

## نظرة في عقود العمل بالخليج -دراسة مقارنة-

### المملكة العربية السعودية أنموذجاً

#### A look at employment contracts in the Gulf - a comparative study - Saudi Arabia as a model



الدكتور سعيد بوتشكوش

باحث قانوني حاصل على الدكتوراه في القانون الخاص.

#### ملخص المقال باللغة العربية:

يعتبر الشغل أحد المواضيع المهمة المدرجة تحت مفهوم "الإجماعي"، حيث تنظر إليها المجتمعات كإحدى الأولويات في تخطيطاتها. إذ تؤثر على الناحية الاقتصادية والاجتماعية من خلال الاستقرار الناتج عن إيجاد دخل قار لطالب الشغل. ومن هذا المنطلق أصبح هذا الموضوع تتقاطع كل اهتمامات المشرع والقضاء والفقه من خلال صورة الرابطة القائمة بين الأجير والمشغل. وبين مقتضيات الفقه الإسلامي والإتفاقيات الدولية في هذا المجال تعمل منظمة العمل الدولية على توحيد تشريعات الشغل، باعتبارها الإطار المثالي لتوحيد التشريعات الاجتماعية على الأقل من الوجهة النظرية. إذ بعد أن كان العمل مجرد عامل بسيط من عوامل الإنتاج -خاصة عند مؤسسي النظرية الليبرالية-، انتهى به المطاف ليصبح خاصية انتروبولوجية؛ أي خاصية إنسانية وماهية وجدت مع الإنسانية. الأمر الذي يفرض احترام الضمانات الحقوقية للطبقة الشغيلة في كل الأنظمة والقوانين وعلى أرض الواقع.

#### الكلمات المفتاحية:

مكتب العمل، نظام العمل، المحاكم العمالية، الإذعان.

#### Article summary:

Employment is considered one of the important issues under the concept of "social", as societies view it as one of the priorities in their planning. It affects the economic and social aspects through the stability resulting from the creation of stable income for the job seeker. From this point of view, this topic has become intersected by all the concerns of the legislator, the judiciary, and jurisprudence, through the image of the bond existing between the employee and the employer.

And between the requirements of Islamic jurisprudence and international agreements in this field, the International Labor Organization works to unify labor legislation, as it is the ideal framework for unifying social legislation, at least from a theoretical point of view. After work was just a simple factor of production - especially for the founders of liberal theory - it ended up becoming an anthropological characteristic. Any human characteristic and essence found with humanity.

This imposes respect for the human rights guarantees of the working class in all regulations and laws and on the ground.

#### key words:

Labour Office - working law - Labor courts – acquiescence.

## مقدمة

يعتبر الشغل أحد المواضيع المهمة المدرجة تحت مفهوم "الإجتماعي"، حيث تنظر إليها المجتمعات كأحدى الأولويات في تخطيطاتها. إذ يؤثر على الناحية الاقتصادية والإجتماعية من خلال الإستقرار الناتج عن إيجاد دخل قار لطالب الشغل. ومن هذا المنطلق أصبح هذا الموضوع تتقاطع كل اهتمامات المشرع والقضاء والفقه من خلال صورة الرابطة القائمة بين الأجير والمشغل<sup>1</sup>.

وقد حث عز وجل على العمل في قوله: "وقل اعملوا فسيرى عملكم ورسوله والمؤمنون"<sup>2</sup>. وعليه فالإسلام يبنّد التقاعس، حتى إن حظ الفرد منوط بعمله حيث يقول تعالى: "وأن ليس للإنسان إلا ما سعى، وأن سعيه سوف يرى، ثم يجزاه الجزاء الأوفى"<sup>3</sup>. ويقول الرسول الكريم: "إن البطالة تقسي القلب"<sup>4</sup>. ذلك أن العمل يدر على صاحبه أجرا يعتبر أساسيا في تلبية حاجياته الشخصية والعائلية. وفي هذا الشأن يقول ابن خلدون في المقدمة "السبب في ذلك أن الكسب كما قدمناه قيمة الأعمال، وأنها متفاوتة بحسب الحاجة إليها"<sup>5</sup>.

وعليه فالعمل يهدف لتحقيق أهداف إجتماعية مختلفة: فمن جهة يشبع رغبات العامل الحيوية، ويصرف أعمال المشغل ومتطلباته، ومن جهة أخرى يهدف تحقيق الإستقرار داخل المجتمع. لذا يفرض هذا الوضع أن يكون العمل مطابقا لإختيار الناس حتى يكون فيه الإتقان وإخلاص النية<sup>6</sup>، مصداقا لقول نبينا الكريم: "إن يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"<sup>7</sup>. وفي مقابل هذا العمل يعتبر الأجر عنصرا أساسيا مصداقا لقول جل وعلى: "فإن أرضعن لكم فأتوهن أجورهن"<sup>8</sup>، وقوله تعالى: "قلت إحداهما أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين..<sup>9</sup>، وكذلك قال الرسول الكريم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"<sup>10</sup>.

