



مؤسسة  
الملك خالد الخيرية  
King Khalid Foundation

# الحماية الاجتماعية في سوق العمل

ورقة عامة







## ما هي الحماية الاجتماعية؟

يعد مفهوم الحماية الاجتماعية من التوجهات التنموية الأساسية لدعم النمو الاقتصادي الشامل، وتحقيق 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.

## كلمة المؤسسة:

تحرص مؤسسة الملك خالد من خلال ملتقى حوارات تنموية كل عام على تسليط الضوء على القضايا التنموية التي تمس حياة المواطن بشكل مباشر، واختارت المؤسسة هذا العام تناول التحديات التي يعاينها سوق العمل من منظور الحماية الاجتماعية، ومناقشة البرامج والسياسات المعنية بتوفير الحماية والتغطية للعاملين، 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، ولا تفتي أهمية توفير فرص العمل الكريمة، لما لها من انعكاسات على نمط حياة الأفراد، ومشاركتهم بشكل منتج في اقتصاد الدول، مما يؤدي إلى استقرار المجتمعات ومطالباتها.

وبالنظر إلى مؤشرات الحماية الاجتماعية في سوق العمل، والتي تستعرضها الورقة بالتفصيل، يظهر لنا أنّ جميع المشاركين في سوق العمل، باختلاف فئاتهم، متضررون بشكل أو بآخر من تشوهات سوق العمل. وفيما يلي تحليلنا لما يعاني منه سوق العمل السعودي من منظور الحماية الاجتماعية:

## التعلم مدى الحياة

من ضمانات الحماية الاجتماعية في سوق العمل توفير برامج التعليم والتدريب المستمر لجميع مراحل الحياة، بما يضمن للفرد تطوير مهاراته، وتأهيله للنمو المهني وتسهيل انتقاله ما بين الوظائف والقطاعات المختلفة بالسوق.

## أولاً: التفريط برأس المال البشري

- ضعف برامج التعليم والتدريب الموجهة للشباب، التي من المفترض أن تؤهل شبابنا للحصول على الفرص الوظيفية، مما يجعل طاقاتهم وقدراتهم عرضة للضياع، ويفوت على اقتصادنا فرصة استثمار هذه الموارد البشرية. بالإضافة إلى تدني مستوى المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، حيث أن 1 من كل 5 من الشباب بين سن (15-24) سنة خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب<sup>i</sup>.
- يعاني سوق العمل السعودي من التوطين غير المنتج، حيث يتقاضى (45%) من السعوديين في القطاع الخاص راتب (3000) ريال، لا أقل ولا أكثر، وهو الحد الأدنى لاستفادة أصحاب العمل من نقاط العودة في برنامج نطاقات، مما يدل على تفريط واضح في مواردنا البشرية<sup>ii</sup>.

## ثانياً: ضعف تكافؤ الفرص بين الجنسين

- استمرار وجود فجوة في الأجور بين الجنسين حيث تضاعفت الفجوة ثلاث مرات من (324) ريال في عام 2014 إلى (1077) ريالاً عام 2016م؛ ونسبة %332<sup>iii</sup>.
- تعدد الشابات السعوديات بين سن (15-24) سنة الفئة الأكثر تضرراً في سوق العمل، حيث بلغت نسبة البطالة لديهن (71,7%)<sup>iv</sup>. بالإضافة إلى أن أكثر من الربع (26%) لسن على رأس العمل أو في التعليم أو التدريب<sup>v</sup>.
- تعدد مشاركة المرأة في الوظائف المتوسطة والعليا ضعيفة، بنسبة (22%)، و(12%) في جميع المهن<sup>vi</sup>.
- يصل معدل البطالة لدى النساء السعوديات (34,5%) مقارنة بـ (5,9%) للذكور السعوديين. وتتضاعف نسبة البطالة ما بين الشابات السعوديات حتى بلغت (71,7%)، في حين بلغت نسبة بطالة الشباب السعوديين (28,9%)<sup>vii</sup>.

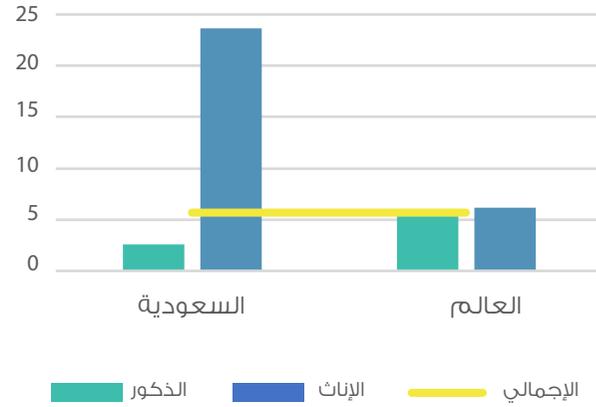
## ثالثاً: عدم وجود سياسة وطنية لربط التعليم بالعمل

- من الملاحظ عدم وجود سياسة وطنية لربط التعليم بالعمل. حيث يعمل قطاع التعليم لدينا من أجل التعليم فقط، ورغم كل محاولات المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياج سوق العمل، لم يكن ينظر إلى التعليم يوماً من أجل العمل أو الإنتاج. وهذا ما زاد من تفكك منظومة العمل والتعليم والتدريب في المملكة، وأضعف التنسيق بينهما، وأدى إلى لجوء الجهات المختلفة إلى المبادرات الذاتية المحدودة لمواجهة أزمة المواءمة بين التعليم والعمل في المملكة.
- كل ذلك أدى إلى غياب برامج التعلم مدى الحياة، وهي التي تعزز عند وجودها تنافسية القوى العاملة من خلال إتاحة التدريب والتأهيل المستمر لكافة الأعمار بحسب احتياجات سوق العمل المتغيرة، وبما يعين العامل على تجاوز الصدمات الوظيفية؛ حيث تساعد الاستمرارية في تطوير المهارات المطلوبة لفرص العمل الجديدة على تسهيل الانتقال بين الوظائف وتقليل فترات التعتل.

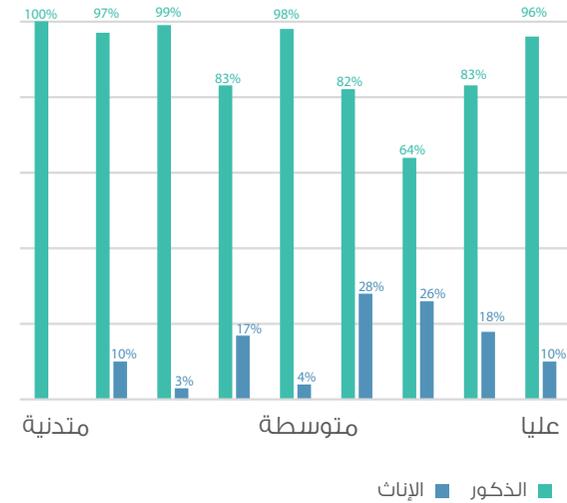
## رابعاً: غياب التشريعات التي تمنع بعض التجاوزات في سوق العمل والآليات البديلة لتسوية الخلافات

- لا تجرم أنظمة العمل التمييز والتحرش.
- ضعف إجراءات الوقاية والتسوية الودية للخلافات العمالية، مثل: النصح والمشورة، الوساطة، التوفيق والمصالحة، والتحكيم.

