

سلسلة
المواد
التثقيفية
للبرامج

سألم
للتواصل الحضاري
Cultural Communication

حقوق الإنسان في المملكة العربية السعودية



ح) سلام للتواصل الحضاري ، ١٤٤٢ هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

سلام للتواصل الحضاري
حقوق الإنسان في المملكة العربية السعودية. / سلام للتواصل الحضاري
- الرياض ، ١٤٤٢ هـ

٢٢ ص ؛ ..سم.- (سلسلة المواد التثقيفية للبرامج)

ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٠٣-٨٣٢٩-٠

١- حقوق الانسان - السعودية أ.العنوان ب.السلسلة

١٤٤٢/١١١٤٨

ديوي ٣٢٣,٤

رقم الإيداع: ١٤٤٢/١١١٤٨

ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٠٣-٨٣٢٩-٠



مقدمة

تنطلق المملكة العربية السعودية في حقوق الإنسان من المنطلقات الإسلامية، لأنَّ نظام الحكم فيها يقوم على تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية، بما في ذلك ما يتعلَّق بحقوق الإنسان، فالنظام الأساسي للحكم في المملكة يفتح الباب للحقوق التي أقرَّتها الشريعة الإسلامية، ولهذا نصَّت المادة (26) من النظام الأساسي للحكم على التزام الدولة بحماية حقوق الإنسان وفقاً للشريعة الإسلامية. كما أنَّ هناك عشرين مادةً من النظام الأساسي خصَّصت لمسائل تتعلَّق بحقوق الإنسان. ومن الأمثلة على ذلك نصُّ النظام على كفالة الدولة لحرية الملكية الخاصة، وتحريم مصادرة الأموال (المادتين 18 و19)، والمحافظة على نظافة البيئة ومنع التلوُّث (المادة 32)، وكفالة الدولة لحق المواطن في حالات العجز والطورائ والشيخوخة، ودعم النظام الاجتماعي (المادة 27)، والتأكيد على حق العمل وسنِّ الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل، وتوفير التعليم (المادتين 28 و 30)، وتوفير الرعاية الصحية لكل مواطن (المادة 31)، وحرية المسكن (المادة 37) وكفالة الدولة لحق التقاضي للمواطن والمقيم (المادة 46)، والتزام الدولة بتوفير الأمن لهما، وعدم جواز تقييد تصرفات أحد أو توقيفه أو حبسه إلا بموجب أحكام النظام، وأنه لاجريمة ولا عقوبة إلا بناءً على نص شرعي أو نظامي (المادتين 36 و 38).



أبرز حقوق الإنسان



الحق في العمل



الحق في الرعاية
الصحية



الحق في التعليم



الحق في الأمن



الحق في المشاركة
السياسية



الحق في الحصول
على الجنسية



الحق في العيش في
بيئة سليمة



الحق في السكن

بهدود المملكة في حماية حقوق الإنسان

أولاً - الاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها المملكة في مجال حقوق الإنسان

حرصت المملكة على الانضمام إلى الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية حقوق الإنسان وتعزيزها، والتي أصبحت جزءاً لا يتجزأ من نظامها الداخلي، ويصل عددها إلى حوالي 30 اتفاقية دولية، ومن أبرزها:

1. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في تاريخ 2000/9/7م.

2. البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الطفل المتعلق ببيع الأطفال وبغائهم واستغلالهم في المواد الإباحية، في تاريخ 2010/8/10م.

3. البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة، بتاريخ 2011/6/10م.



4. إعلان القاهرة
حول حقوق الإنسان
في الإسلام، بتاريخ 5
أغسطس عام 1990م.

5. الميثاق العربي
لحقوق الإنسان، اعتمد
من قبل القمة العربية
السادسة عشرة التي
استضافتها تونس
في 23 مايو/أيار عام
2004م.

6. اتفاقية حقوق
الطفل (1989م)،
انضمت المملكة
السعودية لهذه
الاتفاقية بتاريخ
1996/1/26م.

7. اتفاقية مناهضة
التعذيب وغيره من ضروب
المعاملة أو العقوبة
القاسية أو اللإنسانية أو
المُهينة عام (1984م)،
انضمت المملكة إلى
هذه الاتفاقية بتاريخ
1997/9/23م.

