات رابعاً: نامل منكم في حال الاعتماد تاجيل العمل عليها ع الاقل لعام لانها تاتي في زمن الجائحة ومن</p>	108

		المعروف ان هناك الكثير ممن تضرروا ولازالوا يعانون خسائر فادحة جراء الجائحة اخيرا نشكر لكم ثقتكم واتاحه ابداء الرأي العام للجميع	
مكرر	مستوره عبدالله عابد الوقداني	التقدير لمن قرر بنود هذه المسودة التي وللأسف اسودت معها الطموحات والقدرات في زمن وظرف احوج ما يكون فيه القطاع الخاص للمساندة والدعم ! هذه المسودة والتي نأمل إعادة النظر فيها ومراجعتها والعدول عن كئيير من بنودها إن لم يكن جلها !! ويغذي هذا الأمل في نفوسنا اهتمام ولاة الأمر في وطننا الحبيب حفظهم الله بالتداعيات السلبية للجائحة على القطاع الخاص وحرصهم على مساندته ودعمه !!! أضرار كورونا لازال العالم بأسره يرزح تحت وطأتها فكيف بالقطاع الخاص !!! القطاع الذي سمع أنينه الجميع والذي لازال يئن ويتوجع مما خلفته الجائحة من صعوبات وآلام وتعثرات !! وهو في هذه الحالة وينتظر بفارغ الصبر من الوزارات المعنية لمسات دعم ووقفات تجبر كسوره ليقف مسانداً للوطن داعماً للتوظيف مقدماً للوطن خدمات جليلة متنوعة !! ولعلي هنا أخص قطاع التعليم الأهلي فليس هناك خدمة أجل وأسمى من تعليم النشء وتهيئتهم لخوض حياتهم بوعي نقي وفكر سوي وغرس وتعزيز أطيوب القيم وأنبليها في نفوسهم ليكونوا أفراداً صالحين ومواطنين صادقين محبين لوطنهم ناهضين به !! في هذا الوقت الصعب وهذا الظرف القاهر العسير تأتي لائحة عقوبات قاتلة ومدمرة مضيضة فوق المعاناة عقبات يصعب تجاوزها من	109

		<p>وضعوا هذه اللائحة نسوا أو تناسوا حديث الرسول عليه الصلاة والسلام ( يسروا ولا تعسروا بشروا ولا تنفروا ) ودمتم ودام الوطن معطاءً رقيقاً بمواطنيه !!</p>	
مكرر ( نتفق مع الرأي في أولاً)	<p>عبدالعزیز بن حمد بن عبدالعزیز الرشید</p>	<p>السلام عليكم ورحمة الله وبركاته تم الاطلاع على اللائحة المقترحة ولدينا بعض الملاحظات: أولاً: تقسيم المنشآت إلى فئتين فقط حيث من لديه عشر عمال وأكثر قليلاً يكون مثل الذي لديه 5000 عامل وأقل منشأة حتى ولو كانت صغيرة سيكون لديها لا يقل عن عشرة عمال وإداريين لذا يجب النظر في توزيع الفئات ثانياً: يجب التدرج بتطبيق الغرامات من التنبيه إلى غرامة بسيطة ومن ثم تطبيق الغرامة العالية وكذلك إعطاء مهلة كافية لإزالة المخالفة حسب نوع المخالفة وطبيعتها فبعض المخالفات تحتاج إلى وقت أطول من عشرة أيام لإمكانية تلافئها حتى يكون الهدف هو امتثال سوق العمل والالتزام بالأنظمة واللوائح وليس زيادة الحصيلة المالية للوزارة فقط ثالثاً: كيف تكون بعض الغرامات متساوية لفئات المنشآت كمخالفة التأمين الصحي وغيرها؟ رابعاً: هناك غرامات مبالغ فيها جداً يجب إعادة النظر فيها.</p>	110
الرأي ليس له علاقه بالجدول	<p>عبدالرحمن بن صالح بن جزى الجهني</p>	<p>السلام عليكم ورحمة الله والتلويح بالغرامات للقطاع الخاص ليس من سياسة الدولة انما هدف الدولة والقيادة الرشيدة تشجيع القطاع الخاص وتطويره على نهج سيدى ولى العهد برؤيه 2030 اما اى قرار يتم طرحه فيه غرامات والمفترض تسبق القرار هذا التوعيه والتحذير مرة</p>	111

		<p>واثنين ومن لم يلتزم تطبق عليه العقوبات والقطاع الخاص لم يتعافى من ازمة كورونا التي لازالت نسئل الله ان يزيح الوباء لكن ارجو من وزارة الموارد البشرية مثل ما تشجع الشباب من الجنسين بالعمل بالقطاع الخاص تعين القطاع الخاص بتخفيف الغرامات التي تعيق وتؤخر تقدمه لذلك نرجو منكم النظر بالتحذير والتنبيه قبل الغرامات لمساعدة القطاع الخاص بالنجاح</p>	
مكرر	عبدالرحمن بن صالح بن جزى الجهني	<p>السلام عليكم ورحمة الله الحمد لله والصلاة على سيد الخلق بفضل الله ثم بفضل حكومتنا الرشيدة اصبح توجه الدولة للقطاع الخاص افضل لتطوير عجله التنميه لكن الهدف للدولة باتاكيد ليس مادي بقدر ماهو توعوي واثمى ان يكون التوعيه ثم التوعيه لمعرفة الاهداف من هذا الاستفتاء لان الاسواق لم تتعافى من ازمه كورونا واصبح توجه الشباب من الجنسين نحو القطاع الخاص والتوعيه لاتكون بوضع غرامه او يوجد تحذير مرة واثنين وبعدها توضع العقوبة وان ضد وضع غرامات من اول مرة في كل مجال اى كان نوع المخالفه لمساعدة القطاع الخاص للنجاح والازدهار مع تمنياتى لوطنى بمزيد من التقدم والازدهار تحت ظل القيادة الرشيدة</p>	112
مكرر	خالد بن صالح بن عبدالرحمن الدعيلى	<p>تابع مناقشة بعض العقوبات 1. لا تتم المضاعفة بتدرج بحسب زمن تأخر الإزالة يجب على المخالف إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل من تاريخ إيقاع العقوبة عليه، وفي حال عدم ازالتها خلال المدة المذكورة يحق للوزارة مضاعفة</p>	113



