

قرار وزاري رقم (ع/٢٤٧٣/١/١) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢هـ)

تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية

إن وزير العمل :

بعد الاطلاع على الأمر الملكي رقم أ/١٢١ وتاريخ ٢/٧/١٤٣٢هـ بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات والمتضمن أنه على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك، وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية والمتضمن في البند الثامن منه قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية، وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦هـ والمتضمن أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وأن على الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، وما تقتضيه المصلحة العامة.

يقرر ما يلي:

أولاً: يُقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية الخاضعة لهذا القرار محلات بيع الملابس النسائية الداخلية ومحلات بيع أدوات التجميل، سواءً كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أو في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها.

ثانياً: يُقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية. ولا يتطلب توظيف النساء في هذه المحلات الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى.

ثالثاً: يراعى في محلات بيع المستلزمات النسائية ما يلي:

- 1- يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويمنع الرجال من دخوله. ويُحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصصاً للعوائل.
- 2- يُحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد، ويستثنى من ذلك المحلات متعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات متى كانوا في أقسام مختلفة، ويجب في هذه الحالة ألا يقل عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة.

٣- يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير حارس أمني أو نظام أمن الكتروني في المحل، ما لم يكن هناك حراسة أمنية عامة موفّرة من قبل المركز التجاري المفتوح الذي يقع فيه المحل. ويمكن للمحل المخصص للنساء فقط اتباع أسلوب النظام المغلق كالنظام المتبع حالياً في المشاغل النسائية.

٤- يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بحسب الحاجة، ما لم يكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل لا تبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل.

رابعاً: يجب أن تلتزم العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية في زيبا بالحشمة أثناء عملها بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه (العباءة وغطاء الرأس)، أو الزي الرسمي لجهة العمل والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف.

خامساً: يحق لصاحب العمل توظيف العاملات بدوام جزئي، على أن تحسب العاملتان كعاملة واحدة في حساب توظيف الوظائف (السعودية).

سادساً: يجب على محلات بيع المستلزمات النسائية القائمة وقت نفاذ هذا القرار تعديل أوضاعها بما يتوافق مع أحكام القرار وذلك خلال المدد التالية:

- ١- ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع الملابس الداخلية النسائية.
- ٢- اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع أدوات التجميل.
- ٣- اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات التي تبيع الملابس الداخلية النسائية أو أدوات التجميل ضمن مبيعات أخرى.

سابقاً: يمكن للمحلات التجارية التي تبيع المستلزمات النسائية الأخرى مثل الملابس الجاهزة والعباءات والأحذية وغيرها، توظيف النساء إذا استوفت الشروط الواردة في هذا القرار.

ثامناً: يجب أن ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات بما في ذلك التأمين الطبي لها ولن تعولهم شرعاً، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة.

تاسعاً: توقف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل الذي لا يلتزم بإحلال النساء في نشاط بيع المستلزمات النسائية لديه، مع عدم الإخلال بأي عقوبات أخرى يقضي بها نظام العمل.

Kingdom of Saudi Arabia

Ministry of Labour

Minister's Office

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية

وزارة العمل

مكتب الوزير

عاشراً: تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكلٍ دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة ذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يردها من اقتراحات تطويرية، ليواكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

حادي عشر: يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، ويلغى القرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ وتاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢ هـ وكل ما يتعارض معه من القرارات الصادرة من الوزارة.

ثاني عشر: يبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه، وينشر في موقع الوزارة الإلكتروني والجريدة الرسمية.

والله ولي التوفيق ، ، ،

٨/٢٠

وزير العمل

عادل بن محمد فقيه

قرار وزاري رقم (ع/٢٤٧٤/١/١) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢هـ)

آلية احتساب عمل المرأة عن بعد في نسب توظيف الوظائف (السعودية)

إن وزير العمل:

بعد الاطلاع على الأمر الملكي رقم أ/١٢١ وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢هـ بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات والمتضمن أنه على وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية اتخاذ الاجراءات اللازمة للتوسع في تطبيق أسلوب العمل عن بعد كأحد المجالات الجديدة التي يمكن أن تعمل من خلالها المرأة وتنفيذ برنامج الأسر المنتجة وتوفير الدعم اللازم لإنجاحها، وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢هـ بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية، والمتضمن في البند السادس منه أن تقوم وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية ووزارة الشؤون الاجتماعية لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ أسلوب العمل عن بعد كأحد المجالات الجديدة التي يمكن أن تعمل من خلالها المرأة، وتنفيذ برنامج الأسر المنتجة، وتوفير الدعم اللازم لإنجاحهما، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، وما تقتضيه المصلحة العامة.

