

**حقوق المرأة العاملة  
في نظام العمل السعودي والفقہ الإسلامي  
(دراسة مقارنة)**

**إعداد**

**عبدالرحمن بن أحمد الحارثي**

محاضر بجامعة نجران

كلية العلوم الإدارية

قسم الأنظمة

## ملخص البحث

دخلت المرأة في الآونة الأخيرة دخولاً واسعاً إلى مختلف ميادين العمل، مما نتج عنه قيام حاجات خاصة وظهور مشكلات تتعلق بالمرأة فرضتها طبيعتها وظروفها المحيطة بها، ولهذه الأسباب وغيرها اهتم المنظم السعودي بتنظيم عمل المرأة ووضع الضوابط والضمانات التي تكفل حمايتها وحماية أمومتها وأسرتها وضمان الحد الأدنى من الشروط الإنسانية في ممارسة عملها ويهدف المنظم بهذا، حماية الحد الأدنى من حقوق المرأة العاملة في مواجهة أصحاب العمل، وكما أن للمرأة حقوقاً فعليها واجبات تجاه صاحب العمل نص عليها المنظم السعودي، وبأداء طرفي عقد العمل ما عليهما من واجبات تجاه بعضهما يعم النفع كلاهما. وقد توجه البحث بدراسة الحقوق، والواجبات التي نص عليها نظام العمل السعودي مستخدماً المنهج التحليلي المقارن لبيان أوجه القوة والضعف في النظام، ومدى موافقته للفقه الإسلامي، وقد توصل البحث إلى أن نظام العمل السعودي يتوافق مع الفقه الإسلامي فيما نص عليه للمرأة العاملة من حقوق وواجبات لأنه مستمد من أحكام الشريعة، وصادر عنها.

## Abstract:

Women have recently entered widely to various fields of work, resulting an special needs and emergence of problems related to women imposed by her nature and surrounding circumstances. For these and others reasons, the Saudi regulator has been concerned with regulating the work of women , imposing acts , guarantees to protect them & to protecting their motherhood and family furthermore to guarantee minimum limit of humanitarian conditions in practicing her work. It also aims to regulate the protection of the minimum rights of working women opposite to employers. The women have also obligations toward the employer stipulated by the Saudi Labor Law. The research has directed to studying rights & duties mentioned in Saudi labor Law using the comparative analytical approach to demonstrate the strengths and weaknesses of the system & the extent of its approval with Islamic jurisprudence. The researcher found out that, the Saudi labor system is compatible with Islamic jurisprudence in terms of the rights and duties of the working woman because it is derived from the provisions of the Sharia, and resulted from it.



## المقدمة

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا من يهده الله فلا مضل له ومن يضلل فلا هادي له وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله.

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تُقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ﴾ (١٠٢)

[آل عمران: ١٠٢].

﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾ (١)

[النساء: ١].

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا﴾ (٧٠) ﴿صَلِّحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا﴾ [الأحزاب: ٧٠-٧١].

أما بعد:

فإن العمل سنة ماضية من سنن الحياة، وسر من أسرار تقدم الأمم ونهجها؛ لذلك حث الله عليه في غير موضع من القرآن فقال: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلًا لَا فَا مَشَاهُ فِيهَا مَنَّا كَمَا كَلَّمُوا مِنْ دَرَقَهُ ءَ اللَّهُ النَّشُدُ﴾ [الملك: ١٥]. وقال: ﴿وَءَاخِرُونَ يَصْرِيُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ﴾ [المزمل: ٢٠].

وقال نادياً إلى السعة وراء الرزق: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْنِعُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ [الجمعة: ١٠].

وقد جعل الله العمل حقاً للذكر والأنثى والكبير والصغير، والغني والفقير فلكل إنسان أن يختار من العمل ما يناسبه ويحقق دفع الحاجة عنه.

وقد دخلت المرأة في الآونة الأخيرة دخولاً واسعاً إلى مختلف ميادين العمل، مما نتج عنه قيام حاجات خاصة وظهور مشكلات تتعلق بالمرأة فرضتها طبيعتها وظروفها المحيطة بها، ولهذه الأسباب وغيرها اهتم المنظم السعودي بتنظيم عمل المرأة ووضع الضوابط والضمانات التي تكفل حمايتها وحماية أمومتها وأسرتها وضمان الحد الأدنى من الشروط الإنسانية في ممارسة عملها ويهدف المنظم بهذا، حماية الحد الأدنى من حقوق المرأة العاملة في مواجهة أصحاب العمل، وقد نص المنظم السعودي في نظام العمل على حقوق المرأة العاملة، وهي حقوق اقتصت بها دون الرجل لاختلاف طبيعتها الجسدية، والنفسية، لذا سيتناول الباحث بالحث والدراسة حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي و يقارنه بالفقهاء الإسلامي.

**أهمية الموضوع:** تظهر أهمية بحث هذا الموضوع في جانبين:

**الجانب النظري:** إن أهمية بحث هذه الموضوع تنبع مما يلي:

**أولاً:** إكساب المرأة العاملة الثقافة الحقوقية التي نص عليها نظام العمل، لئلا ينتهك صاحب العمل حقوقها، ويستغل جهلها بذلك.

**ثانياً:** إحاطة صاحب العمل بما يلزمه تجاه المرأة العاملة من حقوق فيؤديها إليها كاملة دون نقص.

**ثالثاً:** إظهار توافق نظام العمل السعودي مع الفقهاء الإسلامي فيما يتعلق بحقوق وواجبات المرأة العاملة.

**رابعاً:** يعتبر هذا البحث إضافة إلى المكتبة القانونية فيما يتعلق بالدراسات و الأبحاث في حقوق وواجبات المرأة العاملة.

**الجانب العملي:** تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة فيما يلي:

**أولاً:** تعد هذه الدراسة ضماناً لعدم التعدي على حقوق المرأة العاملة، فهي تمكن العاملة من الدفاع عن حقوقها أمام الجهات المختصة.

**ثانياً:** بعد إخضاع حقوق وواجبات المرأة العاملة التي نص عليها نظام العمل للبحث والدراسة، والتحليل يستطيع الباحث ملاحظة أوجه القصور فينبه المنظم عليها ليتلافها في المستقبل.

### نطاق الدراسة:

الحدود المكانية: ستكون الدراسة منحصرة في دراسة حقوق وواجبات المرأة العاملة في نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ المنشور في جريدة أم القرى في العدد (٤٥٦٣) وتاريخ ١٤٣٦/٧/٥هـ، و مقارنته بالفقهاء الإسلامي.

