

الحماية الممنوحة للعامل بناءً على الاعتبار الشخصي في نظام العمل السعودي

أحمد بن عبدالله القرني

ماجستير القانون، كلية الحقوق، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية
qarni.ahmad@icloud.com

ملخص

يهدف هذا البحث إلى بيان الحماية المقررة للعامل بناءً على الاعتبار الشخصي في نظام العمل السعودي، من خلال دراسة تحليلية للنصوص النظامية ذات الصلة واستقراء مضامينها التي تُجسّد مبدأ حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية. وتبرز أهمية هذه الدراسة في أنها تتناول جانباً دقيقاً من جوانب الحماية العمالية، يتمثل في الاعتبار الشخصي للعامل، التي يراعيها المنظم السعودي عند تنظيم علاقة العمل، وقد تبين من خلال البحث أن صور الحماية الشخصية للعامل تتجسد في ثلاث اعتبارات، أولها اعتبار الجنس، وقد حُصّنت بها المرأة العاملة بما يلائم طبيعتها، مثل إجازة الوضع والعدة، وفترات الرضاعة، والرعاية أثناء الحمل، واشتراط وجود دور حضانة. وثم اعتبار الحماية على أساس الجنسية، حيث منح النظام أولوية للمواطن السعودي في الحصول على فرص العمل، وألزم أصحاب العمل بتدريب المواطنين وتأهيلهم لإحلالهم محل العمالة الوافدة. وثم الحماية على أساس السن، التي تهدف إلى صون حقوق الأحداث ومنع تشغيلهم في الأعمال المرهقة أو الخطرة، وتخلص الدراسة إلى أن نظام العمل السعودي قد قدم حماية للعامل شخصية، محققاً بذلك حماية إنسانية للعامل تتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية والمبادئ الدولية للعمل.

الكلمات المفتاحية: نظام العمل السعودي، حماية العامل.

Protection granted to the worker based on personal consideration in the Saudi labor system

Ahmed Abdullah Al-Qarni

Master of Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia
qarni.ahmad@icloud.com

Abstract

This research aims to demonstrate the protection provided to workers based on personal considerations in the Saudi labor system. This is achieved through an analytical study of the relevant legal texts and an induction of their contents, which

embody the principle of protecting the weaker party in the contractual relationship. The importance of this study lies in its addressing a delicate aspect of labor protection: the worker's personal considerations, which Saudi regulators take into account when regulating the employment relationship. The research revealed that the forms of personal protection for workers are embodied in three considerations. The first is gender, which has been specifically provided to working women based on their nature, such as maternity and waiting period leave, breastfeeding periods, pregnancy care, and the requirement of a nursery. The second consideration is protection based on nationality, as the system gives priority to Saudi citizens in obtaining job opportunities and obliges employers to train and qualify citizens to replace expatriate workers. Then there is age-based protection, which aims to protect the rights of minors and prevent them from being employed in strenuous or dangerous work. The study concludes that the Saudi labor system has provided personal protection for the worker, thereby achieving humane protection for the worker that is consistent with the provisions of Islamic law and international labor principles.

Keywords: Saudi Labor System, Worker Protection.

المقدمة

اهتم نظام العمل في أحكامه بحماية الجوانب الشخصية للعامل؛ لتمكينه من الحصول على العديد من أوجه الحماية المختلفة، ومع التباين الحاصل بين احتياجات بعض العمال دون البعض الآخر في الواقع العملي؛ إذ تختلف حاجة العامل إلى الحماية اللازمة من النظام باختلاف الحاجات المرتبطة بشخصيته، ومن ذلك على سبيل المثال حاجة المرأة لبعض الحقوق الناشئة عن أمومتها المرتبطة بجنسها البشري؛ لذا قد يفرض النظام حماية محددة لنوع من العمال دون الآخر نظراً لطبيعة الحاجة الشخصية المرتبطة بالعمال. وقد فُرق النظام عند فرضه للحماية بين الحماية لكافة العمال الخاضعين لأحكامه، وهي الحماية الموضوعية لحق العامل، وبين الحماية التي فرضها النظام للعامل واشترط لتمتع العامل بها تحقق الحاجة الشخصية للعامل وفق الشكل المضمّن في الحق المفروض، وهذا هو المقصود بالحماية الممنوحة للعامل بناءً على الاعتبار الشخصي.

وبالنظر إلى الحماية المفروضة للعامل بناءً على الاعتبار الشخصي، نجد أنها قد أخذت ثلاث صور، وهي:

- أولاً: الحماية الشخصية المفروضة بناءً على جنس العامل.

- ثانياً: الحماية الشخصية المفروضة بناءً على جنسية العامل.
- ثالثاً: الحماية الشخصية المفروضة بناءً على سن العامل.

وتحليل واستعراض ما جاء من حماية للعامل في النظام العمل بناء الاعتبار الشخصي يقدم صورة واضحة عن دور المنظم ومساهمته في تقرير مبدأ حماية الطرف الضعيف في العلاقات التعاقدية، إذ أن العامل يعتبر أحد أكثر الصور تطبيقاً لمبدأ حماية الطرف الضعيف في العقود الملزمة للجانبين، فمن المهم استعراضه هو الحالات التطبيقية لهذا المبدأ في نظام العمل، ويكون ظاهراً بشكل أوضح عند استعراض الجانب الشخصي للحماية التي فرضها المنظم، ولهذا جرى محاولة التركيز على الحماية الشخصية للعامل من نظام العمل على غيرها حتى تتضح معالم مبدأ حماية الطرف الضعيف.

مشكلة البحث

تدور مشكلة البحث حول الإجابة عن الأسئلة التالية:

- هل لنظام العمل السعودي دور في حماية الحقوق الشخصية للعامل؟
- ما هي أشكال حماية الحقوق الشخصية للعامل في نظام العمل السعودي؟
- ما وجه الحماية الذي قدّمه نظام العمل السعودي في حماية حقوق العامل الشخصية؟

أهداف البحث

يهدف البحث في المقام الأول إلى تقديم صورة كاملة عن دور نظام العمل السعودي في حماية حقوق العامل الشخصية، ويتفرّع عن هذا الهدف هدفين أساسيين، وهي:

1. تحديد وحصر أوجه الحماية الشخصية لحقوق العامل في نظام العمل السعودي.
2. بيان وجه الحماية لكل حماية فرضها نظام العمل لحماية حقوق العامل الشخصية.

حدود الدراسة

تناقش الدراسة أوجه الحماية المفروضة للعامل بناءً على الاعتبار الشخصي وفق ما استقر عليه تقسيم الفقهاء في معيار الحق الشخصي، وكذلك أحكام النظام العام في المملكة العربية السعودية فيما يعنى بمحل الدراسة، ويكتفي بجمع المادة العلمية في حدود نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم م/51 بتاريخ 23/08/1426هـ، والمعدل بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (117) الصادر بتاريخ 02/02/1446هـ، بناءً على المرسوم الملكي رقم (44) بتاريخ 08/02/1446هـ، ولوائحه التنفيذية والقرارات الوزارية الصادرة بمقتضاه. والأنظمة الأخرى ذات الصلة إذا اقتضت الحاجة لذلك.

منهجية الدراسة

تقوم الدراسة على عدة منهجيات علمية، حيث تبدأ بمنهجية استقراء مواطن حماية حقوق العامل الشخصية تجاه صاحب العمل الواردة في قانون العمل السعودي، ومن ثم تحليل تلك المواطن وبيان أوجه الحماية فيها.

الدراسات السابقة

1. حماية الطرف الضعيف في العقد في ضوء الأنظمة السعودية، عبد الله ماجد كحيل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الملك عبدالعزيز، (1440-1441): اهتمت الدراسة بالبحث عن الحماية القانونية للطرف الضعيف في شتى العلاقات التعاقدية، وركزت على دراسة وتحليل الوسائل التي تمت بها هذه الحماية، سواءً بالنص على قواعد نظامية أمرة لا يجوز مخالفتها "وهو ما يطلق عليها بالحماية القانونية للطرف الضعيف في العقد"، أو بمنح الطرف الضعيف وسيلة التحاكم إلى القضاء بصفته طرف ضعيف في علاقة تعاقدية يبحث عن حماية قانونية خاصة "وهي ما يطلق عليها بالحماية القضائية للطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية"، ووسع البحث نطاق الدراسة على كافة الأنظمة المطبقة لهذه الحماية.

وجه الاختلاف: تركز هذه الدراسة على أحد الجوانب المتعلقة بالعامل، وهو الجانب الشخصي فقط، كما تركز هذه الدراسة على تطبيق مبدأ حماية الطرف الضعيف في نظام العمل السعودي فقط، وتتميز بأنها دراسة استقرائية تطبيقية.

2. الحماية القانونية للعامل في النظام السعودي، أنوار خالد الحربي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الملك عبدالعزيز، (2014-1435): جمعت الباحثة الصور التطبيقية لحماية العامل في المملكة العربية السعودية، ووسعت دائرة البحث في كل ما يتعلق بحماية العامل والحقوق المنصوص عليها له في جميع الأنظمة الصادرة من المنظم السعودي المعنية بالعلاقة العمالية بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة.

وجه الاختلاف: تركز هذه الدراسة على دراسة أوجه الحماية الممنوحة للعامل، مع دراسة الحقوق الواردة للعامل كذلك، وذلك في نظام العمل وغيره من الأنظمة، وتختلف عنها هذه الدراسة بأنها تهتم بأوجه تطبيق مبدأ حماية الطرف الضعيف في نظام للعامل بناء على الاعتبار الشخصي فقط، وذلك في نظام العمل دون غيره من الأنظمة.

خطة البحث

انقسم البحث على ثلاثة مباحث تستعرض الحماية الشخصية للعامل، وذلك بناء على جنس العامل، وجنسيته، وعمره، وذلك على النحو الآتي:

- المبحث الأول: الحماية الشخصية المفروضة للعامل بناءً على جنس العامل.
- المبحث الثاني: الحماية الشخصية المفروضة للعامل بناءً على جنسية العامل.
- المبحث الثالث: الحماية الشخصية المفروضة للعامل بناءً على عمر العامل.

المبحث الأول: الحماية الشخصية المفروضة للعامل بناءً على جنس العامل

راعى المنظم عدم التمييز بين جنس العامل في حق الحصول على عمل، وساوى بين الرجل والمرأة في حق السعي وطلب الرزق والحصول على فرصة العمل المناسبة، إلا أن ذلك لا يعني تحقيقه للعدالة إذا لم يكن في هذه المساواة استجابة لبعض الحاجات الشخصية المرتبطة بجنس دون آخر بشكل يؤثر على تحقيق العدالة لتلك الحاجيات؛ فأسس النظام جميع أحكامه للجنسين دون التمييز بينهما كأصل عام، ومن ثم ميّز جنس الأنثى ببعض الحقوق اللازمة لطبيعتها وخلقها وجنسها، حيث أفرد المنظم باباً كاملاً ينظم فيه المزايا والحقوق اللازمة للنساء فقط، وهو الباب التاسع من النظام، وسماه: "باب تشغيل النساء"، كما أنه فرض بعض الحقوق للأنثى دون الذكر في أبوابه الأخرى، وبهذا يكون مدار الحديث في هذه المبحث عن الحقوق المفروضة للعامل بناء على جنسه في الحقوق المفروضة للمرأة دون الرجل. واستعراض ذلك يكون في مطلبين على النحو الآتي:

- المطلب الأول: مبدأ عدم التمييز مع أفراد المرأة ببعض الحقوق.
- المطلب الثاني: الحقوق المفروضة حصراً للمرأة العاملة.

المطلب الأول: مبدأ عدم التمييز مع أفراد المرأة ببعض الحقوق:

نصت المادة رقم (3) من النظام أن "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه."¹ فكفل المنظم حق العمل وفرصة الحصول عليه بالمساواة بين الرجل والمرأة، وذلك في جميع المراحل التي يمر عليها العامل حتى يتمتع بهذا الحق، سواء عند الإعلان عن فرص العمل المناسبة، أو

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م / 134) وتاريخ 27 / 11 / 1440هـ.

عند التوظيف، وحتى عند أداء العمل، فأحاط المنظم بجميع المراحل التي قد يدخل فيها عدم المساواة والتمييز بين جنسي العامل، والتي تمنعه بذلك أن يتمتع بهذا الحق المكفول له نظاماً.

كما أكدت منظمة العمل الدولية في الفقرة (أ) من مرفق الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد المنظمة من أن أهم أهدافها هو: "أن لجميع البشر، أيا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص".¹

وقد أكد ذلك اتجاه جامعة الدول العربية في الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل -والتي تعد المملكة العربية السعودية أحد أعضائها- إذ نصت الفقرة (1) للمادة (8) من الاتفاقية على أنه يجب على الأنظمة العربية المشاركة في الاتفاقية عند صياغتها لأنظمة العمل الخاصة بها أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمال واحدة، وألا تنطوي على أي تفریق بين العمال، كالتفریق بسبب الجنس، أو الأصل العنصري، أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي".²

وعرّف المنظم العامل في المادة رقم (2) منه بقول أن العامل هو "كل شخص طبيعي -ذكراً أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته"³ وهذا التعريف جعل العامل سواء كان ذكراً أو أنثى هو محل الحقوق التي سيفرضها المنظم له، وأصبح النظام يخاطب الجنسين سواء في كافة الحقوق المفروضة للعامل، دون الحاجة إلى تكرار منه على حق التمتع بهذه الحقوق لكلا الجنسين، فصار أن أصبحت كافة الحقوق المفترضة للعامل في النظام هي حقوق مفروضة للأنثى كما هي مفروضة للرجل على حد سواء دون أن يدخل على ذلك أية احتمال.

