

(Translated from Arabic)

Permanent Mission of the Kingdom of Saudi Arabia to the United Nations Office at Geneva

Reply to joint communication AL SAU 6/2017, dated 11 July 2017, from the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, the Special Rapporteur on the human rights of migrants, the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences, and the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises

1. With regard to the request to provide any additional information or comments on the allegations:

The Ministry of Labour and Social Development investigated the company's infringements involving delays in the payment of wages to its employees. The competent authority penalized the company, suspending its services and placing it under supervision. The Ministry visited the company each week to monitor the integrity of its procedures and their compliance in humanitarian and labour-related terms with the regulations in force in the Kingdom, and to ensure that the workers enjoyed all their rights. The Ministry is currently monitoring the termination and settlement of the situation of the company's remaining 65 employees, ensuring that all their rights are respected and that they can return to their countries or transfer to another employer if they so wish.

The claims and allegations regarding the workers' living conditions in the company's residential compounds are false, since the competent authority (the Ministry of Labour and Social Development), on visiting the company's headquarters and the workers' accommodation, had no observations to make on the workers' housing and subsistence and found no cases of illness. Moreover, the hygienic conditions in the workers' housing were appropriate.

The Ministry of Labour and Social Development takes vigorous and speedy action in such cases to address employees' situation, for instance by enabling them to renew their residence permits and to obtain a final exit visa free of charge at the State's expense. The company is subsequently required to cover the cost. Steps are also taken to guarantee a steady supply of clean drinking water, to conclude contracts with efficient entrepreneurs that are capable of providing first-rate housing for workers, to ensure permanent catering for employees in the compounds, to oversee the performance of the caterers, to provide free health services in the compounds, to conclude contracts with legal agencies so that they provide support free of charge for workers in cases involving the company, to ensure that workers can exercise their right to leave the country, and to instruct Saudi Airlines to ensure that workers of diverse nationalities can return free of charge to their countries. The company is subsequently required to cover the cost. The competent authority coordinates with the relevant embassies in order to identify workers who wish to transfer to another employer, to remain in the Kingdom or to depart for good. Companies that commit infringements are held legally accountable.

2. With regard to the request to provide information on any measures or steps undertaken by the Government to enforce the Labour Board's order of 10 May 2016 and to compensate the workers for the salaries owed to them since January 2015, as well as all other plans or steps undertaken to effectively protect all the rights of the workers concerned and ensure their proper compensation for all the damages they have endured:

This has already been clarified in the first response.

3. With regard to the request to provide information on any measures or steps taken by the Government to punish Seemac's conduct, in contravention of domestic legislation, such as the provision of inadequate living conditions, retention of the workers' passports, and failure to renew their residence permits:

HRC/NONE/2017/106
GE.17-15780 (E) 091017 091017

1715780

Please recycle 



The company was punished for its observed infringements by suspension of its services. It was also monitored by the competent authority and subjected to weekly visits by the Ministry of Labour and Social Development to monitor the integrity of its procedures and their compliance with the regulations in force in the Kingdom. The Ministry instructed a lawyers' office to prepare a list of claims against the company for its infringements of the regulations.

4. With regard to the question as to whether labour inspections have ever been carried out at Seemac, and the request to indicate when they were carried out and the details of the findings:

The Agency for Inspection and Development of the Working Environment of the Ministry of Labour and Social Development, operating through the General Directorate for Labour Inspection and inspection sections in labour offices, undertakes on-site visits to workplaces to monitor compliance with the Labour Code and its implementing regulations, such as the provisions governing working hours and related issues, payment of wages, prevention of accidents and occupational illnesses, social services, and protection of workers from occupational injuries. It also monitors compliance with ministerial decisions aimed at implementing the Labour Code and seeks to ensure a healthy working environment by monitoring the labour market and recording infringements. The Ministry has developed an inspection guidebook for corporations, indicating the steps they must take to comply with the Labour Code and raising awareness among corporations and workers. It also established an operations room to assist labour inspectors in promoting the implementation of the Code.

