

## تلخيص كُتيب " دليل عمل المرأة في القطاع الخاص "

### بشاير الرقاص

بين هذا الكُتيب الشروط والنقاط المهمة التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند عمل المرأة في القطاع الخاص ، رأينا أن هناك الكثير من النقاط المهمة التي يجب على كل امرأة عاملة في القطاع الخاص الاطلاع عليها وفهمها جيداً حتى تعي مالها من حقوق وما عليها من التزامات.

سنذكرها فيما يلي:

#### ❖ الفصل الأول تحدث عن المواد العامة حيث ذكر بأنه:

١. لا يتطلب توظيف النساء الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من جهة أخرى في حال تم تشغيل النساء في قسم خاص بهنّ .
٢. في حال رغبت المنشأة المرخص لها بمزاولة النشاط بفتح فرع مستقل تعمل به النساء ، فإن الأمر يتطلب الحصول على الموافقة الجهة التي رخصت للمنشأة مسبقاً ، وذلك وفقاً للأنظمة المرعية .
٣. لا يُشترط موافقة ولي الأمر في توظيف المرأة .
٤. وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء 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 .
٥. يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية .
٦. تحظر الخلوة بين الجنسين في مكان العمل ، ويجب على صاحب العمل اتخاذ التجهيزات والترتيبات اللازمة لتجنب ذلك .
٧. مراعاة ما تقضي به الفقرة السادسة عند اقتضاء العمل اجتماع عاملين وعاملات يجب أن يكون الاجتماع بشكل مؤقت وفي المساحات المفتوحة أو في قاعة تسمح برؤية من بداخلها .
٨. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورة مياه أو أكثر بحسب الحاجة.
٩. يتم التعامل مع العاملة من أم سعودية وأب غير سعودي معاملة العاملة السعودية .
١٠. تُعد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية وتهيئة بيئة العمل المناسبة للمرأة مسئولية مباشرة على المنشأة.

■ النقطة الثانية من الفصل الأول ذكر بأن يجب أن ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة وهما نقطتان

النقطة الأولى : عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات بما في ذلك التأمين الطبي لها وللمن تعولهم شرعاً.

النقطة الثانية : أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة .

■ النقطة الثالثة من الفصل الأول تكلمت عن حقوق العاملة :

١ . للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجع للوضع بواسطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية ، ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع التالية مباشرة للوضع .

٢ . على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر عند صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر .

٣ . على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة أثناء الحمل والولادة.

٤ . يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ-بقصد إرضاع مولودها- فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك وعلاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر .

٥ . لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع .

٦ . لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا يتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في نظام العمل خلال المائة وثمانين يوماً السابقة من التاريخ المحتمل للولادة.

٧ . يسقط حق العاملة فيما تستحقه إذا عملت لدى صاحب عمل منشأة أخرى أثناء مدة إجازتها المصرح بها ، ولصاحب العمل الأصلي في هذه الحالة أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما أعطاه لها .

٨ . للمرأة العاملة التي توفي زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة .

■ النقطة الرابعة من الفصل الأول تحدث فيها عن أوقات العمل :

١ . لا يجوز تشغيل العاملة تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد المعيار اليومي ، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي.

٢. تخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم ، أو ستة و ثلاثين ساعة في الأسبوع .

■ وفي النقطة الخامسة اشتراطات زيّ العاملة ومن أهمها بأنه يجب أن يكون محتشم وساتر

❖ أما الفصل الثاني كان الحديث فيه عن تنظيم عمل المرأة :

إذا كان عملها في المؤسسات والشركات فيجب أن يكون لها مكان يتميز بالخصوصية والاستقلالية. وإذا كان عملها في المنشآت الصناعية ينبغي أن يكون وفق ضوابط معينة من أهمها إذا كُنَّ العاملات يعملنَ في مرحلة من مراحل خط الإنتاج فيجب أن يكون جميع العاملين في هذه المرحلة من النساء كما يجب ألا يقل عددهن عن عشر في تلك المرحلة ويجب أيضاً على صاحب العمل توفير الملابس الآمنة ومحتشمة للعاملات في خطوط الإنتاج. أما إذا كان عملها في محلات بيع المستلزمات النسائية فينبغي أن يُقصر العمل في تلك المحلات على المرأة السعودية، ويُحظر وجود الرجال العاملين في المحل أو القسم المخصص لعمل النساء ، ويُحظر عمل المرأة في المحلات الخاصة بالرجال فقط ، أو التي تؤدي إلى اختلاطهن مع المرتادين من الرجال غير المصطحبين لعوائلهم.

❖ الفصل الثالث آليات العمل

عمل المرأة بدوام جزئي

اشتراطات لتوظيف المرأة بنظام الدوام الجزئي :

١. لا تقل ساعات العمل الأسبوعية عن (٢٠) ساعة ولا تزيد عن (٢٤) ساعة.

٢. يتم تسجيل الموظفة بنظام التأمينات الاجتماعية ويحدد نوع الدوام (جزئي)

❖ الفصل الرابع : العقوبات

■ عقوبات يقضي بها نظام العمل :

يطبق في حق المؤسسات والشركات والمصانع والمحلات التي تخالف أحكام القرارات الوزارية والتعليمات الواردة في هذا الدليل العقوبات التي يقضي بها نظام العمل .

■ عقوبات إضافية لمخالفة محلات بيع المستلزمات النسائية :

تعرض المنشأة وكافة الكيانات المرتبطة بها التي يتبع لها المحل الذي لا يلتزم بالتطبيق وإحلال النساء في نشاط بيع المستلزمات النسائية لديه :

○ عقوبات النطاق الأحمر ببرنامج نطاقات .

○ إيقاف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل .

■ عقوبات لمخالفة توظيف العمل عن بعد :

- يطبق بحق كل منشأة تقوم بتسجيل العاملات عن بعد في وظائف وهمية التالي :
- حرمان المنشأة من الحصول على تأشيرات عمل جديدة أو نقل خدمات عمال لها أو تغيير مهن عمال لديها لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات للمخالفة الأولى ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية.
  - 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 .
  - غرامة مالية لا تتجاوز ٥٠٠٠ ريال على كل موظفة وهمية مسجلة لديها طبقاً للمادة ٢٣٩ من نظام العمل .
  - في حال قيام امرأة بالتعاون مع المنشأة بالتسجيل في وظيفة وهمية يتم حرمان المرأة من الدعم الذي توفره صندوق تنمية الموارد البشرية لمدة لا تقل عن ٣ سنوات للمخالفة الأولى ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية .

هذا وصلى الله وسلم على أشرف الأنبياء والمرسلين