أحكام تشغيل المرأة في النظام السعودي

إعداد :

عبدالله بن صالح التويجري

مقدمة :

المرأة السعودية هي أحد ركائز هذا المشروع الحضاري الذي شيده الملك عبدالعزيز " رحمه الله " ذلك لما تختزنه المرأة من مكانه لها خاصة دينيه وشرعية واجتماعية واقتصادية .

وإذا كان هناك ثمة من قد يصرح بأن المرأة نصف المجتمع فإن المرأة بحق وفقاً للمنظور الإسلامي الراشد هي أصل المجتمع حيث تقع عليها تبعات أساسية لاستمرارية المجتمع وديمومته فضلاً عن إسهامها في التربية والتنشئة للأمم والأجيال. وهي المحضن الأول لكل غرس تلتم عليه بيديها وترعاه بعاطفتها وهي اليد العاملة ، الأولى في المجتمع .

عمل المرأة رؤية شرعية :

عمل المرأة السعودية لا يمكن فصله بحال عن الرؤية الشرعية للمرأة عموماً ولعملها خصوصاً .

فالمرأة في المجتمع المسلم عنصر فعّال له حضوره وإسهامه في الحركة والتفاعل .

ومثال ذلك مبايعة النبي صلى الله عليه وسلم للنساء فهنا تأكيد واضح على حقهن المستقل ورعاية فضلهن ومكانتهن .

ولقد جاءت نصوص الشريعة بعمومها مخاطبة للجنسين الرجال والنساء إلا ما نص الشارع على تخصيصه .

ومن هنا فإن كلاً من الرجل و المرأة منوط به العمل من أجل إحياء الخلافة في الأرض ، وإذا كان الإسلام قد رفع عن المرأة بعض التكاليف الشرعية فهو للرفق بها ومراعاة أنوثتها وتكوينها ورحمة ورخصة لها.

إن من المهم عند الحديث عن أي متعلق بالمرأة أن ينظر بصدق إلى المفاهيم الشرعية التي قامت عليها علاقة الرجل بالمرأة .

ومطالبتها بالتعليم كالرجل ، قالت عائشة رضي الله عنها " رحم الله نساء الأنصار لم يمنعهن الحياء من التفقه في الدين ".

وقال تعالى : ( من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحينّهم حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ) [ النمل : 97 ] .

وقد أحسن أحد العلماء حيث أشار بوضوح إلى أن المرأة في جميع العصور وفي مختلف المجتمعات عاملة وليست عاطلة ومساهمتها في الإنتاج سواء من الناحية الاقتصادية أو النفعية بوجه عام لا تقل عن مساهمة الرجل بل غالباً ما يكون نصيبها من العمل كماً وكيفاً أكثر من نصيب الرجل وفرصتها في الراحة أقل من فرصته .

إذن فقيام الجدل حول عمل المرأة من حيث هو عمل لا معنى له وقضية الخلاف على " أن تعمل المرأة أو لا تعمل " لا وجود لها إنما الخلاف ينصب على أمور ثلاثة هي :

أولاً :عمل المرأة أجيرة هل هو مطلوب ومرغوب ونافع ومتى وتحت أي ظروف يكون ذلك إلا أن أهم مفارقة تسترعي النظر في جانب العمل والقوامة الآتي :

أن عمل المرأة في الأسرة تحت قوامة زوجها ، وهامش حرية المرأة في أدائه وأسع أو غير محدود ، وصيغة التشاور فيه أظهر من صيغة الأمر والنهي يظله فيء العاطفة وندى المشاعر . وعلاقة المرأة بمن له القوامة علاقة المودة والرحمة .

أما عمل المرأة المأجور في سوق العمل فتؤديه تحت قوامة الرئيس الإداري أو رب العمل ذكراً أنثي " وحرية الاختيار فيه محدود ولا مجال فيه للعاطفة الإنسانية وإنما تحكمه صرامة الأوامر ويظله جفاف الروتين .

كما أن عمل المرأة في الأسرة غاية في ذاته يلبي للمرأة أشواقها وتحقق لها الإرضاء النفسي ([[1]](#footnote-1)).

أما عمل المرأة كمأجور خارج الأسرة فهو وسيلة للحصول على الأجر الذي تحتاج إليه لتحقيق رغباتها وأشواقها .

وإن من أبرز معالم الحديث عن عمل المرأة التأكيد على مسؤولية الزوج في الإنفاق على زوجته مسؤولية تغنيها عن السعى لكسب العيش .

كما أن الوالد مسئول عن الإنفاق على ابنه وتقوم الدولة مقامهما إذا عجز أو توفيا ولم يخلفا ما يغني المرأة ، قال تعالى ( الرجال قوامون على النساء بما فضل الله بعضهم على بعض وبما أنفقوا من أموالهم ).

ثانياً : أن الحديث عن عمل المرأة يقود إلى حاجتها إلى ذلكم العمل وذلك بفقد عائلها أو عوزها وحاجتها وكثرة ولدها وعجز زوجها وعدم قيام الجهات الحكومية بواجباتها نحو الضمان الاجتماعي وغير ذلك مما يستدعي استحضار الواجبات الشرعية لها .

ثالثاً : أن يحتاج المجتمع إلى عملها كأعمال التمريض والطب والتعليم والأمور الإدارية الاجتماعية والثقافية والقضائية الاخرى . وهي تدخل في فروض الكفايات المعني القيام بها.

وإذا كان هناك ثمة طائفة كبرى من علماء الشريعة وطلاب العمل يتحفظون كثيراً بل يمنعون خروج المرأة للعمل مطلقاً فإن المعوّل في ذلك على السلبيات العديدة الواردة والتي ينبغي الإشارة قبلها إلى ما يلي .

أولاً : أنه ليس ثمة تعارض بين المطالبة بقرار المرأة في بيتها ومطالباتها بالتعليم كما أن الأصل عندهم يعود إلى قرار المرأة في بيتها ودارها بقوله تعالى ( وقرن في بيوتكن ولا تبرجن تبرج الجاهلية الأولى ).

ومن هنا فإن إذا كان الوضع الطبيعي للمرأة قرارها فإن الوضع الأضطراري أن تبرج . وحين تكون المبارحة اضطراراً كان لابد من وضع ضوابط بيد أنه ليس من مقتضيات ذلك منع المرأة من العمل .