The Ministry undertook an inspection visit to the company in question to assess the humanitarian situation of the workers. It summoned the company's management and legal representative in order to review their financial, employment and procedural documents. As already noted, visits are paid to the company each week to monitor its humanitarian and labour-related procedures.

5. With regard to the request to indicate any plans or steps undertaken to fundamentally reform the sponsorship system, so that the worker's residential status is no longer tied to the employer and the worker has the freedom to resign or terminate his/her employment or transfer to another employer without the consent of the existing employer:

There is no so-called "sponsorship system" in the Kingdom. Council of Ministers Decision No. 166 of A.H. 1421 (2000 A.D.) abolished the terms "sponsor" and "sponsored person" and replaced them with "employer" and "employee". It also reorganized the relationship between employers and migrant workers and alleviated many of the restrictions imposed on such relationships. The Labour Code was promulgated in A.H. 1426 (2005 A.D.). With regard to workers' freedom to terminate their employment or to transfer to another employer, article 81 of the Labour Code entitles workers to leave their job without notifying their employer, without their employer's consent and without prejudice to their statutory rights. They may do so in a variety of cases, for instance if the employer fails to fulfil his basic contractual or statutory obligations to the worker, if the employer, a family member or the manager perpetrates a violent assault or an immoral act against the worker or any of his family members, if the worker's treatment by the employer or the manager is characterized by cruelty, injustice or humiliation, or if the employer or his representative, through his actions, in particular unfair treatment or violation of the terms of the contract, causes the worker to leave his job.

6. With regard to the request to provide information about the measures that the Government has taken, or is considering to take, to ensure that the individuals affected have access to an effective remedy, including adequate compensation, in line with the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights:

The Ministry of Labour and Social Development established a Migrant Workers' Welfare Department to promote their welfare in the area of employment relations and to surmount any punitive consequences arising from such relations with a view to reaching a settlement. To that end, it adopts deterrent measures vis-à-vis employers who fail to resolve problems with their workers, seeking to persuade them to cooperate in resolving the issues. Key measures that have proved effective in regulating workers' situation include

suspension of services and transfer of workers at their request without informing the employer. Another protective measure consists in giving workers access to remedies, including a complaint mechanism.

A number of preliminary commissions have been established to settle labour disputes pursuant to article 212 of the Labour Code. In addition, the High Commission for Settlement of Disputes has been established pursuant to article 215 of the Code with a view to expanding the scope of labour litigation services, making them more accessible and reducing the duration of litigation. The litigation services are required to rule on all kinds of employment disputes, including compensation claims.

We wish to underscore in this connection that the legislation in the Kingdom of Saudi Arabia guarantees all forms of protection and promotion of human rights to everyone who is resident in its territory or subject to its authority. The Basic Law of Governance enshrines a number of principles aimed at protecting and promoting the rights of residents in the Kingdom. Article 36 requires the State to provide security for all its citizens and residents. A person's actions may not be restricted, nor may he be detained or imprisoned, save in accordance with the law. Article 47 guarantees the right of litigation equally to citizens of the Kingdom and residents. The country's legislation protects workers from any abuse or misuse of authority perpetrated by any individual or corporate body, including commercial enterprises. Penalties are prescribed for all infringements of the legislation, and workers are guaranteed all kinds of remedies and ease of access thereto.

Migrant workers in the Kingdom enjoy freedom of movement provided that they hold a valid residence permit. They are also entitled to keep their passports and those of their families, in accordance with Council of Ministers Decision No. 166, which was mentioned above and which requires the competent authorities to take resolute action to impose the prescribed penalties on employers who delay the renewal of migrant workers' resident permits or fail to renew them, leading to the suspension of their legal or financial status or delays in the payment of their wages or allowances, or who take payments in return for the termination of such measures.