وبين مقتضيات الفقه الإسلامي والإتفاقيات الدولية في هذا المجال تعمل منظمة العمل العربية على توحيد تشريعات الشغل والضمان الإجتماعي في الدول العربية، اعتبارها الإطار المثالي لتوحيد التشريعات

1 - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل؛ علاقات الشغل الفردية- الجزء الأول، ط الثالثة، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 2005، ص 240.

2 - سورة التوبة الآية 20.

3 - سورة النجم الآيات 39، 40 و 41.

4 - محمد عبد القادر الحاج المغربي- الأخلاق والواجبات- ط3، مطبعة دار الكتاب الدار البيضاء، 1955، ص 73.

5 - عبد الرحمان بن محمد ابن خلدون- مقدمة ابن خلدون- ط 2، المكتبة العصرية صيدا بيروت لبنان 2005، ص 364.

6 - محمد عبد القادر الحاج المغربي- الأخلاق والمعاملات- م س، ص 18.

7 - أخرجه أبو يعلى والطبراني وصححه الألباني. على الرابط: [www.islamweb.net](http://www.islamweb.net) تم التصفح يوم 2022/02/19 الساعة 11 صباحا.

8 - سورة الطلاق الآية 6.

9 - سورة القصص الآية 26.

10 - عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه، وفي رواية: بحقه (بدل) أجره (رواه ابن ماجه، وصححه الألباني. على الرابط: [www.islamweb.net](http://www.islamweb.net) تم التصفح يوم 2022/02/19 على الساعة 11 صباحا.

الإجتماعية العربية على الأقل من الوجهة النظرية<sup>1</sup>. ذلك أن صورة العمل الإجتماعية والإنسانية تنطلق من كون الأخير لا يملك موارد أخرى غير أجرته، فيكون بذلك ملزماً لخضوع لشروط مشغله ضمن إطار قانوني يساند مبدأ حرية الإرادة<sup>2</sup>. ولهذا تعمل القوانين والأنظمة المرتبطة لشغل بعاد الكثير من التعسفات: مثل تحديد ساعات العمل وتحديد نوع العمل ذاته ومقداره. ذلك أن سلطان الإرادة الفردية يؤدي عادة إلى تفوق القوي اقتصاداً على الضعيف اقتصاداً، و لتالي تفوق وتميز الإقتصادي على الإجتماعي. ينضاف إليها ثير العادات والقيم الإجتماعية السائدة في مجتمع ما على العلاقات الشغلية، خاصة ما ارتبط منها بخدم المنازل الذين يدخلون بهذه الصفة في إطار العمل العائلي. حيث يكون التابع ضمن الأشخاص الذين يعيّلهم المشغل من مأكل وملبس، وتقيمن على هذا القطاع الأعراف والتقاليد والإعتبارات الأخلاقية.

ولهذا فمن جهة للموضوع أهمية عملية تتمثل في اعتبار هذا العقد من أكثر العقود تداولاً وطلباً في دول الخليج العربي خاصة لمملكة السعودية. حيث تندرج في إطار عقود عمل "العمالة المنزلية" لنسبة للنساء، و لنسبة للرجال تحت مسمى "سائق خاص". فهي تتميز لتبعية أحياناً و لعبودية أحياناً أخرى من منظورها المجتمعي الطبقي، ومن جهة أخرى للموضوع أهمية نظرية تتمثل في ثر نظام العمل السعودي بتوصيات منظمة العمل الدولي، وضمانات حقوق الإنسان. وذلك في إطار السعي لتحقيق مجتمع حديث يتطلع إلى ردة عالمية بين الدول الديمقراطية.

إذا فبين الأعراف والتقاليد الإجتماعية لمملكة العربية السعودية، وبين اجتماعية عقود العمل وتقدميتها، تبرز مشاكل هذا الموضوع الذي عرف علاقات الشغل الفردية تجاذبات ونزاعات مصلحة، تدعو للتساؤل عن كيفية تعامل الدولة مع هذا الإشكال الذي أرخى بظلاله على سمعة عقد العمل في المملكة العربية السعودية من خلال أوصاف الإذعان والصورية؟ و لتالي فإشكالية الموضوع تتمثل كما يلي: وكيف استطاعت هذه الدولة الموازنة بين عالمية واجتماعية عقود الشغل وبين ثير البيئة الاجتماعية على عقد العمل؟.

