

## الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي "دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون"

د. مراد علي محمد الطراونة

أستاذ مساعد، قسم القانون الخاص، جامعة شقراء

**ملخص البحث.** تتناول الدراسة عمل المرأة في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني وبعض التشريعات العربية، مع الإشارة إلى معايير العمل الدولية والعربية، حيث سعت هذه التشريعات لحماية العامل وخاصة المرأة، من خلال توفير الأحكام القانونية الخاصة بحاجاتها الإنسانية والاجتماعية والصحية وتمكينها من التوفيق بين عملها وبين واجباتها الأسرية من شأنه أن ينعكس إيجاباً على إنتاجيتها وتحقيق مصلحة رب العمل، ويعزز الشعور بالطمأنينة، مما يساهم في الحفاظ على الأمن والسلام الاجتماعي. كما خلصت هذه الدراسة إلى وضع عدة اقتراحات وتوصيات متعلقة بهذا الشأن.

### المقدمة

شهدت العقود الأخيرة وجوداً للمرأة على نطاق واسع في أسواق العمل جنباً إلى جنب مع الرجل في مختلف مجالات العمل، بما في ذلك القطاعات الصناعية والزراعية والخدمات، وأضحى عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة، غير أن مزاحمة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل، وهذا ما حدا بالمنظمات الدولية والعربية إلى وضع ضوابط معينة تكفل حماية المرأة، وتوفير حد أدنى من الشروط الإنسانية لها.

وقد كرس المشرع الوطني في العديد من الدول وخاصة في المملكة العربية السعودية المبادئ التي تنظم عمل المرأة وفقاً لمعايير العمل الدولية والعربية على أن تتماشى هذه المعايير مع مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية.

وأوضحت هذه المبادئ تنظيمياً متكاملأ يوفر للمرأة الحماية القانونية اللازمة التي تراعي طبيعتها الإنسانية والمسؤوليات الأسرية التي تقع على عاتقها. ولما كانت الأنظمة السعودية مستمدة من الشريعة الإسلامية كان لزاماً علينا أن نبين مدى مطابقتها للشريعة الإسلامية، وأثرها في حفظ حقوق المرأة.

وهذا البحث يشكل إسهاماً في تسليط الضوء على جانب من قضايا المرأة المعاصرة، حيث جاء بعنوان "الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون)"، وفيما يلي بيان لأهمية الموضوع وأسباب اختياره، وأهدافه، ومنهج البحث ومشكلة البحث، وخطته.

### أهمية الدراسة وأسباب اختيارها

تنبع أهمية هذه الدراسة من أن غالبية الدراسات السابقة تناولت هذا الموضوع من حيث الحقوق الممنوحة، إما من قبل القانون، أو الشريعة الإسلامية، حيث جاءت هذه الدراسة تكملة لتلك الدراسات، وتبرز الأهمية في المقارنة بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، لبيان الحقوق الخاصة للمرأة العاملة.

ونظراً إلى قلة الأبحاث في هذا الموضوع، دفعني ذلك إلى اختيار موضوع هذه الدراسة؛ لأن قلة الأبحاث توفر المادة الخصبة للراغبين في إجراء الدراسات العلمية القانونية في الأنظمة السعودية؛ ولأن العديد من شارحي القانون السعودي، لا يتناولون هذا الموضوع بشكل معمق.

كما جاءت هذه الدراسة لتعالج الثغرات الواردة في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني وبعض القوانين الأخرى، في محاولة للوصول إلى آلية مشتركة تتناسب مع مطالب المرأة وحققها في العمل المشروع وفقاً للشريعة الإسلامية.

### منهج الدراسة

قمت في هذه الدراسة باتباع المنهج التحليلي النقدي المقارن وذلك بالرجوع إلى أمهات الكتب الشرعية والمراجع القانونية لعمل المرأة، من خلال الرجوع إلى الآيات الكريمة في القرآن الكريم، والأحاديث الشريفة، والوقوف على آراء العلماء في بعض القضايا التي تتعلق بعمل المرأة، وأيضاً إيراد النصوص القانونية التي تتعلق بالحقوق الخاصة لعمل المرأة في نظام العمل السعودي والقانوني الأردني وبعض التشريعات العربية وفقاً لمعايير منظمات العمل الدولية والعربية.

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على الحقوق الخاصة للمرأة العاملة، في كل من الشريعة الإسلامية والتشريعات العربية وأهمها المملكة العربية السعودية والأردن، على أن تتناسب هذه الحقوق مع أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية، ويمكن تلخيص أهم الأهداف بما يلي:

- ١ - تهدف إلى التعرف على موقف الشريعة الإسلامية من عمل المرأة والحقوق التي أقرتها لها.
- ٢ - تهدف إلى التعرف إلى التشريعات العربية وخاصة السعودية والأردن، ومدى مطابقة هذه التشريعات لمعايير العمل الدولية والعربية.
- ٣ - تهدف إلى التعرف على مدى التوافق والاختلاف بين الشريعة الإسلامية والتشريعات العربية وخاصة السعودية والأردن.

### مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة البحث في عدم إدراك الحقوق الخاصة للمرأة العاملة من قبل أطراف عقد العمل، والخلط بين هذه الحقوق وحقوق الرجل، فجاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على هذه المشكلة، من خلال بيان هذه الحقوق في التشريعات العربية وخاصة السعودية والأردن ومعرفة مدى مطابقتها للتشريع ومعايير العمل العربية والدولية. وبالتالي فإن هذه المشكلة تقودنا إلى طرح التساؤلات التالية، والتي ستكون مدار دراستنا في هذا البحث.

- هل أشارت التشريعات العربية وخاصة (السعودية والأردن) إلى الحقوق الخاصة للمرأة العاملة؟

- هل راعت التشريعات العربية معايير العمل الدولية والعربية عند وضع تشريعاتها المتعلقة بالمرأة؟
- هل أقرت الشريعة الإسلامية حقوق خاصة للمرأة العاملة؟
- هل تتماشى التشريعات العربية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة مع الشريعة الإسلامية؟

### خطة الدراسة

اشتملت خطة الدراسة على مقدمة، ومبحثين وخاتمة، وذلك على النحو التالي:

- المقدمة: تتضمن موضوع البحث وأهميته وأسباب اختياره والمنهج المتبع، وبيان مشكلة الدراسة.

- المبحث الأول: عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية

- المطلب الأول: مكانة المرأة في الشريعة الإسلامية.

- المطلب الثاني: مشروعية عمل المرأة.

- المطلب الثالث: الضوابط الشرعية لعمل المرأة خارج المنزل.

- المبحث الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة

- المطلب الأول: الأحكام الخاصة بعمل المرأة.

- المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة.

- الخاتمة: ونبين فيها أهم الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات التي نتوصل

إليها من خلال هذه الدراسة.

### المبحث الأول: عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية

إن الإسلام كرم المرأة وجعل لها مكانة عظيمة، ومن هذا التكريم أنه لم يوجب عليها العمل، ولكن المرأة المسلمة حرصت على العمل خارج بيتها، لدوافع كثيرة منها: حاجتها للمال لفقد معيل، أو لمساعدته إن كان محتاجاً، أو لحاجة المجتمع لعملها، أو تقليداً للمرأة الغربية.

والإسلام يعطي المرأة الحق في العمل، دون الإخلال بدورها المتمثل في بناء الأسرة، من خلال رعاية زوجها والقيام بواجبها تجاهه، وتربية أبنائها تربية إسلامية صالحة، على أن يكون عملها ضمن الضوابط والوسائل المشروعة والمباحة، التي حددتها الشريعة الإسلامية.

وعليه سوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: مكانة المرأة في الشريعة الإسلامية.

المطلب الثاني: مشروعية عمل المرأة.

المطلب الثالث: الضوابط الشرعية لعمل المرأة خارج المنزل.

#### المطلب الأول: مكانة المرأة في الشريعة الإسلامية

جاء الإسلام ورسخت أصوله وشرع للمرأة من الحقوق ما لم يشرع لأمة من الأمم في عصر من العصور، فأعطيت حقوقها كاملة غير منقوصة ورفع عنها وزر الإهانات، وأعلن إنسانيتها، وأهليتها التامة كما هو الرجل، وصانها عن الرذيلة والفتنة ورفع قدرها وأعلى شأنها وجعلها شقيقة الرجل، قال تعالى (١): (وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً) ورغب

(١) القرآن الكريم (سورة الروم: ٢١).

الإسلام في تعليم المرأة كالرجل تماماً، حيث قال عليه الصلاة والسلام "طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة".

والعلم الذي رغب به الإسلام للمرأة، كل علم يتفق مع طبيعتها الأنثوية، ولا يتناقض مع وظيفتها الأساسية، وأول العلوم ضرورة: العلم الديني الشرعي، ومن ثم علم الأمومة وأصول التربية في مختلف متطلباتها النفسية والسلوكية<sup>(٢)</sup>.

ولم يقف الإسلام عند هذا الحد بل أعطاها حقاً من ميراث أبيها وزوجها وأخيها، وجعل لها وصاية وولاية، من قبل أوليائها قبل البلوغ للعناية بشؤونها وتربيتها ورفع عنها ولاية التملك والاستبعاد.

ونظم الإسلام الحقوق بين الأزواج وجعل لها حقوقاً كحقوق الرجل، مع رئاسة الرجل لشؤون المنزل، رئاسة غير مستبدة ولا ظالمة، ولكنه قوام على المرأة، قوامه تكليف لا تشريف ومغرم لا مغنم، وهي في الحقيقة إلزام الرجل بتأمين الحياة الكريمة للمرأة<sup>(٣)</sup>.

كما كرم الإسلام المرأة أحسن تكريم وأحاطها بمظاهر العناية والاحترام، فخطب الله تعالى النساء بالإيمان والمعرفة والأعمال الصالحة في المعاملات والعبادات، كما خاطب الرجال وجعل لهن عليهم مثل ما جعل لهم عليهم، وبايع النبي عليه الصلاة والسلام النساء المؤمنات كما بايع الرجال المؤمنين وأمرهم وأمرهن بتعلم القرآن الكريم. إذاً ساوى الإسلام بين المرأة والرجل، وهذه المساواة مبدأ صحيح

(٢) د. النجار، إبراهيم عبد الهادي، حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية "دراسة تأصيلية من فقه القرآن الكريم والسنة النبوية والآراء الفقهية المعتمدة" دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط٢، ١٤٣٥هـ، ٢٠١٤م، ص١٨٨.

(٣) المحامية المشني، منال محمود، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي "دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الدولية الخاصة بالمرأة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، ١٤٣٢هـ، ٢٠١١م،

وواضح ومعروف لدى العلماء المسلمين، ومصرح به لديهم فقد جاء في كتاب الفتح<sup>(٤)</sup> للكرماني قوله "حكم الرجل والمرأة واحد في الأحكام الشرعية" فالمساواة إذاً بين المرأة والرجل مشروعة وثابتة بالنص كما هي ثابتة بالسنة النبوية، وما استثنى من أصل المساواة إلا أحكام محدودة، شرعها الله تعالى لمراعاة طبيعة المرأة وخصوصيتها وهي أحكام لا تثبت إلا بالنص<sup>(٥)</sup>، ولا يجوز القياس عليها إلا بدليل.

وقد بلغت عناية الإسلام بالمرأة بأن منحها حرية النقاش والمشاركة وإبداء الرأي وحرية الإرادة، وحق التملك والتصرف في أموالها المنقولة وغير المنقولة<sup>(٦)</sup>،

(٤) الكرماني، الفتح، الجزء الأول، ص ٦٩٩.

(٥) مثال ذلك قوله تعالى: ﴿يُوصِيكُمُ اللَّهُ فِي أَوْلَادِكُمْ لِلَّذِ كَرِ مِثْلُ حَظِّ الْأُنثَيَيْنِ﴾، القرآن الكريم (النساء: ١١).

(٦) ذهب أهل العلم من أئمة المذاهب المختلفة إلى أن المرأة ليست لها الأهلية الكاملة للتصرف في مالها حتى يأذن لها زوجها بذلك وكانوا على مذاهب:

- المذهب الأول: أنها ليست لها الأهلية الكاملة في التصرف في مالها مطلقاً حتى يأذن لها زوجها، وهو ما قال به بعض الحنابلة ورواية عن الإمام أحمد، قال في الكافي "وهل للمرأة الرشيدة التبرع من مالها بغير إذن زوجها" كما روى عبد الله بن عمر عن الرسول صلى الله عليه وسلم، قال "لا يجوز لامرأة عطية إلا بإذن زوجها" رواه ابن داود.

انظر في تفصيل ذلك: الكافي في فقه الإمام أحمد بن حنبل، ابن قدامه، الجزء الثاني، ص ٢٠٠.