<p>المعمول به فإنها تضاعف مره واحده فقط وبالتالي عدم مناسبة الرأي المقدم. ثانياً/هذا المعمول به. ثالثاً/ مكرر</p>		<p>العقوبة ، ولم يحدد زمناً معيناً تبدأ بعده المضاعفة وينسب متدرجة من المئة ، (20%) بعد (10) أيام ، (30%) بعد (20) يوماً ، ، (30%) بعد (30) يوماً ، وهكذا. 2. لا يتم إيقاف الخدمات بتدرج متناسب مع حجم المخالفة أو بحسب التأخر في زمن السداد يسدد المخالف قيمة الغرامة الموقعة عليه خلال ستون يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري او الحكم النهائي، وفي حال عدم التنفيذ خلال هذه المدة توقف خدمات الوزارة عنه لحين سداد قيمة الغرامة ، ولم تتدرج في إيقاف بعض الخدمات وصولاً إلى إيقاف كل الخدمات بحسب حجم المخالفة وبحسب مدة التأخر في زمن سداد المخالفة . مناقشة هدف مشروع هذه اللائحة إنه بمناقشة هدف مشروع هذه اللائحة ؛نجده يهدف إلى رفع امتثال سوق العمل والالتزام بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة، والمساهمة في توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين في القطاع الخاص. ويمكن تحقيق هدف امتثال سوق العمل والالتزام بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة، والمساهمة في توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين في القطاع الخاص بأكثر من طريقة: الطريقة الأولى : اقناع المستهدفين بأنهم سيكونون من أوائل المستفيدين من رفع امتثال سوق العمل والالتزام بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة، والمساهمة في توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين في القطاع الخاص ، وذلك بشرح هذه اللوائح والأنظمة وبيان الفائدة العائدة على المستثمرين والعاملين. وهذه الطريقة</p>	
---	--	--	--

ستتطلب وقتا وجهدا من الوزارة ولكنها هي الأجود في رفع الامتثال على المدى البعيد. الطريقة الثانية : تخويف المستهدفين بأنهم سيكونون من أوائل المتضررين من ضعف امتثال سوق العمل والالتزام بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة، والمساهمة في توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين في القطاع الخاص، وتهديدهم بسيف الغرامات . وهذه الطريقة ستكون لها نتائج سريعة في المدى القصير ، ولكنها ستكون غير ذات جدوى لأن الوزارة لا تستطيع ملاحقة كل غير المقتنعين بذلك والذين سيجدون مخارج قانونية وغير قانونية للتخلص من الغرامات ، وسيكلف ذلك الوزارة جهدا كبيرا ووقتا كثيرا وفي الغالب لن تتمكن من رفع الامتثال للمستوى المطلوب. يتم رفع الامتثال بالتعريف بالأنظمة وشرحها والتحفيز على التقيد بها، ثم معاقبة المقصرين في الامتثال لها ينبغي على الوزارة تهيئة القطاع الخاص برسم الخطط وتنفيذ البرامج التعريفية والتوعوية لتعريف المستثمرين بالأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة ، وتدريبهم على أفضل الطرق لتطبيقها بالصورة الصحية ، وتوظيف شركات استشارية تقدم المشورة والتوجيه للمستثمرين ، وتقديم لهم الأدلة والنماذج التطبيقية بحسب أنشطتهم وبيئاتهم . كما كان ينبغي على الوزارة تقديم حزمة من المحفزات لتحفز الممثلين لمزيد من الامتثال بحوافز مالية أو ميزات تشجع على التقيد بالأنظمة ؛ وكأن التحفيز هو مجرد النجاة من سوط المفتشين وسيف

الغرامات، ولاشك أن التحفيز يثير دافعية البشر لتجويد العمل، بينما التهديد والوعيد والتخويف يؤدي إلى التقيد بالمطلوب في ظل وجود المفتش وتحت عين الرقيب، وفي الوقت نفسه البحث عن طرق التهرب والاحتيال والغش والتزوير. ثم كان الأولى أن يكون دور المفتش هو تقديم الدعم للمنشأة لتحقيق الامتثال وليس التفتيش عن المخالفة كعمل المخبرين، ثم توثيقها لإيقاع العقوبة بالمنشأة. إن الأولى بالمفتش أن يتدرج في معالجة المخالفة من خلال:

1. التحذير، ومساعدة المخالف على التصحيح. 2. الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. 3. إصدار الغرامة المعقولة بحددها الأدنى، ودعم المخالف للخروج من المخالفة. 4. التدرج في زيادة الغرامة إذا كان المخالف غير راغب في التصحيح أو متحايلاً على النظام. ولكن اللائحة توقع الغرامة، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في المشروع. بنك التنمية يمول المستثمر مالياً ووزارة الموارد تستنزف الموارد المالية للمستثمر تحت وطأة كورونا قدم بنك التنمية الاجتماعية مشكوراً القروض لدعم القطاع، وأخرت وزارة المالية سداد الأقساط المستحقة على المستثمرين المقترضين، وقدمت التأمينات الاجتماعية تسهيلات في سداد الاشتراكات التأمينية، وقدمت الدولة تسهيلات في سداد الرسوم

		<p>الحكومية لدعم المستثمرين حتى يواجهوا تداعيات الجائحة ويبقوا في السوق ويحافظوا على موظفيهم من التسرب والانخراط في عالم البطالة؛ وفي المقابل نجد وزارة الموارد تستنزف موارد القطاع بإيقاع الغرامات على المستثمرين وتضييق عليهم، فالقطاع الخاص يعاني من مشكلات مالية حادة في موارده؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في: 1. رواتب العاملين. 2. حقوق الموردين والمتعهدين. 3. الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. 4. تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة، ثم تأتي الوزارة لتطلب من سداد غرامة (10) آلاف أو (20) ألف ريال لعدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات حدوث التعديات السلوكية في بيئة العمل، مع أنه لا توجد مشكلات بين العاملين تستحق مثل هذه الغرامة.</p>	
مكرر	خالد بن صالح بن عبدالرحمن الدعيلج	<p>يلاحظ في اللائحة تداخل الصلاحيات في كثير من الأمور مثل: الفقرة رقم (9) فمجلس الضمان الصحي هو المسؤول عن هذا ومن ضمن أنظمتها إيقاع غرامة مالية في حال تأخر تجديد التأمين الطبي أو عدم وجود تأمين لأحد العاملين بالمنشأة، فلا يجوز عقلاً ومنطقاً أن تعاقب المنشأة مرتين على نفس المخالفة من جهتين مختلفتين وخاصة أن وزارة الموارد هذا العمل ليس من تخصصها وهو تتداخل مع</p>	114

