



تقرير مُلخّص عن أهم المرئيات والملاحظات الواردة حول

مشروع (تعديل البند (ثانياً) من المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل)

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".

وعليه فقد تم نشر مشروع مقترح تعديل المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية من تاريخ 2024/1/17م إلى تاريخ 2024/2/1م ونستعرض لكم في هذا التقرير أهم نتائج الاستطلاع.

معلومات عن المشروع

اسم المشروع:

(تعديل البند (ثانياً) من المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل)

الهدف من المشروع:

يهدف المشروع إلى التعديل على البند (ثانياً) من أحكام المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بقرار من معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٦٤٨١) وتاريخ 1441/9/7هـ بتعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ 1440/4/11، إلى تطوير نمط العمل المرن من خلال تحسين عدة محاور أهمها السماح للعاملين بنمط العمل المرن بالعمل أكثر من 95 ساعة في الشهر كساعات عمل إضافية وتحسين احتساب نطاقات ليصبح نقطة واحدة.

• نوع المشروع يتم تحديده من الآتي:

(تعديل المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بقرار من معالي وزير الموارد البشرية والتنمية

الاجتماعية رقم (١٤٦٤٨١) وتاريخ 1441/9/7هـ)

• الجهة المسؤولة: (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)

• الجهات المشاركة: (الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، وزارة التجارة، المركز السعودي

للأعمال الاقتصادية، وزارة الاستثمار، وزارة التعليم).

• القطاع المستفيد أو المُستهدف من المشروع: (القطاعات التي توظف عاملين مشمولين بنظام العمل).

• القطاعات التي قد تتأثر من هذا المشروع:

• مدة الاستطلاع: (16)

مُلخّص عن نتائج الاستطلاع:

الوسائل المُستخدمة لنشر المشروع

تستخدم الجهات الحكومية العديد من الوسائل لاستطلاع مرئيات العموم حول مشروعات الأنظمة واللوائح وما في حكمها، ومن ذلك:

- المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية (منصة استطلاع).
- التنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

بيان عن المرئيات والملاحظات

- عدد المشاركين في الاستطلاع من كافة الوسائل المستخدمة للنشر: (15) مشارك.
- الجهات الحكومية المشاركة بإبداء مرئياتها حول المشروع:
 - وزارة التجارة
 - وزارة الاستثمار
 - وزارة التعليم
 - الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة،
 - هيئة الزكاة والضريبة والجمارك،
 - المركز السعودي للأعمال الاقتصادية
- من خلال مشاركتهم في منصة الاستطلاع وعدد الملاحظات (45)
- مجموع المرئيات الواردة على المشروع من جميع المشاركين: (15)
- نوع المرئيات الواردة (تشريعية، صاغية، عامة).

نهاية التقرير يتم إضافة البند التالي:

#إخلاء المسؤولية: تم إعداد تقرير ملخص المرئيات من قبل الجهة الحكومية الطارحة للمشروع، على أن المرئيات والملاحظات الواردة في التقرير لا تمثل وجهة نظر المركز الوطني للتنافسية.

المُخرجات النهائية:

الإجراءات التي تم اتخاذها

- تمت الاستفادة من المرئيات الواردة وسيتم تحديث المشروع وفقاً لذلك علماً أن المرئيات المرصودة حيال الضوابط لا تتضمن أي ملاحظات جوهرية.

الصيغة النهائية

- سيتم العمل على النسخة النهائية بعد المواثمة على الملاحظات الواردة في نتائج الاستطلاع
- جدول بأهم الأحكام التي تم تحديثها في المشروع وفقاً لما ورد من مرئيات وملحوظات.

ملحق المرئيات

يتم ذكر كافة الملحوظات والمرئيات الواردة من العموم والجهات الحكومية على كافة أحكام المشروع، مع بيان الإجراء المتخذ حيال كلٍ منها.