كما أن من الضوابط المدلى بها الحاجة وهو مبدأ شرعي ورد في ثنايا القرآن القويم حيث يقول الله تعالى على لسان ابنتي شعيب ( لا نسقي حتى يصدر الرعاء وأبونا شيخ كبير ) .

فصدور الرعاة من الموارد خشية الاختلاط ، وشيخوخة الأب لتأكيد قيام الحاجة بعمل المرأة .

ثانياً : أن عمل المرأة ضرورة تقدرها بقدها ذلك يقول ( فلا يخرجنكما من الجنة فتشقى ). ولم يقل ( فتشقيان ) لأن العمل الشاق من مسئوليات الرجل المعروف بالكدح والإنفاق والقوامة وذلك بسبب الاختلاف الخلقي بينهما فما عرفت به المرأة من الأمومة والحنان والحب والعطف وما منح الرجل إياه من صبر وشدة وقوة وتحمّل .

ثالثاً : إن التردد في عدم فتح الباب للمرأة في العمل يقود إلى الوقوع في التبرج والاختلاط والله يقول " إذا سألتموهن متاعاً فسألوهن من وراء حجاب " .

كما أن رأي الذي يمنعون المرأة من العمل يشيرون إلى ما يترتب عليه من المخاطر والمفاسد كالخلوة والاختلاط وأن "درء المفاسد مقدم على جاب المصالح " وقاعدة سد الذرائع .

كما يؤكد ذلك أصحاب هذا الرأي المستند على القواعد الشرعية من أن للمرأة وظيفة كبرى يتعين القيام بها والعمل عليها وهي تربية النشء ورعايتهم وتربيتهم وكفى بها مسئولية كما أن تكون المرأة الفسيولوجي وكيانها الجسدي يعوقان زجها في كل موقع ومكان إضافة ،إلى خروج المرأة للعمل يفضي إلى تصدع أركان الزوجية والاستغناء من قبل المرأة عن الرجل وبالتالي التمرد عليه كما أنه سبب في زيادة حالات الطلاق بسبب كثرة الخلاف والشقاق .

ومن هنا فإن القائلين بضرورة تقييد عمل المرأة وأن يتضمن شروطاً وضوابط ليس القصد منه الحجر على المرأة وسلبها حقها بل من باب رعاية المجتمع وحفظ ضرورياته ويشير البعض إلى عدد من الشروط وهي :

1. ألا تتعارض مع الوظيفة الحقيقية للمرأة وهي الزوجية والأمومة .
2. ألا تؤدي إلى الاختلاط المفضي إلى الفساد الأخلاقي .
3. أن تخرج لعملها ملتزمة بالأوامر الشرعية من الاحتشام والحجاب .

عمل المرأة رؤية تاريخية :

هناك من يقول أن المرأة الغربية سبقت المرأة الشرقية وبالأخص العربية إلى سوق العمل وتقلدت واحتلت مواقع وظيفية ومنحت فرصاً مهنية عديدة ، وهذا القول يروج له البعض من قبيل أن هذه الحكاية تقليد غربي يتحتم رفضه إلا أن هذا القول يتبدد حين يشار إلى عمل المرأة المتناسب مع أوضاع المنطقة والشعوب ولا شك أن التنظيم الإداري والمدني للوظائف والأعمال جديد وحادث إلا أن مطلق القول بعمل المرأة ليس جديداً .

لقد عرفت المرأة الشرقية والعربية أعمالاً لها تناسب مع بيئتها وظروفها فعملت راعية في الصحراء ومزارعة في الريف حشاشة ساقية عاملة .

وليس من لوازم فكرة العمل وإقرارها أن تكون بالشكل الحديث القائمة اليوم .

عمل المرأة رؤية اجتماعية :

المرأة السعودية تمثل نسيجاً مهماً للمجتمع السعودي المعروف بدينة وتمسكه بأصول ومبادئ وقيمه وثوابته الإسلامية ، يتعين فهمها والوقوف عندها ولقد كان للتقاليد وللعادات السائدة في مجتمع الجزيرة العربية أثراً في مسيرة المرأة السعودية والتي كانت العادة والعرف حكماً وغلبة عليه ، بل حتى أن تعليمها النظامي لم يلق قبولاً سهلاً لدى فئات المجتمع وطبقاته المحافظة آنذاك .

إلا أن في ذات التعقب يجب الاعتراف بأن العادة الاجتماعية لها غلبة على كثير من جوانب حياتنا وعملنا .

فالتعليم الذي كان متنازعاً فيه بالأمس صارت المرأة اليوم تمثل نسبة هائلة من ذويه وأصبحت المرأة للعاملة التي كان يشتكى من عنوستها مقصداً للخطاب والراغبين في الزواج .

ومن المهم القول أن من أسباب رغبة الكثير من النساء في العمل وتعلقهن به هو الإشباع العاطفي النفسي الذي تجده في دائرة العمل .

لكن الدافع الأكبر لخروج المرأة للعمل هو رغبتها في استثمار المؤهل الدراسي تحقيق المنفعة الاجتماعية . .

عمل المرأة رؤية اقتصادية

لقد سعت عدد من الجهات المعنية في المملكة العربية السعدية ذات العلاقة بتوطين العمالة وفتح آفاق وفرص جديدة للشباب والفتيات إلى إعداد دراسات إحصائية دقيقة تكشف الحاجة إلى المجالات المتاحة لعمل المرأة بما ينسجم ويتوافق مع القواعد الشرعية وخصوصية البلاد .

ما قام به مجل القوى العاملة حول " عمل المرأة " .

قرار مجلس القوى العاملة رقم 2/م19/1405هـ وتاريخ 1/4/1408هـ المتوج بالأمر السامي رقم 111/8 وتاريخ 10/2/1408هـ ، والخاص بتنظيم عمل المرأة في المملكة والذي تضمن تحديد العديد من مجالات العمل لها ووضع الضوابط الآليات المطلوبة في هذه المجال ، حيث حدد القرار في فقرته الاولى ثلاثة مجالات رئيسية لعمل المرأة وهي : التعليم ، والصحة ، الرعاية الاجتماعية ، وأقر عملها في بعض المجالات الاخرى التي كانت تعمل فيها وقت صدوره والتي تشمل وظائف الأمن ،والوعظ والإرشاد ، والبنوك النسائية وإعداد برامج الأطفال والأسرة للإذاعة التلفزيون ، وما شابه ذلك ، أما بالنسبة للمجالات الجديدة التي يمكن أن تعمل فيها المرأة إضافة إلى المجالات السابقة فقد نص القرار في فقرته الثانية على أن " يتم النظر فيها عندما تدعو الحاجة إليها وبعد دراسة الموضوع دراسة شاملة وإقراره من قبل مجلس القوى سحبت المعايير أدناه وبما يتفق مع الشريعة الإسلامية .

