

الحماية الاجتماعية في سوق العمل

حلقة حوار

سياسات الحماية العمالية



مقدمة

يعد مفهوم الحماية الاجتماعية من التوجهات التنموية الأساسية لدعم النمو الاقتصادي الشامل، ولتحقيق الحياة المعيشية الكريمة للمجتمع. حيث تتكون منظومة الحماية الاجتماعية في الدول من ثلاث مكونات: 1 شبكات الأمان التي تقي الفئات الهشة والمعوزين من تبعات تدني المستوى المعيشي، بحيث يتم توفير الأساسيات المعيشية لهم كالضمان الاجتماعي وإعانات المعاقين.

2 برامج التأمين الاجتماعي التي يساهم فيها المستفيد بشكل مباشر عبر دفع الاشتراكات لهذه البرامج، كالتأمين الطبي والتقاعد وبرامج التأمين ضد التعطل عن العمل.

3 التدابير الخاصة بسوق العمل، وهي البرامج والسياسات المعنية بتوفير الحماية والتغطية للعاملين في سوق العمل، عبر توفير فرص العمل اللائقة، وبرامج دعم التوظيف، وبرامج إعانة الباحثين عن عمل، بالإضافة إلى التدابير الوقائية الخاصة بحماية العامل في جميع مراحل حياته: كباحث للعمل، وكموظف، وبعد إنهاء خدمته، وعند تقاعده.

وتناقش هذه الحلقة سبل تعزيز سياسات الحماية العمالية في المملكة، بما يحقق أمن واستقرار أطراف العمل، ويحفظ حقوقهم. وقد أثبتت تجارب الدول نجاح النموذج الذي يحقق التوازن من خلال مرونة تشريعات حماية الوظائف (كإنهاء الخدمة والفصل)، مقرونة ببرامج سخية وكافية للتأمين ضد التعطل عن العمل بالإضافة إلى تبني مفهوم «التعليم مدى الحياة» لاستمرار تطوير المهارات بما يتفق مع حاجة سوق العمل، وهو ما بات يعرف بسياسة «الاستقرار المرن» Flexcuirty. وتشير نتائج الدراسات والأبحاث إلى أن صرامة تشريعات حماية الوظائف، بحيث يصبح من الصعب على صاحب العمل إنهاء خدمة عامليه، يقلل من عدد المسرحين من العمل، ولكنه يضعف أيضاً من معدل توظيف العاطلين عن العمل، وفي المحصلة تصبح عملية الدخول والخروج من سوق العمل بطيئة، ويسبب ركوداً في عملية التوظيف في السوق. كما تشير الدراسات إلى أن أكثر المتضررين من هذا الركود هم النساء والشباب والعاطلون عن العمل لفترات طويلة. وفي المقابل، فإن توفير برامج سخية للتأمين ضد التعطل عن العمل، قد يثبط الباحثين عن العمل من البحث بشكل جاد، وتقلل من حاجتهم للعمل.



وستستعرض هذه الورقة تفاصيل الوضع الراهن في المملكة لكل من: تشريعات حماية الوظائف، وبرامج التأمين ضد التعطل عن العمل، وإجراءات نسوية الخلافات العمالية؛ باعتبار أن هذه الثلاثية هي مقومات موازنة سياسات الحماية العمالية في سوق العمل.

تنص المادة الثامنة والعشرون من النظام الأساسي للحكم على أن «تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل».



تجربة الدنمارك في الاستقرار المرن

تعتبر الدنمارك من التجارب الناجحة بسبب القيود المرنة في تشريعات حماية الوظائف، وتوفيرها لتأمين سخي ضد التعطل عن العمل. وقد قام الاتحاد الأوروبي بتبني سياسة الاستقرار المرن، وتعميمها ضمن استراتيجية التوظيف الأوروبي ٢٠٢٠.