جدول معالجة المرنیات والملاحظات لكامل المشروع				#
الإجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرنیات / الملاحظات	المادة	
تعديل الفقرة (11) لتكون وفق الآتي: 11- مع مراعاة ما ينص عليه عقد العمل، يحق للعامل بنظام (العمل المرن) الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت بدون اتخاذ أي إجراء ضده.	<ul style="list-style-type: none"> مقترح عدم إلزام المنشآت الصغيرة والمتوسطة بتسجيل الموظفين بالعمل المرن في التأمينات الاجتماعية في فرع المعاشات وأن تكون اختيارية، وكذلك الاستفسار بشأن ما إذا كان يتم احتساب ساعات العمل الإضافية للموظف كرسيد في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، لا يختص به نظام العمل ولاحتته التنفيذية ومنها المادة (27) محل التعديل، لذا نصت المادة (27) من اللائحة على أن يكون خضوع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية بحسب ما تحدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. المقترح بإضافة عبارة: (في حال لم يتفق الطرفين بأوقات الخدمة في العقد) للفقرة (11) من البند (ثانياً) من (المادة السابعة والعشرون) مناسب، على أن تتم معالجته صياغاً. 	<p><u>الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة</u></p> <ul style="list-style-type: none"> مقترح عدم إلزام المنشآت الصغيرة والمتوسطة بتسجيل الموظفين بالعمل المرن في التأمينات الاجتماعية في فرع المعاشات وأن تكون اختيارية بالاتفاق بين المنشأة والعامل. وفي حال رغبة المنشأة باحتساب الموظفين بالعمل المرن ضمن نسب التوظيف في نطاقات فيكون التسجيل اجباري. نأمل التوضيح، هل يتم احتساب ساعات العمل الإضافية للموظف كرسيد في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية؟ لم يتضح متى يحق للعامل الرفض وماهي اجراءات التي تقوم بها المنشأة في التعامل مع الرفض؟ نقترح اضافة جملة في حال لم يتفق الطرفين بأوقات الخدمة في العقد. 	السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل	1
الملاحظة مكرره	الملاحظة صحيحة، حيث سبق صياغة تلك الفقرة بالنص الآتي: (11- مع مراعاة ما ينص عليه عقد العمل، يحق للعامل بنظام (العمل المرن) الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت بدون اتخاذ أي إجراء ضده)، وتم حذف عبارة: (مع مراعاة ما ينص عليه عقد العمل)، بناء على مرنیات الإدارة العامة للشؤون القانونية بالوزارة، وتم إدراجها ضمن التعديلات على الرغم من استبعاد التعديل، ونرى إعادة صياغتها وفق الصيغة أعلاه.	<p><u>هيئة الزكاة والضريبة والجمارك</u></p> <p>بالرجوع إلى القرار الوزاري برقم الوثيقة: (146481) بتاريخ 1441/09/07هـ، فقد نصت الفقرة (11) على ذات صيغة النص الواردة في مشروع التعديل، وعليه؛ لم يتبين محل التعديل وسبب إضافتها ضمن الفقرات التي تم تعديلها في المشروع.</p>	السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل	2

لا يوجد إجراء	<ul style="list-style-type: none"> ■ طبيعة العمل المرن اقتضت تبسيط أحكامه ومنها ما يتعلق باستمرار وانقضاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، لكون هذا النمط من الأعمال يتيح للعامل العمل لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، كما أن عقد العمل إلكترونياً، ومحدد المدة، لذا فإن استمرار العقد وانتهائه يخضع لبنود العقد. ■ التعديل المقترح على الفقرة (3) ليس محله اللائحة التنفيذية لنظام العمل، إنما يكون خارج اللائحة، ووفق ما تحددها الوزارة في البوابة الإلكترونية. 	<p><u>هيئة الزكاة والضريبة والجمارك</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ كما نود الإشارة للنقطتين التاليتين: 1- لم تذكر قواعد وضوابط تنظيم العمل المرن حالات إنهاء عقد العمل المرن سواء من قبل العامل أو صاحب العمل. 2- نصت الفقرة (3): 'تخضع نسبة العاملين لدى صاحب العمل بعقود نظام (العمل المرن) حسب القطاعات والمهن التي تحددها الوزارة في البوابة الإلكترونية'. وعليه، ينبغي النص صراحةً إذا استوفت المنشأة النسبة المذكورة في الفقرة السابقة لن تستطيع استقطاب عاملين بعقد عمل مرّن. 	3 (السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل
الملاحظة مكررة	المقترح يمكن معالجته في عقد العمل، ووفق النص المقترح على الفقرة (11).	<p><u>هيئة الزكاة والضريبة والجمارك</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ من المناسب الأخذ بالاعتبار في صياغة هذه الفقرة الجهات الحكومية التي تسعى لسير الصالح العام بانتظام واطراد، وعليه نرى إضافة الآتي: لا يحق للعامل بنظام العمل المرن الذي يعمل بالجهات الحكومية في حالات الضرورة التي يقتضيها الصالح العام الرفض عند طلبه على ألا تتجاوز مدة هذه الحالات 28 ساعة في السنة. ■ خضوع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية إختياري للمنشآت، على ان يعتبر شرط الزامي لاحتساب العامل بنسبة التوظيف ببرنامج نطاقات ونطاقات المطور 	4 (السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل
الملاحظة مكررة	<ul style="list-style-type: none"> ■ سبق التوضيح بشأن المقترح المتعلق بشأن مدى إلزامية أو اختيارية التسجيل للعامل المرن في التأمينات الاجتماعية في فرع المعاشات، بأن نظام العمل ولائحته التنفيذية ومنها المادة (27) محل التعديل لا يختص بهذا الجانب، لذا نصت المادة (27) من اللائحة على أن يكون خضوع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية بحسب ما تحدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. 	<p><u>وزارة التجارة</u></p> <p>شكراً لجهودكم، لكن أرى ان الأفضل ان يكون التسجيل بالتأمينات اختياري للطرفين</p>	5 (السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل

<p>الملاحظة مكررة</p>	<ul style="list-style-type: none"> المقترح يمكن معالجته في عقد العمل، ووفق النص المقترح على الفقرة (11). 	<p><u>المركز السعودي للأعمال الاقتصادية</u></p> <p>الفقرة 8 من ثانيا الملاحظة/ المرئية : عدم وضوح الصياغة.</p> <p>المقترح : الفقرة 11 من ثانيا الملاحظة/ المرئية: الفقرة 11:1- قد لا يصبح لوجود باقي بنود العقد أثر بوجود هذا الشرط. 2- التحقق من المصلحة مع صاحب العمل. 3- قد تؤدي الى عزوف أصحاب العمل عن الاستفادة من عمال بعقود عمل مرنة. المقترح: نرى ان تعدل هذه الفقرة بقيود تضمن حقوق طرفي العقد كالتالي: 1- يحق للعامل بنظام العمل المرن الرفض عند طلبه للعمل بشرط أن يحدد يكون رفضه خلال 24 ساعة من الطلب. 2- في حال عدم الرد بالرفض يعد العامل موافقا على الطلب. أرى ضرورة تحديد عدد ساعات ادنى يعمل بموجها العامل شهريا ويلتزم بتقديمها لان أساس وجود أي عقد هو الالتزام وظاهر هذا العقد عدم وجود التزام من قبل العامل دون اخلال بشرط المرونة. (حد ادنى من الالتزام على العامل)</p>	<p>6</p> <p>(السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل</p>
<p>الملاحظة مكررة ولا يوجد إجراء يتم اتخاذه</p>	<ul style="list-style-type: none"> سبق التوضيح بأن نظام العمل ولائحته التنفيذية ومنها المادة (27) محل التعديل لا يختص بهذا الجانب، لذا نصت المادة (27) من اللائحة على أن يكون خضوع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية بحسب ما تحدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. استمرار العقد وانتهائه يخضع لبنود العقد. الملاحظة على الفقرة (11) يمكن معالجتها في عقد العمل، ووفق النص المقترح. ما يخص الأثر على العقود القائمة، فإنه لا يوجد أثر مباشر على العلاقة التعاقدية القائمة بين العامل وصاحب العمل، وسيكون الأثر عند الرغبة في تجديد العقد، وفق الفقرة (5) التي نصت على الآتي: (يجوز تجديد عقد العمل بنظام (العمل المرن) لمدة مماثلة، أو لمدة يتفق عليها الطرفين، بما لا يتجاوز سنة واحدة). 	<p><u>وزارة الاستثمار</u></p> <p>ترى وزارة الاستثمار الملاحظة الآتية: 1- لم يتضح الأثر على القطاع الخاص من اضافة فرع الاخطار المهنية وماهي التكاليف التي ستترتب على القطاع الخاص اذا كانت هناك تكاليف اضافية فيجب بيان الاثر التشريعي لها ومنح القطاع الخاص فترة لا تقل عن سنة لتصحيح اوضاعهم. 2- لم يتم ايضاح مآل العقد في حال لم يتفق الطرفان على قيمة أجر الساعة الاضافية في الفقرة العاشرة. 3- بالمقارنة بين اللائحة المعمول بها حالياً والمسودة الحالية لم يتضح لنا أي تعديل مستحدث على الفقرة الحادية عشر. 4- لم يتضح أثر التعديلات على العقود القائمة حالياً.</p>	<p>7</p> <p>(السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل</p>