* الضرورة لعمل المرأة ( حاجة المجتمع أو حاجتها هي ) .
* موافقة ولي أمرها .
* أن يكون العمل ملائماً لطبيعة المرأة وأن لايشغل عليها كل وقتها فيعوقها عن أداء واجباتها المنزلية والزوجية وألا يؤدي هذا العمل إلى ضرر اجتماعي أو خلقي .
* أن تؤدي المرأة عملها في مكان منفصل تماماً عن الرجال .
* إن تؤدي المرأة عملها في وقار وحشمة وأن تلبس طبقاً للحجاب الشرعي .... إلى أخر القرار.

خطة البحث :

( أحكام تشغيل المرأة في النظام السعودي )

مقدمة :

* رؤية شرعية .
* رؤية تاريخية .
* رؤية اجتماعية .
* رؤية اقتصادية .

المبحث الأول : القواعد النظامية لعمل المرأة .

أولاً : الأعمال المشروعة وغير المشروعة في عمل المرأة .

ثانياً : شروط عمل المرأة .

ثالثاً : حقوق وواجبات عمل المرأة .

المبحث الثاني : عمل المرأة بين الواقع والمأمول :

أولاً : معوقات عمل المرأة .

ثانياً : التوصيات .

خاتمة .

مراجع .

المبحث الأول : القواعد النظامية لعمل المرأة .

أولاً : الأعمال المشروعة وغير المشروعة في عمل المرأة .

**ا) الأعمال المشروعة للمرأة في النظام :**

تحدث النظام في المادة ( 149 ) وما بعدها عن الأعمال والأوقات التي يحظر على المرأة أن تعمل فيها ولكنه لم ينص على ما يجوز لها أن تزاوله من الأعمال ، وذلك يضفي صفة المرونة على النظام ، ويعطي مجالاً أوسع لعمل المرأة ، شريطة أن يكون ذلك في حدود ما تسمح به الشريعة الإسلامية ، باعتبارها أساس الأنظمة في المملكة .

وبهذا نستطيع أن نحدد الأعمال المشروعة للمرأة في النظام :

بأنها تلك الأعمال التي تنطبق عليها الشروط النظامية والشروط الفقهية ويمكن الاستدلال على أعمال المرأة المذكورة في النظام من خلال المجالات التي تعمل فيها المرأة في المملكة ، فإذا نظرنا لعمل المرأة وجدناه يتركز في قطاعين أساسيين هما :

**أولاً : القطاع الحكومي :**

وهو الجهة الرئيسية الموظفة للمرأة ، ويتمثل في التدريس لبنات جنسها ، كما في وزارة التربية والتعليم ، والجامعات ، ورئاسة الحرس الوطني ، ووزارة الدفاع ،أو تطبيب مثيلاتها وتمريضهن ، كما في المستشفيات ومراكز الرعاية التابعة لوزارة الصحة، أو الأعمال الفنية أو الإدارية أو أعمال الخدمة الاجتماعية ، كما في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومؤسسة الخطوط السعودية ، ووزارة المالية ورئاسة شؤون الحرمين ، أو الأعمال الأمنية التي تشارك فيها المرأة ، كما في وزارة الداخلية ، كمجال تفتيش النساء في الجوازات ونحوها ، أو القيام على شؤونهن وحراستهن كما في السجون وغيرها.

**ثانياً :القطاع الخاص :**

كالتدريس لمثيلاتها ، كما في المدارس الأهلية ، أو تطبيب بنات جنسها وتمريضهن كما في المستشفيات والمستوصفات الأهلية ، أو الأعمال المصرفية ، كما في المصارف النسائية ، أو الأعمال التجارية ، كالبيع والشراء في الأسواق النسائية ، أو من خلال المؤسسات التي يملكنها ، أو الأعمال الحرفية ، كأعمال الخياطة و الصناعة اليدوية البسيطة كالغزل والنسيج والزخارف المنزلية ونحوها من النشاطات النسائية .

**ب) الأعمال غير المشروعة للمرأة في النظام :**

سبق أن ذكرنا أن الأعمال التي لا تنطبق عليها الشروط النظامية ، تعتبر أعمالً غير مشروع للمرأة مزاولتها ،إلا أن النظام قد نص على بعض الأعمال التي حظر على المرأة الاشتغال بها ، وما ذالك إلا لاهتمام النظام بها ، لعظم خطرها على هذه الفئة من العمال .

ويلاحظ أن النظام قد نهج مسلكين لتحديد الأعمال غير المشروعة للمرأة ، إما بالنص على ذات العمل نفسه ، أو بالنص على وقت أداءه .

ونأتي فيما يلي بشيء من التفصيل لهذين المسلكين :

**المسلك الأول : النص على ذات العمل نفسه :**

نصت المادة ( 149 ) من نظام العمل ، على نوعين من الأعمال لا يجوز تشغيل النساء فيها ، لما في مثل هذه الأعمال من خطورة على تكوينهن الجسماني ، فهي أعمال شاقة عليهن ، أو تحتاج إلى جهد متواصل ، أو لما تسببه هذه الأعمال من ضرر على صحتهن ، وهذان النوعان هما :

**النوع الأول : الأعمال الخطرة :**

وهي الأعمال التي من شأنها أن تعرض المرأة لأخطار معينة ، فحظر النظام مزاولة المرأة لها حفاظاً على سلامتها ، وهذه الأعمال مثل : الآلات في حالة دورانها بالطاقة ، وما شابهها .

**النوع الثاني – الصناعات الضارة :**

وهي الأعمال الضارة بالصحة ، سواءً بصحة المرأة العاملة ، أو بصحة جنينها ، فيحظر تشغيل المرأة في مثل هذه الأعمال ، كالعمل في المناجم ، أو في مقالع الأحجار ، أو ما شابهها كصناعة المواد المتفجرة ، أو المفرقعات ... الخ .