**الحدود الزمانية:** تمت هذه الدراسة في العام الجامعي ١٤٣٨هـ.

### الدراسات السابقة:

من خلال البحث والقراءة في المكتبات العامة، والجامعية، وتصفح الشبكة العنكبوتية وقعت يدي على دراسات تتعلق بحقوق وواجبات المرأة العاملة في نظام العمل السعودي، ومن أهمها ما يلي:

### الدراسة الأولى: حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي

قدمت هذه الرسالة عام ١٤٣٦هـ من الباحث بدر بن عبدالرحمن الدعيج استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الشريعة والقانون تخصص الشريعة والقانون، كلية العدالة الجنائية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

قامت الرسالة في خمسة فصول. وقد اشتملت حماية المرأة العاملة من المهنة الخطرة، حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة، وحماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة.

### أوجه الشبه:

ينحصر الشبه بين الدراستين في بعض حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي وقارنته بالفقهاء الإسلامي.

### أوجه تميز البحث واختلافه : تختلف دراستي من عدة نواح:

أولاً: التطرق لجميع حقوق المرأة العاملة التي نص عليها نظام العمل بالتفصيل، وهذا ما لم يفعله الباحث بدر بن عبدالرحمن الدعي حيث تطرق لها إجمالاً.

ثانياً: عقدت دراستي مقارنة بين النظام والفقهاء الإسلامي في كل مبحث، وهذا ما لم يصنعه الباحث الدعي حيث اقتصر على إيراد بعض الآيات القرآنية، والأحاديث النبوية دون عقد المقارنة بين النظام والفقهاء.

ثالثاً: تميزت دراستي عن دراسة الباحث الدعي بفصلين مختلفين: الأول في شروط عمل المرأة، والثاني في أسباب سقوط حقوق المرأة العاملة.

### الدراسة الثانية: حقوق العمال وواجباتها في الإسلام

قدمت هذه الرسالة عام ١٤٠٤ هـ من الباحث محمد عبدالله الغامدي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الفقه، المعهد العالي للقضاء، جامعة محمد بن سعود الإسلامية.

ركزت الدراسة على بيان علاقة العامل بصاحب العمل في الفقه الإسلامي، وذكر الحقوق التي يتمتع بها العامل والواجبات الملقاه على عاتقه نحو صاحب العمل.

### أوجه الشبه بين البحث والدراسات السابقة:

تتشابه الدراستان في بيان واجبات العامل من الناحية الفقهية.

**أوجه الاختلاف:** تتميز دراستي عن دراسة الغامدي بما يلي:

أولاً: التطرق إلى حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

ثانياً: عقد المقارنة بين النظام والفقه الإسلامي فيما يتعلق بحقوق وواجبات

المرأة العاملة.

### الدراسة الثالثة: واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية (مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني)

قدمت هذه الرسالة عام ١٤٣١ هـ من الباحث سمير محمد جمعة العواودة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الفقه والتشريع وأصوله من كلية الدعوة وأصول الدين، جامعة القدس.

قامت الرسالة في مقدمة، وثلاثة فصول، وخاتمة. وقد اشتملت على تعريف بالواجبات والحقوق والتكليف الفقهي لوظيفة العامل وأسس اختياره، و واجبات العمال في الشريعة الإسلامية وقانون العمل الفلسطيني، و حقوق العمّال في الشريعة الإسلامية وقانون العمل الفلسطيني.

**أوجه الشبه:** تتشابه الدراستان في بعض واجبات العامل من الناحية الفقهية.

**أوجه الخلاف:** تختلف دراستي عن دراسة الباحث العواودة أنها في حقوق وواجبات المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.



## منهج البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي (١) الوصفي (٢) التحليلي (٣) مع المقارنة كمنهج مميز في بحث موضوعات القانون. **خطة الدراسة:** يتكون البحث من مقدمة، ومبحث تمهيدي وأربعة فصول وخاتمة.

**أما المقدمة** فتشتمل على: أهمية الدراسة، حدود الدراسة، منهج الدراسة، الدراسات السابقة خطة الدراسة.

**المبحث الأول:** حقوق المرأة العاملة في النظام.

**المبحث الثاني:** حقوق المرأة العاملة في الفقه الإسلامي.

**المبحث الثالث:** المقارنة بين النظام والفقه الإسلامي في حقوق المرأة

العاملة.

**الخاتمة:** وفيها أهم النتائج، والتوصيات.



(١) المنهج الحصري الاستقرائي هو: أساس البحوث، فهو الذي يكشف جزئيات قد تكون غامضة على كثير من الناس، فهو عملية ملاحظة الظواهر وتجميع البيانات عنها للتوصل إلى مبادئ عامة وعلاقات كلية. ينظر: المنهاج في تأليف البحوث وتحقيق المخطوطات الدكتور: محمد ألتونجي، ص ٩٤، عالم الكتب، ١٤١٥ هـ، ١٩٩٥ م.

(٢) المنهج الوصفي هو: منهج يعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات، ثم مقارنتها، وتحليلها، وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة، ينظر كتاب أجدديات البحث في العلوم الشرعية د: فريد الأنصاري، ص ٦١.

(٣) المنهج التحليلي هو: يعتمد على استيعاب المسألة أو القاعدة، ثم استيعاب موضوعها ثم محاولة تحليلها على ضوء معطيات هذه القاعدة، لاكتشاف مدى وفائها للقاعدة، أو مدى التصويب أو التخطيء أو التحويل، كل ذلك دون خروج في التحليل على القاعدة أو النسق الذي انطلق منه. ينظر: كتاب أجدديات البحث في العلوم الشرعية د: فريد الأنصاري، ص ٦٣، ٦٤.

## المبحث الأول: حقوق المرأة العاملة في النظام

إيماناً من المنظم بضعف المرأة الجسدي، واختلافها عن الرجل فسيولوجياً، ووجدانياً، وبدنياً، فقد خُصت المرأة العاملة بحقوق بالإضافة إلى الحقوق التي يشاركها فيها الرجل، وهذه الحقوق تراعي التكوين الجسدي، والنفسي للمرأة العاملة أثناء الحمل، الولادة، والرضاع، مما يستلزم تنظيم هذه الحقوق، لتعالج هذه الحالات التي لا تنفك عن المرأة العاملة، وفي هذا دلالة على أن المنظم انساق مع النداء الفطري في النفس الإنسانية تجاه الأولاد، والأسرة فأولاهها اهتمام يفوق الاهتمام بالعمل<sup>(١)</sup>.

إذا تقرر ما سبق فهذا أوان تفصيل هذه الحقوق:

### أولاً: الحق في إجازة الوضع.

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدق عليها من جهة صحية، ويجظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر، وفي حال إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً كان لها الحق في إجازة لمدة شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع، ولها الحق في التمديد لمدة شهر من دون أجر<sup>(٢)</sup>. من خلال المادة السابقة يتضح أن النظام منح المرأة العاملة الحق

(١) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، نزار الكيالي، الدار السعودية للنشر، جدة،

١٣٩٣هـ، ص ٢٥٣

(٢) المادة (١٥١) من نظام العمل السعودي.