إن فرضية الموضوع تستلزم تحقيق الموازنة بين الأعراف والتقاليد مع تطلب مدة من الزمن، وتحولاً مجتمعياً لإمكانية نجاح عقود العمل بالخليج سيما بالمملكة العربية السعودية، كما سيتضح في التقسيم

التالي: أولاً: حقوق الأخير الأجنبي من خلال المعايير الدولية

ثانياً: طبيعة عقد عمل الأجنبي بالسعودية

1 - عبد القادر حسني، نحو توحيد تشريعات العمل في الوطن العربي، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله فاس، السنة الجامعية 1987-1988، ص93.

2 - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، الجزء الأول، م س، ص21.

## أولاً: حقوق الأجير الأجنبي من خلال المعايير الدولية

إن معايير العمل الدولية هي صكوك عالمية أقرها المجتمع الدولي تعكس قيما ومبادئ مشتركة بشأن القضايا المتعلقة لعمل. وذلك اعتبارها أول منظمة متخصصة بعة هيئة الأمم المتحدة، تعمل على خلق قواعد عمل دولية، كرسرتها معظم الدول الأعضاء في تشريعاتها الوطنية بحثاً عن "العدالة الاجتماعية". وهذه الإعلا ت والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان تتضمن حقوقاً اجتماعية واقتصادية لم يعد مكان أي تشريع أن يتغافل عنها وهو بصدد تنظيم علاقات الشغل<sup>1</sup> (هـ). والتي يجب أن يمثل لها أيضاً نظام العمل السعودي (م).

### أ: الضمانات العالمية لحماية الأجير

ملت منظمة العمل الدولية على عولمة القاعدة القانونية من خلال تدويل حقوق الأجراء، مستغلة التطور الحاصل في مجال العلاقات الاقتصادية الدولية. وهذا الاهتمام الدولي بحقوق الأجراء جاء نتيجة أسباب إنسانية، اقتصادية وسياسية، تهدف تحسين وضعية الأجير، وتغير فكرة أن ما يقدمه من جهد في العمل هو سلعة تشتري، وجزء يدخل ضمن وسائل الإنتاج. وذلك بعد تعالي الأصوات المطالبة بتغيير الواقع العمالي عن طريق إنشاء قانون عمل دولي يضمن مبدأ المساواة (1)، وأحوال عمل تصون الكرامة (2).

### 1: مبدأ المساواة في الأجر والتشغيل

يعتبر مبدأ المساواة أو عدم التمييز بين الأشخاص من المبادئ الأساسية الراسخة في الأنظمة السياسية الحديثة. لكنه عندما يتعلق بميدان التشغيل يأخذ بعداً آخر، فهو حجر الأساس لكل مجتمع ديمقراطي يؤمن بحقوق الإنسان ويتوق إلى العدل الاجتماعي، ويمنح فرص متكافئة للجميع بغض النظر عن الجنس أو الحالة العائلية أو الاجتماعية. فالمادة 247 من معاهدة فرساي التي تتعلق بمنظمة العمل الدولية<sup>2</sup>، تعتبر أن عدم التمييز الذي يحظى بأهمية خاصة واستعجالية يجب أن يوجه عمل وسياسة منظمة العمل الدولية. وهو الأمر الذي تضمنته الإتفاقية رقم 100 حول المساواة بين كل الأجراء كيفما كانوا، مواطنين أو مقيمين بصورة قانونية في البلد. وكيفما كان عرقهم، أو عقيدتهم، أو جنسهم، لهم الحق في متابعة نهم المادي وتنميتهم الفكرية في إطار الحرية والكرامة، والأمان الاقتصادي وبحظوظ متساوية.

### ● عدم التمييز في الأجر

تنص الإتفاقية رقم 100 السالفة في مادتها الأولى على عدم التمييز في الأجر.

1 - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، طبعة أولى، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، 2004، ص 88 و87.

2 - هي معاهدة فرساي التي أنهت الحرب العالمية الأولى تم التوقيع عليها في 18 يونيو 1919، وهي نفسها السنة التي أنشئت بها منظمة العمل الدولية بموجب القسم الثالث عشر من ذات المعاهدة. للمزيد من المعلومات يراجع الموقع: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)، تم التصفح بتاريخ 2023/01/18 على الساعة السادسة مساءً.

أ- يشمل تعبير الأجر أو المرتب العادي الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً مقابل استخدامه له.

ب- تشير عبارة مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة -متساوية<sup>1</sup>.

