

Documentation of labor contracts in Saudi law

Rashed Eidhah Alzahrani

Faculty of Law || King Abdulaziz University || KSA

Abstract: The Ministry of Human Resources and Social Development, in light of achieving the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030, has launched several initiatives to guarantee the rights of the labor and the employer, the most important of which is the initiative to document work contracts, which obliges all employers to document their employees' contracts on electronic platforms for this, such as Mudad platform, and the General Organization for Social Insurance (GOSI), and Qiwa platform, and since the initiative is recently established, I thought that my research should be in the study of the dimensions of the initiative in terms of identifying the nature of documenting work contracts, as well as the mechanism used for documenting contracts through the inductive approach of decisions and regulations issued that regulate the documentation of work contracts in the Saudi law.

Keywords: Contract documentation, Labor contracts, The initiative of the Ministry of Labor, Mudad platform, Qiwa platform.

توثيق عقود العمل في النظام السعودي

راشد عيظه الزهراني

كلية الحقوق || جامعة الملك عبد العزيز || جدة || المملكة العربية السعودية

المستخلص: إن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في ظل تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 قد أطلقت عدة مبادرات لضمان حقوق العامل وصاحب العمل، من أهمها مبادرة توثيق عقود العمل والتي تلزم جميع أصحاب العمل بتوثيق عقود موظفيهم في المنصات الإلكترونية الخاصة بذلك، مثل منصة مُدد، وموقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ومنصة قوى، وحيث أن المبادرة حديثة النشأة ارتأيت أن يكون بحثي في دراسة أبعاد المبادرة من حيث التعرف على ماهية توثيق عقود العمل، وكذلك الآلية المتبعة لتوثيق العقود من خلال المنهج الاستقرائي للقرارات والأنظمة الصادرة والتي تنظم توثيق عقود العمل في النظام السعودي.

الكلمات المفتاحية: توثيق العقود، عقود العمل، مبادرة وزارة العمل، منصة مُدد، منصة قوى.

المقدمة.

حرصاً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تعزيز الثقة في سوق العمل السعودي، والتأكد من عدم مخالفة نظام العمل، قامت الوزارة بإطلاق مبادرة توثيق عقود العمل في عام 1440هـ، والتي انضمت الوزارة من خلالها لغيرها من الوزارات في ربط جميع الخدمات الحكومية بأنظمة رقمية تضمن مواكبة التطور المتسارع الذي نراه في العالم اليوم، لتكون المملكة العربية السعودية في مقدمة الدول المطبقة للحكومة الإلكترونية بشكل دقيق ومُحكّم تضمن معها جودة الخدمات المقدمة، وسهولة الحصول على تلك الخدمات من قِبَل المستفيدين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نظراً لأن المبادرات التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مؤخراً لم يسبق البحث فيها والحديث عنها بالشكل المطلوب على المستوى الأكاديمي، اخترت أن أتحدث عن مبادرة توثيق عقود العمل لمعرفة كل ما يتعلق بتلك المبادرة وتحليلها بطريقة منهجية أملاً في تقديم الإضافة للمجتمع العلمي والعملي ولكل من هو مهتم بهذا الشأن، ومشكلة مبادرة توثيق عقود العمل تكمن في ضعف الإلمام بمزاياها، ومخاطر عدم الالتزام به، وقبل ذلك إجراءاتها القانونية، وآليات التوثيق القانونية للعقود؛ وهو ما يقدر يتسبب في اختلالات؛ تنعكس في ضياع حقوق الكثير من الناس وربما تؤدي إلى مشاكل مجتمعية وبذلك يتحدد السؤال الرئيس في: ماهية توثيق عقود العمل؟ وهذا السؤال يتفرع منه التساؤلات المهمة التالية:

- 1- ما مزايا توثيق عقود العمل؟
- 2- ماذا يترتب على عدم توثيق عقود العمل؟
- 3- ما الآلية المتبعة لتوثيق تلك العقود؟

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

- 1- توضيح ماهية توثيق عقود العمل وأهم مزايا ذلك التوثيق.
- 2- بيان ما يترتب على عدم توثيق عقد العمل.
- 3- معرفة الآلية التي يتم من خلالها توثيق عقود العمل.