في إجازة الوضع بمجموع عشرة أسابيع، أربعة أسابيع قبل التاريخ المتوقع للولادة، وستة أسابيع بعد الولادة، وإجازة ما قبل التاريخ المتوقع للولادة لا تستحقها العاملة إلا بموجب شهادة من طبيب المنشأة التي تعمل بها أو من جهة صحية تحدد التاريخ المتوقع للولادة، وهذه الإجازة اختيارية، يحق للمرأة العاملة طلبها، أو تركها، وليس لصاحب العمل الحق في منع العمالة هذه الإجازة إذا ما طلبتها<sup>(١)</sup> وأما إجازة ما بعد الوضع فهي ستة أسابيع، ولا يجوز لصاحب العمل تشغيل المرأة العاملة قبل انقضاء الستة أسابيع ولو بطلب منها، نظراً لتعلق الأمر بالنظام العام باعتبار أن هذه الإجازة مقررة لحماية لصحة المرأة، ورعاية للطفل للوليد<sup>(٢)</sup>، وتستحق المرأة العاملة هذه الإجازة إذا كان المولود حياً، أما في حال الإجهاض فقد أثار الفقه تساؤلاً عن مدى حق المرأة العاملة في هذه الإجازة؟<sup>٣</sup> لم يتطرق النظام لهذه المسألة لذا انقسم الشراح بين مؤيد لاستحقاق هذه الإجازة، ومعارض لها<sup>(٣)</sup>. والراجح لدى الباحث هو استحقاق المرأة العاملة -التي أجهضت جنينها- لهذه الإجازة، لأن إجازة الوضع منحت لتسترد المرأة عافيتها بعد الولادة، وهذه العلة التي من أجلها منحت إجازة الوضع متحققة فيمن أجهضت جنينها. وتستحق المرأة العاملة الأجر كاملاً أثناء تمتعها بإجازة الوضع في حال أمضت ثلاث سنوات فأكثر في الخدمة، ونصف الأجر في حال أمضت

(١) نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، د. منير فريد الدكمي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، ١٤٣٦هـ، ص ٢٠٤.

(٢) نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، د. منير فريد الدكمي، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

(٣) نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، د. منير فريد الدكمي، مرجع سابق، ص ٢٠٦.

في الخدمة من سنة إلى أقل من ثلاث سنوات<sup>(١)</sup>، ولم يتطرق النظام قبل التعديل لبيان الأجر المستحق إذا كانت خدمتها أقل من سنة؛ لذا تعددت اتجاهات الشراح، فمنهم من قال تمنح نسبة من نصف الأجر مقابل عدد الأشهر التي قضتها<sup>(٢)</sup>، ومنهم من قل بعدم استحقاقها لشيء من الأجر؛ لأن النظام ربط بين الخدمة واستحقاق الأجر، ولم يربط بين مدة الخدمة واستحقاق الإجازة<sup>(٣)</sup>، والراجح لدى الباحث هو الإتجاه الأول لأن العلة التي أناط بها النظام استحقاق هذه الإجازة والأجر عليها هي مراعاة حال العاملة أثناء الحمل، والولادة وهي متحققة فيمن كانت خدمتها أقل من السنة، والواجب على المنظم ألا يهمل هذه الجزئية حتى لا يستغل أصحاب العمل ضعف المرأة العاملة من خلال هذه الثغرة. وهذا ما فعله المنظم فقد عدل أحكام المادتين الحادية والخمسين بعد المائة، والثانية والخمسين بعد المائة لتكون مادة واحدة وذلك بمقتضى التعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ فأصبحت المرأة العاملة تستفيد من إجازة الوضع بأجر كامل دون تحديد لمدة الخدمة<sup>(٤)</sup>

و مراعاة لحال المرأة العاملة أثناء الحمل، والولادة فإن نظام العمل السعودي لم يحدد عدداً أقصى لمرات الولادة التي تمنح بموجبها المرأة العاملة إجازة

(١) المادة (١٥٢) من نظام العمل السعودي.

(٢) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي، المحامي عبدالله بن مرعي

بن مبارك بن محفوظ، مكتب عبدالله مرعي بن محفوظ، جدة، ١٩٩٦م، ص ١٣٢

(٣) شرح نظام العمل السعودي دراسة مقارنة لقوانين العمل في دول مجلس التعاون الخليجي

وفي مصر، د. وجيه محمد خيال، مكتبة جامعة الملك سعود، ١٩٩١م، ص ٢٥٨.

(٤) شرح أحكام نظام العمل السعودي، د. رزق الريس و د. رضا العبد، ط ٢، مكتبة

الشرقى، الرياض، ١٤٣٨هـ، ص ٣٤٢.

الوضع، وهذه ميزة تميزه عن غيره من أنظمة العمل التي قيدها بثلاث مرات<sup>(١)</sup>، ولم يترك المنظم المرأة العاملة دون حماية أثناء تمتعها بإجازة الوضع، فقد قرر نظام العمل عدم جواز فصلها أثناء الحمل، أو الولادة، وإذا ارتكبت العاملة خطأً من الأخطاء الواردة في المادة (٨٠) أثناء إجازة الوضع فلا يجوز لصاحب العمل فصلها، وعليه الانتظار الى حين عودة العاملة من الإجازة ثم يقوم بفصلها إذا تحقق السبب الداعي لفصلها<sup>(٢)</sup>، ولا يجوز له فصل العاملة أثناء مرض الحمل أو الولادة على ألا يتجاوز غيابها مائة وثمانين يوماً<sup>(٣)</sup>، وفي حال اتخذ صاحب العمل قرار فصلها أثناء إجازة الوضع كان قراره معيباً بعبء التعسف، ويحق للعاملة المطالبة بإلغاء القرار، وطلب التعويض<sup>(٤)</sup>، وللمرأة بعد عودتها للعمل الحق في أخذ فترات استراحة من أجل إرضاع المولود، على ألا تزيد مجموعها على الساعة في اليوم، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية لا من فترات الاستراحة المقررة لكل العاملين، ولا يترتب عليها تخفيض أجر المرأة العاملة<sup>(٥)</sup>، وذلك لمدة أربع وعشرين شهراً من تاريخ الوضع، وسواء كانت الرضاعة طبيعية أم غير ذلك، وتحدد فترة أو فترات الاستراحة بقصد الإرضاع بحسب توفر الحضانة داخل المنشأة من عدمها وفق التالي:

- (١) نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، د. منير فريد الدكمي، مرجع سابق، ص ٢٠٦.
- (٢) المادة (١٥٥) من نظام العمل السعودي.
- (٣) المادة (١٥٦) من نظام العمل السعودي.
- (٤) شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، يوسف عبدالمجيد، الدار السعودية للنشر والتوزيع، جدة، ص ١٨٣.
- (٥) المادة (١٥٤) من نظام العمل السعودي.