8. الاتفاقية الدولية
لل قضاء على جميع
أشكال التمييز العنصري
(1965م)، انضمت
المملكة لهذه الاتفاقية
بتاريخ 1997/9/23م.

9. بروتوكول منع
وقمع ومعاقبة الاتجار
بالأشخاص، وبخاصة
النساء والأطفال،
المكمل لاتفاقية الأمم
المتحدة لمكافحة
الجريمة المنظمة بتاريخ
2000/ 11/ 15م.



ثانياً - هيئة حقوق الإنسان والجمعية الوطنية لحقوق الإنسان

أنشأت المملكة هيئة حقوق الإنسان بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (207) وتاريخ 8 / 8 / 1426هـ؛ إذ تهدف الهيئة إلى حماية حقوق الإنسان وتعزيزها وفقاً لمعايير حقوق الإنسان الدولية في جميع المجالات، ونشر الوعي بها والإسهام في ضمان تطبيق ذلك في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية. وهذه الهيئة هي الجهة المختصة بإبداء الرأي والمشورة فيما يتعلق بمسائل حقوق الإنسان. وعلى صعيد آخر، أنشئت الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان كمنظمة غير حكومية في 18 / 1 / 1425هـ؛ لحماية حقوق الإنسان، والدفاع عنها وفقاً لأحكام الشريعة والنظام الأساسي للحكم والأنظمة المرعية والاتفاقيات والمواثيق الدولية التي لا تتعارض مع الشريعة الإسلامية.



ثالثاً - الأنظمة الخاصة بحماية حقوق الإنسان

1. نظام الحماية من الإيذاء: والصادر بالمرسوم الملكي رقم م/52 وتاريخ 15/11/1434هـ؛ والذي يهدف للتصدي لأشكال الإيذاء المختلفة التي قد تواجه عدداً من فئات المجتمع، وتقديم المساعدة لها، والعمل على توفير الإيواء والرعاية الاجتماعية والنفسية والصحية لضحاياه، واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة لمساءلة المتسبب ومعاقبته، ونشر التوعية بين أفراد المجتمع حول مفهوم الإيذاء والآثار المترتبة عليه.
2. نظام حماية الطفل: والصادر بالمرسوم الملكي رقم م/14 وتاريخ 03/02/1436هـ؛ والذي يهدف لحماية كل شخص لم يتجاوز الثامنة عشر من عمره من كافة صور الإهمال الذي قد يتعرض له في البيئة المحيطة به.
3. نظام رعاية المعوقين: والصادر بالمرسوم الملكي رقم م/37 وتاريخ 23/9/1421هـ؛ والذي يهدف لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، سواء في الجانب العلاجي، أو في الجانب الوقائي، وتشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية في مجال الإعاقة.

4. نظام المطبوعات والنشر: والصادر بالمرسوم الملكي م/32 وتاريخ 1421/09/03هـ؛ والذي يهدف لكفالة حرية الرأي والتعبير في إطار حماية حقوق الغير بما يضمن عدم التعدي عليها.

5. نظام مكافحة جرائم الإتجار بالأشخاص: والصادر بالمرسوم الملكي رقم م/40 وتاريخ 1430/07/21هـ، والذي يحظر جميع أشكال المتاجرة بالأشخاص الموصوفة في بروتوكول منع ومعاقبة الإتجار بالبشر، وبخاصة النساء والأطفال.

6. نظام التنفيذ: والصادر بالمرسوم الملكي رقم م/53 وتاريخ 1433/8/13هـ؛ والذي يهدف لمتابعة تنفيذ بعض الأحكام القضائية المتعلقة بالأحوال الشخصية وقضايا المال؛ لضمان سرعة تنفيذها، والفصل في منازعات التنفيذ مهما كانت قيمتها.