أهمية البحث:

- تكمن أهمية البحث في ما يتوقعه الباحث من فوائد تترتب على البحث، ومنها:
- إثراء الساحة المعرفية وتقديم الحلول العملية لمن يريد المعرفة أكثر عن هذا الموضوع.
 - كما قد تفيد في الحد من كثير من المشاكل والخلافات بين العمال وأصحاب العمل.
 - قد تفيد نتائج البحث في لفت الجهات ذات العلاقة ببعض جوانب القصور التي يجب تلافئها.

حدود البحث:

- حدود موضوعية: لن يكون الحديث في هذا البحث عن توثيق العقود بشكل عام، بل سنقتصر الحديث عن توثيق عقود العمل للعاملين السعوديين وغير السعوديين في القطاع الخاص.
- حدود مكانية: سنقتصر في دراستنا عن توثيق عقود العمل داخل المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

لم أجد دراسات سابقة تتحدث عن توثيق عقود العمل، ولعل ذلك يعود إلى حداثة مبادرة توثيق عقود العمل التي تم إطلاقها في عام 1440 هـ.

منهجية البحث:

سأعتمد في بحثي هذا على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال استقراء وتحليل جميع الأوامر والقرارات والأنظمة التي تم إصدارها في ما يخص مبادرة توثيق العقود.

خطة البحث:

فرضت طبيعة البحث تقسيمه إلى مقدمة ومبحثين وخاتمة؛ وعلى النحو الآتي:

- المقدمة: وتضمنت ما سبق.
- المبحث الأول: ماهية توثيق عقود العمل.
 - المطلب الأول: مفهوم توثيق عقد العمل.
 - المطلب الثاني: مزايا توثيق عقد العمل.
 - المطلب الثالث: العقود المنصوص على توثيقها في نظام العمل.
 - المطلب الرابع: ما يترتب على عدم توثيق عقد العمل.
- المبحث الثاني: آلية توثيق عقود العمل:
 - المطلب الأول: التوثيق في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
 - المطلب الثاني: التوثيق في منصة مُدد.
 - المطلب الثالث: التوثيق في منصة قوى.
- الخاتمة: خلاصة بأهم النتائج، التوصيات والمقترحات.

المبحث الأول- ماهية توثيق عقود العمل:

في هذا المبحث سنتعرف على مفهوم مبادرة توثيق عقود العمل، وأهم مزايا ذلك التوثيق، ومن ثم سنقوم باستقراء لنظام العمل لمعرفة العقود التي نصَّ المنظم صراحة على وجوب توثيقها، وأخيراً سنتعرف على ما يترتب على عدم توثيق عقود العمل.

المطلب الأول- مفهوم مبادرة توثيق عقد العمل:

مبادرة توثيق العقود هي برنامج إلكتروني يُمكن أصحاب العمل من رفع وتحديث المعلومات الخاصة بعقود العاملين في القطاع الخاص، ويتيح للعاملين التحقق من صحة بيانات عقودهم، وتهدف المبادرة إلى حث المنشآت في القطاع الخاص على كتابة عقود لجميع موظفيها⁽¹⁾.

وهذه المبادرة هي جزء من مبادرة الالتزام التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وفقاً للقرار الوزاري رقم 156309 وتاريخ 1440/8/18هـ، والذي نُصَّ فيه على ما يلي:

" اعتماد إطلاق برنامج توثيق العقود إلكترونياً الذي يُمكن أصحاب العمل من رفع وتحديث المعلومات الخاصة بعقود العاملين في القطاع الخاص ويتيح للعاملين التحقق من صحة بيانات عقودهم، وذلك من خلال خدمة توثيق العقود عبر بوابة الخدمات الإلكترونية للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية".
وهذه المبادرة تم إطلاقها لتحقيق أهداف نظامية ستوضح معنا عند الحديث عن مزايا توثيق عقد العمل.