أ/ 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.  
ب/ إذا توفرت حضانة داخل المنشأة: يحق للمرأة العاملة اختيار فترة أو فترات استراحة يكون إجمال مدتها ساعة واحدة للرضاعة بما يتناسب مع مصلحة العمل<sup>(١)</sup>.

والحكمة من هذا الاستحقاق هي المحافظة على سلامة المرأة العاملة، ومولودها، ورعاية الأمومة، وتلبية لنداء الفطرة في النفس الإنسانية تجاه الأولاد<sup>(٢)</sup>  
ثانياً: الحق في تحمل صاحب العمل عن المرأة العاملة مصاريف الفحص الطبي، والعلاج، والولادة.

أولى المنظم السعودي المرأة العاملة اهتماماً بالغاً أثناء الحمل، وبعد الولادة، فقرر حقها في تحمل صاحب العمل الذي تعمل لديه مصاريف الفحوصات الطبية اللازمة لسلامتها وسلامة جنينها، ومصاريف العلاج، وتكاليف الولادة<sup>(٣)</sup> (كتوفير السرير، وتكاليف العملية القيصرية إن اقتضت الحالة).

الثالث: الحق في حضانة الأطفال أثناء العمل<sup>(٤)</sup>.

انطلاقاً من حرص المنظم السعودي على توفير الرعاية المناسبة للمرأة العاملة فقد ألزم صاحب العمل أن يوفر مكاناً مناسباً يتوافر فيه عدد كاف من

(١) المادة (٣٢) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقها ذي الرقم (١٩٨٢) وتاريخ ١٤٣٧/٦/٢٨هـ.

(٢) شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، يوسف عبدالمجيد، مرجع سابق، ص ١٨٢.

(٣) المادة (١٥٣) من نظام العمل السعودي.

(٤) المادة (١٥٩) من نظام العمل السعودي.

المربيات لرعاية أطفال النساء العاملات إذا تحققت الشروط التالية:

**الشرط الأول:** أن يكون لدى صاحب العمل خمسين عاملة فأكثر.

**الشرط الثاني:** أن يكون عدد الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات عشرة فأكثر.

**الشرط الثالث:** أن يقوم صاحب العمل بتوفير عدد كاف من المربيات لرعاية هؤلاء الأطفال.

وفي حال تجاوز عدد العاملات مائة فأكثر في مدينة واحدة جاز لوزير العمل أن يلزم صاحب العمل بأن ينشئ داراً للحضانة بنفسه، أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في نفس المدينة، أو يتعاقد مع دار حضانة، ويحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة<sup>(١)</sup>.

**الرابع: الحق في إجازة الحداد<sup>(٢)</sup>.**

مراعاة لأحكام الشريعة الخاصة بلزوم قضاء عدة الوفاة في بيت الزوجية، ولحال المرأة العاملة المشحونة بالحزن والأسى على فقد زوجها، منح المنظم السعودي المرأة العاملة المسلمة الحق في إجازة الحداد على الزوج 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 إجازة العدة بعد الولادة، أما المرأة العاملة غير المسلمة التي توفي

(١) الوافي في شرح نظام العمل السعودي، المستشار الدكتور خالد حسن أحمد، ط ١، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، ١٤٣٧ هـ، ص ٤١٠.

(٢) المادة (١٦٠) من نظام العمل السعودي.

عنها زوجها فلها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً، وفي جميع الأحوال لا يجوز للمرأة العاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة، ويجدر التنبيه إلى أن هذه الإجازة تمنح للمرأة العاملة في حال وفاة الزوج فقط دون غيره من الأصول، أو الفروع أو الحواشي، ويمكن أن تمنح المرأة العاملة هذه الإجازة لأكثر من مرة إذا توفي عنها زوجها الآخر؛ لأن النظام لم يشترط أن تمنح إجازة الحداد لمرة واحدة، ولا يجوز لصاحب العمل تجزئة إجازة عدة الوفاة بل تعطى دفعة واحدة مراعاة لأحكام الشريعة الإسلامية التي تمنع خروج المعتدة لوفاة زوجها من بيت الزوج لغير حاجة، ولا يجوز لصاحب العمل أن يمنع المرأة العاملة من هذه الإجازة لأنها من القواعد الآمرة التي لا يجوز التواطؤ على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام<sup>(١)</sup>.

#### خامساً: الحق في مقاعد للاستراحة:

مراعاة لطبيعة المرأة، واختلافها عن الرجل من ناحية القوة، والتحمل فقد ألزم المنظم السعودي صاحب العمل في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء، وفي جميع المهن، أن يوفر لهم المقاعد المناسبة لتأمين استراحتهم في مكان العمل.<sup>(٢)</sup>

#### سادساً: الحق في كامل مكافأة نهاية الخدمة<sup>(٣)</sup>.

إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل فإنه يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، يستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات دون أن تبلغ

(١) شرح أحكام نظام العمل السعودي، د. رزق الريس و د. رضا العبد، مرجع سابق، ص ٣٤٥.

(٢) المادة (١٥٨) من نظام العمل السعودي.

(٣) المادة (٨٧) من نظام العمل السعودي.



عشر سنوات، فإذا زادت عن عشر سنوات استحق مكافأة نهاية الخدمة كاملة<sup>(١)</sup>، ويستثنى من هذا المرأة العاملة في حالتين:

**الحالة الأولى:** إذا تزوجت فإن لها الحق في فسخ العقد بالاستقالة دون الإلزام بالإخطار المسبق، ويُلزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة كاملة إلى المرأة العاملة بشرط أن تكون الاستقالة خلال ستة أشهر بعد الزواج.

**الحالة الثانية:** إذا أنجبت المرأة العاملة كان لها الحق في الاستقالة دون إخطار مسبق، وكان لها الحق في كامل مكافأة نهاية الخدمة بشرط أن تترك العمل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.



(١) المادة (٨٥) من نظام العمل السعودي.

## المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة في الفقه الإسلامي

وضع الإسلام المبادئ والقواعد التي تصون حقوق العمال، وتضمن لهم ولأسرهم حياة كريمة آمنة، ومن هذه المبادئ أن أعلى الإسلام من شأن العمل والعمال، وضمن لهم حياة مستقرة في حال المرض، والعجز بما لا يضاهيه نظام من أنظمة العالم اليوم، فالإسلام يحث صاحب العمل على النظر إلى العامل نظرة إنسانية ملؤها الرعاية والتقدير، والحرص على كرامته، ولم يفرق الإسلام بين العامل وصاحب العمل في الكرامة الإنسانية<sup>(١)</sup>، وفي الحقيقة لم يتطرق الفقهاء لحقوق المرأة العاملة بشكل مستقل، وإنما وردت حقوق العمال في أبواب متفرقة من أبواب الفقه، لذا سأفصل في هذا المبحث أهم حقوق العمال التي أوردها الفقهاء، والمرأة العاملة من جملة العمال لها ما لهم.