The legislation in force in the Kingdom provides legal protection for migrant workers. The provisions of the Labour Code preserve the worker's dignity, provide for a healthy working environment and specify the rights and duties of each party to the labour relationship. The duties of employers to employees include, in article 61, the prohibition of slave labour and of withholding a worker's wages or any part thereof without a legal instrument. The article also requires employers to treat their workers with due respect and to refrain from any action or utterances that may infringe upon their dignity or religion. Workers must be given the time required to exercise their rights under the Code without any deductions from their wages to compensate for such time. Employers may regulate the exercise of such rights in a manner that is not detrimental to the progress of work. They are required to facilitate measures taken by staff of the competent authorities aimed at enforcing the provisions of the Labour Code. Article 8 stipulates that any condition, exemption or settlement that contradicts the provisions of the Code shall be null and void, unless the worker stands to benefit therefrom. Furthermore, workers are entitled to leave their job without notifying their employer, without their employer's consent and without prejudice to their statutory rights, as already noted above.

With a view to protecting migrant workers and supporting best practices, the Ministry implements wage protection programmes. They are implemented electronically by creating facilities for payment of wages by local banks and by referring employees' wage files to the Ministry. Monthly wage payment data are monitored and compared with the data recorded in the Ministry with a view to ensuring that the contractually agreed wages are paid on a timely basis. If an enterprise fails to comply with the prescribed procedure, the Ministry imposes penalties with a view to ensuring its compliance, in accordance with Ministerial Decision No. 803 of A.H. 12 Safar 1434 (26 December 2012 A.D.).



Ref: 413/6/8/1/44 96

Date: 11 September 2017

The Permanent Mission of the Kingdom of Saudi Arabia to the United Nations Office and other international organizations in Geneva presents its compliments to the Office of the High Commissioner for Human Rights, the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, the Special Rapporteur on the human rights of migrants and the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery including its causes and consequences, and would like to refer to your joint communication ref: AL SAU 6/2017 dated 11 July 2017 concerning information received on alleged abusive labor practices of a Saudi construction operator " The United Seemac Co". In this regard, please find attached the reply of the Kingdom of Saudi Arabia to the aforementioned communication.

The Permanent Mission of the Kingdom of Saudi Arabia to the United Nations and other International Organizations in Geneva avails itself of this opportunity to renew to the Office of the High Commissioner for Human Rights; the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, the Special Rapporteur on the human rights of migrants and the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery including its causes and consequences the assurance of its highest consecration.

Office of the United Nations at Geneva
Palais Wilson, 1211 Geneva
F: 22 9179008





الرد على النداء المشترك رقم AL SAU 6/2017 وتاريخ ١١ يوليو ٢٠١٧ م
الوارد من المقرر الخاص المعني بالفقر وحقوق الإنسان والفريق العامل
المعني بمسألة حقوق المهاجرين والمقررة الخاصة المعنية بأشكال الرق
والمعاصرة بما في ذلك أسبابه وعواقبه والفريق العامل المعني بمسألة
حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال.

١- بالنسبة للاستفسار (الموافاة بمعلومات أو ملاحظات إضافية يمكن تقديمها
بشأن الادعاءات المشار إليها).

رصدت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مخالفات على الشركة المذكورة تتعلق
بتأخير تسليم أجور العمالة، وجرى معاقبتها على ذلك من الجهة المختصة وإيقاف
خدماتها، مع إدراج الشركة تحت الملاحظة، ويتم زيارتها اسبوعياً من قبل الوزارة
للتأكد من سلامة إجراءات الشركة واتفاقها مع الأنظمة المعمول بها في المملكة من
الناحية الإنسانية والعمالية، والتأكد من حصولهم على كافة حقوقهم، وتتابع
الوزارة حالياً إنهاء وتسوية أوضاع من تبقى من العمالة لدى هذه الشركة وعددهم
(٦٥) عامل، والتأكد من استلامهم لكافة حقوقهم والعودة إلى بلادهم أو نقل خدماتهم
إلى جهات أخرى في حال رغبتهم بذلك.

وفيما يتعلق بالمستوى المعيشي في سكن هؤلاء العمال الذي وفرتة الشركة، فإن
الادعاءات والمزاعم الواردة غير دقيقة، حيث تبين للجهة المختصة (وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية) أثناء زيارة مقر الشركة وسكن العمال عدم وجود ملاحظات على
السكن والإعاشة ولا يوجد حالات مرضية، كما أن هناك شروط صحية لمساكن
العمال تهدف الى توفير السكن الصحي المناسب للأيدي العاملة.