جهات أخرى ، مما يوحي للمستثمر بأن الموضوع هو كما قلنا سابقاً (جباية وليس حماية) وزيادة دخل الوزارة من جيوب المستثمرين الذين هم بالأساس مثقلين بالأعباء المالية الكثيرة والمنهكة من قبل جميع الوزارات المشرفة عليهم من رسوم وضرائب وغيرها مما لا يمكن حصره . الفقرة رقم ( 14 ) ( يتداخل مع عمل وزارة الداخلية من خلال عمل شرطة المنطقة وهو إدارة الحراسات الأمنية التي تعقب بشكل يومي وتوقع الغرامات على المنشآت الغير ملتزمة . اختلاف بيئات العمل في القطاع الخاص بحسب النشاط تتطلب هذه اللائحة وجود مفتشين لديهم المام كبير جداً بطبيعة بيئة العمل لكل نشاط حتى لا يتعامل المفتشون مع جميع الأنشطة تجعلهم يقولون تلك البيئات حسب تصوراتهم وفهمهم للقرارات واللوائح والأنظمة المطلوب الامثال لها ، وسيكون الأمر أكثر سوءاً إذا أُحيل هذا التفيتش إلى منشآت خاصة ؛ فيتحول القطاع الخاص على ساحة خلافات بين المستثمرين والمفتشين ووزارة الموارد الأمر الذي سيجعل السوق بيئة طاردة ، في مقابل الأسواق الخليجية المجاورة التي تقدم الكثير من المحفزات للاستثمار فيها مناقشة بعض العقوبات 1. الجمع بين عقوبتين في آن واحد الغرامة المالية وتداعيات النطاق الأحمر إذا كانت المخالفة هي عدم الالتزام بنسب التوظيف الصادرة بالقرارات الوزارية ، فتوقع الوزارة بالمستثمر : أ- غرامة (10) آلاف أو (20) ألف ريال تتعدد بعدد العاملين غير السعوديين لعدم الالتزام بنسب التوظيف

	<p>الصادرة بالقرارات الوزارية ، مع أنه قد لا يستطيع التوطين بالرواتب المطلوبة لضعف موارده المالية بسبب الجائحة، ويجب على المخالف إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل من تاريخ إيقاع العقوبة عليه، وفي حال عدم ازلتها خلال المدة المذكورة يحق للوزارة مضاعفة العقوبة. ب-</p> <p>يسدد المخالف قيمة الغرامة الموقعة عليه خلال ستون يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري أو الحكم النهائي، وفي حال عدم التنفيذ خلال هذه المدة توقف خدمات الوزارة عنه لحين سداد قيمة الغرامة. علماً بأن نزول نطاق المنشأة عن النطاق المطلوب ومنه إلى النطاق الأحمر يعرضها لعقوبات شديدة جداً ، فكيف يستطيع المستثمر أن يفي بالتزاماته الأخرى بتشغيل النشاط في ظل مثل هذه العقوبات. 2.</p> <p>قرارات جديدة وغرامات كبيرة على مخالفتها غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة</p>	
--	--	--

لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشآتهم كل بحسب نشاطه. 3. لم يصنف المشروع المخالفات إلى درجات تختلف باختلاف تأثير المخالفة على مستوى الامتثال ، أو مبلغ الغرامة يجب على المخالف إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل من تاريخ إيقاع العقوبة عليه، وفي حال عدم ازالتها خلال المدة المذكورة يحق للوزارة مضاعفة العقوبة، فساوت في فترة السداد والمضاعفة بين : أ- نقص مقعد لموظف في منشأة يترتب عليه تطبيق عليها غرامة بمبلغ (1000) ريال أو (3000) ريال بسبب مخالفة عدم توفير مكاتب أو مقاعد مناسبة وملائمة بعدد العاملين لمن يتطلب عملهم ذلك خلال ساعات العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. ب- إذا وظفت المنشأة موظفا غير سعودي بالمخالفة لنسب التوطين الصادرة بالقرارات الوزارية تطبق عليها غرامة (10) آلاف أو (20) ألف ريال تتعدد بعدد العاملين غير السعوديين لعدم الالتزام بنسب التوطين الصادرة بالقرارات الوزارية ، مع أنه قد لا يستطيع التوطين بالرواتب المطلوبة لضعف موارده المالية بسبب الجائحة. 4. لم يصنف المشروع المخالفات إلى درجات تختلف باختلاف تأثير المخالفة على مستوى الامتثال ، أو مبلغ الغرامة يسدد المخالف قيمة الغرامة الموقعة عليه خلال ستون يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري او الحكم النهائي، وفي حال عدم التنفيذ خلال هذه المدة توقف خدمات الوزارة عنه لحين سداد قيمة الغرامة فساوت في

		<p>توقيف خدمات الوزارة بين : يجب على المخالف إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل من تاريخ إيقاع العقوبة عليه، وفي حال عدم ازالتها خلال المدة المذكورة يحق للوزارة مضاعفة العقوبة، فساوت في فترة السداد والمضاعفة بين : أ- نقص مقعد لموظف في منشأة يترتب عليه تطبيق عليها غرامة بمبلغ (1000) ريال أو (3000) ريال بسبب مخالفة عدم توفير مكاتب أو مقاعد مناسبة وملائمة بعدد العاملين لمن يتطلب عملهم ذلك خلال ساعات العمل وفق التنظيم الموحد لبيئة العمل. ب- إذا وظفت المنشأة موظفا غير سعودي بالمخالفة لنسب التوظيف الصادرة بالقرارات الوزارية تطبق عليها غرامة (10) آلاف أو (20) ألف ريال تتعدد بعدد العاملين غير السعوديين لعدم الالتزام بنسب التوظيف الصادرة بالقرارات الوزارية ، مع أنه قد لا يستطيع التوظيف بالرواتب المطلوبة لضعف موارده المالية بسبب الجائحة.</p>		
مكرر	خالد بن صالح بن عبدالرحمن الدعيلج	<p>تأثير هذه العقوبات الواردة على قطاع التعليم الأهلي والأجنبي يختلف قطاع التعليم الأهلي عن كثير من القطاعات في أنه يعتمد وبشكل مباشر على الجهد البشري ، وبحسب طبيعة هذا النشاط فإنه لا يستعاض عن هذا الجهد البشري بالأجهزة والآلات لتحل محل القائمين على العملية التعليمية. ولهذا السبب فإن : 1. أعداد العاملين في قطاع التعليم كبيرة جداً؛ لكون خدمة التعليم وإدارتها تتطلب وجود نسبة شبه ثابتة من المعلمين والمعلمات</p>		115