### الحق الأول: الأجر:

اعتبر جمهور الفقهاء الأجرة أحد أركان عقد الإجارة الثلاثة وهي العاقدان، والمعقود عليه، والصيغة<sup>(٢)</sup>، وذهب الحنفية إلى أنها الصيغة فقط، وأما العاقدان والمعقود عليه فأطراف للعقد ومن مقوماته، فلا قيام للعقد إلا باجتماع ذلك كله<sup>(٣)</sup>. فالخلاف لفظي لا ثمر له، والأجر أهم شيء في حياة العامل فبه تقوم حياته، وحياة من يعول، ويحقق مطالبه الضرورية والحاجية، ولذا أولى الإسلام

(١) العمال في رعاية الإسلام، د. محمد محمد الطويل، مكتبة ومطبعة الغد للنشر والتوزيع، الجيزة، ص ٧٧.

(٢) حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي، دار الفكر، بيروت، ج ٤ / ص ٢. و نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، أحمد بن حمزة الرملي، دار الفكر، بيروت، ١٩٨٤م، ج ٥ / ص ٢٦٣ و شرح منتهى الإرادات، منصور بن يونس البهوتي، ط ١، عالم الكتب، ١٤١٤هـ، ج ٢، ص ٣٥١.

(٣) حاشية رد المحتار، ابن عابدين، مرجع سابق، ج ٦ / ص ٥.

الأجر عناية خاصة فقد ورد ذكره في القرآن في مائة وخمسين موضعاً مثل قوله تعالى: ﴿فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَىٰ أَسْتَحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّكَ أَبِي يَدْعُوكَ لِيجْزِيكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ، وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ﴾ [القصص: ٢٥].

وإذا كان الإنسان يعتمد على أجره اعتماداً كلياً بحيث يمثل مصدر دخله الوحيد، فإن الإسلام يحث على أن يكون الأجر مجزياً ليسد حاجة العامل عن المسألة، والعوز، عن المستورد بن شداد قال سمعت النبي ﷺ يقول "من كان لنا عاملاً فليكتسب زوجة فإن لم يكن له خادم فليكتسب خادماً فإن لم يكن له مسكن فليكتسب مسكناً قال أبو بكر أخبرت أن النبي ﷺ قال من اتخذ غير ذلك فهو غال أو سارق" (١)

### وجه الدلالة:

قال الخطابي (٢): فيه بيان جواز أخذ العامل الأجرة بقدر مثل عمله فيما يتولاه من الأمر (٣)؛ وقد قرر الإسلام مبادئ فيما يتعلق بالأجر ومن هذه المبادئ:

(١) سنن أبي داود: كتاب الخراج والإمارة والفيء، باب في أرزاق العمال، ح (٢٩٤٥) و المستدرك على الصحيحين: باب إذن الإمام للعامل بالتزويج واتخاذ الخادم والمسكن من الصدقة ح (٢٣٧٠) هذا حديث صحيح على شرط البخاري، ولم يخرجاه وقال الشيخ الألباني: صحيح.

(٢) أبو سليمان، حمد بن محمد بن إبراهيم بن خطاب البستي الخطابي، صاحب التصانيف، منها "شرح السنن" ولد سنة بضعة عشر وثلاث مائة. سير أعلام النبلاء، محمد بن أحمد بن عثمان بن قايماز الذهبي، ط ١، دار الحديث، القاهرة ١٤٢٧هـ، ج ١٢/ص ٤٩٦.

(٣) عون المعبود شرح سنن أبي داود، ومعه حاشية ابن القيم: تهذيب سنن أبي داود وإيضاح علله ومشكلاته، محمد أشرف بن أمير بن علي بن حيدر الصديقي، ط ٢، العظيم  
← =

١- وجوب أداء أجر العامل فور انتهائه من العمل الموكّل إليه، فعن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله ﷺ "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" (١)، و أداء الأجر من الأمانات التي أمر الشارع إيصالها إلى أهلها لأنه نتيجة عقد وجب الوفاء بشروطه (٢)، وقد ورد في السنة الوعيد الشديد لمن استوفى من العامل ولم يعطه أجره، عن أبي هريرة ؓ عن النبي ﷺ قال "قال الله تعالى ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حراً فأكل ثمنه ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره" (٣)

**وجه الدلالة:** في الحديث وعيد شديد لمن استوفى من أجيّره، ولم يعطه أجره، وفيه دلالة على وجوب منح العامل أجرته فور الاستيفاء منه.

٢- تفاوت الأجور على قدر العمل؛ لتفاوت القدرات والمهارات، وتحقيقاً للعدل لا بد من مراعاة هذه الفروق ليأخذ كل ذي حق حقه، قال تعالى ﴿وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ﴾ [الأحقاف: ١٩].

وإذا رضي العامل مضطراً للعمل بأقل مما يستحق، وجب على صاحب العمل أداء ما يستحقه العامل، ولا عبرة برضاه. (٤)

٣- يشترط في الأجر أن يكون معلوماً لدى العامل وصاحب العمل علماً تنتفي به الجهالة، والغرر، وفي العمل بمقدار الأجر طمأنة للعامل من حيف صاحب

= آبادي، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤١٥هـ، ج ٨/ص ١١٥.  
(١) سنن ابن ماجه: كتاب الرهون، باب أجر الأجراء، ح (٢٤٤٣) قال ابن الملقن رواه ابن ماجه من رواية ابن عمر بإسناد ضعيف وقال الشيخ الألباني: صحيح.  
(٢) العمال في رعاية الإسلام، د. محمد محمد الطويل، مرجع سابق، ص ٨١.  
(٣) صحيح البخاري: كتاب الإجارة، باب إثم من منع أجر الأجير، ح (٢١٥٠)  
(٤) العمال في رعاية الإسلام، د. محمد محمد الطويل، مرجع سابق، ص ٨٢.

العمل وجوره، وتشجيع له على التفاني في أداء العمل على أكمل وجه، وبهذا يعم النفع العامل وصاحب العمل والمجتمع<sup>(١)</sup>.

### الحق الثاني: أن يكون العمل على قدر طاقة العامل.

لا يجوز لصاحب العمل أن يرهق العامل بعمل فوق طاقته وقدرته مما يلحق به الضرر والأذى، أو يجعله عاجزاً عن العمل. قال النبي ﷺ "... إخوانكم حولكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم"<sup>(٢)</sup>.

