

تبصير المرأة العاملة بالحقوق الخاصة بها في نظام العمل السعودي

د. عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم

أستاذ القانون المدني المساعد بقسم القانون بكلية إدارة الأعمال

بجامعة حفر الباطن

asalabdulmonem@uhb.edu.sa

تبصير المرأة العاملة بالحقوق الخاصة بها

في نظام العمل السعودي

د. عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم

ملخص البحث:

حثت الشريعة الإسلامية على العمل، وأباحته للرجل والمرأة ما لم يؤدي إلى حرام، وقد رافقت المرأة الرجل - قديماً - في أرضه فكانت من أهل الزراعة، وفي العصر الحديث أصبحت المرأة النصف المتم للحياة، وقد منح المنظم السعودي للمرأة هذا الحق.

وسنقوم - بإذن الله - بتبصير المرأة بحقوقها الخاصة بها، وذلك ببيان مجالات عملها وأن المرأة تعمل فيما شاءت بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية ولا الأنظمة المرعية، وأيضاً للمرأة العاملة الحق في الإجازات الخاصة بها؛ كإجازة الوضع، وإجازة وفاة الزوج.

وكذلك فإن للمرأة العاملة أيضاً الحق في الرعاية الطبية أثناء الحمل والولادة، ولها الحق في توفير مقاعد تأميناً لاستراحتها، ولها الحق في الإرضاع، وتوفير المربيات لأطفالها.

ولم يغفل المنظم السعودي حق المرأة العاملة في حمايتها من تعسف صاحب العمل، وذلك بمنعه من فصلها أو إنذارها بالفصل بسبب الحمل أو الولادة بشروط معينة جاء ذكرها في صلب البحث

وأخيراً فإن المنظم السعودي وضع جزاءً لصاحب العمل الذي يقوم بالإخلال بتلك الحقوق للمرأة العاملة.

الكلمات المفتاحية: التبصير - المرأة العاملة - حقوق المرأة العاملة.

Educating working women about their rights in the Saudi labor system

Abstract:

Islamic law encourages work and permits it for men and women unless it leads to something forbidden, and the Saudi regulator has granted women this right.

We will- God willing- enlighten women about their rights, by clarifying the fields of their work and that women work as they please in a manner that does not conflict with Islamic law or applicable regulations. Also, working women have the right to their own leaves, such as maternity leave and husband's death leave.

Likewise, the working woman also has the right to medical care during pregnancy and childbirth, and she has the right to provide seats to ensure her rest, and she has the right to breastfeed, and to provide nannies for her children.

The Saudi regulator did not neglect the working woman's right to protect her from the employer's abuse by preventing him from dismissing her or warning her of dismissal due to pregnancy or childbirth, under certain conditions.

Finally, the Saudi regulator established a penalty for the employer who violates these rights of working women.

Keywords: Foresight-working women-working women's rights.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين،
نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

حثت الشريعة الإسلامية على العمل فقال- تعالى:- (وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ
عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ)
[الآية: ١٠٥، سورة التوبة].

والعمل مباح للرجل والمرأة، وقد تتغير الإباحة فيكون العمل واجباً إذا كان لسد
الحاجة والنفقة، وقد يكون حراماً إذا كان العمل يؤدي إلى محرم^(١).

ويدل على أن العمل مباح قوله-تعالى:- (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ
بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا) [الآية: ٢٩، سورة النساء]. وقد شرع الله التجارة للرجال والنساء، والإنسان
مأمور بأن يتجر ويعمل.

وحيث إن الإسلام منح المرأة هذا الحق، وأكد ذلك المنظم السعودي، حيث عرف
العامل بأنه: "كل شخص طبيعي (ذكراً أو أنثى) يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت
إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته"^(٢).

ولا شك أن المرأة العاملة تحتاج إلى الرعاية بوجه خاص؛ لأنها من الفئات
الضعيفة التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام؛ نظراً لطبيعتها الفسيولوجية^(٣).
من أجل ما تقدم وغيره فقد جاء المنظم السعودي وبين أن للعامل؛ ذكراً كان أو
أنثى حقوقاً وواجبات، وذكر ذلك في جملة من الأنظمة، ومنها نظام العمل.

(١) الإسلام وحق المرأة في العمل، رمزي بن جهاد عبدالغني، (١٢٢).

(٢) نظام العمل، (٢/م).

(٣) الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، د. طاوسي
فاطنة، (٦٦).

ويهدف نظام العمل لحماية العامل بصفة عامة، وتزداد الحماية في حق المرأة؛ نظراً لطبيعتها- كما تقدم-، فللمرأة العاملة حقوق خاصة في نظام العمل السعودي بالإضافة إلى الحقوق العامة للعاملين؛ وقد سعى المنظم السعودي لتوفير أكبر قدر ممكن من الحماية والضمانات الممكنة للمرأة العاملة تحقق لها العيش الكريم، وتحفظ لها حقوقها في العمل.

إن من خصائص نظام العمل أنه نظام واقعي، ويقصد بالطابع الواقعي لنظام العمل، انسجام وتوافق نظام العمل مع الظروف، واختلافه باختلاف هذه الظروف من حيث الأشخاص أو الزمان أو المكان^(٤).

فالنظام يراعي أشخاص علاقة العمل من حيث الجنس والسن والجنسية والحالة الاجتماعية، وقد راعى طبيعة المرأة فخصها المنظم في نظام العمل بضوابط وفرض قيوداً على صاحب العمل في شأن تشغيلها، وهذه الحقوق سيتم تناولها في هذا البحث، فسيتناول البحث أهم التزامات صاحب العمل تجاه المرأة العاملة في نظام العمل، وتبصير المرأة العاملة بحقوقها في نظام العمل.

ولقد أثرت أن أبحث في هذا الموضوع؛ نظراً لأهميته العلمية والعملية، ولتبصير المرأة العاملة بحقوقها.

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية العلمية:

تظهر أهمية البحث العلمية في أنه يتناول موضوع يشغل الكثيرين ومحور اهتمام كثير من الباحثين؛ وذلك لارتباطه بحماية النصف الآخر من المجتمع، فهذا البحث يبين حدود تبصير المرأة العاملة بحقوقها في نظام العمل، ومدى تناول المنظم له تشريعياً، ومدى كفاية التشريعات في هذا الشأن.

ثانياً: الأهمية العملية:

قد لا تعلم المرأة العاملة حقوقها في نظام العمل، وتلك الحقوق تشكل جانباً مهماً في حياتها العملية؛ فيتناول البحث إبراز الجانب التشريعي لحماية المرأة العاملة

^(٤) وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، د. إيهاب بن حسن إسماعيل، (٣٥).

وتبصيرها بحقوقها في نظام العمل، والذي يعد محل اهتمام التشريعات، والنظر في مدى كفايتها.

أهداف البحث:

للبحث هدف عام وأهداف خاصة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الهدف العام:

يهدف البحث بصورة عامة إلى تبصير المرأة العاملة بحقوقها الخاصة في نظام العمل السعودي.

ثانياً: الأهداف الخاصة:

- ١- التعريف بالتبصير.
- ٢- التعريف بنظام العمل.
- ٣- بيان الأحكام الخاصة بحقوق المرأة العاملة في نظام العمل.
- ٤- تأصيل المسائل الخاصة بتبصير العاملة بحقوقها في نظام العمل قانونياً.
- ٥- بيان مدى كفاية النصوص التشريعية لحماية المرأة العاملة في نظام العمل.
- ٦- الجزاءات التي يتم توقيعها على صاحب العمل إذا خالف نظام العمل بشأن تبصير العاملة بحقوقها.

الدراسات السابقة:

أولاً: حقوق المرأة العاملة المستمدة من الشريعة الإسلامية، للدكتور: هيثم بن حامد المصاروه، وهو بحث محكم منشور في مجلة وزارة العدل، عام ٢٠١٢م: وصف البحث: جاء هذا البحث في مقدمة، وبيان حق المرأة العاملة في إرضاع ولدها، وحققها في إجازة العدة.

الموازنة بين بحثي وهذا البحث:

- أوجه الشبه: ينحصر الشبه بين الدراستين بوجه عام في ذكر بعض حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.
- أوجه الاختلاف: يختلف هذا البحث عن البحث الذي تقدمت به بعدة فروق من أبرزها:

أ- تم تعديل بعض المواد النظامية والتي تعد من صلب البحث، ومن ذلك تعديل المادة (١٥٠) وذلك في ١٤٤٢/١/٧ هـ الموافق ٢٠٢٠/٨/٢٦ م، وكذلك المادة (١٥١) وذلك في ١٤٤٦/٢/٨ هـ الموافق ٢٠٢٤/٨/١٢ م، وغيرها من المواد النظامية، وقد تقدم أن الباحث قدم بحثه عام ٢٠١٢ م. ولا شك أن تعديل المواد النظامية له أثر كبير على البحث ومخرجاته ونتائجه وتوصياته، وهذا من أبرز وأهم الفروق بين البحثين.

