

المساواة في الحقوق بين المرأة العاملة والرجل العامل في ظل نظام العمل السعودي*

Dr. Hashim Ahmed Bany Khalaf,
Assistant Lecturer
Law department,
Business administration college,
Al-Majma'ah University, kingdom of Saudi Arabia.

د. هاشم أحمد بني خلف،
أستاذ مساعد
قسم القانون،
كلية إدارة الأعمال،
جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية.

الملخص:

إن المنظم السعودي حرص على المساواة بين الرجل العامل والمرأة العاملة فيما يتعلق بممارسة العمل ذاته، أو فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه، كالمساواة في الأجر المستحق عن العمل المتساوي وساعات العمل والاجازات الاسبوعية والاجازات السنوية والمرضية وغيرها من الاجازات، كذلك حرص المنظم السعودي حفاظاً على المرأة وكرامتها والتزاماً منه بأحكام الشريعة الإسلامية، على منح المرأة ضمانات خاصة لها عند تشغيلها بغية تحقيق العدل والمساواة بينها وبين الرجل العامل، والذي يقتضي أن تنال المرأة العاملة بالإضافة الى حقوق الرجل، حقوق خاصة كامرأة وذلك لحماية طبيعتها الجسمانية ووظيفتها الحيوية، وتمثل هذه الضمانات التي أحاط المنظم بها المرأة بوضع قيود على تشغيلها، سواء فيما يتعلق بنوع العمل ووقت ممارسته، حيث راعى المنظم طبيعة المرأة العاملة وضعف قوتها البدنية وفطرتها الأنثوية وقدراتها الجسمانية والنفسية في تنظيم ظروف العمل وبيئته.

الكلمات المفتاحية:

المساواة، حقوق، الرجل العامل، المرأة العاملة.

* تمّ استلام المقال بتاريخ 2016/09/04 وتمّ تحكيمة بتاريخ 2017/02/16 وقُبل للنشر بتاريخ 2017/12/10.

Equality in rights between working man and working woman in saudi labour system**Abstract:**

The Saudi legislator considered the equality between working man and working woman in all working limits and circumstances such as the equality in salaries, working hours, sick leaves, weekly and yearly vacations, and other vacations .

The Saudi legislator also granted the woman special working guarantees that save her rights and dignity according to the Islamic principles. In addition to the guarantees of justice and equality between her and working man, the woman is granted private rights to protect her and her job .

The Saudi legislator has placed some constraints to woman employment concerning the type and time of work. It considered the nature of working woman and her physical weakness. It also took into account her physical and mental abilities in organizing the working environment.

Keywords:

Equality, rights, working man, working woman

L'égalité entre femme et homme dans la législation du travail en Arabie Saoudite**Résumé:**

Le législateur Saoudien a pris en compte l'égalité entre femme et homme dans le monde du travail ; avec un plus de garanties inspirées de Shari'a au profit de la femme. De telles garanties concernent entre autre, la prise en compte des horaires de travail ; l'aspect physique dans le recrutement et la nature du travail.

Mots clés :

Egalité, droits, femme, homme, droit du travail Saoudien.

مقدمة

إن مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في المعاملة، في ظل نظام العمل السعودي، يعني المساواة في الحق، في حماية جميع الأفراد العاملين بدون تمييز بينهم من حيث الجنس، وهذا ولا شك نابع من انتهاج النظام لأحكام الشريعة الإسلامية التي لم تميز بين الرجال والنساء في حق العمل وفي إنتاجه⁽¹⁾.

حيث بين القرآن الكريم أن الرجل والمرأة شطران لنفس واحدة، لا يختلفان في الإنسانية، وكما لا يعد أحدهما فرعاً للآخر، وذلك في قوله تعالى في سورة الروم {وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ} (2).

وقوله تعالى { يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِن كُنْتُمْ فِي رَيْبٍ مِّنَ الْبَعْثِ فَإِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن تَرَابٍ ثُمَّ مِّن نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ مِنْ مُّضْغَةٍ مُّخَلَّقَةٍ وَغَيْرِ مُّخَلَّقَةٍ لِّنُبَيِّنَ لَكُمْ وَنُقِرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَىٰ آجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ نُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ وَمِنْكُمْ مَّن يَتُوفَّىٰ وَمِنْكُمْ مَّن يُرَدُّ إِلَىٰ أَرْذَلِ الْعُمُرِ لِكَيْلَا يَعْلَمَ مِنْ بَعْدِ عِلْمٍ شَيْئًا وَتَرَى الْأَرْضَ هَامِدَةً فَإِذَا أَنْزَلْنَا عَلَيْهَا الْمَاءَ اهْتَزَّتْ وَرَبَّتْ وَأَنْبَتَتْ مِنْ كُلِّ زَوْجٍ بَهِيجٍ } (3).

وتتحقق المساواة بين الرجل والمرأة في ظل نظام العمل فيما يتعلق بممارسة العمل ذاته، أو فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه، كالمساواة في الأجر المستحق عن العمل المتساوي وساعات العمل والاجازات الاسبوعية والاجازات السنوية والمرضية وغيرها من الاجازات.

أما المنافع الخاصة التي تستحقها المرأة العاملة لها ما يبررها، وصولاً الى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، ذلك أن القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة ارشدانا إلى ما للأم من جهود فائقة في تربية أولادها ولا يحمل الوالد منه شيئاً، وذلك قوله في سورة لقمان { وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَىٰ وَهْنٍ وَفِصَالَهُ فِي عَامَيْنِ }⁽⁴⁾.

كذلك كرمت السنة النبوية الشريفة الأم رفعة لها وأداءً لحقها ومراعاة لتكوينها وحاجتها النفسية للعناية⁽⁵⁾، وذلك وحين جاء رجل إلى رسول الله ﷺ فقال: يا رسول الله من أحق الناس بحسن صحابتي؟ قال: " أمك " قال: ثم من؟ قال: " أمك " قال: ثم من؟ قال: " أمك " قال: ثم من؟ قال: " أبوك ".

ولا شك بأن تخصيص الأم بهذه القدر من العناية جاء تنظيمياً لما تقتضي به فطرة الخلق والتكوين وجزاء عاطفة الشفقة الفائقة التي أودعها الله قلب المرأة لولدها، وبها احتملت مشاق الحمل والولادة والإرضاع وجهود التربية الأولى والسهر على حفظ المولود في صحته وسلامته بما يؤهله الى اجتياز مراحل الحياة⁽⁶⁾.

لذلك حرص المنظم السعودي حفاظاً على المرأة التي فطرها الله سبحانه وتعالى على هذه الصورة الوجدانية، على منح المرأة امتيازات خاصة لها، مما يساعدها على القيام بشؤون وظيفتها الأساسية من الأمومة والحضانة والتربية الرشيدة وذلك لبناء شعباً طيب الأعراق⁽⁷⁾.

وعلى ذلك سوف نقسم هذا البحث على مبحثين، نخصص الأول: مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالعمل، في حين نخصص المبحث الثاني: ضمانات تشغيل النساء.

المبحث الأول: مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بحقها بالعمل

حرص المنظم السعودي على إقرار مبدأ المساواة بين المرأة والرجل فيما يتعلق بحقها في ممارسة العمل، اسوة بالرجل، وذلك التزاماً منه بأحكام الشريعة الإسلامية⁽⁸⁾ وعدم التمييز بينهما بسبب الجنس.