وقد فوض النظام ([[2]](#footnote-2)) وزير العمل باستصدار قرار يحدد فيه هذه المهن والأعمال التي تعتبر ضارة بالصحة ، أو تعرض هذه الفئة لأخطار معينة ، وفرض قيود وضوابط على مزاولة المرأة لهذه الأعمال لتضمن سلامتها وصحتها، أو منع تشغيلها فيها منعاً باتاً .

**المسلك الثاني – النص على وقت أداء العمل :**

حظر النظام عمل المرأة ليلاً ، فيما بين غروب الشمس إلى شروقها ، لمدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة ([[3]](#footnote-3)) ، وبذلك يعتبر عملها بالليل غير مشروع ؛ لأن هذا النص نص أمر ، فلا يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع عاملته على مخالفته ، وذلك حفاظاً على صحتها وسلامتها ([[4]](#footnote-4)).

غير أنه استثنى من ذلك بعض الأعمال التي يصدر بتحديدها قرارا من وزارة العمل ، شريطة أن تكون في المهن غير الصناعية ، أو في حالات الظروف القاهرة التي تستلزم ذلك ، كالأعمال الإدارية وكعمل في الأسواق التجارية النسائية ، وما إلى ذلك .

ثانياً : شروط عمل المرأة في النظام :

أجاز نظام العمل السعودي ([[5]](#footnote-5)) . في الباب التاسعمنه تشغيل المرأة وبسط لذلك مواد خاصة ، لكنه أعطى وزير العمل السلطة التقديرية في إعفاء المؤسسات التي يعمل بها نساء من بعض أحكام النظام ، وكأن القصد في ذلك هو تشجيع أصحاب هذه المؤسسات على استخدام النساء لممارستهن العمل بعد تدريبهن ، لئلا يصرن عالة على المجتمع فيما بعد ، ويكن استنباط هذه الضوابط أو الشروط من خلال استقراء النظام ، وهي كما يلي:

**الشرط الأول : أن لا يكون عملها أثناء فترة الليل :**

انطلاقاً من مبدأ الحفاظ على صحة وسلامة هذه الفئة من الإرهاق ، خاصة في الليل ، منع النظام([[6]](#footnote-6)) . تشغيل المرأة فيما بين غروب الشمس وشروقها في مدة لا تقل عن إحدى عشر ساعة ، كما أن في منع تشغيل النساء في الليل مراعاة لخصوصيتهن ، وواجباتهن الأسرية .

**الشرط الثاني : أن لا يكون تشغليها خلال الأسابيع الستة من وضعها**

فلا يجوز لصاحب عمل تشغيل المرأة التي وضعت قبل مضي ستة أسابيع من وضعها ([[7]](#footnote-7)) . وذلك لتوفير قدر من الرعاية للمولود([[8]](#footnote-8)) . ، وهذا يدل أن النظام اعتنى بأسرة المرأة فضلاً عن اعتناءه بالمرأة نفسها ، وغالباً ما تكون المرأة خلال هذه الفترة في أوضاع صحيحة لا تسمح لها بإنجاز عملها بالصورة المطلوبة ، فجعلت هذه الفترة لاستعادة المرأة أوضاعها الصحية الطبيعية ، وهذا الشرط يعتبر نصاً أمراً لا يجوز الاتفاق على مخالفته بأي حال([[9]](#footnote-9)) .

**الشرط الثالث : أن لا يكون العمل خطراً ، أو ضاراً :**

راعى النظام التكوين الجسماني للمرأة ، حفاظاً على سلامتها وصاينة لأنوثتها ، فحظر عليها الأعمال الشاقة بدنياً ، أو التي تحتاج إلى جهد متواصل ، فقد نصت المادة ( 149 ) على أنه " يخطر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة .. " ، وفوضت وزير العمل بتحديد هذه المهن والأعمال التي تعتبر ضارة بالصحة ، أو تعرض النساء لأخطار معينة ؛ لتجنيب هذه الفئة تلك المخاطر ، أو تقييد العمل فيها بقيود معينة ([[10]](#footnote-10)) .

**ثالثاً : حقوق وواجبات المرأة العاملة .**

**أ) حقوق المرأة العاملة في النظام :**

أعطى النظام حقوقاً للمرأة العاملة ، بالإضافة إلى الحقوق الممنوحة للعامل الذكر ([[11]](#footnote-11)) ، ويلاحظ في طبيعة هذه الحقوق ، أنها حقوق يفرضها تكوين المرأة الجسدي ، ووضعها الاجتماعي ، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يشاركها فيها الرجل ،فهي خاصة بالحمل والولادة ، والرضاعة ، مما يستلزم معه إيجاد ضوابط وتنظيمات تعالج مثل هذه الحالات التي تمر بها المرأة العاملة ، وذلك يدل على أن النظام اهتم بواجبات المرأة تجاه أسرتها ، وبيتها ، أكثر من إهتمامه بواجباتها تجاه عملها .

وتتعدد هذه الحقوق وتتنوع ، وفيما يلي نستعرض كلاً منها على حدة :

**فالأول : الحق في إجازة الوضع :**

فمن نص المادة ( 151 )والتي نصت على أنه " للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الستة اللاحقة له ، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة ، أو بموجب شهادة طبيبة مصدقة في جهة صحية " .

يتضح لنا أن إجازة الوضع هذه على فترتين ، فترة ما قبل الوضع ، وفترة ما بعد الوضع ، فهي في الواقع إجازة حمل وإجازة وضع ، ولكل من الفترتين مدة خاصة بها ، وأثار تختلف عن الأخرى على النحو التالي :

**أولاً : فترة ما قبل الوضع : ( إجازة الحمل ) :**

ومدتها أربعة أسابيع سابقة على التاريخ المتوقع أن تتم فيه الولادة ،وهي إجازة اختيارية ، بمعنى أنه يحق للعامله طلبها أو الاستغناء عنها ،والاختيار هنا مناط بالمرأة العاملة وليس صاحب العمل . ويثبت تاريخ الولادة المتوقع بموجب شهادة من طبيب المؤسسة ، أو بموجب شهادة مصدقة من وزارة الصحة ([[12]](#footnote-12)) .

**ثانياً : فترة ما بعد الوضع ( إجازة الوضع ) :**

ومدتها ستة أسابيع بعد الولادة ، وهي إجازة إجبارية ، لا يجوز للمرأة العودة للعمل قبل انقضائها ، كما لا يجوز لصاحب العمل تشغيلها بأي حال من الأحوال قبل انقضاء تلك الأسابيع الستة ، حيث قرر النظام أن هذه الفترة كافية لاستعادة المرأة أوضاعها الصحية الطبيعية ، ومناسبتها لتوفير قدرة من الرعاية للمولود .