والاداريين والإداريات والخدمات المساندة في مقابل كل طالب وطالبة. 2. إن النسبة مستمرة طوال العام الدراسي ، ولا تتغير بالزيادة والنقصان حسب المواسم كما في الأنشطة الأخرى. وفيما يلي أهم التحفظات التي تخص قطاع التعليم الاهلي والأجنبي: التحفظ رقم (1):قطاع التعليم الأهلي والأجنبي كله من الفئة (ب) إن من النادر جدا أن تجد مدرسة أهلية أو أجنبية يقل عدد العاملين فيها عن (10)، ولذلك فإن مدارس هذا القطاع تقع تحت طائلة أعلى الغرامات بلا شك. التحفظ رقم (2):يهدد القطاع المخالفات المرتبطة بتعدد العمال بسبب كثرة العاملين في المنشآت التعليمية ، حيث توجد في اللائحة (32) مخالفة تتعدد بتعدد العمال، منها (18) مخالفة يرد تطبيقها بكثرة في القطاع لسبب مختلفة، فمنها: 1. عدد (1) مخالفة بـ(1000) ريال. 2. عدد (2) مخالفة بـ(3000) ريال. 3. عدد (6) مخالفة بـ(5000) ريال. 4. عدد (3) مخالفة بـ(10000) ريال. 5. عدد (5) مخالفة بـ(20000) ريال. 6. عدد (5) مخالفة بـ(25000) ريال. التحفظ رقم (3): أن عددا من هذه الملحوظات لا يمكن إزالتها في عشرة أيام فمثلاً: صدر قرار التوطين ورفع رواتب السعوديين ، ونظراً لصعوبة تطبيق القرار خلال العام القادم سيكون لدى العديد من المدارس المخالفة (38) عدم الالتزام بنسب التوطين الصادرة بالقرارات الوزارية ، والتي يترتب عليها غرامة (20) ألف ريال ، ولصعوبة إزالتها خلال (10) أيام سيتم مضاعفة هذه

الغرامة لتصل إلى (50) ألف ريال ،ولو كان التجاوز في (5) معلمين ،ستكون الغرامة(250) ألف ريال ، وسيتم إيقاف الخدمات بعد (60) من تبليغه بالقرار الإداري. التحفظ رقم (4): التأمين الصحي على العاملين وأسرههم : في ظل الظروف الحالية يؤمن القطاع بصعوبة على العاملين ، ومن الصعوبة بمكان أن يشمل التأمين الصحي جميع أفراد الأسر لكون بعضهم من كبار السن ومن أصحاب الأمراض المزمنة ..... الخ ، مما يوقع المستثمرين تحت طائلة المخالفة (9) عدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني ، والتي يترتب عليها غرامة (5) آلاف ريال، تتعدد بتعدد العاملين ، والذين قد يصل عدده إلى (10) عاملين ، وبالمضاعفة ستصل الغرامة إلى (100) ألف ريال، وسيتم إيقاف الخدمات بعد (60) من تبليغه بالقرار الإداري. علماً بأن مدارس البنات ستكون الأكثر وقوعاً تحت طائلة هذه الغرامات لارتفاع نسبة التوطين ولأن كل العاملين فيها يعيشون مع أسرهم ويلزم التأمين عليهم التحفظ رقم (5): معالجة التعديات السلوكية تتعلق المخالفة رقم (52) بعدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق ..... بعد توصية اللجنة على من ثبتت إدانته خلال ثلاثين يوم من تاريخ ثبوت الإدانة. ونظراً لكثرة العاملين في المدارس الأهلية والأجنبية يحصل الخلاف بين العاملين ، وتسعى إدارات المدارس إلى الإصلاح بين منسوبي المدارس ، وفي حال استمرار الخلاف يتم توجيههم للرفع للجهات الرسمية ،

وبناء على هذه المخالفة فإن المطلوب من المدارس تشكيل لجان للتحقيق والفصل بين المنازعات ، وتحيل القضايا الجنائية إلى الجهات المختصة، فإذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية مثل (الاعتداء بالإيذاء الجسدي، التحرش، الابتزاز، الإغراء، التهديد، المساعدة في التستر أو الإيذاء)، فيجب على اللجنة رفع الشكوى لصاحب العمل لتبليغ الجهات المختصة ؛ فما علاقة صاحب العمل بكل هذه الإجراءات التي ستتولى الجهات المعنية معالجتها مهنيا بحسب تلك الجهات، ولماذا لا يقتصر عمل المنشأة على الإصلاح فيما دون ما سبق كل بحسب قدرته وبيئته عمله. 1. عدم قيام المنشأة بتشكيل لجنة للتحقيق في حالات حدوث التعديات السلوكية في بيئة العمل 2. عدم قيام المنشأة بالتحقيق والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي على من ثبتت إدانته خلال خمسة أيام عمل من تلقي الشكوى (البلاغ)، 3. عدم قيام المنشأة بإيقاع الجزاء التأديبي على العامل المعتدي في حالة التعديات السلوكية في بيئة العمل بعد توصية اللجنة على من ثبتت إدانته خلال ثلاثين يوم من تاريخ ثبوت الإدانة. إن عدم القيام بواحد مما سبق يترتب عليها غرامة (20) الف ريال، تتكرر بتكرر الشكاوى المرفوعة ، فخمسة قضايا تصل الغرامة فيها إلى (100) ألف ريال، وقد تتضاعف لتصل إلى (200) ريال خلال عشرة أيام. الملحوظة (6) العمل في مهنة مغايره للمهنة المدونة في رخصة العمل أو عقد العمل يقوم المعلمون والمعلمات في رياض الأطفال

		<p>بالتدريس بحسب التخصص ،وسد الاحتياج في التخصصات الأخرى ، فقد يدرس معلم الرياضيات مادة العلوم ، أو قد تدرس معلمة اللغة العربية مادة التربية الإسلامية، بخلاف ما هو موجود في رخصة العمل أو العقد ، حيث يقع تحت طائلة المخالفة (26) وهي قيام صاحب العمل بتمكين العامل بالعمل في مهنة مغايره للمهنة المدونة في رخصة العمل أو عقد العمل، والتي يترتب عليها غرامة (10) آلاف ريال، ومن الصعوبة اتخاذ قرار بتغيير هذه المخالفة مما يجعلها مضاعفة إلى (20) ألف ريال بعد (10) أيام ، وتتعدد بتعدد ثلث أو نصف معلمي المرحلة الابتدائية لتصل إلى (150) ألف ريال . يلاحظ في اللائحة تداخل الصلاحيات في كثير من الأمور مثل : الفقرة رقم (4) والفقرة رقم(1) بين وزارة الموارد البشرية وبين إدارات الدفاع المدني في المناطق وخاصة إن هذه المتطلبات من ضمن تجديد شهادة الدفاع المدني والتي تجدد سنويا ويقوم فريق كامل ومتخصص لزيارة المنشآت وتقييم الالتزام في هذا الجانب ، فلا يمكن قيام وزارة الموارد بعمل غيرها وتقييم ه ذا العمل وإيقاع العقوبات على شيء ليس من تخصصها</p>		
مكرر	خالد عبدالعزيز محمد المبارك	<p>أولاً: عدم التدرج في المخالفات من حيث البدء بالتنبيه أو الانذار ثم المرات التالية رصد المخالفة. ثانياً: هناك خلط بين المخالفة رقم (37 - 38). ثالثاً: ان يكون طلب استطلاع الرأي باتاحة الفرصة لكل مادة أو مخالفة بكتابة الرأي أمامه ليتم التصويت بشكل فعال. رابعاً: اعادة توزيع مبالغ</p>		116