- المذهب الثاني: إن لها أهلية ناقصة في التصرف في مالها، وعليه يجوز لها التبرع في حدود الثلث من مالها فإن زاد على الثلث فللزوج الحجر عليها ومنعها، وهو قول للمالكية والحنابلة قال ابن جزى في القوانين: "لا يجوز ضمان المرأة فيما زاد على ثلث ماله إلا بإذن زوجها". انظر في تفصيل ذلك القوانين الفقهية، بتصرف يسير، ص ٢١٤.

- المذهب الثالث: أن لها الأهلية الكاملة في التصرف في مالها وعليه فلها التبرع بما شاءت والهبة لمن شاءت التصديق كيف شاءت مادامت رشيدة، فلا يمنع تصرفها إلا السفه وعدم الرشد لقوله تعالى في سورة النساء (آية ٥) ﴿وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَمًا﴾. وهذا ما ذهب إليه الحنفية والشافعية، وهو قول للمالكية، وقوله للحنابلة، وبل نقله ابن عبد البر في الكافي عن أكثر العلماء، انظر تفصيل ذلك الكافي لابن قدامه الحنبلي، الجزء الثاني، ص ٢٠٠.

وحفظ لها شخصيتها القانونية المستقلة فلم ييح لها الإسلام أن تنسب إلى أسرة زوجها بعد الزواج، بل أباح لها الاحتفاظ باسم أبيها، لقوله تعالى: ﴿أَدْعُوهُمْ لِأَبَائِهِمْ هُوَ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ﴾<sup>(٧)</sup>.

كما أباح الإسلام للمرأة العمل بأي وظيفة خارج المنزل ما دامت تؤدي هذا العمل في احتشام ووقار بعيدة عن مظاهر الفتنة، محافظة على كرامتها وأسرتها ولا يتعارض ذلك العمل على أدائها لواجبها تجاه زوجها وأطفالها.

### المطلب الثاني: مشروعية عمل المرأة

إن التشريع الإسلامي يستمد من أصوله الثابتة التي لا تقبل التغيير وأهم هذه الأصول الكتاب والسنة، وبالتالي إذا أردنا أن نقرر مشروعية عمل من عدمه نرجع إليهما حيث قال تعالى: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾<sup>(٨)</sup>، وقوله تعالى (٩): ﴿لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ﴾، فنسب الكسب والاكتساب للرجال والنساء. ومن ذلك مشروعية عمل المرأة، فعمل المرأة في حدود ما أباح الله لنا من أعمال مشروعية بشكل عام، وخاصة إذا وجدت الحاجة للعمل، وفي تأكيد عمل المرأة في

---

=وقال الإمام الشافعي "وإن كانت المرأة بالغة رشيدة بكرًا أو ثيبًا جاز بيعها ورهنها، وإن كانت ذا زوج جاز رهنها وبيعها بغير إذن زوجها، ولها من مالها إذا كانت رشيدة ما لزوجها من ماله، انظر في تفصيل ذلك، كتاب الأم، الإمام الشافعي، الجزء الثالث ص ١٥٠ وانظر تفصيل هذا الموضوع في: القرآن الكريم (سورة النساء ٥٠٦) والكاظمي لأبن عبد البر، الجزء الثاني، ص ٣٦١.

(٧) القرآن الكريم الأحزاب: الآية ٥.

(٨) القرآن الكريم: (التوبة: ١٠٥).

(٩) القرآن الكريم: (النساء: ٣٢).

السنة النبوية حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن مثل عمل المرأة المؤمنة كمثل سبعين صديقاً، وإن عمل المرأة الفاجرة كفجور ألف فاجرة"<sup>(١٠)</sup>، حديث صحيح.

وعن خوله بنت قيس قالت: كنا في عهد رسول الله عليه الصلاة والسلام، وفي عهد أبي بكر نسج الخوصي<sup>(١١)</sup> (عمل الحصير). وكانت الشفاء بن عبد الله القرشية تعلم النساء القراءة والكتابة وقد قال لها الرسول الكريم (عليك أن تعلميها رقية النمل كما علمتها الكتابة)<sup>(١٢)</sup>، يقصد عليك أن تعلمي حفصة رضي الله عنها.

وقد ولاها عمر بن الخطاب رضي الله عنه الحسبة في السوق، وهي وظيفة مهمة تمنع بمقتضاها الغش والاحتكار<sup>(١٣)</sup>.

وكانت أسماء بنت مخزوم تبيع العطر<sup>(١٤)</sup>، وكانت أسماء بنت أبي بكر (ذات النطاقين) تساعد زوجها الزبير بن العوام في سياسة فرسة ودق النوى<sup>(١٥)</sup>، وكذلك كانت زينب الأزدية خبيرة بالأم العين وعلاجها<sup>(١٦)</sup>.

(١٠) رواة البزاز، مجمع الزوائد، الحافظ الهيثمي، ٢٧٢/٤ صحيح مسلم ٢٧٢٨.

(١١) كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال، علي بن حسام الدين الهندي، مؤسسة الرسالة بيروت، ١٩٨٩م، ٥٤٦/٨، ح (٢٣١٣١).

(١٢) سنن البيهقي الكبرى، تحقيق محمد عبد القادر عطا، مكتبة دار الباز، مكة المكرمة، ١٤١٤هـ، ١٩٩٤م، ٣٤٩/٩.

(١٣) مركز المرأة في الإسلام، أحمد خيرت، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٨م، ص ٥٠.

(١٤) الصباغ، ليلي، المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، ١٩٧٥، ص ٢٤٥.

(١٥) الطبقات الكبرى، ابن سعد ٢٥١/٨، فتاوى للمرأة المسلمة، القرضاوي، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ط ١، ١٤١٧هـ، ١٩٩٦م، ص ١٠٥.

(١٦) انظر: ناصر، إبراهيم (بحث: اتجاه طلبة مرحلتي التعليم الثانوية والجامعية نحو عمل المرأة في الأردن، مجلة دراسات العلوم الإنسانية (محكمة)، الجامعة الأردنية، ج ١٥، عدد ٢٨، ١٩٨٨م، ص ٢٠٤.

وقد شاركت المرأة في القتال، فأُم عمارة شاركت في قتال يوم أحد، وكذلك خوله بنت الأزور، شاركت في قتال الروم، وكانت متخفية في زي فارس.

وفي صحيح البخاري عن الربيع بنت معوذ قالت: كنا نغزو مع رسول الله عليه الصلاة والسلام، نسقي القوم ونخدمهم، ونرد القتلى والجرحى إلى المدينة<sup>(١٧)</sup>.

فإذا شاءت المرأة وزوجها أن تعمل فليكن ذلك بقدر الحاجة، وليس لجمع الأموال والثروات على حساب تربية الأبناء، ودليل ذلك الحوار بين موسى عليه السلام وابنتي الرجل الصالح<sup>(١٨)</sup>، ﴿وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمْ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ﴾ ﴿٢٣﴾ فَسَقَى لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّى إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنْزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ ﴿٢٤﴾

فموسى عليه السلام وجد أمة من الناس، أي من الرجال يسقون، ووجد امرأتين تبعدان عنهن وعن الزحام فقال ما خطبكما، اعتبر الدافع إلى هذا العمل خطب ومشكلة، فأوضحنا له أن الدافع إلى ذلك هو الحاجة وأبونا شيخ كبير، والملاحظ أنهما لا تخالطان الرجال ولا تزاحمانهم، بل تنتظران حتى ينصرف الرجال.

ولابد للرجل والمرأة ملاحظة ما يلي:

١ - أن جلوس المرأة في بيتها لتربية أبنائها مهمة عظيمة، ويتيح لها أيضاً تنمية قدراتها عن طريق قراءة القرآن والعلوم الشرعية وفنون العلم، أي أنها ليست معطلة.

(١٧) أخرجه البخاري، كتاب الجهاد، باب مداواة النساء الجرحى في الغزو، حديث رقم ٢٨٨٢، عمدة القارئ،

شرح صحيح البخاري للعيني، دار الفكر بيروت، ١٤٢٢هـ/٢٠٠٢م، ١٠/٢٠٢.

(١٨) القرآن الكريم سورة القصص الآية (٢٣ - ٢٤).

٢ - أن المرأة وإن كانت حرة وكاملة الأهلية لكنها ملزمة بطاعة زوجها وولى أمرها وعدم الخروج من بيتها إلا بإذنه.

٣ - كثرة خروج النساء يعرضهن لأطماع الطامعين مهما حافظن على أنفسهن.

ومن هنا نقول: إن عمل المرأة مباح ولكن لحاجة حقيقية وليس للرفاهية وجمع الأموال.

وأي عمل تقوم به المرأة خالصاً لوجه الله، يكون لها الأجر والثواب، فعمل المرأة كعمل الرجل عند الله؛ لأنهما من مصدر واحد وعلى مستوى واحد، فهي شريكة الرجل في الجنة كما شريكته في الدنيا، لقوله تعالى: ﴿وَمَنْ يَعْمَلْ مِنْ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا﴾<sup>(١٩)</sup>.

يظهر مما تقدم أن الإسلام أباح للمرأة العمل في التعليم والتجارة والتمريض والحرب، لا بل أمرها بذلك، وقدم نموذجاً رائعاً لحقوق الإنسان في تشريعاته، منسجماً مع الفطرة الإنسانية، ومحددًا الحقوق بأوامره ونواهيها الشرعية، ومبيناً الكيفية التي يتم بها تأكيد الحقوق وضمانات ممارستها، فالإسلام من خلال آيات الله وأحاديث الرسول دل على جواز عمل المرأة.

(١٩) القرآن الكريم: (النساء: ١٢٤).

### المطلب الثالث: الضوابط الشرعية لعمل المرأة خارج المنزل

لقد وضع الإسلام لعمل المرأة منهجاً قوياً، سليم الخطوة بعيد النظر يهدف إلى تحقيق السلامة والأمان، بحيث لا يجني المجتمع إلا ثمرات الخيرات، فمنح هذا المنهج حق العمل للمرأة، لكن هذا الحق لم يرد مطلقاً، بل اقتضى أن يكون عملها مناسباً لطبيعتها وملائماً لفطرتها، وألا يخل بمسؤوليتها تجاه زوجها وأبنائها<sup>(٢٠)</sup>، وأن يكون استثمارها لوقتها متوازناً مع واجباتها تجاه أسرتها ومع دورها باعتبارها عنصراً مفيداً ومنتجاً في مجتمعتها، ومن الضوابط التي وضعها الإسلام ما يلي:

#### أولاً: وجود الضرورة:

وجود الضرورة معناه أن لا يحل للمرأة أن تعمل خارج المنزل إلا بوجود عذر شرعي يوجب عملها، ومن الضرورات التي اعتبرها الإسلام مبيحاً للمرأة لتخرج للعمل هي:

١ - فقر المرأة وحاجتها إلى العمل لإعالة نفسها. شرط كثير من العلماء إباحة عمل المرأة بحاجتها إلى العمل، وقد تكون هذه الحاجة ملحة، بل وقد تصل إلى حد الضرورة، وذلك حين تفقد المعيل أو أن يكون زوجها لا يقوى على الكسب إما بسبب عجزه أو إصابته بعاقة، أو وفاه زوجها، أو للإنفاق على أبوين عاجزين<sup>(٢١)</sup>، وخاصة في ظل غياب الخلافة الإسلامية التي تكفل للناس جميعاً الحياة الكريمة، أو ضعف الإيمان عند الناس وإمسакهم عن الإنفاق ومنع الزكاة.

(٢٠) د. جبر، محمود سلامة، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة ٢٣، العدد الثاني، ص ٣٥٤ - ٣٥٦.

(٢١) قصة سيدنا موسى عليه السلام مع ابنتي شعيب: ﴿وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةٌ مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا شَيْءَ حَتَّى يُصْدِرَ الزَّعَّامَ وَابُوتَا شَيْخًا كَبِيرًا ۖ فَسَقَى لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّى إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ ۖ﴾، القرآن الكريم: (سورة القصص: ٢٣).

كما تعمل المرأة لتساعد زوجها في إعالة الأسرة، كون دخل زوجها لا يكفي لسد حاجات الأسرة، نظراً لارتفاع تكاليف الحياة وكثرة الالتزامات بسبب تطور الحياة المعاصرة.

مع العلم أن بعض النساء تعمل بحجج غير مبررة كغرض إثبات شخصيتها وتنميتها ولتثبت ذاتها على القيام بالأعمال التي كانت حكرًا على الرجل، ولتحقق أهدافها وطموحاتها الشخصية، أو لغرض شغل وقت فراغها الناشئ عن كثرة جلوسها في بيتها، لكثرة توفر الأدوات المنزلية الكهربائية، التي تخفف عنها الكثير من الأعباء وتسبب لها الفراغ، ولكن رغم هذه الحجج غير المبررة، إلا أن المرأة تستطيع أن تثبت شخصيتها في بيتها، من خلال تنمية قدراتها الفكرية من خلال وسائل التكنولوجيا، وإدخال المودة والمحبة والسرور لأسرتها والحرص على تعليم أبنائها وتثقيفهم وتأديبهم، لإخراج جيل من الشباب المسلم المتعلم المثقف القادر على النهوض بأمته.