■ تشريعات حماية الوظائف

عد تشريعات حماية الوظائف من أهم السياسات المنظمة لحركة سوق العمل، وخصوصاً تلك المنظمة لعملية التعيين والفصل لضمان مستوى من الاستقرار في الوظائف. وتلخص النقاط الآتية هذه التشريعات وما يقابلها في الأنظمة السعودية بحسب معايير منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون الاقتصادي ومنظمة التجارة العالمية. وبشكل عام، تزداد الحماية مع زيادة حدة التشريعات وتعقيدها، وتزداد المرونة مع تخفيف القيود أو إلغائها، وتختلف الدول في الموازنة والمقارنة بين ذلك في تشريعاتها للوصول إلى سوق عمل متزن، يوفر الحماية للعامل والمرونة اللازمة لنمو الوظائف وحركة الأيدي العاملة:

1 القيد على الفصل الفردي

تعويض نهاية الخدمة

يكون التعويض بمقدار أجر ١٥ يوماً عن كل سنة في الخمس سنوات الأولى، وأجر شهر عن كل سنة لاحقة. (نظام العمل، المادة ٨٤)

فترة إشعار إنهاء التعاقد

يلزم النظام صاحب العمل على إيصال إشعار مكتوب قبل نهاية العقد بشهرين للموظف المفصول (نظام العمل، المادة ٧٥)، مع السماح له بالتغيب يوماً في الأسبوع خلالها للبحث عن عمل آخر. (نظام العمل، المادة ٧٨)

فترة التجربة

حدد النظام فترة التجربة (التي لا يستحق التعويض في حال الفصل أثناءها) بـ ٣ أشهر مع جواز تمديدتها إلى ٦ أشهر باتفاق الطرفين، ويصبح العقد بعدها ملزماً. (نظام العمل، المادة ٥٣)

تعريف الأسباب المشروعة وغير المشروعة للفصل

يحدد النظام الأسباب التالية كأسباب مشروعة لإنهاء الخدمة: بلوغ العامل سن التقاعد، الاتفاق بين الطرفين، القوة القاهرة، إغلاق المنشأة، إنهاء النشاط الذي يعمل به العامل، الاعتداء على صاحب العمل، الغياب أكثر من ٣٠ يوماً متفرقة أو ١٥ متصلة، عدم أداء العامل لالتزاماته الجوهرية، السلوك المسيء والمخل بالشرف، تعمد العامل إلحاق خسارة مادية لصاحب العمل، المعين تحت الاختبار، التزوير، إفشاء أسرار العمل. (نظام العمل، الفصل الثالث: انتهاء عقد العمل). كما يعرف النظام بعض الأسباب غير المشروعة لإنهاء التعاقد وهي: المرض قبل استنفاد الإجازة (المادة ٨٢) وخلال الحمل وإجازة الوضع للمرأة العاملة. (المادة ١٥٥)

تعويض المتضرر من التسريح لسبب غير مشروع

وإمكانية إعادته إلى رأس العمل

لا يتيح النظام إمكانية إلزام المنشأة بإعادة الموظف المفصول بغير وجه حق إلى رأس العمل، بل يقتصر التعويض على أجر المدة المتبقية في العقود محددة المدة، وأجر ١٥ يوماً عن كل سنة خدمة للعقود المفتوحة.

(نظام العمل، المادة ٧٧)

2 القيود على الفصل الجماعي

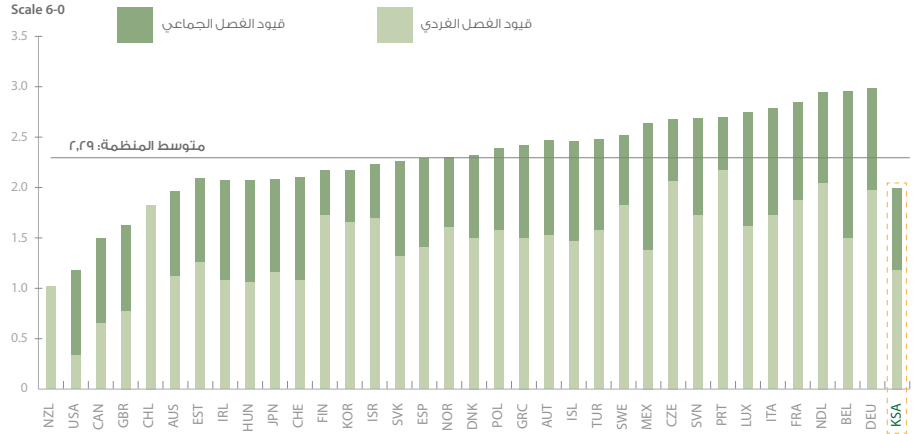
بحسب قرار وزير العمل، يحظر على المنشآت العملاقة، الكبيرة، والمتوسطة -في غير حالة إشهار الإفلاس أو إغلاق المنشأة النهائي - فصل العاملين السعوديين بشكل جماعي (10% أو أكثر) لأي سبب دون التقييد بالآتي:

■ إخطار مكتب العمل قبل ٦٠ يوماً بالمبررات وعدد وأسماء المقرر فصلهم.

■ إرفاق بيان بعدد وأسماء العاملين غير السعوديين المساوين بدرجتهم الوظيفية للعاملين السعوديين.

■ إرفاق الإجراءات التي اتخذتها المنشأة لتفادي عملية الفصل.

■ يقوم مكتب العمل بإيداء الرأي خلال ٤٥ يوماً.



مقارنة درجة الحماية في تشريعات العمل السعودية: قيود الفصل الفردي والجماعي

تم حساب قيمة مؤشرات الدول من قاعدة بيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) لعام ٢٠١٣ حول تشريعات حماية الوظائف (EPL)، مع إعادة احتسابه للمملكة لعام ٢٠١٧ بناءً على المنهجية المعتمدة من المنظمة.

تصدر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) مؤشراً دورياً لقياس درجة الحماية الوظيفية في قوانين أسواق العمل العالمية بناءً على تحليل التشريعات العمالية المتعلقة بحماية الوظائف في كل دولة (Employment Protection Legislation). ولاحظت المنظمة توجهاً عالمياً نحو تخفيف الحماية والقيود وزيادة المرونة في التشريعات خلال العقدين الماضيين، وخصوصاً بعد الأزمة العالمية لعام ٢٠٠٨، وفي المؤشر الذي يتراوح بين (٦-٠) لقياس القيود على الفصل الفردي والجماعي، حيث يشير الارتفاع إلى زيادة القيود، ويشير الانخفاض إلى زيادة المرونة، يقف متوسط الدول الأعضاء عند درجة (٢,٣). وقد ارتفعت قيمة المؤشر للمملكة من (١,٤) في عام ٢٠١٣ إلى (٢) في ٢٠١٧، بعد صدور تعديلات نظام العمل وصدور قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية بفرض قيود إضافية للفصل الجماعي في القطاع الخاص^(١). كما ساهم تعديل نظام العمل ومضاعفة فترة إشعار إنهاء التعاقد من (٣٠) إلى (٦٠) يوماً (المادة ٧٥) برفع قيمة المؤشر بشكل طفيف. وبذلك يقترب مستوى القيود التشريعية المفروضة لصالح حماية الوظائف في المملكة من متوسط الدول الأعضاء في المنظمة عند درجة (٢,٣).

(١) انظر مرفق (١) للتعرف على طريقة احتساب مؤشر درجة حماية التشريعات للسعودية.

■ التأمين ضد التعطل عن العمل

تعتبر برامج التأمين ضد التعطل عن العمل من أهم وسائل المحافظة على الحماية الاجتماعية في سوق العمل، حيث تساهم في تخفيف الأثر من انخفاض القدرة الشرائية للعامل. وتعتبر هذه البرامج ضرورية في الدول التي تلجأ إلى مزيد من المرونة في تشريعات حماية الوظائف حيث يمكن من خلالها تخفيف الآثار السلبية الناتجة عن تسهيل دخول وخروج الموظفين من وإلى سوق العمل.

وتميل الأدبيات الدولية إلى أفضلية برامج التأمين التي توفر دعماً سخياً يخفف أثر التسريح على العمالة، مع المحافظة على رقابة صارمة على المتعطلين بحيث لا يكون الدعم منفراً لهم عن البحث عن وظيفة بديلة أو الدخول في برامج تدريب وإعادة تأهيل. ويكون ذلك من خلال إلزام المستفيدين من الدعم بالبحث المستمر والجاد عن الوظيفة، والانخراط في برامج تدريب، وقبول الفرص التي تعرض عليهم، بحيث يتم إيقاف الدعم عن من يثبت تهاونه في العودة إلى سوق العمل⁽²⁾.