		المخالفات بحيث يكون الحد الأعلى للشركات العملاقة وتكون على اربعة مسارات. ونشكر الوزارة على اهتمامها باخذ آراء القطاع الخاص.	
مكرر	عبدالكريم عبدالله عبدالكريم بن زامل	الأخوة الافاضل بوزارة الموارد البشرية ندرك تماما الجهود الجبارة المبذولة منكم لتنظيم وتطوير سوق العمل والتي تستحق الشكر ، وبعد الاطلاع على قرار المخالفات ، لدي بعض الملاحظات اتمنى قبولها بصدر رحب وهي : ١. بعض المخالفات يكتنفها بعض الغموض ، نتمنى توعيتنا بتفاصيلها حتى لا تقع فيها . ٢. الجهات الحكومية التي تتقاطع مع سوق العمل متعددة وكل جهة لديها الكثير من التشريعات، حتى أن موظفيها ليس لديهم المام بغالب تلك التشريعات فما بالكم بأصحاب العمل . ٣. نفتخ عند رصد مخالفة لأول مرة أن يتم إنذار المنشأة بمعالجتها خلال مدة كافية ومحددة وعند تكرارها تسجل مخالفة ويكمل الإجراء. ٤. نأمل أن يؤخذ بعين الاعتبار الأنشطة التي تعمل ٢٤ ساعة بطبيعتها مثل الوحدات السكنية المفروشة وتعديل نسب التوظيف في وظائفها وخاصة وظيفة الاستقبال . وتقبلوا تحياتي	117
مكرر	جارالله احمد عبدالله الغامدي	يجب على الوزارة التدرج بالعقوبات ، من التنبيه الخطي وغيرها من التنبيهات ، وأعطاء مهلة كافية لإزالة المخالفة حتى الوصول للعقوبة المنصوص عليها في مسودة القرار ، حتى يشعر المستثمر بأن الهدف من المشروع هو حمايته وحماية العاملين بالمنشأة وليس الهدف هو زيادة الحصيلة	118

المالية للوزارة وكأنها عملية جباية وليس عملية حماية . 2 /  
فيما يخص موضوع السلامة ( الفقرة رقم 1 ) هل تم تدريب  
المفتشين والمفتشات من أجل الحكم الجيد على المنشأة  
وتقييم الوضع فيها في هذا الجانب . 3 / تداخل الصلاحيات في  
كثير من الأمور مثل ( فقرة رقم 4 وفقرة رقم 1 ) بين وزارة  
الموارد البشرية وبين إدارات الدفاع المدني في المناطق وخاصة  
إن هذه المتطلبات من ضمن تجديد شهادة الدفاع المدني  
والتي تجدد سنوياً ويقوم فريق كامل ومتخصص لزيارة  
المنشآت وتقييم الإلتزام في هذا الجانب ، فلا يمكن قيام  
وزارة الموارد بعمل غيرها وتقييم هذا العمل وإيقاع العقوبات  
على شيء ليس من تخصصها ، أيضاً ينطبق على ما سبق  
على الفقرة ( رقم 9 ) فمجلس الضمان الصحي هو المسؤول  
عن هذا المر ومن ضمن أنضمته إيقاع غرامة مالية في حال  
تأخر تجديد التأمين الطبي أو عدم وجود تأمين لأحد  
العاملين بالمنشأة ، فلا يجوز عقلاً ومنطقاً أن تعاقب المنشأة  
مرتين على نفس المخالفة من جهتين مختلفتين وخاصة أن  
وزارة الموارد هذا العمل ليس من تخصصها وهو تتداخل مع  
جهات أخرى ، ممت يوحي للمستثمر بأن الموضوع هو كما  
قلنا سابقاً ( جباية وليس حماية ) وزيادة دخل الوزارة من  
جيوب المستثمرين الذين هم بالأساس مثقلين بالأعباء  
المالية الكثيرة والمنهكة من قبل جميع الوزارات المشرفة عليهم  
من رسوم وضرائب وغيرها مما لا يمكن حصره ، وأيضاً فقرة  
رقم ( 14 ) يتداخل مع عمل وزارة الداخلية من خلال عمل

		<p>شرطة المنطقة وهو إدارة الحراسات الأمنية التي تعقب بشكل يومي وتوقع الغرامات على المنشآت الغير ملتزمة . 4 / بالنسبة للفقرة رقم ( 3 ) من غير الصواب تحميل المنشأة خطأ غيرها ، فقد تكون المنشأة ملتزمة ومتقيده بالتعليمات لكن العامل غير ملتزم وقت الزيارة فما ذنب المنشأة ، فيجب إيقاع العقوبة على العامل أو تعديلها ليكون هناك صلاحية للمنشأة خصم قيمة المخالفة من راتب العامل . 5 / المطالبة بعدم الإستعجال بتطبيق القرار حتى الإنتهاء من الجائحه وتعاقي الأقتصاد والمنشآت من تداعيات الجائحه . 6 / بعض الغرامات مبالغ فيها جداً ، فيجب إعادة النظر فيها . 7 / أرجو من مقام الوزارة الأخذ بالأراء ( المعتبرة والصحيحة ) التي طرحت من جميع المشاركين وأن لا يكون الأستبيان فقط من أجل ذر الرماد بالعيون وحتى يقال إن الوزارة قامت بما عليهما من أخذ الأراء . 8 / اخيرا نامل تطبيق مبدأ الوقاية قبل الجباية ، تطبيق مبدأ التدرج في تنفيذ العقوبات ( فالله جل جلاله طبق مبدأ التدرج في العقوبات الربانية ) فكيف عقوبات الوزارات وهي من صنع البشر 9 / وأهم من ذلك كله ( نفسية المفتش الذي سيطبق المخالفة ) فقد رأينا وسمعنا قصصا تدل على الروح الانتقامية لدى المفتشين والمفتشات</p>		
الرأي ليس له علاقه بالجدول	عمار سلمان بن عبدالله ابودريس	السلام عليكم ورحمة الله وبركاته في ظل الظروف الحالية ، لا يمكن الضغط على وضع عقوبات صارمة على المستثمر ، نحن متأخرون على سداد الاجازات اكثر من سنة.		119