حيث أن كلمة (العامل) الواردة في النظام تشمل المرأة العاملة والرجل العامل، دون تمييز بينهما⁽⁹⁾، حيث تتمتع المرأة بذات الحقوق التي يتمتع بها الرجل، سواء فيما يتعلق بممارسة العمل ذاته، أو فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه، كالمساواة في الأجر المستحق عن العمل المتساوي، وساعات العمل والإجازات السنوية والمرضية وغيرها من الحقوق المتفرعة عن عقد العمل .

وهذا ما سوف نبخته ضمن المطالب التالية:

المطلب الأول: المساواة في العمل ذاته بين المرأة والرجل

إن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بظروف العمل وشروطه يعد من أهم الضمانات التي تحول دون تمييز بين الرجل والمرأة، ولقد بين نظام العمل السعودي، انطلاقاً من مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة على سريان عقد العمل عليهم دون تمييز بينهم بسبب الجنس، حيث جاء نص المادة (5) من النظام عاماً "تسري أحكام هذا النظام على : 1- كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل " كذلك نص المادة (2) م بأن "العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.

وعلى ذلك فإن المرأة تتمتع بذات الحقوق التي يتمتع بها الرجل دون تمييز سواء فيما يتعلق بظروف العمل أو شروطه ما دامت تماثلت أوضاعهم.

المطلب الثاني: المساواة في الأجر

حرص المنظم على مبدأ المساواة في الأجر بين المرأة العاملة والرجل العامل دون تمييز بينهم، وهذا يتبين لنا من نصوص المواد السابقة بأن العامل، هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل تحت ادارته واشرافه، وأن المواطنين متساوون في حق العمل. ولقد ميزت المادة (2) في نظام العمل السعودي بين نوعين من الأجر⁽¹⁰⁾ ويعتبر الأجر عنصر أساسي في عقد العمل، فإذا خلا عقد العمل من الأجر، أو خلت لائحته من النص على الأجر، فإنه يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تعيينه على أنه يشترط في الأجر على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

وعلى ذلك فإن المنظم حظر التفرقة بين المرأة العاملة والرجل العامل في مقدار الأجر بسبب الجنس، ذلك أنها تتساوى في استحقاق الحد الأدنى من الأجر، متى كانت تقوم

بعمل مماثل لعمل الرجل، وبذلك فوت المنظم الفرصة على أصحاب الأعمال من التعاقد مع المرأة، بأجر أقل من الرجل في الأعمال المتساوية بحجة أن المرأة تأخذ إجازات إضافية أكثر من الرجال⁽¹¹⁾

المطلب الثالث: المساواة فيما يتعلق بوقت العمل

لم يترك المنظم الحرية المطلقة لإرادة المتعاقدين، في تحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله، أو لإرادة صاحب العمل وحده، حتى لا يكون لصاحب العمل الحرية في تحديد موعد بدئه وموعد انتهائه، باعتباره الطرف القوي في العقد⁽¹²⁾، من أجل ذلك وضع المنظم قواعد أمره يتعلق بهذا التنظيم سواء اليومي أو الأسبوعي أو السنوي، ويجب على صاحب العمل مراعاتها، مراعيًا في ذلك مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، ما دام يعملان العمل ذاته ووجدوا في نفس الظروف.

لذلك سوف نتناول قواعد تنظيم الوقت والتي تم مراعاة مبدأ المساواة فيها بالنسبة لكل من المرأة العاملة والرجل العامل، وذلك ضمن الفروع التالية:

الفرع الأول: قواعد تنظيم الوقت العمل اليومي والاسبوعي

يتمتع صاحب العمل كقاعدة عامة، بحرية تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، حيث يدخل ذلك في جميع سلطاته في الإدارة والتنظيم والإشراف⁽¹³⁾

لذلك راعى المنظم قواعد تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي، بما لا يخل بمصلحة العامل، بغية توفير راحة يومية واسبوعية للعمال والعاملات، يسترد العامل من خلالها حيويته، مما ينعكس بالإيجاب على العملية الإنتاجية داخل المنشأة ومن ثم تتحقق مصلحة العامل وصاحب العمل⁽¹⁴⁾.

أولاً: قواعد تنظيم وقت العمل اليومي

وضع المنظم أربع قواعد رئيسية لتنظيم وقت العمل اليومي، مخاطباً بها الرجل والمرأة، انطلاقاً من مبدأ المساواة بينهما، ودون تفرقة بينهما.

القاعدة الأولى: الحد الأقصى لساعات العمل اليومي حدد المنظم حداً أقصى لساعات العمل بحيث لا يجوز تشغيل العامل أكثر من الساعات الفعلية، لأداء العمل المطلوب منه، على ألا يدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

حيث بين المنظم في المادة (1/98) من نظام العمل بأنه لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد.

والحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة للمرأة والرجل هي ثماني ساعات في اليوم الواحد بحيث لا يجوز لصاحب العمل تجاوز هذا الحد، ومن ثم يجوز لصاحب العمل تشغيل الرجل أو المرأة أقل من ثماني ساعات في اليوم الواحد⁽¹⁵⁾.

على أنه لا يدخل في الثماني ساعات، الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل⁽¹⁶⁾.

إلا أن قاعدة الحد لساعات العمل اليومي وهي ثماني ساعات في اليوم الواحد، القاعدة يرد. عليها استثناءات، وذلك إما مراعاة لظروف العمل، أو لمصلحة العامل ففي الحالة الأولى بين نظام العمل أنه في المادة 99 على أنه يجوز زيادة ساعات العمل الى تسع ساعات في اليوم بالنسبة الى بعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار، كالمؤسسات الرسمية والفنادق والمقاصف والمطاعم وغيرها.

أما في الحالة الثانية: والتي أوجب فيها نظام العمل تخفيض ساعات العمل مراعاة لمصلحة العامل، حيث نص في المادة (2/98) على أنه يجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية في شهر رمضان المبارك على ست ساعات في اليوم بالنسبة للمسلمين أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.

حتى لا تجتمع مشقة العمل ومشقة الصوم وكذلك حتى يستطيع القيام بالواجبات الدينية المفروضة عليه، وهذا الحكم الخاص بالمسلمين فقط لعدم توافر علته بالنسبة لغير المسلمين⁽¹⁷⁾.

كذلك ما نصت عليه المادة (164) من نظام العمل 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..".

القاعدة الثانية: فترات الراحة والصلاة وإذا كان المنظم قد وضع حداً أقصى لساعات العمل، بحيث لا يجوز لصاحب العمل تجاوزها، فإنه كذلك أوجب على صاحب العمل منح العامل والعاملة فترات للراحة والصلاة والطعام، خلال ساعات العمل، بحيث لا تقل نصف ساعة في المرة الواحدة، أو ساعة نصف خلال مجموع ساعات العمل، على أن يراعى في

اعطائها، ألا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متوالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام⁽¹⁸⁾.

القاعدة الثالثة: الحد الأقصى لساعات بقاء العامل أو العاملة في مكان العمل إذا كانت فترات الراحة والصلاة والطعام لا تدخل ضمن الحد الأقصى لساعات العمل وهي ثماني ساعات، لذلك الزم النظام صاحب العمل بأن ينظم ساعات العمل اليومي، بحيث لا يبقى العمال والعاملات في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة، وهذا نصت عليه المادة (2/101) من نظام العمل "تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثني عشرة ساعة في اليوم الواحد.