ويقابل هذه البرامج في المملكة برنامج «ساند» المتاح من خلال «المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية» والصادر بموجب نظام «التأمين ضد التعطل عن العمل»، وتتخصص تعويضاته للمتطلين السعوديين (لمدة سنة تعطل كاملة) في الآتي، بشرط إتمامهم ١٢ شهراً على رأس العمل:

1 صرف ٦٠٪ من متوسط أجر ثلاث سنوات بما لا يتجاوز ٩ آلاف ريال لمدة ثلاثة أشهر.

2 صرف ٥٠٪ من متوسط أجر ثلاث سنوات بما لا يتجاوز ٧٥٠٠ ريال لمدة تسعة أشهر.

ويساهم صاحب العمل والعامل بالتساوي في تمويل هذا البرنامج من خلال استقطاع ١٪ من الأجر الشهري لكل منهما، ويكون ذلك لمن لم يتجاوز عمره ٥٩ سنة.

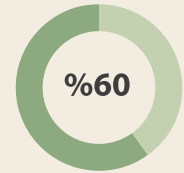
■ إجراءات تسوية الخلافات العمالية

يعد توفير قنوات التظلم والإنصاف من أهم ضمانات العدالة لحفظ حقوق العامل وأرباب العمل. وتتضمن مراحل تسوية الخلافات العمالية في الخارج عدداً من المراحل، ويمكن اللجوء إلى إجراءات وحلول بديلة للتسوية، مثل: النصح والمشورة، الوساطة، التوفيق والمصالحة، والتحكيم. كما تنشأ بعض الدول في توفير البرامج الوقائية كالتدريب والتثقيف لأطراف العمل، بالإضافة إلى خدمات المشورة القانونية.

وبالرغم من أن اللجوء إلى القضاء العمالي هو من أبرز طرق تسوية الخلافات العمالية، إلا أن هناك بروز كبير لآليات انتصاف بديلة، أثبتت نجاحها في تسوية الخلافات بشكل ودي وسريع، كالتسوية داخل المنشآت من خلال الإجراءات الداخلية لرفع التظلمات والتأديب، والوساطة والتوفيق والمصالحة والتي يقوم بها عادة أطراف مستقلون لحل الخلافات بين صاحب العمل والعامل، والتحكيم الذي عادة تقوم به جهة مستقلة منصوصة في عقد العمل بعد موافقة الطرفين المتنازعين على إلزامية الحكم الذي سيصل إليه المحكم. وفيما يلي تقييم لوضع هذه الآليات في المملكة:

التحكيم	الوساطة والتوفيق والمصالحة	التسوية داخل المنشأة
<ul style="list-style-type: none"> قد يكون التحكيم غير مرغوب فيه بسبب تدخل القضاء في أحكامه وعدم اتصاف أحكامه بوجوبية التنفيذ والقطعية 	<ul style="list-style-type: none"> اقتصار مكاتب الصلح والتسوية الودية على تلك المتوفرة داخل وزارتي العمل والعدل. عدم وجود جهات محايدة ومستقلة لتقديم خدمات الوساطة والتوفيق. 	<ul style="list-style-type: none"> غياب كامل لتنظيم إجراءات رفع التظلم داخل المنشآت. غياب إجراءات التصعيد والاستئناف داخلياً. ضعف إجراءات التأديب الداخلية