8	<p>(السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل</p>	<p><u>وزارة التجارة</u></p> <p>فقرة (7): إلزام المنشآت بالاشتراك بالتأمينات الاجتماعية قد يحد من مستوى الاستفادة من نموذج العمل المرن. التعديل المقترح ليكون بالصيغة التالية: خضوع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية اختياري للمنشآت، على أن يعتبر شرط الزامي لاحتساب العامل بنسبة التوطين ببرنامج نطاقات ونطاقات المطور. فقرة (8): الفقرة أ) يتم احتساب نقطة للمنشأة.. غير واضحة التعديل المقترح ليكون بالصيغة التالية: يتم احتساب العامل بنظام (العمل المرن) يعامل واحد في نسب التوطين في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) عند إكمال ما مجموعه (160) ساعات عمل مرن منجزة للعامل أو مجموعة العاملين. الفقرة ب) (يكون احتساب نسب التوطين وفق ما تحدده الوزارة..)</p> <p>التعديل المقترح: حذفها أو ربطها بلائحة اخرى او قرارات وزارية بعد استطلاع رأي العموم، كي تعطي القطاع الخاص الاطمئنان بان القرارات المستقبلية لن تكون مفاجئة</p>	<ul style="list-style-type: none"> سابق التوضيح بأن نظام العمل ولائحته التنفيذية ومنها المادة (27) محل التعديل لا يختص بهذا الجانب، لذا نصت المادة (27) من اللائحة على أن يكون خضوع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية بحسب ما تحدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. مناسبة الصياغة الواردة في الملاحظة وسيتم الأخذ بها . مقترح حذف الفقرة ب) (يكون احتساب نسب التوطين وفق ما تحدده الوزارة..)، أو ربطها بلائحة اخرى او قرارات وزارية، متحقق، حيث أن النص المقترح يحقق ذلك ولا نرى مناسبة تحديد الأداة النظامية بقرار وزاري إذ أن ما تصدره الوزارة في هذا الشأن لا يكون إلا بقرار وزاري. 	<p>تم تعديل الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة (8) من البند (ثانياً) من (المادة السابعة والعشرون)</p>
9	<p>(السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل</p> <p>الفقرة (10) من البند (ثانياً)</p> <p>(4) من البند (ثانياً)</p>	<p><u>وزارة التجارة</u></p> <p>أقترح التالي: التعديل على الفقرة (10) من البند (ثانياً) من المادة (السابعة والعشرون) لتكون: تُعد ساعات العمل التي يؤديها العامل بنظام (العمل المرن) لدى صاحب عمل واحد التي تزيد عن (95) ساعة شهرياً ساعات عمل إضافية.</p> <p>تعديل اللائحة التنفيذية في الفقرة (4) من البند (ثانياً) لتكون: لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) عن جميع أنواع الإجازات المدفوعة الأجر بما في ذلك (الإجازة السنوية – إجازة المناسبات – الإجازة المرضية) في حال لم تتجاوز ساعات العمل لدى نفس صاحب العمل (95) ساعة شهرياً.</p>	<ul style="list-style-type: none"> التعديلات المقترحة كانت نتاج دراسة وتحليل للمقارنات المرجعية الدولية، ومقترح حذف عبارة: (ويجوز باتفاق الطرفين أن يكون أجرها مماثل لأجر الساعة الأساسي المتفق عليه في عقد العمل) سينتج عنه فراغاً تشريعياً، إذ أن هذا النمط من الأعمال منظم بموجب المادة (120) من نظام العمل، التي نصت على الآتي: (يصدر الوزير القواعد والضوابط اللازمة لتنظيم العمل لبعض الوقت، يحدد فيه الالتزامات المترتبة على كل من العامل لبعض الوقت وصاحب العمل، ولا تسري أحكام هذا النظام إلا في الحدود التي يقررها الوزير، باستثناء الحماية الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل). مقترح ربط تعويض العامل المرن عن الاجازات مدفوعة الأجر في حال لم تتجاوز ساعات العمل لدى نفس صاحب العمل (95) ساعة شهرياً، وكذلك تعويضه بمكافأة نهاية الخدمة، لا تنسجم مع طبيعة هذا النمط من الأعمال وأن المعيار في ترتيب الحقوق 	<p>لا يوجد إجراء</p>