ب- قام الباحث بالمقارنة بين نظام العمل السعودي، ومجموعة من القوانين كقانون العمل السوداني والأردني والمصري والإماراتي والعراقي، وأما البحث الذي تقدمت به فهو قاصرٌ على النظام السعودي فقط.

ت- لم يتحدث الباحث عن جميع حقوق المرأة العاملة، فلم يتحدث الباحث عن حق المرأة العاملة في الرعاية الطبية، وتوفير مقاعد تأميناً لاستراحة المرأة العاملة، وحقها في الإرضاع، وحقها في توفير المربيات، وعدم جواز فصلها أو إنذارها إذا غابت بسبب الحمل أو الولادة، وجزاء إخلال صاحب العمل بحقوق المرأة العاملة، وأما البحث الذي تقدمت به فقد تحدثت عن ذلك بالتفصيل.

ثانياً: حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي، للباحث: جدعان بن عبدالله السعدون، وهي رسالة ماجستير تقدم بها الباحث لجامعة مؤتة في دولة الأردن عام ٢٠١٤ م:

وصف البحث: جاء هذا البحث في مقدمة وأربعة فصول؛ أولها: خلفية الدراسة وأهميتها، والفصل الثاني: مفهوم المرأة العاملة والأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لتشغيلها، والفصل الثالث: أحكام تشغيل المرأة وإطار حمايتها، والفصل الرابع: ضمانات تشغيل المرأة.

الموازنة بين بحثي وهذا البحث:

- أوجه الشبه: ينحصر الشبه بين الدراستين بوجه عام في ذكر بعض حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

• **أوجه الاختلاف:** يختلف هذا البحث عن البحث الذي تقدمت به بعدة فروق من أبرزها:

أ- تم تعديل بعض المواد النظامية، والتي تعد من صلب البحث، ومن ذلك تعديل المادة (١٥٠) وذلك في ١٤٤٢/١/٧ هـ الموافق ٢٠٢٠/٨/٢٦ م، وكذلك المادة (١٥١) وذلك في ١٤٤٦/٢/٨ هـ الموافق ٢٠٢٤/٨/١٢ م، وغيرها من المواد النظامية، وقد تقدم أن الباحث قدم بحثه عام ٢٠١٤ م. ولا شك أن تعديل المواد النظامية له أثر كبير على البحث ومفرداته ومخرجاته ونتائجه وتوصياته، وهذا من أبرز وأهم الفروق بين الباحثين.

ب- توسع الباحث في الأنظمة واللوائح والقرارات والاتفاقيات الدولية، وأما البحث الذي تقدمت به فقد اقتصر على الباب التاسع من نظام العمل السعودي: تشغيل النساء؛ حتى يكون البحث مركزاً، ولكي أتجنب الإطالة والتوسع.

ت- قارن الباحث بين النظام السعودي والقانون الأردني والمصري، وأما البحث الذي تقدمت به فقد اقتصر على النظام السعودي فقط؛ حتى يكون البحث مركزاً، ولأتجنب الإطالة والتوسع.

ث- تحدث الباحث عن الإجازات المشتركة بين المرأة العاملة والرجل العامل، ومن ذلك: الإجازة السنوية، وإجازات الأعياد، وإجازة الحج، والإجازة المرضية... وغيرها، وأما البحث الذي تقدمت به فقد تحدث عن حقوق المرأة العاملة فقط، ومن ذلك الإجازات الخاصة بها فقط.

ج- تحدث الباحث عن الحقوق المشتركة بين الرجل العامل والمرأة العاملة، ومن ذلك الحديث عن: الأجر، ومنح العامل شهادة خبرة، ومنح العامل مكافأة نهاية خدمة... وغير ذلك من الحقوق المشتركة، وأما البحث الذي تقدمت به فلم أذكر أي حق مشترك بين الرجل العامل والمرأة العاملة، وإنما اقتصر على حقوق المرأة العاملة فقط.

ح- لم يفصل الباحث فيما يتعلق بجزء إخلال صاحب العمل بحقوق المرأة العاملة، وإنما تحدث عن جزء إخلال صاحب العمل بوجه عام، ومن ذلك

حديثه عن التفتيش ثم تحدث عن الجزاءات العامة، ثم تحدث عن المواد (٢٠٣-٢٣٠-٢٣٩) وأسهب في المقارنة بين العقوبات في النظام السعودي والقانون الأردني، وأما البحث الذي تقدمت به فقد كان مركزاً على جزاء إخلال صاحب العمل بحقوق المرأة العاملة.

ثالثاً: حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي والفقهاء الإسلامي، للباحث: عبدالرحمن بن أحمد الحارثي، وهو عبارة عن بحث محكم منشور في مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإسكندرية، وقد تمت الدراسة في العام الجامعي ١٤٣٨هـ، وتم نشره عام ٢٠١٧م:

وصف البحث: جاء هذا البحث في مقدمة وثلاثة مباحث؛ أولها: حقوق المرأة العاملة، والمبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة في الفقه الإسلامي، المبحث الثالث: المقارنة بين النظام السعودي والفقهاء الإسلامي في حقوق المرأة العاملة.

الموازنة بين بحثي وهذا البحث:

- أوجه الشبه: ينحصر الشبه بين الدراستين بوجه عام في ذكر بعض حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.
- أوجه الاختلاف: يختلف هذا البحث عن البحث الذي تقدمت به بعدة فروق من أبرزها:

أ- تم تعديل بعض المواد النظامية، والتي تعد من صلب البحث، ومن ذلك تعديل المادة (١٥٠) وذلك في ١٤٤٢/١/٧هـ الموافق ٢٦/٨/٢٠٢٠م، وكذلك المادة (١٥١) وذلك في ١٤٤٦/٢/٨هـ الموافق ١٢/٨/٢٠٢٤م، وغيرها من المواد النظامية، وقد تقدم أن الباحث قدم بحثه عام ١٤٣٨هـ.

ولا شك أن تعديل المواد النظامية له أثر كبير على البحث ومفرداته ومخرجاته ونتائجه وتوصياته، وهذا من أبرز وأهم الفروق بين البحثين.

ب-تحدث الباحث عن الحقوق والواجبات للمرأة العاملة، وأما البحث الذي تقدمت به فهو للحديث عن حقوق المرأة العاملة فقط؛ ليكون أكثر دقة وتركيزاً.

ت- قام الباحث بعقد المبحث الثاني عن حقوق المرأة العاملة في الفقه الإسلامي، والمبحث الثالث والأخير للمقارنة بين النظام السعودي والفقه الإسلامي في حقوق المرأة العاملة، وأما البحث الذي تقدمت به فهو في النظام السعودي فقط؛ لأن النظام السعودي مبني على الشريعة الإسلامية، ولا نحتاج للمقارنة لئلا نطيل البحث؛ حيث إن النظام السعودي متوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية.

ث- ثمة حقوق للمرأة العاملة غير المسلمة، وهذا ما تميز به النظام السعودي وهذا البحث؛ حيث إن الحقوق ليست قاصرة على المرأة العاملة المسلمة فقط، وإنما تشمل المرأة العاملة مسلمة كانت أو غير مسلمة.

ج- تطرق الباحث للحقوق المشتركة بين الرجل العامل والمرأة العاملة، ومن ذلك حديثه عن مكافأة نهاية الخدمة، والأجر، وقدرة العامل على العمل، وعدم تعارض العمل مع الواجبات الشرعية، والراحة من العمل (الإجازة)، والإجازة من المرض، وغير ذلك مما يشترك به الرجل العامل والمرأة العاملة، وأما البحث الذي تقدمت به فقد أفردته لحقوق المرأة العاملة فقط دون أن أدخل فيه ما تشترك به المرأة العاملة مع الرجل العامل؛ حتى يعكس العنوان حقيقته على البحث.

ح- لم يتحدث الباحث عن جزاء إخلال صاحب العمل بحقوق المرأة العاملة، وأما البحث الذي تقدمت به فقد تم الحديث عن جزاء إخلال صاحب العمل بحقوق المرأة العاملة.

مشكلة البحث:

يعد من أهم حقوق المرأة العاملة في نظام العمل حق العاملة في معرفة حقوقها النظامية، ونظراً لخضوع المرأة العاملة لإشراف ورقابة صاحب العمل والتزامها بعدة التزامات أوجبها عليه المنظم في النظام، وفي مقابل ذلك أعطى المنظم المرأة العاملة عدداً من الحقوق الخاصة بها في نظام العمل، وعليه يكون التساؤل الرئيس للبحث هو: ما الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة في نظام العمل؟ وما مدى كفايتها؟ وما جزاء مخالفتها؟

حدود البحث:

ستكون حدود البحث- بمشيئة الله- في تشغيل النساء في نظام العمل في المملكة العربية السعودية.