ب- قواعد تنظيم وقت العمل الأسبوعي وضع المنظم قواعد لتنظيم وقت العمل الأسبوعي، بغية توفير راحة اسبوعية للعمال والعاملات، وتجديد نشاطهم، مما ينعكس ايجاباً على الإنتاج، بالإضافة الى تمكينهم، من التفرغ بعض الوقت للعناية بشؤون أسرهم، والاجتماع بأقاربهم ومعارفهم⁽¹⁹⁾. وهذا القواعد تتمثل فيما يلي:

القاعدة الأولى: الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعي بيّن المنظم السعودي أنه لا يجوز تشغيل العمال تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع لسائر شهور السنة فيما عدا شهر رمضان المبارك، فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية للمسلمين فيه على ست وثلاثين ساعة، وكذلك لا يجوز تشغيل الأحداث أكثر من ست وثلاثين ساعة في الأسبوع⁽²⁰⁾.

القاعدة الثانية: وجوب حصول العامل على راحة اسبوعية أوجبت المادة 104 من النظام على صاحب العمل منح العامل اجازة اسبوعية بعد عمل ستة ايام في الأسبوع، ولقد حددت هذه المادة الراحة الاسبوعية بيوم الجمعة، وهو مدفوع الأجر، على أنه لا يمنع من استبدال هذا اليوم بيوم آخر من ايام الأسبوع، شريطة تمكينهم من القيام بأعمالهم الدينية، وأنه لا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي⁽²¹⁾.

الاستثناءات الواردة على تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل:

أجازت المادة (106) من نظام العمل لصاحب العمل عدم التقيد بقواعد تنظيم وقت العمل اليومي والاسبوعي في حالات معينة، كما قررت المادة (108) عدم سريان هذه القواعد على بعض طوائف العمال.

أ- حالات عدم تقيد صاحب العمل بالتنظيم القانوني لوقت العمل: يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي في الأحوال الآتية:

الحالة الأولى: أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على ثلاثين يوماً في السنة.

الحالة الثانية: في حالة الظروف الطارئة كوقوع حادث خطير وإصلاح ما نشأ عنه من خسائر ويشترط إبلاغ مكتب العمل المختص خلال (24) ساعة من بدء التشغيل.

الحالة الثالثة: إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي ويشترط كذلك إبلاغ مكتب العمل خلال (24) ساعة والحصول على تأييد كتابي بالموافقة

الحالة الرابعة: الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير العمل.

وإذا كان النظام قد أجاز لصاحب العمل أن يقوم بتشغيل العمال عدداً من الساعات يزيد على الحد الأقصى المقرر نظاماً، فإن حرية صاحب العمل في ذلك ليست مطلقة⁽²²⁾ بل قيده نظام العمل بثلاث قيود:

القيد الأول: أنه إذا توافرت حالة من الحالات السابقة، فإن المنظم وحسب الفقرة الأخيرة من المادة (106)، بين أنه لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم أو ستين ساعة في الأسبوع ويحدد الوزير بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يسمح بها في السنة.

القيد الثاني: منح العامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الزائدة يجب منح العامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الزائدة يوازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من الأجر الأساسي، على أنه إذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية، أو أيام العطل الرسمية، كان على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل العادية أو الإضافية⁽²³⁾ ..

القيد الثالث: لا يجوز تشغيل الأحداث سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً، أكثر من الحد الأقصى لساعات العمل، وهو ست ساعات بالنسبة لهم، حتى ولو توافرت حالة من الحالات سألقة الذكر.

ب- العمال المستثنون من أحكام تنظيم وقت العمل: بينت المادة (108) من نظام العمل على أنه " لا تسري أحكام المادتين الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة من هذا النظام على الحالات الآتية:

- 1- الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
- 2- الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
- 3- العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
- 4- العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية وتحدد اللائحة الأعمال المينة في الفقرات 2، 3، 4 من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها.

الفرع الثاني: قواعد تنظيم وقت العمل السنوي

إذا كان المنظم قد وضع قواعد لتنظيم وقت العمل الأسبوعي، بغية توفير راحة اسبوعية للعمال والعاملات، وتجديد نشاطهم، مما ينعكس ايجاباً على الإنتاج، بالإضافة الى تمكينهم، من التفرغ بعض الوقت للعناية بشؤون أسرهم، والاجتماع بأقاربهم ومعارفهم⁽²⁴⁾.

فإنه كذلك أعطى العامل والعاملات اجازات مختلفة على طوال السنة، منها الإجازة السنوية، واجازة الأعياد واجازة الحج واجازة لتأدية الامتحانات والإجازة المرضية، بالإضافة الى الإجازات العارضة.

والقواعد المنظمة للإجازات قواعد حمائية، متعلقة بالنظام العام، تتساوى فيها المرأة العاملة بالرجل العامل، باعتبار أن هذه القواعد قد وضعت بغرض حمايتهم باعتبارهم الطرف الضعيف في العقد، ومن ثم، فإنه لا يمنع من الاتفاق على ما يخالفها، إذا كانت في مصلحتهم، وذلك بأن يعطي صاحب العمل والعاملات إجازات أوسع.

ومن ثم فإنه لا يجوز الاتفاق على إنقاصها، أو حرمانهم منها، أو التنازل عنها، وأن أي تنازل عنها يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً، سواء تم ذلك عند إبرام العقد، أو في عقد لاحق، حتى ولو تم ذلك في مقابل عوض مادي⁽²⁵⁾.

والإجازات السنوية التي يحق للمرأة العاملة أو الرجل العامل التمتع بها، هي: الإجازة السنوية، وإجازة الأعياد وإجازة الحج وإجازة لتأدية الامتحانات والإجازة المرضية، بالإضافة إلى حقهم في الحصول على إجازة بدون أجر بموافقة صاحب العمل على ألا تتجاوز عشرة أيام في السنة الواحدة تطبيقاً لنص المادة (156) من النظام.

وهذا ما سوف نوضحه وعلى النحو التالي:

1- الإجازة السنوية: بينت المادة (2/109) من نظام العمل على أنه " 1- يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً 02- يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً عليه وحسب نص المادة السابقة فإنه يستحق كل عامل أو عاملة أمضيا في خدمة صاحب العمل عاماً كاملاً إجازة سنوية، وهذه الإجازة حق لهم تتعلق بالنظام العام ومن ثم لا يجوز الاتفاق على حرمانهم منها وليس للعامل أو للعاملة التنازل عنها، وقبل مرور عاماً كاملاً بالخدمة لا يستحق أي منهما هذه الإجازة.

والإجازات السنوية المستحقة لكل من المرأة العاملة والرجل العامل مستقلة عن إجازات الأعياد والإجازات العرضية والإجازات المرضية ومن ثم لا تخصص إجازات الأعياد من الإجازة السنوية، ولا يؤثر استحقاق العامل لإجازته السنوية أن يكون قد حصل على إجازة مرضية في السنة نفسها أو غيرها من الإجازات المقررة له نظاماً وإذا وقع خلال الإجازة السنوية يوم من الأعياد الوطنية أو الدينية لا تحسب ضمن الإجازة السنوية.⁽²⁶⁾

على أنه لا يجوز للعامل أو للعاملة إثناء تمتعهما بالإجازة أن يعملوا لدى صاحب عمل آخر، فإذا اثبت صاحب العمل أن العامل أو العاملة قد خالفا ذلك فله أن يحرمهما من أجرهما عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له منها.⁽²⁷⁾

2- إجازة الأعياد: وفقاً لنص المادة 112 من نظام العمل: (لكل عامل الحق في إجازة باجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة)، وقد حدد قرار العمل رقم 357 بتاريخ 1389/11/2 الأعياد وعدد أيام الإجازات عن كل منها:

- عيد الفطر وإجازته 3 أيام.

- عيد الأضحى وإجازته أربعة أيام.

- اليوم الوطني للمملكة والإجازة عنه يوم واحد.