	والالتزامات فيه ليست مبنية على عدد ساعات العمل، وإنما لكامل النمط، وهذه الأنماط وغيرها موجودة وممارسة عالمياً وهي متاحة كخيار للعامل ولصاحب العمل، إذا لا بد من تنوع أنماط العمل تبعاً لاختلاف ظروف واحتياجات كلا الطرفين.	تعديل اللائحة التنفيذية في الفقرة (5) من البند (ثانياً) لتكون: لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) بمكافأة نهاية الخدمة في حال لم تتجاوز ساعات العمل لدى نفس صاحب العمل (95) ساعة شهرياً.	الفقرة (5) من البند (ثانياً)	
لا يوجد إجراء	<ul style="list-style-type: none"> مقترح شمول العامل المرن بنظام التأمينات الاجتماعية لا يختص به نظام العمل ولائحته التنفيذية ومنها المادة (27) محل التعديل، لذا نصت المادة (27) من اللائحة على أن يكون خضوع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية بحسب ما تحدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. 	وزارة التجارة قرار ممتاز وخطوة جيدة وارى ان يتم عدم الزام المنشآت بالاشتراك في التأمينات الاجتماعية وان يكون اختياري للمنشأة.		10
لا يوجد إجراء	<ul style="list-style-type: none"> مقترح استمرار تجديد عقد العمل بنظام (العمل المرن) لمدة ماثلة، أو لمدة يتفق عليها الطرفين، بدون تقييده بسنة واحدة، لا تدعمه نتائج المقارنات المرجعية الدولية، والتي أظهر معظمها أن تلك العقود محددة المدة وليست دائمة. 	وزارة التعليم بالنسبة للبند (ثانياً) من المادة (السابعة والعشرون) : اقتراح الغاء بما لا يتجاوز سنة واحدة (يوجد ربات منازل وطلبة جامعة) ويرغبون في الدخل الاضافي فقط وخاصة الطلبة مدة الدراسة المتبقية أكثر من سنة ويرغب في استثمار وقته بالعمل المرن،	البند ثانياً من المادة (السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل	11
لا يوجد إجراء	<ul style="list-style-type: none"> مسألة أن العمل المرن لا يؤمن للعامل سوى أجر الساعة، وأنه لا يوجد مساواة بين العمل المرن والعمل الأصلي في المزايا والحقوق والتعويضات، وكذلك في احتساب نسب التوطين لبرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات)، تعود لاختلاف طبيعة كلا العاملين، وهذه الأنماط وغيرها موجودة وممارسة عالمياً وهي متاحة كخيار للعامل ولصاحب العمل، إذا لا بد من تنوع أنماط العمل تبعاً لاختلاف ظروف واحتياجات كلا الطرفين. مقترح شمول العامل المرن بنظام التأمينات الاجتماعية لا يختص به نظام العمل ولائحته التنفيذية ومنها المادة (27) محل التعديل، لذا نصت المادة (27) من اللائحة على أن يكون خضوع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية بحسب ما تحدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. 	زائر (هاني العسيري) تعتبر مسودة التعديلات الوزارية الجديدة الخاصة بالمادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل خطوة جريئة لتطوير نمط العمل المرن بلا شك ولها الأثر الإيجابي لزيادة فرص العمل المرن ورفع نسبة التوطين بالوظائف المؤقتة (العمل المرن) ، ولكن يبقى العمل المرن لا يؤمن للموظف المواطن سوى أجر عملة بالساعة. وبالنظر إلى كلاً من القرار الوزاري نطاقات المطور رقم 182495 وتاريخ 11 / 10 / 1442 هـ ونظام احتساب النطاقات بالنقاط، بالإضافة إلى النظر إلى قرار جدول المخالفات والعقوبات رقم 75913 وتاريخ 19 / 5 / 1445 هـ فإننا نلاحظ كل ما يلي: 160 ساعة عمل مرن تعادل ما يقارب عدد 3.3 أشهر عمل لموظف دوام كامل في حال كان عقد العمل يلزم الموظف ب 48 ساعة	(السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل	12

عمل شهرياً كما هو شائع، ونظراً لأن العمل المرن يقلل وبصورة كبيرة التكاليف التشغيلية للمنشأة وذلك بأنه لا يلزم المنشآت بتسجيل موظفي العمل المرن من المواطنين والمواطنات في التأمينات الاجتماعية - إلا بعد إكمال موظف العمل المرن ل عدد 186 ساعة مع المنشأة لاحتسابها شهر عمل بالتأمينات الاجتماعية - ولا يلزم المنشآت بدفع تعويض للموظفين من المواطنين والمواطنات عن الإجازات السنوية أو المرضية أو المناسبات بينما يتمتع موظف عمل الدوام الكامل بجميع تلك التعويضات بالإضافة إلى تسجيلهم الدائم بالتأمينات الاجتماعية أيضاً. وبالنسبة للعمل المرن وفي حال تم تحليل عدد الساعات ال ١٦٠ ساعة عمل مرن ستكون كفيلة بدوام موظفي العمل المرن من المواطنين والمواطنات بما يقارب عدد 5 ساعة عمل يومياً (بمتوسط سعر 30 ريال للساعة) لمدة لا تتجاوز عدد 32 يوم (بإجمالي تكلفة ٤٨٠٠ ريال) في المقابل سيتم إضافة نقطة عنها في نطاقات بناءً على مسودة قرار التعديلات الوزارية للمادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل. وتوازياً مع القرار الوزاري جدول المخالفات والعقوبات رقم 75913 وتاريخ 19 / 5 / 1445 هـ تظهر للعامّة بأن مخالفة توظيف عمالة غير سعودية في مهن أو أنشطة مقصورة على السعوديين ما بين حد أدنى وأعلى (٢٠٠٠ - ٨٠٠٠) ريال سعودي - تتعدد بتعدد العمال - 'بالإضافة إلى مخالفة عدم الإلتزام بنسب التوظيف للمهن والأنشطة الصادر لها قرارات وزارية ما بين حد أدنى وأعلى (٢٠٠٠ - ٦٠٠٠) ريال - تتعدد بتعدد العمال -، مما ستسهل للمنشآت التماذي في عدم توظيف المواطنين في المهن المقصورة لهم و ستيسر عملية تفادهم لزيادة التكلفة التشغيلية وعدم الإلتزام بنسبة التوظيف خصوصاً مع إمكانية رفع مستوى تصنيف نطاق المنشآت (وعلى سبيل المثال بناءً على القرار الوزاري نطاقات المطور رقم 182495 وتاريخ 11 / 10 / 1442 هـ يتطلب من منشآت نشاط المناجم والطاقة وخدماتها مجموع نقاط 3.62 نقطة للوصول للنطاق الأخضر المنخفض وأيضاً يتطلب من منشآت نشاط السلع النسائية بيع الهواتف المحمولة و صيانتها مجموع نقاط قدرة 82 نقطة للوصول الى النطاق الأخضر