منهج البحث:

ينتهج البحث منهجياً وصفيّاً ومنهجاً تحليلياً مع إمكانية الأخذ بالمنهج الأخرى.

خطة البحث:

التمهيد: التعريف بالتبصير وبنظام العمل، وخصائص نظام العمل، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: التعريف بالتبصير وبنظام العمل، وفيه فرعان:

الفرع الأول: التعريف بالتبصير.

الفرع الثاني: التعريف بنظام العمل.

المطلب الثاني: خصائص نظام العمل.

المبحث الأول: تبصير المرأة العاملة بمجالات عملها، وحققها في الإجازات الخاصة بها، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: تبصير المرأة العاملة بمجالات عملها.

المطلب الثاني: تبصير المرأة العاملة بحققها في الإجازات الخاصة بها.

المبحث الثاني: تبصير المرأة العاملة بحققها في الرعاية الطبية، وتوفير مقاعد تأميناً لاستراحتهن، وحققها في الإرضاع، وحققها في توفير المربيات، وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تبصير المرأة العاملة بحققها في الرعاية الطبية أثناء الحمل والولادة، وتوفير مقاعد تأميناً لاستراحتهن.

المطلب الثاني: تبصير المرأة العاملة بحققها في الإرضاع.

المطلب الثالث: تبصير المرأة العاملة بحققها في توفير مربيات لأطفالها.

المبحث الثالث: تبصير المرأة العاملة بعدم جواز فصلها أو إنذارها إذا غابت بسبب الحمل أو الولادة، وجزاء إخلال صاحب العمل بحقوق المرأة العاملة.

المطلب الأول: تبصير المرأة العاملة بعدم جواز فصلها أو إنذارها بالفصل أثناء

تمتعها بإجازة الوضع، أو إذا غابت بسبب المرض الناشئ عن الحمل أو الولادة.

المطلب الثاني: جزاء إخلال صاحب العمل بحقوق المرأة العاملة.

الخاتمة: وتشمل النتائج والتوصيات.

التمهيد:

التعريف بالتبصير وبنظام العمل، وبيان خصائص نظام العمل،

وفيه مطلبان:

المطلب الأول

التعريف بالتبصير وبنظام العمل

وفيه فرعان:

الفرع الأول

التعريف بالتبصير،

وفيه مسألتان:

المسألة الأولى: تعريف التبصير لغة: "وضوح الشيء"^(٥)، "ويقال: بَصُرْتُ بالشيء: إذا صرت به بصيراً عالماً"^(٦)، "والتبصر: التأمل والتعرف"^(٧).

المسألة الثانية: تعريف التبصير المراد في البحث^(٨): تعريف وإرشاد المرأة العاملة بالحقوق والضمانات الخاصة بها في نظام العمل.

الفرع الثاني

التعريف بنظام العمل:

نظام العمل هو: "مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات القانونية التي تنشأ بين العمال وأرباب العمل، وذلك في نطاق العمل المأجور الذي يكون فيه ارتباط العامل بصاحب العمل مبنياً على أساس رابطة التبعية، والتي يكون بموجبها العامل خاضعاً لرقابة وتوجيه صاحب العمل"^(٩).

^(٥) معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس الرازي، تحقيق: عبدالسلام هارون، (٢٥٣/١).

^(٦) معجم مقاييس اللغة، ابن فارس، (٢٥٣/١).

^(٧) القاموس المحيط، محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، تحقيق: مكتب التراث في مؤسسة الرسالة، (٣٥١/١).

^(٨) بعد البحث في مراجع عديدة لم أجد تعريفاً اصطلاحياً للتبصير؛ ولذا رأيت أن أضع تعريفاً للتبصير يتناسب مع محتوى البحث.

^(٩) المدخل لدراسة العلوم القانونية، د. خالد بن عبدالعزيز الرويس، د. رزق بن مقبول الرئيس، (٧٦).

والعمل هو: "الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل- مكتوب أو غير مكتوب- بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها؛ صناعية كانت أو تجارية أو زراعية أو فنية أو غيرها؛ عضلية كانت أو ذهنية"^(١٠).
والعامل هو: "كل شخص طبيعي- ذكراً أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته"^(١١).

المطلب الثاني

خصائص نظام العمل

نشأ نظام العمل من أجل المحافظة على العامل؛ بسبب عدم المساواة بين العامل وصاحب العمل، ويتميز هذا النظام بعدة خصائص، منها:

١- الطابع الواقعي لنظام العمل:

أي أن نظام العمل ينظم العلاقات بين العامل وصاحب العمل بصورة واضحة، فقواعد هذا النظام لا تطبق بصورة واحدة، وإنما تطبق بحسب ما يناسبها^(١٢)، فنظام العمل يراعي أشخاص علاقة العمل من حيث الجنس والسن والجنسية والحالة الاجتماعية وغير ذلك^(١٣)، فهناك قواعد تتعلق بعمل الأجنبي^(١٤)، وهناك قواعد تتعلق بتشغيل النساء^(١٥)، وهناك قواعد خاصة بتشغيل الأحداث^(١٦).

ونظام العمل تتنوع أحكامه لمواجهة كافة الظروف المتعلقة بعلاقات العمل، ومصالح العمال، وظروف معيشتهم^(١٧).

(١٠) نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١، بتاريخ ٢٣/٦/١٤٢٦هـ، (م/٢).

(١١) نظام العمل، م/٢.

(١٢) وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، إيهاب حسن إسماعيل، (٣٥).

(١٣) الوجيز في قانون العمل الكويتي، عبدالرسول عبدالرضا، (١٥).

(١٤) نظام العمل، المواد من (٣٢ - ٤١).

(١٥) نظام العمل، المواد من (١٤٩ - ١٦٠).

(١٦) نظام العمل، المواد من (١٦١ - ١٦٧).

(١٧) قانون العمل في مصر ولبنان، د. محمد حسين منصور، (٣٢).

٢ - الطبيعة الآمرة الحمائية لقواعد نظام العمل.

أي أن قواعد هذا النظام قواعد أمره، أي: لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها؛ وذلك من أجل حماية العامل الذي يمثل الطرف الضعيف هنا، فتمثل هذه القواعد الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية^(١٨).

وحمائية للعامل فيجوز مخالفتها إذا كانت المخالفة في مصلحة العامل، ونظام العمل يهدف لحماية الطرف الضعيف وهو العامل، فلا يجوز الاتفاق في عقد العمل على شروط تمثل المساس بحق من حقوق العامل، أو ترتب التزامات عليه نظراً لضعف العامل أمام صاحب العمل، حيث إن صاحب العمل في مركز اقتصادي أقوى من مركز العامل، وتحقيقاً لمصلحة العامل اقتضى النظام فرض تلك القواعد الآمرة ليواجه بها ما قد يمليه صاحب العمل بحكم مركزه من شروط قد تضع العامل تحت ضغط ظروفه الاقتصادية مضطراً لقبولها^(١٩).

^(١٨) الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، د. السيد عيد نايل، (٢٧).

^(١٩) شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، د. محمد عبدالستار عبدالوهاب، (١٧).

المبحث الأول

تبصير المرأة العاملة بمجالات عملها، وحقوقها في الإجازات الخاصة بها،

وفيه مطلبان:

المطلب الأول

تبصير المرأة العاملة بمجالات عملها

الأصل العام المهيمن على كافة العلاقات العقدية شرعاً ونظاماً هو: حرية التعاقد، ومعنى هذا أن العامل حرٌّ في اختيار العمل الذي يناسبه، فالعامل يبحث عما يناسب رغباته وطموحاته، وصاحب العمل - أيضاً - حرٌّ في اختيار من يشاء من العاملين فرداً كان أو مجموعة^(٢٠).

ومع هذه الحرية في التعاقد إلا أن هناك بعض القيود على حرية التعاقد نظراً للتطورات التي طرأت على علاقات العمل، وارتباط القواعد المنظمة لهذه القواعد بالنظام العام قد ضيقت من حرية التعاقد، وهذه القيود تستند إلى اعتبارات إنسانية واجتماعية، وبعضها إلى اعتبارات وطنية^(٢١).

وحيثما نتأمل هذه القيود التي فرضها المنظم السعودي نجد أنه إنما فرضها لحماية العامل نفسه؛ ذكراً كان أو أنثى، صغيراً كان أو كبيراً، عاجزاً كان أو قادراً. ويؤكد هذا ما نص عليه المنظم السعودي من أن "المواطنون متساوون في حق العمل"^(٢٢)، فالمنظم السعودي لم يرد بهذه القيود المنع والتضييق، وإنما أراد بذلك الحماية وحفظ الحقوق.