كما أن المنظم أفرد أحكاماً وحقوقاً لجنس الأنثى دون الرجل، ولكن ذلك يعود لبعض الحاجات الشخصية المرتبطة بجنس الأنثى، والتي لا يمكن أبداً أن تصبح حاجة لدى الجنس الآخر، مثل تنظيمه لإقالة العاملة عن العمل خلال فترة الحمل، وتنظيم فترات الاستراحة لإرضاع المولود، وما يخص المرأة كذلك من تربية وحضانة لهذا المولود حتى يصل عمره إلى سن السادسة، وإجازة العدة وغير ذلك.

وإفراد المنظم بعض الحقوق لجنس دون آخر يدفع في الظاهر إلى الحكم بتمييز النظام بين جنس وآخر، وهنا قد يوهم التعارض بين الحكم الكلي من المنظم بعدم التمييز بين العمال، والذي نص عليه صراحة في المادة رقم (3) سابقة الذكر، وبين حصره حقوقاً لجنس دون آخر، ومع أن هذا التعارض يبيّن غلظه، إذ أن تمييز المنظم لجنس ببعض الحقوق دون آخر لا يعد في حقيقته تمييزاً، وإنما استجابة من المنظم لتنظيم

¹ الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية (إعلان فيلادلفيا)، تاريخ النشر 2022/11/7.
² الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل، والصادرة من قبل منظمة العمل العربية التابعة لجامعة الدول العربية.
³ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م / 134) وتاريخ 27 / 11 / 1440هـ.

بعض الاحتياجات المرتبطة بالعامل محل التمييز لا توجد لدى العامل الآخر، ولا يستحقها العامل محل التمييز إلا بتحقيقها في حقّه، فإن وجدت لدى العامل وجد حقّه في التمسك بها في النظام، وإن عدت عدم حقه في المطالبة بها، "وانطلاقاً من هذا المفهوم فإن العدل مع المرأة لا يعني مساواتها بالرجل من كل الجوانب، فالعدالة تقتضي التمييز فيما بينهما في بعض الأحكام الشرعية التي تتناسب مع طبيعتهما، فلا يكون منصفاً المساواة بينهما في هذا الأمر، فالعدل هو الإنصاف وهو إعطاء المرء ما له وأخذ ما عليه. والعدل يقتضي أن يكون لكل جنس خصائصه التي تليق به ويكلف بما يناسبه، ومن الظلم أن يحمل فوق ما تحتمله خلقته التي خلق عليها"¹ وهذا ما يجعل الحقوق التي فرضت من المنظم بحق المرأة ليست مجرد حقوقاً تميّزها عن الرجل، بل هي حقوق مفروضة لتنظيم ما تميزت واختصت به المرأة في خلقها وجنسها عن الرجل، وذلك كله لأن أصل عدم التمييز يعد قائماً للجنسين فقط في كل ما يشتركون فيه من احتياجات مشتركة بينهم، دون الاحتياجات التي يتفرد بها جنس عن الآخر، وهذا هو الضابط الذي يميز فيه بين قصد المنظم من تمييز الأثني ببعض الحقوق دون الذكر، وهو الذي يرفع التعارض المتوهم.

المطلب الثاني: الحقوق المفروضة حصراً للمرأة العاملة:

أولاً: الإجازات:

مع تمتع المرأة بكافة الإجازات الواردة في الفصل الرابع من الباب السادس من نظام العمل، والمكفولة لكلا الجنسين، خصص المنظم المرأة بإجازات لا يجوز لغيرها التمتع بها، وهي الإجازات التي تحتاجها المرأة الحامل خلال مرحلة وضع مولودها، أو المرأة التي يتوفى عنها زوجها فتلتزم بالبقاء في بيتها لحكم الشرع "بالعدة"، وبيان هذه الإجازات والأحكام المنظمة لها على النحو الآتي:

1. إجازة الوضع: نصت (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة)² في المادة رقم (11) منها أن على الدول المشاركة للاتفاقية "توخيًا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة: (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية"³، وفرض المنظم السعودي للمرأة العاملة التي قاربت على وضع حملها إجازة عن العمل، وذلك نظراً للضرورة التي تحتاجها المرأة خلال هذه الفترة، والتي تعيقها عن ممارسة عملها بالشكل المعتاد منها، وكذلك لكون غيابها عن

1 خياط، خالد بن رشاد، وسحر عبدالستار إمام يوسف. "الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن." مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية مج 10 ع 1 (2024): 1-108، صفحة (5).

2 اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو CEDAW) 18 كانون الأول/ديسمبر 1979.

3 البند (ثانياً) من المادة (11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو CEDAW) 18 كانون الأول/ديسمبر 1979.

العمل بسبب الوضع يعد سبباً حقيقياً ومقبولاً لانقطاع العاملة عن العمل؛ لذا فرض النظام الحق للعاملة أن تنقطع عن العمل خلال فترة وضع مولودها لمدة 12 أسبوعاً، مع عدم تعرض أجرها لأي تخفيض خلال هذه المدة، كما نصت بداية المادة رقم (151) من النظام أن "للرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة اثني عشرة أسبوعاً...¹ وجعل المنظم للعاملة الحرية في تحديد بداية ونهاية هذا المدة، على ألا تبدأ المدة قبل أربع أسابيع من تاريخ الولادة المرجح، إذ لا يمكن تحديد ميعاد الوضع جزماً قبل حصوله، فاكتفى المنظم بأن يكون الموعد مرجحاً بناء على تقرير طبي مصدق من جهة صحية معتبرة.

وأما عن آلية توزيع هذه المدة (الاثنتا عشر أسبوعاً)؛ فقد تدخل المنظم في تقييد نصف المدة وحدد وقتها وآلية توزيعها بشكل وجوبي على صاحب العمل، حيث جعلها -وجوباً وتحت أية حال- تبدأ بعد الولادة مباشرة لمدة ستة أسابيع، وتكون بأجر كامل ولا يجوز فيها فصل العاملة أو تهديدها بالفصل، وهذا هو الجزء الذي تدخل المنظم في توزيعه من المدة. أما عن الباقي من المدة والبالغ قدره ستة أسابيع، فقد جعل النظام الجواز للعاملة فقط في تحديد وقته وآلية توزيعه، سواءً بجعله كاملاً قبل الولادة، أو بإضافته إلى الست الأسابيع الوجوبية التي حددها المنظم بعد الولادة، ودون اشتراط اتصال هذه الست الأسابيع الجوازية.

وقرّض هذه المدة -والبالغ قدرها تقريبا ثلاثة أشهر-، والحرص على تنظيمها بما لا يضر المرأة العاملة، واستيعاب التفاصيل والاحتمالات التي تعيق نجاح تطبيقها وإزالتها؛ يُظهر حرص المنظم الشديد على حماية العاملة من حالة الضعف الطارئة عليها، والتي قد تؤدي إلى اختلال مركزها القانوني في عقد العمل بشكل كبير جداً.

2. إجازة العدة: نصّت المادة رقم (160) من نظام العمل على إجازة العدة للمرأة العاملة، ولم يعرف النظام المقصود بالعدة في الفصل الأول (التعريفات) من الباب الأول، وكأنه قد اكتفى بالمعنى المعروف للعدة الوارد في النصوص الشرعية والنظامية المختلفة، حيث نص نظام الأحوال الشخصية في المادة رقم (116) على أن "العدة هي المدة المحددة التي لا يجوز للمرأة خلالها الزواج بسبب وقوع الفرقة الزوجية أو ما في حكمها."²

ونصت المادة رقم (119) من نظام الأحوال الشخصية على مدة العدة البالغ قدرها أربعة أشهر وعشرة أيام بحق المرأة غير الحامل إذا توفي عنها زوجها، فجاء نص المادة على أنه "مع مراعاة ما تقضي به المادة (العشرون بعد المائة) من هذا النظام، عدة المتوفى عنها زوجها ولو قبل الدخول بها

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ (1446/2/8 هـ).
² نص نظام الأحوال الشخصية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/73) بتاريخ 1443/8/6 هـ.

هي (أربعة أشهر وعشرة أيام).¹ وجاء نص المادة رقم (120) من نظام الأحوال الشخصية في تحديد مدة العدة على المرأة الحامل إذا توفى عنها زوجها خلال حملها، حيث نصت المادة على أن "عدة الحامل المفارقة بالوفاة وغيرها هي وضع حملها متى جاوز الحمل (ثمانين) يوماً."²

ونقل الإمام ابن قدامه -رحمه الله- الإجماع في المغني حيث قال: "أَجْمَعَ أَهْلُ الْعِلْمِ عَلَى أَنَّ عِدَّةَ الْحُرَّةِ الْمُسْلِمَةِ غَيْرِ ذَاتِ الْحَمْلِ مِنْ وَفَاةِ زَوْجِهَا أَرْبَعَةٌ أَشْهُرٌ وَعَشْرٌ، مَدْخُولًا بِهَا، أَوْ غَيْرِ مَدْخُولٍ بِهَا، سَوَاءٌ كَانَتْ كَبِيرَةً بِالْعَهَّةِ أَوْ صَغِيرَةً لَمْ تَبْلُغْ؛ وَذَلِكَ لِقَوْلِهِ تَعَالَى: {وَالَّذِينَ يَتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا} [البقرة: ٢٣٤]. وَقَالَ النَّبِيُّ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- «لَا يَحِلُّ لِامْرَأَةٍ تُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ أَنْ تُحَدَّ عَلَى مَيِّتٍ فَوْقَ ثَلَاثٍ، إِلَّا عَلَى زَوْجٍ، أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا».³ مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ.

ونقل -رحمه الله- الإجماع على حكم عدة المرأة الحامل إذا توفى عنها زوجها قوله "أَجْمَعَ أَهْلُ الْعِلْمِ فِي جَمِيعِ الْأَعْصَارِ، عَلَى أَنَّ الْمَطْلُوقَةَ الْحَامِلَةَ تَنْقُضِي عِدَّتَهَا بِوَضْعِ حَمْلِهَا. وَكَذَلِكَ كُلُّ مُفَارِقَةٍ فِي الْحَيَاةِ. وَأَجْمَعُوا أَيْضًا عَلَى أَنَّ الْمُتَوَفَّى عَنْهَا زَوْجُهَا إِذَا كَانَتْ حَامِلًا، أَجَلَهَا وَضَعُ حَمْلِهَا، إِلَّا ابْنَ عَبَّاسٍ، وَرَوَى عَنْ عَلِيٍّ مِنْ وَجْهِ مُنْقَطِعٍ، أَنَّهَا تَعْتَدُ بِأَفْصَى الْأَجَلَيْنِ. وَقَالَ أَبُو السَّنَابِلِ بِنُ بَعْلِكِ، فِي حَيَاةِ النَّبِيِّ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- فَرَدَّ عَلَيْهِ النَّبِيُّ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- قَوْلَهُ، وَقَدْ رَوَى عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ أَنَّهُ رَجَعَ إِلَى قَوْلِ الْجَمَاعَةِ لَمَّا بَلَغَهُ حَدِيثُ سُبَيْعَةَ، وَكَرِهَ الْحَسَنُ وَالشَّعْبِيُّ أَنْ تَنْكَحَ فِي دِمِهَا. وَيُحْكَى عَنْ حَمَادٍ وَإِسْحَاقَ أَنَّ عِدَّتَهَا لَا تَنْقُضِي حَتَّى تَطْهَرَ."⁴

وموطن الشاهد من أحكام العدة هو وجوب لزوم المرأة المسلمة سكنها إذا اعتدت حتى تنتهي عدتها؛ ذكر الإمام ابن قدامه -رحمه الله- في المغني: " (٦٣٩٢) فَضْلٌ: وَالرَّابِعُ الْمَيِّتُ فِي غَيْرِ مَنْزِلِهَا. وَمِمَّنْ أَوْجَبَ عَلَى الْمُتَوَفَّى عَنْهَا زَوْجُهَا الْإِعْتِدَادَ فِي مَنْزِلِهَا، عُمَرُ، وَعُثْمَانُ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- وَرُوِيَ ذَلِكَ عَنْ ابْنِ عُمَرَ، وَابْنِ مَسْعُودٍ، وَأُمِّ سَلَمَةَ، وَبِهِ يَقُولُ مَالِكٌ، وَالثَّوْرِيُّ، وَالْأَوْزَاعِيُّ، وَأَبُو حَنِيفَةَ، وَالشَّافِعِيُّ، وَإِسْحَاقُ وَقَالَ ابْنُ عَبْدِ الْبَرِّ: وَبِهِ يَقُولُ جَمَاعَةٌ فَقَهَاءُ الْأَمْصَارِ، بِالْحِجَازِ، وَالشَّامِ، وَالْعِرَاقِ، وَمِصْرَ وَقَالَ جَابِرُ بْنُ زَيْدٍ، وَالْحَسَنُ، وَعَطَاءٌ تَعْتَدُ حَيْثُ شَاءَتْ."⁵

ولكون نظام العمل قد جاء مراعيًا في المقام الأول لما تمليه أحكام الشريعة الإسلامية، ولكون المرأة المسلمة يوجب عليها عدم الخروج من منزلها خلال كامل فترة عدتها، فقد استجاب النظام لهذا الحكم الضروري على المرأة، ومكنها من استمرار علاقتها العمالية مع إقالتها عن العمل واستمرار

¹ نص نظام الأحوال الشخصية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/73) بتاريخ 1443/8/6هـ.

² نص نظام الأحوال الشخصية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/73) بتاريخ 1443/8/6هـ.

³ ص115 -كتاب المغني لابن قدامة ط مكتبة القاهرة -مسألة مات عنها وهو حر أو عبد قبل الدخول أو بعده -المكتبة الشاملة.