- مقترح استمرار تجديد عقد العمل بنظام (العمل المرن) لمدة مماثلة، أو لمدة يتفق عليها الطرفين، بدون تقييده بسنة واحدة، لا تدعمه نتائج المقارنات المرجعية الدولية، والتي أظهر معظمها أن تلك العقود محددة المدة وليست دائمة.
- مقترح أن يكون أجر العمل الإضافي للعامل المرن يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (50٪) من أجر الساعة المتفق عليه بين الطرفين، لم يستحضر أن هذا النمط من الأعمال منظم بموجب المادة (120) من نظام العمل، التي نصت على الآتي: (يصدر الوزير القواعد والضوابط اللازمة لتنظيم العمل لبعض الوقت، يحدد فيه الإلتزامات المترتبة على كل من العامل لبعض الوقت وصاحب العمل، ولا تسري أحكام هذا النظام إلا في الحدود التي يقررها الوزير، باستثناء الحماية الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل).

المنخفض للعام الحالي كقيمة ثابتة مطلقة بناءً على القرار الوزاري)، لذلك ستدعم التعديلات وتؤيد المنشآت بالاعتماد الشبه كلي على العمل المرن بتوظيفهم المواطنين والمواطنات بالعمل المؤقت (العمل المرن) بعدد ساعات قليلة وسيكون له التأثير السلبي على الحالة الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين والمواطنات لعدم حصولهم على التعويضات كغيرهم من شاغلي وظائف الدوام الكامل بالإضافة إلى عدم تسجيلهم بالتأمينات الإجتماعية إلا بعد إكمال عدد 186 ساعة عمل مرن لدى صاحب المنشأة بالإضافة إلى تصادمها المباشر مع خطة جودة حياة الإنسان لرؤية 2030. ويربط القرارات الوزارية السابق ذكرها بالقرار الوزاري رقم 3383 وتاريخ 13 / 8 / 1436 هـ يتضح لنا بأنه يسمح لكيانات النطاق الأخضر المنخفض بالإستفادة من خدمة (نقل الخدمة) من المنشآت الواقعة في النطاق الأخضر المنخفض، النطاق الأصفر والنطاق الأحمر. وفيما يختص بعقوبة عدم توثيق العقد ونظراً لصدور جدول المخالفات والعقوبات مؤخراً بالقرار الوزاري رقم 75913 وتاريخ 19 / 05 / 1445 هـ وبناءً على المادة السادسة من القرار التي تنص على ' سادساً: يلغي هذا القرار كل ما يتعارض معه من قرارات. المتضمن " المادة 35 / مخالفة عدم الإلتزام بتوثيق عقود العاملين إلكترونياً حسب القرار الوزاري المنظم لذلك "

وبناءً على مرئياتي وملاحظاتي السابق ذكرها وتفادياً لتشريع السعودية الوهمية وحرصاً على تكافؤ المصلحة العامة لسوق العمل أتطلع لتعديل مسودة القرار لتصبح كالتالي: مسودة المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية (لنظام العمل المرن) بعد مقترحات التعديل: أولاً: تحدد قواعد وضوابط تنظيم العمل لبعض الوقت وفقاً لما يلي: 1. يجب أن يكون عقد العمل لبعض الوقت مكتوباً ومحدد المدة؛ وينص فيه على ساعات العمل بحيث تقل عن نص ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء أكان العمل يؤدي يومياً أو بعض أيام الأسبوع. 2. يجوز تجديد عقد العمل لبعض الوقت لمدة ماثلة أو لمدة يتفق عليها الطرفان.