٢ - حاجة المجتمع لعمل المرأة في مهن معينة يستوجب عمل النساء فيها مثل التعليم، حيث من الأفضل والأولى أن تعلم المرأة المرأة والرجل الرجل، وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم أحياناً يقول لعائشة أن تعلم بعض النساء وخاصة في المسائل الخاصة التي يصعب على الرجل أن يفصل فيها.

جاءت امرأة إلى الرسول الكريم وسألته كيف تطهر؟ فقال لها: خذي فرصة من مسك فتطهري بها، قالت كيف؟ أتتطهر؟ قال: سبحان الله تتطهري، فاجتذبتها عائشة رضي الله عنها وقالت: تتبعي بها أثر الدم<sup>(٢٢)</sup>.

(٢٢) أخرجه البخاري في صحيحه، ص ٣، ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م، دار ابن كثير، بيروت رقم الحديث (٣٠٨)،

وأيضاً من الأعمال الهامة العامة التي يفضل فيها عمل المرأة تمريض النساء وتطبيهن، حيث إن المرأة إذا ذهبت إلى الطبيب وجب أن يكون معها محرم حتى لا تكون خلوة كاملة، أما إذا توفرت طبيبة لا تحتاج المريضة إلى محرم، علماً أن التعليم والتمريض على سبيل المثال وليس الحصر.

ثانياً: أن يتناسب العمل مع طبيعتها وفطرتها وقدرتها الجسمية واستعداداتها النفسية، كون المجتمع لا يحتاج لعملها الشاق داخل السوق أو المصنع، قال تعالى<sup>(٢٣)</sup>:  
 "يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ".

ثالثاً: أن لا يتعارض العمل مع مهمتها الأساسية، فوظيفتها الرئيسة رعاية زوجها وأبنائها، فالرعاية هي المسؤولية الأساسية الأولى للمرأة المتزوجة، لذا لا يجوز أن يعطلها عملها عن تحقيق هذه المسؤولية، فعن عبد الله بن عمر<sup>(٢٤)</sup> أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيتها).

رابعاً: إذن الولي: حيث إن القوامة في المنزل هي للرجل وليس للمرأة، فالرجل هو المكلف بالإنفاق على المرأة، لذا لا يجوز لها أن تخرج من بيتها إلا بإذن وليها زوجها كان أو أباً أو أخاً لقول تعالى<sup>(٢٥)</sup>: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ﴾.

والولي: هو المكلف بالإنفاق على المرأة التي تحت ولايته فله أن يأذن لها بالخروج للعمل أو يمنع ذلك، إذ ليس مطلوباً منها السعي في طلب الرزق ولا الإنفاق على نفسها أو غيرها.

(٢٣) القرآن الكريم (سورة البقرة: ١٨٥).

(٢٤) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الجمعة، باب الجمعة في القرى والمدن، حديث رقم (٨٩٣)، عمدة القارئ للعيني، ٤٢/٥.

(٢٥) القرآن الكريم (سورة النساء: ٣٤).

إذا كان لا يجوز للمرأة أن تخرج لأداء الواجبات الفرائض إلا بإذن وليها، ولا يجوز أن تسافر للحج بدون محرم، ولا يجوز أن تصوم وزوجها حاضر إلا بإذنه، فكيف يجوز لها الخروج للعمل بدون إذنه.

**خامساً:** أن يكون الغرض من استخدامها وعملها الاستفادة<sup>(٢٦)</sup> من طاقاتها وقدراتها كإنسان وليس كأنتى تجذب وتستميل الجنس الآخر، وخير دليل في وقتنا الحاضر على السعي لاستمتاع برؤية أنوثة المرأة، كثرة الإعلانات التي تشترط أن يكون العامل أنثى، وأن تكون هذه الأنثى حسنة المظهر دون الاهتمام بقدراتها الفكرية والعقلية، لا بل الاهتمام بمفاتيح جسدها فقط.

**سادساً:** الالتزام بالآداب والأخلاق الإسلامية في عملها ومن هذه الآداب:

(أ) الالتزام بالحجاب وعدم التبرج وترك التزين:

قال تعالى<sup>(٢٧)</sup>: ﴿يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِّأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِبْنَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلِيْبِهِنَّ﴾.

وهذا أمر من الله لرسوله الكريم أن يبلغه لنسائه وبناته ونساء المؤمنين؛ لأن التبرج مدعاة إلى تعرض المرأة للإيذاء والفساد والافتتان، وفتن الرجال، وما كان الأمر<sup>(٢٨)</sup> من الله بالقرار في المنزل إلا خشية التبرج والفتنة. ولا يجوز للمرأة أن تخرج

(٢٦) د. أبو فارس، محمد، حقوق المرأة، الطبعة الأولى، عمان، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠م، ص ٢٣-٢٥.

(٢٧) القرآن الكريم: (الأحزاب: ٥٩).

(٢٨) قال الله تعالى: ﴿وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى﴾ القرآن الكريم (الأحزاب: ٣٣).

متعطرة متزينة يشم رائحتها الرجال ؛ لأن ذلك حرام ، لقول الرسول الكريم<sup>(٢٩)</sup> "كل عين زانية والمرأة إذا استعطرت فمرت بالمجلس فهي كذا وكذا يعني زانية".

### ب) اجتناب الخلوة بالرجال ومزاحمتهم:

نهى الرسول الكريم عن الخلوة ، لما فيها من شبهة الوقوع في المعاصي ؛ لأنه في حالة الخلوة يكون الرجل والمرأة وثالثهما الشيطان يزين لهما المعاصي ، لذا حرم الله الخلوة ، لما يترتب عليها من مفسد وإساءة لأعراض الناس ، ودليل ذلك ما نسمعه ونقرأه في الصحف والمواقع الالكترونية بسبب الخلوة.

ويتبع منع الخلوة الاختلاط المذموم ، وحرمة السفر مع أجنبي ، أو لوحدها دون محرم ، قال الرسول الكريم<sup>(٣٠)</sup> : "لا يخلون رجل بامرأة ولا تسافرن امرأة إلا ومعها محرم".

### ج) تجنب الإثارة والإغراء ومواطن الفتنة:

قال الله تعالى<sup>(٣١)</sup> : ﴿فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ﴾ ، إذا أخرجت المرأة للعمل اضطرت لمحادثة الرجال ، فلا يجوز لها أن تتكلم بالكلام الذي تميل إليه قلوب الرجال ، ولا ترقق من صوتها ، بل عليها تمشي وتتكلم باحتشام ووقار ،

(٢٩) أخرجه الترمذي في سننه، كتاب الأدب، باب كراهية خروج المرأة متعطرة، ح(٢٧٨٦)، ٥/٩٩٠٩٨، ط ٢ مطبعة الجلي مصر، ١٣٩٥ خ، - ١٩٧٥ م وقال الترمذي حديث حسن صحيح.

(٣٠) أخرجه البخاري كتاب الجهاد والسير، باب من اكتتب في جيش وكانت امرأته حاجة أو له عذر، هل يؤذن له، حديث رقم ٣٠٠٦، فتح الباري ٦/ ١٤٣.

(٣١) القرآن الكريم: (الأحزاب: ٣٢).

وقال الرسول الكريم "ما تركت بعدي فتنة هي أضر على الرجال من النساء" أخرجه مسلم، كتاب الرقاق باب أكثر أهل الجنة الفقراء، حديث رقم ٢٧٤٠، ٤/٢٠٩٧.

وكذلك أمر الله كلاً من الرجل والمرأة بغض البصر؛ لأن البصر قد يكون سبباً للفتنة، قال الله تعالى (٣٢): ﴿قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ﴾.

وهكذا فإن الإسلام عندما أباح للمرأة العمل خارج بيتها، لم يترك ذلك دون ضوابط أو قيود، من أجل المحافظة عليها، نظراً لطبيعتها الخاصة، وللقيام بواجبها الرئيس وهو تربية الأجيال القادمة، التربية الإسلامية القويمة.

### المبحث الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة

نظراً للفوارق الطبيعية بين المرأة والرجل، فقد أفردت غالبية التشريعات العربية مجموعة من الحقوق للمرأة العاملة، تتعلق بطبيعتها الخاصة بسبب زواجها أو حملها أو وضعها، أو حظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات التي تتناسب مع طبيعتها. وقد كرست المملكة العربية السعودية والأردن والدول العربية هذه الحقوق المقررة للمرأة في تشريعاتها.

لذا سنقوم بإلقاء الضوء على الحماية القانونية للمرأة العاملة وفقاً لنظام العمل السعودي، وقانون العمل الأردني، وبعض التشريعات والاتفاقيات الدولية، نتناول خلالها الحقوق الخاصة للمرأة العاملة والتي تتعلق بالزواج والحمل والولادة، بالإضافة إلى بيان المهن والأعمال المحظورة تشغيل المرأة فيها بصفة نهائية.

وبناء على ما تقدم نقسم هذه المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بعمل المرأة.

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة.

---

(٣٢) القرآن الكريم (النور: ٣٠).

### المطلب الأول: الأحكام الخاصة بعمل المرأة

كرست غالبية تشريعات العمل العربية حقوق خاصة للمرأة العاملة، تتفق مع طبيعتها الخاصة، لذا أفرد المنظم السعودي للمرأة العاملة بعض النصوص في نظام العمل السعودي<sup>(٣٣)</sup>، تتفق مع طبيعتها الخاصة وتتمثل هذه الحقوق بما يلي:

#### (أ) حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة حمل وولادة:

بالنسبة إلى إجازة الحمل تكون مدتها أربعة أسابيع سابقة لتاريخ توقع الولادة<sup>(٣٤)</sup>، وهذه الإجازة اختيارية للمرأة العاملة، وملزمة لصاحب العمل، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.

أما بالنسبة إلى إجازة الولادة، تكون مدتها ستة أسابيع، إجبارية لكلا الطرفين، بحيث لا يجوز للمرأة العودة للعمل قبل انقضاءها، ولا يجوز لصاحب العمل تشغيل المرأة خلالها، وهذا ما أشارت إليه المادة (١٥١)<sup>(٣٥)</sup> من نظام العمل السعودي.

(٣٣) نظام العمل السعودي الجديد صدر بموجب مرسوم ملكي رقم (٥١/م) تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢هـ، المنشور بجريدة أم القرى، سنة (١٤٢٦)، عددها رقم (٤٠٦٨)، تاريخ (٢٥) رمضان ١٤٢٦هـ، ١٠/٢٨، ٢٠٠٥م.

(٣٤) د. الراحلة، محمد سعد، د. الخالدي، إيناس خلف، الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط ١، ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م، ص ٢١٨.

(٣٥) نصت المادة (١٥١) من نظام العمل السعودي (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 مصدقة من جهة صحية، ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع).

وهذا الحق أكدته المشرع<sup>(٣٦)</sup> الأردني في قانون العمل<sup>(٣٧)</sup>، حيث ضمن للمرأة العاملة الحق في الحصول على (إجازة أمومة)<sup>(٣٨)</sup> بأجر كامل قبل الوضع وبعده، مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

وهذا ما أشار إليه المشرع الإماراتي في المادة (٣٠)<sup>(٣٩)</sup> من قانون العمل، حيث أكد أحقية المرأة في الحصول على إجازة وضع مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها.

ونلاحظ أن نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني والإماراتي قد وضعاً عدة قواعد للحصول على هذه الإجازة:

**القاعدة الأولى:** اعطاء الحق لكل امرأة عاملة أصبحت أمماً أن تأخذ إجازة أمومة عند وضعها.

**القاعدة الثانية:** أن يتضمن طلب الإجازة المقدم من المرأة العاملة الحامل، تقريراً طبياً بالتاريخ المتوقع للولادة، وهذه القاعدة أمراً طبيعياً.

---

(٣٦) المشرع الفرنسي ضمن للمرأة العاملة الحق في إجازة أمومة مدتها (١٦) أسبوعاً وفي المرحلة المرضية الناتجة عن الحمل والولادة تصل إلى أسبوعين إضافيين قبل الولادة، وأربع أسابيع بعدها، أي بمجموع (٢٢) أسبوعاً، وفي حالة ازدياد توأمين تمتد العطلة لتصبح (٣٤) أسبوعاً، انظر: الناقبي عائشة، حقوق المرأة العاملة وفقاً لمدونة الشغل، مجلة الاتحاد الاشتراكي ١٠/٤/٢٠١٢م، ص ١٠.