وترجمت هذه الاتفاقية المبدأ العام للأهداف الكبرى لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بعدم التمييز بين اليد العاملة على أساس الجنس في الأجر كيفما كانت طبيعته، إذا كان العمل المنجز والمؤدى الأجر مقابلته من نفس القيمة. ولم تقف هذه الاتفاقية على مستوى التنصيص بل أوجبت على الدول الأعضاء تضمين هذه المقتضيات في تشريعاتها الوطنية. حين نصت على أنه يجب تطبيق هذا المبدأ والمقتضيات على المستوى الوطني من خلال التشريع، أو عبر الاتفاقيات الجماعية، أو من خلال نظام تحديد الأجور، أو مختلف الأنظمة الأخرى المتعلقة بمختلف المهن<sup>2</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد ألحقت بهذه الاتفاقية التوصية رقم 90 التي تناولت نفس الموضوع، والتي نصت على أن تقوم الدول الأعضاء في منظمة العمل باتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات.

إلا إنه في المملكة العربية السعودية، وعلى مستوى الأجر يمكن الحديث عن التفاوت والتمييز بين الأجر الممنوح للعامل السعودي "المواطن" ونظيره المقيم. فهذا الأخير يتقاضى ما بين 500 إلى 1500 ريال سعودي، ويمكن في حالات خاصة الوصول إلى أجر 2000 ريال سعودي. بينما المواطن السعودي فراتبه يتبدئ من الحد الأدنى الذي هو 3000 ريال سعودي إلى ما فوق ذلك بكثير. وذلك تفعيلاً للمادة 89 من نظام العمل السعودي التي تنص على أنه لمجلس الوزراء عند الإقتضاء وبناء على اقتراح - الوزير- وضع حد أدنى للأجور. حيث أصدر معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي قراراً وزارياً يقضي برفع الحد الأدنى لاحتساب أجور السعوديين في "نطاقات" من 3,000 ريال إلى 4,000 ريال<sup>3</sup>.

### ●عدم التمييز في ميدان العمل والمهنة

إن الاتفاقية رقم 111 الصادرة سنة 1958 والمتعلقة بالتمييز في مجال التشغيل والمهن قد حددت مفهوم التمييز بـ "أي تفرقة أو تهميش أو تفضيل يقوم على العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي

1 - المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة بين العمال والعاملات في الأجر ذي القيمة المتساوية. مؤتمر العمل الدولي في دورته 34 بتاريخ 6 يونيو 1951 بجنيف.

2 - المادة الثانية من الاتفاقية رقم 100.

3 - وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يصدر قراراً وزارياً يقضي برفع الحد الأدنى لاحتساب أجور السعوديين في "نطاقات". 9 ربيع الآخر 1442. على الرابط: [www.my.gov.sa](http://www.my.gov.sa)، تم التصفح بتاريخ 2023/01/11 على الساعة 11 و30 د صباحاً.

السياسي أو الانتماء القومي أو الأصل الاجتماعي، يكون هدفه المساس بالمساواة في الحظوظ والمعاملة في مجال التشغيل والمهنة". وقد كان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية أن تعمل الدول الأعضاء على تبني سياسة وطنية ترمي إلى القضاء على كل تمييز أساسه العناصر المذكورة، وذلك بسن نصوص قانونية وبلورة برامج تربوية تدعم تطبيق سياسة القضاء على التمييز، بتنسيق وتعاون مع المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء على حد سواء<sup>1</sup>.

إضافة إلى ذلك، تضمنت صكوك منظمة العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات الأخرى، التي كرسَتْ نفس المبدأ في مواضيع مختلفة، والمتعلقة بالعلاقات الشغلية والحماية الاجتماعية. كما هو الشأن في الاتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل<sup>2</sup>. والاتفاقية رقم 118 في شأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>. وكذا الاتفاقية رقم 122 لعام 1964 المتعلقة بسياسة العمالة، التي جاء بالفقرة (ج) من مادتها الأولى: "أن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل، وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته، وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيها بغض النظر عن العرق أو اللون، أو الجنس أو الدين، أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي".

وكل هذه الإتفاقيات تفرض ضمان المساواة في المعاملة للأشخاص جميعاً دون تمييز، مع اعتبارها مرجعاً للدول الأعضاء لوضع إطار تشريعي وطني يمنع المشغل - وهو في مركز اقتصادي قوي - أن يفرض شروط الشغل على الأجير، الذي ليس له - تحت ضغط الحاجة - إلا أن يقبل بها، ولو كانت تتضمن انتقاصاً لما يقرره له القانون<sup>4</sup>.

## 2: الحق في احوال العمل التي نصون الكرامة

لما أصبحت الإيديولوجية كنسق فكري قهري تعمل على تطوير النماذج الاجتماعية لعقود العمل وفق سياسة اجتماعية متكاملة تخدم أرباب العمل، وتساند تبريرات عقائدية جماعية<sup>5</sup> لتحقيق ميل الجانب الاجتماعي نحو كفة الجانب الليبرالي. وذلك من خلال مبادئ تتوجه نحو الحرية الفردية المطلقة في علاقات الشغل الفردية، تجعل من العمل سلطة خاضعة لسوق العرض والطلب. ومن عقد العمل خاضعاً لمبدأي سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين. حيث لا تتدخل الدولة في علاقات الشغل، وعرض

1 - المادة الثالثة من الإتفاقية رقم 111.