3. إذا فسخ عقد العمل لبعض الوقت من أحد طرفيه دون سبب مشروع؛ كان للطرف المتضرر من الفسخ أن يطالب بأجور بقية مدة العقد على سبيل التعويض؛ ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك. 4. يخضع العاملون لبعض الوقت لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بالإجازات، والراحة الأسبوعية، والعطل الرسمية والعمل الإضافي. 5. يتم احتساب العامل السعودي الذي يعمل لدى صاحب العمل في أحد الكيانات التابعة له بعقد عمل لبعض الوقت في نسب التوظيف وفق النسب المعتمدة في قواعد برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات) على أن يتم تسجيله لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كعامل لبعض الوقت. ثانياً: تحدد قواعد وضوابط تنظيم العمل المرن وفقاً لما يلي: 1. يقصد بالعمل المرن: العمل الذي يؤديه عامل غير تابع لدى صاحب عمل واحد أو أكثر ويكون إحتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نص ساعات العمل لدى المنشأة. 2. تقتصر عقود العمل بنظام العمل المرن على السعوديين فقط. 3. تخضع نسبة العاملين لدى صاحب العمل بعقود نظام (العمل المرن) حسب القطاعات والمهن التي تحددها الوزارة في البوابة الإلكترونية. 4. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) عن جميع أنواع الإجازات المدفوعة الأجر بما في ذلك (الإجازة السنوية - إجازة المناسبات - الإجازة المرضية). 5. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) بمكافأة نهاية الخدمة. 6. لا يخض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) لفترة تجربة. 7. يكون خضوع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية بحسب ما تحدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. 8. يخضع احتساب نسب التوظيف لبرنامج تحفز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات) وفق القرارات الصادرة عن البرنامج، والضوابط الآتية: أ- يتم احتساب نقطة للمنشأة عند إكمال ما مجموعة (640) ساعة عمل مرن منجزة للعامل أو لمجموعة العاملين. ب- يكون إحتساب نسب التوظيف وفق ما تحددته الوزارة لإجمالي عدد العاملين بالمنشأة. 9. يتم احتساب

أجر العامل في نظام (العمل المرن) بحسب أجر الساعة وتصرف أجورهم بشكل شهري أو باتفاق الطرفين. 10. تُعد ساعات العمل التي يؤديها العامل بنظام (العمل المرن) لدى صاحب عمل واحد التي تزيد عن (88) ساعة شهرياً ساعات عمل إضافية، ولا يجوز بأن يكون أجرها مماثل لأجر الساعة الأساسي المتفق عليه في عقد العمل. 11. يحق للعامل بنظام (العمل المرن) الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت بدون اتخاذ أي إجراء ضده. 12. تسري أحكام المادة (الثالثة والثمانون) من نظام العمل المتعلقة باشتراط عدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة العمالية على العامل بنظام (العمل المرن). 13. يجب أن يكون عقد العمل إلكترونيًا، ومحدد المدة، ويحدد الأجر فيه بالساعة، ويجوز تحديد وتعديل الأوقات التي يحضر فيها العامل لأداء العمل بعد الاتفاق بين الطرفين. 14. يشترط لتوظيف العاملين بنظام (العمل المرن) توثيق العقد في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة، ويعاقب كل من يشغل عامل بنظام (العمل المرن) بدون عقد عمل موثق بالعقوبات الواردة في القرار الوزاري رقم 75913 وتاريخ 19 / 05 / 1445 هـ وما يطرأ عليه من تعديلات. 15. يتم اعتماد مزودين الخدمة للعمل المرن بناء على المعايير التي تنشر في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة. 16. يجوز تجديد عقد العمل بنظام (العمل المرن) لمدة مماثلة، أو لمدة يتفق عليها الطرفين، بما لا يتجاوز سنة واحدة. 17. تدفع المنشأة للعامل في نظام (العمل المرن) عن ساعات العمل المرن أوقات الإجازات الرسمية في المملكة العربية السعودية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (50٪) من أجر الساعة المتفق عليه بين الطرفين. ثالثاً: تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقد العمل لبعض الوقت وعقد العمل المرن. حفظ الله وطننا من كل سوء وبناءً على مرئياتي وملاحظاتي السابق ذكرها وتفادياً لتشريع السعودية الوهمية وحرصاً على تكافؤ المصلحة العامة لسوق العمل أطلع لتعديل مسودة القرار لتصبح كالتالي: مسودة المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية (لنظام العمل المرن) بعد مقترحات التعديل: أولاً: تحدد

قواعد وضوابط تنظيم العمل لبعض الوقت وفقاً لما يلي: 1. يجب أن يكون عقد العمل لبعض الوقت مكتوباً ومحدد المدة؛ وينص فيه على ساعات العمل بحيث تقل عن نص ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء أكان العمل يؤدي يومياً أو بعض أيام الأسبوع. 3. يجوز تجديد عقد العمل لبعض الوقت لمدة مماثلة أو لمدة يتفق عليها الطرفان. 3. إذا فسخ عقد العمل لبعض الوقت من أحد طرفيه دون سبب مشروع؛ كان للطرف المتضرر من الفسخ أن يطالب بأجور بقية مدة العقد على سبيل التعويض؛ ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك. 4. يخضع العاملون لبعض الوقت لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بالإجازات، والراحة الأسبوعية، والعطل الرسمية والعمل الإضافي. 5. يتم احتساب العامل السعودي الذي يعمل لدى صاحب العمل في أحد الكيانات التابعة له بعقد عمل لبعض الوقت في نسب التوظيف وفق النسب المعتمدة في قواعد برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات) على أن يتم تسجيله لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كعامل لبعض الوقت. ثانياً: تحدد قواعد وضوابط تنظيم العمل المرن وفقاً لما يلي: 1. يقصد بالعمل المرن: العمل الذي يؤديه عامل غير تابع لدى صاحب عمل واحد أو أكثر ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نص ساعات العمل لدى المنشأة. 2. تقتصر عقود العمل بنظام العمل المرن على السعوديين فقط. 3. تخضع نسبة العاملين لدى صاحب العمل بعقود نظام (العمل المرن) حسب القطاعات والمهن التي تحددها الوزارة في البوابة الإلكترونية. 4. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) عن جميع أنواع الإجازات المدفوعة الأجر بما في ذلك (الإجازة السنوية - إجازة المناسبات - الإجازة المرضية). 5. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) بمكافأة نهاية الخدمة. 6. لا يخض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) لفترة تجربة. 7. يكون خضوع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية بحسب ما تحدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. 8. يخضع