(٣٧) قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م والمعدل بالقانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠م.

(٣٨) المادة (٧٠) من قانون العمل الأردني.

(٣٩) انظر نص المادة (٣٠) من قانون العمل الإماراتي رقم (٨/١٩٨٠).

**القاعدة الثالثة:** تحدد مدة إجازة الأمومة بعشرة أسابيع لدى نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني وسبعة أسابيع لدى القانون الإماراتي، تشمل الفترة التي يسبق الوضع وتلك التي تليها.

هذه القاعدة لم تلزم المرأة العاملة الحامل بوقت معين لبدء هذه الإجازة بل تركت لها حق الخيار<sup>(٤٠)</sup>، ولكن هذا مقيد بالأقل تقل المدة من الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع بالنسبة للنظام السعودي والقانون الأردني ومعنى ذلك أن للمرأة الحق في الحصول على جزء من الإجازة قبل الوضع شريطة ألا تزيد عن أربعة أسابيع على أن تكون اختيارية، أما بعد الوضع فهي إلزامية.

ونرى أن نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني قد أجادا العمل بزيادة مدة إجازة الأمومة، بخلاف قانون العمل الإماراتي، حرصاً على صحة المرأة العاملة، وصحة وليدها الرضيع الذي يكون في أشد الحاجة إلى الرعاية في المراحل الأولى من وضعه.

ونلاحظ أن نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني والإماراتي<sup>(٤١)</sup> قد فرقا بين المرأة العاملة في القطاع الخاص والتي تخضع لنصوص قانون العمل والمرأة العاملة في القطاع العام أو الحكومي والتي تخضع لنظام الخدمة المدنية (السعودي والأردني) وقانون الموارد البشرية الإماراتي، فوفقاً<sup>(٤٢)</sup> لنص المادة (٢٢/أ) من نظام

(٤٠) د. أبو شنب، احمد: شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٢٠٩.

(٤١) د. العقيلة، زيد محمود، حقوق المرأة العاملة (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية)، بحث محكم، مجلة المفكر، العدد الثامن، ص ٤٢٧.

(٤٢) انظر نص المادة (٢٢/أ) من نظام الخدمة المدنية السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) تاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ والمعمول به اعتباراً من ١/٨/١٩٩٧هـ.

- انظر نص المادة (١٠٥/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣م، الصادر بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور الأردني.

- انظر نص المادة (٥٣) من قانون الموارد البشرية الإماراتي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م.

الخدمة المدنية السعودي والمادة (١٠٥/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني، فإن مدة إجازة الأمومة تسعون يوماً، ووفقاً لنص المادة (٥٣) من قانون الموارد البشرية الإماراتي فإن مدة إجازة الأمومة ستون يوماً.

واخيراً لا بد من الإشارة إلى أن المرأة العاملة تستحق إجازة الوضع، إذا كانت في حالة وضع حقيقي، والمقصود بالوضع انفصال الجنين عن أمة في الوقت المعتاد سواء ولد الجنين حياً أو ميتاً، أما الإجهاض فلا يعتبر وضعاً ومن ثم لا تستحق العاملة في حالة الإجهاض إجازة وضع، وإن كان يجوز لها الحصول على إجازة مرضيه<sup>(٤٣)</sup>.

#### ب) حق المرأة العاملة في الحصول على أجر أثناء إجازة الوضع:

أكد نظام العمل السعودي على حق المرأة العاملة في الحصول على أجر أثناء إجازة الوضع، إلا أن الأجر الذي يمنح لإجازة الحمل والوضع يختلف باختلاف مدة عمل المرأة، فإذا قضت في العمل سنة فأكثر، فإنها تستحق نصف الأجر خلال إجازة الحمل والوضع، بينما تستحق الأجر الكامل إذا قضت في العمل أكثر من ثلاث سنوات، على أن تحسب هاتان المدتان من تاريخ استلامها العمل حتى تاريخ بدء الإجازة.

ويرتبط بذلك أجرتها في إجازتها العادية، فإنها إن كانت تقاضت أجرتها كاملة في إجازة الحمل والوضع فلا تأخذ أجرة في إجازتها العادية، وإن كانت أخذت نصف أجرتها في إجازة الحمل والوضع، فإنها تأخذ النصف كذلك في الإجازة العادية<sup>(٤٤)</sup>.

وهذا الحق أكدته كل من قانون العمل الإماراتي وقانون العمل الأردني، إلا أنهما اختلفا مع نظام العمل السعودي حول إلزامية رب العمل بدفع أجر كامل عن مدة إجازة الأمومة، فنظام العمل السعودي اشترط لحصول الأم العاملة على أجر

(٤٣) د. شنب، محمد لبيب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط٣، القاهرة، ١٩٨٤م، ص ٢٤٩.

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

كامل أن تكون قضت في العمل أكثر من ثلاث سنوات ، والحصول على نصف الأجر إذا قضت في العمل سنة فأكثر، أما قانون العمل الإماراتي اشترط في حصول المرأة العاملة على أجر كامل أن تكون قضت في العمل سنة فأكثر لخدمة مستمرة، والحصول على نصف الأجر إذا لم تقض المدة المشار<sup>(٤٥)</sup> إليها، أما قانون العمل الأردني فألزم صاحب العمل بدفع أجر كامل عن مدة إجازة الأمومة، دون النظر إلى مدة عمل المرأة لدى رب العمل، وهذا ما أكدته المادة (٧٠)<sup>(٤٦)</sup> من قانون العمل الأردني.

ونرى أن قانون العمل الأردني أحرص من نظام العمل السعودي وقانون العمل الإماراتي، على منح هذا الحق للمرأة العاملة بأجر كامل، دون النظر لمدة عملها بغية سد حاجة الأم أثناء إجازة الأمومة، كونها تحتاج في المراحل الأولى إلى الكثير من النفقات لرعاية صحتها هي ووليدها، وإلزامية المشرع لرب العمل بدفع أجر كامل يتفق مع الغاية من سن إجازة الأمومة؛ لأن الإجازة بدون أجر أو بنصف الأجر، قد تجعل الأم بعد الوضع تفكر في العمل من أجل سد حاجتها هي ووليدها، الأمر الذي يترتب عليه تعريضهما للمرض.

### ج) حق المرأة العاملة بالرعاية الطبية أثناء الحمل والولادة:

ألزم نظام العمل السعودي رب العمل بتحمل<sup>(٤٧)</sup> المصاريف الطبية اللازمة للحمل والولادة.

---

(٤٥) نصت المادة (٣٠) من قانون العمل الإماراتي (للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها ويشترط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة، وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها،....).

(٤٦) هذه المادة تم الإشارة إليها سابقاً.

(٤٧) نصت المادة (١٥٣) من نظام العمل السعودي (على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة).

وعند المقارنة بين قوانين العمل المختلفة حول موقفها من هذا الحق، نجد أن غالبية التشريعات لم تشر إلى هذا الحق بشكل مباشر، ونرى مبرر ذلك أن المرأة العاملة عندما تحصل على عمل تكون تحت مظلة التأمين الصحي لدى المستشفيات الحكومية أو الخاصة، كون هذا الحق من الحقوق الأساسية التي يوفرها رب العمل لأي عامل، وبالتالي استناداً لهذا التأمين الصحي تستطيع المرأة العاملة أثناء الحمل والولادة مراجعة المستشفيات المتخصصة استناداً لهذا التأمين، بالإضافة إلى التزام رب العمل بتوفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة، من خلال وجود مركز صحي داخل المؤسسة بإشراف طبيب متخصص وعدد من الممرضين، وهذا ما أكدته قانون العمل الأردني<sup>(٤٨)</sup>.

#### (د) حق المرأة العاملة بمنع فصلها أثناء إجازة الحمل والوضع:

تضمن نظام العمل السعودي في المادة (١٥٥) منع صاحب العمل من فصل العاملة أثناء تمتعها بإجازة الحمل والوضع، بل وحتى من مجرد الإنذار بذلك وبالتالي فإن قرار فصلها يعتبر تعسفياً يجب إلغاؤه والتعويض عنه، ولم يكتف النظام<sup>(٤٩)</sup> بذلك، بل أشار في المادة (١٥٦) إلى منع صاحب العمل من فصل العاملة في (١٨٠) يوماً السابقة على التاريخ المتوقع للولادة، ومن جانب آخر، إذا أصاب المرأة العاملة مرض ناجم عن حملها ووضعتها، فلا يجوز لصاحب العمل فصلها، إذا ثبت مرضها بموجب شهادة مرضية معتمدة، شرط إلا يتجاوز غيابها على (١٨٠) يوماً، وعلى ذلك إذا كان يحق

(٤٨) نصت المادة (٨٧/٤) من قانون العمل الأردني:

أ- يتوجب على صاحب العمل ما يلي:

- توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدّد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.

- وانظر في نفس المعنى المادة (٧٩-٨٠) من قانون العمل الأردني.

(٤٩) انظر نص المادة (١٥٥-١٥٦) من نظام العمل السعودي.

للمرأة العاملة الحصول على (١٠) أسابيع (٧٠ يوماً) إجازة حمل ووضع، فإنه يظل لها الحق في الحصول على (١١٠) يوماً أخرى، إجازة مرضية للمرض الناجم عن الحمل والوضع، ويحظر على صاحب العمل فصلها أثناء هذه المدة.

وهذا الحق أكدته قانون العمل البحريني في المادة (٣٣)<sup>(٥٠)</sup>، حيث حظر على صاحب العمل إنهاء عقد عمل المرأة أثناء إجازة الوضع، وأكدته أيضاً قانون العمل الأردني في المادة (٢٧/أ/١)، حيث منع صاحب العمل من إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته "في حال المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة"، وهذا ما أشارت إليه محكمة التمييز الأردنية، حيث قضت بأنه "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل"<sup>(٥١)</sup> أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في حالات محددة أوردتها البنود (٣/٢/١) من المادة (٢٧) من قانون العمل".

---

(٥٠) نصت المادة (٣٣) من قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢م (يحظر على صاحب العمل فصل العاملة وإنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع).

(٥١) تمييز حقوق رقم ١١٥٨/٢٠٠٤م، فصل بتاريخ ١٣/١/٢٠٠٥م (هيئة عامة، انظر منشورات مركز عدالة، الأردن). وجاء في حكم آخر لمحكمة التمييز الأردنية بأنه "نصت المادة ٢٧/أ من قانون العمل صراحة على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة أو توجيه الإشعار بإنهاء الخدمة، خلال تلك المدة، وعليه لا يصح التذرع بأن فصل المدعية لم يكن تعسفياً بمقولة أن المدعي عليها وجهت لها أشعاراً بإنهاء خدماتها، ذلك أن نصوص قانون العمل فيما أمرت به أو نحثت عنه لتحقيق مصلحة العامل أو تقرير حق له هي من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلاً، وبحق للمحكمة إثارته والقضاء به من تلقاء نفسها، وعلى ذلك فإن توجيه الإنذار للمدعية في نهاية شهر يناير ١٩٩٧م وقبل وضع مولودها بخمسة عشر يوماً بإنهاء عملها اعتباراً من نهاية شهر حزيران أي وهي في إجازة الأمومة، وخلافاً للمادة ٢٧/١ من قانون العمل يجعل من فصلها من العمل تعسفياً ويستحق معه التعويض المنصوص عليه بالمادة (٢٥) من قانون العمل، ويكون الحكم لها بأجر ستة أشهر موافقاً للقانون، تمييز حقوق رقم ٢٢٩٨/١٩٩٨م، فصل بتاريخ ٣١/٣/١٩٩٨م (هيئة خماسية)، انظر مجلة نقابة المحامين الأردنيين، المكتب الفني، ١/١/١٩٩٩م، ص ١٨٥٦.

وهذا الحق يعتبر صورة من صورة الحماية القانونية للمرأة العاملة، حيث عمدت قوانين العمل على حظر فصل المرأة العاملة<sup>(٥٢)</sup> أثناء إجازة الوضع، خوفاً من استغلال رب العمل عدم قدرتها على العمل كالمعتاد وخاصة في الشهور الأخيرة من الحمل فيعتمد إلى فصلها، وبالتالي حرصت قوانين العمل على حماية المرأة العاملة وعلى الحفاظ على فرصة عملها، هذا مع ملاحظة أن تمتع المرأة العاملة بالحماية القانونية مشروط بالتزامها بأحكام القانون، والتي تتفق والحكمة من تقرير هذه الحماية.