تعويضات ساند للمتطلين السعوديين



من متوسط أجر ثلاث سنوات لمدة ثلاث أشهر

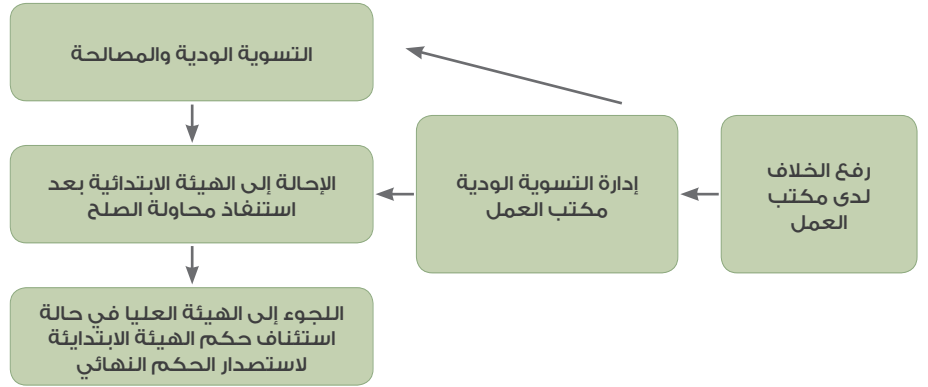


من متوسط أجر ثلاث سنوات لمدة تسعة أشهر

(2) World Trade Organization & International Labor Organization (2011). Making Globalization Socially Sustainable, Chapter 6 (Social protection in labour markets exposed to external shocks), pp. 231-199.

وبالنظر إلى تجارب الدول الأخرى فيما يتعلق بالقضاء العمالي، فنجد عدداً من الدول التي تخصص محاكم مختصة بقضايا المسرّحين جماعياً، بالإضافة إلى إتاحة التمثيل الجماعي للعمال من خلال اتحادات ولجان عمالية، وتوفير المعونة القضائية للعمال في المحاكم كتوفير محامين للترافع أو على شكل مشورة أو نصح قانوني. كما تنشط في عدد من الدول المنظمات غير الربحية في توفير المعونة القضائية للعمال، وتوفير خدمات التوفيق والوساطة والتدريب والاستشارات مجاناً.

وفيما يلي مراحل تسوية الخلافات العمالية إلى حين نقلها إلى القضاء العام وإنشاء المحاكم العمالية، حيث كان من المفترض إنشاء المحاكم العمالية منذ عام ١٤٣٠هـ، بحسب الآلية التنفيذية لنظام القضاء الصادرة في عام ١٤٢٨هـ:



■ الخلاصة

يتضح من ما سبق من تحليل أهمية إحداث التوازن في سوق العمل من خلال الموازنة بين القيود النظامية لحماية الوظائف، وبرامج التأمين ضد التعطل عن العمل، وتوفير ضمانات تسوية الخلافات العمالية، وفيما يتعلق بتشريعات حماية الوظائف، فيظل السؤال الأبرز هو: كيف نوازن في التشريعات للوصول إلى سوق عمل متوازن يوفر الأمن للعامل والمرونة اللازمة لحركة الوظائف في سوق العمل؟

وتعد برامج التأمين ضد التعطل عن العمل من أهم البرامج لتوفير الأمن والاستقرار للمسرّحين للمحافظة على قدرتهم الشرائية واستقرارهم المعيشي، وقد مضى على برنامج ساند أكثر من سنتين من التنفيذ. هل يحتاج البرنامج لمراجعة من حيث حصة مشاركة أرباب العمل في البرنامج؟ وهل يقوم البرنامج بتغطية احتياجات المستفيدين بشكل كافي؟

وبالنظر إلى إجراءات تسوية الخلافات العمالية المتاحة، يُظهر التحليل السابق ضعفاً كبيراً في منظومة العدالة العمالية في المملكة، حيث لا تزال إجراءات التسوية الودية مقتصرة على جهود مكتب العمل، مع غياب دور الآليات البديلة لتسوية الخلافات كالوساطة والتوفيق والتحكيم، علاوة على تأخر إنشاء المحاكم العمالية. ما هو الشكل المناسب لتوفير قنوات إنصاف سريعة وعادلة لأطراف العمل؟

**CALCULATING SAUDI INDICATORS OF EPL STRICTNESS:
OECD METHODOLOGY**

For each country, Employment Protection Legislation (EPL) is described along 21 basic items which can be classified in three main areas: (i) protection of regular workers against individual dismissal; (ii) regulation of temporary forms of employment; and (iii) additional, specific requirements for collective dismissals. More precisely, items 1-9 in the table below refer to the rules affecting regular (permanent) workers dismissed on personal grounds or economic redundancy, but without fault; items 10-17 to the rules affecting standard fixed-term contracts and temporary-work-agency employment (not covered for the purposes of the paper); and items 18-21 to additional rules applying to collective dismissals. Table 1 describes the method used to convert raw data on each item into a cardinal unit or values which is then converted into a score measured on a 0-6 scale, with higher values representing stricter regulation. For additional details on the methodology, please see Chapter 2 in the 2013 OECD Employment Outlook as well as country notes for each country.