### معدل البطالة



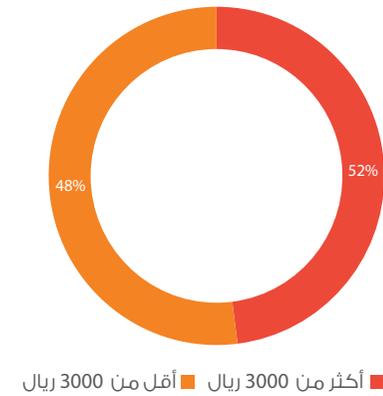
### مستوى الوظائف في سوق العمل



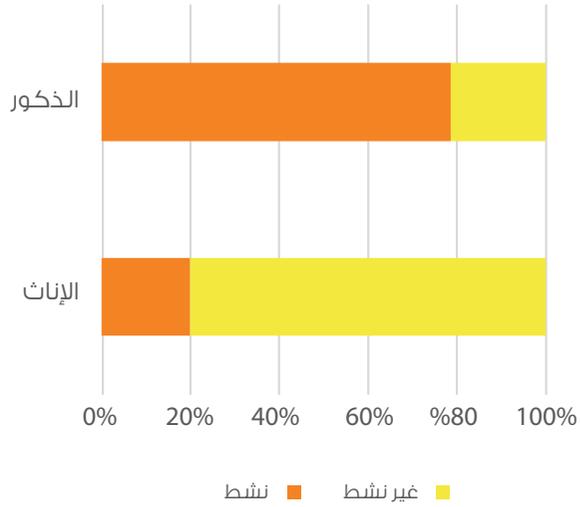
### فجوة الأجور بين السعوديين والسعوديات



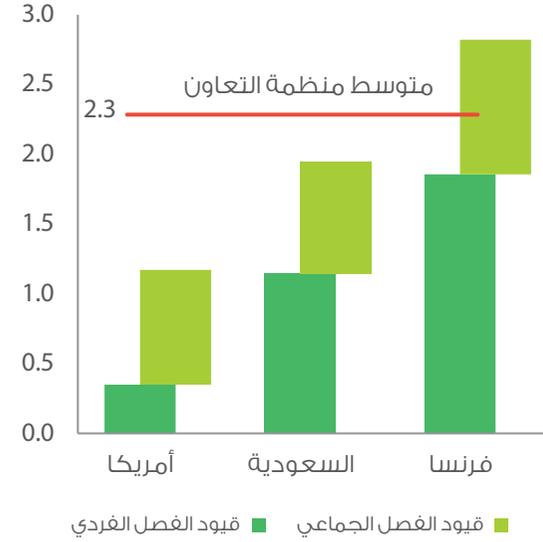
### أجور العاملين السعوديين



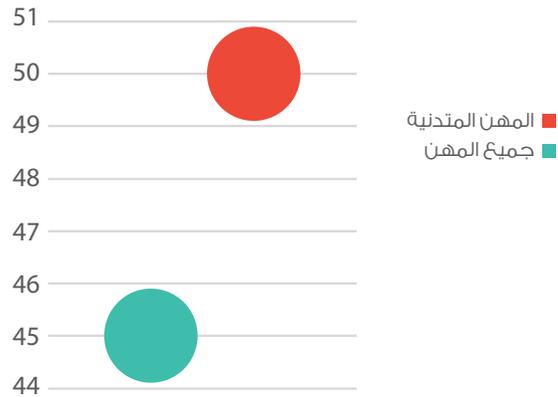
### معدل المشاركة الاقتصادية



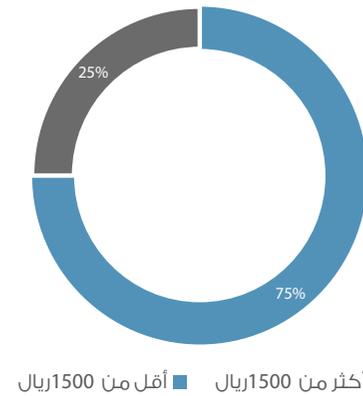
### درجة حماية الوظائف في التشريعات السعودية