⁴ ص118 -كتاب المغني لابن قدامة ط مكتبة القاهرة -مسألة طلقها أو مات عنها وهي حامل -المكتبة الشاملة.

⁵ ص158 -كتاب المغني لابن قدامة ط مكتبة القاهرة -فصل المتوفى عنها زوجها تعتد في منزلها -المكتبة الشاملة.

أجرها كاملاً خلال كامل فترة العدة، وبالبلغة أربعة أشهر وعشرة أيام، ونص على حق العاملة غير الحامل إذا توفي عنها زوجها في إجازة عدة بأجر كامل، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة رقم (160) على أن "للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة..."¹.

أما عن المرأة المتوفى عنها زوجها وهي حامل، فقد اتسق نظام العمل مع إجماع فقهاء الشريعة الإسلامية، وما نصت عليه المادة رقم (120) من نظام الأحوال الشخصية؛ بحقها في الإجازة عن العمل مع استمرار الأجر كاملاً حتى تضع حملها إن كان وضعها خلال مدة العدة البالغة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، فإن زادت مدة حملها عن فترة العدة (أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ وفاة الزوج) فلها الحق في تمديد الإجازة والانقطاع عن العمل حتى تضع حملها، ولكن دون أجر للمدة الزائدة عن العدة، حيث نصت ذات الفقرة أن العاملة "لها 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."²

وتنظيم المنظم لهذا الجانب بهذا الشكل الدقيق يظهر حرصه على تعزيز طرف العامل؛ إذ اجتمع لدى العاملة أثناء وضع حملها وعدتها عند وفاة زوجها ضعف مركزها كونها عاملة، وضعف المؤثر الشخصي الطارئ عليها سواء بالوضع أو الوفاة، فأحاط المنظم هذا الضعف المركب بهذه التنظيم المفصلة حماية لها.

ثانياً: الأمومة:

1. الرضاعة: من اللازم عند عودة المرأة من إجازة وضعها أن يتخلل عملها فترات تحتاج فيها إلى التفرغ التام لإرضاع مولودها، ومع عدم قدرتها في تحديد مواعيد رضاعة مولودها لأوقات متباعدة عن أوقات عملها، فكان من الضروري أن يوفر للمرأة فرصة مناسبة لإرضاع مولودها أثناء ساعات عملها، كما أكد ذلك المادة رقم (10) من الاتفاقية الدولية لحماية الأمومة على أنه "1. يحق للمرأة الحصول على فترة راحة يومية واحدة أو أكثر أو تخفيض يومي لساعات العمل لإرضاع طفلها. 2. تُحدّد فترات الرضاعة أو تخفيض ساعات العمل اليومية المسموح بها، وعددها، ومدتها، وإجراءات تخفيض ساعات العمل اليومية، بموجب القوانين والأنظمة الوطنية. وتُحتسب هذه الفترات أو تخفيض ساعات العمل اليومية كوقت عمل، ويُدفع أجرها بناءً على ذلك."³

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ (5 / 6 / 1436 هـ).

² نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ (5 / 6 / 1436 هـ).

³ الاتفاقية الدولية لحماية الأمومة، جنيف، الدورة الثامنة والثمانون للجنة القانون الدولي (15 يونيو/حزيران 2000) ورقم (183).

وخصص المنظم للمرأة فترة استراحة أو فترات متقطعة بقصد تفرغها التام لإرضاع مولودها، لا تزيد في مجملها عن ساعة واحدة في اليوم، وتستقطع من ساعات عملها الفعلية على عكس فترات الاستراحة المفروضة لجميع العمال والتي لا تحسب من ضمن ساعات العمل الفعلية للعامل، وعلى ألا تسقط فترة الراحة المفروضة للعاملة بقصد الإرضاع حقها في فترات الراحة المفروضة لجميع العمال، وهذه كلاً لا يسقط أجر العاملة خلال هذه الفترات، فنصت المادة رقم (154) من نظام العمل 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."¹

وقد نظمت المادة رقم (31) من اللائحة التنفيذية أحكام المادة (154) من نظام العمل آلية تحديد فترات الراحة الخاصة بالرضاعة، حيث فرقت اللائحة بين المنشآت التي توفر في مقر العمل مكاناً للحضانة وبين المنشآت التي لا يوجد فيها مكان مخصص للحضانة، مع فرض الحق للعاملة في تحديد ساعات الرضاعة، على ألا يخل تحديدها بمصلحة العمل، وكان التفريق على نحو التفصيل الآتي:

- المنشآت التي لا توفر مقر للحضانة: يجوز للعاملة فيها أن تحدد فترة الراحة في بداية ساعات عملها الفعلية أو في آخرها، وهذا لأن المنشآت التي لا يوجد فيها الحضانة تدفع العاملة إلى الخروج من مقر العمل لإرضاع مولودها، فكان لها الخيار في جعل الساعة الأولى من عملها أو الأخيرة هي الساعة التي لا تلتزم العاملة بالتواجد في المنشأة لأداء العمل، فيبدأ عملها بعد الانتهاء من فترة الراحة الخاصة بالرضاعة إن كانت الفترة قد حددتها في بداية الدوام، أو أن تنصرف قبل الوقت المحدد لانتهاء ساعات عملها الفعلية إن كانت فترة الراحة قد حددتها في آخر الدوام. حيث نصت الفقرة (أ) من البند (3) من المادة رقم (31) من اللائحة التنفيذية على "إذا لم تتوفر حضانة داخل المنشأة: يحق للمرأة العاملة اختيار فترة ساعة الرضاعة؛ إما أن تكون بداية الدوام، أو نهايته؛ بما يتناسب مع مصلحة العمل."²

- المنشآت التي توفر مقر للحضانة: يجوز للعاملة فيها أن تحدد ساعات إرضاع مولودها خلال ساعات العمل الفعلية، سواء أرادت أن تجعلها في فترة واحدة أو في فترات. حيث نصت الفقرة (ب) من البند (3) من المادة الواحدة والثلاثون من اللائحة التنفيذية على "إذا توفرت حضانة

¹ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

² نص المادة القرار الوزاري رقم (115921) بعد تعديله الأخير بتاريخ (1446/6/19هـ).

داخل المنشأة: يحق للمرأة العاملة اختيار فترة أو فترات استراحة يكون إجمالي مدتها ساعة واحدة للرضاعة؛ بما يتناسب مع مصلحة العمل.¹

كما أكدت الفقرة الثانية من المادة رقم (31) من اللائحة التنفيذية للنظام على عدم الخلط بين ساعة الاستراحة بقصد الرضاعة بساعة الراحة الرسمية لجميع العمال، فنصت على أنه "لا تعتبر فترة الاستراحة بقصد إرضاع مولودها، من ضمن فترات الراحة (الرسمية) المخصصة لجميع العاملين".²

2. الحضانة: وكّرس المنظم جهده في فرض الحماية اللازمة للمرأة العاملة مواكباً بذلك كافة الاتفاقيات الدولية والإقليمية، حيث نصت المادة رقم (8) من الاتفاقية العربية لعمل المرأة على أنه "يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى، ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة". فأولى المنظم اهتمامه إلى حضانة طفل المرأة العاملة خلال ساعات عملها، حيث لا ينفك الرضيع في مرحلة المهاد عن الاهتمام والرعاية اللازمة له، وكذا الحال معه حتى يكبر وخلال مرحلة طفولته، وإن كانت حاجته تقل، إلا أنه لا يستغني عن الرعاية اللازمة والمستمرة، فكان أن راعى النظام هذا الجانب، وألزم بإنشاء مقرأ أو داراً لحضانة الأطفال ورعايتهم في المنشأة؛ استجابة منه لهذه الضرورة المرتبطة بين الأم ومولودها.

إلا أن هذا القرار قد يكون شاقاً توفيره لكل عاملة تحتاج إلى رعاية ابنها، وقد يرتب ذلك عزوف أصحاب العمل من استقطاب المرأة للعمل عندما تحمل المنشأة التسهيلات اللازمة عليها، فكان أن راعى النظام حجم المنشأة وملاءتها في تحمل مثل هذا الإلزام، فاشتراط للإلزام بذلك أن تتحقق ثلاثة شروط، وهي:

- أن يكون حجم المنشأة من (50) خمسون عاملاً وأكثر.
- أن يكون عدد أطفال العاملات (10) عشرة فأكثر.
- ألا تقل أعمال الأطفال عن (6) ستة سنوات.

حيث نصت الفقرة الأولى من المادة رقم (159) من النظام أن "1- 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".³

¹ نص المادة القرار الوزاري رقم (115921) بعد تعديله الأخير بتاريخ (19/6/1446هـ)

² نص المادة القرار الوزاري رقم (115921) بعد تعديله الأخير بتاريخ (19/6/1446هـ).

³ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (23/8/1426هـ).

كما أتاح المنظم الصلاحية للوزير في تنظيم الأحقية لأصحاب العمل الذين تزيد حجم منشآتهم عن (100) مائة عامل، بأن يكون مقر ومكان الحضانة الخاص بهم هو دار حضانة خارج مقر العمل، وله أن ينشئ هذا المقر بنفسه وأن يكون الهدف منه حضانة أطفال العاملات لديه، أو أن يتشارك مع أصحاب عمل آخرين في توفير دار واحدة لجميع أطفال العاملات لديهم، أو أن يتعاقد مع دار حضانة مستقلة وموجودة في نفس المدينة التي هو فيها، وهذا كله ملزم به صاحب العمل إذا كانت الحضانة خلال ساعات العمل، وأما خارجها فلا يلزم بتوفير الحضانة، وذلك من باب تقديم التسهيلات التي تمكن طرفي العلاقة لتحقيق الحضانة المناسبة قدر الإمكان للمرأة العاملة إذا احتاجت إلى ذلك، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة رقم (159) أن "2-يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ دارًا 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."¹

والتفات المنظم إلى هذا الجانب سببه حماية المرأة العاملة مما قد يؤثر على مركزها القانوني مع صاحب العمل، حيث أن اضطرارها إلى إرضاع مولودها وحضانتها المستمرة في حال تمسك أصحاب العمل بعملها دون مراعاتهم لهذه الحاجة؛ يجعل مركزها القانوني عرضة للضعف الشديد الذي قد يدفع بها إلى أن تتخلى عن العمل، فكان أن تولى المنظم هذا الحق للمرأة، ونص عليه بقاعدة أمرة لا تجوز مخالفتها.

3. رعاية المرأة العاملة: فرض المنظم العديد من الأحكام لحماية المرأة العاملة من تعرضها لما قد يمس قوة مركزها القانوني في عقد العمل، وتعددت هذه الأحكام في صورها، إلا أن الرابط المشترك بينها هو أنها حاجة ناشئة عن طبيعة شخصية المرأة، كما اهتم المنظم في فرض الرعاية لما تحتاجه المرأة دون غيرها، فنص صراحة في المادة رقم (153) منه أن "على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة."² وهذه قاعدة أسسها المنظم في ثنايا حديثه عن الأحكام التي فرضها لتنظيم حق العاملة لما تحتاجه أثناء حملها ووضعها ورضاعتها ورعايتها لمولودها حتى سن السادسة.

وكما نصت المادة رقم (11) من الاتفاقية العربية لعمل المرأة أنه "تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع

¹ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).
² نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون" والمادة رقم (12) من ذات الاتفاقية على أنه "يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع" فأفرد المنظم السعودي على ضوء ذلك أحكاماً خاصة في تنظيم غياب المرأة العاملة لمرضها الناشئ عن حملها أو وضعها، وذلك بمنع صاحب العمل من فصل العاملة أو حتى تهديدها بالفصل خلال الإجازة المرضية عن مرضها الناشئ عن الحمل أو الوضع، أو خلال تمتعها بإجازة الوضع الواردة في أحكام المادة رقم (151) من النظام على أن للعاملة مدة (180) مئة وثمانون للغياب عن بسبب المرض الناشئ عن الحمل أو الوضع خلال السنة، متصلة كانت أيام الغياب أو متفرقة، ونصت المادة رقم (155) 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، وأن لا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يوماً في السنة سواءً أكانت متصلة أم متفرقة."¹

وكما نص المنظم صراحة في المادة رقم (158) أن "على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لاستراحتهن."² وهذا جانب يظهر العمق الذي وصل إليه المنظم في استجابته لحاجات المرأة من الناحية البدنية، وتأكيداً منه على حساسية هذا العنصر في المجتمع إلى حماية خاصة عن الحماية العامة المفروضة للعامل في النظام.

والمادة رقم (85) من النظام جعلت مكافأة نهاية الخدمة متأثرة في حال كان العامل هو الذي طلب الاستقالة من العمل، فقد يسقط حقه كاملاً للمكافأة، أو تقلص قيمتها إلى الثلث أو الثلثين؛ بناء على مدة خدمة العامل، حيث نصت المادة أنه "إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر."³

ولكن المنظم استوعب رغبة المرأة المشروعة في التفرغ التام لبيت الزوجية، حيث أن المرأة العاملة بعد زواجها قد تقرر ترك العمل لما يترجح لديها من مصالح تحافظ بها على بيت الزوجية، فمنح للمرأة الحق في استحقاق قيمة مكافأة نهاية الخدمة كاملةً في حال أنها طلبت استقالتها خلال الستة الشهور الأولى من زواجها، أو الثلاثة الشهور الأولى من وضعها لمولودها، فنصت المادة رقم (87) من النظام على أنه "استثناءً مما ورد في المادة الخامسة والثمانين من هذا النظام تستحق المكافأة

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م / 134) وتاريخ (27 / 11 / 1440هـ).

² نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (23/8/1426هـ).

³ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (23/8/1426هـ).

كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.¹

وقد وافق المنظم في تنظيمه لهذه الأحكام ما نصت عليه المادة رقم (19) من الاتفاقية العربية لعمل المرأة، حيث نصت على أنه "للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل حقوقها في مكافآت نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى، في حالة استقالته بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدأ رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة."

المبحث الثاني: الحماية الشخصية المفروضة للعامل بناءً على جنسيته

يقود الحديث عن حقوق العامل المفروضة له بناءً على جنسيته إلى الحديث عن الحقوق التي منحها النظام للمواطن (أي العامل سعودي الجنسية) دون غيره، فلم يفرق المنظم في افتراض الحقوق بناءً على جنسية العامل إلا مع العامل السعودي دون غيره، وبالتالي فإن الحديث عن الحقوق المفترضة للعامل بناءً على جنسيته يكون ببيان الحقوق التي فرضها النظام للعامل المواطن دون غيره، ونتناول في هذا المبحث الحقوق التي فرضها المنظم في هذا الجانب على ثلاثة مطالب، وهي:

• المطلب الأول: أولوية المواطن في حق الحصول على العمل.

• المطلب الثاني: تقريب فرصة حصول المواطن على فرصة العمل.

• المطلب الثالث: تحقيق استقرار العامل المواطن في عمله.

المطلب الأول: أولوية المواطن في حق الحصول على عمل:

أولاً: الأولوية للمواطن: أسس النظام أصلاً في أحكامه العامة يقضي بحق الأولوية للمواطن في الحصول على العمل، حيث نص بصريح العبارة في مطلع المادة رقم (3) منه على أن "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام..."² وكون النظام يحدد أصلاً في حق الحصول على عمل لعاملٍ دون آخر بناءً على حق شخصي مرتبط بالأول دون الثاني؛ فهذا تأسيس مهم، حيث لم يكتف المنظم بأن مكن من تحقيق فرصة العمل للعامل المواطن دون غيره كما سيتم ذكره في الفرع الثاني من هذا المطلب، بل جعل الأصل أن الحق للمواطن، وأن غيره يعد استثناءً من الأصل، ولا يجوز الخروج عن هذا الأصل إلا إذا تحققت الشروط النظامية الخاصة التي تسمح لغير المواطن بالعمل، وإلا فلن يقبل عمله.

¹ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

² نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ (1440 / 11 / 27هـ).

وهذا أصل ثانٍ لازم من الأصل الأول، وهو عدم عمل العامل الوافد حتى تتوفر بحقه شروط استثنائية تجيز له العمل، وإلا فلا حق له بالعمل، وقد نصت المادة رقم (33) من النظام على ذلك حيث قالت "لا يجوز لغير سعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يسمح له بمزاومته، إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعده لهذا الغرض، ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي:..."¹ ثم عدد المنظم شروطاً ثلاثة المهم منها هو الثاني: "2 أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد."² فأكد المنظم فيما ذكر أخيراً على الأصلين معاً، وعلى أن صحة التحاق العامل الوافد للعمل مرتبط بعدم وجود الكفاءة الوطنية المناسبة للشاغر الوظيفي. هذا وقد نص المنظم على أن للوزارة المختصة تحديد مهن معينة لا يجوز للعامل الوافد شغلها بأي شكل من الأشكال، حتى ولو توفرت بحقه كافة الشروط النظامية، وأن تحصرها فقط للعامل المواطن دون غيره بشكل مطلق دون أية استثناءات، حيث نصت المادة رقم (36) من النظام أن "على الوزير أن يحدد بقرار منه المهن والأعمال التي يحظر على غير السعودي الاشتغال بها."³

ثانياً: إحلال المواطن محل غيره: من الآليات التي قدمها المنظم لتحقيق فرصة العمل المناسبة للمواطن هي إحلال العامل المواطن محل العامل الوافد، وقد احتوت أحكام النظام العديد من النصوص الدالة على ذلك، حيث نصت المادة رقم (42) في الباب الرابع من النظام أن "على كل صاحب عمل وضع سياسة لتدريب عماله السعوديين وتأهيلهم، من أجل رفع مهاراتهم وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها. وتحدد اللائحة الأحكام المتصلة بذلك"⁴ وكما اشترط المنظم فقدان الكفاءة الوطنية المناسبة للشاغر حتى يسمح للعامل الوافد شغل هذا الشاغر، فلم يتوقف المنظم عن السعي لتقريب فرصة العمل المناسبة للعامل المواطن الذي لم تحقق له الفرصة بتاتاً، بل سعى أيضاً بدعم العامل المواطن الذي سبق وأن تحققت له فرصة العمل في أن تكون له الأولوية في المركز الذي يشغله العامل الوافد، فألزم المنظم المنشآت على تدريب وتهيئة العامل المواطن للمهن والأعمال التي لم يكن يتقنها إلا العامل الوافد، وعلى أن تعد المنشأة الخطط والبرامج اللازمة لذلك، وأن تعد السجلات التي تبين العمالة

¹ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

² نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

³ وقد حددت المادة الحادية عشر من اللائحة التنفيذية للنظام المهن المقصورة على السعوديين، وقد جاء نصها كالتالي: "في تنفيذ أحكام المادة السادسة والثلاثون) من النظام: أولاً: لا يجوز توظيف العامل غير السعودي في أي من المهن التالية: 1- كبير إداري موارد بشرية، 2- مدير شؤون موظفين، 3- مدير شؤون عمل وعمال، 4- مدير علاقات أفراد، 5- اختصاصي شؤون أفراد، 6- كاتب شؤون أفراد، 7- كاتب توظيف، 8- كاتب شؤون موظفين، 9- كاتب دوام، 10- كاتب استقبال عام، 11- كاتب استقبال فندقي، 12- كاتب استقبال مرضى، 13- كاتب شكاوى، 14- أمين صندوق، 15- حارس أمن خاص، 16- معقب، 17- ناسخ أو مصلح مفاتيح، 18- مخلص = جمركي. كما لا يجوز إسناد أي من مهام تلك المهن والوظائف إلى عامل غير سعودي -بطريقة مباشرة أو غير مباشرة - تحت أي مسمى وظيفي آخر. ثانياً: يقصر العمل في أي نشاط أو مهن أو أعمال على السعوديين وفق ما تقرره الوزارة."

⁴ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ (1446/2/8هـ).

الوطنية التي أحلتها محل الوافدة؛ وهذا كله حتى تخلق المنشأة الكفاءة الوطنية اللازمة للشاغر الوظيفي المطلوب، فيكون قد تحققت فرصة العمل المناسبة للعامل المواطن، وكذلك أوجبت المانع من السماح للوافد بالعمل في هذا الشاغر¹، فيحل بذلك العامل المواطن محل العامل الوافد.

وقد حددت المادة رقم (43) من النظام أزام أصحاب العمل بتدريبهم وتهيئة عمالة السعوديين، حيث نصت المادة على "دون إخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل ورفع المهارات؛ على كل صاحب عمل أن يؤهل أو يدرب على أعماله من عماله السعوديين الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وتحدد اللائحة المعايير والأحكام العامة المتصلة بذلك."²

ونصت المادة رقم (7) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على: "... أن يتم التنسيق المشترك بين الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية من أجل تفعيل ودعم وحدات التوظيف التابعة للصندوق للقيام بدورها في توظيف الأيدي العاملة الوطنية، وتأهيلها وتدريبها، وإحلالها محل العمالة الوافدة"³ وكما سيأتي الحديث عن دور قنوات التوظيف للعامل المواطن، إلا أنه تجدر الإشارة إلى ما ذيلت به المادة بالمبدأ الذي أخذ المنظم به، وهو إحلال العمالية الوطنية محل العمالة الوافدة، وتأكيد به جعله أحد أهداف الأجهزة الإدارية المختصة بتنفيذ ذلك.

المطلب الثاني: تقريب فرصة حصول المواطن على فرصة العمل:

أولاً: دعم المواطن عبر قنوات التوظيف: قد تتحقق الفرصة المناسبة والكفاءة المطلوبة من العامل المواطن لشغل الشاغر الوظيفي، وحاجة صاحب العمل الملحة لشغل هذا الشاغر من العامل الكفء مهنياً، ومع ذلك يفقد كلا الطرفين تحقيق حاجة الآخر؛ لانعدام وجود القاعدة المناسبة التي تجمع

¹ هذا وقد نصت المادة (15) من اللائحة التنفيذية للنظام: "في تنفيذ أحكام المادة الثانية والأربعون من النظام يجب على كل صاحب عمل لإحلال العمال السعوديين محل العمال غير السعوديين اتباع الشروط والقواعد الآتية: 1- إعداد وصف مهني لمهام وواجبات الوظائف لديه وفق دليل التصنيف والتوصيف المهني المعتمد، وتحديد المتطلبات الوظيفية لها في ضوء ذلك. 2- إيجاد مسارات مهنية لفئات الوظائف لتكون واضحة للعاملين لديه. 3- توفير برامج التدريب والتأهيل للوظائف التي تتطلب مهامها ذلك، وفقاً لما ورد في الفقرة (1) من هذه المادة؛ وأن يسعى إلى معرفة ما هو جديد في التقنية مما يدخل في تأدية المهام والواجبات الوظيفية والعمل على تمكين العاملين السعوديين لديه من التدريب والتأهيل وفقاً لذلك. 4- وضع أطر زمنية حسب الفئات والمستويات الوظيفية لجميع الوظائف لديه التي يشغلها غير سعوديين، يتمكن خلالها من توفير الوسائل المناسبة لتأهيل وتدريب العاملين السعوديين لإحلالهم محل غير السعوديين. 5- إتاحة الفرص للعاملين السعوديين لديه لشغل الوظائف المشغولة بغير السعوديين، بما في ذلك تمكينهم من اكتساب الخبرة والتدريب على رأس العمل وبما يحقق ما ورد في الفقرتين (2)، (3) من هذه المادة. 7- إعداد سجل بمن يتم إحلالهم من العمال السعوديين محل غير السعوديين."

² هذا هو نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 8/2/1446هـ، وذلك بالموافقة على تعديلات بعض مواد نظام العمل (ويعمل بها من تاريخ 20/8/1446هـ)، ونصها السابق: "مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل؛ على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملاً فأكثر أن يؤهل أو يدرب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن (12%) من مجموع عماله سنوياً، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديون الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وللوزير أن يرفع هذه النسبة في بعض المنشآت التي يحددها بقرار منه."

³ نص المادة بموجب القرار الوزاري رقم (115921) بعد تعديله الأخير بتاريخ (19/6/1446هـ).

معلومات الأطراف ومشاركتها مع الطرف الآخر، وغير ذلك من أسباب عديدة، ونظراً لهذه الفجوة الواقعة بين العامل الذي يبحث عن فرصة العمل المناسبة لكفاءته ومهنته وبين صاحب العمل الذي يوفر ذات الفرصة المناسبة لهذا العامل؛ أفرد نظام العمل باباً كاملاً لتنظيم عمليات التوظيف، تمثلت في تشكيل الوزارة لقنوات حكومية تهدف إلى دعم توظيف العامل المواطن، وإلى مساعدة وربط العمال بفرص العمل المناسبة، وكذلك مساعدة وربط أصحاب العمل بالعمال المناسبين للفرص المتوفرة، كما نصت على ذلك الفقرة الأولى من المادة رقم (22) من النظام على أن "توفر الوزارة قنوات للتوظيف دون مقابل في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال، تقوم بما يأتي: 1- مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين."¹

وحدد المنظم الواجبات الأساسية لهذه القنوات في ذات المادة، حيث نص على أن تعمل هذه القنوات على جمع كافة طلبات العمل من العمال، وجمع كافة البيانات عن الأعمال الشاغرة لدى أصحاب العمل، وتقوم بعد ذلك بإيصال الطلبات المقدمة إليها من العمال بالأعمال الشاغرة والمناسبة للطلب المقدم من العامل، حيث نصت الفقرة الثالثة من المادة على أن تقوم هذه القنوات بـ "3- تنفيذ الواجبات الآتية: 1/ 3- تسجيل طالبي العمل. 2/ 3- الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال. 3/ 3- مواءمة طلبات طالبي العمل مع الأعمال الشاغرة وفق مؤهلاتهم..."²

ولم يكتفِ المنظم بتكليف القنوات بتسجيل طلبات العمال المقدمة إليها ومتابعة الأعمال الشاغرة لدى أصحاب العمل، بل ألزمها كذلك بأن توجه وتنصح العامل مقدم الطلب إلى ما يحتاجه من تأهيل وتدريب مهني يحقق له فرصة العمل المناسبة والشاغرة لدى أصحاب العمل إذا كان العامل مفتقراً لذلك، حيث نصّ البند الرابع من الفقرة الثالثة المشار إليها آنفاً بأن من واجبات قنوات التوظيف "4/ 3- تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة"³.

وحرصاً من المنظم على جمع أكبر قدر ممكن من بيانات الأعمال الشاغرة لدى أصحاب العمل، ألزم على كل صاحب عمل أن يقدم بياناً مفصلاً عن كافة الأعمال الشاغرة لديه في المنشأة، حيث نصت المادة رقم (25) منه أن "على كل صاحب عمل أن يرسل إلى الوزارة ما يأتي: 1- بياناً بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، وأنواعها، ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط اللازم توافرها لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ شغورها أو استحداثها. 2- إشعاراً بما اتخذته بشأن توظيف المواطن الذي رشحته وحدة التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلّم خطاب الترشيح. 3- بياناً بأسماء عماله، ووظائفهم،

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (44/م) وتاريخ (1446/2/8 هـ).

² نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (44/م) وتاريخ (1446/2/8 هـ).

³ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (44/م) وتاريخ (1446/2/8 هـ).

ومهنتهم، وأجورهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها وغير ذلك من البيانات التي تحددها اللائحة. 4- تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير. 5- ترسل البيانات المشار إليها في الفقرتين 3، 4 من هذه المادة خلال شهر محرم من كل عام.¹

وقد نصت المادة رقم (7) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على التنسيق مع صندوق تنمية الموارد البشرية لتفعيل قنوات التوظيف، حيث نصت على "في تنفيذ أحكام المواد (الثانية والعشرون، والثالثة والعشرون، والرابعة والعشرون، والخامسة والعشرون) من النظام: يتم التنسيق المشترك بين الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية من أجل تفعيل ودعم وحدات التوظيف التابعة للصندوق للقيام بدورها في توظيف الأيدي العاملة الوطنية، وتأهيلها وتدريبها، وإحلالها محل العمالة الوافدة."²

كما شجع المنظم المنشآت على استقطاب العامل المواطن دون غيره لفرص العمل الشاغرة لديها، وحثها على تيسير الأسباب اللازمة لاستمرار المواطن في العمل، ومنحه الفرصة الكافية لإثبات كفاءته وجدارته للعمل الموكل إليه، كما نصت على ذلك الفقرة الأولى من المادة رقم (26) من النظام أن "على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها، العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم."³

وبالنظر إلى هذا التوجيه الهام من المنظم يظهر حاجته إلى القوة الإلزامية لتحقيقه، فنص المنظم إلزاماً على ألا تقل نسبة عدد العمال المواطنين عن (75%) من إجمالي عدد العمال في المنشأة، حيث نصت الفقرة الثانية من ذات المادة على: "يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن 75% من مجموع عماله. وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً."⁴ وهذه النسبة في الحقيقة تعد تحفيزاً كبيراً ومهماً في مصلحة العامل المواطن من قبل المنظم.⁵

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ (1446/2/8 هـ).
² هذا وقد تم إنشاء منصة "جدارات"، وهي منصة رقمية تهدف إلى تمكين العمالة الوطنية من استكشاف فرص العمل المتوفرة في سوق العمل، وتعد هذه المنصة هي المنصة الموحدة لدعم الباحثين عن العمل لكلا قطاعي العمل (العام والخاص)، حيث حلت محل المنصة الخاصة سابقاً للقطاع الخاص "طاقات".

³ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23 هـ).

⁴ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23 هـ).

⁵ نصت المادة رقم (8) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على: "في تنفيذ أحكام الفقرة (٢) من (المادة السادسة والعشرون) من النظام تحدد نسب التوظيف لدى المنشآت الواجب تحقيقها من خلال برامج تضعها الوزارة؛ يتم من خلالها متابعة نسب التوظيف لكل نشاط من أنشطة القطاع الخاص، وحجب كل أو بعض خدمات الوزارة عن المنشآت التي لا تحقق نسبة التوظيف المحددة؛ مثل برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات)؛ على أن تقوم الوزارة بتحديث هذه البرامج بشكل دوري كلما دعت الحاجة إلى ذلك." وقد قامت الوزارة فعلاً بإنشاء منصة إلكترونية،

ومنح المنظم كذلك الصلاحية للوزارة وفق ما تراه من مقتضيات إلزام المنشآت في بعض المهن والأنشطة، أو بعض المناطق الجغرافية، أن يكون التوظيف فيها عبر هذه القنوات حصراً دون أي وسيلة أخرى، وبالشروط التي ترى الوزارة مناسبتها لذلك، حيث نصت المادة رقم (27) من النظام على أن "للووزير عند الاقتضاء أن يلزم أصحاب العمل - في بعض النشاطات والمهن وفي بعض المناطق والمحافظات - بعدم توظيف العمال إلا بعد تسجيلهم في قنوات التوظيف بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه."¹

ثانياً: تخصيص قنوات التوظيف للمواطن دون غيره: من المهم تحقيقه هو التأكيد على أن المنظم لم ينص صراحة على أن هدف هذه القنوات هو تحقيق فرصة العمل "للمواطن" حصراً دون غيره، حيث نصت المادة رقم (22) من النظام على أن "توفر الوزارة قنوات للتوظيف دون مقابل في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال، تقوم بما يأتي: 1- مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين. 2- جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي. 3- تنفيذ الواجبات الآتية: 1/ 3- تسجيل طالبي العمل. 2/ 3- الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال. 3/ 3- مواءمة طلبات طالبي العمل مع الأعمال الشاغرة وفق مؤهلاتهم. 3/ 4- تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة. 5/ 3- غير ذلك من الأمور التي تقررها الوزارة."² وعموم لفظ "العامل" الوارد والمتكرر في المادة يدل على أن هذه القنوات هي حق للعامل بغض النظر هل كان مواطناً أو لم يكن.

كذلك ما نصت عليه المادة رقم (23) -وهي الثانية في هذا الباب- على أن "لكل مواطن في سن العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في قنوات التوظيف، مع بيان تاريخ مولده ومؤهلاته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه."³ ونص المادة هنا لا يفيد صراحة أن هذا الحق ممنوح للمواطن فقط دون العامل غير المواطن، حيث قدّم قبل افتراض الحق جواز أن يتمتع المواطن بهذا الحق أو أن يتركه بدلالة لفظ "لكل" الوارد بداية المادة، بالتالي يبقى التساؤل عن حق غير المواطن في التمتع بهذا الحق الوارد في المادة؟، حيث أن دلالة النص الوارد تستوعب أن لغير المواطن التمتع بالحق المفترض في المادة.

وما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة رقم (25) عند تنظيم المنظم للبيانات التي يجب على صاحب العمل توفيرها إلى الوزارة، حيث نص على أنه يجب على صاحب العمل أن يقدم "إشعاراً بما اتخذته بشأن

وهي "حاسبة نطاقات" والتي تهدف إلى تصنيف المنشآت وفقاً لالتزامها بنسب التوظيف المحددة لكل مهنة ونشاط، وذلك من خلال الرابط

"<https://www.qiwa.sa/ar/tools-and-calculators/nitaqat-calculator>"

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (44/م) وتاريخ (1446/2/8 هـ).

² نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (44/م) وتاريخ (1446/2/8 هـ).

³ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (44/م) وتاريخ (1446/2/8 هـ).

توظيف المواطن الذي رشحته قنوات التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلّم خطاب الترشيح¹ ونصّه الوارد في المادة رقم (26) على النحو الآتي: "1- على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها، العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم، 2- يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن 75% من مجموع عماله. وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً." 2

وبمجموع النظر في جميع المواد الواردة في هذا الباب نجد أن جميع ما ذكر لا يدلّ أن هذا القنوات هي حق ممنوح للمواطن فقط صراحةً، إلا أن ما تضمنه الباب من أحكام وتنظيم، وبتمتع النظر في فحوى المواد والباب الذي وردت فيه، نجد أن هذه القنوات في الحقيقة هي حق مفترض للمواطن دون غيره، وأن المنظم أراد بلفظة "التوظيف" الواردة بشكل خاص في هذا الباب أن يشغل العامل المواطن دون غيره فرصة العمل الشاغرة، واختيار المنظم لهذه اللفظة هنا حصراً في تنظيم هذا الباب يدل على الرغبة التي أراد المنظم تقريرها من أحكام خاصة لهذه القنوات، وهي تحقيق فرصة العمل للمواطن دون غيره، ومع ذلك يبقى المنظم مقصراً عند عدم النص صراحة على لفظ يدل على أن الهدف من هذه القنوات هو لدعم العامل المواطن حصراً دون العامل غير المواطن.

ونصت المادة رقم (7) من اللائحة التنفيذية للنظام في أحكامها صراحة على أن هذه القنوات هدفها دعم العامل المواطن فقط دون غير المواطن، حيث جاء نص المادة: "في تنفيذ أحكام المواد (الثانية والعشرون، والثالثة والعشرون، والرابعة والعشرون، والخامسة والعشرون) من النظام: يتم التنسيق المشترك بين الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية من أجل تفعيل ودعم وحدات التوظيف التابعة للصندوق للقيام بدورها في توظيف الأيدي العاملة الوطنية، وتأهيلها وتدريبها، وإحلالها محل العمالة الوافدة"³ فجاء البيان من اللائحة على أن تخصيص هذه القنوات للأيدي العاملة الوطنية دون غيرها.

وورود النص الذي يحدد أن العمال المراد تمتعهم بهذه القنوات هم المواطنون دون غيرهم في اللائحة التنفيذية للنظام يعد عيباً شكلياً لم يعتاد المنظم السعودي العمل عليه، حيث أن النظام يقرر القواعد الأساسية والأحكام المرجعية لعمل اللوائح اللاحقة عليه، فكان من المفترض على المنظم أن ينص صراحة على أن هذه القنوات ممنوحة للمواطنين دون غيرهم في صلب أحكام ومواد هذا الباب.

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ (1446/2/8 هـ).

² نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ (1446/2/8 هـ).

³ نص المادة بموجب القرار الوزاري رقم (115921) بعد تعديله الأخير بتاريخ (1446/6/19 هـ).

المطلب الثالث: تحقيق استقرار العامل المواطن في عمله:

أولاً: استقرار العامل المواطن بعدم انتهاء عقده واعتباره غير محدد المدة: إذ كثيراً ما يتم الاتفاق في عقود العمل على أن تكون محددة المدة، تبدأ وتنتهي بتاريخ محدد في العقد، وعادة ما يتم النص على أن تتجدد المدة المحددة لمدة مماثلة إذا لم يشعر أحد الأطراف الآخر برغبته بعدم التجديد قبل تاريخ انتهاء العقد بفترة تحدد هي الأخرى في العقد، وفي الحالة الأخرى من تحديد مدة العقد والتي تعينها هي عقود العمل غير محددة المدة، سواء تم الاتفاق عند إبرام العقد على أن يكون غير محدد المدة، أو أن يكون العقد قد أصبح غير محدد المدة بموجب أحكام النظام، فتبقى أحكام العقد سارية إلى أجل غير محدد ومعلوم في هذه الحال.

ومع أن الأصل في العقد شريعة المتعاقدين، فقد تدخل المنظم في تنظيم بند تحديد مدة العقد للعامل المواطن بأحكام خاصة به دون غيره، فقد نصت المادة رقم (55) من النظام على أن: "1-ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذ العقد عد العقد مجدداً لمدة غير محددة. مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين. 2-إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها. فإن تعدد التجديد ثلاث مرات متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد أربع سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه؛ تحوّل العقد إلى عقد غير محدد المدة."1 يتضح في أحكام هذه المادة أن المنظم سعى إلى اعتبار عقد العمل غير محدد المدة في حال استمر طرفاه في تنفيذه بعد انتهاء مدته المحددة، والشاهد هنا أن هذا التقرير الذي فرضه المنظم جعله حقا للعامل المواطن دون غيره، حيث نصّ صراحة في ذات المادة على مراعاة ما ورد في المادة رقم (37) من نظام العمل، والذي جاء نصها كالاتي: "يجب أن يكون عقد عمل غير سعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلية، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، عدّ متجدداً لمدة مماثلة"2 حيث لم يجعل المنظم معيار تحديد مدة العقد لغير المواطن ذات المعيار الذي قرره في الفقرة الأولى من المادة الخامسة والخمسون، بل جعله مرتبطاً بتاريخ مباشرته الفعلية.

وأكدت صراحة المادة رقم (12) من اللائحة التنفيذية للنظام على عدم خضوع عقد العامل الوافد لأحكام العقد غير محدد المدة، حيث نصت: "في تنفيذ أحكام المادة السابعة والثلاثون من النظام يعتبر عقد عمل غير سعودي محدد المدة مهما طالت مدته، أو مدد تجديده، وفي جميع الأحوال لا يتحول إلى عقد غير محدد المدة حتى لو اتفق الطرفان على ذلك."3.

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ (5/6/1436 هـ).

² نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ (8/2/1446 هـ).

³ نص المادة القرار الوزاري رقم (115921) بعد تعديله الأخير بتاريخ (19/6/1446 هـ).

ولا يوجد استثناء في أحكام استمرار الأطراف في العمل بعد انتهاء عقد العمل محدد المدة لدى المنظم المصري؛ حيث لم يميز بين العامل المواطن وغير المواطن في هذا الحكم، إذ نصت المادة رقم (88) من قانون العمل المصري على أن "يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات التالية" وعدد المنظم ثلاث حالات، ونصت الحالة الثالثة منه على "إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما"¹؛ وهنا يأتي التأكيد على اتجاه المنظم المقصود لحماية حق المواطن في الحصول على عمل.

وجاءت الفقرة الثانية من المادة رقم (55) من النظام بالتأكيد على مصير عقد عمل المواطن إذا تجددت مدته لمدة جديدة أو مماثلة؛ وهو أن يعتبر هذا العقد مجدداً لمدة غير محددة إذا تجدد مدة العقد ثلاث مرات متتالية، أو زادت مدة العقد الأصلي مع مدد التجديد أربع سنوات أيهما أقل، فيتحول بذلك العقد إلى عقد غير محدد المدة، وهذا كله لا تنطبق أحكامه إلا على العامل المواطن، حيث كما صرحت المادة رقم (12) من اللائحة التنفيذية على أن عقد غير المواطن "لا يتحول إلى عقد غير محدد المدة حتى لو اتفق الطرفان على ذلك"².