2 - الإتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل. صادرة عن المؤتمر الدولي للعمل في الدورة السابعة بتاريخ 19 ماي 1925.

3 - صدرت عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 46 بتاريخ 6 يونيو 1962.

4 - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، طابعة أولى، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش 2004، ص 60 و61.

5 - أحمد الخشاب، التفكير الاجتماعي، دار النهضة العربية القاهرة 1981، ص 25.

الشغل أكبر من طلبه. الأمر الذي دفع المشغلين إلى عرض أجور زهيدة، ويملون شروطهم وإرادتهم على العمال<sup>1</sup>. كان هدف المواثيق الدولية إعادة التوازن إلى العلاقة الشغلية من جهة، وضمان الحقوق المتعلقة بظروف العمل.

### ●المواثيق الدولية الضامنة لحقوق العمال

إن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يكفل حق العمل. حيث تنص المادة 23 منه على أن لكل شخص "حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة". بينما تنص المادة 2/1 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة، على واجب الدول الأطراف العمل على "توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه"<sup>2</sup>. وأكدت أيضا المادة 24 من ذات الإعلان العالمي على حقوق أخرى مرتبطة بالعمل. حيث نصت على أنه: "لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلة دورية بأجر".

كما ينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة 6 على: "الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره ويقبله بحرية"، وأن تتضمن "الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين". وفي تحليل لهذا المقتضى، يتضح جليا أن الأمر يتعلق بداية بإتاحة الفرصة لكسب الرزق. والرزق حسب مفهوم المادة 11 من العهد الدولي السالف هو الحق في مستوى معيشي كاف دون قيد أو شرط. ما يستفاد منه أنه يكون دون الإعتماد المطلق على العمل، وهكذا لا يمكن اعتبار هذا الأخير وسيلة لتحقيق المستوى المعيشي الكافي؛ لأن العمل يضمّنه حق آخر من حقوق الإنسان. ومصطلح "الكسب" له رنة معنوية وأخلاقية خاصة، فمعنى اكتسابك النقود هو أنك تحصل على مكافأة عادلة عن خدمة ما، قد قمت بها للمساهمة في رفاهية الآخرين وإسعادهم؛ أي أن العمل - متصل هنا- بعلاقتك ومساهماتك في أنشطة مجتمعك، أو أسرته، لضمان البقاء على قيد الحياة وتحقيق الرفاهية، ومن ثم فهو يتضمن إحساسك بقبول المجتمع لك ورضاه عنك<sup>3</sup>.

وفي هذا السياق جاءت العديد من الإتفاقيات الدولية المنظمة لسوق الشغل، بغية الحصول على مجموعة من الضمانات التي تؤكدها وتفرضها في مجالات مختلفة:

1 - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، ط1، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش 2004، ص 42 و43.  
2 - على الرابط: [www.hrlibrary.umn.edu](http://www.hrlibrary.umn.edu)، تم التصفح بتاريخ 2022/10/17 على الساعة 17 و30د.  
3 - على الرابط: [www.hrlibrary.umn.edu](http://www.hrlibrary.umn.edu)، تم التصفح بتاريخ 2022/10/17 على الساعة 17 و30د.



\* القضاء على العمل الجبري: ومنها الإتفاقية رقم 29 المتعلقة بالعمل الإجباري "الإتفاقية الخاصة بالسخرة"؛

- الإتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الإجباري؛

\* القضاء على التمييز في مجال الشغل والمهنة:

- الإتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور بين اليد العاملة من الرجال والنساء بالنسبة لعمل متساوي القيمة؛

- الإتفاقية رقم 111 بشأن الميز في ميدان العمل والمهنة؛

\* تفتيش الشغل: الإتفاقية رقم 81 المتعلقة بتفتيش الشغل؛

- الإتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة التشغيل؛

- الإتفاقية رقم 129 المتعلقة بتفتيش الشغل في المجال الفلاحي؛

\* الأجور: الإتفاقية رقم 26 المتعلقة بطرق تحديد الحد الأدنى للأجور؛

- الإتفاقية رقم 99 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور في الفلاحة؛

### ● الحقوق المتعلقة بظروف العمل أو حقوق العمال

ترتبط حقوق العمال أو الحقوق المتعلقة بظروف العمل ارتباطا وثيقا بالحق في العمل. ويقصد بها تلك المجموعة من الحقوق التي تكفل الحماية للشخص الذي يبيع قوى عمله، وهي تتضمن ما يلي:

- الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة؛
- الحق في القيام بالعمل الذي يختاره الشخص أو يقبله بحرية؛
- الحق في تلقي أجر كاف؛
- الحق في يوم عمل محدود، وفترات راحة مدفوعة الأجر؛
- الحق في المساواة في الأجر عند تساوي قيمة العمل؛
- الحق في المساواة في المعاملة؛
- الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية.
- الحق في تحديد الساعات القانونية للعمل؛
- الحق في عدم تجاوز ساعات العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم؛
- عدم تكليف أي أجير بنقله يدويا أي حمل قد يؤدي إلى تعريض صحته أو سلامته للخطر حسب المادة الثامنة من الإتفاقية رقم 127 بشأن الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها.
- الحق في المساهمة في الحياة الثقافية والفنية والأدبية، وحرية البحث العلمي أو الأدبي، وضمان حقوقه في المنافع المعنوية والمادية المترتبة على أي إنتاج من صنعه.



## ب: ضمانات نظام العمل السعودي<sup>1</sup>

إذا كان الأصل أن اليد العاملة الأجنبية "العربية"<sup>2</sup> التي يحتاج إليها كل بلد في دول الخليج، تكون إحدى أسس التنمية. إلا إن فتح الباب على مصراعيه لكل أجنبي عربي قد يرغب في العمل سيقرب الآية، وتصبح هذه اليد العاملة مصدر عدة مشاكل اقتصادية واجتماعية. وعليه قامت التشريعات العربية بتنظيم شروط عمل الأجانب حتى لا تكون السبب في إحداث الضرر عوض التنمية (1). وأوكلت للسلطة الحكومية المكلفة لشغل أمر تسليم الرخص على شكل شيرة عمل توضع على عقد الشغل، وتتغير في كل مرة يخضع فيها العقد للتغيير. كما يمكن أن تسحب هذه الرخصة في كل وقت، ويعتبر ذلك أيضا مبررا لإنهاء عقد الشغل من منطلق فعل الأمير<sup>3</sup>. كما يمكن القيام بكل هذه الإجراءات وغيرها بلغة الحداثة التكنولوجية مع العمالة والعمل (2).

## 1: الضوابط التشريعية لحماية الأجر

صادقت المملكة العربية السعودية في 7 ديسمبر 2020 على الاتفاقية رقم 95 لعام 1949 بشأن حماية الأجور، والاتفاقية رقم 120 لعام 1964 بشأن القواعد الصحية في التجارة والمكاتب. وبذلك ارتفع عدد اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها المملكة العربية السعودية إلى 18 اتفاقية؛ منها ست من الاتفاقيات الأساسية الثمانية. وذلك من أجل وضع ضمانات تحمي حقوق العمال ورفاههم<sup>4</sup>. إلا إن الأمر يتطلب أيضا مواكبة ميدانية لتحقيق هذه الأهداف.

## ● الضمانات القانونية والمؤسسية لحماية سوق الشغل

يأتي تصديق المملكة العربية السعودية على الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية في إطار جهودها والتزامها بتطوير بيئة العمل وحمايتها، خاصة وأنه يوجد أكثر من 10.898457 عامل أجنبي، إضافة إلى نحو 3.692486 عامل من المواطنين السعوديين<sup>5</sup>.

1- الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/08/23 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/05/12 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/1) وتاريخ 1435/01/22 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/02/22 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07 هـ.

2 - على اعتبار أن المملكة العربية السعودية عضو في منظمة العمل العربية التي تنص في اتفاقيتها على تشغيل الأجاء العرب بالأولوية في البلدان العربية.

3 - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب على ضوء مدونة الشغل؛ علاقات الشغل الفردية- الجزء الأول، طبعة ثالثة، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 2005، ص426.

4 - المملكة العربية السعودية تصادق على الاتفاقية رقم 95 لعام 1949 بشأن حماية الأجور والاتفاقية رقم 120 لعام 1964 بشأن القواعد الصحية في التجارة والمكاتب. مقال بتاريخ 7 دجنبر 2020 على الرابط: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)، تم التصفح بتاريخ 2022/12/26 على الساعة 12 زوالا.

5 - حسب الهيئة العامة للإحصاء يوجد: 2.274628 عامل ذكر سعودي و1417858 عاملة سعودية، أما غير السعوديين فيوجد: 9593551 عامل ذكر و1304906 عاملة. للمزيد من المعلومات يراجع الموقع: [www.stats.gov.sa](http://www.stats.gov.sa)، تم التصفح بتاريخ 2023/01/18 على الساعة 15 و20د.