### معدل ساعات العمل الفعلية أسبوعياً

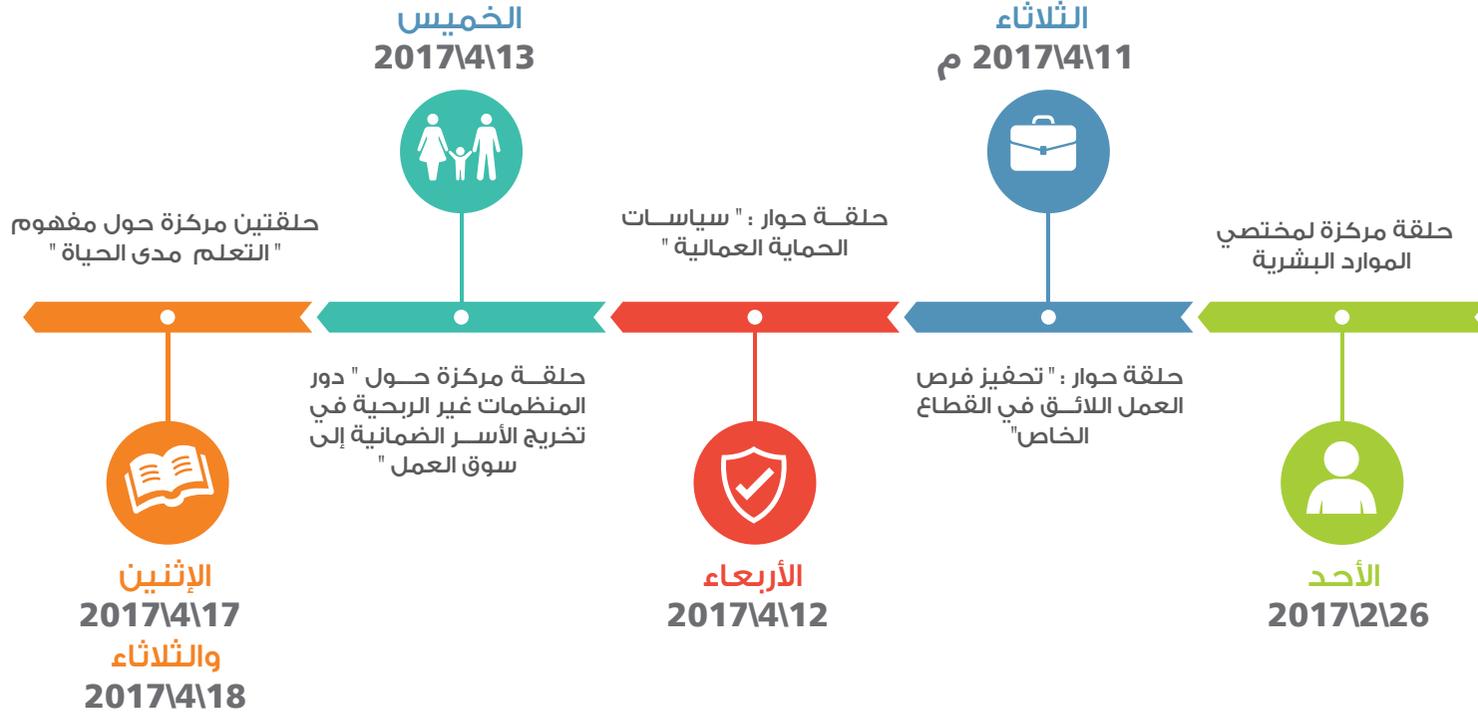


### أجور العاملين غير السعوديين



## الإطار العام للحوارات التنموية

تمتاز الحوارات التنموية باستمراريتها، حيث لا يبدأ الحوار أو ينتهي بعقد الجلسة الرئيسية، فجميع مراحل الإعداد تتضمن التآور. وتخضع عملية الإعداد لملتنقى الحوارات التنموية لعدد من المراحل، يتم من خلالها استطلاع آراء الخبراء والمختصين وأصحاب المصلحة، للوقوف على أوضاع سوق العمل، وسبل معالجة التحديات التي يعاني منها، ونستعرض فيما يلي الحوارات المتعددة التي تم عقدها من قبل المؤسسة:



وتستعرض الورقة فيما يأتي أهم نتائج هذه الجلسات الحوارية، من توصيف للوضع الراهن لسوق العمل، وسبل معالجة تحدياته.

## الشمولية والعمل اللائق:

يُقصد بالشمولية في سوق العمل؛ توسيع نطاق السوق لإشراك المزيد من الفئات المهمشة فيه، وهو من متطلبات تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، حيث سيساعد انخراط هذه الفئات في سوق العمل على زيادة تفاعلهم مع المجتمع، والاستفادة القصوى مما يمكن أن يقدمه من مهارات وطاقات غير مستغلة في الاقتصاد. وقد تطرق المشاركون في حلقات الحوار إلى أن هذه الفئات ذات المشاركة الهامشية في سوق العمل تتطلب تعريفاً واضحاً، وأن تكون حاضرة في البيانات والأرقام التفصيلية الرسمية حتى يتسنى للباحث وصانع القرار متابعة مستوى التقدم والتراجع بين هذه المجموعات في مؤشرات ومسوحات سوق العمل:

### ما هو العمل اللائق؟

برز مفهوم العمل اللائق في الأونة الأخيرة كأحد أهم ضمانات الحماية الاجتماعية في سوق العمل، ويُعرّف المصطلح من خلال الجمع بين المكونات التالية:

1. الفرص الوظيفية العادلة
2. الأجر الكافي وإنتاجية العمل
3. ساعات العمل اللائقة
4. بيئة العمل الآمنة
5. التأمين الاجتماعي

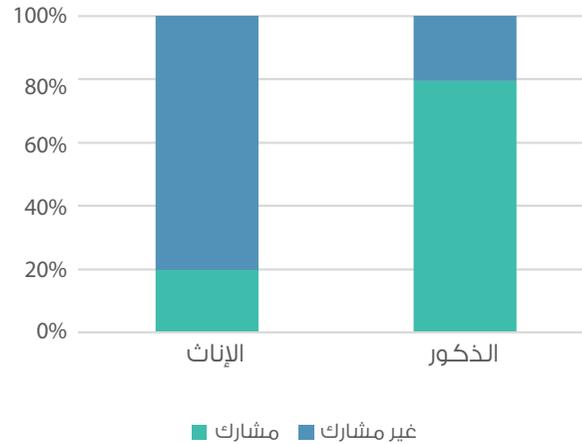
وقد أُفرد للعمل اللائق هدف مستقل ضمن أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030 (الهدف الثامن: العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، حيث ترى الأمم المتحدة أنه من غير الممكن تحقيق النمو الاقتصادي الذي يخدم جميع شرائح المجتمع من دون توفير فرص العمل اللائقة. كما التزمت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بهدف استراتيجي في برنامج التحول الوطني 2020 على "توفير فرص عمل لائقة للمواطنين من الجنسين".

### 1 المرأة



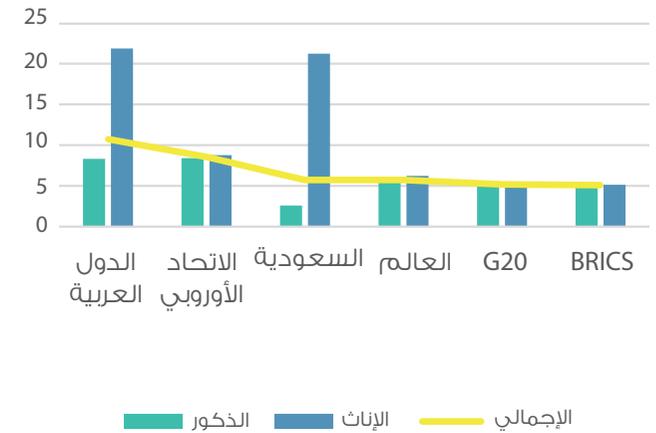
تعتبر نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة ضعيفة في سوق العمل السعودي، حيث لا تزال الفجوة واسعة بين المرأة والرجل في نسب البطالة والمشاركة الاقتصادية، حيث تشارك (22.8%) من النساء اقتصادياً مقارنة بـ (79.5%) من الرجال. وتعاني ما نسبته (21.3%) من النساء من البطالة مقارنة بمعدل بطالة نسبته (2.6%) بين الرجال.

### معدل المشاركة الاقتصادية للسكان



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن المؤشرات العمالية الدولية، ومسح القوى العاملة للربع الرابع 2016 لبيانات المملكة الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء.