7. لائحة عمّال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم: والصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم 310 وتاريخ 1434/09/07هـ؛ والتي تهدف إلى تنظيم العلاقة بين صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية



حقوق بعض الفئات الخاصة في الأنظمة السعودية

حقوق المرأة

لم تحظ المرأة بحقوق ورعاية مثل ما حظيت به في الشريعة الإسلامية ، ولا عجب أن تأتي الأنظمة الصادرة في المملكة موافقة لنهج الشريعة الغراء من حيث مراعاة وضع المرأة وظروفها، لأن أصل التشريع في المملكة مرده إلى كتاب الله وسنة رسوله على حسب ما ورد في المادة الأولى من النظام الأساسي للحكم، وقد انعكس هذا بصورة جلية في الأنظمة واللوائح التي تهدف بالدرجة الأولى إلى مراعاة حقوق المرأة.



واهتمت الأنظمة السعودية بحقوق المرأة كونها نواة الأسرة والمجتمع، حيث أقر مجلس الوزراء حزمة من الإصلاحات والمبادرات الهادفة إلى تعزيز دور المرأة السعودية في التنمية الوطنية. وكان من أهمها التعديلات على أنظمة وثائق السفر، والأحوال المدنية، والعمل، والتأمينات الاجتماعية.

فقد أعطت التعديلات الجديدة على نظام وثائق السفر للمرأة إمكانية استخراج جواز السفر الشخصي، وجوازات سفر الخاضعين للحضانة دون الحاجة لوجود معرّفين أو موافقات مسبقة، إضافة إلى إمكانية السفر خارج المملكة لمن تبلغ (21 عاماً) فما فوق. وتضمّنت التعديلات أيضاً السماح للمرأة الاستفادة من خدمات الأحوال المدنية، والمتمثلة في التسجيل والإبلاغ عن وقوعات الأحوال الشخصية كالزواج، الطلاق، المخالعة، الولادة، والوفاة، إضافة إلى إمكانية تحديد محل إقامتها، حيث ستعمل هذه التعديلات على تسهيل إنهاء الإجراءات الحكومية للمواطنين والمواطنات كافة. ولتعزيز دور المرأة في سوق العمل وتنمية الاقتصاد عدّلت المملكة أنظمة العمل وشملت التعديلات توحيد الأجور وإجراءات التوظيف للمرأة والرجل، ومنع فصل العاملة أثناء تمتعها بإجازة الحمل، كما تضمّنت التعديلات نظام التأمينات الاجتماعية، وتحديداً فيما يتعلق بأنظمة التقاعد التي تمثلت في توحيد السن والمميزات التقاعدية للمرأة والرجل، مما سيزيد من مشاركة المرأة في سوق العمل.

وتأتي هذه التعديلات استكمالاً للإصلاحات العديدة التي أقرتها المملكة في مجال حقوق المرأة، ومنها: السماح للنساء بقيادة المركبات، وإقرار نظام مكافحة التحرش، وتمكين المرأة من تأسيس الأعمال التجارية وإدارتها دون موافقات مسبقة، وفتح قطاعات عمل جديدة، إضافةً إلى تولّيها مناصب قيادية في القطاعين العام والخاص، حيث انعكست هذه الإصلاحات إيجاباً على تعزيز دور المرأة في المجتمع، ورفع مساهمتها في مسيرة التنمية في إطار رؤية 2030.



حقوق العمال

واصلت المملكة العربية السعودية إحداث تحسينات وتطورات متزايدة فيما يتعلق بحقوق العمال، فألغت نظام الكفيل ضمن مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية وتطوير بيئة العمل، انطلاقاً من حرص حكومة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود - يحفظه الله- على تطوير نظام العمل وملاءمته مع المعايير الدولية لحقوق العمال.

ويبلغ عدد العمال الوافدين وعائلاتهم في المملكة، 12.5 مليون نسمة، يمثلون قرابة ثلث تعداد السكان، ويسهمون في التنمية بشكل فاعل، وأظهرت الإحصاءات في عام 2018م أن مُجمل التحويلات المالية للعمال الوافدين بلغت أكثر من 5.22 مليار دولار، وهي تُسهم بشكل فاعل في تنمية بلدانها.

وتؤكد التوجيهات الكريمة الصادرة من خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود على حماية وتعزيز حقوق العمال في المملكة، وأن المملكة تحاسب كل من يقصّر في ذلك من خلال إجراءات وآليات تضمن حق العامل وصاحب العمل على حد سواء.