وكلا الفترتين تستحق العاملة فيهما أجراً ، يمنح لها أثناء تمتعها بتلك الإجازة ، يختلف مقداره باختلاف مدة خدمتها لصاحب العمل ، فإن كان لها في الخدمة ثلاث سنوات فأكثر فتستحق الاجر كاملاً ، وإن لم يكن لها في الخدمة إلا سنة فأكثر فلا تستحق إلا نصف الأجر ([[13]](#footnote-13)) .

وأخيراً : فإن أحكام هذه الإجازة سارية سواءً كان ذلك بالنسبة للمولود الأول أو غيره ([[14]](#footnote-14)) . كما أن المرأة العاملة تستحق هذه الإجازة بمجرد التحاقها بخدمة صاحب العمل ، حيث إن النظام لم يضع شروطاً لاستحقاقها بل أطلق .

**الضمانات الحمائية لهذه الإجازة :**

إمعاناً في رعاية المرأة العاملة ، وحفظاً لحقها في هذه الإجازة ، فقد حظر المنظم على صاحب العمل أن يفصل المراة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الحمل والولادة ([[15]](#footnote-15)) .

ويصبح قراره في هذه الحالة متسماً بالتعسف ، ويحق للعاملة أن تطالب بإلغاء القرار والتعويض ([[16]](#footnote-16)) .

الثاني : الحق في أخذ فترة راحة لإرضاع مولودها : ([[17]](#footnote-17)) .

هذا الحق هو امتداد للحق الأول ، فبعد أن تعود المرأة لمزاولة عملها ، بعد إجازة الوضع سالفة البيان يحق لها أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها الجديد فترة أو فترات للاستراحة ، بشرط أن لا تزيد بمجموعها عن ساعة واحدة في اليوم الواحد ، وذلك بالإضافة إلى فترات الراحة المقررة لباقي العمال نظاماً ، والحكمة في ذلك هي رعاية الأمومة ، ومحافظة على سلامة المرأة العاملة ومولودها معاً ([[18]](#footnote-18)) .، فقد راعى النظام طبيعة المرأة و حاجتها النفسية للاطمئنان على وليدها ، ناهيك عن حاجة وليدها لرضاعتها .

الثالث – حقها في تحمل صاحب العمل مصاريف الفحص الطبي ، ونفقات العلاج والولادة ([[19]](#footnote-19)) .

عني النظام بتوفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة ، فأوجب على صاحب العمل أن يتحمل مصاريف الفحص الطبي للعاملات لديه ، وكذلك نفقات العلاج والولادة ، وذلك يدل على اهتمام المنظم بالناحية الأسرية للمرأة العاملة خاصة وضعها كأم ، حيث أولى اهتمامه بها منذ بداية حملها ،فألزم صاحب العمل بمصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج ، حتى موعد الولادة فيتحمل تكاليف ولادتها فإذا ولدت كان لها حقاً أخرى اسلفنا الحديث عن بعضها .

الرابع :حق العاملة في دار حضانة لأطفالها : ([[20]](#footnote-20)) .

ضماناً لحق صاحب العمل في تفرغ العاملة لعمل ، وانتظاماً لسير العمل ، أوجب النظام على صاحب العمل تهيئة مكان مناسب ، ليكون دار حضانة ، يعهد به لممرضة مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذي تقل أعمارهم عن ستة سنوات ، ولكن هذه الالتزام على صاحب العمل بتوفير هذا الدار مشروط بأن يستخدم في منشأته خمسين عامل فأكثر ، وهذا يعنى أنه إذا لم يستخدم إلا أقل من خمسين ، فلا يلزم هذه الحق تجاه المرأة العاملة لديه ، بل الأمر في هذه الحالة جوازي .

الخامس – حق العاملة في الاستقالة بسبب الزواج أو الإنجاب :

أعطى النظام للعاملة الحق في فسخ العقد المبرم بينها وبين صاحب العمل في حالتي الزواج والإنجاب ، حتى أنه أعفاها من الإخطار المسبق في هاتين الحالتين ، ومع ذلك ألزم صاحب العمل بدفع مكافأة عن مدة خدمتها لديه ، وهذا يدل على أن النظام استهدف رعاية مصالح الأسرة ، لأنها دعامة المجتمع ونواته الأساسية ، فقدم مصلحتها على مصلحة رب العمل .

واعتبر النظام زواج العاملة من الأسباب المشروعة لفسخ العقد ، وبناء عليه فإن الزواج بمجرده يكفي بغض النظر عما إذا كان هو الزواج الأول للعاملة أم لا ، لإطلاق نص المادة ، وأيضاً ليس هناك فترة محددة بعد الزواج تستخدم فيها العاملة حقها في الإنهاء ، إذا الحق ينشأ بمجرد الزواج ويستمر بعد ذلك دون قيد زمني حسبما يقضي إطلاق النص وعمومه .

أما فيما يتعلق بالإنجاب فهو السبب الثاني المشروع الذي يجيز للعاملة فسخ عقد العمل ، وهو أيضاً جاء مطلقاً لم يوضح ما إذا كان حقها في الفسخ يقتصر على ولادة أول طفل أم لا .

السادس - العاملات في توفير مقاعد لإستراحتهن ([[21]](#footnote-21)) .

بناء على ما تقتضيه طبيعة المرأة العاملة ، واختلاف تكوينها الجسماني عن الرجل ([[22]](#footnote-22)) . ، فقد ألزم النظام صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن ، أن يوفر لهن المقاعد اللازمة لتأمين استراحتهن ، مراعاة لقدرتهن على تحمل أعباء العمل .

ب) واجبات المرأة العاملة في النظام

لم تنص أي مادة من مواد النظام على واجبات خاصة بالمرأة العاملة ، وإنما جعلت واجباتها كما هي واجبات العامل الذكر ، فلم يميز المنظم بين واجبات كما هو الحال في حقوق العاملة حيث أفرد لها حقوق خاصة فرضتها طبيعة المرأة ، وإنما كانت واجباتها كواجبات الذكر أيضاً .

وما دام أنه ليس هناك واجبات خاصة بالمرأة العاملة لذا سنبحث في واجبات العمل بوجه عام .