المطلب الثاني- مزايا توثيق عقد العمل:

من أهم مزايا توثيق عقد العمل حفظ حقوق أصحاب العلاقة العمالية (صاحب العمل والموظف) وتوفير بيئة عمل تساعد على استقرار الموظف وزيادة إنتاجيته، إضافة إلى ضمان مطابقة عقود العاملين بالقطاع الخاص

(1) دليل مستخدم برنامج توثيق عقود العمل، رابط الموقع: <https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/30012021.pdf>

لنظام وشروط نظام العمل والتأكد من صحة بيانات العقود، وتقليل الخلافات والقضايا العمالية والنزاعات التي قد تحصل بين العامل وأصحاب العمل والرقى بيئة عمل واضحة وشفافة .
وكذلك من مزايا توثيق عقود العمل سهولة رفع وتحديث بيانات عقود عمل الموظفين ومنحهم وسيلة ميسرة للتأكد من صحة بيانات العقود، والتسهيل على صاحب العمل لأرشفتها والرجوع إليها في أي وقت.
وأخيراً القضاء على التستر وزيادة الرقابة على المنشآت للتأكد ما إن كان هناك مخالفات تتعلق بتوظيف الأجانب في الوظائف المتاحة للمواطنين فقط.

المطلب الثالث- العقود المنصوص على توثيقها في نظام العمل:

من المعلوم أن المنظم اشترط أن تكون عقود العمل مكتوبة من نسختين كما نصت على ذلك المادة الحادية والخمسون من نظام العمل التي تقول:

" يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة، ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت، أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم بقرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد"².

وكذلك عندما تحدث النظام عن عقد عمل الموظف غير السعودي فإنه نص صراحةً كما جاء في المادة السابعة والثلاثون من نفس النظام بأنه:

" يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة، وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد رخصة العمل هي مدة العقد"⁽³⁾.

يتضح مما سبق أن نظام العمل حرص على اشتراط كتابة العقد لجميع أنواع عقود العمل، أما بالنسبة لشرط التوثيق فبعد النظر في أنواع العقود المختلفة المذكورة في نظام العمل سنجد أن شرط التوثيق لم يرد في كامل النظام إلا في عقد العمل المرن، حيث نصت الفقرة الرابعة من المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على ما يلي:

"يشترط لتوظيف العاملين بنظام العمل المرن توثيق العقد في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة، ويعاقب كل من يشغل عامل بنظام العمل المرن بدون عقد موثق بالعقوبات الواردة في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 27-9-1440هـ وما يطرأ عليه من تعديلات".

وبناءً عليه نستطيع القول إن النظام قبل المبادرة لم يشترط توثيق العقود إلا في عقد العمل المرن وذلك من خلال المنصة الرسمية -منصة العمل المرن- ورُتب الجزاء على عدم التوثيق كما سيتبين معنا ذلك.
أما بعد إطلاق المبادرة فقد أصبح توثيق العقود إلكترونياً أمر إلزامي لكافة أنواع العقود سواءً كانت عقود عمل بدوام كامل أو بدوام جزئي، وسواءً كان نظام العمل يتم حضورياً أو عن بعد.

المطلب الرابع- ما يترتب على عدم توثيق عقد العمل:

بما أننا ذكرنا بأن نظام العمل لم يشترط التوثيق إلا في عقد العمل المرن فمن المهم أن ننظر للعقوبات التي رتبها المنظم على مخالفة ذلك لمعرفة ما يترتب على عدم توثيق عقد العمل.

(2) المادة 51 من نظام العمل، الصادر بتاريخ 1426/8/23

(3) المادة 37 من نظام العمل، الصادر بتاريخ 1426/8/23

وقد جاء في جدول المخالفات والعقوبات الصادر في القرار الوزاري رقم 178743 وفي الفقرة الرابعة والعشرين منه التي نصت على أنه:

"يعاقب بمقدار 1000 ريال تتعدد بتعدد العمال في حالة عدم كتابة أو توثيق عقد العمل"⁽⁴⁾.
هذا بالنسبة للعقوبة التي رتبها المنظم في حال عدم توثيق أو كتابة العقد، إلا أنه وفي القرار الوزاري رقم 156309 وتاريخ 1440/8/18 هـ المختص بإطلاق توثيق العقود إلكترونياً قد نص في البند الرابع منه على ما يلي:
"المنشآت غير الملتزمة بتوثيق العقود وفقاً للفترات الزمنية المحددة أعلاه يسمح للعاملين فيها الذين لم توثق عقودهم بالانتقال إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الحالي"⁽⁵⁾.