Table 1 quantifying the 21 basis measures of employment protection strictness

A. Individual dismissals of workers with regular contracts

	Original Unit And Short Description		Assignment Of Numerical Strictness Scores						
			Assigned Scores						
			0	1	2	3	4	5	6
1: Notification Procedures	Scale 0-3		Scale (0-3) × 2						
	0	when an oral statement is enough;							
	1	when a written statement of the reasons for dismissal must be supplied to the employee;							
	2	when a third party (such as works council or the competent labour authority) must be notified;							
	3	when the employer cannot proceed to dismissal without authorisation from a third party.							
2: Delay involved before notice can start	Days Estimated time includes, where relevant, the following assumptions: 6 days are counted in case of required warning procedure, 1 day when dismissal can be notified orally or the notice can be directly handed to the employee, 2 days when a letter needs to be sent by mail and 3 days when this must be a registered letter.		≤ 2	< 10	< 18	< 26	< 35	< 45	≥ 45
3: Length of the notice period at	9 months tenure	Months	0	≤ 0.4	≤ 0.8	≤ 1.2	< 1.6	< 2	≥ 2
	4 years tenure	Months	0	≤ 0.75	≤ 1.25	< 2	< 2.5	< 3.5	≥ 3.5
	20 years tenure	Months	< 1	≤ 2.75	< 5	< 7	< 9	< 11	≥ 11
4: Severance pay at	9 months tenure	Months pay	0	≤ 0.5	≤ 1	≤ 1.75	≤ 2.5	< 3	≥ 3
	4 years tenure	Months pay	0	≤ 0.5	≤ 1	≤ 2	≤ 3	< 4	≥ 4
	20 years tenure	Months pay	0	≤ 3	≤ 6	≤ 10	≤ 12	≤ 18	> 18
5: Definition of justified or unfair dismissal	Scale 0-3		Scale (0-3) × 2						
	0	when worker capability or redundancy of the job are adequate and sufficient ground for dismissal;							
	1	when social considerations, age or job tenure must when possible influence the choice of which worker(s) to dismiss;							
	2	when a transfer and/or a retraining to adapt the worker to different work must be attempted prior to dismissal;							
	3	when worker capability cannot be a ground for dismissal.							
6: Length of trial period	Months Period within which, regular contracts are not fully covered by employment protection provisions and unfair dismissal claims can usually not be made.		≥ 24	> 12	> 9	> 5	> 2.5	≥ 1.5	< 1.5
7: Compensation following unfair dismissal	Months pay Typical compensation at 20 years of tenure, including back pay and other compensation (e.g. for future lost earnings in lieu of reinstatement or psychological injury), but excluding ordinary severance pay.		≤ 3	≤ 8	≤ 12	≤ 18	≤ 24	≤ 30	> 30

	Original Unit And Short Description	Assignment Of Numerical Strictness Scores						
		Assigned Scores						
		0	1	2	3	4	5	6
8: Possibility of reinstatement following unfair dismissal	Scale 0-3	Scale (0-3) × 2						
	0 no right or practice of reinstatement;							
	1 reinstatement rarely or sometimes made available;							
	2 reinstatement fairly often made available;							
9: Maximum time to make a claim of unfair dismissal	Months	Before dismissal takes effect	≤ 1	≤ 3	≤ 6	≤ 9	≤ 12	> 12
	Maximum time period after dismissal notification up to which an unfair dismissal claim can be made.							