وتقوم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في مثل هذه الحالات بعدة إجراءات
لمعالجة أوضاع العمالة بشكل حاسم وسريع، ومن بين الإجراءات السماح لهذه
العمالة بتجديد إقاماتها واستخراج تأشيرات الخروج النهائي مجاناً وعلى حساب
الدولة، على أن تتحمل الشركة لاحقاً دفع هذه المبالغ، وتوفير المياه الصالحة للشرب



بشكل مستمر، والتعاقد مع المقاولين الأكفاء القادرين على تأمين مساكن للعمال بمستوى متميز، وتأمين إعاشة مستمرة للعمالة المتواجدة في الموقع، ومتابعة أداء متعهدي الإعاشة لهذه المواقع، وتأمين الخدمات الصحية المجانية في المواقع، والتعاقد مع مكاتب قانونية لمساندة العمالة مجاناً في متابعة قضاياهم لدى الشركة، والتأكد من إيصال حقوق العمالة التي قررت المغادرة النهائية، وتكليف الخطوط السعودية بتأمين سفر العمالة من مختلف الجنسيات الراغبة في المغادرة مجاناً إلى بلدانهم، ومحاسبة الشركة لاحقاً بذلك، والتنسيق مع السفارات ذات العلاقة لتحديد الراغبين في نقل خدماتهم، والاستمرار بالعمل في المملكة، وأولئك الراغبين في المغادرة النهائية، ويتم محاسبة هذه الشركات المخالفة وفقاً لأحكام النظام.

٢- بالنسبة للاستفسار (الموافاة بمعلومات عن أي إجراءات أو خطوات اتخذتها الحكومة لتطبيق قرار مكتب العمل الصادر في ١٠ مايو ٢٠١٦م، وتعويض العمال عن الرواتب المستحقة لهم منذ شهر يناير ٢٠١٧م، وكذلك كافة الخطط أو الخطوات الأخرى التي اتخذت لحماية - بشكل فعلي - كافة حقوق العمال المعنيين وضمان حصولهم على تعويضات عن كافة الاضرار التي تعرضوا لها).

سبق إيضاح ذلك في الإجابة على الاستفسار (أولاً).

٣- بالنسبة للاستفسار (الموافاة بمعلومات عن أي إجراءات اتخذتها الحكومة لمعاقبة شركة "سماك"، على تصرفاتها المخالفة للقانون الوطني كتوفير ظروف معيشية غير لائقة واحتجاز جوازات سفر العمال، وعدم تجديد بطاقات اقامتهم).

تم معاقبة الشركة على ما رصد عليها من مخالفات مع إيقاف خدماتها، وأدرجت تحت الملاحظة لدى الجهة المختصة، وإخضاعها لزيارة اسبوعية من قبل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، للتأكد من سلامة إجراءات الشركة واتفاقها مع الأنظمة ذات



العلاقة المعمول بها في المملكة. وقد قامت الوزارة بتوكيل مكتب محاماة لمطالبة الشركة بما عليها من حقوق جراء ذلك.

٤- بالنسبة للاستفسار (هل تم القيام بعمليات مراقبة لشركة "سماك"، وفي حال تم ذلك نرجو احاطتنا بشأن تاريخ هذه الإجراءات وتفاصيل الوقائع ذات الصلة).

تقوم وكالة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية للتفتيش وتطوير بيئة العمل، من خلال الإدارة العامة لتفتيش العمل، وعبر أقسام التفتيش بمكاتب العمل، بالزيارات الميدانية لأماكن العمل للوقوف على واقع حال المنشآت من خلال التحقق من تطبيق نظام العمل ولائحته التنفيذية، عبر ما تضمنه من نصوص كاشتراطات الخاصة بساعات العمل وما يتعلق بها، والأجور والوقاية من الحوادث والأمراض المهنية والخدمات الاجتماعية، ووقاية العمال من إصابات العمل أثناء تأدية أعمالهم، إلى جانب التأكد من تطبيق القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لنظام العمل، فتفتيش العمل يسعى إلى توفير بيئة عمل صحية من خلال مراقبة سوق العمل وضبط المخالفات، وقد أعدت الوزارة دليل التفتيش للمنشآت والذي يوضح ما على المنشآت القيام به للالتزام بنظام العمل ولرفع الوعي لدى المنشآت والعاملين، وكذلك أنشأت غرفة عمليات لدعم مفتشي العمل في سبيل تحسين تطبيق النظام.

