

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.. مبادرات وقرارات تُحقق العدالة وتحفظ الحقوق وتُعزز بيئة سوق العمل

10 ديسمبر، 2025



تعمل المملكة العربية السعودية على حماية حقوق الإنسان للمواطنين والمقيمين، وانطلاقاً من ذلك تواصل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعزيز دور المملكة من خلال شراكاتها على المستويين المحلي والدولي، وتبذّي أفضل الممارسات العالمية لحفظ حقوق الإنسان وحماية حقوق العاملين في سوق العمل، بإطلاقها العديد من المبادرات والقرارات التي تحقق العدالة والشفافية، وتحافظ على حقوق أطراف العلاقة التعاقدية في سوق العمل.

ففي بداية عام 2025 اعتمد مجلس الوزراء السياسة الوطنية للقضاء الفعلي على العمل الجبري، التي تُعد الأولى من نوعها خليجياً وعربياً؛ وتهدف إلى توفير بيئة آمنة لجميع العاملين وتعزيز سوق عمل آمن وجاذب يحمي الحقوق كافة، وفقاً لأنظمة صارمة للقضاء على مختلف أشكال وصور العمل الجبري، وتوفر الحماية للعاملين، وتتضمن السياسة مجموعة من المبادئ التوجيهية أبرزها تعزيز ظروف العمل اللائق للجميع، واتباع والتنسيق والتعاون بين الجهات المعنية

للقضاء على العمل الجبري، كما تركز على الاستجابة السياسية حول الضحية بصفتها ركيزة أساسية لتطوير وتوفير خدمات الدعم والمساعدة، مع ضمان عدم التمييز، وتعزيز مبدأ المساواة، واحترام حقوق الإنسان، ومكافحة التمييز.

وتحمي "السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بالمملكة" حقوق الإنسان، وكذلك القضاء على أي تمييز في هذا المجال وفق الشريعة الإسلامية وتتوافق مع المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تُعد المملكة طرفاً فيها.

واستمراراً لعمل الوزارة في حفظ الحقوق وحماية العاملين في سوق العمل، أعلنت بالشراكة مع وزارة العدل مؤخراً مبادرة اعتماد بند الأجر في عقد العمل الموثق "سنداً تنفيذياً"، في خطوة نوعية تهدف إلى تعزيز الحماية في سوق العمل، وترسيخ مبادئ الالتزام والإنصاف بين أطراف العلاقة التعاقدية في القطاع الخاص، حيث تعمل المبادرة على الربط التقني بين منصتي "قوى" و"ناجز"، وتتيح للعامل أو صاحب العمل التقدم بطلب التنفيذ في حال الإخلال بسداد الأجر، دون الحاجة إلى مستندات إضافية، حيث يتم التحقق تلقائياً عبر الربط مع منصة "مدد"، وتُطبق المبادرة على ثلاث مراحل بشكل تدريجي، بدأت المرحلة الأولى منها في 6 أكتوبر من العام الجاري للعقود الجديدة أو المحدثه، ثم تشمل المرحلة الثانية العقود محددة المدة من 6 مارس 2026، وصولاً إلى العقود غير محددة المدة في المرحلة الثالثة التي تبدأ في 6 أغسطس 2026.

وعملت الوزارة ممثلة بالمجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية على حماية وسلامة وصحة العاملين من خلال قرار حظر العمل تحت أشعة الشمس، وبلغت نسبة امتثال المنشآت لهذا العام (94%) حيث نفذت الفرق الرقابية (29,121) زيارة ميدانية وعددًا من الحملات الرقابية لمتابعة تطبيق القرار، وتطبيق العقوبات النظامية بحق المنشآت غير الملتزمة، حيث بلغ عدد المخالفات المرصودة (2414) مخالفة، كما شملت الحملات الرقابية الاستجابة للبلاغات الواردة للوزارة البالغ عددها (325) بلاغاً.

وامتداداً للإصلاحات التي تنتهجها الوزارة لتنظيم سوق العمل، أطلقت الوزارة المنتج التأميني بالشراكة مع هيئة التأمين لتغطية مستحقات العمالة الوافدة في منشآت القطاع الخاص عند التعثر وحمايتهم والتقليل من تأثير عدم حصولهم على حقوقهم المالية.

وتوسعت الوزارة في حماية العمالة المنزلية عبر إطلاق العديد من المبادرات منها إطلاق وثيقة للتأمين عبر "مساند"، تجمع طرفي العلاقة لتنفيذ العقود المبرمة، يتم خلالها تعويض العامل أو العاملة المنزلية في حال تعثر صاحب العمل عن دفع الأجور لأسباب محددة وواقعية مثل العجز وخلافه، حيث طبقت هذه الوثيقة بنسبة 100%، كما مدت مهلة مبادرتها لتصحيح وضع العمالة المساندة المتغيبية، لمدة 6 أشهر؛ إذ تتيح المبادرة للعمالة المساندة التي سبق وأن تم تسجيل بلاغات تغيب ضدها أو انتهت صلاحية إقامتها وما زالت داخل المملكة بشكل غير نظامي تصحيح أوضاعها من خلال نقل خدماتها إلى أصحاب عمل آخرين بعد استكمال الإجراءات النظامية.

ولتعزيز الشفافية المالية سهّلت الوزارة عملية صرف الرواتب من صاحب العمل للعامل المنزلي، وتمكين العامل من إدارة حسابه من خلال المحافظ الرقمية أو البنوك، مع إتاحة خيارات متعددة لأصحاب العمل والعمالة من خلال توفير شبكة مصرفية متكاملة.

ووضعت الوزارة برنامجها النوعي "حماية الأجور" بوصفه قاعدة متينة لتنظيم الحقوق المالية بين أطراف العلاقة التعاقدية، الذي يعد من أهم عناصر تلك العلاقة، وحظي بإشادات دولية واسعة الأمر الذي أدّى إلى تعزيز بيئة العمل والعمال وحماية الأجور والالتزام النظامي الخاص به.

وكانت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قد أقرت في وقت سابق مجموعة من الإصلاحات والمبادرات الجذرية لسوق العمل منها مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية التي تتيح حرية التنقل الوظيفي وفق عددٍ من الشروط والضوابط المحددة، إضافة إلى برنامج توثيق العقود العاملين إلكترونياً عبر منصة "قوى".

وفي الجانب الرعوي، تركز أنظمة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق كبير السن ورعايته على حماية هذه الفئات وغيرهم، حيث تعمل منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على ضمان وتعزيز حقوقهم وضمان حصولهم على جميع الخدمات أسوةً بغيرهم، وبما يوفر لهم الرفاهية والعيش الكريم.