والخلاصة هي أن المنظم أراد أن يكون مصير عقد العامل المواطن غير محدد المدة؛ سواء كان ذلك باتفاق بين أطراف العقد، أو لتحويل العقد من محددة المدة لغير محددة المدة إذا استمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء مدته، أو تحوله لعقد غير محدد المدة إذا تجاوز المدة القصوى المقررة أخيراً، ووجه الحماية في هذا المواطن لا يظهر بالتوقف عند بيان قصد المنظم بتقرير مصير عقد العامل المواطن بأن يكون غير محدد المدة، بل يجب إبراز المنفعة والفائدة المترتبة للعامل جراء هذا التقرير، حتى يظهر وجه الحماية المترتب في هذا الجانب.

عمد المنظم إلى أن يحكم انتهاء العقود غير محددة بتنظيم خاص، حيث نصت المادتين (75) و (76) من نظام العمل على تنظيم آلية انتهاء عقود العمل غير محددة المدة بتنظيم خاص، ومرتببط بفترة إشعار إلزامية على أطراف العقد إذا كان الأجر شهري، فيلتزم فيها الطرفان بمراعاة فترة إشعار لا تقل عن (60) يوماً قبل التاريخ الذي يرغب فيه الطرف بإنهاء العقد إذا كان الطرف هو صاحب العمل، ولا تقل عن (30) يوماً إذا كان العامل هو الطرف الراغب في الإنهاء، حيث نصت المادة رقم (75) من النظام على أنه "1- إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر يدفع شهرياً، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع، وفق ما يلي: أ- إذا كان الإنهاء من طرف العامل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك لصاحب العمل قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء. ب- إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك للعامل قبل (ستين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء. 2- إذا كان العقد

¹ قانون العمل رقم (14) الصادر في (2025/05/03) م.

² نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ (5 / 6 / 1436 هـ).

غير محدد المدة وكان الأجر لا يدفع شهرياً، فيجب أن يوجه الطرف الذي سيُنهي العقد بناءً على سبب مشروع -سواء كان العامل أو صاحب العمل -إشعاراً كتابياً بذلك للطرف الآخر قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.¹ يظهر بذلك الحكم الأمر في المادة بمراعاة فترة الإشعار، وعدم الاتفاق على ما يخالفها مطلقاً.

وبطبيعة الحال فإن القاعدة الآمرة تكتسب القوة إذا رتب النظام الجزاء على مخالفة أحكامها، فنصت المادة رقم (76) من النظام على أن الإخلال بالإشعار خلال هذه الفترة يلزم معه أن يعرض الطرف الذي أخل الطرف الآخر بمبلغ مالي يقدر بأجر العامل خلال الفترة المتبقية لفترة الإشعار، حيث نصت المادة على "إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحدد للإشعار وفقاً للمادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام، فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك".² وهذا جانب مهم للعامل في تنظيم أحكام انتهاء العقد غير محدد المدة، وهو موجود -أي الإلزام بفترة الإشعار- في العقود غير محددة المدة فقط، ينتفع فيه العامل بضمان استقرار عقده لمدة لا تقل عن شهرين في أسوأ الأحوال، وإن فرط الطرف المقابل في مراعاة هذه الفترة عوض عنها الطرف الآخر بقدرها مالياً.

وهذا الجانب أراه المنظم في الأساس لتعزيز الأمان والاستقرار الوظيفي لعقد العامل المواطن في قطاع العمل الخاص، إلا أن المتأمل في هذا الجانب يجد عدم كفايته لضمان الأمان والاستقرار الوظيفي لعقد العامل المواطن، حيث إن صاحب العمل قد لا يشق عليه أن يراعي أحكام فترة الإشعار الملزمة عليه، ويسلم بذلك من أي تبعات تعيقه عن إنهاء عقد العامل المواطن، فينتهي بذلك عقد العامل المواطن، عوضاً لو كان العقد مع العامل محدد المدة فإنه لا ينتهي العقد إلا بانتهائها، وهنا ظهرت الحاجة إلى وجود ضمانات أقوى من إلزام فترة الإشعار على صاحب العمل لإنهاء العقد.

وكما أن فترة الإشعار رتب المنظم عليها جزاءً بالتعويض المالي للطرف المتضرر عن عدم الالتزام بفترة الإشعار، فقد جعل كذلك المنظم تعويضاً مالياً آخراً بحق الطرف المنهي دون سبب مشروع، وهو ما تضمنته المادة رقم (77) من النظام، حيث ألزمت الطرف المنهي لسبب غير مشروع أن يعرض الطرف المتضرر من الإنهاء مبلغاً يساوي خمسة عشر يوماً من أجر العامل عن كل سنة خدمة للعامل، وفي كل الأحوال لا يقل التعويض عن قيمة أجر شهرين من أجر العامل، هذا كله في حال لم يتم الاتفاق على تعويض محدد سلفاً في العقد عن الإنهاء لسبب غير مشروع، حيث نصت المادة رقم (77) من النظام على أنه "ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنتهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي: 1- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ (1446/2/8 هـ).
² نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ (1436 / 6 / 5 هـ).

العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة. 2-أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة. 3-يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (1) و(2) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.¹ بعد استعراض الجانبين يظهر الهدف وراء إرادة المنظم من تقرير مصير عقد العامل المواطن بأن يكون غير محدد المدة، وإلى تعزيز الضمانات الكافية لتحقيق استقرار وأمان هذا النوع من العقود من التعرض لحالة الإنهاء، وذلك بجعله عقداً غير محدد المدة، ومن ثم تقرير استقرار هذا النوع من العقود في سوق العمل بعدم الحق في إنهاؤها إلا لسبب مشروع يوجب الإنهاء، أو أن يبقى العقد مستمراً ومستقراً لا ينتهي وإلا التزم الطرف المخل بذلك بالتعويض المالي، وكذلك إلى إلزامه بمراعاة فترة الإشعار على الطرف الراغب في الإنهاء، والتي يجب فيها إشعار الطرف الراغب في الإنهاء إشعار الطرف الآخر لمدة محددة قبل تاريخ انتهاء العقد لا تقل مدتها عن 60 يوماً، وإلا التزم الطرف المخل بذلك بالتعويض المالي، وبهذا يتبين وجه الحماية التي فرضها النظام بشكل يحيط لما قد ينشأ عنها من مسائل فرعية يجب تنظيمها؛ لإحكام تحقق هذه الحماية المفترضة للعامل المواطن.

ثانياً: من أوجه الحماية المفروضة من المنظم بناء على جنسية العامل هو دعمه للعامل المواطن في استقرار عقده من التعرض للإنهاء المفاجئ، حيث نص القرار الوزاري رقم (50945) الصادر بتاريخ (1438/05/01 هجري) على آلية معينة للحد من الفصل الجماعي للعمال السعوديين في المنشأة الواحدة "يحظر على المنشآت (العملاقة، الكبيرة، المتوسطة) في غير حالي إشهار الإفلاس أو إغلاق المنشأة النهائي فصل العاملين السعوديين بشكل جماعي لأي سبب كان دون إخطار مسبق لمكتب العمل المختص لا تقل مدته عن ستين يوماً قبل موعد سريان قرار الفصل. -يقصد بالفصل الجماعي إنهاء خدمات مجموعة من العاملين السعوديين دون خطأ منهم ولأسباب تعود لصاحب العمل بنسبة تزيد في مجموعها عن (1%) من العاملين لدى المنشأة أو مجموعة (10) عاملين أيهما أكثر خلال سنة من تاريخ آخر عملية فصل".²

مع أن المنظم لم يسبق له أن أخذ بالمعيار الجماعي لتنظيم أية حقوق مفروضة للعمال، إلا أنه أخذ بذلك في مواجهة فصل المنشآت للعمال السعوديين، فكما أوضح القرار الوزاري بضرورة إخطار المنشأة لمكتب العمل المختص في حال رغبتها في الفصل الجماعي وفق النسبة المحددة في القرار، واكتساب هذا الإخطار القوة اللازمة للحد من عملية الفصل الجماعي حين منحة الوزارة الصلاحية لمكتب العمل المختص بدراسة الإخطار واتخاذ الإجراء المناسب تجاهه بناءً على معايير محددة للتأكد من حقيقة حاجة المنشأة إلى هذا الفصل، وإلى أن المنشأة قد اتبعت العديد من الإجراءات العديدة لتجنب هذا الفصل، حيث نصت الفقرة "رابعاً" من القرار على: "يقوم مكتب العمل المختص . خلال خمسة وأربعين يوماً -بدراسة

¹ نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ 46) وتاريخ (5 / 6 / 1436 هـ).
² القرار الوزاري رقم (50945) الصادر بتاريخ (1438/05/01 هجري).

الإخطار وإبداء الرأي فيه من خلال المعايير الآتية: أ-الواقع المالي للمنشأة. ب-إمكانية إيجاد حلول بديلة للفصل الجماعي من خلال إحلال السعوديين محل العاملين غير السعوديين الذين يشغلون وظائف مشابهة أو لا تختلف اختلافاً جوهرياً من وظائف العاملين السعوديين المزمع فصلهم. ج-إمكانية إيجاد وظائف بديلة لهم داخل المنشأة، أو خارجها في المنشآت الأخرى المملوكة لصاحب العمل. د-إمكانية إيجاد عروض تسوية مع العاملين السعوديين المزمع فصلهم.¹

وهذا إنما يدل على حرص الوزارة على تضيق آلية فصل العامل السعودي قدر الإمكان، حيث لم تكتف فقط بتقييد إجراءات الفصل الجماعي للسعوديين بإخطار المنشأة لمكتب العمل برغبتها في ذلك، ودراسة ومراجعة مكتب العمل المختص هذا القرار مع المنشأة فقط، بل جعلت الوزارة من ضمن صلاحيات مكتب العمل المختص أن يمنع عملية الفصل تماماً وفق ما يراه المكتب من أسباب ومبررات، حيث نصت الفقرة "خامساً" من القرار على أنه: "مع عدم الإخلال باختصاص الهيئات العمالية تشكل لجنة دائمة في جميع مكاتب العمل في مناطق المملكة من كل من: أ-مدير مكتب العمل (رئيساً)، ب-ممثل عن فرع صندوق الموارد البشرية (عضواً)، ج-مستشار قانوني (عضواً)؛ وذلك للنظر في أسباب ومبررات المنشآت التي تضمنها إخطار الفصل الجماعي، ولها في سبيل ذلك ما يلي: أ-استدعاء من يمثل المنشأة ومناقشته عن أسباب أو مبررات الفصل الجماعي للعاملين السعوديين. ب-وضع حلول ومقترحات بديلة بمشاركة المنشأة؛ لتفادي عملية الاستغناء. ج-دراسة الإخطار أو تكليف خبير عمالي أو بيت خبرة بدراسته وإبداء الرأي فيه؛ وفقاً لنظام العمل ولائحته التنفيذية، ووفقاً لهذا القرار وغيره من القواعد والتعليمات السارية. د-رفض الإخطار وأسباب ومبررات المنشأة لفصل العاملين السعوديين. هـ-قبول الإخطار والقناعة بأسباب المنشأة ومبرراتها. و-وضع خطة لمعالجة آثار الفصل الجماعي للعاملين السعوديين في حالة قناعة اللجنة بأسباب الفصل ومبرراته."²

ولم يكتفِ القرار الوزاري بالتوجيه والإرشاد حيال آلية الفصل الجماعي للعمال السعوديين، بل رتب على مخالفة المنشأة للأحكام الواردة في القرار الجزاء المقابل لذلك، حيث تعددت العقوبات بناءً على نسبة عدد العمال السعوديين المزمع فصلهم من إجمالي عدد عمال المنشأة، وتراوحت العقوبات بإيقاف بعض أو جميع العقوبات التالية:

- إيقاف إصدار تأشيرات الاستقدام.
- إيقاف نقل خدمات عامل من خارج إلى داخل المنشأة أو العكس.
- إيقاف تجديد رخص العمل للعمال الأجانب.

¹ القرار الوزاري رقم (50945) الصادر بتاريخ (1438/05/01 هجري).

² القرار الوزاري رقم (50945) الصادر بتاريخ (1438/05/01 هجري).

• إيقاف اشتراط موافقة المنشأة للعامل الذي يرغب في نقل خدماته إلى منشأة أخرى.

كما تراوحت مدة الإيقاف الواردة من (ثلاثين يوماً) إلى (سبعمئة وعشرون يوماً) تطبق بناءً على ذات المعيار، وهو نسبة عدد العمال السعوديين المزمع فصلهم إلى نسبة إجمالي عدد عمال المنشأة، وأضافت كذلك الفقرة "ثامناً" والأخيرة في القرار حكماً في حال تداخل المدد، حيث نصت على تطبيق المدة الأكثر في حال تداخل المدد الواردة في القرار؛ وهنا تظهر رغبة الوزارة في أخذها بالتشديد على التخفيف عندما يتعلق الحق بالعامل المواطن.

المبحث الثالث: الحماية الشخصية المفروضة للعامل بناءً على عمره

بالنظر إلى الحماية التي فرضها نظام العمل للعامل بناءً على عمره؛ نجد أن المنظم قد تركز اهتمامه على فئة صغار السن، نظراً لما تتعرض له هذه الفئة من الاستغلال والقسوة في العمل، ولضعف إدراكها وجهلها بأي حقوق إنسانية واجبة لها، فكان دور المنظم لحماية هذه الفئة تقريره أصلاً يجب أن يكون هو محور لتنظيم عمل هذه الفئة، وهو ألا يجوز تشغيل حدث السن بأي شكل من الأشكال، ومن ثم يعدل عن هذا الأصل باستثناءات محددة نظاماً.