والأيام المحددة بالقرار الوزاري هي وحدها المفروضة على صاحب العمل ولكن ليس هناك ما يمنع من زيادة أيام إجازات الأعياد وجعلها بأجر كامل، ويتم ذلك باتفاق بين الطرفين في عقد العمل أو بجريان عادة صاحب العمل على ذلك أو بالنص على ذلك في لائحة العمل.

وإجازة الأعياد مستقلة عن الإجازات الأخرى فلا يجوز أن تخصص إجازة الأعياد منها، وهي متصلة بالنظام العام، لذلك ينبغي منحها للعامل، حتى يتمكن من المشاركة في تلك المناسبات الدينية والوطنية ولا يجوز لصاحب العمل تعويض العامل عن إجازة الأعياد بأيام أخرى، لأن الأعياد ليست للراحة وإنما للمشاركة في الاحتفالات والمناسبات وهي تنتهي بانتهائها ولا عوض عنها.⁽²⁸⁾

ولا شك أن الإجازات السابقة حق لكل من المرأة العاملة والرجل العامل، حيث يتساوون في استحقاقها، ولا يحق لصاحب العمل تشغيلهم في أوقاتها، ولكن إذا اقتضت ظروف العمل تشغيلهم في أيام إجازات الأعياد التزم صاحب العمل بان يدفع لهم بالإضافة إلى أجرهم العادي أجر إضافي يوازي أجرهم العادي مضافاً إليه خمسين بالمائة⁽²⁹⁾.

على أنه لا يجوز للعامل أو للعاملة إثناء تمتعهما بالإجازة ان يعملوا لدى صاحب عمل آخر، فإذا اثبت صاحب العمل ان العامل أو العاملة قد خالفا ذلك فله أن يحرمهما من أجرهما عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له منها.⁽³⁰⁾

وإذا أخل صاحب العمل بالتزامه بمنح إجازة الأعياد فإنه يوقع عليه عقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 2000 ريال ولا تزيد عن 5000 ريال عن كل مخالفة.⁽³¹⁾

إجازة الحج: بينت المادة (114) من نظام العمل على أنه " للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل .

ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل ."

ولا شك أن هذا الإجازة مقررة لكل من المرأة العاملة والرجل العامل ولكن ضمن ضوابط وشروط حيث يشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العاملين في المنشأة سواء كانوا من الذكور والإناث قد أمضوا في العمل لدي صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنويا وفقا لمقتضيات العمل.

3- إجازة تأدية الامتحان: منح المنظم كل من المرأة العاملة والرجل العامل الحق في اجازة تعليمية في المادة (115) من نظام العمل¹ - للعامل إذا وافق صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبل استمراره فيها الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية . أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية . ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبيا.

2- إذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من إجازته السنوية في حال توافرها وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية

3- على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوما على الأقل.

4- لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان.

وحسب النص السابق فإن المخاطب بهذه الإجازة هي المرأة العاملة والرجل العامل، الملتحقا الى مؤسسة تعليمية، بغية تحسين مستواهم التعليمي، على أنه يشترط لاستحقاق هذه الإجازة، أن يتقدم العامل أو العاملة بطلب الى صاحب العمل قبل موعد الامتحان بخمسة عشر يوماً على الأقل، ولصاحب العمل أن يطلب من مقدم الطلب الوثائق المؤيدة لطلبه، مثل تقديم شهادة على أنه منتسب أو منتسبة الى مؤسسة تعليمية، وتقديم جدول بمواعيد بداية الامتحان ونهايته، ومن حق صاحب العمل أن يطالب العامل أو العاملة ما يدل على أنه قد تم تأدية الامتحان فعلاً، على أنه يحق له أن يحرم العامل من أجر الإجازة، إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبيا .

4- الإجازة المرضية: كذلك منح المنظم كل من المرأة العاملة والرجل العامل الحق في اجازة مرضية وذلك في المادة (117) من نظام العمل نصت على أن: " للعامل الذي يثبت مرضه

الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة. ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية".

يتضح من هذا النص أن للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية باجر عن الثلاثين يوم الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوم التالية ودون اجر للثلاثين يوم التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء كانت هذه الإجازة متصلة ام متقطعة، ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.

وحتى يثبت للعامل الحق في إجازته المرضية، يجب أن يثبت مرض العامل أما بموجب شهادة من طبيب مختص اعتمده صاحب العمل، وأما من الطبيب الذي تعينه الجهة المختصة في الحكومة إذا لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد⁽³²⁾. والإجازة المرضية مستقلة عن باقي إجازات العامل، ومن ثم لا يدخل في حساب مدة الإجازة المرضية إجازة الأعياد والإجازات السنوية. على أنه ولا يجوز للعامل أثناء تمتعه بإجازته المرضية أن يعمل لدي صاحب عمل آخر فإذا اثبت صاحب العمل ان العامل قد خالف ذلك، فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له. ويمتنع على صاحب العمل أن ينهي العقد خلال فترة المرض، ولكن إذا طالت مدة المرض بحيث نتج عن ذلك انقطاع العامل عن العمل لمحدد تزيد في مجموعها عن 120 يوم خلال السنة الواحدة، بالإضافة الى استنفاذه لكافة رصيده من الإجازات السنوية المتجمدة، حيث يحق له وصل اجازته المرضية بإجازته السنوية⁽³³⁾، فإنه يكون لصاحب العمل الحق في انهاء العقد، لاستحالة تنفيذه من جانب العامل بسبب المرض⁽³⁴⁾.

وأخيراً إذا أخل صاحب العمل بالتزامه بمنح الإجازة المرضية فإنه يوقع عليه عقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 2000 و15000 لآلاف ريال⁽³⁵⁾، وإذا انهي العقد أثناء مرض العامل كان ذلك فصلاً تعسفياً.

وهذه الأحكام الخاصة بالإجازات المرضية تتساوى فيها المرأة العاملة بالرجل العامل في كافة الشروط والمزايا.

5- الإجازة العرضية: الإجازة العارضة: هي تلك التي تعطى للعامل لأسباب طارئة قد لا يعلم بها العامل مقدماً، فيتغيب عن عمله دون إخطار صاحب العمل⁽³⁶⁾. ولقد سلك نظام العمل مسلك التشريعات الحديثة في تنظيم الإجازات عندما اخذ في الاعتبار ما قد يتعرض له العامل من ظروف وطوارئ تستدعي تغيبه عن العمل وهي ظروف غالباً ذات طابع إنساني أو اجتماعي.⁽³⁷⁾

حيث بينت المادة (113) من نظام العمل على أن⁽³⁸⁾: "مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه أو عند زواجه وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها". كذلك يحق للعامل أو للعاملة الحصول على إجازة بدون أجر بموافقة صاحب العمل على ألا تتجاوز عشرين يوماً، ويعتبر عقد العمل موقوفاً إذا تجاوزها، تطبيقاً لنص المادة (116) من النظام" يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

ولا يحق للعامل أو العاملة العمل لدى صاحب عمل آخر إذا ثبت لصاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له منها. وإذا أخل صاحب العمل بالتزامه في منح الإجازة فانه توقع عليه عقوبة الغرامة المنصوص عليها والتي تتراوح ما بين 2000 ريال و15000 ريال⁽³⁹⁾. وهذه الأحكام الخاصة بالإجازات العرضية تتساوى فيها المرأة العاملة بالرجل العامل في كافة الشروط والمزايا.