### معدل البطالة



المصدر: مسح القوى العاملة للمملكة، الربع الرابع 2016

### أهداف التنمية المستدامة

## 8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد

تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع

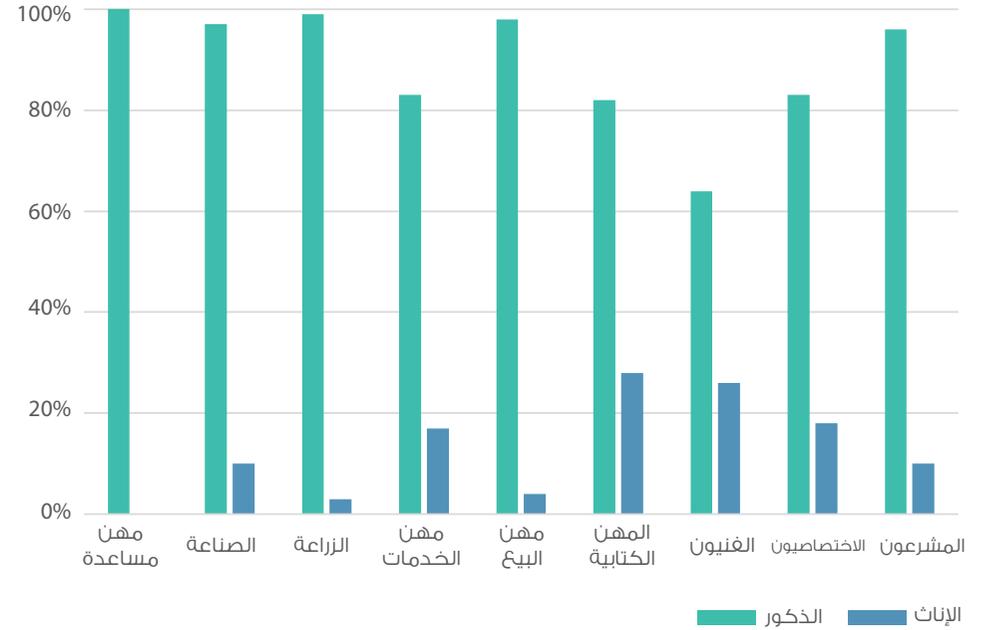


كما تتفاوت مشاركة المرأة في سوق العمل في توزيعها، رغم تركزها في الوظائف الإدارية العليا والمتوسطة، حيث تصل مشاركتها في وظائف (المهن الفنية) إلى نسبة (33%)، مقارنة بتوزيع أكثر انتشاراً بين المهن للرجال. بالإضافة إلى ذلك فإن الملاحظ اتساع فجوة الرواتب والأجور بين السعوديين والسعوديات خلال السنوات القليلة الماضية حيث ارتفعت لثلاثة أضعاف بين عامي 2014م و2016م، من (3,4%) وبمقدار (324) ريال، إلى (10%) وبمقدار (1077) ريال

### فجوة الأجور بين السعوديين والسعوديات



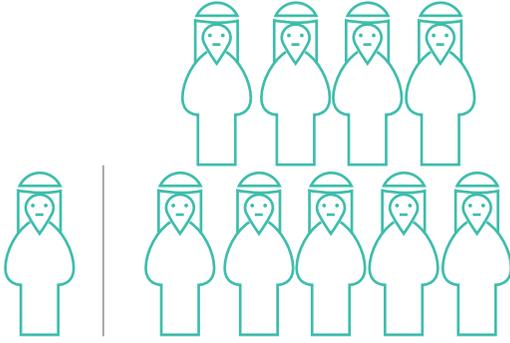
### معدل مشاركة المرأة والرجل في الوظائف المتوسطة والعليا



المصدر: مسح القوى العاملة للمملكة، الربع الثالث 2013



1 من كل 5 من الشباب في لسعودية خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب.



1 من كل 10 من الشباب الذكور خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب.



1 من كل 4 من الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب.

وقد تطرق المشاركون في حلقات الحوار إلى غياب اهتمام أصحاب العمل بتوظيف النساء من خلال ضعف الحوافز المقدمة للمرأة العاملة وخصوصاً تلك المتعلقة بالتأمين الصحي لعائلتها وتسهيل المواصلات بالإضافة إلى عزوف أصحاب العمل عن الاستثمار في البيئة الملائمة لعمل المرأة مثل توفير الحضانات، وتخصيص دورات مياه كافية ونظيفة، وتوفير مكان عمل مناسب ومستقل عن الرجال. وعزا المشاركون قبول المرأة لبعض الوظائف غير اللائقة إلى غياب الوعي القانوني لديهن حول الحقوق والواجبات التي يكفلها النظام والتي يتغاضى عن تقديمها أصحاب العمل. كما تناول المشاركون عزوف أصحاب العمل عن توظيف غير الشابات، والتمييز ضد المرأة المتزوجة أو الأم، كونها أسباباً لا تحكم على كفاءة ومهارات المتقدمة للعمل. واقترح بعض المشاركين أن تمنع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية منشآت القطاع الخاص من تقديم أسئلة تمييزية للمتقدمات للعمل مثل: العمر، والحالة الزوجية، وعدد الأطفال.

## 2 الشباب



توضّح الأرقام والبيانات الرسمية ضعف مشاركة الشباب في سوق العمل، الأمر الذي أدّى إلى تهميشهم ويظهر ذلك من خلال ارتفاع معدل البطالة بين الشباب السعوديين ليصل إلى (40.5%) بنهاية عام 2016م. كما يقدر معدل الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب (NEET) مؤشراً مهماً لقياس الإمكانيات غير المستغلة لفئة الشباب ومحدودية فرص التدريب والتعليم المتاحة لهم، وقد بلغ المعدل الإجمالي في المملكة (19,88%) مع استمرار الفجوة بين الجنسين في هذا المؤشر، بحيث بلغ المعدل للشابات (28,58%) مقارنة بـ (8,13%) للشباب.

## 3 ذوو الإعاقة:



لاحظ المشاركون في حلقات الحوار غياب ذوي الإعاقة عن بيانات ومسوحات سوق العمل، حيث لا تتيح المصادر الرسمية تفاصيل دورية عن حالة التوظيف والتعطل لذوي الإعاقة بشكل خاص، وبذلك يصعب معرفة مستوى تدني مشاركتهم الاقتصادية. كما تطرق بعض المشاركين إلى استغلال أصحاب العمل للحوافز الحكومية المقدمة لتوظيف ذوي الإعاقة من خلال برنامج (نطاقات) في تكثيف استهدافهم لذوي الإعاقة في محاولات التوظيف الوهمي، مما يزيد من تهميش هذه الفئة في سوق العمل والمجتمع. وتحدث المشاركون عن معاناة ذوي الإعاقة من التسريح الجماعي في الأوضاع الاقتصادية الحرجة لدى الجهات الموظفة لهم، مما يضطرهم للخروج من سوق العمل وانقطاع قدراتهم الشرائية، بدون أن يكون قد قابل فترات خدمتهم في سوق العمل أي بناء للمهارات أو اكتساب للخبرات، وينعكس ذلك سلباً بالمزيد من التهميش عليهم.