### وجه الدلالة:

الحَوْل لفظ عام يشمل العبيد، والخدم، بمن فيهم الأجير، فيلزم صاحب العمل ألا يكلف العامل بعمل ليس في قدرته، أو يكلفه بعمل مقدور عليه لكن يشق عليه بأن يستخدمه في وقت أكثر مما ينبغي.

فإذا قرر النظام تشغيل العامل ثمان ساعات لم يكن لصاحب العمل تشغيله أكثر من ذلك إلا إذا دفع مقابل هذه الزيادة ويكون هذا داخلاً في قوله ﷺ "فإن كلفتموهم فأعينوهم".

وعلى صاحب العمل أن يكون رفيقاً بالعامل في معاملته رحيماً بهم لا فظاً ولا غليظاً، وهذه ما حث الله نبيه عليه بقوله ﴿فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾<sup>(١٥٩)</sup>

(١) العمال في رعاية الإسلام، د.محمد محمد الطويل، مرجع سابق، ص ٨٣.

(٢) صحيح البخاري: كتاب الإيمان، باب المعاصي من أمر الجاهلية ولا يكفر صاحبها بارتكابها إلا بالشرك لقول النبي ﷺ "إنك امرؤ فيك جاهلية، ح(٣٠)

[آل عمران: ١٥٩]، ورفق صاحب العامل بالعامل واستمالته إليه فيه خير كثير لهما و يشهد لهذا ما روته عائشة أن النبي ﷺ قال " ما كان الرفق في شيء قط إلا زانه ولا عزل عن شيء إلا شانه"<sup>(١)</sup>.

### الحق الثالث: عدم تعارض العمل مع الواجبات الشرعية.

ألزم الشارع صاحب العمل أن يمكن العامل من أداء فروضه الدينية على وقتها، وألا يكون سببا في صده عن ذكر الله<sup>(٢)</sup> فقال تعالى محذراً من الصد عن أداء الفرائض: ﴿أَرَأَيْتَ الَّذِي يَنْهَى عَبْدًا إِذَا صَلَّى﴾ [العلق: ٩-١٠].

### الحق الرابع: الراحة من العمل (الإجازة).

قرر فقهاء الإسلام وجوب منح العامل الوقت الكافي لاستجماع قوته، وطاقته، وأداء واجباته العائلية، والاجتماعية؛ لأن الشريعة تنهى عن إعنات العامل والشق عليه بتكليفه بما يعسر عليه، ومما يشق على العامل مواصلة العمل دون أخذ راحة؛ وقد ترك الفقهاء تحديد مدة الإجازة للعرف الجاري، والاتفاق بين العامل وصاحب العمل فإذا اتفقوا على مدة معينة وجب التزام صاحب العمل بما لقوله ﷺ "الصلح جائز بين المسلمين إلا صلحا حرم حلالا أو أحل حراما والمسلمون على شروطهم إلا شرطا حرم حلالا أو أحل حراما"<sup>(٣)</sup>.

(١) مسند الإمام أحمد بن حنبل: حديث عائشة رضيت الله تعالى عنها، ٢٠٦/٦، ح (٢٥٧٥٠) قال المحقق شعيب الأرنؤوط: إسناده صحيح على شرط مسلم شريك بن عبد الله النخعي وإن كان سيء الحفظ قد توبع بإسرائيل  
(٢) العمال في رعاية الإسلام، د. محمد محمد الطويل، مرجع سابق، ص ٨٥.  
(٣) سنن الترمذي: كتاب الأحكام عن رسول الله ﷺ، باب ما ذكر عن رسول الله ﷺ في الصلح بين الناس، ح (١٣٥٢) هذا حديث حسن صحيح و الشيخ الألباني: صحيح.

## وجه الدلالة:

في الحديث دلالة على وجوب الوفاء بالشروط المنصوص عليها في العقد ما لم تخالف الشريعة الإسلامية، فإذا شرطت المرأة العاملة في العقد مدة إجازة الوضع، وجب على صاحب العمل الوفاء لها.

أما أخذ الأجر عليها فقد اختلف الفقهاء على قولين:

القول الأول: لا يستحق العامل في الإجازة من الأجر شيئاً وبهذا قال الجمهور<sup>(١)</sup>، واستدلوا لذلك بما يلي:

١- العقد يقتضي عدم تسليم العامل الأجر قبل تأديته المنافع المتعاقد عليها، والمنافع أثناء البطالة معدومة سواءً كانت بعذر أم بغير عذر.

٢- أن في تكليف صاحب العمل دفع الأجر للعامل في إجازته ظلم وحيث عليه وأخذ لماله بغير وجه حق، وقد نهي الله عن أخذ الأموال ظلماً بقوله:

﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [البقرة: ١٨٨].

## وجه الدلالة:

الآية تدل على حرمة أكل أموال الناس بغير وجه حق، وفرض دفع الأجر

(١) حاشية رد المحتار، ابن عابدين، مرجع سابق، ج ٦/ص ٤٤ و حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي و نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، أحمد بن حمزة الرملي، مرجع سابق، ج ٥/ص ٣٨٠ و الكافي في فقه أهل المدينة، يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر، ط ٢، مكتبة الرياض الحديثة، الرياض، ١٤٠٠هـ، ج ٢/ص ٧٥٥ و المغني، ابن قدامة المقدسي، مرجع سابق، ج ٥/ص ٣٤٣.

للعاملة أثناء الإجازة أكل لمال صاحب العمل بغير وجه حق؛ لأن الأجر في مقابل المنفعة المبذولة من العاملة، وهي معدومة أثناء التمتع بالإجازة.

القول الثاني: يستحق العامل الأجر أثناء الإجازة وبهذا قال بعض الشافعية<sup>(١)</sup>، ويستثنى من عقد الإجازة وقت الصلاة، وطهارتها، والسنن، الأكل، والشرب، وقضاء الحاجة فلا ينقص ذلك من أجر العامل شيئاً، واستدلوا لذلك بالقاعدة الفقهية المشهورة (المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً)<sup>(٢)</sup>، وقاعدة (العادة محكمة).

### وجه الدلالة:

أنَّ العادة عامَّة كانت أو خاصَّة تجعل حكماً لإثبات حكم شرعي لم ينص على خلافه بخصوصه، فلو لم يرد نص يخالفها أصلاً، أو ورد ولكن عاماً، فإنَّ العادة تعتبر<sup>(٣)</sup>، فإذا كان العرف جارٍ بين الناس على أن للعامل الحق في إجازة لمدة محددة، لزم صاحب العمل منحه إياها كما لو شرطها العامل في العقد.