### هـ) حق المرأة العاملة في إرضاع طفلها:

سمح نظام العمل السعودي في المادة (١٥٤) للمرأة المرضعة الحق في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها، شريطة أن لا تزيد مدتها عن الساعة في اليوم الواحد، تكون محسوبة من ساعات العمل، بالإضافة إلى ساعات الاستراحة التي تعطي لجميع العمال، على أن لا يترتب على ساعة الإرضاع أي تخفيض في الأجر. ولقد نظمت التشريعات العربية<sup>(٥٣)</sup> هذا الحق، فقانون العمل الإماراتي أشار في المادة (٣١)<sup>(٥٤)</sup> إلى أحقية المرأة العاملة في إرضاع طفلها خلال ثمانية عشر شهراً من تاريخ الوضع، ضمن فترتين لا تزيد كل منهما على نصف ساعة، تكون بأجر كامل.

(٥٢) د. نايل، السيد عيد، نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة الرشد (ناشرون)، ط٢، المملكة العربية السعودية، ١٤٣٥هـ، ص١٩٧.

(٥٣) نصت المادة (٣٥) من قانون العمل البحريني على أنه "يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرعاية طفلها على ألا تقل مدة كل منها عن ساعة واحدة كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منها نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامة الأول وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفترة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصلحة العمل".

(٥٤) انظر نص المادة (٣١) من قانون العمل الإماراتي.

وقانون العمل الأردني أشار إلى أحقية المرأة العاملة<sup>(٥٥)</sup> في الحصول على فترة مدفوعة الأجر، لا تزيد عن ساعة في اليوم لإرضاع مولودها ولمدة سنة من تاريخ الوضع، على أن يتقرر هذا الحق من تاريخ الوضع وليس من تاريخ انتهاء الإجازة، وعليه لا يجوز للمرأة طلب الإجازة بعد انتهاء مدة إجازة الأمومة مباشرة، وإذا طلبتها فإن رب العمل ليس ملزماً بذلك.

وباستعراض النصوص المتعلقة بهذا الحق، نجد أن قانون العمل الأردني والإماراتي حددا مدة إرضاع المرأة العاملة لطفلها أثناء العمل، فقانون العمل الأردني ربط هذا الحق بمدة لا تزيد عن سنة من تاريخ الوضع، وقانون العمل الإماراتي بمدة لا تزيد عن ثمانية عشر شهراً من تاريخ الوضع، بخلاف نظام العمل السعودي الذي منح هذا الحق دون تحديد أي مدة بعد الوضع، ونرى أن نظام العمل السعودي أجاد النص بعدم تحديد مدة (قصيرة)، كون الرضاعة الطبيعية المثالية للطفل تحتاج لحولين كاملين لزيادة فاعلية مناعته، وزيادة قدراته الفكرية لقوله تعالى<sup>(٥٦)</sup>: ﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِيَ الرِّضَاعَةَ﴾.

ومن خلال هذه النصوص نجد أن قوانين العمل العربية حرصت على تشجيع الرضاعة الطبيعية بهدف المحافظة على الاستقرار النفسي للأم العاملة وشعورها بالراحة والطمأنينة ما ينعكس إيجاباً على صحتها وصحة مولودها ويساهم بالتالي في زيادة إنتاجها<sup>(٥٧)</sup>.

(٥٥) المادة (٧١) من قانون العمل الأردني.

(٥٦) القرآن الكريم البقرة (٢٣٣).

(٥٧) الحموري، عصام ماجد، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، مؤتمر المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، منشورات جامعة اليرموك، ١٦-١٨/٧/٢٠١١م، الجزء الثاني، ص ١٠٢٣.

إلا أننا نلاحظ أن رب العمل لا يملك الحق في منح هذه الفترة أو الفترات ضمن وقت الراحة المخصصة للمرأة الأم العاملة؛ لأن هذا الوقت حق للعاملة لها أن تستخدمه كيف شاءت وعلى الوجه الذي تراه محققاً لمصالحها، مما يترتب على ذلك نتيجة هامة هي انخفاض ساعات عمل المرأة العاملة من ثماني ساعات إلى سبع ساعات وهي نتيجة طبيعية لتقرير هذا الحق.

### (و) حق المرأة العاملة في توفير دار حضانة لرعاية أطفالها:

ألزم نظام العمل<sup>(٥٨)</sup> السعودي صاحب العمل، أن يجعل مكاناً مناسباً<sup>(٥٩)</sup> تقوم على رعايته مربيات مؤهلات لرعاية أطفال العاملات إذا توافرت الشروط التالية:

١ - أن يبلغ عدد العاملات خمسين فأكثر.

٢ - أن يكون عدد الأطفال عشرة فأكثر.

٣ - ألا يتجاوز أعمار هؤلاء الأطفال ست سنوات.

أما إذا كان لدى صاحب العمل مائة عاملة فأكثر، فقد خول المنظم لوزير العمل في نفس المادة، أن يلزم صاحب العمل، بأن ينشئ داراً للحضانة بنفسه بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع داراً للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يملك الوزير وضع الشروط والضوابط ومقدار نسبة التكلفة على العاملات.

كما ألزم قانون العمل الأردني في المادة (٧٢)<sup>(٦٠)</sup> صاحب العمل الذي يستخدم عدد لا يقل عن عشرين عاملة بأن يهيئ مكاناً مناسباً في عهدة مربية مؤهلة لرعاية

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

(٥٩) د. الرحاحلة، د. الخالدي، مرجع سابق، ص ٢٢١.

(٦٠) انظر نص المادة (٧٢) من قانون العمل الأردني.

أطفال العاملات الذين لا تزيد أعمارهم عن أربع سنوات، وأن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال<sup>(٦١)</sup>.

ونلاحظ أن الصياغة الخاصة بإنشاء حضانة لأبناء العاملات غير موفقه لدى نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني، حيث تطلبت المادة (١٥٩) عمل سعودي، وجود خمسين عاملة كما تطلبت المادة (٧٢) عمل أردني وجود عشرين عاملة، لا تزيد أعمار أبنائهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال، بالتالي وجود (٤٩) عاملة في السعودية و(١٩) عاملة في الأردن، لا ترغب صاحب العمل على إنشاء حضانة لرعاية الأطفال، مما يشجع أصحاب العمل في السعودية والأردن عند توظيفهم للنساء المتزوجات والمطلقات أو الأراامل أن يوظفوا أقل من (٥٠) امرأة في السعودية و (٢٠) امرأة في الأردن، وكان أجدر للمنظم السعودي والمشرع الأردني لإنصاف المرأة العاملة، اشتراط وجود عشرة أطفال لا تتجاوز أعمارهم ست سنوات دون تحديد عدد العاملات.

#### (ز) حق المرأة العاملة في إجازة عدة الوفاة:

تعد إجازة عدة الوفاة من الإجازات المستحدثة للمرأة المسلمة في بعض التشريعات العربية حيث منح نظام العمل السعودي في المادة (١٦٠)<sup>(٦٢)</sup>، المرأة العاملة المتوفى عنها زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة.

ونلاحظ أنه ترتب على هذه المادة إشكالان، إشكال نظامي وإشكال شرعي :

(٦١) د. الدواود، غالب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط ٢، ٢٠١٤م، ص ١٠٨.  
(٦٢) أنظر نص المادة (١٦٠) من نظام العمل السعودي.

١ - الإشكال النظامي: هذه المادة حددت الحد الأدنى لإجازة المتوفى عنها زوجها وسكتت عن الحد الأعلى، ولم توضح أبداً طريقة التعامل ما لو طلبت المرأة العاملة مدة أكثر من ذلك.

٢ - الإشكال الشرعي: عدة المرأة المتوفى عنها زوجها أربعة أشهر وعشرة، لقوله تعالى<sup>(٦٣)</sup>: ﴿وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا﴾، إلا أن تكون حاملاً فعدتها تنتهي بوضع حملها، لقوله تعالى<sup>(٦٤)</sup>: ﴿وَأُولَئِكَ الْأَحْمَالُ أَجَلُهُنَّ أَنْ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ﴾، وبالتالي يجب على المرأة المتوفى عنها زوجها الإحداد مدة العدة.

ويجب عن هذا الإشكال<sup>(٦٥)</sup>، بأن المرأة العاملة المعتدة من وفاة أو طلاق حسب جمهور العلماء ومنهم الأئمة الأربعة، لها الحق في الخروج من منزلها نهاراً إذا احتاجت ذلك، ودليل جواز خروجها، ما رواه مسلم في صحيحة عن جابر رضي الله عنه قال: طلقت خالتي فأرادت أن تجد نخلها فزجرها رجل أن تخرج، فأتى النبي عليه الصلاة والسلام "فقال بلى، فجدي نخلك فإنك عسى أن تصدقي، أو تفعلي معروفاً".

كما منح قانون العمل<sup>(٦٦)</sup> البحريني المرأة العاملة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفى زوجها، كما لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازاتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر.

(٦٣) القرآن الكريم (البقرة ٢٣٤).

(٦٤) القرآن الكريم (الطلاق ٤).

(٦٥) <http://Fatwa.islamweb.net>

(٦٦) المادة (٦٣/ج) من قانون العمل البحريني.

وفي المقابل أخذت بعض التشريعات<sup>(٦٧)</sup> العربية بإجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر لكامل مدة العدة أعملاً للحكم الشرعي في هذا الخصوص، مثل القانون الكويتي<sup>(٦٨)</sup> الذي أعطى المرأة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة.

وإذا كانت بعض التشريعات العربية قد كرست حق المرأة العاملة المسلمة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر لكامل مدة العدة أو بعضها فإنه يجدر بالتشريعات الأخرى التي تجاهلت هذه الإجازة، أن يتدخل المشرع لإقرار حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر، أعملاً للحكم الشرعي، مع مراعاة مصلحة أصحاب العمل.

#### م) حق المرأة العاملة في وجود مقاعد لها في أماكن عملها:

ألزم نظام العمل السعودي صاحب العمل أن يوفر مقاعد للمرأة العاملة في أماكن عملها، وذلك تأميناً لاستراحتها، وهذا الإلزام مطلق لا يختص بعدد ولا بعمل معين<sup>(٦٩)</sup>.

---

(٦٧) منح المشرع السوداني المرأة التي يتوفى عنها زوجها إجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج على أن:

- أ- تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن المرأة حبلً.
- ب- إذا كانت المرأة حبلً تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل، وفي هذه الحالة يرخص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع ابتداء من تاريخ الوضع. المادة (٤٨) من قانون العمل السوداني لسنة ١٩٩٧ م.
- (٦٨) المادة (٧٧) من قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ م.
- ويلاحظ أن المشرع الكويتي أعطى للمرأة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الأجر.

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

واستكمالاً لمظاهر الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مجال العمل فقد أشارت معايير العمل الدولية والعربية للحقوق الخاصة للمرأة العاملة، حيث أصدرت منظمة العمل الدولية<sup>(٧٠)</sup> ما يزيد عن (١٧٢) اتفاقية عمل وتوصيات، وقد خصصت المنظمة اثنتي عشرة اتفاقية لحقوق المرأة ومن ضمن هذه الاتفاقيات، اتفاقية الأمومة رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠م، المنقحة للاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢م، وتضمنت الاتفاقية أحكاماً لحماية العمالة وعدم التمييز، وحيث حضرت على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع وأثناء مرض نشأ من حمل أو وضع، وقد تأكد منع فصل المرأة العاملة في الاتفاقية الدولية رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨٢ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، حيث أشارت المادة الخامسة منها أن الحمل أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الأمومة أو المسؤوليات العائلية، أو الحالة الاجتماعية، لا تشكل أساساً صحيحاً للتشريع، وتؤكد ذلك أيضاً في الاتفاقية الدولية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠م بشأن حماية الأمومة، والتي تضمنت منع صاحب العمل من إنهاء استخدام أي امرأة عاملة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة الوضع، ويستثنى من ذلك الحالات التي لا تمت للحمل أو الولادة أو الإرضاع<sup>(٧١)</sup>. كما رفعت هذه الاتفاقية إجازة الوضع إلى (١٤) أسبوعاً، حيث يكون من حق<sup>(٧٢)</sup> المرأة العاملة

(٧٠) منظمة العمل الدولية تأسست عام ١٩١٩م بموجب معاهدة فرساي وأصدرت ما يزيد عن (١٧٢) اتفاقية عمل وتوصية، انظر في تفصيل ذلك، منال محمود، مرجع سابق ص ١٩٧.

(٧١) د. عبد المحسن، عبد الباسط، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية (دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية) الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، البحرين، ٢٠١٣م، ص ٢٠-٢١.

(٧٢) محمد إسماعيل، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل العربية والدولية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، السنة ١٥ - عدد يوليو ٢٠٠١م، ص ٥٠ وما بعدها.