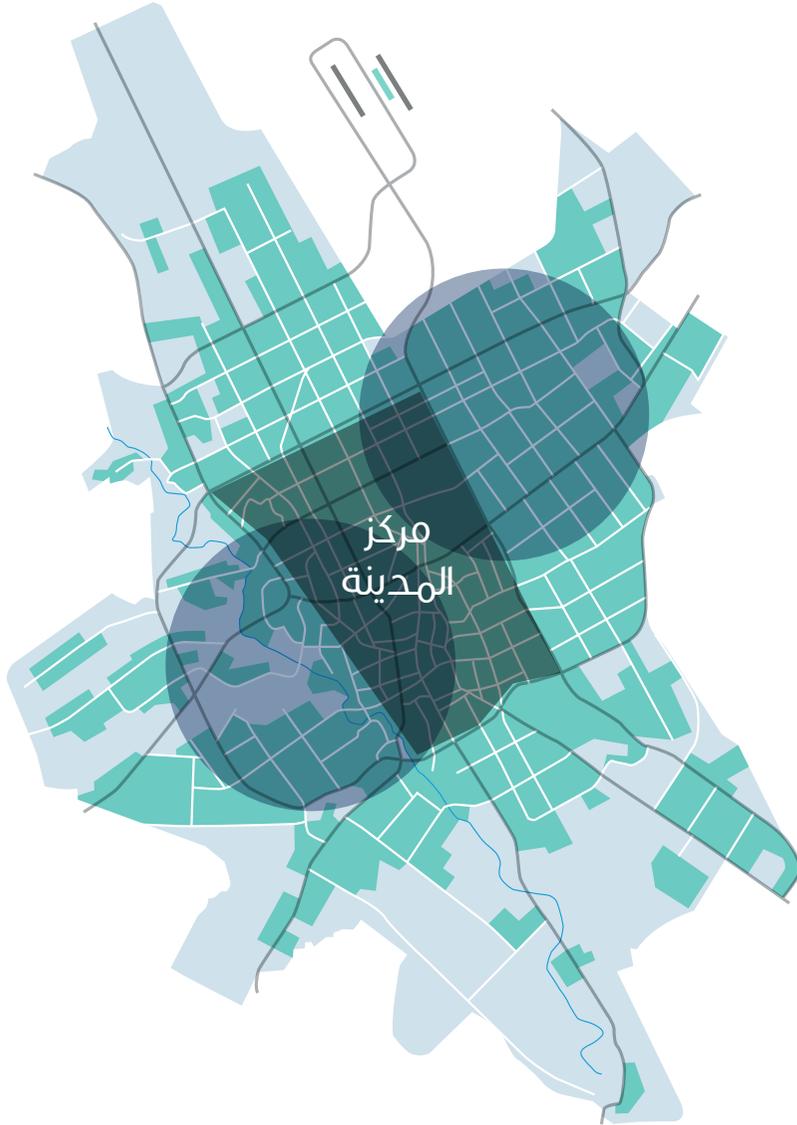
## 4 محدودو الدخل:

تطرق المشاركون في حلقات الحوار إلى عزوف محدودي الدخل عن المشاركة في سوق العمل بسبب اعتمادهم على المساعدات الاجتماعية ودعم برامج الضمان الاجتماعي، والتي توفر لهم دخلاً مضموناً ومحدوداً لا يشجعهم على السعي الجاد لدخول سوق العمل، وقبول فرص العمل التي تقدم لهم أجوراً متدنية وغير مضمونة على المدى البعيد، خصوصاً عند عدم توفر وسائل المواصلات، وهو ما يضيف مزيداً من التكلفة عليهم. ورأى المشاركون ضرورة العمل بشكل مقرب مع الأسر محدودة الدخل لبناء خطط تنمية خاصة بكل أسرة، بهدف تحسين أوضاعها المعيشية، وتوعيتها بضرورة التحول من الاحتياج إلى الإنتاج، ودخول سوق العمل للاعتماد على أنفسهم عوضاً عن الدعم الرعوي الذي لا يضمن لهم الخروج من دائرة الفقر.



### تجربة جمعية النهضة النسائية الخيرية في تخريج الأسر الضمانية من الفقر

تتفوق المنظمات غير الربحية عالمياً في عملها التنموي ومحاولتها لتقديم الطول الملائمة لتمكين الأسر محدودة الدخل من كسر دائرة الفقر والخروج من الاحتياج إلى الإنتاج والمشاركة في سوق العمل. وقد بدأت جمعية النهضة النسائية الخيرية عملها بالرياض في هذا المجال منذ عام (1962م). ويعتمد عمل الجمعية على الأخصائيات الاجتماعيات العاملات مع "أسر النهضة"، وتقوم فلسفة الجمعية على احتواء الأسر الضمانية وتصميم برامج تنمية لها في خطة لتحسين أوضاعهم تمتد إلى 5 سنوات أو أكثر. تبدأ من توفير الاحتياجات الأساسية لهم مثل المسكن الملائم والغذاء، ومتابعة التزام أبناء وبنات الأسر في مواصلة التحصيل الدراسي، بالإضافة إلى الحرص على التزام الأبناء والبنات بالاستمرار على رأس العمل وتوفير دخل مستقل لهم ولأسرهم. وتوفر الجمعية إمانات مالية لشراء سيارة للأسر الضمانية عند انضمام أحد أبنائها للجامعة أو العمل، كما تخصص الجمعية برامج الإرشاد والتوجيه المهني لأبناء وبنات الأسر في مرحلة ما قبل الجامعة، وتدريبهم على المهارات الحياتية المطلوبة ليكونوا أعضاء مستقلين ومنتجين في مجتمعهم. كما تقوم الجمعية بقطع المساعدة المالية للأسر الرافضة للتنمية وفرص التعليم والعمل. كما تتعهد الأسر الضمانية عند الانضمام إلى الجمعية أن لا تتجاوز فترة الدعم المادي من قبل الجمعية ثلاث سنوات، في محاولة لتحفيز الأسر على التغيير والتنمية. وقد استطاعت النهضة خلال الفترة من (2013م - 2016م) طي قيد أكثر من (21) من أصل (300) أسرة كل بشكل سنوي بعد تحسن أوضاعها وتنميتها.



## 5 سكان المناطق النائية



سلط المشاركون في حلقات الحوار الضوء على تركّز الفرص الوظيفية بسوق العمل في المناطق الحضرية الكبرى، حيث يعاني سكان المناطق النائية من محدودية فرص العمل والتدريب والتأهيل. مما يدفع الراغبين بدخول سوق العمل منهم إلى الهجرة للمدن الرئيسية لطلب الوظيفة. كما شاركت الباحثة جواهر السديري نتائج دراستها<sup>ix</sup> حول تكديس فرص العمل والتعليم للمرأة داخل العاصمة الرياض في مناطق محدودة في وسطها، مما يشكل صعوبة حتى على سكان أطراف المدن أو الأحياء البعيدة عن مركز المدينة للوصول إلى تلك الفرص، مع تدني نسبة تملك السيارات في أطراف مدينة الرياض مقارنةً بوسطها.



دار حديث المشاركين في حلقات الحوار حول تنافسية القوى العاملة السعودية، كون ضمان ذلك يساهم في تخفيف أثر أي خسارة في الوظائف ناتجة عن تراجع النمو الاقتصادي أو متغيرات السوق. ولذلك تركّز حديث المشاركين حول التعليم والتدريب وخصوصاً مفهوم التعلم مدى الحياة وغيابه عن السياق السعودي. حيث تنص سياسة "الاستقرار المرن" التي تتبناها بنجاح عدد من الدول الأوروبية على ضرورة الموازنة بين مرونة تشريعات حماية الوظائف، وجدية الرقابة على المتعطلين، وسواء تعويضات برامج التأمين ضد التعطل، بالإضافة إلى تبني مفهوم التعلم مدى الحياة.