(٢٠) الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، د. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم،

(١٣٥)، الحرية التعاقدية في تشريع العمل (أزمة عقد العمل) دراسة مقارنة في القانونين

الفرنسي والسوري، د. محمد بن عرفان الخطيب، (٣٧).

(٢١) الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، د.

خالد السيد موسى، (١٢٢).

(٢٢) نظام العمل، (٣/م).

وعلى صاحب العمل أن يلتزم بتلك القيود المتعلقة بحرية التعاقد، والتي سنها المنظم السعودي، ومن تلك القيود المتعلقة بحرية التعاقد ما يتعلق بتشغيل النساء وهو صُلب بحثنا، وثمة قيود أخرى لن أتطرق لها.

إن من المسلم به الاختلاف في التكوين الطبيعي ما بين المرأة والرجل، فثمة أعمال لا تتناسب مع طبيعة المرأة، وهي تتناسب مع طبيعة الرجل؛ كالعامل في المناجم والأعمال الشاقة أو الضارة ونحو ذلك، وثمة أعمال تتناسب مع طبيعة المرأة ولا تتناسب مع طبيعة الرجل، وذلك كالعامل في حضانات الأطفال ورعايتهم ونحوها، وثمة أعمال تتناسب مع طبيعة المرأة والرجل وهذا هو الغالب.

وثمة التزامات أيضاً على كل من صاحب العمل والمرأة العاملة؛ ولذا يجب علينا تبصير المرأة العاملة بحقوقها، وقد نص المنظم السعودي على أنه: "إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية، أو جزء منها وجب على الأخير أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا"^(٢٣).

ولا يمكن أن يعطيها ذلك قبل تبصيرها به، وسنتناول الحديث عنها - بمشيئة الله - بما يناسب المقام.

ومن ذلك تبصيرها بمجالات عملها، فلا يسوغ نظاماً أن تكون المرأة كالرجل فيما يوكل لها من أعمال، فلكل من الجنسين ما يناسبه من الأعمال، وقد نص المنظم السعودي على أنه "يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية"^(٢٤)، والشريعة الإسلامية لم تذكر أعمال الرجل وأعمال المرأة، ولكن من المتقرر شرعاً وعقلاً أن لكل جنس ما يناسبه من الأعمال، وثمة أعمال ضارة أو خطيرة لا تتناسب طبيعة المرأة.

ومما تقدم نعلم أن المنظم السعودي أجاز للمرأة العمل في المجالات التي تتناسب مع طبيعتها ولا تتعارض مع شريعتها، والأعمال من جهة خطورتها وضررها تتغير

^(٢٣) نظام العمل، (م/١١).

^(٢٤) نظام العمل، (م/٤).

من وقت إلى وقت، ومن زمن إلى زمن، فما يكون ضاراً في هذا الوقت قد لا يكون ضاراً بعد سنوات.

والواجب على صاحب العمل أن يكلف المرأة العاملة بالعمل بما تم الاتفاق عليه في عقد العمل، وإذا خالف صاحب العمل ذلك وقام بتكليف المرأة العاملة بغير عملها المتفق عليه في العقد فإنه قد ارتكب مخالفة يستحق عليها العقوبة^(٢٥).

وقد نص المنظم السعودي على أنه "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية، وذكر منها: إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام"^(٢٦).

وقد قررت المادة الستون أنه "لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة، ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة"^(٢٧).

ولا شك أن تكليف المرأة بما يخالف مقتضى العقد فهو نفسه العمل الذي يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه؛ لأن فعل صاحب العمل يعد مخالفة صريحة للنظام ولا يجوز له ذلك.

المطلب الثاني

تبصير المرأة العاملة بحقوقها في الإجازات الخاصة بها

أولاً: إجازة الوضع:

تستحق المرأة العاملة إجازة وضع، وقد نص المنظم السعودي على أنه: "١- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثني عشر) أسبوعاً؛ منها وجوبياً الأسابيع الستة التالية للوضع، ولها أن توزع الأسابيع الستة المتبقية وفق ما تراه، ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع. ويحدد التاريخ المرجح للوضع

^(٢٥) نظام العمل، (م/٦٠)، وينظر المطلب الثاني من المبحث الثالث في هذا البحث.

^(٢٦) نظام العمل، (م/٨١)، فقرة (٣).

^(٢٧) نظام العمل، (م/٦٠).

بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. وفي حال قل المتبقي من مدة الإجازة عن (سنة) أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح، فتحتسب المدة المكملة لها إجازة دون أجر. وفي جميع الأحوال يحق للمرأة العاملة تمديد هذه الإجازة (شهرًا) دون أجر. ٢- للمرأة العاملة- في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة تتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له- الحق في إجازة مدتها (شهر) بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر^(٢٨).

ونلاحظ هنا أن المنظم السعودي قد بين عدة أمور، منها:

- ١- نص على: "للرأة العاملة"، سواءً كانت المرأة العاملة مسلمة أو غير مسلمة.
- ٢- نص على: "الحق في إجازة" ومعنى هذا أنه لا يجوز لصاحب العمل منع المرأة الحامل من هذه الإجازة؛ لأنها متعلقة بالنظام العام.
- ٣- نص على: "وضع"، ولم يفرق في حال الوضع بين كون المولود ولد حياً أو ميتاً.
- ٤- يستفاد أيضاً من كلمة "وضع" أن المرأة إذا أجهضت فإنها لا تستحق الإجازة المذكورة^(٢٩)، ويمكن لها أن تقدم إجازة مرضية.
- ٥- نص على: "بأجر كامل" ومعنى هذا أنه لا يحق لصاحب العمل أن ينقص من أجر المرأة العاملة وهي في إجازة الوضع.
- ٦- نص على: "الثني عشر أسبوعاً" أي أن المرأة العاملة الحامل تستحق هذه المدة.
- ٧- نص على: "منها وجوبياً الأسابيع الستة التالية للوضع" ومعنى ذلك: أنه لا يحق لصاحب العمل أن يطلب من المرأة العاملة أن تأخذ خمسة أسابيع أو أربعة قبل التاريخ المحتمل لولادتها، وكذلك لا يمكن للمرأة العاملة أن تأخذ الإجازة قبل أكثر من ستة أسابيع من التاريخ المرجح للوضع، بل يمكن لها أن تأخذ الإجازة كاملة بعد الوضع.

^(٢٨) نظام العمل، (م/١٥١).

^(٢٩) عقد العمل في القانون المصري (التقنين المدني، قانون العمل الجديد، نظام العاملين في القطاع العام)، د. محمود جمال الدين زكي، (٨٩٠).

٨- نص على: "ولها أن توزع الأسابيع الستة المتبقية وفق ما تراه" أي أن هذه الأسابيع الستة هي سلطة تقديرية للمرأة العاملة، ولا يجوز لصاحب العمل أن يتدخل في تحديدها.

٩- نص على: "ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية" أي أنه لا يمكن للمرأة العاملة أن تأخذ تلك الإجازة بناءً على ظنها أو توقعها، بل لا بد أن يكون "التاريخ المرجح للوضع" بناءً على "شهادة طبية" وأن تكون تلك الشهادة "مصدقة من جهة صحية" دفعاً للنزاع ما بين صاحب العمل والمرأة العاملة.

١٠- نص على: "وفي حال قل المتبقي من مدة الإجازة عن ستة أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح فتحسب المدة المكتملة لها إجازة دون أجر". وفي هذا حفظ لحق صاحب العمل، وحفظ لحق المرأة العاملة، فيكون حفظ حق صاحب العمل بعدم الإضرار به في صرف الأجر لمدة أطول دون أن ينتفع من المرأة العاملة، وحفظ لحق المرأة العاملة في كونها تأخذ إجازة لتتحقق لها الراحة.

١١- نص على: "وفي جميع الأحوال يحق للمرأة العاملة تمديد هذه الإجازة (شهرًا) دون أجر"، أي سواء كانت المرأة العاملة قد وضعت في التاريخ المرجح أو أنها لم تضع في التاريخ المرجح فيحق لها أن تأخذ إجازة مدة شهر ولكن دون أجر، وهذا يحقق المصلحة كما قلنا سابقاً لصاحب العمل والمرأة العاملة.

١٢- يُحمد للمنظم السعودي أنه لم يربط تلك الإجازات بعدد معين من الأطفال بخلاف بعض الأنظمة؛ من باب تحديد النسل، بل ترك ذلك غير مقيدٍ بعدد؛ امتثالاً لأمر النبي -صلى الله عليه وسلم-: "تزوجوا الودود الولود فإنني مكاثر بكم الأمم"^(٣٠).