احتساب نسب التوظيف لبرنامج تحفز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات) وفق القرارات الصادرة عن البرنامج، والضوابط الآتية: أ- يتم احتساب نقطة للمنشأة عند إكمال ما مجموعه (640) ساعة عمل من منجزة للعامل أو لمجموعة العاملين. ب- يكون احتساب نسب التوظيف وفق ما تحددته الوزارة لإجمالي عدد العاملين بالمنشأة. 9. يتم احتساب أجر العامل في نظام (العمل المرن) بحسب أجر الساعة وتصرف أجورهم بشكل شهري أو باتفاق الطرفين. 10. تُعد ساعات العمل التي يؤديها العامل بنظام (العمل المرن) لدى صاحب عمل واحد التي تزيد عن (88) ساعة شهرياً ساعات عمل إضافية، ولا يجوز بأن يكون أجر الساعة الإضافية مماثل لأجر الساعة الأساسي المتفق عليه في عقد العمل. 11. يحق للعامل بنظام (العمل المرن) الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت بدون اتخاذ أي إجراء ضده. 12. تسري أحكام المادة (الثالثة والثمانون) من نظام العمل المتعلقة باشتراط عدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة العمالية على العامل بنظام (العمل المرن). 13. يجب أن يكون عقد العمل إلكترونيًا، ومحدد المدة، ويحدد الأجر فيه بالساعة، ويجوز تحديد وتعديل الأوقات التي يحضر فيها العامل لأداء العمل بعد الاتفاق بين الطرفين. 14. يشترط لتوظيف العاملين بنظام (العمل المرن) توثيق العقد في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة، ويعاقب كل من يشغل عامل بنظام (العمل المرن) بدون عقد عمل موثق بالعقوبات الواردة في القرار الوزاري رقم 75913 وتاريخ 19 / 05 / 1445 هـ وما يطرأ عليه من تعديلات. 15. يتم اعتماد مزودين الخدمة للعمل المرن بناء على المعايير التي تنشر في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة. 16. يجوز تجديد عقد العمل بنظام (العمل المرن) لمدة مماثلة، أو لمدة يتفق عليها الطرفين، بما لا يتجاوز سنة واحدة. 17. تدفع المنشأة للعامل في نظام (العمل المرن) عن ساعات العمل المرن أوقات الإجازات الرسمية في المملكة العربية السعودية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (50٪) من أجر الساعة المتفق عليه بين الطرفين. ثالثاً:

		تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقد العمل لبعض الوقت وعقد العمل المرن.		
لا يوجد إجراء	لا يصنف التعليق الوارد كمرئيات على مشروع التعديل المقترح	مشروع هو عمل محل بالباحه يحتوي على اعمال لدفاتر التسطير للمدارس وتغليف الكتب وتجليد الدفاتر وعمل المجسمات والمطويات للمدارس حيث ان ايدي النساء والرجال العامل ادت الى انشغالهم عن ابناءهم وطلبتهم واي شي يخص المدارس من البحوث والمشاريع ومحل اخر او بنفس المكان يكون هناك العاب تعليميه حدسيه وتنميه للقدرات للاطفال ولروضات حيث ان الباحه تفتقر هذه المشاريع وبنفس الوقت تحتاج الي مشروع كهذا المشروع وشكراً	13	(السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل
لا يوجد إجراء	مكرر	بالنسبة للبند (ثانيا) من المادة (السابعة والعشرون): اقتراح الغاء بما لا يتجاوز سنة واحدة (يوجد ربات منازل وطلبة جامعة) ويرغبوا في الدخل الاضافي فقط وخاصة الطلبة مدة الدراسة المتبقية اكثر من سنة ويرغب في استثمار وقته بالعمل المرن.	14	البند ثانيًا من المادة (السابعة والعشرين) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل
لا يوجد إجراء	لا يصنف كمرئيات على مشروع التعديل	قرار رائع نشكر جهودكم	15	