وتنص اتفاقية منظمة العمل رقم 95 لعام 1949 المتعلقة بحماية الأجور على تدابير مهمة تحمي العمال في أحد الجوانب الأساسية لظروف عملهم. فهي تهدف بوجه خاص إلى ضمان دفع الأجور بشكل منتظم إلى العامل رأساً دون استقطاع غير مشروع، وحرية العامل في التصرف في أجره دون قيد أو شرط. كما أنها تضع قواعد تحمي أجور العمال في حالة عجز صاحب العمل عن دفعها. أما الاتفاقية رقم 120 لعام 1964 المتعلقة بالقواعد الصحية في التجارة والمكاتب، فهي تنص على تدابير في مجال الصحة والسلامة المهنيين تحمي العاملين في المتاجر والمكاتب، التزاماً بسلامة العمال وصحتهم.

وحيث إن المملكة العربية السعودية دولة حضارية متقدمة، منخرطة وفاعلة في النسيج العالمي، فهي ملزمة بتنطبيق المواثيق الدولية المرتبطة بالشغل. لا سيما العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛ لأن معايير العمل الدولية هي خير سبيل لتوفير العمل اللائق، ولتحقيق تنمية اقتصادية فعلية. وذلك من خلال توفير فرص وظروف عمل ينعم فيها الفرد بالحرية والمساواة والسلامة والكرامة.

وهكذا تدخل الدولة السعودية في المجال الاجتماعي من خلال إجراءات قانونية "نظام العمل"، وتوجه المحاكم العمالية<sup>1</sup> وتدخل مكاتب العمل. وكل هذه الآليات المؤسسية والقانونية لها علاقة وثيقة بالنظام السياسي الحداثي الديمقراطي. والذي يحاول التوازن بين المحالين الإقتصادي والاجتماعي ومحاربة الفساد الإداري. فهو لم يبعد النظام الرأسمالي وطبقية المجتمع، إلا إنه حاول تليينهما بتحسين ظروف عمل الأجراء، وتقوية مطالبهم الاجتماعية متى تعرضت للإنتهاك. وذلك عبر تدخل أجهزة الدولة لإعادة التوازن بين سلطة المشغل وخضوع الأجير لشروط العقد المتعسفة. إلا إن الوقاية الاجتماعية تبقى وقفاً على القضاء المتمثل في المحاكم العمالية<sup>2</sup>، التي تعمل جاهدة على حفظ التوازن الواجب بين الحقوق والواجبات في عقد العمل دعماً للسلم الاجتماعي، والمتمثل في حفظ كرامة الأجير، وحفظ صلاحية المشغل في التسيير والتدبير بالطريقة التي يراها أصلح. كما لها دور إصلاحي تعتبر إحدى غايات القضاء

1 - بلغت عدد القضايا عام 2014 المحالة على المحاكم والدوائر العمالية 12.8 ألف قضية، انتهت 1.8 ألف بالصلح، واستأنفت منها 3.5 ألف قضية. كما تلقت المحاكم العمالية الابتدائية بنفس السنة 78.5 ألف قضية منها 63 ألف قضية من مخلفات السنوات الماضية. لمزيد من المعلومات يراجع الموقع: [www.nshr.org.sa](http://www.nshr.org.sa)، تم التصفح بتاريخ 2023/01/18 على الساعة 17 و00. نقلاً عن جريدة الاقتصادية ليوم الإثنين 6 ذو القعدة 1435 الموافق 1 سبتمبر 2014.

2 - المحاكم العمالية هي محاكم مختصة بالنظر في القضايا العمالية بمختلف أشكالها وأنواعها، وهي فرع من فروع محاكم الدرجة الأولى المنتشرة في جميع مناطق ومحافظات المملكة العربية السعودية، وتختص المحاكم العمالية في القضايا المتعلقة بفقود العمل والأجور والحقوق، وإصابات العمل والتعويض عنها، ويوجد حالياً في المملكة 7 محاكم عمالية في كل من الرياض، ومكة المكرمة، وجدة، وأبها، والدمام، وبريدة، والمدينة المنورة، إضافة إلى 27 دائرة عمالية في مدن ومحافظات المملكة و 9 دوائر عمالية ثلاثية في 6 محاكم استئناف بمختلف مناطق المملكة. على الموقع: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)، تم التصفح بتاريخ 2023/01/18 على الساعة 16 و30د.

الإجتماعي. حيث يهدف إلى حماية الأجير في علاقته الفردية التي تدخل في تناقض حتمي لسلطة المشغل المرتكزة بدورها قانونا على عنصر التبعية المميز لعقد الشغل<sup>1</sup>.