مكرر	فواز عبدالله سليمان الخليوي	<p>السلام عليكم ورحمة الله وبركاته 1 / يجب على الوزارة التدرج بالعقوبات ، من التنبيه الخطي وغيرها من التنبيهات ، وأعطاء مهلة كافية لإزالة المخالفة حتى الوصول للعقوبة المنصوص عليها في مسودة القرار ، حتى يشعر المستثمر بأن الهدف من المشروع هو حمايته وحماية العاملين بالمنشأة وليس الهدف هو زيادة الحصيلة المالية للوزارة وكأنها عملية جباية وليس عملية حماية . 2 / فيما يخص موضوع السلامة ( الفقرة رقم 1 ) هل تم تدريب المفتشين والمفتشات من أجل الحكم الجيد على المنشأة وتقييم الوضع فيها في هذا الجانب . 3 / تداخل الصلاحيات في كثير من الأمور مثل ( فقرة رقم 4 وفقرة رقم 1 ) بين وزارة الموارد البشرية وبين إدارات الدفاع المدني في المناطق وخاصة إن هذه المتطلبات من ضمن تجديد شهادة الدفاع المدني والتي تجدد سنويا ويقوم فريق كامل ومتخصص لزيارة المنشآت وتقييم الإلتزام في هذا الجانب ، فلا يمكن قيام وزارة الموارد بعمل غيرها وتقييم هذا العمل وإيقاع العقوبات على شيء ليس من تخصصها ، أيضاً ينطبق على ما سبق على الفقرة ( رقم 9 ) فمجلس الضمان الصحي هو المسؤول عن هذا المر ومن ضمن أنضمته إيقاع غرامة مالية في حال تأخر تجديد التأمين الطبي أو عدم وجود تأمين لأحد العاملين بالمنشأة ، فلا يجوز عقلاً ومنطقاً أن تعاقب المنشأة مرتين على نفس المخالفة من جهتين مختلفتين وخاصة أن وزارة الموارد هذا العمل ليس من تخصصها وهو تتداخل مع جهات أخرى ، ممت</p>
------	-----------------------------	--



		<p>يوجي للمستثمر بأن الموضوع هو كما قلنا سابقا ( جباية وليس حماية ) وزيادة دخل الوزارة من جيوب المستثمرين الذين هم بالأساس مثقلين بالأعباء المالية الكثيرة والمنهكة من قبل جميع الوزارات المشرفة عليهم من رسوم وضرائب وغيرها مما لا يمكن حصره ، وأيضا فقرة رقم ( 14 ) يتداخل مع عمل وزارة الداخلية من خلال عمل شرطة المنطقة وهو إدارة الحراسات الأمنية التي تعقب بشكل يومي وتوقع الغرامات على المنشآت الغير ملتزمة . 4 / بالنسبة للفقرة رقم ( 3 ) من غير الصواب تحميل المنشأة خطأ غيرها ، فقد تكون المنشأة ملتزمة ومتقيده بالتعليمات لكن العامل غير ملتزم وقت الزيارة فما ذنب المنشأة ، فيجب إيقاع العقوبة على العامل أو تعديلها ليكون هناك صلاحية للمنشأة خصم قيمة المخالفة من راتب العامل . 5 / المطالبة بعدم الإستعجال بتطبيق القرار حتى الإنتهاء من الجائحه وتعافي الأقتصاد والمنشآت من تداعيات الجائحه . 6 / بعض الغرامات مبالغ فيها جداً ، فيجب إعادة النظر فيها . 7 / أرجو من مقام الوزارة الأخذ بالأراء ( المعترية والصحيحة ) التي طرحت من جميع المشاركين وأن لا يكون الأستبيان فقط من أجل ذر الرماد بالعيون وحتى يقال إن الوزارة قامت بما عليها من أخذ الأراء .</p>		
مكرر	عبدالله بن سعيد بن جعري الغامدي	لايمكن أن يستوعب القطاع الخاص كل هذه التغييرات والقرارات فقرار ا بمخالفات أغفل كثير من الجوانب منها على سبيل المثال لا الحصر في حال كان هناك مخالفات		121

		<p>فلا بد من وجود حوافز ومكافآت للمتقيدين مبالغ المخالفات تقديرها مرتفع لدرجة أن تطبيق واحدة أو اثنتين ربما يغلق مؤسسة لم يراعى القرار التدرج وان الهدف هو التطبيق وتحسين العلاقة التعاقدية وليس الجباية وبالتالي التوجيه والنصح والانذار مقدمة على العقوبة المالية المشددة لانتقسوا على القطاع الخاص في هذه المرحلة ففيه ما يكفيه من جراح ادمته ولاداعي للمكابرة فوالله اني أعرف اناس اغلقت تجارتها قبل هذه القرارات علما أن لهم فيها أكثر من خمس وعشرين عاما فما بالكم بعد القرار بنود اقرار تحت على اثاره الفتن بين الشركات وموظفيها فكلها قرارات تضعف رب العمل وتقوي العامل عليه اخيرا ارحموا من في الأرض يرحمكم من في السماء</p>		
مكرر	علي محمد عبدالله الشهري	<p>تعليقي 1- القرار لم يبني على اقناع المستهدفين بل على التخويف برفع الغرامات . وهذا قد يسبب انكماش في المشاريع الصغيرة الغير قادرة على فهم كل تلك الأنظمة والعقوبات المترتبة عليها . فما هو دور الوزارة في ذلك ؟ 2- لم يرد في المشروع المقترح التدرج في معالجة المخالفة مثل : أ- التحذير ، ومساعدة المخالف على التصحيح . ب- الإنذار، وإعطاء فرصة أخيرة للتصحيح. ج - إصدار الغرامة. ولكن اللائحة توقع الغرامة ، بدون مقدمات أو بدون إعطاء مهل للتصحيح مما يجعل الكثير من المستثمرين يتشككون في هدف المشروع وسيفسرونه على أن الوزارة تريد موارد مالية جديدة من خلال إيقاع الغرامات على بالصورة الموجودة في</p>		122

		<p>المشروع. 3- يعاني القطاع الخاص من مشكلات مالية حادة في موارده ؛ وهو بالكاد يستطيع الوفاء بأهم التزاماته المالية المتمثلة في : أ-رواتب العاملين . ب-حقوق الموردين والمتعهدين . ج-الرسوم الحكومية والتأمينات الاجتماعية. د - تكاليف الطاقة ومستلزمات النشاط. ويكاد يعجز كثير من المستثمرين عن الوفاء بكل هذه الإلتزامات في الوقت الحالي ويحاول ترتيب التزاماته بما يمكنه من الاستمرار في النشاط لتجاوز أزمة الجائحة . فتوقيت القرار لا يحقق الهدف منه .</p> <p>4- إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل وسداد المخالف خلال ستون يوماً مدة قصيرة جداً تحتاج ان لا تقل عن شهر في الاولى وثلاثة اشهر على الأقل في الثانية . 5- غرامات مبنية على قرارات جديدة تتطلب فهما وقدرة على التنفيذ بحسب فهم مصدر هذه القرارات وبحسب فهم المفتشين موقعي هذه الغرامات قرار وزاري رقم (20912) بتاريخ 1441/2/2 بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل قرار وزاري رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10 بشأن لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بتاريخ 1442/1/27 إن مجرد إصدار هذه القرارات لا يعني أنها ستكون موضع التنفيذ في وقت سريع لأنها تتطلب شرحاً للهدف منها ، والآليات الصحيحة لتنفيذها، وتقديم النماذج العملية للمستثمرين ليحاكوها في منشأتهم كل بحسب نشاطه 6-</p>	
--	--	---	--