(٣٠) سنن أبي داود، سليمان بن الأشعث السجستاني، تحقيق: محمد بن محيي الدين عبد الحميد، (٢٢٠/٢)، وصححه الألباني ينظر: إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، محمد ناصر الدين، إشراف: محمد بن زهير الشاويش، (١٩٥/٦).

١٣- نص على: "للمرأة العاملة-في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة تتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له- الحق في إجازة مدتها (شهر) بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر".

هنا راعى المنظم الحالة النفسية للمرأة العاملة ومنحها الحق في إجازة لمدة شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع، وذلك بشرطين هما:

الشرط الأول: أن تتجب المرأة العاملة طفلاً مريضاً أو من ذوي الإعاقة.

الشرط الثاني: أن تتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً.

أما إذا أنجبت طفلاً مريضاً أو من ذوي الإعاقة ولم تتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً، ففي هذه الحال لا تستحق المرأة إجازة مدتها شهر بأجر كامل، وذلك كما لو أنجبت طفلاً مريضاً أو من ذوي الإعاقة وتم إيداعه في المستشفى، وهو يتلقى الرعاية الصحية هناك ولا يحتاج إلى مرافق.

وأما إذا احتاجت المرأة العاملة لتمديد الإجازة لرعاية هذا الطفل المريض أو من ذوي الإعاقة، فقد منحها المنظم شهراً آخر بدون أجر، وذلك لئلا تتعطل مصالح صاحب العمل أيضاً.

١٤- لا يجوز للمرأة العاملة التي في إجازة وضع بأي حال من الأحوال أن تعمل لدى الغير خلال مدة الإجازة، وقد نص المنظم السعودي على أنه: "يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي- في هذه الحالة- أن يحررها من أجرها عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما أداه لها"^(٣١).

ثانياً: إجازة وفاة الزوج:

يطراً على المرأة العاملة بعض الظروف الاجتماعية التي تجعل حضورها للعمل إن لم يكن مستحيلاً فهو غير متصور واقعياً، وهذا كما في حال وفاة الزوج؛ قال-

(٣١) نظام العمل، (م/١٥٧).

تعالى:- (وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا) [الآية: ٢٣٤، سورة البقرة]، وقد نص فقهاء الشريعة على أن العدة واجبة على المرأة التي توفي عنها زوجها^(٣٢) ويجب عليها أن تعتد في بيتها^(٣٣).

أما إن كانت حاملاً فعدتها تنتضي بوضع الحمل كما قال- تعالى:- (وَأُولَاتُ الْأَحْمَالِ أَجَلُهُنَّ أَنْ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ) [الآية: ٤، سورة الطلاق].

ولذا فإن المنظم السعودي راعى هذا الظرف، فقرر الآتي:

"١- للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً- خلال هذه الفترة- حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها- بموجب هذا النظام- بعد وضع حملها. ٢- للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً. وفي جميع الأحوال لا يجوز للعاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها"^(٣٤).

ونلاحظ هنا أن المنظم السعودي قد بين عدة أمور، منها:

١- التفريق بين المرأة العاملة المسلمة والمرأة العاملة غير المسلمة، ووجه التفريق هنا- والله أعلم- هو أن إقرار الإجازة مرتبط بأمر شرعي ألا وهو عدة المتوفى عنها زوجها، وقد تقدم حكم العدة من الناحية الشرعية، ومكان قضاء المرأة للعدة،

^(٣٢) المغني، عبدالله بن أحمد بن قدامة، (٩٦/٨)، المقنع، عبدالله بن أحمد بن قدامة، (٧/٢٤)، الشرح الكبير، عبدالرحمن بن محمد بن قدامة، (٧/٢٤)، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، علي بن سليمان المرادوي، (٧/٢٤).

^(٣٣) المغني، عبدالله بن أحمد بن قدامة، (١٥٨/٨)، المقنع، عبدالله بن أحمد بن قدامة، (١٤٢/٢٤)، الشرح الكبير، عبدالرحمن بن محمد بن قدامة، (١٤٢/٢٤)، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، علي بن سليمان المرادوي، (١٤٢/٢٤).

^(٣٤) نظام العمل، (م/١٦٠).

- وقد أكد المنظم السعودي- أيضاً- أنه "يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية"^(٣٥).
- ٢- اشترط للحصول على هذه الإجازة أن يكون المتوفى هو زوج المرأة العاملة مسلمة كانت أو غير مسلمة، أما إذا كان والدها أو ابنها أو غيرهما، فلا يحق لها الحصول على هذه الإجازة بهذه المدة.
- ٣- نص على: "الحق في إجازة" ومعنى هذا أنه لا يجوز لصاحب العمل منع المرأة المتوفى عنها زوجها؛ مسلمة كانت أو غير مسلمة من هذه الإجازة؛ لأنها متعلقة بالنظام العام.
- ٤- نص على: "بأجر كامل" أي أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يُنقص أو يَخصم من أجر المرأة العاملة مدة إجازة وفاة زوجها، سواء كانت أربعة أشهرٍ وعشرة أيام للمرأة العاملة المسلمة، أو كانت خمسة عشر يوماً للمرأة العاملة غير المسلمة.
- ٥- نص على: "لا تقل"، ومعنى هذا أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يمنح المرأة العاملة أقل من المدة المنصوص عليها، فإن كانت مسلمة فلا يجوز له أن يمنحها أقل من أربعة أشهر وعشرة أيام، وإن كانت غير مسلمة فلا يجوز له أن يمنحها أقل من خمسة عشر يوماً.
- ٦- نص على: "من تاريخ الوفاة" ومعنى هذا أن مدة الإجازة أياً كانت تحتسب من تاريخ الوفاة ولا يتم التعويض عنها، فلو أن الزوج توفي في إجازة رسمية كإجازة عيد الفطر أو عيد الأضحى فإن إجازة العدة تبدأ من تاريخ الوفاة ولو وافقت إجازة رسمية.
- وثمة أمر ينبغي بيانه ألا وهو: ما المعتبر في حساب تلك الأشهر؟ هل هي الأشهر القمرية أو الأشهر الشمسية؟
- نقول: إذا رجعنا إلى أن هذه الإجازة، وهي عدة الوفاة مرتبطة بأمر شرعي- كما تقدم بيانه- فالمعتبر هنا هي الأشهر القمرية لا الأشهر الشمسية؛ لأن

(٣٥) نظام العمل، (م/٤).

الأحكام الشرعية تتناط بالأشهر القمرية^(٣٦)؛ لقوله - تعالى-: (يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْأَهْلِ فَلَنْ هِيَ مُؤَقَّيْتُ لِلنَّاسِ وَالْحَجُّ) [الآية: ١٨٩، سورة البقرة]. "وكل عام أو سنة يذكر في القرآن والسنة، فالمراد به السنة الهلالية القمرية"^(٣٧).

٧- نص على: "ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجرٍ إن كانت حاملاً". وهذا هو النوع الثاني من أنواع المعتمدات بوفاة الزوج.

ولعل المنظم السعودي - والله أعلم - راعى حق صاحب العمل، وحق المرأة العاملة، ويظهر هذا في عدم إلحاق الضرر بصاحب العمل بأن يقوم بصرف الأجر كاملاً للمرأة المسلمة الحامل العاملة المتوفى عنها زوجها، وهنا قد تطول المدة لا سيما إن توفي عنها زوجها وهي في الشهر الأول أو الثاني من حملها، وراعى حق المرأة المسلمة العاملة في منحها الأجر كاملاً لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام، وما زاد عن ذلك فلها الحق في أن تأخذ إجازة حتى تضع حملها ولكن بدون أجر.

٨- لا يجوز للمرأة العاملة "الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها- بموجب هذا النظام- بعد وضع حملها" فإذا وضعت المرأة العاملة أثناء إجازة وفاة الزوج فتتقطع إجازة العدة وتدخل في إجازة الوضع المحددة في النظام.

٩- لا يجوز للمرأة العاملة التي توفي عنها زوجها- مسلمة كانت أو غير مسلمة- بأي حال من الأحوال أن تعمل لدى الغير خلال مدة الإجازة، وقد نص المنظم السعودي على أنه "في جميع الأحوال لا يجوز للعاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة"^(٣٨). ونص أيضاً على أنه: "يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي- في هذه الحالة- أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما أداه لها"^(٣٩).

(٣٦) الفقه على المذاهب الأربعة، عبدالرحمن بن محمد الجزيري، (١/٥٣٩).

(٣٧) الشرح الممتع على زاد المستنقع، محمد بن صالح العثيمين، (١٤/٢٣٨).

(٣٨) نظام العمل، (م/١٦٠).