**وفيما يلي سنتعرض لمضمون هذه الواجبات :**

**الأول : واجب تأدية العمل المتفق عليه :**

أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .

**الثاني : واجب المحافظة على ما يعمل به أو فيه** ([[23]](#footnote-23)) :

أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهدته وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة .

**الثالث : أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل** ([[24]](#footnote-24)) :

وهذا أمر يجب أن يتسم به العامل داخل المؤسسة ، فلا يتلفظ بألفاظ نابية على صاحب العمل أو حتى على زملائه ، ويكون قدوة في المسلك والمنهج .

**الرابع : أن يقدم كل عون ومساعدة** ([[25]](#footnote-25)) **:**

وذلك دون أن يشترط لذلك أجراً اضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.

**الخامس : ([[26]](#footnote-26)) . أي يخضع وفقاً لطلب صاحب العمل للفحوص الطبية التي يرغب في إجراءاها عليه قبل الالتحاق بالعمل وأثناءه للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية .**

**السادس : ([[27]](#footnote-27)) . أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها أو التي أسهم في أنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأنها إفشاءها الأضرار بمصلحة صاحب العمل.**

**ويستمر هذا الواجب حتى انقضاء العقد ، حيث أن نص المادة لم يحدد مدة زمنية لانقضائه ، إلا أنه يتعين على صاحب العمل أن ينص في العقد على عدم جواز إفشاء العامل لأسرار عمله حتى بعد تركه لهذا العمل([[28]](#footnote-28)) .**

المبحث الثاني : المرأة بين الواقع والمأمول :

**أولاً : معوقات عمل المرأة السعودية :**

يتعين عند الحديث عن المعوقات التي تقف أمام عمل المرأة السعودية النظر بعمق ووعي إلى أخلاقيات المجتمع السعودي التي تعود إلى المبادئ الإسلامية المحافظة والتي ترتكز على الشريعة الإسلامية وضوابطها الشرعية وقواعدها الأصولية المجملة.

ومع أن الجميع يقر بحقوق المرأة الشرعية المكفولة لها بدءاً بإسقاط تلك النظرة الجاهلية القاصرة الجائرة والتي كانت تتخذ من وأدها وهضم حقوقها شعاراً للتخلص من عارها .

والتي استبدلها الإسلام بنظرته الشمولية التكريمية على لسان رسول الله صلى الله عليه وسلم " من كان له ثلاث بنات أو ثلاث أخوات أو بنات أو أختان فأحسن صحبتهن واتقى الله فيهن و في رواية فأدبهن وأحسن إليهن وزوجهن فله الجنة " فإنه يقر كذلك برفع بعض التكاليف الشرعية مراعاة لأنوثتها وخلقها وتكوينها .

ومع ذلك كله فإن من الضروري أن يكون هناك ثمة نهجاً وسطياً معتدلاً يعرف للمجتمع ظروفه وأحواله وخصوصيته لكنه في ذات الوقت يسعى إلى النهوض بحقوق وواجبات المرأة اللازمة .

**ومن الضروري الإشارة إلى بعض المعوقات العامة :**

**1) التوسع في بعض القواعد الشرعية وعدم ضبطها :**

من المهم حين الحديث عن القواعد الشرعية التي تورد في أثناء الحديث عن عمل المرأة ومشاركتها والتي تدور على سد الذرائع ودرء المفاسد أن يتم التفريق بين النصوص الشرعية والأعراف والعادات الاجتماعية .وليس هناك ثمة مبرر لترقية بعض تلك العادات إلى قواعد شرعية وأحكام .

ومن هنا فإن يتعين أن يكون هناك ضبطاً لتلك القواعد الشرعية من لدن العلماء وأن لا يتم تناولها من قبل كل أحد .

إن من المؤكد أن الحديث عن عمل المرأة السعودية خصوصاً لابد له أن ينجر إلى عدد منه القضايا الشائكة والتي تتمثل في :

1. الاختلاط .
2. الحجاب .
3. الخلوة .
4. السفر بلا محرم وقيادة المرأة للسيارة .

ومن هنا لكون المجتمع السعودي مجتمع مفتوح له ارتباطاته العلمية والفقهية بعدد من المدارس المجاورة .

فإن القضايا المشار إليها آنفاً حظيت في الأونة الأخيرة بجدل مثير قد ينعكس على قضية عمل المرأة وأطره الشرعية والنظامية .

**2) عدم تطبيق بعض الطروحات والتجارب الحديثة مثل " العمل عن بعد "مع عرض لبعض الدراسات المقدمة .**

لقد قدمت عدد من الدراسات حول هذا الموضوع والتي أثبتت نجاح تجارب عديدة في دول العالم لهذا الأمر .

مشروع عمل المرأة عن بعد .

**ثمرات المشروع :**

* سد حاجتها وإغنائها عن الناس .
* التوفير المالي ، قد تحتاج المرأة مثلاً لشراء ملابس وأدوات الزينة .
* الراحة النفسية والبدنية .
* فتح فرص وظيفية للنساء المعاقات جسدياً ، فيمكن أن تعمل هذه الفئة من خلال هذه المشروع ( العمل عن بعد ).

أما ثمراته على المواطن بذاته ، أو أن صح التعبير الرجال فهو .

* يفتح فرص وظيفية للعاطلين وذلك من جهتين :

1. الوظائف التي كانت تشغلها النساء كالاستقبال في المستشفيات أو التمريض

– سوى أعمال النسخ والمحاسبات ونحوها – يتلوها الشباب .

1. ومن جهة أخرى المرأة العاملة في بيتها قد تحتاج أحياناً لتحريك أبنائها لإيصال الطلبات أو إحضارها فيكون من خلال نسبة مشتركة بين المرأة والمحرم .

* كذلك من ثمرات هذا المشروع عودة السعادة والراحة للزوج والأبناء حينما تبقى المرأة في بيتها وتستقبل زوجها وتراعي أبنائها .
* تضييق دائرة الفتنة الحاصلة في لقاء الرجل بالمرأة .
* القضاء على الفراغ الذي يدمر الكثير من طاقات الشباب .