بناءً على ما سبق فإن عدم توثيق عقد العمل يترتب عليه عقوبة على صاحب العمل بمقدار 1000 ريال عن كل عامل لم يوثق عقده، وكذلك فإن عدم توثيق عقد العمل يعطي الحق للعامل بالانتقال إلى صاحب عمل آخر مباشرة دون الالتزام بمهلة إشعار صاحب العمل الحالي أو موافقته، وهذا الجزء بطبيعة الحال ينطبق على أي عامل سواء كان سعودي أو غير سعودي.

المبحث الثاني- آلية توثيق عقود العمل.

إن توثيق عقود العمل يمكن إتمامه في أكثر من منصة، حيث يمكن توثيقه في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وكذلك في منصة مُدد، وأخيراً منصة قوى، وفيما يلي بيان للآلية التي يتم التوثيق بها في كل منصة من تلك المنصات.

المطلب الأول- التوثيق في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية:

يوفر نظام التأمينات الاجتماعية خاصية توثيق العقود لمشرفي المنشآت لكافة موظفيهم، وبإمكان الموظف الاطلاع على كافة تفاصيل العقد المبرم بين الطرفين والموافقة أو الرفض لتوثيق العقد، وفي حالة عدم الموافقة أو الرفض من قبل الموظف لمدة تتجاوز 7 أيام فإن العقد يتم توثيقه آلياً من قبل النظام. وتتم عملية التوثيق في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وذلك بتسجيل الدخول إلى حساب المستفيد في التأمينات أون لاين ومن ثم الضغط على رابط توثيق العقود والبحث عن الموظف بإحدى الطرق الآتية: (رقم الاشتراك - رقم المشترك - رقم الهوية - رقم الإقامة - رقم الحدود - الرقم الوظيفي - رقم الجواز) أو بإمكانك البحث باختيار الجنسية، أو البحث باختيار حالة العقد.
بعد ذلك يتم اختيار الموظف المطلوب توثيق عقده والضغط على خيار (توثيق العقد)، ويتم تعبئة جميع الحقول اللازمة المتعلقة بنوع العقد والأجر وتاريخ بداية ونهاية العقد، ومن ثم إرفاق صورة العقد والضغط على موافقة على الإقرار ومن ثم إرسال.

وفي هذه الخطوة يتبين لنا أن موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لا يتم إنشاء عقد جديد فيه، وإنما إرفاق صورة عقد تم كتابته مسبقاً بين الطرفين مع بيان المعلومات الأساسية للعقد، بخلاف منصة مُدد كما سيأتي معنا فإنه بإمكان المستخدم إنشاء عقد كامل إلكترونياً عبر المنصة وإرساله للموظف.

(4) القرار الوزاري رقم (178743)، الصادر بتاريخ 27-9-1440هـ

(5) القرار الوزاري رقم (156309)، الصادر بتاريخ 18-8-1440هـ

بعد إرفاق صورة العقد يتم إرسال العقد للموظف للموافقة عليه أو رفضه، وفي هذه الأثناء تكون حالة العقد (معلق عند المشترك)، فإذا يتم قبول العقد من قبل الموظف، أو رفضه باختيار أحد الأسباب الآتية:

1. مشاكل في تفاصيل الأجر.
2. خطأ في تاريخ بداية أو نهاية العقد.
3. العلاقة العمالية بالكامل غير صحيحة.
4. مشاكل أخرى.

وأخيراً فإن بإمكان أي من صاحب العمل وموظفي وزارة الموارد البشرية استعراض جميع العقود بجميع حالاتها (لم يتم الرفع - معلق عند المشترك - مقبول - مقبول آلياً - مرفوض - منتهي - ملغي - مشترك غير نشيط) لدى أي منشأة مع إظهار كامل بيانات العقد كل على حدة.

المطلب الثاني- التوثيق في منصة مُدد:

يتم التوثيق في منصة مدد عبر بوابة الالتزام في المنصة بالتعاون مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، حيث تعتبر منصة مُدد مُكَمِّلة لمنصة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وذلك لما تتميز به من إمكانية إنشاء عقد متكامل إلكترونياً وكذلك إضافة الحساب البنكي للموظف لسهولة ربط بياناته والتحقق من الأجر بأن يكون مطابقاً لما دُكر في العقد وما تم تسجيله في التأمينات الاجتماعية.