المبحث الثاني: الضمانات التي أحاط بها المنظم تشغيل النساء

أحاط المنظم السعودي المرأة العاملة بكثير من الضمانات، التزاماً منه بأحكام الشريعة الإسلامية التي حفظت للمرأة كرامتها وطبيعتها التي جبلها الله عليها، مما حدا بالمنظم إلى وضع أحكام خاصة بالمرأة العاملة، ووضع مجموعة من الضمانات عند تشغيلها بغية تحقيق العدل والمساواة بينها وبين الرجل العامل، والذي يقتضي أن تنال المرأة العاملة بالإضافة إلى حقوق الرجل، حقوق خاصة كامرأة وذلك لحماية طبيعتها الجسمانية ووظيفتها الحيوية التي تختلف عن الرجل⁽⁴⁰⁾.

وتتمثل هذه الضمانات التي أحاط بالمنظم بها المرأة بوضع قيود على تشغيلها، سواء فيما يتعلق بنوع العمل ووقت ممارسته، أو بوضع اجازات خاصه بهن، وهي إجازة الوضع ورعاية الأمومة.

وعليه سوف يتم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين، نتناول في المطلب الأول: الأحكام الخاصة بتشغيل النساء بصفة عامة، وفي المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بحماية الأمومة.

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بتشغيل النساء بصفة عامة

راعى المنظم طبيعة المرأة العاملة وضعف قوتها البدنية وفطرتها الأنثوية وقدراتها الجسمانية والنفسية⁽⁴¹⁾، في تنظيم ظروف العمل وبيئته، حيث حظرت تشغيل النساء في بعض الأعمال نظراً لخطورتها، كذلك حظرت تشغيل النساء ليلاً.

وهذا ما سوف نبثه ضمن فرعين، نخصص الأول لحظر تشغيل النساء في بعض الأعمال، في حين نخصص الثاني: لحظر تشغيل النساء ليلاً.

الفرع الأول: حظر تشغيل النساء في بعض الأعمال

نصت المادة (149) من نظام العمل، على أنه "يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الضارة، ويحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد خطرة أو ضارة من شأنها أن تعرض النساء لأخطار أو أضرار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة.

كذلك حظرت المادة " (186) من نظام العمل تشغيل المرأة العاملة في المناجم والمحاجر مهما كان سنها⁽⁴²⁾.

يلاحظ مما سبق، أن المنظم أراد أن يحافظ على طبيعة المرأة، وأن يتعامل معها وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية⁽⁴³⁾. إذ أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل من عدة نواح، فهي أضعف من الناحية البدنية من الرجل، ومن ثم تكون أقل قدرة على تحمل مشاق بعض الأعمال، مما يبرر عدم مساواتها بالرجل في نوع العمل.

ولهذا يجب أن يتفق عمل المرأة مع طبيعتها وأنوثتها وخصائصها البدنية والنفسية أما الأعمال التي لا تتفق مع طبيعتها ولا أنوثتها، فإنه يحظر تشغيل المرأة فيها⁽⁴⁴⁾. كالأعمال الخطرة، أو الضارة بالصحة العامة للمرأة العاملة كالعمل في المناجم، أو في مقالع الأحجار، أو صناعة المواد المتفجرة والمفرقات، أو لحام المعادن بكافة أشكالها، أو صناعة مركبات الرصاص، أو صهر الرصاص، أو عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية، أو صناعة الكاوتشوك، أو صناعة الإسفلت، وغيرها الأعمال⁽⁴⁵⁾.

ثم بين الشق الأخير من الفقرة (149) على أن يحدد الوزير بقرار منه، المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة العامة، أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة، مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة⁽⁴⁶⁾.

الفرع الثاني: حظر تشغيل النساء ليلاً

لصاحب العمل الحرية في تحديد موعد بدء العمل وموعد انتهائه، بحيث يكون له الحق في تحديد هذه المواعيد في أي ساعة من ساعات اليوم، إلا أن حرية صاحب العمل في تحديد مواعيد العمل، مقيدة بالنسبة إلى تشغيل النساء،⁽⁴⁷⁾ حيث لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية، إلا في الحالات التي يصدر فيها قرار من وزير العمل وهذا ما نصت عليه المادة (150) من نظام العمل السعودي. يتبين لنا من نص المادة السابقة، أن المنظم حدد فترة الليل التي يجوز للمرأة العمل بها إحدى عشرة ساعة متتالية، وهي تشمل الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة السابعة صباحاً، ولا شك بأن هذه فترة متأخرة من الليل، لذلك نرى ضرورة تعديل هذه المادة حفاظاً على صحة وسلامة المرأة، بحيث لا يجوز أن تعمل ما بين غروب الشمس وشروقها لكافة فصول السنة.

إلا أن المنظم استثنى من العمل ليلاً، في الحالات التي يصدر فيها قرار من وزير العمل والتي يتطلب وجود المرأة فيها بشكل أساسي⁽⁴⁸⁾، كما هو العمل في المستشفيات فرضاً على سبيل المثال قسم (توليد النساء)، أو المختبرات الطبية، وذلك حفاظاً على عورة النساء، والتي أمرتنا الشريعة الإسلامية بعدم اطلاع الرجال عليها⁽⁴⁹⁾.

ولعل الحكمة من عدم تشغيل النساء ليلاً ما أثبتته الدراسات، أن انعكاسات العمل الليلي على صحة العمال تؤدي إلى اضطرابات النوم بالإضافة إلى الاضطرابات الهضمية من الجانب الفيزيولوجي، واختلال التنظيم اليومي للأسرة من الجانب الاجتماعي⁽⁵⁰⁾.

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بحماية الأمومة

الأمومة هي علاقة بيولوجية ونفسية بين المرأة ومن تنجهم وترعاهم من الأبناء والبنات، وهي من أقوى غرائز المرأة.

وأن أسمى الوظائف التي تطلع بها المرأة، هي وظيفتها كأم وتربية ابناءها، وليس هناك من شك أن المرأة بفطرتها ذات مشاعر حيه وجياشة، وقد خلقها الله تعالى هكذا لتواكب وظيفتها كزوجة ووظيفتها كأم، تلك الوظائف التي تحتاج إلى تواصل وجداني كبير، وبدون هذا التواصل الوجداني تضطرب الأسرة وتتفكك عراها.

ولهذا حرص المنظم السعودي على حماية المرأة العاملة كأم وزوجة وعدم ارهاقها في العمل، والذي بلا شك يؤثر على صحتها وبالتالي تضطرب الأسرة وتتفكك عراها.

وتتجلى مظاهر هذا الحرص في حق المرأة العاملة في إجازة الوضع، واستحقاقها للأجر خلال إجازة الوضع، وعدم فصلها أثناء تمتعها بهذه الإجازة، بالإضافة إلى حقها في إرضاع ورعاية أطفالها تقديراً منه لمكانتها الاجتماعية، والتزاماً منه بأحكام الشريعة الإسلامية.

كل هذا سوف نبثه ضمن الفروع التالية:

الفرع الأول: حق المرأة العاملة في إجازة الوضع

إن من أبسط مظاهر حماية الأمومة، أن تمنح العاملة الحامل إجازة الوضع التي تكون في أمس الحاجة إليها خلال الأسابيع الأخيرة من مدة الحمل وعند الوضع، وخلال الأسابيع التي تليه مباشرة، لأن العمل خلال هذه المدة غير ملائم لصحة المرأة⁽⁵¹⁾ وقد يؤدي الى مرضها أو وفاتها⁽⁵²⁾.

لذلك حفاظاً على صحة المرأة العاملة، منح المرأة العاملة إجازة وضع وذلك في المادة (151) من نظام العمل نصت على أن: "1- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. 2- يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.."