١٤٣٢ / ٨ / ١٠

ع/٢٤٧٤/١/١

يقرر ما يلي:

أولاً: يكون احتساب نسب توظيف الوظائف (السعودة) ضمن برنامج نطاقات للمنشآت التي تقوم بتوظيف النساء عن بعد وفقاً للنسب التالية:

<u>النطاق</u>	<u>نسبة العاملات عن بعد التي يتم احتسابها في نطاقات</u>
النطاق الممتاز	ألا تزيد عن ٧٪ من إجمالي الموظفين
النطاق الأخضر	ألا تزيد عن ٥٪ من إجمالي الموظفين
النطاق الأصفر	ألا تزيد عن ٣٪ من إجمالي الموظفين
النطاق الأحمر	لا تحسب له نسبة توظيف (سعودة)

ثانياً: يشترط لاحتساب المرأة العاملة عن بعد ضمن نسبة توظيف الوظائف (السعودة) في برنامج نطاقات التالي:

- ١- ألا يقل عمرها عن ٢٠ سنة ولا يزيد عن ٣٥ سنة.
- ٢- أن تكون مسجلة لدى التأمينات الاجتماعية.
- ٣- أن تكون مسجلة وفق الدوام الكامل.
- ٤- أن يقدم صاحب العمل شهادة بنكية تثبت استلام العاملة لأجورها فترة عملها لديه.

ثالثاً: ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة عن بعد عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات بما في ذلك التأمين الطبي لها ولبن تعولهم شرعاً، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة.

رابعاً: يطبق في حق كل منشأة تقوم بتسجيل العاملات عن بعد في وظائف وهمية التالي:

١- حرمان المنشأة من الحصول على تأشيرات عمل جديدة أو نقل خدمات عمال لها أو تغيير مهن عمال لديها لمدة لا تقل عن ٣ سنوات للمخالفة الأولى ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية.

٢- حرمان المنشأة من الدعم الذي يوفره صندوق تنمية الموارد البشرية لمدة لا تقل عن ٣ سنوات للمخالفة الأولى ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية.

٣- غرامة مالية لا تتجاوز ٥٠٠٠ ريال على كل موظفة وهمية مسجلة لديها طبقاً للمادة ٢٣٩ من نظام العمل.

خامساً: في حال قيام امرأة ما بالتعاون مع المنشأة بالتسجيل في وظيفة وهمية، يتم حرمان المرأة من الدعم الذي يوفره صندوق تنمية الموارد البشرية لمدة لا تقل عن ٣ سنوات للمخالفة الأولى ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية.

سادساً: تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة ذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يرد لها من اقتراحات تطويرية، ليواكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.



سابقاً: يعمل بهذا القرار من تاريخ ١١/١/١٤٣٢هـ.

ثامناً: يبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه، وينشر في موقع الوزارة الإلكتروني والجريدة الرسمية.

والله ولي التوفيق ،،،

وزير العمل
عادل بن محمد فقيه

قرار وزاري رقم (ع/٢٤٧٥/١/١) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢هـ)

اشتراطات توظيف النساء في المصانع

إن وزير العمل:

بعد الاطلاع على الأمر الملكي رقم أ/١٢١ وتاريخ ٢/٧/١٤٣٢هـ بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات، والتي اشتملت في البرنامج رقم (٤) من الفقرة (ب) من البند (أولاً) الخاص بتأنيث وسعودة الوظائف الصناعية المناسبة للمرأة بأنه على وزارة العمل بالتعاون مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والغرف التجارية اتخاذ الإجراءات اللازمة لتأنيث وسعودة وظائف مصانع الأدوية العاملة في المملكة بعد حصولهن على التدريب اللازم واتخاذ الإجراءات اللازمة لتأنيث وسعودة وظائف بقية المصانع التي لديها خطوط إنتاج وتعيين مواطنات بعد حصولهن على التدريب اللازم للقيام بالأعمال التي ستناط بهن بتلك المصانع، وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٧/٧/١٤٣٦هـ والمتضمن أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وعلى الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك، وبعد الاطلاع على المادة ١٤٩ من نظام العمل، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، وما تقتضيه المصلحة العامة.