الحصول على فترة إجازة ما قبل الوضع تكون مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المقرر للولادة وتاريخها الفعلي، وتضمنت هذه الاتفاقية أيضاً في المادة العاشرة منها على<sup>(٧٣)</sup> حق حصول المرأة العاملة على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها، وتكون فترات التوقف أو تخفيض ساعات العمل اليومية، بمثابة ساعات عمل مدفوعة<sup>(٧٤)</sup> الأجر.

وهذه الحقوق التي تضمنتها اتفاقية منظمة العمل الدولية، كرستها منظمة العمل العربية<sup>(٧٥)</sup> في اتفاقياتها، حيث وردت هذه الحماية في الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦م (الاتفاقية الأساسية)، وتضمنت الحظر على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع أو أثناء إجازاتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع، كما قررت حق العاملة في الحصول على إجازة وضع بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، وتضمنت أيضاً ضرورة منح المرأة العاملة التي ترضع طفلها فترات رضاعة كاملة يومياً يحددها تشريع كل دولة<sup>(٧٦)</sup>.

كما أشارت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩ على حق حماية المرأة من خلال تعريف التمييز<sup>(٧٧)</sup> بأنه "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد

(٧٣) د. عبد المحسن، عبد الباسط، مرجع سابق، ص ٣٢.

(٧٤) المواد (١٠/٥/٤) من الاتفاقية الدولية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠م بشأن حماية الأمومة.

(٧٥) منظمة العمل العربية تأسست في عام ١٩٦٥م في مؤتمر وزراء العمل العربي الذي عقد في الفترة ما بين ٦-

١٢ من شهر يناير. انظر تفصيل ذلك المحامية المشني، مرجع سابق، ص ١٩٨.

(٧٦) المواد (١٢/١١/١٠) من الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦م بشأن المرأة العاملة.

وهذه المواد تقابل المواد (٦٧/٦٦/٦٥) من الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦م بشأن معايير العمل (معدلة).

(٧٧) انظر في نفس المعنى: د. الأتروشي، محمد جلال، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية

والتشريعات الداخلية (دراسة مقارنة)، مجلة الكوفة، العدد ٥، ص ٣٧-٤٠.

يتم على أساس الجنس ويؤثر في تمتع النساء بحقوقهن السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وأية حقوق أخرى، ويحد من مساواتها بالرجل"

وأوجبت على جميع الدول الأطراف في شجب جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتخاذ التدابير المناسبة (تشريعية وغير تشريعية) لحظر كل تمييز ضد المرأة، وقد أكدت المادة (١١/ج) من هذه الاتفاقية على حق توفير الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

كما دعت هذه الاتفاقية الأطراف على اتخاذ التدابير المناسبة لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة من خلال:

- ١ - حظر فصل المرأة العاملة من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة.
- ٢ - إدخال نظام إجازة الأمومة مدفوعة الأجر.
- ٣ - توفير حماية خاصة للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها موازية لها، بالإضافة إلى تدابير أخرى<sup>(٧٨)</sup>.

ونجد أن الحقوق الخاصة للمرأة العاملة التي وردت في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني وقوانين العمل العربية تتماشى مع ما ورد من حقوق خاصة للمرأة العاملة في معايير العمل العربية والدولية.

### المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة

وضع نظام العمل السعودي أحكاماً خاصة بتشغيل النساء، تستهدف حماية المرأة من مخاطر بعض أنواع الأعمال التي لا تلائم طبيعتها وقدرتها الجسمية، أو أنها

(٧٨) انظر في تفصيل ذلك: الزعي، تاتيانا يحي حسن، عمل المرأة في التشريع الأردني والشرعية الإسلامية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، ٢٠٠٩م، ص ٣٩.

لا تتناسب لاعتبارات فسيولوجية أو صحية ، ومراعاة لدورها الاجتماعي كزوجة وأم وربة بيت.

وهذه الأحكام تشمل :

(أ) نطاق عمل المرأة :

نص نظام العمل السعودي في المادة (١٤٩) على أن المرأة تعمل في جميع المجالات التي تتفق مع طبيعتها ، وحظر عملها في ناحيتين :

١ - الأعمال الخطرة.

٢ - الصناعات الضارة.

ولم يحدد النظام بطبيعته ماهية هذه الأعمال والصناعات ، وإنما أحال تحديد ذلك على وزير العمل ، وقد خوله الصلاحية إما بالمنع أو بوضع الشروط والقيود. وبناء على ذلك أصدر وزير العمل قراراً تضمن ما يلي<sup>(٧٩)</sup> :

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

١ - المناجم والمحاجر والأشغال الأخرى التي تتصل باستخراج مواد معدنية من باطن الأرض.

٢ - الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد كتوليد الطاقة وتحويلها ونقلها.

٣ - العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز وتوزيعه والمشتقات البترولية

الأخرى.

---

(٧٩) انظر قرار وزير العمل السعودي رقم (٢٨٣٤) تاريخ ١٤٢٧/٩/٩هـ.

ولم ينص النظام على منع الاختلاط بين الرجال والنساء في أماكن عمل النساء بخلاف النظام السابق<sup>(٨٠)</sup>، مما أثار كثير من الإشكالات بخصوص حماية المرأة، وعدم اهتمام المنظم بهذه القضية كما كان.

ونرى أن المنظم السعودي في النظام الجديد سعى إلى حماية المرأة وعدم اختلاطها مع الرجال في أماكن عملها، من خلال الإشارة إلى وجوب تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية على العامل وصاحب العمل، حيث ضمن ذلك في صدر المادة (٤) من نظام العمل والتي تضمنت "يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية"، ونتيجة لذلك فإن تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية يمنع الاختلاط.

كما حظر نظام العمل السعودي تشغيل المرأة في بعض المهن والأعمال، وهذا الحظر ورد في تشريعات العمل العربية والدولية، انسجاماً مع معايير العمل الدولية، ومن بين التشريعات التي تضمنت هذا الحظر القانون الأردني، حيث نصت المادة (٦٩/أ)<sup>(٨١)</sup> عمل على أنه "تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة الآتي": أ - الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها".

ونلاحظ أن هذه المادة أعطت وزير العمل صلاحية مطلقة لتحديد الأعمال والصناعات التي يشكل عمل المرأة فيها خطراً على صحتها، وذلك بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة. وإعمالاً لنص المادة (٦٩) من قانون العمل، أصدر وزير

(٨٠) نصت المادة (١٦٠) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢١ تاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ على أنه "لا يجوز بحالة من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعها من مرافق ونحوها".

(٨١) المادة (٦٩) عمل أردني يقابلها المادة (٣١) من قانون العمل البحريني، المادة (٢٣) من قانون العمل الكويتي، المادة (٩٤) من قانون العمل القطري، المادة (٢٩) من قانون العمل الإماراتي، المادة (٨٢) من قانون العمل العماني، المادة (١٩) من قانون العمل السوداني، المادة (١٥٣) من قانون العمل المصري.

العمل<sup>(٨٢)</sup> الأردني قراراً خاصاً بالأعمال التي يحظر تشغيل المرأة فيها، تشمل هذه الأعمال:

- ١ - المناجم والمحاجر.
  - ٢ - صهر المعادن.
  - ٣ - تغضيض المرايا بواسطة الزئبق.
  - ٤ - صناعات المواد المتفجرة والمفرقات.
  - ٥ - لحام المعادن بكافة أشكالها.
  - ٦ - العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص مثل الرصاص.
  - ٧ - عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية، بالإضافة إلى أعمال أخرى.
- كما تضمن<sup>(٨٣)</sup> هذا القرار أيضاً الإشارة إلى الأعمال التي يحظر على المرأة الحامل العمل بها، وهي:
- ١ - الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية، وأشعة أكس، خلال فترة الحمل.
  - ٢ - أي عمل يستدعي التداول أو التعرض لمواد وأبخرة وأدخنة أي من مشتقات النفط.
  - ٣ - الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة.

---

(٨٢) انظر كافة هذه الأعمال الصادرة بموجب قرار وزير العمل الأردني في القرار الصادر في الجريدة الرسمية الأردنية، عدد ٢٤٠١، تاريخ ١٩٩٧/٤/٣٠.

(٨٣) د. رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط٤، ١٤٣٥هـ، ٢٠١٤م. ص٢٢٦.

٤ - الأعمال التي تستلزم التعرض للسيلوفان والمواد الهيدروكربونية في تكرير البترول، وثنائي كبريت الكربون في صناعة الحديد الصناعي، والبيلفوان، والزنابق، والفسفور، والمنجنيز، والكالسيوم، وأكسيد يليوم.

وباستعراض قرارات وزراء العمل، التي تتعلق بالأعمال المحظورة على النساء، نجد مدى الحرص والاهتمام بالمرأة العاملة من الناحية الصحية، وخاصة المرأة الحامل (فيما يتعلق بالتشريع الأردني)، لما في ذلك من تأثير سلبي على صحتها وصحة الجنين، ومع احترامنا لهذا القرار، كنا نأمل أن يتم دمج الأعمال الخطرة التي تتعلق بالمرأة الحامل بالأعمال التي تتعلق بالمرأة غير الحامل، نظراً لخطورتها على المرأة غير الحامل؛ لأن الحماية القانونية للمرأة العاملة تتحقق من خلال عدم التفريق بين المرأة الحامل وغير الحامل في هذا المجال.

ونلاحظ أيضاً أن القرارات المتعلقة بالأعمال والصناعات المحظورة، وردت على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال، مما يعني أنه يجوز للمرأة العمل في أية أعمال أخرى لم ترد في نص هذا القرار، حتى لو كان من شأن ذلك الإضرار بصحتها، مما يرتب على ذلك عدم القياس على هذه الأعمال أو التوسع فيها، وبالتالي تقييد سلطة القاضي عند البت في الدعاوى المتعلقة بالأعمال الضارة بصحة وسلامة المرأة.

ومن الجدير بالذكر أن هذه القرارات التي تتعلق بالأعمال والصناعات لم تشر إلى خضوعها لمراجعة دورية بين حين وآخر، مما يرتب على ذلك عدم مسايرة قانون العمل للواقع، حيث إن المعروف هو أن قانون العمل يعد قانوناً ذات طبيعة

واقعية<sup>(٨٤)</sup>، أي أنه يتغير ويتطور تبعاً لتطور وتغير أوضاع المجتمع، فهذه سمة من أهم سمات قانون العمل، وهذا يؤدي إلى أن تبقى قواعده بعيدة عن العمومية والتجريد، فهي تنظم كل حالة على حدة بما يتفق مع طبيعة العمل وظروف العامل وقدرة صاحب العمل.

### (ب) أوقات تشغيل المرأة:

منع نظام العمل السعودي في المادة (١٥٠) تشغيل النساء في الفترة الليلية لمدة إحدى عشر ساعة متوالية، واستثنى من ذلك حالات أحال تحديدها على الوزير. وعليه أصدر<sup>(٨٥)</sup> وزير العمل الحالات التي يجوز تشغيل المرأة فيها، استثناءً من حكم المادة (١٥٠) وهي:

- ١ - إذا كان العمل صحياً أو خيرياً أو تعليمياً أو تأديبياً.
  - ٢ - إذا كانت المنشأة لا تستخدم سوى أفراد الأسرة.
  - ٣ - حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ.
  - ٤ - إذا كان العمل الليلي ضرورياً للمحافظة على المواد من التلف السريع.
- كما ورد في القانون الأردني في المادة (٦٩/ب)<sup>(٨٦)</sup> عمل، الأوقات التي لا يجوز تشغيل المرأة فيها، ويتم تحديد هذه الأوقات بقرار من وزير العمل، والتي حددها بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً.
- وإذا كان المشرع الأردني أعطى الحرية لوزير العمل في تحديد هذه الأوقات، فإنه في نفس الوقت خوله استثناء بعض الأعمال أذا وقعت ضمن هذه الأوقات، إذا

(٨٤) د. سليم، عصام أنور، أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، ط١، الإسكندرية، ٢٠٠٤م، ص٥١٦.

(٨٥) د. الراحلة، مرجع سابق، ص٢١٧.

(٨٦) المادة (٦٩/ب) عمل أردني تقابل المادة (١٥٩) عمل مصري.

رأى أن هذه الأعمال لا تشكل أي خطر على صحتهم وسلامتهم<sup>(٨٧)</sup>، وهذه الأعمال هي:

- ١ - العمل في المستشفيات والمصحات، والعيادات.
  - ٢ - العمل في الفنادق، والمقاهي، ودور الملاهي، والمسارح، ودور السينما.
  - ٣ - العمل في المطارات، وشركات الطيران، والمكاتب السياحية.
  - ٤ - العمل في نقل الأشخاص، والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية.
  - ٥ - أعمال الجرد السنوية، والتصفية، وقفل الحسابات، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم، أو لمنع وقوع خسارة في البضائع، أو أية مادة أخرى تتعرض للتلف، أو من أجل تسلم مواد معينة، أو تسليمها.
- على أن لا يزيد عدد الأيام التي ينطبق عليها أحكام هذه الفقرة على (ثلاثين) يوماً في السنة، وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على (عشر) ساعات في كل يوم، كما يشترط إبلاغ مديرية العمل والتشغيل المعنية بذلك.
- ونلاحظ أن قرار الوزير بالسماح للمرأة بالعمل في الملاهي والمسارح ودور السينما، مخالف للشرع، ويوقع المرأة في الشبهات، فالأصل بالقرارات المتعلقة بالمرأة، أن تحميها أخلاقياً، وتصون كرامتها، وأن تبعدها عن مواطن الشبهات، وليس العكس.