أيضاً هذا المشروع الذي سيقدم بمشية الله تعالى فيه ثمرات للمجتمع ذاته ، فيسبب هذا المشروع :

* انتعاش اقتصاد البلاد ،وزيادة فرص الاستثمار .
* الحد من كثرة السائقين والعمالة الاجنبية ؛ التي قد تسبب انفجار خطير في أمن البلد .
* توفير الكهرباء في المواقع والمؤسسات والشركات .
* توفير في جانب رواتب العاملين .
* الحد من ظاهرة الفقر ؛ لأن الجميع سيعمل ويعيش من كسب يده .

وهناك ثمرات كثيرة ، لكن هذه جزء من ثمرات إقامة المشروع .

فعلى سبيل المثال : في أمريكا مثلاً يطبق هذا المشروع وهو العمل عن بعد ، فقد كشفت دراسة نشرت في اكتوبر سنة 1996م ، أن ما يقارب من 46 مليون من أصحاب الأعمال المنزلية في أمريكا – معظمهم من النساء – يعملون من منازلهم لإيجاد موازنة أفضل بين العمل والأسرة ، يكسبون دخلاً أكثر من دخل أصحاب المكاتب بحوالي 28% .

هنا المشروع أيضاً مطبق في مصر في بعض القطاعات

كذلك هذا المشروع مطبق في المجتمعات الصناعية ، أو غالب المجتمعات الصناعية مطبق فيها هذا المشروع .

فهذا المشروع يدل على جدوى أن تعمل المرأة في بيتها ؛ لتحقق مكاسب مالية ، وتفتح فرصة وظيفية للشباب العاطل ، وتكون سبباً لحفظ المجمع من دوامة خروج المرأة من بيتها وما يسببه هذا الخروج من فساد لا نحتاج الآن إلى تقريره ، فالمجتمعات الغربية وبعض المجتمعات المسلمة العربية تعاني من الويلات فهي تكاد تكون كافية لتوقف المجتمع من فتح فرص عمل جديدة للمرأة خارج نطاق المنزل والبيت .

**ضوابط المشروع :**

قد يتساءل البعض ما ضوابط هذا المشروع ؟ هل هناك ضوابط له ؟

من خلال نظرة في هذا المشروع وضع له الباحث ثلاث ضوابط ([[29]](#footnote-29)) :

الضابط الأول : ألا يشغل عن طاعة الله عز وجل .

الضابط الثاني ألا يكون العمل محرماً ؛ كأن تشتغل نامصة للنساء أو تقوم بقص شعورهن كرجال أو واشمة أو راقصة أو غيرها من الأعمال المحرمة .

الضابط الثالث : ألا يشغل العمل عن الزوج والأولاد ، لأن أهم وظائف المرأة هو زوجها وأولادها ، وما هذا المشروع إلا سد ثغرة للمرأة تقضي به وقت فراغها .

3) النظر الدونية لبعض الأعمال المهنية :

لا شك أن العمل المهني كما أنه ضروري بالنسبة للرجال فإنه يكتسب أهمية أخرى بالنسبة للمرأة .

ولقد سجلت للمرأة أعمالاً عديدة أبدعت فيها أيما إبداع منذ وقت طويل .

وبنظر سريعة على مسيرة التعليم النفي والتدريب المهني والذي كان في السابق يتبع التعليم العام ثم ضم إلى وزارة التربية والتعليم .

فقد وصل عدد المراكز عام 1425هـ إلى 51 مركزاً موزعة على أنحاء المملكة و 27 معهداً ثانوياً مهنياً وأكثر من 72 مركزاً آلياً للحاسب الآلي والتفصيل والخياطة .

وعلى الرغم من البدايات الأولى لمعاهد التفصيل والخياطة إلا أنها في حقيقة الأمر لم تقدم المنتظر منها فلا زالت تلك المركز تدار بأيدي نسائية وافدة خالية من العاملات السعوديات وذلك بسبب النظرة الدونية لمثل هذه الأعمال .

التوصيات :

أولاً :قيام الجهات التعليمية والتربوية والإعلامية بواجبها نحو رفع مستوى المفهوم الحقيقي لعمل المرأة وإبراز الجوانب الإيجابية فيه .

ثانياً : قيام دراسات تشارك فيها المرأة تبرز المجالات المناسبة لعملها والمراجعات اللازمة للأنظمة المتعلقة بالعمل في القطاعين الحكومي والخاص مثل التي قام بها مركز الحوار الوطني في المؤتمر الثالث عام 1427هـ .

ثالثاً : ضرورة السعي في فتح فرص وآفاق جديدة لعلم المرأة وتلبية الاحتياجات الوطنية والتقليل من مخاطر العمالة الوافدة وأثرها الاقتصادي والاجتماعي .

رابعاً ضرورة قيام جمعيات متخصصة للمرأة تعني بحقوقها والمحافظة عليها ، والعناية وعلى رأس ذلك مجلس أعلى للمرأة والأسرة .

خامساً : أن يتم بث الروح الشرعية المعتدلة المعالجة لقضايا المرأة والبعيدة عن الطرح المتشدد والقائمة على قواعد سد الذرائع مطلقاً وتحديد ضوابط لمثل هذه القواعد المشروعة .

سادساً : أن يتم استصدار قرارات إيجابية فاعلة نحو عمل المرأة ومشاركتها في قطاع العمل .

سابعاً : ضرورة عناية وزارة العمل بتغطية توظيف المرأة واستحداث وظائف قيادية إدارية بالوزارة ترعى مصالح المرأة وحاجاتها العملية وهذا ما تنتهجه حكومتنا الرشيدة عندما عنيت مؤخراً مديرة عامة لتعليم البنات وهذا بادرة جميلة خطوة جريئة منها .

الخاتمة :

نحمد الله في الختام ، ونشكره سبحانه على ما منّ به علينا من إتمام هذا البحث وإخراجه بهذه الصورة التي نرجو أن تكون حسنة ، ونسأله تعالى أن يجعل عملنا هذا خالصاً لوجهه الكريم ، وإن ينفع به كاتبيه وقارئيه إنه ولي ذلك والقادر عليه.

وقد بذلنا ما في وسعنا للإلمام بشتات هذه البحث مراعين في ذلك العناصر الأساسية وماله بالموضوع .

ولكن القارئ قد لا يستطيع أن يستجمع كل ما كتبناه في هذه البحث ، نظراً لطوله وكثرة مسائلة وتفريعاته .. لذا فإننا سنحاول – قدر الإمكان إجمال أهم النتائج التي توصلنا لها من خلال هذا البحث في النقاط التالية :

أولاً : أ) أن لا يكون عملها أثناء فترة الليل .