(٣٩) نظام العمل، (م/١٥٧).

١٠- نص على: "يحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها"، والمراد بذلك: أنه يحق لصاحب العمل أن يطلب من المرأة العاملة المتوفى عنها زوجها الوثائق التالية:

أولاً: وثيقة الزواج؛ وهذا إنما يطلب من المرأة المسلمة؛ لأنه إن كان الزواج باطلاً فإن المرأة لا تعتد^(٤٠)، وإذا لم تعتد فإنها لا تستحق هذه الإجازة.

ومثل هذه الوثيقة لا يتم طلبها إلا في أضيق الحدود؛ وإلا فإن الأصل في غالب وثائق الزواج أنها عقد صحيح.

ثانياً: شهادة وفاة الزوج؛ وهذه الوثيقة يمكن طلبها من المرأة العاملة مسلمة كانت أو غير مسلمة، مع التنبه إلى مراعاة ظروف المرأة العاملة في مثل هذه الأحوال، فقد يكون من المتعذر تقديم هذه الوثائق في مثل هذه الظروف مراعاة لظروفها النفسية والاجتماعية^(٤١).

ومع تقدم الأنظمة الإلكترونية فيمكن أن يتم تقديمها إلكترونياً عن طريق الأنظمة لتخطر صاحب العمل بواقعة وفاة الزوج حتى يستطيع صاحب العمل تدبير أموره بشأن من يقوم بالعمل مكانها.

^(٤٠) دقائق أولي النهى لشرح المنتهى، منصور بن يونس البهوتي، (١٩٢/٣).

^(٤١) حقوق المرأة العاملة المستمدة من الشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة في قانون العمل، د. هيثم بن حامد المصاروه، (٣٥٥).

المبحث الثاني

تبصير المرأة العاملة بحقوقها في الرعاية الطبية أثناء الحمل والولادة، وتوفير مقاعد تأميناً لاستراحتهن، وحقوقها في الإرضاع، وحقوقها في توفير المربيات وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول:

تبصير المرأة العاملة بحقوقها في الرعاية الطبية أثناء الحمل والولادة، وتوفير مقاعد تأميناً لاستراحتهن

الاهتمام بصحة المرأة العاملة لا يصب في مصلحتها فقط، بل إن ذلك ينعكس أيضاً على صاحب العمل، والعمل ذاته.

والرعاية الصحية تكون إما بزيارة الأطباء أو الطبيبات المؤهلين، أو يكون ذلك عبر العلاج بالمستشفى عند الحاجة لذلك^(٤٢).

فاستقرار المرأة العاملة، وشعورها بالراحة والأمان يدفعها إلى رفع قدرتها الإنتاجية في أداء العمل، ويدعم عدم انقطاعها عنه، ويدعم صدق الانتماء إلى تلك المنشأة التي تعمل بها، ويزيد من حرصها التام على العمل، والمحافظة على أجهزته، وغير ذلك مما يتحقق لمصلحة العمل.

من أجل ذلك وغيره فقد أوجب المنظم السعودي "على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة"^(٤٣).

ونلاحظ هنا أن المنظم السعودي لم يضع أي اشتراطات للمرأة العاملة المستحقة لتوفير الرعاية الطبية أثناء الحمل والولادة، وهذا بخلاف توفير المربيات لرعاية أطفال العاملات، والذي سيأتي الحديث عنه - بمشيئة الله تعالى - في المطلب الثالث من هذا المبحث.

ويجب أيضاً "على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي

^(٤٢) حقوق المرأة العاملة في التشريع الأردني، د. نادية بنت محمد قزمار، (١٨٠).

^(٤٣) نظام العمل، (م/١٥٣).

جميع المهن أن يوفر لهم مقاعد تأميناً لاستراحتهم^(٤٤).

ونلاحظ هنا أن المنظم السعودي أوجب على صاحب العمل أن يوفر مقاعد لاستراحة النساء العاملات ولم يحدد مكاناً معيناً ولا مهنة معينة، بل ذكر جميع المهن التي تعمل فيها النساء؛ وهذا التوجيه الجميل لصاحب العمل هو من باب المحافظة على خصوصية المرأة؛ لتأخذ راحتها بشكل كامل.

المطلب الثاني

تبصير المرأة العاملة بحقها في الإرضاع

استكمالاً لحق المرأة العاملة في إجازة الأمومة^(٤٥) فقد نص المنظم السعودي على أنه "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 علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر"^(٤٦).

ومن خلال النص السابق نرى أن المنظم السعودي يشجع على الرضاعة الطبيعية، ولا يخفى أثر ذلك على راحة الأم واستقرارها النفسي، وهذا ينعكس إيجاباً على صحتها وصحة مولودها.

وقد أكد المنظم السعودي على عدة أمور مهمة، منها:

١- نص المنظم السعودي على قوله: "يحق للمرأة العاملة" ولم ينص على كونها مسلمة أو غير مسلمة؛ لأن الرضاع حق للطفل، وهذا الحق لعامة الأطفال ولا يتم قصره على أطفال المسلمات فقط، بل يشمل جميع العاملات المرضعات.

^(٤٤) نظام العمل، (م/١٥٨).

^(٤٥) حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، د. زيد بن محمود

العقائبة، (٤٢٦).

^(٤٦) نظام العمل، (م/١٥٤).

- ٢- يحق للمرأة العاملة أن تأخذ فترة أو فترات من ساعات العمل الأساسية بهدف إرضاع مولودها فقط.
 - ٣- لا يحق للمرأة العاملة أن تأخذ لإرضاع مولودها فترة أو فترات تزيد على ساعة في اليوم الواحد.
 - ٤- لا تحتسب فترة أو فترات إرضاع المولود من ضمن فترات الراحة الممنوحة لجميع العاملين.
 - ٥- لا يجوز لصاحب العمل أن يلزم المرأة العاملة المرضعة بتعويض تلك الساعة التي أخذتها لإرضاع طفلها، وقد نص المنظم السعودي على أن تلك الساعة "تحتسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية".
 - ٦- لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم من أجر المرأة العاملة، والتي أخذت فترة أو فترات لإرضاع مولودها بما لا يزيد عن الساعة الواحدة لليوم الواحد. ومع ما تقدم إلا أن المنظم السعودي لم يتطرق للمدة الزمنية للإرضاع؛ ولعل السبب في ذلك- والله أعلم- أن الأنظمة مستمدة من الشريعة الإسلامية كما جاء ذلك منصوصاً عليه "يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية"^(٤٧).
- وعلى هذا فتستحق المرأة العاملة ساعة واحدة يومياً لإرضاع طفلها لمدة سنتين من تاريخ ولادته؛ لأن مدة الرضاع حولين كاملين كما قال- تعالى: (وَحَمْلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا) [الآية: ١٥، سورة الأحقاف]، وقد ذكر المفسرون أن أقل مدة الحمل ستة أشهر، والرضاع أربعة وعشرين شهراً^(٤٨). ولا تستحق التعويض عن ذلك كما لو أن المرأة بدأت العمل بعد ولادتها بسنة فلا تستحق إلا ساعة واحدة يومياً حتى تتم السنتين من تاريخ ولادتها.

^(٤٧) نظام العمل، (٤/م).

^(٤٨) جامع البيان في تأويل القرآن، محمد بن جرير الطبري، تحقيق: أحمد بن محمد شاكر، (٣٤/٥)، تفسير القرآن العظيم، إسماعيل ابن عمر بن كثير، تحقيق: سامي بن محمد سلامة، (٣٣٦/٦).

المطلب الثالث

تبصير المرأة العاملة بحقها في توفير مربيات لأطفالها

تبدأ حياة الطفل بعلاقات تربطه بأمه تقوم في جوهرها على إشباع الحاجات العضوية كالطعام والنوم والدفء، ثم تتطور هذه العلاقات إلى علاقات نفسية قوية ومتماسكة^(٤٩).

ولا شك أن وجود الطفل عند أمه يُطمئن المرأة العاملة على طفلها، ويساعدها على الاستقرار النفسي والاستقرار في العمل، بل ويزيد من إنتاجيتها؛ لذا فإن المنظم السعودي أوجب "١- على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر"^(٥٠).

ومن هذا النص النظامي نرى أن المنظم السعودي قد ألزم صاحب العمل أن يوفر مربيات لأطفال النساء العاملات بشروط هي:

أولاً: أن يكون عدد النساء العاملات لديه خمسين عاملة فأكثر.

ثانياً: تهيئة المكان المناسب؛ لرعاية وحضانة هؤلاء الأطفال، والضابط في تهيئة المكان المناسب هنا يعود إلى العرف، فمن يرى هذا المكان يعلم أنه مكان مجهز ومعدّ لحضانة الأطفال، كما أن مكان الطعام من يراه يعلم أن مكان مجهز ومعدّ لتناول الطعام، وهكذا، وهذا يحقق العدل والإنصاف لصاحب العمل، وللمرأة العاملة وأطفالها.