واهتمام المنظم السعودي ب(الحدث) ليس نابغاً منه فقط، بل هو اهتمام سعت فيه العديد من الدول، وحاولت جاهدة السعي في النص على الأنظمة اللازمة لحماية هذه الفئة العمرية، وكما سعت المنظم الدولية التابعة لحقوق الإنسان المنظم الأمم المتحدة النص في العديد من أحكامها على هذا النوع من الحماية، ونجد أن منظمة العمل العربية -التابعة لجامعة الدول العربية- قد جاءت باتفاقية شاملة لهذا الجانب، وهي (الاتفاقية العربية رقم (18) من عام 1996 بشأن عمل الأحداث)، ونصت على الأهداف والبواعث التي قررت من أجلها إصدار الاتفاقية، حيث قالت الاتفاقية: "انطلاقاً من أهداف منظمة العمل العربية نحو توحيد التشريعات العمالية، وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك، وما خصه دستورها من الاهتمام بظروف وشروط عمل الأحداث وإيماناً بضرورة توفير الرعاية اللازمة للأحداث الذين أجبرتهم ظروفهم على العمل، وحمايتهم من الأضرار المحتملة التي تؤثر على نموهم الجسمي أو الذهني أو النفسي أو الاجتماعي أو المعرفي. ... واتساقاً مع ما جاء في الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، بشأن حق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي، وحاجته إلى رعاية خاصة وحماية متميزة، وتوافقاً مع ما نصت عليه الخطة العربية لرعاية الطفولة وحمايتها وتنميتها، وما أوصت به اللجنة العربية للمسؤولين التنفيذيين عن الطفولة، فيما يتعلق بضرورة الاهتمام بظاهرة عمالة الأحداث؛ فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتي نصها، والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (18) من عام 1996 بشأن عمل الأحداث"¹

¹ الاتفاقية العربية رقم (18) من عام 1996 بشأن عمل الأحداث.

وقد "تميز نظام العمل السعودي في تشغيل الأحداث؛ حيث إنه احتاط أكثر في تشغيلهم فمنع بقاء الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات في اليوم، ونص على ألا تزيد ساعات عمله في شهر رمضان عن أربع ساعات يومياً".¹

ونص المنظم في المادة رقم (2) منه على تعريف الحدث، حيث اعتبر الحدث "الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة".²، ويتضح بناءً على ذلك الحد الذي وضعه المنظم للسن الفارق بين العامل الحدث والبالغ، وهو سن الثامنة عشرة، وكذلك يتضح السن الذي لم يشمل النظام في الأحداث لبراءة سنه، وهو من يقل عمره عن الخامسة عشر، إلا أن النظام قد احتوى أحكاماً خاصة لحماية من تتراوح أعمارهم من ثلاثة عشرة سنة إلى خمسة عشرة سنة، وعليه ولبيان هذه الأحكام؛ فقد انقسم المطلب إلى فرعين، وهي:

• المطلب الأول: الأحكام الخاصة بالأحداث (من يزيد عمره عن 15 عام، ولا يزيد عن 18 عام).

• المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بمن (يزيد عمره عن 13 عام، ولا يزيد عن 15 عام).

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بالأحداث (من يزيد عمره عن 15 سنة، ولا يزيد عن 18 سنة):

تشكلت الحماية الممنوحة للعامل حدث السن في العديد من الجوانب، ومن أهم هذه الجوانب هي تحديد نوع العمل الذي سيقوم به الحدث، وقدر الساعات الفعلية للقيام بالعمل في اليوم الواحد، ويمكن عرض كافة هذه الجوانب على خمس نقاط، وهي:

• **أولاً: نوع العمل:** لكون الطبيعة الجسمية والنفسية والأخلاقية للحدث غير الناضجة لا تقارن مع العامل بالغ السن، فمن المهم الإدراك بأن الحدث لن يستطيع القيام بذات العمل الذي يقوم به العامل العادي، سواءً من الناحية الجسدية بتحمل مشاق العمل اليدوية أو العضلية، أو من الناحية النفسية بالتعرض المتكرر لضغوطات العمل وتحملها، أو لتعرضه في سن مبكر لما قد يخدش سلوكياته الاجتماعية والأخلاقية عند عمله لمن يفارقه ويتباين معه في السن، لذا كان من أوجه الحماية المهمة للحدث بأن ينظم نوع العمل الذي سيتعرض له، وعليه نصت المادة رقم (161) من النظام على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها. ويحدد الوزير بقرار منه الأعمال والصناعات والمهن المشار إليها".³

¹ بدر محمد عبدالستار عبدالوهاب محمد. (2023). ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري: دراسة مقارنة. مجلة العلوم الشرعية، مج17، ملحق، 1941 - 2001.

² نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

³ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

وقد نصت الفقرة (2) من المادة رقم (7) من الاتفاقية العربية المشار إليها على أن "تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية، والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال"، ونصت المادة رقم (32) من اللائحة التنفيذية للنظام على أنه "يحضر عمل الحدث الذي أتم الخامسة عشرة من عمره، ولم يبلغ الثامنة عشرة؛ في المهن، والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحته، وسلامته، وأخلاقه للخطر؛ بسبب طبيعتها، أو الظروف التي تؤدي فيها؛ ومنها ما يلي: 1- العمل في المناجم، أو المحاجر، أو استخراج المواد المعدنية من تحت الأرض. 2- الصناعات ذات المخاطر الصحية. 3- الأعمال الشاقة. 4- الأعمال التي قد تعرض الحدث لمخاطر جسدية؛ بسبب العمل على الآلات ذات المخاطر العالية مثل آلات القطع الحادة. 5- أي عمل قد يؤدي مكان وظروف أدائه إلى تعريض الحدث للمشكلات الأخلاقية، والنفسية، والجسدي"¹

ويلحظ في الألفاظ التي اختارها المنظم لتحديد نوع الأعمال الممنوع إشغال العامل بها ثلاثة أمور:

1. سياق المثال لا الحصر: حيث أن الأعمال التي حددها النظام جاءت على سبيل وسياق المثال لا الحصر، ودلالة الشاهد على ذلك قوله في المادة المشار إليها "ومنها ما يلي..."، ومن ثم أفرد الأعمال على سبيل المثال لا الحصر، وفي ذلك إشارة إلى جواز قياس الأعمال غير المذكورة والمحددة على الأعمال الممنوعة التي ذكرها النظام.

2. الإحاطة: يلحظ في المنظم محاولته الإحاطة قدر الإمكان بالأعمال التي قد يتعرض لها العامل الحدث وتكون مؤثرة عليه بأي صور التأثير المذكورة حتى ينص على المنع من مزاوله الحدث لها، ورغب في عدم ترك أية أعمال تتوافر فيها شروط المنع دون أن يكون هناك النص الصريح الذي يمنع من مزاوله الحدث لها، ومثال ذلك نص الفقرة رقم (5) من مادة اللائحة التنفيذية المشار إليها "أي عمل قد يؤدي مكان وظروف أدائه إلى تعريض الحدث للمشكلات الأخلاقية، والنفسية، والجسدي"².

3. فضفضة الألفاظ: اختار المنظم في تحديده للأعمال الممنوعة على الحدث الاستيعاب الكامل والأخذ بالمعنى الواسع على المعنى الضيق عند ذكره لنوع العمل، ومثال ذلك الفقرة (3) من المادة قوله "الأعمال الشاقة" مع عدم تحديد معيار وضابط المشقة، ولا على تنظيمه لآلية تحدد ذلك، وكذلك الفقرة (2) من ذات المادة "الصناعات ذات المخاطر الصحية" دون أن

¹ نص المادة بموجب القرار الوزاري رقم (115921) بعد تعديله الأخير بتاريخ (19/6/1446هـ).

² نص المادة بموجب القرار الوزاري رقم (115921) بعد تعديله الأخير بتاريخ (19/6/1446هـ).

يحدد ما هي الصناعات الممنوعة، أو المخاطر الصحية المقصودة بالمنع، فكل صناعة قد تشكل خطراً على صحة العامل الحدث فيحتملها اللفظ النظامي وتصبح ممنوعة بذلك.

● **ثانياً: أوقات العمل:** نصت الفقرة (1) من المادة رقم (17) للاتفاقية العربية على أنه "لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات."¹ كما حدد المنظم السعودي ساعات العمل الفعلية للحدث؛ مستجيباً لحالة الحدث الجسمية والاجتماعية الخاصة، التي لا يستطيع من أجلها أن يتحمل ذات الساعات الفعلية التي قد تفرض على العامل العادي، فنص المنظم في المادة رقم (164) على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة، عدا شهر رمضان، فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات."²

كما حدد المنظم في ذات المادة ساعات الراحة وتنظيمها، بحيث جعل للحدث الحق في استئناف العمل من أجل الراحة أو الطعام أو الصلاة، إذا عمل أكثر من أربع ساعات متصلة، على ألا تقل فترة الراحة عن نصف ساعة، وألا يزيد مجموع ساعات وجوده في المنشأة أكثر من سبع ساعات، كما نص الشاهد من ذات المادة آنفه الذكر على أنه "تنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة، وبحيث لا يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات."³

وهذه التنظيمات تهدف للموائمة بين احتياجات الحدث خلال هذه الفترة من عمره، وهي الجمع ما بين التحاقه بالدراسة أو التعليم، ووجوده الوقت الكافي بين الأسرة لتنمية الجانب التربوي المهم له في هذه الفترة، أو حتى من الجانب التعليمي وضرورة عدم تأثر مساره التعليمي المدرسي مع ساعات عمله، دون أن يقطع سبيل العمل والكسب عنه تماماً، ودون تركه يُستغل من الغير، وهذا يعد تطبيقاً لما نصت عليه الاتفاقية العربية في المادة رقم (3) منها على أنه "يجب ألا يتعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي المرسوم في برامج كل دولة من الدول الأعضاء، بحيث لا تقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي"⁴ وكما نصت في المادة رقم (8) منها على "يجوز للحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشر العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي لا تتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسئولاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه."⁵

¹ الاتفاقية العربية رقم (18) من عام 1996 بشأن عمل الأحداث.

² نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

³ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

⁴ الاتفاقية العربية رقم (18) من عام (1996م) بشأن تنظيم عمل الأحداث.

⁵ المرجع السابق.

ونص المنظم في آخر المادة رقم (164) على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية. ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادة السادسة بعد المائة من هذا النظام.¹" وهذا استثناء مميز لهذه الفئة من المنظم، حيث لم يرد صراحة المنع من تطبيق أحكام العمل الإضافي بأي شكل من الأشكال وفي أي وقت على فئة معينة بالإطلاق إلا على فئة الأحداث، وفي ذلك مراعاة من قبل المنظم للأهمية الاجتماعية للحدث في هذه الأوقات، وفيه منعاً ضمناً من قبله لأي وسيلة يشغل فيها العامل الحدث عن الساعات الفعلية المقررة بحقه، وقطعاً لأي ذريعة تحايل تهدف إلى تشغيل الحدث أكثر من ساعات عمله الفعلية، وعليه يفهم من حكم المادة أن العامل الحدث لا يجوز تشغيله أكثر من الساعات الفعلية المحددة بأي شكل من الأشكال، وأي ساعات عمل يؤديها العامل زيادة عن الحد الأعلى يعد باطلاً ومخالفاً لأحكام النظام صراحة.

وكما نص المنظم على الحد الأعلى لساعات العمل الفعلية للحدث، وعلى عدم جواز الزيادة عليها بأي شكل من الأشكال، فقد منع أيضاً من ممارسة الحدث العمل خلال فترات متأخرة من الليل، بحيث لا تقل الساعات التي لا يعمل فيها الحدث في الليل عن اثني عشر ساعة متتالية، فيضمن بذلك الحدث اثني عشر ساعة من الليل على الأقل لا يكون فيها مربوطاً بعمل، ويكون متفرغاً لغيره، حيث نصت المادة رقم (163) من النظام على أنه "يحظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثني عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه."²

وقد جاءت المادة رقم (34) من اللائحة التنفيذية بتنفيذ أحكام هذه المادة، وحصرت الحالات المستثناة من تطبيق أحكام عمل الحدث أثناء ساعات متأخرة في الليل في أربع حالات فقط، حيث نصت المادة على أنه "في تنفيذ أحكام (المادة الثالثة والستون بعد المائة) من النظام: استثناء من حكم هذه المادة؛ يجوز تشغيل الأحداث أثناء فترات من الليل في الحالات التالية: 1- المنشأة التي يقتصر العمل فيها على أفراد الأسرة. 2- العمل في المدارس المهنية، ومراكز التدريب. 3- العمل في المخازن، باستثناء الفترة من التاسعة مساءً وحتى الرابعة صباحاً. 4- حالات القوة القاهرة، والطوارئ."³ ومحصلة ذلك هو بيان اهتمام المنظم في تنظيم الوقت الخاص بالحدث خلال كامل يومه، فقلص ساعات العمل الفعلية، وحكرها في ساعات النهار دون كامل الليل إلا ما استثناه.

● **ثالثاً: تسجيل الحدث:** اهتم المنظم في توفير الضمانات الكافية لعدم خضوع الحدث في أعمال غير نظامية، أو أعمال لا يمكن الرقابة على أصحابها والتأكد من توفيرهم للاشتراطات الخاصة بالأحداث،

¹ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

² نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

³ نص المادة بموجب القرار الوزاري رقم (115921) بعد تعديله الأخير بتاريخ (1446/6/19هـ).