يتضح من النص السابق أنه من النصوص الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها بأي حال من الأحوال حيث أن النظام اعطى للمرأة العاملة الحق في إجازة الوضع مدتها عشرة اسابيع لها مطلق الحرية في توزيعها كيف تشاء تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل، على أن يحدد التاريخ المرجح للوضع بوساطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.

كذلك للمرأة العاملة الحق في إجازة بعد الوضع ومدتها ستة أسابيع، وهي إجازة إجبارية، بحيث لا يجوز لصاحب العمل تشغيلها بأي حال من الأحوال قبل انقضاء تلك الأسابيع الستة، وذلك مراعاة لأوضاعها الصحية التي تحتاج الى فترة لاستعادة عافيتها وصحتها، بالإضافة الى توفير قدر من الحماية لمولودها، والذي يكون بأمس الحاجة إليها. على انه يكون للمرأة العاملة تمديد الاجازة بعد انتهائها لمدة شهر وبدون أجر.

وقد أحاط المنظم المرأة العاملة بالضمانات القانونية أثناء تمتعها بإجازة الوضع وذلك من خلال منحها أجرها أثناء هذه الإجازة⁽⁵³⁾ وعدم فصلها اثناء تمتعها بهذه الإجازة⁽⁵⁴⁾ كذلك عدم فصلها أثناء مرضها الناتج عن الحمل والولادة⁽⁵⁵⁾

وعلى صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة⁽⁵⁶⁾.

على أنه يسقط حق العاملة فيما تستحقه من أجور ومصاريف ونفقات علاج وولادة إذا ثبت أنها عملت لدي صاحب عمل آخر أثناء إجازة الوضع⁽⁵⁷⁾.

وإذا أخل صاحب العمل بالتزامه بإعطاء العاملة إجازة وضع أو امتنع عن تحمل نفقات العلاج والولادة يعاقب بعقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 2000 و15000 لاف ريال⁽⁵⁸⁾.

الفرع الثاني: حق المرأة العاملة في رعاية أسرتها

منحَ المنظم المرأة العاملة الكثير من الضمانات بعد أن تعود لمزاولة عملها بعد أخذها لإجازة الوضع، مراعيًا في ذلك طبيعة المرأة وحاجتها النفسية للاطمئنان على رضيعها، حيث أقر للمرأة العاملة الحق في إرضاع طفلها، بالإضافة إلى منحها إجازة لرعاية أطفالها، وكذلك الحق بتوفير دار لحضانة أطفالها، وحقها في الإجازة بعد موت زوجها.

أولاً: حق المرأة العاملة في إرضاع مولودها: تتجلى أسى مظاهر الحماية للمرأة العاملة أن حرص المنظم على اعطاء الحق للمرأة العاملة في إرضاع مولودها، بهدف المحافظة على استقرار الأم العاملة النفسي وشعورها بالراحة والطمأنينة على مولودها، مما ينعكس إيجاباً على صحتها وصحة مولودها، وبالتالي يساهم في زيادة إنتاجها⁽⁵⁹⁾

وهذا ما نصت عليه المادة (154) من نظام العمل " 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."

كذلك فإن المنظم ألزم صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن، أن يوفر لهن المقاعد اللازمة لتأمين استراحتهن، وإرضاع أطفالهن⁽⁶⁰⁾

وهذا ما نصت عليه المادة (158) من نظام العمل على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد، تأميناً لاستراحتهن."

ثانياً: حق العاملة في دار حضانة لأطفالها: بينت المادة (159) من نظام العمل " 1- على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن ييئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.

2- 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.

يتضح لنا من نصوص المواد السابقة، أن المنظم وحفاظاً على حقوق المرأة ورعاية لأطفالها، ألزم أصحاب الأعمال بتوفير دار لحضانة أطفالها وذلك بغية المحافظة على سلامة

المرأة العاملة ومولودها معا، لذلك راعى النظام طبيعة المرأة وحاجتها النفسية للاطمئنان على وليدها، ناهيك عن حاجة وليدها لرضاعتها مما ينعكس ايجاباً على سير العمل والإنتاج. ثالثاً: حق الأم في الإجازة لرعاية أطفالها: تعتبر علاقة الأم بأبنائها من أهم الروابط الأسرية وأكثرها حساسية، ذلك أن الطفل بمجرد خروجه من رحم أمه، يجد أمه التي تغذيه وترعاه وتسهر على راحته حتى يكبر ويتعدى مرحلة الطفولة، ذلك أن الأطفال بحاجة الى أمهاتهم بصفة مستمرة، لأنها أكثر فعالية من أي شخص على الاهتمام بواجباتهم وحقوقهم وتنشئتهم تنشئة سليمة، ومن حق كل طفل أن يتربى في حضن أمه.

لذلك فإن المنظم السعودي راعى هذا الجانب مانحاً المرأة العاملة الحق في تمديد الاجازة الممنوحة لها بعد الوضع ولمدة لا تزيد عن شهر وبدون أجر.⁽⁶¹⁾

كذلك فإن المنظم منح المرأة العمالة في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقا مستمرا له الحق في اجازة مدتها شهر باجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة اجازة الوضع ولها الحق في تمديد الاجازة لمدة شهر دون أجر.⁽⁶²⁾

كذلك حقها في فسخ عقد العمل وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ولادتها مع احتفاظها بكافة حقوقها العمالية⁽⁶³⁾.

ونحن نرى بالإضافة الى ذلك، منح المرأة الحق في الحصول على اجازة سنوية بدون راتب، وذلك لإعطائها الفرصة الكاملة من أجل الاهتمام والعناية بأطفالها وأسرتها والتفرغ لأداء مهمتها الأساسية، باعتبارها الملاذ العاطفي لكل أفراد العائلة⁽⁶⁴⁾.

رابعاً: حق المرأة في إجازة الحداد: بينت المادة (160) من نظام العمل "1- 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 اجازة العدة الممنوحة لها بموجب هذا النظام بعد وضع حملها.2- للمرأة العاملة غير المسلمة التي توفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدد 15 يوماً.⁽⁶⁵⁾

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. يتبين لنا من نص المادة السابقة أن المنظم راعى حالة المرأة العاملة النفسية المتوفى عنها زوجها، وحاجة اسرتها عاطفياً لها، بالإضافة لما للعدة من حكمة شرعية بالنسبة للمرأة المسلمة وهو خلورحمها من الحمل.

حيث منح المنظم المرأة العاملة المسلمة المتوفى عنها زوجها والتزاماً منه بأحكام الشريعة الإسلامية بإجازة مدتها أربعة أشهر وعشر⁽⁶⁶⁾ من تاريخ الوفاة وبأجر كامل، ولها الحق في تمديد إجازتها وبدون أجر حتى تضع حملها، على أنه لا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بموجب هذا النظام بعد وضع حملها. أما إذا كانت المرأة غير مسلمة فقد منحها المنظم إجازة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة 15 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 لواقعة الوفاة والولادة، لأن عدتها تنتهي بوضع حملها.

خامساً: حق المرأة في الاستقالة بسبب الزواج: اعطى المنظم للمرأة العاملة ورعاية لها في انشاء أسرة قائمة على المحبة والمودة، والتي هي أساس المجتمع، الحق في فسخ العقد المبرم بينها وبين صاحب العمل بسبب الزواج خلال مدة ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها مع احتفاظها بكافة حقوقها العمالية وهذا ما بينته المادة (87) من نظام العمل السعودي.

خاتمة

يتبين لنا أن المنظم السعودي حرص على المساواة بين الرجل العامل والمرأة العاملة فيما يتعلق بممارسة العمل ذاته، أو فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه، كالمساواة في الأجر المستحق عن العمل المتساوي وساعات العمل والإجازات الأسبوعية والإجازات السنوية والمرضية وغيرها من الإجازات.