### الترجيح: ترجح لدى الباحث القول الثاني للأسباب التالية:

- ١- أن العرف معتبر شرعاً، وقد عُلق عليه الكثير من الأحكام، فإذا جرى العرف على شيء لم يرد ما يخالفه شرعاً، ولا نظاماً وجب المصير إليه.
- ٢- أن الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على دفع أجره الإجازة ملزم لأن

(١) أسنى المطالب في شرح روض الطالب، زكريا بن محمد بن زكريا الأنصاري، دار الكتاب الإسلامي، دمشق، ج ٢/ص ٤٣٦.

(٢) شرح القواعد الفقهية، أحمد بن الشيخ محمد الزرقا، ط ٢، دار القلم، دمشق، ١٤٠٩هـ، ص ٧٣.

(٣) شرح القواعد الفقهية، أحمد بن الشيخ محمد الزرقا، مرجع سابق، ص ٢١٩.





تطبيقاً<sup>(١)</sup>.

### وجه الدلالة:

إذا سقطت بعض التكاليف الشرعية، فغيرها من أعمال الدنيا أولى بالسقوط تخفيفاً على الناس في شؤونهم الدينية، والدنيوية. والمرض، والحمل، والولادة لا تستطيع معها المرأة العاملة أداء العمل، فكان لزاماً منحها إجازة تستجمع فيها ما انهار من قواها، وترعى وليدها، و المقصود من المرض الذي يستحق معه العامل إجازة مرضية هو المرض الذي يشق معه على العامل أداء عمله، فالمرض الذي لا يلحق العامل بسببه ضرر إذا أدى عمله، لا يستحق معه الإجازة المرضية.

### الحق السادس: التظلم والتقاضي:

مبدأ العدل والمساواة، ورفع الظلم من المبادئ التي قررتها الشريعة الإسلامية، لأن الإنسان قد تسيطر عليه النفس الأمارة فتدفعه للظلم وغمط حقوق الناس بدافع الحرص على الدنيا، أو الحقد، والعداوة، لهذا شرع الإسلام للمظلوم أن يرفع مظلومه لولي الأمر، ويجب على ولي الأمر النظر في الشكوى المرفوعة إليه، وإنصاف المظلوم ممن ظلمه، وقد أباحت الشريعة الإسلامية وسائل عدة للتظلم، ومن هذه الوسائل الاحتجاج لولي الأمر<sup>(٢)</sup>، وشواهد هذا في السنة كثير منها ما رواه المِسْوَرُ بْنُ مَحْرَمَةَ رضي الله عنه قَالَ: (كَانَ أَبُو لُؤْلُؤَةَ عَبْدًا لِلْمَغِيرَةِ بْنِ شَعْبَةَ رضي الله عنه وَكَانَ يَصْنَعُ الْأَرْحَاءَ وَكَانَ الْمَغِيرَةُ يَسْتَعْلِفُهُ كُلَّ يَوْمٍ أَرْبَعَةَ دَرَاهِمٍ، فَلَقِيَ

(١) صحيح البخاري: كتاب الصوم، باب التنكيل لمن أكثر الوصال، ح(١٨٦٥)  
(٢) واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية (مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني)، رسالة مقدمة لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، سمير محمد جمعة العواودة، ٢٠١٠ م، ص ١٨٩

أَبُو لُؤْلُؤَةَ عَمَرَ بْنِ الْحُطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ فَقَالَ: يَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ، إِنَّ الْمَغِيرَةَ قَدْ أَثْقَلَ عَلَيَّ غَلَّتِي فَكَلَّمْتُهُ يُخَفِّفْ عَنِّي، فَقَالَ لَهُ عُمَرُ: اتَّقِ اللَّهَ وَأَحْسِنْ إِلَى مَوْلَاكَ...<sup>(١)</sup>، وما رواه يزيد بن أبي عبيد قال سمعت عميرا مولى أبي اللحم قال "أمري مولاي أن أقدم لحما فجاءني مسكين فأطعمته منه فعلم بذلك مولاي فضربني فأتيت رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فذكرت ذلك له فدعاه فقال لم ضربته فقال يعطي طعامي بغير أن أمره فقال الأجر بينكما"<sup>(٢)</sup>.

### وجه الدلالة:

في الحديثين دلالة واضحة على جواز رفع المظلمة إلى ولي الأمر إذا رأى العامل وقوع الظلم عليه.



(١) رواه البيهقي في سننه، ج ٤/ص ٢٥، برقم (٦٨٢٠) قال المحقق: إسناده صحيح  
(٢) صحيح مسلم: كتاب الزكاة، باب ما أنفق العبد من مال مولاه، ح (١٠٢٥)

## المبحث الثالث

### المقارنة بين النظام والفقهاء الإسلاميين في حقوق المرأة العاملة

بعد عرض الحقوق الممنوحة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي، والفقهاء الإسلاميين ظهر أن بينهما اتفاق من عدة نواحٍ:  
أولاً: أن الحقوق التي منحها النظام للمرأة العاملة لا تتعارض مع ما قرره الفقهاء الإسلاميين.

ثانياً: منح النظام، والفقهاء المرأة العاملة الحق في الأجر.

ثالثاً: منح نظام العمل الفقهاء الإسلاميين على أحد قولي الفقهاء المرأة العاملة الحق في إجازة الحمل، والولادة بأجر كامل؛ كما ظهر تميز الفقهاء الإسلاميين عن نظام العمل فيما يتعلق بحقوق المرأة فنصوص الشريعة تمثل المرجع الذي ليس للمنظم مخالفتها، أو معارضتها، وهذه النصوص تتسم بالإجمال لا التفصيل ليندرج تحتها كل ما يستجد من حقوق للمرأة العاملة بخلاف نصوص النظام التي تتسم بالتفصيل مما يجعلها قاصرة على عدد يسير من الحقوق، فيفوت بذلك بعض الحقوق التي قد يغفل عنها المشرع.

وفي الجملة فإن الحقوق الممنوحة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي مستمدة من الشريعة الإسلامية، غير مخالفة لأحكامها، وتطرق المنظم لهذه الحقوق بالتفصيل مع عدم تطرق الفقهاء لها بالقدر الذي فعله النظام لا يضر؛ لأن المنظم سعى إلى تحقيق الغايات، والمقاصد التي قصدتها التشريعات الإسلاميين.



## الخاتمة وأهم النتائج والتوصيات

بعد هذا التفصيل في حقوق، وواجبات المرأة العاملة في نظام العمل السعودي والفقهاء الإسلامي توصل الباحث إلى النتائج والتوصيات التالية:

### أ/النتائج:

أولاً: حفظت الشريعة الإسلامية للمرأة حقوقها بما لم يحفظه نظام من الأنظمة الوضعية، وكذا صان نظام العمل السعودي حقوق المرأة العاملة مستمداً من أحكام الشريعة الإسلامية.