فألزم المنظم على أصحاب العمل تسجيل الأحداث وفق الاشتراطات الشكلية والموضوعية المحددة لذلك، وحيث ألزم المنظم كذلك على أصحاب العمل عدم تشغيل أي حدث إلا بعد تحقق الشروط المحددة في المادة رقم (165) من النظام، حيث نصت أنه "على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية: 1- بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده. 2- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها من جهة صحية. 3- موافقة ولي أمر الحدث. ويجب حفظ هذه المستندات في الملف الخاص بالحدث.¹ وكما نصت المادة رقم (166) من النظام "على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ تشغيله.²

وهذا يبين حرص المنظم على توفير الحماية اللازمة للعامل للحدث بتوفير الوسائل اللازمة للإشراف والمراقبة على أعمال أصحاب العمل المشغلين للأحداث، وأن أية تقصير في تسجيل الحدث يوجب المساءلة والنك في تشغيل العامل سخرة، ويحقق بذلك حماية الحق الخاص للعامل للحدث من عدم استغلاله، كما يدفع عن المجتمع كاملاً الحق العام في عدم الاتجار بالأشخاص وما يتعلق بها من جرائم.

المطلب الثاني: العامل الذي يزيد عمره عن 13 سنة ولا يزيد عن 15 سنة:

كما ذكر بأن المنظم قد اعتبر الحدث وفقاً للتعريف الوارد في المادة رقم (2) منه: "الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة"³ ولم يشمل المنظم الأعمار التي تقل عن الخمس عشرة سنة في تعريفه للحدث، إلا أنه مع ذلك نظم بعض الأحكام الخاصة لعمل من يقل عمره عن الخامسة عشرة، وقد يلبس هذا التنظيم في اعتبار هذه الفئات من فئة الأحداث المقصودة نظاماً أو لا، والصحيح هو أن هذه الفئة -التي يزيد عمر العامل فيها عن ثلاثة عشرة، ولا يزيد عن خمسة عشرة- لا تعد من الأحداث، ولا يدخل تشغيل الأحداث -المفرد له باباً كاملاً في النظام- في تنظيم هذه الفئة، إلا ما جاء فيه من أحكام استثنائية تخاطب هذه الفئة بالنص عليها صراحة.

ولم يأت المنظم بنصوص تنظم أحكام هذه الفئة الحساسة دون تأمل منه لطبيعتها أو الظروف الخاصة بها، وإنما نص على أحكام خاصة بها بشكل ضيق وفي حدود معينة مذكورة على سبيل الحصر لا المثال، فضلاً على أن هذا التشريع يعد متسقاً لأحكام الاتفاقية العربية المعنية بهذا الخصوص، حيث نصت الفقرة رقم (1) من المادة رقم (9) من الاتفاقية على "استثناء من أحكام المادتين السابعة والثامنة ولأغراض

¹ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

² نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

³ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

التدريب، يجوز عمل الأحداث الذين أتموا سن الثالثة عشرة في الأماكن المعتمدة لذلك من قبل السلطة المختصة في كل دولة."

وجعل المنظم أصلاً محددًا للعمر الذي لا يجوز أن يعمل العامل فيه، وهو العمر الذي يقل عن خمس عشرة سنة، حيث نص في المادة رقم (162) على أنه "لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه." ¹ وهذا الأصل هو المدخل لبيان الأحكام المفروضة للفئة التي تتراوح أعمارها ما بين (13 ثلاث عشرة سنة إلى 15 خمس عشرة سنة)، حيث لم يأت المنظم بأحكام خاصة بها لهدف تنظيم العمل الذي ترتبط به، بل جاء في الأساس بمنع عمل هذه الفئة، إلا في بعض الحالات التي لا تعد في حقيقتها عملاً وفق مفهوم أحكام نظام العمل للعمل وأركانه.

ونص المنظم وذكر الأعمال التي قد تتعرض لها هذه الفئة في الفقرة الثانية من ذات المادة المشار إليها بقوله "استثناء من الفقرة (1) من هذه المادة يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13-15 سنة في أعمال خفيفة، يراعى فيها الآتي: 2/1 - ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم. 2/2 - ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه." ²

وقد جاءت اللائحة التنفيذية لنظام العمل في تنفيذها لأحكام المادة رقم (162) من النظام نصها في المادة رقم (33) على أنه "لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل من لم يتم الخامسة عشرة من عمره، عدا الحالات المنصوص عليها في المادة السابعة والستون بعد المائة من نظام العمل" ³ وهنا يظهر اختزال اللائحة التنفيذية أحكام عمل هذه الفئة في الحالات المذكورة في المادة (167) من نظام العمل.

ونص المادة (167) من النظام على النحو الآتي: "لا تسري الأحكام المنصوص عليها في هذا الباب على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تسري على العمل الذي يؤديه في المنشآت الأشخاص الذين بلغوا سن أربع عشرة سنة على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقاً لشروط يقررها الوزير، وكان العمل يشكل جزءاً أساسياً من الآتي: 1- دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب. 2- برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة إذا كانت الجهة المختصة قد أقرته. 3- برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب." ⁴

¹ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

² نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

³ نص المادة بموجب القرار الوزاري رقم (115921) بعد تعديله الأخير بتاريخ (1446/6/19هـ).

⁴ نص المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ (1426/8/23هـ).

وهنا أصل يظهر باستقراء هذه المادة وعرض الأحكام المتضمنة فيها أن المنظم قد نص صراحة على أن الفئة التي تتراوح أعمارها بين الثلاث عشرة سنة والخمس عشرة سنة لا تخضع أبداً للأحكام الواردة في باب تشغيل الأحداث، فهي بذلك ليست من ضمن فئة الأحداث التي عرفها النظام ونظم أحكامها، كما يظهر بشكل صريح أن الأحكام الخاصة بهذه الفئة يجب ألا تتجاوز الاستثناء الذي نص عليه النظام من ناحية نوع الأعمال خاصة.

وهذه الآلية التي طبقها المنظم تظهر جانب الحماية المشددة في هذا الجانب، حيث لم يتح في النصوص والأحكام الواردة في تنظيم ما يخص هذا الفئة الكثير من فرص أصحاب العمل في تطبيق إرادتهم الحرة لعمل هذه الفئة.

الخاتمة

باستقراء واستعراض جوانب الحماية الشخصية للعامل وفقاً لأحكام نظام العمل نجد أن المنظم قد جاء في العديد من أحكامه ما يثبت تحقق هذا الجانب من حقوق العامل، وقد تنوعت المعايير التي قدم بها الحماية بناء على الاعتبار الشخصي، إذ أخذ المنظم بمعيار جنس العامل، ومعيار عمر العامل، ومعيار جنسية العامل، وهذه المعايير الثلاثة تتفرع عن الاعتبار الشخصي في تنظيم حماية حقوق العامل الشخصية، وكل هذه المعايير ترتبط بالعامل ارتباطاً شخصياً لصيقاً به لا تنفك عنه، ودور المنظم في تنظيمها وتدخله في الكثير من أحكامها وعدم تركها لإرادة الأطراف يظهر حرصه وتأكيداً على تطبيق مبدأ حماية الطرف الضعيف في عقد العمل، إذ نص المنظم على تنظيم هذا النوع من الحماية بقواعد أمره لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها.

وقد ظهر في الدراسة أن بواعث المنظم لهذه الحماية قد أخذت أشكالاً متعددة، فتارة يكون الباعث هو تشجيع واستثمار العمالة الوطنية على غير الوطنية، وتارة يكون استجابة منه لحاجة ضرورية ملحة تعترض العامل بناء على جنسه، وتارة يكون الدافع للحماية هو سلامة الوضع النفسي والاجتماعي للعامل المعرض له أكثر من غيره بناء على صغر سنّه.

النتائج

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- لنظام العمل دور فعال في حماية حقوق العامل الشخصية، وقد تدخل في تنظيم العديد منها بقواعد أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.
- توسع نظام العمل في أشكال الحماية الشخصية للعامل في النظام، وتنوعت الأشكال على ثلاثة اعتبارات، وهي الحماية الشخصية للعامل بناء على جنسه، ثم الحماية الشخصية للعامل بناء على

جنسيته، ثم الحماية الشخصية للعامل بناء على عمره.

- تنوعت أوجه بواعث المنظم على تقديم الحماية الشخصية للعامل، ونستطيع أن نجعلها في إطار واحد هو الأصل في كافة البواعث، وهو تحرك وتدخل المنظم في فرض حماية للعامل نظراً للضعف الذي يتعرض له العامل في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل.

التوصيات

وقد خلصت الدراسة إلى تقديم التوصيات الآتية:

- الحث على توسع المنظم بتطبيق الجزاءات عند عدم التزام أصحاب العمل بأحكام الحماية الشخصية الواردة في النظام، إذ أن هذا النوع من الحماية يكون عادة أكثر حساسية للعامل، ومن ثم ترك بعض الأحكام دون النص على الجزاء المقابل عند مخالفتها يحفز أصحاب العمل على التهاون في تطبيق هذه الأحكام، مما يجعل لها دوراً عكسياً في التطبيق.
- جعل مرونة أكثر للسلطة التنفيذية في دراسة جوانب الحماية الشخصية اللازمة للعامل بناءً على نتائج تطبيق النصوص النظامية، ومنحها صلاحية أكبر في تنظيم ما يعالج ذلك بشكل أكثر مرونة، حيث أن السلطة التنفيذية أكثر ارتباطاً من السلطة التشريعية في واقع تطبيق النصوص النظامية، ومن ثم فإن منحها بعض الصلاحيات اللازمة لمعالجة ذلك يكون أكثر فاعلية وتحقيقاً لقصد المنظم.
- النص على تشكيل لجنة رقابية جنائية داخل السلطة التنفيذية المشرفة على متابعة تطبيق أحكام النظام، يكون هدفها الأساسي الدراسة والتحقيق في المخالفات الناشئة من أصحاب العمل للحماية الشخصية للعامل من جانب جنائي، والتأكد من خلوها من أية جرائم جنائية مثل الاضطهاد أو الاتجار بالأشخاص (مثل تشغيل حديثي السن بشكل مخالف للنظام) أو جرائم التهرب في تمكين الأيدي العاملة الوطنية من العمل، وإحالتها إلى جهات الاختصاص لاتخاذ اللازم بعد تكييفها التكييف الجزائي الصحيح.

المصادر

الأنظمة واللوائح والقرارات الوزارية:

- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/51) بتاريخ (23/08/1426هـ)، وما تلاه من تعديلات حتى آخر تعديل للنظام بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ (8/2/1446هـ).
- نظام الأحوال الشخصية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/73) بتاريخ 6/8/1443هـ.
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (1/693) وتاريخ (29/02/1428هـ).

- النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل الملحق باللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (70273) وتاريخ (11/04/1440هـ).
- نموذج عقد العمل الموحد الملحق باللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (70273) وتاريخ (11/04/1440هـ).
- تنظيم فصل العاملين السعوديين بشكل جماعي الصادر بالقرار الوزاري رقم (50945) وتاريخ (01/05/1438هـ).

المراجع

أ. الكتب العلمية:

1. رزق بن مقبول الرئيس / رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 05/06/1436هـ، الطبعة الثالثة (مزيدة ومنقحة) (1440 هـ / 2017م).
2. شواخ محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، جامعة دار العلوم، الطبعة الثالثة، (2022م).
3. خالد السيد موسى، الجديد في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية، وكالة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة الملك سعود سابقاً (2019م).
4. حياة أبو النجا، نظام العمل السعودي، جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل -مركز النشر العلمي، الطبعة الأولى (1443هـ).
5. أشرف أحمد هلال، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى (2015م).
6. سعيد حسين علي، عقد العمل في نظام العمل السعودي، المركز القومي لإصدارات القانون، (2017م).
7. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، (2010م).
8. جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل، المكتب العربي للمعارف، (2020م).
9. محمد الفوزان /عبدالمحسن الفوزان، الأبجدي في نظام العمل السعودي، مكتبة القانون والاقتصاد، الطبعة الأولى (2021م).

ب. الأبحاث والمقالات العلمية:

1. مصطفى مندور موسى، ذاتية قانون العمل وطابعه الحمائي (دراسة مقارنة)، مجلة الأمن والقانون، (2019م).
2. إسماعيل غانم، تجدد عقد العمل المحدد المدة (تطبيق لنظرية التعسف على رفض التعاقد)، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس – كلية الحقوق (مج 4، ع 2).
3. يوسف محمد شندي، حماية الطرف الضعيف من الشروط التعسفية في العلاقات بين المهنيين "دراسة في القانون الفرنسي وتطبيقاته القضائية"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (3)، أكتوبر 2018م.
4. هبه مهدي الفحام، الحماية العلاجية لرضا الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث -مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية القانونية -المجلد الرابع -العدد الخامس -مايو 2020م.
5. مها رمزي يونس، وسائل حماية الطرف الضعيف في العقد، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية /المجلد (10) /العدد (37) /العام (2021م).
6. العش فدوى، حماية الطرف الضعيف في دعوى تجاوز السلطة، مجلة بحوث ودراسات قانونية، العدد (11)، العام (2015م).
7. شرشاي فاطنة / مجاجي منصور، حماية الطرف الضعيف بين المساس بالقواعد العامة وتحقيق العدالة العقدية، دفا تر السياسة والقانون، المجلد (12)، العدد: 02، العام (2020م).
8. الدقاق أحمد السيد، حماية التعاقد من الشروط التعسفية: دراسة تحليلية مقارنة، جامعة الإسكندرية -كلية الحقوق، العدد (2)، العام (2019م).
9. عبدالمجيد خلف العنزي، الشروط التعسفية بين المفهوم التقليدي لعقود الإذعان والاتجاهات الحديثة لحماية المستهلك، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، المجلد (10) ملحق، العام (2021م).
10. محمد محمد مرزوق، الشروط التعاقدية غير العادلة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد (56)، العام (2014م).