كذلك حرص المنظم السعودي حفاظاً على المرأة وكرامتها والتزاماً منه بأحكام الشريعة الإسلامية، على منح المرأة ضمانات خاصة لها عند تشغيلها بغية تحقيق العدل والمساواة بينها وبين الرجل العامل، والذي يقتضي أن تنال المرأة العاملة بالإضافة إلى حقوق الرجل، حقوق خاصة كامرأة وذلك لحماية طبيعتها الجسمانية ووظيفتها الحيوية و تتمثل هذه الضمانات التي أحاط المنظم بها المرأة، بوضع قيود على تشغيلها، سواء فيما يتعلق بنوع العمل ووقت ممارسته، أو بوضع إجازات خاصة بهن، وهي إجازة الوضع ورعاية الأمومة، أو إجازة الحداد...

التوصيات:

1- أن المنظم حدد فترة الليل التي يجوز للمرأة العمل بها إحدى عشرة ساعة متتالية، وهي تشمل الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، ولا شك بأن هذه فترة متأخرة من الليل، لذلك نرى ضرورة تعديل هذه المادة حفاظاً على صحة وسلامة المرأة، بحيث لا يجوز أن تعمل ما بين غروب الشمس وشروقها لكافة فصول السنة.

- 2- النص على حق المرأة العاملة في الحصول على اجازة لرعاية الطفل الواحد لمدة سنتان بدون أجر، وذلك لإعطائها الفرصة الكاملة من أجل الاهتمام والعناية بطفلها.
- 3- النص على حق المرأة العاملة في الحصول على اجازة سنوية خاصة بدون أجر، وذلك لرعاية أسرتها (الزوج أو الأولاد، أو بسبب الزواج، أو لمرافقة زوجها على ألا تتعدى السنتين.
- 4- منح المرأة العاملة إجازة وضع بأجر كامل دون قيد أو شرط.
- 5- تشديد العقوبات على أصحاب الأعمال المخالفين لقواعد تشغيل النساء العاملات.

الهوامش:

- (1) محمد حسين، دنيا المرأة، دار الملاك، بيروت الطبعة الأولى 1997، ص 66 وما بعدها
- وسيم حسام الدين الأحمد، حماية حقوق المرأة العاملة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والإتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2009 ص 12
- (2) سورة الروم، الآية (21)
- (3) سورة الحج، الآية (5)
- (4) سورة لقمان، الآية (14)
- (5) خولة بشير عابدين، عالم المرأة المسلمة، دار المأمون للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، الطبعة 3، 2010 ص 10.
- (6) محمد محمود عبدالله، الرجل والمرأة في ميزان القرآن بين الفوارق - التمييز - المساواة، دار السنديس للتراث الاسلامي 2008 ص 5
- (7) يقول الشاعر (حافظ ابراهيم):
 الأُمُّ مَدْرَسَةٌ إِذَا أَعْدَدَتْهَا أَعْدَدَتْ شَعْبًا طَيِّبَ الْأَعْرَاقِ
 ويقول الشاعر (أبو العلاء المعري):
 العَيْشُ مَاضٍ فَأَكْرِمُ وَالِدَيْكَ بِهِ وَالْأُمَّ أَوْلَى بِإِكْرَامٍ وَإِحْسَانٍ
 وَحَسْبُهَا الْحَمْلُ وَالْإِرْضَاعُ تُدْمِنُهُ أَمْرَانِ بِالْفَضْلِ نَالَا كُلَّ إِنْسَانٍ
- (8) المادة (4) من نظام العمل " يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية."
- (9) ذلك أن العامل لا بد أن يكون انساناً ذكراً كان أو انثى، ولا يمكن أن يكون العامل شخصاً طبيعياً، وأن حماية الشخص في إنسانيته وبدنه كانت هي الدافع الرئيسي لنشوء نظام العمل.
- أنظر في ذلك: عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 91.
- (10) المادة الثانية من نظام العمل "الأجر الأساسي: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً العلاوات الدورية .
- الأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ومن ذلك:
- 1 العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه: أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحصيله.
- 2 البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.

- 3 الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.
- 4 المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.
- 5 الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة مالم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.
- (11) بدرين عبد الرحمن الدعيح، حماية حقوق المرأة العاملة في النظام السعودي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2014، ص 102
- (12) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل الجديد، مكتبة الرشد، 2014، ص 175
- (13) د. محمد حسين أحمد منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2007، ص 342
- (14) خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية الصادر بالمرسوم الملكي م/51 وتاريخ 8/23 1426 هجري وفقاً لأحدث التعديلات، مركز الدراسات العربية، الطبعة الأولى، 2015، م ص 291.
- (15) د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 176.
- (16) المادة (102) من النظام
- (17) يرى الفقه بأن هذا التخفيض في حق المسلم دون المسلم ليس فيه اجحافاً بحق غير المسلم، لأن الصوم ليس خياراً للعامل المسلم بل هو فرض عليه، كذلك فإن تمتع غير المسلم بهذا التخفيض، هو من قبيل تقرير ميزة له دون مبرر، فضلاً عن تحمل الدولة نفقات بالغة في غير مقتضى.. د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 176 حاشية رقم (6)
- (18) المادة (1/101) من النظام .
- (19) د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، 1989، دار النهضة العربية، القاهرة، 397.
- (20) المادة (2/98) من النظام.
- (21) المادة (104) من النظام " 1- يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال، ويجوز لصاحب العمل - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع، وعليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية. ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل مادي .
- 2- يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية .
- (22) د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 179.
- (23) المادة (107) من النظام .
- (24) د. عبد الودود يحيى، المرجع السابق، 397.
- (25) المادة 2/109 من نظام العمل تنص على أن: يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته.
- (26) د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 184.
- (27) وهذا ما نصت عليه المادة (118) من نظام العمل.
- (28) د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 191.
- د. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 358.

(29) المادة (107) من نظام العمل .

(30) المادة (118) من نظام العمل.

(31) المادة (234) من نظام العمل.

(32) د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 194.

(33) المادة (82) من نظام العمل " لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض، قبل استنفاذه المدد

المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في أن يطلب وصل أجازته السنوية بالمرضية .

(34) د. خالد السيد محمد موسى، المرجع السابق، ص 312.

(35) المادة (234) من نظام العمل .

(36) د. أحمد السعيد الزقرد ، شرح قانون العمل ، دار أم القرى ، 1993 ، ص 333 المرجع السابق ، ص 312.

د. عبد الله مبروك النجار، المرجع السابق، ص 385.

(37) د. خالد السيد محمد موسى، المرجع السابق، ص 309.

(38) وهذا ما نصت عليه المادة (113) من نظام العمل قبل التعديل 0 (للعامل الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في

حالة ولادة مولود له، وثلاثة أيام لمناسبة زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه. ويحق لصاحب

العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها".

(39) المادة (234) من نظام العمل.

(40) هنري ماريون، خُلِقَ المرأة والمقابلة بين طبائعيها وطبائع الرجل، تعريب أميل زيدان، مطبعة الهلال، مصر عام

1918 ص 29، 30 .

انظر: ابو عمر عثمان بن عطية، وما رجع اليه من مراجع، عمل المرأة الواقع والمأمول، دار الايمان دار القمة،

الاسكندرية، 2012، ص 91 وما بعدها.