ثانياً: منح المنظم السعودي المرأة العاملة حقوقاً أسرية مثل إجازة الحمل، والوضع، والرضاع، كما ألزم صاحب العمل بدفع تكاليف الفحص الطبي، والعلاج وإنشاء دار حضانة لأطفال النساء العاملات بشروط معينة.

ثالثاً: منح المنظم السعودي المرأة العاملة المسلمة الحق في إجازة الحداد على الزوج 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، أما المرأة العاملة غير المسلمة التي توفي عنها زوجها فلها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً، لا يجوز لصاحب العمل أن يمنع المرأة العاملة من هذه الإجازة لأنها من القواعد الآمرة التي لا يجوز التواطؤ على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام.

رابعاً: ألزم المنظم السعودي صاحب العمل في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء، وفي جميع المهن، أن يوفر لهم المقاعد المناسبة لتأمين استراحتهم في مكان العمل.

**خامساً:** إذا تزوجت المرأة العاملة أو أنجبت فإن لها الحق في فسخ العقد بالاستقالة دون الإلزام بالإخطار المسبق، ويُلزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة كاملة إلى المرأة العاملة بشرط أن تكون الاستقالة خلال ستة أشهر بعد الزواج، و ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع.

**سادساً:** ظهر تميز الفقهاء الإسلامي عن نظام العمل فيما يتعلق بحقوق المرأة فنصوص الشريعة تمثل المرجع الذي ليس للمنظم مخالفتها، أو معارضتها، وهذه النصوص تتسم بالإجمال لا التفصيل ليندرج تحتها كل ما يستجد من حقوق للمرأة العاملة بخلاف نصوص النظام التي تتسم بالتفصيل مما يجعلها قاصرة على عدد يسير من الحقوق، فيفوت بذلك بعض الحقوق التي قد يغفل عنها المشرع.

#### ب/التوصيات:

**أولاً:** يوصي الباحث المنظم أن يحقق العدل بين المرأة العاملة المسلمة، وغير المسلمة بأن يمنح غير المسلمة أجر كامل مدة الحداد التي قررها دينها كما صنع مع المسلمة، لا أن يقصرها على خمسة عشر يوماً.

**ثانياً:** يوصي الباحث المنظم السعودي ألا يكلف صاحب العمل بتكاليف علاج المرأة العاملة أثناء الحمل والولادة؛ لأن فيه أكل لماله بدون وجه حق، وفيه ارهاق لكاهله، كما أن هذا يؤدي الى تهرب أصحاب العمل من توظيف النساء المتزوجات تفادياً لهذه التكاليف .

بهذا ينتهي البحث، والحمد لله على توفيقه.

وصلى الله على نبيينا مُحَمَّدٍ وعلى آله وصحبه وسلم



## أهم المصادر والمراجع

- القرآن الكريم .
- أبجديات البحث في العلوم الشرعية د: فريد الأنصاري.
- أسنى المطالب في شرح روض الطالب، زكريا بن محمد بن زكريا الأنصاري، دار الكتاب الإسلامي، دمشق،
- حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي، دار الفكر، بيروت.
- حاشية رد المحتار، ابن عابدين، مرجع سابق
- حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي، المحامي عبدالله بن مرعي بن مبارك بن محفوظ، مكتب عبدالله مرعي بن محفوظ، جدة، ١٩٩٦م.
- سنن الترمذي: كتاب الأحكام عن رسول الله ﷺ، باب ما ذكر عن رسول الله ﷺ في الصلح بين الناس.
- سير أعلام النبلاء، محمد بن أحمد بن عثمان بن قايماز الذهبي، ط ١، دار الحديث، القاهرة
- شرح أحكام نظام العمل السعودي، د.رزق الريس و د.رضا العبد، ط ٢، مكتبة الشقري، الرياض، ١٤٣٨هـ.
- شرح القواعد الفقهية، أحمد بن الشيخ محمد الزرقا، ط ٢، دار القلم، دمشق، ١٤٠٩هـ
- شرح منتهى الإرادات، منصور بن يونس البهوتي، ط ١، عالم الكتب، ١٤١٤هـ.
- شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، يوسف عبدالمجيد، الدار السعودية للنشر والتوزيع، جدة.
- شرح نظام العمل السعودي دراسة مقارنة لقوانين العمل في دول مجلس التعاون الخليجي وفي مصر، د.وجيه محمد خيال، مكتبة جامعة الملك سعود، ١٩٩١م.
- صحيح البخاري: كتاب الإجارة، باب إثم من منع أجر الأجير.
- العمال في رعاية الإسلام، د.محمد محمد الطويل، مكتبة ومطبعة الغد للنشر والتوزيع، الجيزة.
- عون المعبود شرح سنن أبي داود، ومعه حاشية ابن القيم: تهذيب سنن أبي داود وإيضاح علله ومشكلاته، محمد أشرف بن أمير بن علي بن

- حيدر الصديقي، ط ٢، العظيم آبادي، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤١٥هـ.
- الكافي في فقه أهل المدينة، يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر، ط ٢، مكتبة الرياض الحديثة، الرياض، ١٤٠٠هـ،
  - اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها ذي الرقم (١٩٨٢) وتاريخ ١٤٣٧/٦/٢٨هـ.
  - المغني، ابن قدامة المقدسي.
  - المنهاج في تأليف البحوث وتحقيق المخطوطات الدكتور: محمد ألتونجي، عالم الكتب، ١٤١٥هـ، ١٩٩٥م.
  - نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، د. منير فريد الدكمي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، ١٤٣٦هـ.
  - نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، د. منير فريد الدكمي، ١٤٢٧هـ.
  - نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، أحمد بن حمزة الرملي، دار الفكر، بيروت، ١٩٨٤م.
  - واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية (مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني)، رسالة مقدمة لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، سمير محمد جمعة العواودة، ٢٠١٠م، ص ١٨٩.
  - الوافي في شرح نظام العمل السعودي، المستشار الدكتور خالد حسن أحمد، ط ١، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، ١٤٣٧هـ.
  - الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، نزار الكيالي، الدار السعودية للنشر، جدة، ١٣٩٣هـ.



## فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٦٣٩	• ملخص البحث
٦٤١	• المقدمة
٦٤٢	أهمية الموضوع
٦٤٣	نطاق الدراسة
٦٤٣	الدراسات السابقة
٦٤٦	منهج البحث
٦٤٧	المبحث الأول: حقوق المرأة العاملة في النظام
٦٥٥	المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة في الفقه الإسلامي
٦٦٥	المبحث الثالث: المقارنة بين النظام والفقهاء الإسلامي في حقوق المرأة العاملة
٦٦٦	• الخاتمة وأهم النتائج والتوصيات
٦٦٨	• أهم المصادر والمراجع
٦٧٠	• فهرس الموضوعات