ثالثاً: أن يتوافر العدد الكافي من المربيات، فإذا قلنا- على سبيل المثال- أن المربية الواحدة لا يمكن لها أن ترعى أكثر من ثلاثة أطفال فعلى هذا لا يجوز لصاحب العمل إذا كان لديه أحد عشر طفلاً أن يوفر مربيتين فقط؛ لأن هذا إخلال بالواجب المطلوب منه، وتكليف للمربيات بما لا يستطيعون القيام به، وتضييع لحقوق

^(٤٩) غياب الأم العاملة وأثره على طفلها الرضيع، د. عثمان بن إبراهيم الحسين، (١٦٠).

^(٥٠) نظام العمل، (م/١٥٩).

الأطفال الذين يحتاجون إلى الرعاية والحضانة، لا سيما إذا فيهم مريض أو محتاج إلى عناية ورعاية أكثر.

رابعاً: أن تقل أعمار الأطفال عن ست سنوات.

خامساً: أن يكون مجموع عدد الأطفال عشرة فأكثر.

وأما إذا كان صاحب العمل لديه مائة عاملة أو أكثر في مدينة واحدة، فقد نص المنظم السعودي على أنه: "٢- يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة"^(٥١).

وفي هذه الحال فإن المنظم السعودي جعل لصاحب العمل ثلاث حالات:

الحال الأولى: أن يُنشأ صاحب العمل داراً للحضانة بنفسه.

الحال الثانية: أن يشترك في إنشاء دارٍ للحضانة مع أصحاب عمل آخرين

بشرط أن يكونوا في المدينة نفسها.

الحال الثالثة: أن يتعاقد مع دارٍ للحضانة قائمة لرعاية الأطفال.

وقد جعل المنظم السعودي لوزير العمل شروط وتنظيم هذه الدار، مع تحديد

نسبة التكاليف المفروضة على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

(٥١) نظام العمل، (م/١٥٩).

المبحث الثالث

تبصير المرأة العاملة بعدم جواز فصلها أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع، أو إذا غابت بسبب الحمل أو الولادة، وجزاء إخلال صاحب العمل بحقوق المرأة العاملة

المطلب الأول

تبصير المرأة العاملة بعدم جواز فصلها أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع، أو إذا غابت بسبب المرض الناشئ عن الحمل أو الولادة

نص المنظم السعودي على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أي منهما، على أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، وألا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يوماً في السنة، سواءً أكانت متصلة أم متفرقة"^(٥٢).

وقد بين المنظم السعودي أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل المرأة العاملة أو ينذرها بالفصل أثناء إجازة حملها أو أثناء تمتعها بإجازة الوضع، وكذلك لا يجوز له فصل المرأة العاملة أثناء مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ووضع لذلك ضابطين، هما:

١- أن يثبت أن هذا المرض ناشئ عن الحمل أو الوضع، وذلك بشهادة طبية معتمدة.

٢- ألا يتجاوز مدة غياب المرأة العاملة مائة وثمانين يوماً في السنة، سواءً أكانت متصلة أو متفرقة.

ونلاحظ هنا أيضاً أن المنظم السعودي راعى حال المرأة العاملة فلم يفرق بين المرض الناشئ عن الحمل أو المرض الناشئ عن الوضع، وراعى أيضاً مصلحة صاحب العمل فلم يترك مدة الإجازة مطلقة دون تقييد، بل قيدها بما لا يتجاوز مائة وثمانين يوماً في السنة.

^(٥٢) نظام العمل، (م/١٥٥).

المطلب الثاني

جزاء إخلال صاحب العمل بحقوق المرأة العاملة

نص المنظم السعودي على أنه: "١- مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية: أ- غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال. ب- إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً. ج- إغلاق المنشأة نهائياً. ٢- يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة. ٣- تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم"^(٥٣).

وإذا نظرنا في نظام العمل نجد أنه قد نص على عقوبات معينة لمخالفات محددة^(٥٤)، وثمة مخالفات لم يتم النص على عقوباتها؛ ومن تلك المخالفات ما تقدم الحديث عنه في هذا البحث.

ومن خلال النص السابق يتضح لنا ما يلي:

أولاً: أن الغرامة المالية لا تتجاوز مائة ألف ريال، ويعني ذلك أنه من الممكن أن تكون أيضاً أقل من ذلك، وتحديد مبلغ الغرامة المالية سلطة تقديرية لمفتشي الوزارة، ومع ذلك فإن هذه السلطة التقديرية ينبغي أن تبنى على ميزان العدل لا على ميزان الهوى والعلاقة، وأن يكون الضابط لها حجم المخالفة.

ثانياً: إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد عن ثلاثين يوماً، ويعني ذلك أنه من الممكن أيضاً أن يتم إغلاق المنشأة لمدة أقل من ثلاثين يوماً، وتحديد المدة يرجع إلى حجم المخالفة.

ثالثاً: إغلاق المنشأة نهائياً.

^(٥٣) نظام العمل، (م/٢٢٩).

^(٥٤) نظام العمل، الباب الخامس عشر: العقوبات (م/٢٢٩-م/٢٤١).

رابعاً: تضاعف العقوبة في حال تكرار المخالفة.

وتكرار المخالفة يُوحى -للأسف- بعدم مبالاة صاحب العمل بالعقوبة الأولى؛ ولذا نجد أن المنظم السعودي قد شدد على المخالف في حال تكرار المخالفة، ناهيك عن كون تكرار المخالفة من صاحب العمل يؤثر سلباً على المرأة العاملة، مما يجعل ذلك ينعكس سلباً على العمل ذاته، فإذا كانت العقوبة السابقة مالية كأن تكون مثلاً سبعون ألف ريال فتضاعف إلى مائة وأربعين ألف ريال.

وإذا كانت العقوبة السابقة بإغلاق المنشأة مثلاً لمدة عشرين يوماً، فتضاعف العقوبة بإغلاق المنشأة أربعين يوماً.

خامساً: تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة بشأنهم.

فإذا قلنا: إن صاحب العمل قد ألزم عاملتين توفي عنهما أزواجهما بالعمل، ولم يمنحهما الإجازة المنصوص عليها، فإنه والحال كذلك تكون عليه غرامة عن كل امرأة منعها من الإجازة المستحقة، وبذلك تترتب عليه غرامتين، عن كل امرأة غرامة مستقلة.

الخاتمة

وحيث وصلت إلى نهاية المطاف في هذا البحث، فإنني أضع بين يدي القارئ الكريم أبرز النتائج، وأهم التوصيات، وهي:

النتائج:

- ١- التبصير المراد بالبحث هو: تعريف وإرشاد المرأة العاملة بالحقوق والضمانات الخاصة بها في نظام العمل.
- ٢- لنظام العمل عدة خصائص، منها: الطابع الواقعي لنظام العمل، والطبيعة الأمرة الحمائية لقواعد نظام العمل.
- ٣- منح المنظم السعودي المرأة العاملة الحرية المطلقة في تولي ما تشاء من الأعمال فيما يتفق مع شريعتها وطبيعتها أسوة بالرجل العامل.
- ٤- حرص المنظم السعودي على توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات الممكنة لتحقيق الراحة والاستقرار للمرأة العاملة، وضمان العيش الكريم لها.
- ٥- منح المنظم السعودي المرأة العاملة الحق في الحصول على الإجازات الخاصة بها كإجازة الوضع، وإجازة الوفاة.
- ٦- منح المنظم السعودي المرأة العاملة الحق في الحصول على الرعاية الطبية أثناء الحمل أو الوضع، وتوفير مقاعد تأميناً لاستراحتهن، والحق في الحصول على وقت لإرضاع طفلها، وتوفير مربيات لأطفال النساء العاملات بشروط وضوابط- تقدم ذكرها-.
- ٧- منع المنظم السعودي صاحب العمل من فصل المرأة العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء إجازة حملها أو تمتعها بإجازة الوضع أو مرضها الناشئ من الحمل أو الوضع، وذلك بشروط معينة- تقدم ذكرها-.
- ٨- وضع المنظم السعودي عقوبة لصاحب العمل الذي يخل بأحكام نظام العمل أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، وتضاعف العقوبة في حال تكرار المخالفة، وتتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

التوصيات:

١- نرى أن يتم التعديل على المادة (١٣)، الفقرة (٣)، والتي تنص على أنه: "٣- يجب على صاحب العمل أن يعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل يطرأ عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها". ونقترح أن يلزم المنظم صاحب العمل بتبصير المرأة العاملة بالحقوق والضمانات الخاصة بها، وأن يعلنها في مكان ظاهر في المنشأة أو بأي وسيلة تضمن علم العاملات بأحكامها، كما ألزمه بإعلان اللائحة.