ونرى ضرورة إعادة النظر في مضمون القرارات المتعلقة بعمل المرأة ليلاً، وبالأخص قرارات وزير العمل الأردني على نحو يحظر عملها ليلاً كلياً، ما لم تكن هناك ضرورة ملحة للعمل في المستشفيات والعيادات والصيديات والمطارات، وعليه ندعو وزير العمل الأردني زيادة ساعات منع عمل المرأة ليلاً، أسوةً بالنظام المتبع في

(٨٧) د. رمضان، مرجع سابق، ص ٢٢٦.

المملكة العربية السعودية، وكما هو معلوم أن وزير العمل الأردني حدد عمل المرأة من الساعة الثامنة مساءً ولغاية الساعة السادسة صباحاً، وبالتالي فإن الساعة الثامنة مساءً تأتي بعد غروب الشمس فلكياً، وتكون ضمن فترة الليل في فصل الصيف، أما في فصل الشتاء تقصر ساعات النهار وتزداد ساعات الليل (فلكياً)، وعليه فإن الساعة الثامنة مساءً تكون ساعة متأخرة ليلاً، وذلك وفقاً للتوقيت الفلكي ليل والنهار، وهذا فضلاً عن نظام التوقيت الصيفي والشتوي المعمول به في الأردن وما ينجم من فروق بين ساعات<sup>(٨٨)</sup> عمل النهار والليل.

وبناءً على ذلك ندعو وزير العمل الأردني تحديد بداية المنع بالساعة السابعة مساءً بدلاً من الساعة الثامنة مساءً هذا في فصل الصيف، أما في فصل الشتاء فيتوجب أيضاً وزيادة في الحرص والاهتمام بالمرأة العاملة من الناحية الأخلاقية والأمنية أن تكون بداية المنع بالساعة السادسة مساءً.

ولا بد من الإشارة إلى أن معايير العمل الدولية والعربية حرصت على بيان الأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها، حيث تضمنت الاتفاقية الدولية رقم (٤٢) لسنة ١٩٣٤م، المعتمدة في مؤتمر العمل الدولي لسنة ١٩٣٤م، الأعمال المحظورة، وتشمل:

١ - العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصالات الرقص إلا إذا كن من الفئات الراشدة.

٢ - صنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية.

٣ - العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر.

٤ - العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها.

(٨٨) د. العقيلة، مرجع سابق، ص ٤٢١.

## ٥ - العمل في دبغ الجلود<sup>(٨٩)</sup>.

وصدرت الاتفاقية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٨ عن منظمة العمل<sup>(٩٠)</sup> الدولية والمتعلقة بحظر العمل الليلي في الصناعة للنساء، حيث تضمنت أحقية كل دولة في تحديد الصناعات التي يجوز تشغيل المرأة فيها بما يتفق مع طبيعة العمل وأعراف وتقاليد الدولة وأنظمتها، حيث تعتبر هذه الاتفاقية من أهم الاتفاقيات الصادرة عن هذه المنظمة كونها تسعى لحماية المرأة بشكل عام مع مراعاة خصوصية بعض الأعمال التي تتطلب العمل فيها ليلاً.

كما صدرت الاتفاقية رقم (٤٥) لسنة ١٩٥٣ عن المنظمة الدولية، بخصوص استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، وكذلك ما تضمنته التوصية<sup>(٩١)</sup> رقم (٩٥) لسنة ١٩٥٢ من قواعد بشأن حماية الأمومة ومنها تحريم اشتغال الحامل أو التي ترضع طفلها في الأعمال التي تعتبرها السلطات المختصة خطراً على صحتها أو صحة طفلها، ويستمر هذا المنح أثناء فترة الحمل ولمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة، وتمتد بعد ذلك إذا كانت المرأة ترضع طفلها.

وحرصت معايير العمل العربية على توفير مزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة، حيث أشارت الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ في المادة (٦٨) إلى عدم جواز تشغيل المرأة في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة، كما

(٨٩) انظر: الاتفاقية الدولية رقم (٤٢)، مؤتمر العمل الدولي لسنة ١٩٣٤ م.

(٩٠) انظر: الزعبي، تاتيانا، مرجع سابق، ص ٣٣.

(٩١) د. عبد المحسن، مرجع سابق، ص ١١ - ١٢.

أشارت الاتفاقية ذاتها إلى عدم جواز تشغيل المرأة ليلاً، على أن تحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل، طبقاً لطبيعة وموقع كل دولة<sup>(٩٢)</sup>.

ونجد أن التشريعات العربية ومعايير العمل العربية والدولية سعت لتوفير المزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة، من خلال تهيئة البيئة الصالحة والمناسبة لعملها، وذلك بحظر تشغيلها في أعمال خطيرة وشاقة تضر بصحتها، وعدم السماح لها بالعمل في أوقات غير مناسبة.

هذا مجمل ما يخص المرأة في النظام وهي قبل ذلك تشترك في بقية المواد العامة مع الرجل في شمولها لكل علاقة عمالية تكون المرأة طرفاً فيها.

### الخاتمة

شرع الإسلام للمرأة حق العمل وذلك ضمن ضوابط معينة وأقر لها العديد من الأحكام الهادفة لحمايتها، وتمشياً مع أحكام الشريعة الإسلامية والتطور المجتمعي الذي لحق وضع المرأة وازدياد الاهتمام بدخولها سوق العمل، فقد اهتمت التشريعات العربية، وخاصة التشريع السعودي، بتوفير وتهيئة الظروف والشروط الملائمة لدخولها ميادين العمل، والنص على الأحكام اللازمة لذلك.

وقد توصلت من خلال هذا البحث إلى النتائج التالية :

- ١ - إن الإسلام أباح للمرأة العمل خارج بيتها، على أن تخضع لضوابط وقيد، تهدف للحفاظ عليها، نظراً لطبيعتها الخاصة، وللسماح لها بالقيام بواجبها الرئيس وهو تربية أبنائها، تربية إسلامية قومية.

(٩٢) هذا ما أكدته أيضاً الاتفاقية العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧م.

- ٢ - منع الإسلام المرأة من العمل بالأعمال الضارة بصحتها ، وهي لا تتناسب أيضاً مع طبيعتها الخاصة ، وقدراتها الجسدية.
- ٣ - نظام العمل السعودي منح المرأة العاملة حق الحصول على إجازة (وضع وحمل) بأجر كامل ، على أن تتمتع برعاية طبية كاملة أثناء هذه الإجازة.
- ٤ - ألزم نظام العمل السعودي صاحب العمل بتوفير دار حضانة للمرأة العاملة ، لرعاية أطفالها وفقاً للشروط القانونية ، ومع أحقيتها بإرضاع طفلها لمدة لا تزيد عن ساعة واحدة في اليوم ، تكون مدفوعة الأجر.
- ٥ - ألزم المنظم السعودي صاحب العمل :  
(أ) بمنح المرأة العاملة الحق في إجازة عدة الوفاة.  
(ب) بتوفير مقاعد لها في أماكن عملها.
- ٦ - سمح نظام العمل السعودي للمرأة العاملة العمل في جميع المجالات التي تتفق مع طبيعتها ، وحظر عليها العمل في ناحيتين :  
(أ) الأعمال الخطرة.  
(ب) الصناعات الضارة.
- على أن يتم تحديد هذه الأعمال والصناعات من قبل وزير العمل.
- ٧ - منع نظام العمل السعودي صاحب العمل من تشغيل النساء في الفترة الليلية لمدة إحدى عشر ساعة متوالية ، واستثنى من ذلك حالات أحال تحديدها على وزير العمل.
- ٨ - نجد أن الحقوق الخاصة للمرأة العاملة التي وردت في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني وقوانين العمل العربية تنسجم مع ما ورد من حقوق خاصة للمرأة العاملة في معايير العمل العربية والدولية.

## التوصيات

ومن خلال هذا البحث فإنني أوصي بما يلي :

- ١ - دعوة المنظم السعودي أسوةً بالمشرع الأردني تعديل نص المادة (١٥٢) عمل سعودي ، بحيث تصبح المرأة العاملة تستحق أجرها كاملاً عن إجازة الوضع بغض النظر عن مدة خدمتها.
- ٢ - دعوة المنظم السعودي تعديل نص المادة (١/١٥٩) عمل سعودي ، بحيث تلزم كل صاحب عمل بتهيئة مكان مناسب ، يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات ، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات ، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر ، دون تحديد عدد العاملات.
- ٣ - دعوة المنظم السعودي أسوةً بالمشرع الكويتي تعديل نص المادة (١٦٠) عمل سعودي ، بحيث تصبح للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة ، وذلك لتفادي أي أشكال شرعي وقانوني.
- ٤ - إعادة النظر في قرارات وزير العمل السعودي والمتعلقة بالأعمال والأوقات التي يحظر فيها تشغيل المرأة ، وذلك بعدم تحديد هذه الأعمال وذكرها على سبيل الحصر وإنما بوضع معيار مرن يتم من خلاله حظر عمل المرأة في أي عمل من الممكن أن يكون خطراً أو ضاراً أو شاقاً عليها.
- ٥ - يجب النظر إلى معايير العمل الدولية المتعلقة بالحماية القانونية للمرأة العاملة بعين الاعتبار سواء عند الرغبة في التصديق على الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة ، أو عند تعديل التشريع الوطني ، حتى يكون هذا التشريع منسجم مع هذه المعايير.

وإنني لأرجو الله تعالى إذ أقدم هذه الدراسة المتواضعة أن أكون قد أسهمت  
بوضع لبنة من صرح هذا البنيان من المعرفة، راجياً الله أن ينال القبول، فإن كنت قد  
أصبت فمن الله وحده، وأن أخطأت فمن نفسي والشيطان.  
الباحث

### قائمة المراجع

(أ) القرآن الكريم.

(ب) القوانين:

- [١] قانون العمل الأردني.
- [٢] قانون العمل الإماراتي.
- [٣] قانون العمل البحريني.
- [٤] قانون العمل السوداني.
- [٥] قانون العمل القطري.
- [٦] قانون العمل الكويتي.
- [٧] قانون العمل المصري.
- [٨] قانون الموارد البشرية الإماراتي.

(ج) الأنظمة

- [٩] نظام الخدمة المدنية الأردني.
- [١٠] نظام الخدمة المدنية السعودي.
- [١١] نظام العمل السعودي.

#### (د) الجرائد الرسمية

[١٢] جريدة أم القرى، سنة (٨٢)، عدد رقم (٤٠٦٨)، تاريخ (٢٥) رمضان، ١٤٢٦هـ، ٢٠٠٥م.

[١٣] الجريدة الرسمية الأردنية، عدد (٢٤٠١)، تاريخ ٣٠/٤/١٩٩٧م.

#### (هـ) الكتب الدينية

[١٤] ابن سعد، الطبقات الكبرى - ٢٥١/٨.

[١٥] ابن عبد البر، الكافي، الجزء الثاني.

[١٦] ابن قدامة الحنبلي، الكافي، الجزء الثاني.

[١٧] البخاري، صحيحة، دار ابن كثير، بيروت.

[١٨] البخاري، صحيحة، كتاب الجمعة، باب الجمعة في القرى والمدن، حديث رقم (٨٩٣).

[١٩] الترمذي، في سننه، كتاب الأدب، باب خروج المرأة متعطره، ط ٢، مطبعة الجلبي، مصر.

[٢٠] الحافظ الهيثمي، صحيح مسلم (٢٧٢٨)، مجمع الزوائد.

[٢١] العيني، عمدة القارئ، شرح صحيح البخاري، دار الفكر، بيروت.

[٢٢] القرضاوي، فتاوى المرأة المسلمة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ط ١، ١٤١٧هـ.

[٢٣] الكرمانلي، الفتح، الجزء الأول.

[٢٤] النجار، إبراهيم عبد الهادي، حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية "دراسة تأصيلية من فقه القرآن الكريم والسنة النبوية والآراء الفقهية المعتمدة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط ٢، ١٤٣٥هـ.

[٢٥] الهندي، علي حسام الدين، كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال، مؤسسة الرسالة، بيروت، ١٩٨٩م.