كما أنّ مفهوم التعلم مدى الحياة ليس غائباً لوحده، ولكن الملاحظ عدم وجود سياسة وطنية لربط التعليم بالعمل. حيث يعمل قطاع التعليم لدينا من أجل التعليم فقط، ورغم كل محاولات المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياج سوق العمل، لم يكن ينظر إلى التعليم يوماً من أجل العمل أو الإنتاج. وهذا ما زاد من تفكك منظومة العمل والتعليم في المملكة، وضعف التنسيق بينهما، ولجوء الجهات المختلفة إلى المبادرات الذاتية المحدودة لمواجهة أزمة المواءمة بين التعليم والعمل في المملكة.

"هيمنة عقلية التعليم من أجل التعليم، وليس التعليم من أجل العمل".  
حلقة التعلم مدى الحياة

وناقش المشاركون الدور الضعيف للكليات المهنية والتقنية في المملكة، وعدم اعتماد مناهجها على التطبيق بشكل حقيقي، بالإضافة إلى غياب دور كليات المجتمع في خدمة المجتمع فعلاً؛ من خلال توفير المنتجات التعليمية لجميع الأعمار وعدم قصرها على خريجي المرحلة الثانوية فقط. كما رأى بعض المشاركين أن إلغاء عدد من برامج التعليم بالانتساب أو التعليم عن بعد سيحد من فرص القوى العاملة على مواصلة التعليم والتدريب والتأهيل المستمر وبالتالي سيضعف من تنافسيته. وتطرق المشاركون إلى أهمية برامج التعليم عن بعد، خصوصاً تلك التي تقدمها الشركات من خلال المنصات الرقمية والتعليم الإلكتروني الذي يساعد على استمرارية تطوير مهارات الأيدي العاملة.

ويعوّل المشاركون على الدور المرتقب للهيئات المهنية والمجالس القطاعية التي سيكون لها دور في ردم فجوة المهارات بين العمال وأصحاب العمل، وتفهم احتياجات القطاع الخاص عن قرب، وتطوير القوى العاملة بما يلبي ذلك. كما راهن المشاركون على ضرورة الجدية في الاستثمار وتقديم برامج التدريب التعاوني التي أثبتت نجاحها عالمياً في إعداد مخرجات التعليم لسوق العمل من مراحل مبكرة وإكساب المهارات المهنية والحياتية اللازمة بما يدعم تنافسية سوق العمل.

يعد توفير قنوات التظلم والإنصاف من أهم ضمانات العدالة لحفظ حقوق العمال وأرباب العمل. وتتضمن مراحل تسوية الخلافات العمالية عالمياً عدداً من المراحل، ويمكن اللجوء إلى إجراءات وحلول بديلة للتسوية، مثل: النصح والمشورة، الوساطة، التوفيق والمصالحة، والتحكيم. كما تنشط بعض الدول في توفير البرامج الوقائية كالترتيب 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 ما 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:

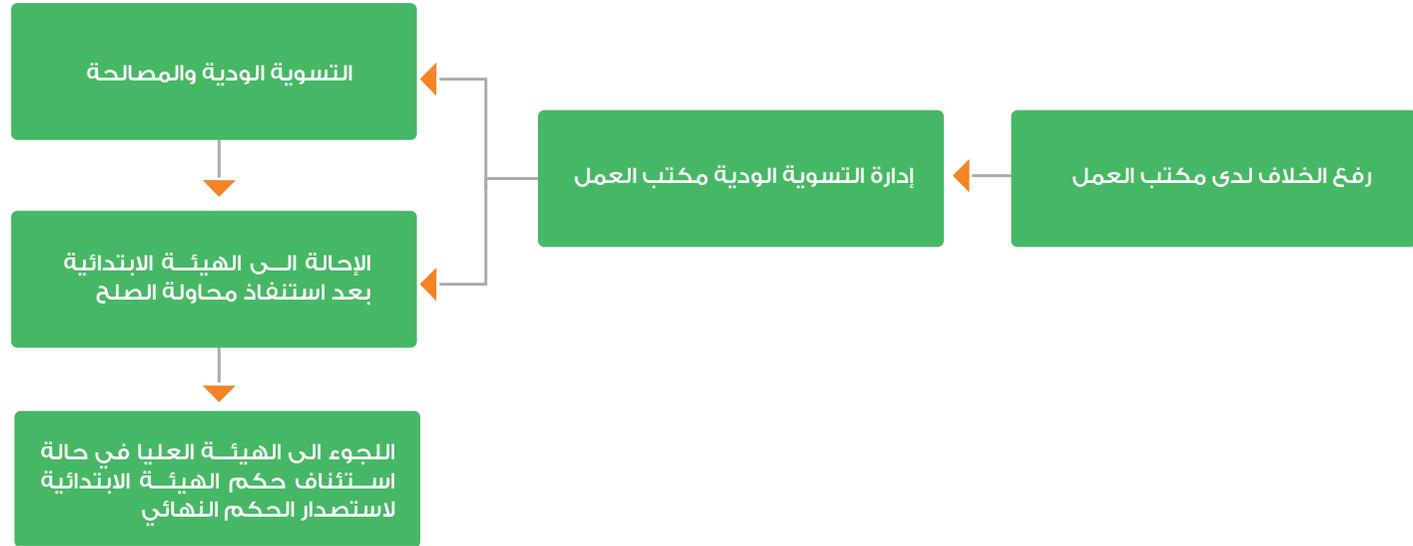


”هناك حاجة لإجبار المنشآت الكبيرة والمتوسطة بتنظيم إجراءات رفع التظلم داخل المنشأة بحيث يستطيع العامل التظلم من خلال هذه الإجراءات، ويتم التعامل مع الحالة داخل المنشأة“

حلقة حوار سياسات الحماية العمالية

وبالنظر إلى تجارب الدول الأخرى فيما يتعلق بالقضاء العمالي، نجد عدداً من الدول التي تخصص دوائر قضائية مختصة بقضايا المسرحين جماعياً، بالإضافة إلى إتاحة التمثيل الجماعي للعمال من خلال اتحادات ولجان عمالية، وإتاحة 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. وتوجد في بعض الشركات في المملكة لجان عمالية، تقوم بدور الوسيط والراعي لمصالح العمال في هذه الشركات. وقامت حلقات الحوار باستطلاع آراء بعض أعضاء هذه اللجان، وقد أكدوا على أهمية تشجيع إنشاء اللجان العمالية داخل المنشآت، وعلى المستوى الوطني، للقيام بمهام التوفيق والمصالحة والتسوية الودية.