ويتميز نظام العمل في المملكة، والذي يقع في 245 مادة عبر ستة عشر باباً، بالقدر اللازم من المرونة، فهو يحافظ على كل الحقوق والمكتسبات المقررة للعمال، ويتضمن نصوصاً صريحة للمحافظة على هذه الحقوق، كما أوجد علاقة متوازنة بين أصحاب العمل والعمال سواءً كانوا سعوديين أم أجانب.

وقد أضاف هذا النظام مكسباً جديداً للعمال فيما يتعلق بالإجازة الخاصة لهم، برفعها من 15 يوماً إلى 21 يوماً، تزداد 30 يوماً لمن أمضى في الخدمة أكثر من خمسة سنوات متصلة، كما أعدّ تعديلاً جوهرياً فيما يتعلق بهيئات تسوية الخلافات العمالية من حيث تشكيلها وفرض العقوبات، ووضع قاعدة مفصلة لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة تنطلق في جزء منها من الأجر الأساسي للعامل مُضافاً إليه الزيادات المستحقة الأخرى كالعمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو الأرباح وغيرها.

كما أوجب النظام صاحب العمل بعدم تسخير العامل، والامتناع عن كلّ ما يمس كرامتهم ودينهم في حالة توقيف العامل أو احتجازه في قضايا تتصل بالعمل. وحدد النظام شروطاً واضحة وأكثر تقنياً لإنهاء عقد العمل مع التأكيد على الحقوق الأساسية للعامل وفق ضوابط محددة تراعي مصلحة الطرفين. وإذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعى أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها فإن المادة الحادية عشرة من النظام أوجبت على ربّ العمل أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله ويكونان مسؤولين عنها بالتضامن فيما بينهما.



واختصت المادة السادسة بالأحكام الخاصة التي تسري على العامل العرضي والموسمي والمؤقت، وهي الأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشغيل الإضافي، والعطلات الرسمية، وقواعد السلامة، والصحة المهنية، وإصابات العمل والتعويض عنها، وما يقرره الوزير. وشددت المادة الرابعة والخمسون على عدم جواز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد إخضاع العامل لفترة تجربة ثانية لا تتجاوز مدتها تسعين يوماً، بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر. وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإنّ أياً من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك.

أما المادة العشرون من النظام، فقد نصّت على أنه لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال أحكام هذا النظام أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه. كما لا يجوز لأيّ منهما القيام بعمل من شأنه، الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها مما يتنافى مع حرية العمل أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات، ونصت المادة الثامنة والثلاثون على أنه لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله، ويحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة.

ونصّ النظام على أن يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكّرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين. في حين يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع وفق ما جاء في المادة الأربعين.

ومن أهم المبادرات التي تم تطبيقها للحفاظ على حقوق العمال، مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية وتطوير بيئة العمل وبرنامج حماية الأجور، والذي يقوم على رصد ومتابعة عملية صرف أجور العاملين من قبل صاحب العمل بشكل منتظم بما يضمن عدم إهدار حقوق أي عامل سواء كان سعودياً أم وافداً، من خلال إنشاء قواعد بيانات محدّثة تحتوي على عمليات صرف الأجور وتحديد مدى التزام تلك المنشآت بصرف مستحقات العاملين لديها في الوقت والقيمة المتفق عليها من طرفي العلاقة التعاقدية.

وقد أنشأت المملكة لجنة وطنيةً علياً تُعنى بمكافحة الاتجار بالأشخاص، تهدف إلى الحماية من الاتجار بالأشخاص بصوره كافة، وتعمل مع الجهات المعنية لمعاقبة المرتكبين له؛ عبر آلية لتلقّي الشكاوى من المواطنين والمقيمين، ويتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجتها وإنهائها بالطريقة الصحيحة.





سلسلة
المواد
التثقيفية
للبرامج

سalam

للتواصل الحضاري
Cultural Communication

حقوق الإنسان في المملكة العربية السعودية



f /salam4cc @salam4cc globe salam4cc.org

www.salam4cc.org