[٢٦] خيرت، أحمد، مركز المرأة في الإسلام، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٨م.

[٢٧] عطا، محمد عبد القادر، سنن البيهقي الكبرى، مكتبة دار الباز، مكة المكرمة، ١٤١٤هـ.

[٢٨] مسلم، كتاب الرفاق، باب أكثر أهل الجنة الفقراء، حديث رقم (٢٧٤٠).  
(و) الكتب القانونية:

[٢٩] د. أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

[٣٠] د. أبو فارس، محمد، حقوق المرأة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ط١، عمان، ٢٠٠٠م.

[٣١] د. الخالدي، إيناس خلف، الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، عمان، ٢٠١٢م.

[٣٢] د. الدواود، غالب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط٢، عمان، ٢٠١٤م.

[٣٣] المحامية المشني، منال محمود، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامية "دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، عمان، ٢٠١١م.

[٣٤] د. رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، عمان، ٢٠١٤م.

[٣٥] د. سليم، عصام أنور، أصول قانون العمل الجديد، منشأة، المعارف، ط ١، الإسكندرية، ٢٠٠٤م.

[٣٦] د. شنب، محمد لييب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط ٣، القاهرة، ١٩٨٤م.

[٣٧] د. نايل، السيد عيد، نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة الرشد (ناشرون)، ط ٢، المملكة العربية السعودية، ١٤٣٥هـ.

#### ز) رسائل الماجستير

[٣٨] الزعبي، تايانا يحيى حسن، عمل المرأة في التشريع الأردني والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، ٢٠٠٩م.

#### ح) المجلات العلمية

[٣٩] إبراهيم ناصر، اتجاه طلبة مرحلتي التعليم الثانوية والجامعية نحو عمل المرأة في الأردن، مجلة دراسات العلوم الإنسانية (محكمة)، الجامعة الأردنية، ج ١٥، عدد ٨ آب، ١٩٨٨م.

[٤٠] د. الأتروشي، محمد جلال، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية (دراسة مقارنة)، مجلة الكوفة، العدد ٥، العراق.

[٤١] د. العقيلة، زيد محمود، حقوق المرأة العاملة (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية)، بحث محكم، مجلة الفكر، العدد الثامن.

[٤٢] جبر محمود سلامة، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، عدد (٢)، سنة ٢٣.

[٤٣] عائشة التاقي، حقوق المرأة العاملة وفقاً لمدونة الشغل، مجلة الاتحاد الاشتراكي، المغرب، لسنة ٢٠١٢م.

[٤٤] محمد إسماعيل، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل العربية والدولية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد يوليو ٢٠٠١م، لسنة (١٥).

[٤٥] مجلة نقابة المحامين الأردنيين، المكتب الفني، لسنة ١٩٩٩/١/١م.

#### ط ( المؤتمرات العلمية

[٤٦] الحموري، عصام ماجد، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، مؤتمر المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، منشورات جامعة اليرموك، الجزء الثاني، ١٦- ١٨/٧/٢٠٠١م.

[٤٧] د. عبد المحسن، عبد الباسط، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية (دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية)، مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، البحرين، ٢٠١٣م.

#### ي ( الاتفاقيات الدولية

[٤٨] الاتفاقية الدولية، حماية الأمومة، رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠م.

[٤٩] الاتفاقية العربية، المرأة العاملة، رقم (٥) لسنة ١٩٧٦م.

[٥٠] الاتفاقية العربية، معايير العمل (معدلة)، رقم (٦) لسنة ١٩٧٦م.

[٥١] الاتفاقية العربية، معايير العمل، رقم (٧) لسنة ١٩٧٧م.

#### ك ( مواقع معتمدة في الانترنت

[٥٢] <http://fatwa.islamweb.net>

## **Special Rights for Women Working in the Saudi Labor System (a comparative study between Islamic Sharia and the law)**

**Dr. Murad Tarawneh**

Assistant Professor – Private Law Section  
Shaqra University

**Abstract.** The study deals with the work of women in Islamic Sharia and the system of the Saudi labor law and the Jordanian labor and some Arab legislation, with reference Arab and international labor standards, where such legislation sought to protect the worker, especially women, through the provision of special legal provisions for their humanitarian, social, and health needs, and enable them to reconcile work. And among its duties family would be reflected positively on their productivity and achieve the interests of the employer, and promotes a sense of security, thereby contributing to the maintenance of security and social peace.

This study also concluded several suggestions and recommendations related to the situation in this regard.



## تقرير لمناقشة رسالة علمية أكاديمية

عنوان الرسالة:

درر الحكام في شرح غرر الأحكام من كتاب الحج إلى نهاية كتاب قطع الطريق  
لحمي الدين محمد السيواسي الحنفي المعروف بملا خسرو -دراسة وتحقيق- لنيل  
درجة الماجستير في الفقه المقارن

اسم الباحث: ألودين محمد محمد بينرتش

القسم: الفقه المقارن

أعضاء لجنة المناقشة:

المشرف المقرر:

أ. د. صالح بن إبراهيم الجديعي الأستاذ في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة القصيم

المناقش الداخلي:

أ. د. صالح بن عبدالله الاحم أستاذ الفقه في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة القصيم.

المناقش داخلي:

د. عبدالله بن محمد الجمعة الأستاذ المساعد في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة القصيم.

وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج رئيسة، أذكر بعضها على سبيل

الإجمال، وإلا فثمة نتائج كثيرة:

- ظهر لي بوضوح من خلال ما عشته مع هذا الكتاب ومؤلفه القوة العلمية التي كان يستمتع بها المؤلف، وقد ظهرت شخصيته في كثير من المسائل والمباحث، حيث يناقش بطريقة فريدة علمية كبار أئمة الحنفية، ثم بعد ذلك يختار ما يراه أقرب للصواب وأرجح دليلاً.

• وكذلك ظهر لي بوضوح المنزلة العالية لهذا الكتاب الذي بارك الله فيه، وأدركت سر انتشاره في الآفاق، فإن الكتاب على اسمه مليء بالدرر والفوائد العلمية، قلما يجدها الإنسان في كتاب آخر، لأن للمؤلف مؤلفات في الأصول والتفسير واللغة وغيرها من العلوم، وكل ذلك يدخله ويضيفه المؤلف إلى كتابه الدرر بطريقة فريدة ورزينة، ما كان سببا في انتشار هذا الكتاب في الآفاق، انتشارا لم يسبق إليه إلا قليل من الكتب الإسلامية.

أعجبني في الكتاب - ولا يمكن التغافل عنه - أن الكتاب من أهم الكتب عند الحنفية، وهو معتمد في نقل آرائه، ومع ذلك فكثيرا ما يرجح المؤلف في المسائل قولاً يخالف المعتمد في المذهب، بحجة تغير الزمان والمكان؛ ما يربي في طالب العلم عدم التعصب، ومراعاة الأحوال، ويربي فيه الأخذ بعين الاعتبار - عند إصدار الأحكام - الظروف المحيطة بالإنسان، وهو أمر ظهر نقصانه لدى كثير من الطلاب، خاصة المبتدئين منهم.

وقد أوصت اللجنة منح الطالب درجة الماجستير في الفقه المقارن بتقدير ممتاز مع مرتبة الشرف الأولى والتوصية بالطباعة والله الحمد.

وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

## Guidelines for Authors

### a) Conditions:

1. The paper must be innovative, scientific, well typed and in good style.
2. The paper must not be previously published, or sent to another press.
3. All received papers are to be refereed.

### b) Instructions:

1. Researcher electronically sends his research on the interactive website <http://journals.qu.edu.sa>
2. The paper must be printed on single faced A4 papers, leaving 3 cm for each margin. The pages of the paper should be sequentially numbered, along with numbering figures and tables (if available).
3. The researcher must submit a summary of the research in Arabic and English, so that a word or a single page of no more than words for (200).
4. The font type used for typing is Traditional Arabic, with the size of 20 pt for headings, 16 pt for the main text and 14 pt for footnotes.
5. Write Quranic verses draw Mushaf Madinah
6. The paper must not exceed 50 pages.
7. Find researcher writes address, and the name of the researcher, address, and title of the scientific, and the works in Arabic and English..
8. They are documented sources and references as follows:
  - a. Books: source or reference in the footnote, and put the number of the researcher footnote in the right place, then puts footnote bottom of the page.
  - b. Periodicals: are documented in a footnote mentioning the title search and then rotating the name, number and volume and page number.
9. Footnotes are placed underneath each page and be footnotes sequential numbering of the first search comes to an end..

Example: The author mentioned in his Paper that he didn't Stop at any one Saying this "..."<sup>(1)</sup>
10. Sources and references in the index starts by mentioning the full name of the book, then the author, and year of death, and Publishing House, and the year of printing, as well as in periodicals mention the title search, and the owner then the magazine name and number.
11. When a flag in the body of research or study, remember the year of death history AH if science deceased example: (d. 260 AH), and if the foreign flags they write Arabic letters, and parentheses in Latin letters, and mention the name in full upon receipt for the first time..
12. May not be re-publication of the journal Research in any other printed unless written permission of the editor.
13. The author will be given two copies of the journal, along with 7 copies of his paper free of charge.
14. Researcher committed to make adjustments set forth in the reports of the arbitrators, with explanation unless amended.
15. The papers published reflect the opinions of their authors.

## Correspondence

All correspondence should be sent as the head editor of the magazine

- Website: <http://journals.qu.edu.sa>
  - E-mail: [qu.mgllah@gmail.com](mailto:qu.mgllah@gmail.com)
  - Journal Phone: 00966163800050
  - Ext Editor: 8598
  - Secretary Ext magazine: 8597
  - Mobile: 00966593220358
-



**In The Name of ALLAH,  
Most Gracious, Most Merciful**





Volume (9) – NO.(2)

# **Journal of ISLAMIC SCIENCES**

January 2016 – Rabi' al-Thani 1437H

Scientific Publications & translation

## EDITORIAL BOARD

### Editor-in-Chief

Prof. Abdulaziz M. ALrabesh  
professor, department of fiqh. sharia college and Islamic studies, qassim university

### Member Editors

prof. Ibrahim s. Al-Humaydhy.  
Professor of Alqur'an and its Sciences , Sharia college and Islamic Studies, Qassim University.

prof. Abdullah A.Alqusun.  
Professor of Sunnah , Sharia College and Islamic Studies, Qassim University.

prof. Abdulaziz M. ALowyed.  
Professor of Usul Alfiqh , Sharia College and Islamic Studies, Qassim University.

prof. ali H. Alshatanawi.  
Professor of Law , Sharia College and Islamic Studies, Qassim University.

Dr. Yousef A. Alturaif.  
Associate Professor of Aqidah (Islamic Theology). Sharia College and Islamic Studies, Qassim University.

Dr. Mohammad A. Aldakheel.  
Associate Professor of Dawa and Islamic Culture. Sharia College and Islamic Studies, Qassim University.

### Journal Secretary

Dr. Mohammad fawzi alhader  
Associate Professor At Department of AlFiqh, College of Sharia and Islamic Studies, Qassem University

Deposif: 1429/2028

## Contents

## Page

|                                                                                                                                                                                                   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Rhetoric Explanation of Surat (Tabat Yada' Abi Lahab) (English Abstract)<br><b>Dr. Mohammad Reza Houri</b> .....                                                                                  | 516 |
| (Hidden polytheism) Identifying the concept and the most important manifestations (English Abstract)<br><b>Dr. Alaa Saleh Hailat</b> .....                                                        | 581 |
| What is necessary on the person who has the price of the slave and cannot find the slave in the atonements (English Abstract)<br><b>Dr. Abdullah hama alsakakir</b> .....                         | 612 |
| Sahaba who narrated their dispute in the usury credited "Collection and study" (English Abstract)<br><b>Dr. Maher Deeb Saad Eddin Abu Shawish, and Dr. Mohammad Fawzi Alhader</b> ....            | 678 |
| Legitimacy Speculation at the Industrial Feilds and it's Role in Economic Development (English Abstract)<br><b>Dr. Saleh Mohammad Al-Khidairi</b> .....                                           | 721 |
| The impact of "Algharar", on derivative contracts (Evaluation from Fiqh and Economic Perspective) (English Abstract)<br><b>Dr. Ibrahim A. M. O, and Dr. Abdullah M. R.</b> .....                  | 758 |
| Stop and must be eliminated to a new directory Making up prayers intentionally left model (English Abstract)<br><b>Dr. Mohammad M. A. Al-Tawalbeh, Dr. Aref E. H. , and Dr. Ahmed H. R.</b> ..... | 864 |
| Special Rights for Women Working in the Saudi Labor System (a comparative study between Islamic Sharia and the law) (English Abstract)<br><b>Dr. Murad Tarawneh</b> .....                         | 915 |