ولتوثيق العقود إلكترونياً عبر منصة مُدد، يجب على المستخدم (صاحب العمل) فتح حساب له في نظام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والتأكد من تسجيل الموظف بالتأمينات تحت حالة (نشط)، والتأكد من وجود حساب بنكي (آيبان) لكل موظف.

وكذلك بالنسبة للموظف (المشترك) يجب عليه أن يمتلك حساب في (أبشر)، وكذلك امتلاك حساب بنكي. وتتم آلية التوثيق عن طريق دخول صاحب العمل أو من ينوب عنه إلى منصة مُدد والتسجيل في نظام (الالتزام)، ومن ثم الذهاب إلى صفحة توثيق العقود والاطلاع على قائمة الموظفين التابعين للمنشأة، واختيار الموظف الذي يرغب صاحب العمل بتوثيق عقده، وإنشاء العقد إلكترونياً وتعبئة كافة البيانات المطلوبة للعقد، ويتم ذلك بتعبئة المعلومات الشخصية للموظف وبيانات العقد وشروط العقد.

في خطوة (المعلومات الشخصية) تتم تعبئة البيانات الشخصية للموظف بالإضافة إلى معلومات الحساب البنكي بشكل صحيح، ومن ثم تعبئة الحقول الخاصة بمعلومات العقد إلى جانب تعبئة الحقول الخاصة بممثل المنشأة ليتم بعد ذلك الانتقال إلى الخطوة الأخيرة من إنشاء العقد وهي الاطلاع على بنود وشروط العقد التي قمت بتعبئتها مسبقاً مع إمكانية إضافة أي بنود اختيارية ترغب في إضافتها ضمن عقد الموظف والتي بمجرد إدخالها ستعكس في الشروط والبنود أعلاه، وبعد ذلك يتم الضغط على الإقرار بصحة المعلومات وتوافقها مع نظام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومن ثم الضغط على إرسال.

بعد ذلك سوف يقوم النظام بإشعار الموظف عبر رسالة نصية تتضمن رابط دخول إلى (تأميناتي) لاستعراض تفاصيل العقد ومن ثم قبوله أو رفضه، على ألا تتجاوز مدة الرد (٧) أيام، وفي حال عدم الرد خلال (7) أيام سيقوم النظام بإلغاء الطلب ورفض توثيق العقد تلقائياً.

عند دخول الموظف إلى قائمة العقود في (تأميناتي) سوف ينقلك النظام إلى قائمة العقود المعلقة، ويقوم بالضغط على (عرض وتوثيق) وسوف تظهر له تفاصيل المنشأة المطلوب توثيق العقد لديها وبإمكانه استعراض نوع

العقد وتاريخ بداية العقد وحالة العقد ومعلومات العقد والوظيفة والأجر، وبعد الاطلاع على كافة معلومات العقد يمكنه الموافقة على العقد وسوف تتغير حالة العقد من معلق إلى مقبول. وكذلك بإمكان الموظف رفض العقد وعند الرفض سيطلب منك النظام كتابة أسباب رفض العقد والملاحظات، مع التأكيد على أن عدم اتخاذ الموظف أي إجراء بالقبول أو الرفض فسيقوم النظام بإلغاء الطلب ورفض توثيق العقد تلقائياً.

المطلب الثالث- التوثيق في منصة قِوى:

إن منصة قِوى هي الواجهة الجديدة لقطاع العمل وهي امتداد للخدمات المقدمة سابقاً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ولكن بكفاءة تنفيذ أعلى وإجراءات مؤتمتة. وهي في الواقع منصة مختصة بجميع الخدمات المتعلقة بتنظيم المنشآت وموظفيها من إصدار رخص العمل وطلب النقل وتغيير المهنة وإصدار لوائح تنظيم العمل وغيرها من الخدمات، ولكن ما يهمننا في هذا البحث هي خدمة توثيق عقود العمل، وهي خدمة تتيح للمنشآت إنشاء وتوثيق عقود الموظفين إلكترونياً، وبعد إنشاء العقد الوظيفي يمكن للموظف الموافقة على العقد أو رفضه أو طلب تعديله عبر حسابه في قِوى أفراد. وفي حال موافقة الطرفين يعتبر العقد موثق ومعتمد من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