وفيما يلي مراحل تسوية الخلافات العمالية إلى حين نقلها إلى القضاء العام وإنشاء المحاكم العمالية، حيث كان من المفترض إنشاء المحاكم العمالية منذ عام 1430 هـ، بحسب الآلية التنفيذية لنظام القضاء الصادر في عام 1428 هـ:



وقد أشار المشاركون في حلقات الحوار إلى طول مدد التقاضي وانعكاساته السلبية، وأهمها استغلال الكفيل والمكفول لضعف الهيئات العمالية ورفعهم لدعاوى كيدية لغرض التهرب وطلبات الترحيل. 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.

“أهمية دعم اللجنة العمالية التأسيسية، أو إنشاء لجنة مستقلة، وإسناد مهمة الوساطة والتوفيق والمصالحة الودية بين أصحاب العمل والعمال، لتكون لجنة محايدة خارج وزارتي العمل والعدل.”

حلقة حوار سياسات الحماية العمالية



## السلوكيات تجاه سوق العمل:

تتجه الكثير من الحكومات إلى تبني سياسات تستهدف معالجة السلوكيات السلبية التي تؤثر على بيئة وفرص العمل، وعلى إنتاجية العامل. وتناول الخبراء والمشاركون في حلقات حوار الملتقى عدداً من المظاهر التي تشير إلى وجود مجموعة من السلوكيات السلبية في سوق العمل السعودي، نستعرضها في النقاط التالية:

- النظرة الدونية لبعض المهن وعزوف الباحثين عن العمل عنها، حتى من قبل محدودي الدخل.
- التراخي وغياب الجدية لدى المتعطلين عن العمل.
- انتفاع بعض أصحاب العمل وسعيهم وراء المكاسب السريعة، يجعل كثير منهم يفرط في الاستثمار في رأس المال البشري لديه، بحيث لا يرى فائدة من تطوير وتحسين مهارات العاملين لديه.
- تلاعب بعض أصحاب العمل في برنامج نطاقات، والسعي للتوظيف غير المنتج للاستفادة من نقاط السعودية.
- وجود بعض مظاهر التمييز والعنصرية في بيئات العمل.
- ضعف أخلاقيات العمل، كالانضباطية والجدية والمهنية.
- كل هذه المظاهر هي انعكاس لتنشئة اجتماعية وتعليمية أدت إلى غياب حس المنافسة لتحسين وتطوير الحياة، أمام غلبة حس الاستحقاق، والاتكالية المفرطة على برامج الدعم التي تقدمها الدولة. وتعد استقلالية الأفراد وانخراطهم الجاد في سوق العمل، من أهم دلالات تماسك المجتمعات وحيويتها.

وفي المقابل، تواجه الجهات الحكومية بعض التحديات نتاج تغشي عدد من السلوكيات في هذه الأجهزة، كان لها تأثير بالغ على واقع سوق العمل. نوجز ما دار بشأنها في حلقات الحوار على النحو الآتي:

- الانجراف وراء تحقيق الأرقام عوضاً عن توفير الضمانات والإنجاز النوعي.
- ضعف التعاون والتنسيق بين مقدمي برامج سوق العمل، لاسيما الجهات التعليمية والتدريبية مع منظومة العمل.
- التراخي في عملية مراقبة ومتابعة جدية المتعطلين عن العمل في البحث عن عمل.
- قلة جولات التفتيش الميدانية للتأكد من التزام المنشآت بمعايير العمل اللائق، الأمر الذي أدى إلى تهاون أصحاب العمل عن الالتزام بها.

ولذلك فإن معالجة السلوكيات في سوق العمل تتطلب نظرة جادة لأدوار جميع أطراف العمل، وسياسة واضحة تجمع مهام الجهات المسؤولة عن تطوير العاملين في السوق.

## الاقتصاد السلوكي

هو علم تحليل ودراسة قرارات الأفراد والمجتمع وأبعادها الاجتماعية والسياسية، وتأثيراتها على الأسواق والاقتصاد بشكل عام. وفيما يتعلق بسوق العمل، فيثبت هذا العلم جدوى تغيير الذهنية وسلوكيات أطراف العمل في معالجة تشوهات السوق.

”تغيير مسميات بعض الوظائف، من سائق تاكسي لكابتن على سبيل المثال، له أثر كبير على إقبال السعوديين على هذه الوظائف“.

حلقة التعلم مدى الحياة

”نظام التعليم لم ينجح في تطوير مهارات التخطيط للحياة، ولا في زرع حس المنافسة. طلابنا يتخرجون وهم غير مؤهلين لسوق العمل“.

حلقة التعلم مدى الحياة

”ولذلك ينبغي أن يتم إضافة تدريس المهارات الإدارية في النظام التعليمي وعمل دورات تدريبية وورش عمل خلال المراحل الدراسية لتعزيز مفهوم أخلاقيات العمل وأصول الأدب واللباقة والتي تعتبر مهمة للغاية في مكان العمل“.

حلقة تحفيز فرص العمل اللائق

”هناك حاجة لتناغم السياسات والتشريعات الخاصة بسوق العمل“.

حلقة سياسات الحماية العمالية

## التفاصيل الحسابية للمؤشرات والمعايير المتعلقة بالعمل اللائق

**Table A. International Labor Organization Measurement of decent work based on guidance received at the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work (September 2008)**

Substantive element of the Decent Work Agenda	Statistical Indicators	Calculation Method
<p>Numbers in parentheses in the first column below refer to ILO strategic objectives:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Standards and fundamental principles and rights at work;</li> <li>2. Employment;</li> <li>3. Social protection</li> <li>4. Social dialogue.</li> </ol>	<p>Selection of relevant statistical indicators that allow monitoring progress made with regard to the substantive elements.</p>	<p>Statistical formula and Saudi application</p>
<p>Employment opportunities (1 + 2)</p>	<p>NEET – Youth not in employment, education, or training, 15-24 years (source of data: Saudi labor force survey Q3 2016).</p> $\text{NEET (\%)} = \frac{\text{Number of youth} - (\text{Number of youth in employment} + \text{Number of youth not in employment} + \text{Who are in education or training})}{\text{Total number of youth}} \times 100$	<p><i>Saudi youth NEET (%)</i></p> $18.03\% = \frac{4175230 - (394210 + 3028304)}{4175230} \times 100$ <p><i>Female Saudi youth NEET (%)</i></p> $26.4\% = \frac{2088215 - (47031 + 1489422)}{2088215} \times 100$ <p><i>Male Saudi youth NEET (%)</i></p> $9.6\% = \frac{2087015 - (347179 + 1538882)}{2087015} \times 100$