يقرر ما يلي:

أولاً: يُحظر توظيف المرأة في الأعمال التالية:

- ١- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمهاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- ٢- العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز وتوزيعه والمشتقات البترولية الأخرى.
- ٣- العمل في البناء (كالحفر ووضع الخرسانات، وغيرها).
- ٤- أعمال البناء والترميم والدهان التي تتطلب العمل على ارتفاعات عالية (والتسلق على سقالات).
- ٥- صناعة الإسفلت.
- ٦- صناعة المدايغ.
- ٧- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
- ٨- الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد كتوليد الطاقة وتحويلها ونقلها.
- ٩- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- ١٠- اللحام بالأكسجين والإستلين وبالكهرباء.
- ١١- ورش السيارات والحدادة والألنيوم.
- ١٢- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد أو روث الحيوانات أو الدماء.
- ١٣- إذابة الزجاج وإنضاجه

- ١٤- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.
 - ١٥- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
 - ١٦- تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
 - ١٧- الدهان بمادة الدوكو.
 - ١٨- معالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
 - ١٩- صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
 - ٢٠- صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلفون)، وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
 - ٢١- عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
 - ٢٢- تنظيف الورش التي تزاوّل فيها الأعمال الواردة في الفقرات (١٧، ١٩، ٢٠) أعلاه.
 - ٢٣- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء تشغيلها.
 - ٢٤- صناعة الكاوتشوك (الصناعات من مادة المطاط، مثل كفريات السيارات وغيرها).
- ويجوز بقرار من الوزير حذف أو إضافة أنشطة أخرى حسب الحاجة.

ثانياً: لا يمنع حظر تشغيل المرأة في المنشآت التي تمارس الأنشطة المبينة في البند أولاً أعلاه، من حقها في أن تمتلك أو تدير أيًا منها.

ثالثاً: لا يتطلب توظيف النساء في المصانع الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى.

رابعاً: يكون عمل النساء في خطوط الإنتاج في المصانع التي لا تندرج ضمن الأنشطة الواردة في البند أولاً أعلاه وفق الضوابط التالية:

١- إذا كانت العاملات يعملن في مرحلة من مراحل خط الإنتاج فيجب أن يكون جميع العاملين في هذه المرحلة من النساء، كما يجب في هذه الحالة ألا يقل عدد النساء عن عشر نساء في تلك المرحلة، وعلى أن يشكّلن ما لا يقل عن ثلث مجموع العاملين في خط الإنتاج إجمالاً.

٢- يجب على صاحب العمل توفير ملابس آمنة ومحتشمة للعاملات في خطوط الإنتاج.

٣- يجب على صاحب العمل أن يوفر للعاملات مكان مخصص لأداء الصلاة والاستراحة، ودورة مياه أو أكثر بحسب الحاجة.

خامساً: يكون عمل النساء في المكاتب التابعة للمصانع وفق الضوابط التالية:

١- أن يعملن في أقسام خاصة بهن.

٢- تحظر الخلوة بين الجنسين، ويجب على صاحب العمل اتخاذ التجهيزات والترتيبات اللازمة لتجنب ذلك.



٣- لا يجوز لصاحب العمل تشغيل المرأة في المكاتب التابعة للمصنع إذا كان عدد العاملين في مكان العمل، خلال الوردية الواحدة، أقل من عشرة، وعلى ألا يقل عدد العاملات عن ثلاث في الوردية الواحدة.

سادساً: يجب أن تلتزم العاملة بالحشمة في العمل بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه (العباءة وغطاء الرأس)، أو الزي الرسمي لجهة العمل والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف.

سابعاً: يُحظر على صاحب العمل تشغيل النساء في المصانع قبل الساعة السادسة صباحاً أو بعد الساعة الخامسة مساءً.

ثامناً: لا يجوز تشغيل العاملة تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي. وتُخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.

تاسعاً: يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.

عاشراً: يحق لصاحب العمل توظيف العاملات بدوام جزئي، على أن تحسب العاملتان كعاملة واحدة في حساب توظيف الوظائف (السعودة).

حادي عشر: يجب أن ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات بما في ذلك التأمين الطبي لها ولبن تعولهم شرعاً، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة.


ثاني عشر: يطبق في حق المصانع التي تخالف أحكام هذا القرار العقوبات التي يقضي بها نظام العمل.

ثالث عشر: تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة ذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يريدها من اقتراحات تطويرية، ليواكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

رابع عشر: يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، ويلغي كل ما يتعارض معه من القرارات الصادرة من الوزارة.

خامس عشر: يبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه، وينشر في موقع الوزارة الإلكتروني والجريدة الرسمية.

والله ولي التوفيق ،،،

وزير العمل

عادل بن محمد فقيه