		<p>وزارة الموارد تغرم نيابة عن جهات حكومية أخرى لديها انظمه وعقوبات . ومن ذلك مجلس الضمان الصحي المنشأة المعنية بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لموظفيها، بحسب المادة الرابعة والأربعون بعد المائة، ولكن وزارة الموارد تغرم المنشأة (5000) ريال بحسب القرار . تتعدد بتعدد العمال نيابة عن مجلس الضمان الصحي لضمان التأمين الصحي لعدم توفير تأمين طبي للعامل وأفراد أسرته مع مراعاة ما يتضمنه النظام الصحي التعاوني . وكذلك أنظمة السلامة لدى الدفاع المدني وغير ذلك . 7- غرامات مرتفعة على أنظمة الكترونية كرفع الأجور . قد يكون السبب في عدم التطبيق مشاكل فنية .</p>		
مكرر	عبدالله بن سعيد بن عبدالله الغامدي	<p>ارى ان المسوده فيها ضغوط على المستثمرين ويجب مراجعة بنودها واشراك القطاع الخاص في مناقشتها خاصه اللجان الخاصه بالاعمال في الغرف التجاريه للاسف الموارد البشريه تعمل منفرده بالقرارات نقدر جهودهم لتنظيم عمل القطاعات لكن يبدو من هذه المسوده انها تستهدف المستثمرين وتزيد من موارد الوزاره وليس لتنظيم وتحسين بيئة العمل وفيها ضغوط على المستثمر ولايوجد تدرج في العقوبات مع ملاحظة قيمة المخالفات وتشابه بنودها لذا انا لست موثد لتنفيذها في الوقت الحاضر خاصه انها تاتي بعد جائحه كورونا التي اضررت بالاقتصاد وتزيد من حجم معاناة المستثمرين في وقت هم بحاجة للدعم وذلك لا يعني اننا نقر المخالفات ونترك السوق بدون تنظيم لكن اختيار التوقيت</p>		123

		<p>مهم وكذلك التدرج في المخالفه لايوجد اذا كان الهدف توعية المستثمر وتصحيح الوضع يجب التوعيه والتدرج في المخالفات لان القطاع الخاص شريك اساسي في التنميه والوزاره للاسف تمارس الضغط عليه بالقرارات المتسارعه والتي تحد من نموه لاننكر ان الوزاره لها خطوات جباره في دعم التوظيف وتصحيح الكثير من الاخطاء المتراكمه في القطاع الخاص ولها دور في محاربة التستر والقضاء على الكثير من الممارسات الخاطئة التي اضررت بالمستثمرين وهذا محل التقدير وبخصوص هذه المسوده ارى القصور من المستثمرين في عدم التجاوب والتعليق علي محتوى المسوده.</p>	
مكرر	منى عامر منيف النهدي	<p>عدم وضع تعليمات السلامة بكافة لغات العاملين في مكان ظاهر في المنشأة عليه غرامة مبالغ فيها بكافة لغات العاملين المنطق تكون فقط باللغة العربية واللغة الانجليزية بالاضافة الى التأمين الطبي للعامل وأفراد أسرته اذا كانت متزوجة فالمفروض عائلتها على زوجها بغض النظر عنده تأمين او لا لانه هو المعيل الحقيقي للأسرة فقط تأمينها هي على المنشأة</p>	124
مكرر	فائزه محمد مسفر الغامدي	<p>نتمنى تطبيقها بالتدرج بحيث تاخذ المنشأه انذارين ثم تطبيق عليها الغرامه ،ونأمل وعدم مضاعفتها بعد عشرة ايام من اصداها لما فيها من اضرار على القطاع ،كما نرجو تاجيل تطبيقها في الظروف الحاليه ..</p>	125

مكرر	جارالله احمد عبدالله الغامدي	مبالغ المخالفات مرتفع جدا جدا لايد من التدرج في العقوبة وهذا مبدا اسلامي اما مبدا انزال العقوبة وبهذا الشكل فهذا غير مجدي	126
مكرر	تامر محمد السيد الغريباوي	ارى تاجيل تطبيق المشروع في ظل وجود جائحة كورونا وان تبدأ المخالفة بانذار واعطاء فرصة اسبوعين للشركات لتصحيح اوضاعها بعد اعلامها بالمخالفة ثم تطبيق الغرامة في حالة عدم الالتزام كما ان هذه الغرامات كبيرة جدا والهدف ليس تحصيلها ولكن الهدف هو الالتزام وتحسين بيئة العمل وحماية حقوق جميع الاطراف	127
مكرر	مهيا ابراهيم صالح الهدلق	من ضمن أهداف الرؤية -المباركة بمشيئة الله - صنع بيئة عمل جاذبة للمستثمرين. الملاحظ كثرة المتطلبات والرسوم من عدة جهات حكومية ناهيك عن العقوبات والتي تشكل عبئا على المنشآت وخاصة الصغيرة والمتوسطة . نأمل أخذ ذلك بعين الاعتبار . كذلك تداخل المخالفات لجهة اخرى مثل التدخل بتعليمات الدفاع المدني يجب ان يكون الهدف تحسين الامور وليس شطب جميع السجلات وترك المجال للمنشآت الكبيرة . الهدف التضييق على المواطن البسيط والمنشآت الصغيرة لماذا لا يكون هناك تدرج في العقوبة والمخالفة .صاحب العمل مواطن يصيب ويخطئ.	128
مكرر	وليد احمد عبدالكريم رفيق	١- مبالغ المخالفات جدا مبالغ فيها ٢- لم تفرق المخالفة ومقدارها من منشأة صغيرة وكبيرة ٣- عدم وجود ضمان من جهة مستقلة بايقاع المخالفة ومقدارها ٤- ازدواجية ايقاع المخالفة حيث الكثير منها تخص جهات رسمية اخرى ولديهم	129