B. Additional regulations for collective dismissals

	Original Unit And Short Description	Assignment Of Numerical Strictness Scores						
		Assigned Scores						
		0	1	2	3	4	5	6
18: Definition of collective dismissal	Scale 0-4	Scale (0-4) × 6/4						
	0 if there is no additional regulations for collective dismissals;							
	1 if specific regulations apply from 50 dismissals upward;							
	2 if specific regulations apply from 20 dismissals onward;							
	3 if specific regulations apply at 10 dismissals;							
19: Additional notification requirements	Scale 0-2	Scale (0-2) × 3						
	There can be notification requirements to works councils (or employee representatives), and to government authorities such as public employment offices. Countries are valued according to whether there are additional notification requirements on top of those requirements applying to individual redundancy dismissal.							
	0 no additional requirements;							
	1 when one more actor needs to be notified;							
20: Additional delays involved	Days	0	< 25	< 30	< 50	< 70	< 90	≥ 90
	Delays in addition to those in the case of individual dismissal							
21: Other special costs to employers	Scale 0-2	Scale (0-2) × 3						
	This refers to whether there are additional severance pay requirements and whether social compensation plans (detailing measures of reemployment, retraining, outplacement, etc.) are obligatory or common practice							
	0 no additional requirements;							
	1 additional severance pay or social compensation plans required;							
	2 additional severance pay and social compensation plans required.							

After converting each item to a cardinal scale, the synthetic indicators are calculated using the weights shown in Tables 2. There are two sub-indicators measuring the strictness of regulation on regular contracts. They concern regulations on individual dismissals and additional provisions collective dismissals. Then the synthetic indicator for individual and collective dismissals for workers with a regular contract (EPRC) is computed. A synthetic indicator for temporary contracts (EPT) is also available (not covered). Three versions of synthetic indicators are available, reflecting changes over time in the breadth of information incorporated into them, version 2 was chosen:

- Version 2: EPRC does not include item 9 (maximum to make a claim of unfair dismissal) but includes additional provision for collective dismissals (items 18-21). EPT is the same as for version 2. These indicators are available since 1998 for most countries.

Table 2 Strictness Of Employment Protection
Individual And Collective Dismissals (Regular Workers), Summary Indicator Weights

Level 1 Scale 0-6	Level 2 Scale 0-6	Level 3 Scale 0-6	Level 4 Scale 0-6	Weight
<p>Saudi Score: 2 $((1.7)*(5/7))+((2.9)*(2/7))=2$</p> <p>Individual and collective dismissals irregular workers (EPRC)</p>	<p>Saudi Score: 1.7 $(1+2.7+1.5)*(1/3)=1.7$</p> <p>Individual dismissals – regular workers (EPR) (version 2 & 3: 5/7;) (version 1: 1)</p>	<p>Saudi Score: 1 $(2)*(1/2)=1$</p> <p>Procedural inconvenienc</p>	<p>1. Notification procedures (2) 2. Delay to start a notice (0)</p>	<p>(1/2) (1/2)</p>
		<p>Saudi Score: 2.7 $((6+3+1)*(1/7))=1.4)+((3+4)*(4/21))=1.3)=2.7$</p> <p>Notice and severance pay for no-fault individual dismissals (1/3)</p>	<p>3. Notice period after (1.4) 4 years (3) 20 years (1) 9 months (0)</p> <p>4. Severance pay after (1.3) 4 years (3) 20 years (4)</p>	<p>9 months (6) 4 years (3) 20 years (1) 9 months (0)</p>
<p>Saudi Score: 1.7 $(4.5+3+4)*(1/4)=2.9$</p> <p>Additional provisions for collective dismissals (EPC) (version 2 & 3: 2/7) (version 1: 0)</p>	<p>Saudi Score: 1.5 $(4+2)*(1/4)=1.5$</p> <p>Difficulty of dismissal (1/3)</p>	<p>5. Definition of unfair dismissal (0) 6. Trial period (4) 7. Compensation (2) 8. Reinstatement (0) 9. Maximum time for claim (5)</p>	<p>18. Definition of collective dismissal (4.5) 19. Additional notification requirements (3) 20. Additional delays involved (4) 21. Other special costs to employers (0)</p>	<p>(1/4) (1/4) (1/4) (1/4)</p>
			<p>18. Definition of collective dismissal (4.5) 19. Additional notification requirements (3) 20. Additional delays involved (4) 21. Other special costs to employers (0)</p>	<p>(1/4) (1/4) (1/4) (1/4)</p>

kkfoundation