وقد أجرت الوزارة زيارة تفتيشية للشركة المذكورة للتأكد من الحالة الإنسانية للعمال، واستدعت إدارة الشركة والممثل القانوني للاطلاع على وثائقها المالية والعمالية والاجرائية، ويتم زيارة هذه الشركة اسبوعياً للتأكد من إجراءاتها الإنسانية والعمالية، وهي مدرجة تحت الملاحظة كما سبق بيانه.

٥- بالنسبة للاستفسار (الموافاة بأية خطط أو خطوات تمت لإصلاح نظام الكفالة بشكل جذري لن يسمح بأن يكون وضع الإقامة بالنسبة للعمال مرتبط برب



العمل وأن يصبح العامل حراً في إلغاء أو إنهاء عقد العمل أو الذهاب للعمل لدى رب عمل آخر دون الحاجة لموافقة رب العمل الحالي). لا يوجد نظام في المملكة يسمى "نظام الكفالة"، حيث ألغى قرار مجلس الوزراء رقم (١٦٦) لعام ١٤٢١هـ، مصطلح كفيل ومكفول واستبدلتهما بمصطلح عمل وعامل وأعاد تنظيم علاقة صاحب العمل بالعامل الوافد وخفف العديد من القيود التي كانت تحكم تلك العلاقة، وعلى ذلك جاء نظام العمل الصادر في عام ١٤٢٦هـ، أما ما يتعلق بحرية العامل في إلغاء العقد أو الذهاب للعمل لدى رب عمل آخر فقد أعطت المادة (٨١) من نظام العمل للعامل الحق في أن يترك العمل دون إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها حتى ولو لم يوافق صاحب العمل على هذا الترك، وذلك في عدة حالات ومن ضمنها إذا لم يقيم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية تجاه العامل، أو إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسئول اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته، وكذا إذا اتسمت معاملة صاحب العمل المدير المسئول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة، وكذلك إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفة شروط العقد على ترك العمل.

٦- بالنسبة للاستفسار (الموافاة بمعلومات عن الإجراءات التي اتخذتها حكومة المملكة أو هي بصدد النظر في اتخاذها لضمان تمكن الأشخاص المتضررين من الحصول على تعويضات فعليه بما في ذلك التعويضات المناسبة ووفقاً لمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن التجارة وحقوق الإنسان).

أنشأت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية إدارة (رعاية العمالة الوافدة) من أجل رعاية العمالة الوافدة في مجال العلاقات العمالية، وتذليل أي عقبات ناشئة عن هذه العلاقات لتسوية أوضاعهم، وهي من أجل ذلك تقوم بإجراءات رادعة بحق



أصحاب العمل الذين لا يتجاوبون لحل مشاكل عمالهم، لدفعهم إلى التعاون لحل مشاكلهم، وأهم هذه الإجراءات إيقاف الخدمات الذي كانت نتائجه إيجابية لتسوية أوضاع العمال، وكذلك الرفع بنقل خدمات العمال دون الرجوع لأصحاب العمل بناء على طلبهم. ومن ضمن هذه الحماية تمكين العمال من الوصول الى وسائل الانتصاف بما فيها وضع آلية لتلقي الشكاوى.

وقد تم تشكيل عدد من الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية تنفيذاً للمادة (٢١٢) من نظام العمل، وكذلك دوائر للهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية تنفيذاً للمادة (٢١٥) من نظام العمل، بهدف توسيع دائرة التقاضي العمالي وجعل الوصول له أكثر سهولة وتقليل مدة التقاضي، وتختص تلك الدوائر بالفصل في الخلافات العمالية أيأ كان نوعها بما في ذلك دعاوى التعويض.