ب) أن يكون تشغيلها خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة لولادتها .

جـ) أن لا يكون العمل خطراً أو ضاراً .

* لا يجوز للمرأة العمل في الشرطة أو الجيش ، إلا في حالات الضرورة كمداواة الجرحى ، أو الإشراف على النساء في السجون أو تفتيشهن .
* لا يجوز نظاماً تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة ، أو فيما بين غروب الشمس إلى شروقها لمدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة.

نص النظام على حقوق خاصة للمرأة العامة تتلخص في :

* الحق في إجازة الوضع مدتها عشرة أسابيع ، أربعة قبل الولادة وستة بعدها .
* الحق في أخذ فترة راحة لإرضاع مولودها ، لا تزيد بمجموعها عن ساعة واحدة في اليوم .
* الحق في أن يتحمل صاحب العمل أن يفصل العاملة أثناء تمتعهما بإجازة الحمل والولادة .
* إذا مرضت العامة لنتيجة لحملها أو نتيجة لوضع مولودها فلا يحق لصاحب العمل أن يقرر فصلها البتة متى ما :

1. ثبت هذا المرض بشهادة طبية معتمدة .
2. ولم تجاوز مدة هذا الغياب ستة أشهر .

* تتفق الواجبات النظامية للمرأة العاملة مع واجبات العامل الذكر وتتلخص فيما يلي :
  + واجب تأدية العمل المتفق عليه ، على أن يقوم به بنفسه .
  + واجب المحافظة على ما يعمل به أو فيه .
  + واجب حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .
  + واجب الخضوع للفحوصات الطبية .
  + واجب حفظ أسرار العمل وعدم إفشائها .
  + واجب استعمال وسائل الوقاية .
* إذا عملت المرأة العاملة أثناء أجازة الوضع لدى صاحب عمل آخر سقط حقها في :
  + إجازة الوضع وإجازة المرض الناتج عن الحمل أو الوضع .
  + فترة استراحة بقصد إرضاع مولودها .
  + تحمل صاحب العمل مصاريف العلاج الطبي والولادة .

كما أن لصاحب العمل أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة أو يسترد منها ما يكون قد أداه لها .

أخيراً فهذا من ما من الله علينا ويسره لنا ، وحسبنا أننا بذلنا وسعنا لاستيفاء جوانب هذا الموضوع وجمع أطرافه ، فما كان فيه من صواب فمن الله وما كان فيه من خطأ فمن أنفسنا والشيطان .

ونسأل الله الكريم أن يجعل ذلك في ميزان حسناتنا إنه قريب مجيب ، وأخر دعونا أن الحمد لله رب العالمين ، وصلى الله على نبينا محمد وعلى آل وصحبه أجمعين .

مراجع البحث :

1. نظام العمل والعمال واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه – وزارة العمل
2. قضية أن تكون المرأة أجيرة / معالي الشيخ صالح الحصين .
3. شرح نصوص نظام العمل والعمال / للمستشار يوسف عبدالمجيد .
4. حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي / للمحامي عبدالله بن محفوظ .
5. عمل المرأة السعودية : القواعد والأنظمة / للباحث محمد المشوح.
6. أحكام تشغيل المرأة حسب نظام العمل والعمال / للباحث على اللعيدان .

1. () قضية أن تكون المرأة أجيرة ، معالي الشيخ صالح الحصين . [↑](#footnote-ref-1)
2. ( ) راجع : المادة ( 149 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-2)
3. ( ) راجع : المادة ( 150 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-3)
4. ( ) راجع : شرح نصوص نظام العمل والعمال للمستشار / يوسف عبدالمجيد ، ص( 17 ). [↑](#footnote-ref-4)
5. ( ) الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم ( م /51 ) وتاريخ 23/8/1426هـ . [↑](#footnote-ref-5)
6. ( ) حيث نصت المادة ( 150 ) من نظام العمل السعودي على أنه : لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة في الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير . [↑](#footnote-ref-6)
7. ( ) حيث نصت المادة ( 151 ) في نظام العمل السعودي على أنه يحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة الثالثة مباشرة لوضع . [↑](#footnote-ref-7)
8. ( ) راجع حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي للمحامي / عبدالله بن محفوظ ، ص ( 132 ) . [↑](#footnote-ref-8)
9. ( ) راجع : شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة للمستشار / يوسف عبدالمجيد ، ص(181) . [↑](#footnote-ref-9)
10. ( ) راجع : المادة ( 149 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-10)
11. ( ) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي ، نزار الكيالي ، ص (253 ) . [↑](#footnote-ref-11)
12. ( ) راجع : حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي للمحامي عبدالله بن محفوظ ص، (131). [↑](#footnote-ref-12)
13. ( ) راجع : المادة ( 152 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-13)
14. ( ) راجع : حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي للمحامي عبدالله بن محفوظ ،ص (133). [↑](#footnote-ref-14)
15. ( ) راجع : المادة ( 155 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-15)
16. ( ) راجع : شرح نصوص العمل والعمال للمستشار / يوسف عبدالمجيد ،ص ( 183 ) . [↑](#footnote-ref-16)
17. ( ) راجع : المادة ( 154 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-17)
18. ( ) شرح نصوص نظام العمل والعمل للمستشار / يوسف عبدالمجيد ، ص ( 182 ) . [↑](#footnote-ref-18)
19. ( ) راجع : المادة ( 153 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-19)
20. ( ) راجع : المادة ( 159 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-20)
21. ( ) راجع : المادة ( 158 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-21)
22. ( ) شرح نصوص نظام العمل والعمل للمستشار / يوسف عبدالمجيد ، ص ( 185. ) . [↑](#footnote-ref-22)
23. ( ) راجع : المادة ( 65 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-23)
24. ( ) راجع : المادة ( 65 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-24)
25. ( ) راجع : المادة ( 65 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-25)
26. ( ) راجع : المادة ( 65 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-26)
27. ( ) راجع : المادة ( 65 ) من نظام العمل السعودي . [↑](#footnote-ref-27)
28. ( ) راجع : حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي للمحامي عبدالله بن محفوظ ،ص (182). [↑](#footnote-ref-28)
29. ( ) راجع عمل المرأة السعودية : القواعد والأنظمة الباحث / محمد المشوح ، ص (63 ). [↑](#footnote-ref-29)