وتتم آلية التوثيق في منصة قِوى عن طريق الخطوات التالية:

1. التسجيل في منصة قِوى أو تسجيل الدخول في حال تم التسجيل مسبقاً.
2. الدخول على "حساب المنشأة"
3. اختيار خدمة "إدارة وتوثيق العقود" من الخدمات الإلكترونية
4. إدخال بيانات المنشأة (البريد الإلكتروني، وصفة ممثل المنشأة)
5. إدخال بيانات الموظف الأولية:

 - (الموظف السعودي: رقم الهوية وتاريخ الميلاد الهجري).
 - (الموظف المقيم: رقم الإقامة وتاريخ انتهاء الإقامة الهجري).

6. إدخال بيانات التواصل مع الموظف (رقم الجوال والبريد الإلكتروني)
7. تعبئة بيانات عقد العمل (المسمى الوظيفي، مدة العقد، ساعات العمل، الالتزامات المالية).
8. مراجعة وإرسال الطلب⁽⁶⁾.

بعد تقديم جميع البيانات المطلوبة سيُرسل الطلب إلى حساب الموظف على قِوى أفراد وعلى صاحب العمل التواصل وإبلاغ الموظف بالدخول إلى حسابه على قِوى أفراد واختيار خدمة العقود الوظيفية لمراجعة وقبول العقد واتخاذ إجراء القبول أو الرفض.

وبناءً على ما سبق فإن آلية التوثيق في منصة قِوى لا يختلف كثيراً عن سابقتها غير أن التوثيق في منصة قِوى مقتصر على الموظفين غير السعوديين، أما الموظف السعودي فيمكن إنشاء عقده وحفظه في منصة قِوى، ولكن لا يعتبر موثقاً حيث يجب توثيق عقده في التأمينات الاجتماعية عبر منصة مُدد، وأن مخالفة ذلك يترتب عليه ما تم ذكره سابقاً من جزاءات.

(6) خدمة توثيق وإدارة العقود، منصة قِوى: <https://www.qiwa.sa/ar/contract-management>

الخاتمة.

وفي نهاية هذا البحث نكون قد تعرفنا في المبحث الأول على مفهوم توثيق عقود العمل، وأهم مزايا التوثيق، وكذلك ما يترتب على عدم توثيق عقد العمل من جزاءات، وفي المبحث الثاني استعرضنا آلية توثيق عقد العمل في كل من المنصات الثلاث: موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ومنصة مدد، ومنصة قوى، مع بيان ما تتميز به كل منصة عن الأخرى. أرجو أن أكون قد وفقت في الإحاطة بكافة جوانب الموضوع، والذي يعتبر غير مطروق نظراً لحدائثة المبادرة وعدم استغراق الباحثين فيها بما يكفي.

خلاصة بأهم النتائج:

1. المبادرة حققت أقصى استفادة من الخدمات الرقمية لخدمة أطراف العلاقة العمالية.
2. هذه المبادرة وغيرها من المبادرات تساهم بشكل فعال في تخفيف النزاعات البسيطة التي تشكل عبء على المحاكم العمالية، بينما يمكن حلها بحلول تقنية مبتكرة.

التوصيات والمقترحات.

استناداً إلى نتائج الدراسة يوصي الباحث ويقترح الآتي:

1. أوصي بإضافة شرط التوثيق لنصوص نظام العمل ليظل النظام هو المرجع الأساسي.
2. أوصي القائمين على المبادرة بإصدار دليل شامل بكل ما يتعلق بالمبادرة ليسهل لكافة المستفيدين الوصول إليه.

المصادر والمراجع.

المصادر:

1. نظام العمل الصادر بتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بتاريخ 1442/1/7هـ.

قائمة المراجع:

1. القرار الوزاري رقم (178743)، الصادر بتاريخ 1440-9-27هـ.
 2. القرار الوزاري رقم (156309)، الصادر بتاريخ 1440-8-18هـ.
 3. دليل مستخدم برنامج توثيق عقود العمل، رابط الموقع:
 4. منصة قوى <https://www.qiwa.sa/ar>
- <https://hrs.gov.sa/sites/default/files/30012021.pdf>