ونؤكد في هذا السياق إلى أن الأنظمة في المملكة العربية السعودية تكفل كل ما من شأنه حماية وتعزيز حقوق الانسان لكل من يقيم على أراضيها أو يخضع لسلطتها، وقرر النظام الأساسي للحكم عدداً من المبادئ التي تحمي وتعزز حقوق المواطن والمقيم على إقليم المملكة، حيث تضمنت المادة (٣٦) من النظام واجب الدولة في توفير الأمن لجميع المواطنين والمقيمين على إقليمها، وعدم جواز تقييد تصرفات أحد، أو توقيفه، أو حبسه إلا بموجب النظام، كما تضمنت المادة (٤٧) منه على كفالة حق التقاضي بالتساوي للمواطنين والمقيمين في المملكة. وتحمي الأنظمة المعمول بها في المملكة العامل ضد أي تعسف أو تجاوز يقع عليه من أي شخص أو جهة بما في ذلك الشركات التجارية، وقررت العقوبات اللازمة لكل من يخالف تلك الأنظمة، ووفرت للعامل جميع سبل الانتصاف وسهلت له الوصول إليها.

وكذلك فإن العامل الوافد في المملكة يتمتع بحرية التنقل ما دام يحمل رخصة إقامة سارية الصلاحية، وله حق الاحتفاظ بجواز سفره، وجواز سفر عائلته، وذلك وفق ما نص عليه قرار مجلس الوزراء رقم (١٦٦) المشار إليه آنفاً، والذي أكد على الجهات المختصة بالحزم في تطبيق العقوبات المقررة على كل صاحب عمل يتأخر في



تجديد إقامة العمالة الوافدة المسجلة لديه أو يتقاعس بما يؤدي إلى تعليق أوضاعها النظامية أو المالية أو يعمل على تأخير سداد أجورها أو مستحققاتها أو اخذ مبالغ مقابل إنهاء إجراءاتها.

ووفرت الأنظمة المعمول بها في المملكة الحماية القانونية للعمالة الوافدة فقد أكد نظام العمل من خلال أحكامه على حفظ كرامة العامل وتهيئة بيئة عمل صحية، وأوضح حقوق وواجبات كل طرف من أطراف العلاقة العمالية تجاه الآخر، فمن واجبات صاحب العمل تجاه العامل ما تضمنته المادة (٦١) من التأكيد على صاحب العمل أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزء منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم، وأن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل، وكذلك أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام، وأبطل النظام أي شرط أو إبراء أو مصالحة ما لم يكن أفضل للعامل، بحسب ما تضمنته المادة (٨) منه، وأعطى للعامل الحق في أن يترك العمل دون أشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها حتى ولو لم يوافق صاحب العمل على هذا الترك، كما سبق بيانه.

ومن أوجه الحماية المقررة لحماية العمالة الوافدة، وسعيًا لتنفيذ أفضل الممارسات لضمان حماية الأجور تطبق الوزارة برنامج حماية الأجور حيث يعمل هذا البرنامج بطريقة آلية إلكترونية ويتم بموجبه قيام المنشآت بصرف الأجور عبر البنوك المحلية، ورفع ملفات أجور عمالها إلى الوزارة، ويقوم هذا البرنامج برصد بيانات صرف الأجور الشهرية للمنشآت ومقارنتها مع البيانات المسجلة في الوزارة حتى يمكن رصد انضباط المنشآت في سداد الأجور في الوقت والقيمة المتفق عليهما. ومن لم يلتزم بتطبيقه من المنشآت وفق الآلية المحددة تقوم الوزارة بإيقاع العقوبات بحقها من



Mission Permanent du Royaume
d' Arabie Saoudite auprès des Nations Unies
Genève



الوفد الدائم للمملكة العربية السعودية
لدى الأمم المتحدة
جنيف

أجل الالتزام به، وذلك وفق ما نص عليه القرار الوزاري رقم ٨٠٣ وتاريخ
٢٠١٢/٠٢/١٤هـ الموافق ٢٦/١٢/٢٠١٢ م.