(41) أن المرأة معرضة للإصابة بالأنواع العامة للإكتئاب مثل الاكتئاب الجسيم (Major Depression)، واضطراب

اعتلال المزاج (Dysthymic Disorder) فإنها معرضة بالإضافة لذلك إلى أنواع أخرى من الاكتئاب خاصة بها كأنثى

مثل اكتئاب ما قبل الدورة (Premenstrual Dysphoric Disorder)والذى يصيب حوالي 30% من النساء ، والاكتئاب

أثناء الحمل (Depression During Pregnancy) والذى يصيب حوالي 10% من النساء ، واكتئاب بعد الولادة (

Postpartum Depression)والذى يصيب من 10-20% من النساء بدرجاته المختلفة ، وأخيراً اكتئاب ما بعد الدورة

الشهرية (Postmenopausal Depression)والذى يصيب 10-15% من النساء في هذه المرحلة من العمر.

محمد عبد الفتاح المهدي، الصحة النفسية للمرأة، دار الديمقراطية الجديدة، 2007 ص 114.

(42) المادة 0(186) من نظام العمل "لا يجوز تشغيل أي شخص في المنجم أو المحجر لم يتم الثامنة عشرة من العمر،

ولا يجوز تشغيل المرأة أياً كان سنها في أي منجم أو محجر .

(43) د. أسامة عطية عبد العال، الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، مكتبة ابن رشد، الطبعة الأولى ، 2015 ص

203

(44) أم حبيبة البريكي ،عمل المرأة في ميزان الشريعة الاسلامية، مكتبة أولاد دار الشيخ للبنات ، 2005 ص 118 .

(45) د. عبد الناصر توفيق العطار ، شرح أحكام عقد العمل ، 1989 ، ص 91.

(46) وقد اصدر معالي وزير العمل قرارا وزاريا رقم 2834 وتاريخ 9\9\1427هـ يقرر ما يلي:

"..تعتبر الأعمال التالية من الأعمال التي تضر بصحة النساء أو من شأنها أن تعرضهن لأخطار محددة:

1- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.

2- العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز وتوزيعه والمشتقات البترولية الأخرى."

3- العمل في البناء كالحفر ووضع الخرسانات وغيرها.

- 4- اعمال البناء والترميم، والدهان التي تتطلب العمل على ارتفاعات عالية (والتسلق على سقالات)
 - 5- صناعة الاسفلت.
 - 6- صناعة الدباغ.
 - 7- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو انضاجها.
 - 8- الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد كتوليد الطاقة ونقلها وتحويلها ونقلها.
 - 9- صناعة المفرقات والمواد المتعلقة بها.
 - 10- اللحام بالأكسجين والإستلين وبالكهرباء.
 - 11- ورش السيارات والحدادة والألمنيوم.
 - 12- العمل في مستودعات السماد المستخرج من روث الحيوانات أو الدماء.
 - 13- إذابة الزجاج وإنضاجه.
 - 14- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الإستيداع.
 - 15- صناعة الفحم من عظم الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
 - 16- تفضيض المرايا باستعمال الزئبق.
 - 17- الدهان بمادة الدوكو.
 - 18- معالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
 - 19- صناعة القصدير والمعادن المحتوية على أكثر من (10%) من الرصاص.
 - 20- صناعة أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلفون) ، وكربونات الرصاص واكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
 - 21- عمليات المزج والعجن في صناعة أو اصلاح البطاريات الكهربائية.
 - 22- تنظيف الورش التي تزاوّل فيها الأعمال الواردة في الفقرات (17،19،20) أعلاه.
 - 23- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء تشغيلها.
 - 24- صناعة المدايع والجلود والكاوتشوك (الصناعات من مادة المطاط، مثل كفريات السيارات وغيرها. ويجوز بقرار من الوزير حذف أو اضافة أنشطة أخرى حسب الحاجة.
- (47) د. أسامة عطية عبد العال، المرجع السابق ص 204.
- (48) أصدر وزير العمل ضمن القرار رقم 2702 وتاريخ 29\5\1435هـ ، بالنسبة لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية حيث حظر تشغيل النساء بعد الساعة الحادية عشرة ليلاً وقبل الساعة التسعة صباحاً.
- (49) أصدر وزير العمل ضمن القرار رقم 2838 وتاريخ 9\9\1427هـ، ما يلي: " استثناء من حكم المادة (150) فإنه يجوز تشغيل المرأة في الحالات التالية:
- 1- إذا كان العمل صحياً أو خيرياً أو تعليمياً أو تأديبياً.
 - 2- إذا كانت المنشأة لا تستخدم سوى أفراد الأسرة.
 - 3- حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ.
 - 4- إذا كان العمل الليلي ضرورياً للمحافظة على المواد من التلف السريع.
- (50) عبد الرحمن بقادير، الانعكاسات الجسمية والاجتماعية للعمل الليلي على العمال، دراسة مقارنة بين العزاب والمتزوجين، مجلة الحكمة، الجزائر، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر 2012 ص 236 وما بعدها .
- (51) انظر: محمد عبد الفتاح المهدي، المرجع السابق ص 97، والذي بين أن الولادة هي عملية فسيولوجية طبيعية تحدث في كل الكائنات، وتعتبر تغيير هائل في التوازن البيولوجي والنفسي والاجتماعي، وأحياناً يكون هذا التغيير شبه بالزلزال في حياة المرأة إذا لم يسبقه ويواكبه ويتبعه رعاية صحية ونفسية واجتماعية كافية ... حيث تتعرض لكثير

من الاضطرابات ما بعد الولادة مثل كآبة ما بعد الولادة (Postpartum Blues) وذهان ما بعد الولادة (Postpartum Psychosis).

أنظر أيضاً: زينب سحيري ، اكتئاب ما بعد الولادة لدى الأم – أعراضه ونتائجه- بحث منشور في مجلة دراسات نفسية ، مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية ، الجزائر 97 وما بعدها .، مريم الزغيزي ، الوضع الحمائي للأمومة في تشريعات العمل ، مجلة المناظرة العدد 14، دجنبر، 2010 ص 184.

(52) مريم الزغيزي ، الوضع الحمائي للأمومة في تشريعات العمل ، مجلة المناظرة العدد 14، دجنبر، 2010 ص 184.

(53) المادة (152) من نظام العمل " على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها ، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل ، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة ، و لا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل ، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية ، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر.

(54) المادة (155) من نظام العمل السعودي. " لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها

بإجازة الوضع."

(55) المادة (155) من نظام العمل السعودي. " لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها

بإجازة الوضع."

(56) راجع: المادة (153) من نظام العمل السعودي. " على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء

الحمل والولادة .

(57) المادة (157) من نظام العمل السعودي. " يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت

لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصريح بها، ولصاحب العمل الأصلي – في هذه الحالة – أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة ، أو أن يسترد ما أداها لها .

(58) المادة (234) من نظام العمل.

(59) د. زيد محمود العقابلية ، ضمانات حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والإماراتي ، مجلة الحقوق

للبحوث القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ، 210-2011، ص 2032.

(60) راجع : المادة (158) من نظام العمل السعودي .

(61) المادة (2/151) من نظام العمل.

(62) المادة (3/151) من نظام العمل.

(63) المادة (78) من نظام العمل.

(64) د. حمدي عبد الرحمن احمد، شرح أحكام قانون العمل، دارنصر للطباعة، 2007، ص 307

(65) المادة (160) قبل التعديل " للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة

عشر يوماً من تاريخ الوفاة ."

(66) المادة (2/151) من نظام العمل . وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا فَإِذَا

بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا فَعَلْنَ فِي أَنْفُسِهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (234) سورة البقرة.