٢- تناول المنظم السعودي حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة بدون راتب لرعاية طفلها في المادة (١٥١)، ونقترح أن تعطى المرأة العاملة الحق في إجازة بنصف راتبها لمدة شهرين بعد انتهاء إجازة الوضع لرعاية طفلها؛ حفاظاً على مصالح الأسرة والأطفال؛ لا سيما أن رعاية الأطفال من المصالح الجديرة بالاهتمام شرعاً ونظاماً.

٣- نرى أنه من المناسب أن يتم ذكر مدة الرضاع في المادة (١٥٤)؛ لتكون بهذا النص: 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، تحتسب من تاريخ ولادة طفلها ولمدة سنتين، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحتسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

٤- نقترح أن يتم تعديل نص المادة (١٥٩) والتي تنص: "١- على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر"، وأن يكون التعديل كما يلي: على كل صاحب عمل يشغل عشرين عاملة لديهن عشرة أطفال فأكثر... إلخ؛ وذلك لأن العبرة بالعاملات اللاتي لديهن أطفال، وليس العبرة بعدد العاملات.

ثم إن المنظم ذكر "خمسین عاملة"، وقد يكون لدى صاحب العمل خمسین عاملة ولا يوجد منهن من لديها أطفال إلا عدد قليل.

٥- نقترح أن يضاف لنص المادة (١٦٠) بعد رقم ١ و ٢ الآتي: "٣- يجوز لصاحب العمل أن يطلب من المرأة العاملة المسلمة المتوفى عنها زوجها بعد عودتها من إجازة عدة الوفاة أن تقدم عقد الزواج وشهادة الوفاة. ٤- يجوز لصاحب العمل أن يطلب من المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها بعد عودتها من إجازة الوفاة أن تقدم شهادة الوفاة".

٦- نقترح أن يتم إضافة مادة تتعلق بنقل المرأة العاملة، وبيان ذلك: أنه إذا تم نقل عمل زوج المرأة العاملة إلى خارج المحافظة التي تعمل بها فتعطى الحق في نقل عملها إلى نفس المنطقة التي نُقل إليها زوجها، إذا كان لصاحب العمل فرع لمنشأته في نفس المنطقة، دون أن ينقص منها أي مزايا؛ وهذا من باب المحافظة على الكيان الأسري؛ لتبقى مترابطة متماسكة.

فهرس المصادر والمراجع

- ١- القرآن الكريم.
- ٢- إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، محمد بن ناصر الدين الألباني، إشراف: محمد بن زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، الطبعة الثانية، ١٤٠٥هـ - ١٩٨٥م.
- ٣- الإسلام وحق المرأة في العمل، رمزي بن جهاد عبدالغني، مجلة هدي الإسلام، مجلد (٦٠)، العدد (٢)، رمضان ١٤٣٧هـ، تموز ٢٠١٦م.
- ٤- الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، علي بن سليمان المرادوي، (ت ٨٨٥هـ)، تحقيق د. عبدالله بن عبدالمحسن التركي، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٣٢هـ - ٢٠١١م.
- ٥- تفسير القرآن العظيم، إسماعيل بن عمر بن كثير، (ت ٧٧٤هـ)، تحقيق: سامي ابن محمد سلامة، دار طيبة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية ١٤٢٠هـ - ١٩٩٩م.
- ٦- جامع البيان في تأويل القرآن، محمد بن جرير الطبري، (ت ٣١٠هـ)، تحقيق: أحمد ابن محمد شاكر، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى، ١٤٢٠هـ - ٢٠٠٠م.
- ٧- الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، د. خالد السيد محمد موسى، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الرابعة، ١٤٤٤هـ.
- ٨- الحرية التعاقدية في تشريع العمل (أزمة عقد العمل) دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري، د. محمد بن عرفان الخطيب، مجلة الشريعة والقانون، العدد السابع والأربعون، يوليو ٢٠١١م.
- ٩- حقوق المرأة العاملة المستمدة من الشريعة الإسلامية دراسة مقارنة بقانون العمل، د. هيثم بن حامد المصاروه، مجلة العدل، وزارة العدل، (عدد ٣٧)، ديسمبر ٢٠١٢م.
- ١٠- حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، د. زيد بن محمود العقابلية، مجلة الفكر، جامعة محمد بن خضير بسكرة- كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد الثامن، نوفمبر، ٢٠١٢م.

- ١١- حقوق المرأة العاملة في التشريع الأردني (دراسة مقارنة)، د. نادية بنت محمد قزمار، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، المجلد (١٠٣)، العدد (٥٠٢)، يناير، ٢٠١١م.
- ١٢- الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، د. طاوسي فاطنة، رسالة دكتوراه غير مطبوعة، جامعة محمد خضير - بسكرة - كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، ٢٠١٩م - ٢٠٢٠م.
- ١٣- دقائق أولي النهى في شرح المنتهى، منصور بن يونس البهوتي، (ت ١٠٥١هـ)، عالم الكتب، الطبعة الأولى، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م.
- ١٤- سنن أبي داود، سليمان بن الأشعث السجستاني، (ت ٢٧٥هـ)، تحقيق: محمد بن محيي الدين عبدالحميد، المكتبة العصرية، بيروت.
- ١٥- الشرح الكبير، عبدالرحمن بن محمد بن قدامة، (ت ٦٨٢هـ)، تحقيق د. عبدالله بن عبدالمحسن التركي، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٣٢هـ - ٢٠١١م.
- ١٦- الشرح الممتع على زاد المستقنع، محمد بن صالح العثيمين، (ت ١٤٢١هـ)، دار ابن الجوزي، الطبعة الأولى، ١٤٢٢هـ - ١٤٢٨هـ.
- ١٧- شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، د. محمد ابن عبدالستار عبدالوهاب، مكتبة المتنبّي، الطبعة الرابعة، ١٤٤٦هـ.
- ١٨- عقد العمل في القانون المصري (التقنين المدني، قانون العمل الجديد، نظام العاملين في القطاع العام)، د. محمود بن جمال الدين زكي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، ١٤٠٢هـ - ١٩٨٢م.
- ١٩- غياب الأم العاملة وأثره على طفلها الرضيع، د. عثمان بن إبراهيم الحسين، مجلة دراسات حوض النيل، جامعة النيلين، إدارة البحوث والتنمية والتطوير، المجلد الثالث، العدد الخامس، مارس، ٢٠٠٣م.
- ٢٠- الفقه على المذاهب الأربعة، عبدالرحمن بن محمد الجزيري، (ت ١٣٦٠هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الثانية، ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٣م.

- ٢١- القاموس المحيط، محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، (ت ٨١٧هـ)، تحقيق مكتب التراث في مؤسسة الرسالة، بإشراف: محمد بن نعيم العرقسوسي، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، بيروت، الطبعة الثامنة، ١٤٢٦هـ.
- ٢٢- قانون العمل في مصر ولبنان، د. محمد بن حسين منصور، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، (١٩٩٥م).
- ٢٣- المدخل لدراسة العلوم القانونية، د. خالد بن عبدالعزيز الرويس، د. رزق بن مقبول الريس، مكتبة الشقري، الطبعة الثالثة، ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٥م.
- ٢٤- معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس الرازي، (ت ٣٩٥هـ) تحقيق: عبدالسلام بن محمد هارون، دار الفكر.
- ٢٥- المغني، عبدالله بن أحمد بن قدامة، (ت ٦٢٠هـ)، تحقيق: طه الزيني، ومحمود عبدالوهاب فايد، وعبدالقادر عطا، ومحمود غانم غيث، الطبعة الأولى، مكتبة القاهرة، ١٣٨٨هـ - ١٩٦٨م.
- ٢٦- المقنع، عبدالله بن أحمد بن قدامة، (٦٢٠هـ)، تحقيق د. عبدالله بن عبدالمحسن التركي، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٣٢هـ - ٢٠١١م.
- ٢٧- موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، نظام العمل.
- ٢٨- الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، د. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، دار الإجابة، الطبعة الأولى، ١٤٤١هـ - ٢٠٢٠م.
- ٢٩- الوجيز في قانون العمل الكويتي، عبدالرسول بن عبدالرضا، جامعة الكويت، كلية الحقوق والشريعة، ١٩٧٨م.
- ٣٠- وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، د. إيهاب بن حسن إسماعيل، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٧٦م.
- ٣١- الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الثاني: نظام التأمينات الاجتماعية، د. السيد بن عيد نايل، مكتبة الرشد، الطبعة الثالثة، ١٤٤٢هـ.