Substantive element of the Decent Work Agenda	Statistical Indicators	Calculation Method
Employment opportunities (1 + 2)	<p>Female share of employment in senior and middle management</p> $(\%) = \frac{\text{number of women in ISCO - 88 (groups 1,2 and 3)}}{\text{total number of employed in same categories}} \times 100$	$22.47\% = \frac{652919}{2905537} \times 100$
Employment opportunities (1 + 2)	<p>Saudi Gender wage gap</p> $\text{Saudi gender pay gap } ((\%) = \frac{(Em - Ew)}{Em!} + x100 \dots$ <p>where Em is the gross average monthly earnings of men and Ew is the gross average monthly earnings of women.</p>	<p>Saudi Gender wage gap based on H1, 2014 data:</p> $((3.4\%) = \frac{(9505 - 9181)}{9505} + x100 \dots$ <p>Saudi Gender wage gap based on H1, 2016 data:</p> $((10.1\%) = \frac{(10656 - 9579)}{10656} + x100 \dots$
Adequate earnings and productive work (1 + 3)	<p>Working poverty rate</p> $WPR_e (\%) = \frac{\text{Number of employed persons living in households with incomes below the national poverty line}}{\text{Total number of employed persons}} \times 100$ $WPR_e ((\%) = \frac{23526}{1676230!} + x100 \dots$	<p>Assuming less than &lt;1500SR (lowest acceptable wage category for occupational pension requirements at GOSI) is a statistical proxy for national poverty line.</p> $\text{Saudi } WPR_e ((1.4\%) = \frac{23526}{1676230!} + x100 \dots$ $\text{NonSaudi } WPR_e ((75.2\%) = \frac{6462159}{8588049!} + x100 \dots$

Substantive element of the Decent Work Agenda	Statistical Indicators	Calculation Method
Decent Working Time (1 + 3) *	<p>Employment in Excessive Working Time (more than 48 hours per week)</p> <p>For the lack of data on hours worked +48, this indicator was calculated for hours worked +55 as a proxy to measure extremely excessive working time:</p> $EWT (\%) = \frac{\text{number of employed persons who worked + 55 per week}}{\text{Total number of employed persons}} \times 100$ $(14.1\%) = \frac{1744717}{12376699} \times 100$	$(14.1\%) = \frac{1744717}{12376699} \times 100$
Safe work environment (1 + 3)	<p>Occupational injury frequency rate (proxy)</p> <p>Calculated as share of injured employees as a percentage of total subscribers to safety insurance program at GOSI by the end of 2015.</p> $\frac{\text{injured}}{\text{subscribers}} (\%) = (0.7\%) = \frac{72662}{10299607} \times 100$	$\frac{\text{injured}}{\text{subscribers}} (\%) = (0.7\%) = \frac{72662}{10299607} \times 100$
Social security (1 + 3)	<p>Public social security expenditure (percentage of GDP)</p> <p>Calculated as social and health government expenditure in 2016 as a percentage of the GDP.</p> $\frac{S\&H_e}{GDP} (\%) = \frac{104864000000}{2581000000000} \times 100$ $(4.06\%) = \frac{104864000000}{2581000000000} \times 100$	$(4.06\%) = \frac{104864000000}{2581000000000} \times 100$

Source: GOSI database, Q3 2016. Gstats Labor Force Survey Q3 2016. ILO indicator compilation on the basis of the Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work (Geneva, 8-10 September 2008)

# التفاصيل الحسابية للمؤشرات والمعايير المتعلقة بقياس درجة صرامة حماية الوظائف في التشريعات السعودية

## 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 labor authority) must be notified;
	3	when the employer cannot proceed to dismissal without authorization 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

	Original unit and short description		Assignment of numerical strictness scores						
			Assigned scores						
			0	1	2	3	4	5	6
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	3	reinstatement (almost) always made available;						
	Months	Maximum time period after dismissal notification up to which an unfair dismissal claim can be made.	Before dismissal takes effect	≤ 1	≤ 3	≤ 6	≤ 9	≤ 12

## 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) × 64/					
	0	if there are 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;						
	4	if specific regulations start to apply at below 10 dismissals;						

	Original unit and short description	Assignment of numerical strictness scores						
		Assigned scores						
		0	1	2	3	4	5	6
	Scale 0-2							
19: Additional notification requirements	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.		Scale (0-2) × 3					
	0	no additional requirements;						
	1	when one more actor needs to be notified;						
	2	when two more actors need to be notified.						
20: Additional delays Involved before notice can start	Days Delays in addition to those in the case of individual dismissal	0	< 25	< 30	< 50	< 70	< 90	≥ 90
21: Other special costs to employers	Scale 0-2		Scale (0-2) × 3					
	This refers to whether there is 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 ñ 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  <math>((1.7)*(5/7))+((2.9)*(2/7))= 2</math></p> <p>Individual and collective dismissals                      – regular workers (EPRC)</p>	<p>Saudi Score: 1.7  <math>(1+2.7+1.5)*(1/3)=1.7</math></p> <p>Individual dismissals                      – regular workers (EPR)                      (version 2 &amp; 3: 5/7:)                      (version 1: 1)</p>	<p>Saudi Score: 1  <math>(2)*(1/2)=1</math></p> <p>Procedural inconveniences (1/3)</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  <math>((6+3+1)*(1/7)=1.4)+</math>  <math>((3+4)*(4/21)=1.3)=2.7</math></p> <p>Notice and severance pay for no-fault                      individual dismissals                      (1/3)</p>	<p>3. Notice period after (1.4)                      4. Severance pay after (1.3)</p> <p>9 months (6)                      4 years (3)                      20 years (1)                      9 months (0)                      4 years (3)                      20 years (4)</p>	<p>(1/7)                      (1/7)                      (1/7)                      (4/21)                      (4/21)                      (4/21)</p>
		<p>Saudi Score: 1.5  <math>(4+2)*(1/4)=1.5</math></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>(1/4)                      (1/4)                      (1/4)                      (1/4)                      --</p>
	<p>Saudi Score: 1.7  <math>(4.5+3+4)*(1/4)=2.9</math></p> <p>Additional provisions for collective dismissals (EPC)                      (version 2 &amp; 3: 2/7)                      (version 1: 0)</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>	

- i تم حساب هذا المؤشر باستخدام "مسح القوى العاملة" الربع الثالث- ٢٠١٦. الهيئة العامة للإحصاء.
- ii تم احتساب هذه النسبة باستخدام بيانات المشتركين لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية للربع الثالث ٢٠١٦.
- iii مصدر أرقام تحليل فجوة الأجور بين الجنسين هو معدل الأجور للمشتغلين من عام ٢٠١٤ إلى النصف الأول من عام ٢٠١٦ الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء.
- iv نشرة مسح سوق العمل للربع الرابع- ٢٠١٦. الهيئة العامة للإحصاء.
- v تم حساب هذا المؤشر باستخدام "مسح القوى العاملة" الربع الثالث- ٢٠١٦. الهيئة العامة للإحصاء.
- vi تم حساب هذا المؤشر باستخدام "مسح القوى العاملة" الربع الثالث- ٢٠١٦. الهيئة العامة للإحصاء.
- vii نشرة مسح سوق العمل للربع الرابع- ٢٠١٦. الهيئة العامة للإحصاء.
- viii الهيئة العامة للإحصاء، «مسح القوى العاملة»، الربع الثالث ٢٠١٦.
- ix "Female Mobility and Labor Market Access". Al-Sudairy, J. and Qiu, W. 2017. Evidence for Policy Design. Harvard University.



**KKFoundation**