		قائمة بالمخالفات ٥- عدم التدرج بالمخالفة من تنبيه إنذار فمخالفة	
مكرر	حصه سليمان علي السميري	المخالفات مرتفعة جدا لماذا لا يكون هناك تدرج قبل إصدار المخالفة تنبيه ثم إنذار ثم إصدار المخالفه وان تكون مبالغ المخالفات معقولة	130
مكرر	نوف عواد بشارة الجهني	ألقت تداعيات فيروس كورونا بظلالها الوخيمة على المنشأة الصغيرة ، ونحن بحاجة الى الدعم ، واعطى الفرصة قبل فرض الغرامة	131
مكرر	عبدالرحمن بن محمد بن سليمان الحسياني	مهم التدرج في العقوبات فالغرامات المذكورة كبيرة وكثيرة ولو تم عمل العقوبات وفق تدرج واضح خصوصاً لبعض المخالفات يبدأ من تنبيه حتى فرض عقوبة مالية ممكن تتضاعف في حال التكرار . وكذلك من المهم وضع نقاط تقييم إيجابية للمنشآت الملتزمة كمكافآت ويتم الحسم منها حال المخالفة فليس من المنطق تطبيق نفس العقوبة على منشأة لا يوجد عليها مخالفة لمدة طويلة ولديها عدد كبير من العمالة بمنشأة لديها عدد بسيط من العمال وعليها العديد من المخالفات. ثم لا بد من دراسة سبب تكرار المخالفة من المنشأة فإذا كانت بسبب تهاون وعدم مبالاة أو تجاوز أو بسبب تصرف فردي . أيضا الوزارة تجمع أكثر من عقوبة على أي مخالفة على المنشأة بالرغم من أنها تمنع تطبيق ذلك من المنشآت على العاملين بها . فالوزارة تفرض غرامات وتقفل النظام على المنشأة بسبب مخالفة واحدة!!	132

مكرر	تركي سعد عبدالله السبيعي	قيمة المخالفات مبالغ فيها جدا ويجب يكون فيه تحذير في المره الاولى وتدرج في سعر المخالفه بهذا الشكل والمخالفات كثير من المنشآت الصغيره ستغلق ويعود ملاكها لصفوف البطاله الوضع العام في السوق يحتاج تحفيز للمنشآت ودعم رسوم كرت العمل ٩٥٠٠ ريال في ١٠ عمال ٩٥ الف ريال مرهق للمحلات ورسوم البلديات العاليه بهذا الوضع سنشاهد الكثير يخرج من السوق ..... مخالفة تشغيل عامل ليس لديه كرت عمل ٢٠ الف ريال!!!!!! هل هذي مخالفه منطقيه للوزاره يفترض من الوزارة تسهيل مشاكل سوق العمل يجب اعاده النظر في المخالفات	133
مكرر	ناصر عبدالله بن ناصر بن سفران	المستثمر لا يعلم هل يركز على تطوير وتقديم منتج او خدمته او يركز على تطبيق اشتراطات الجهات الرسمية خصوصا للمنشآت فئة أ الصغيرة يجب ان يكون هدف الوزارة توعوي تنفيذي يسبق الغرامة زيارة لرصد المخالفة واعطاء مهلة ١٠ ايام لازالتها وبعدها تطبق الغرامة فورا	134
مكرر	جارالله احمد عبدالله الغامدي	العقوبات مبالغ فيها جدا جدا جدا ؛ هناك مبدا اسمه تدرج حثت عليه شريعتنا ، وفي حالة تطبيقه فانه الدمار الشامل ؛ بل وضعه يدل على مبدا الجباية قبل الوقاية ، وتدل على الترهيب بدل الترغيب ، ولا يمكن معالجة الامور بهذا الشكل ؛ فان اردتم الشراكة مع قطاع العمل ؛ فليست هذه الاستراتيجية المأمولة ولا المشجعة ابدا ؛ بل حرب ظاهرة للقطاعات التجارية ، رفقا. ياوزارة الموارد. بلاستثمار ورفقا بالسوق	135



مكرر	عائشه عطيه بن محمد علي الانصاري	الغرامات الخاصة بالمنشآت الصغيرة مرتفعة جدًا. ولا تتناسب مع الفترة الحالية. المنشآت الصغيرة والمتوسطة عيصب الاقتصاد و تحتاج وقفة و تسهيلات ودعم لاستمرارها و نموها .	136
الرأي غير واضح	حسين محمد بن حسن البحراني	رفع العقوبة في م 24 ل 30,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 25 ل 30,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 26 ل 20,000 منشآت فئة أ و 30,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 34 ل 100,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 35 ل 10,000 منشآت فئة أ و 20,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 37 ل 50,000 منشآت فئة أ و 100,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 38 ل 50,000 منشآت فئة أ و 100,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 41 ل 50,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 44 ل 20,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 45 ل 30,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 46 ل 10,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 52 ل 5,000 منشآت فئة أ و 20,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 53 ل 50,000 منشآت فئة أ و 100,000 منشآت فئة ب ايقاع نفس العقوبة لمنشآت فئة ب للمواد من 55 الى 58 رفع العقوبة في م 59 ل 20,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 60 ل 20,000 منشآت فئة ب رفع العقوبة في م 63 ل 10,000 منشآت فئة ب	137
الرأي خارج اختصاص الوزارة	فهد محمد بن سليمان البلوي	اضافة مخالفة عدم تسجيل محل إقامة وسكن العامل المقيم في نظام الوزارة، أو	138

		عند عدم الإبلاغ في حال تغيير محل الإقامة والسكن خلال مدة أقصاها ١٠ أيام.	
مكرر	فهد مسفر مرزوق الحارثي	الغرامات الماليه مرتفعة جدا جدا وتعتبر هلاك ودمار للمشاريع الصغيرة والجديدة. وايضا نود منكم تزويدنا بنسخه من قائمة المخالفات لكي نتمكن من حلها قبل وقوعها. وايضا نود ان يكون هنالك انذار وبعدها الغرامه ويحق التظلم و الخصم والله ولي التوفيق	139
مكرر	عثمان عبدالعزيز عبدالهادي الغامدي	مبالغ المخالفات تعتبر مرتفعة جداً أتمنى ان يكون هنالك عملية متتالية ( تنبيه، إنذار، مخالفة)	140
مكرر	نوره خميس يسلم الصيعري	لابد أن يسبق اي عقوبة إنذار ، نظرا لكثرة الانظمة وغيرها بشكل سريع ، وتغير آليات التفيتيش كل فترة ، مع مراعاة تناسب المخالفة مع القيمة المالية ...نظرا للمبالغة في كثير من العقوبات ...لأنها تؤثر على المؤسسات وعلى العاملين فيها وقد تسبب في اغلاقها وخسارة المواطن والمواطنين العاملين معه	141
عدم توافق الرأي مع الأنظمة واللوائح والقرارات	عبدالعزیز علي عمیر السالمی	ارى ان يتم تعديل المدة المنصوص عليها في رابعاً إلى مئة وعشرون يوماً من تاريخ التبليغ وذلك لمراعاة المدة المنصوص عليها في ثالثاً من حق المخالف في التظلم ومراعاة منح الجهة المختصة بالنظر في التظلمات الوقت الكافي لدراسة التظلم واصدار قرارها النهائي حياله وهو الأمر الذي يتسق أيضاً مع المدة المنصوص عليها في نظام المرافعات أمام ديوان المظالم بشأن التظلم من القرارات الإدارية إضافةً على أن مقترحي يراعي مبدأي العدالة وعدم الإضرار.	142