وفي هذا الإطار كشفت وزارة العدل السعودية عن إصدار المحاكم والدوائر العمالية 3825 حكما خلال شهر واحد سنة 2020. وأوضحت الوزارة أن الأحكام الصادرة في قضايا الأجور شكلت 42% من إجمالي الأحكام. وتختص المحاكم العمالية بالنظر في الدعاوى المتعلقة بنظام العمل، وتشمل المنازعات المتعلقة بعقود العمل والأجور والحقوق وإصابات العمل والتعويض عنها، إلى جانب المنازعات المتعلقة بإيقاع صاحب العمل الجزاءات التأديبية على العامل أو المتعلقة بطلب الإعفاء منها، وكذلك الدعاوى المرفوعة لإيقاع العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل، إضافة إلى المنازعات الناشئة عن تطبيق نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>.

وإذا كان القضاء الاجتماعي "المحاكم العمالية" يسعى إلى تكريس مبدأ استقرار الشغل، فإنه لردع كل إنهاء غير مشروع وغير مبرر لا يتأتى إذا لم تكن وسائل الإثبات لصالح الأجراء. فكم من حقوق ضاعت أثناء نزاعات العمل الفردية لعدم تمكن أصحابها من إقامة الدليل وإثبات ما يدعونه. هذا الوضع دفع بالقضاء "المحاكم العمالية" إلى تطوير قواعد الإثبات وجعلها تنسجم مع خصوصيات نظام الشغل لتيسير إثبات الأجير لحقوقه وضمان استقراره في الشغل. وهي ذاتها المعتمدة في الفقه الإسلامي من : إقرار، الحجة الكتابية، شهادة الشهود، اليمين، حتى لو كانت إلكترونية. إلا إن شهادة الشهود تطرح إشكالية واقعية، فقانوننا يتم قبول شهادتهم سواء كانوا في علاقة تبعية مع المشغل أو من الأغيار. الأمر الذي يطرح أكثر من علامة استفهام متى كان الشاهد تابعا للمشغل، فبحكم علاقة التبعية التي تربطه به والولاء الذي يكتفه له قد تدفعه للشهادة لصالحه. ورغم هذا فالواقع العملي أثبت أن المحاكم العمالية لعبت وما تزال تلعب دورا رائدا في نزاعات الشغل الفردية، وتعيد للعلاقة التعاقدية توازنها، وتضمن للأجراء حقوقهم. حتى ليكاد أصحاب العمل يتهربون من القضايا العمالية.

ورغم غياب إحصائيات دقيقة تفرز عدد الأجراء الذين يعانون مشاكل مع مشغليهم، حيث إن هناك عدد منهم فقط يتوجهون لعرض قضاياهم أمام المحاكم العمالية أو مكاتب العمل.

### ●الإكراهات العملية لنظام العمل السعودي

إن الإنشغالات الاجتماعية للدولة السعودية، انطلاقا من مبادئ العدالة الاجتماعية والسلم الإجتماعي في مجال علاقات الشغل في مواجهة طغيان الليبرالية كبيرة. ذلك أن التزاعات الاجتماعية تؤثر

1 - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب على ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، ط3، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 2005، ص205.

2 - على الموقع: [www.alarabiya.net](http://www.alarabiya.net) ، تم التصفح بتاريخ 2023/01/18 على الساعة 16 و00د.

على الجانب الاقتصادي. حيث تتميز اليد العاملة الأجنبية بعدة جوانب، إلا إنها تصطدم بواقع يعاكس العادات المكتسبة في بلدهم الأصلي. فالعامل الأجنبي شغال، مقاوم، قنوع. ودورهم في تصريف الأعمال اليومية مهم جداً، إذ تتوزع أشغالهم بين الميكانيكا، المطالة، السباكين، الكهربائيين، البنائين، المصلحين للأليات الكهربائية والإلكترونية، إضافة إلى مهن العمالة المتزلية من خدم البيوت والسائق الخاص، وعمال الزراعة والضيعات الفلاحية...الخ.

وعليه فالواقع المعيشي يختلف عما هو عليه الأمر قانوناً مع عقد الشغل الخاص بهذه الفئات. إذ يخضع بداية لتأشيرة السلطة الحكومية المكلفة بالعمل، والتي غالباً ما تحدد مدتها في سنة واحدة. لذا فإن إجبارية الحصول على هذه التأشيرة يضيف على العقد طابع التحديد، ويعتبر عقداً محدد المدة ينتهي بانتهاء التأشيرة المذكورة. كما أنه يخضع في مجمله إلى مقتضيات قانونية ومراسيم تصطدم بواقع عملي لا يرقى إلى التطلعات السياسية للدولة في المجال الاجتماعي.

وبالرجوع إلى الضمانات القانونية المتضمنة بنظام العمل<sup>1</sup> "مدونة الشغل أو قانون الشغل". نجدها في المادة 38 تنص على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله، ويحظر على العامل الإشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة". وتضيف المادة التاسعة والثلاثون أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يترك العامل يعمل لدى الغير، كما يمنع ذلك على العمل دون اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة، وهو ما يصطلح عليه بنقل الكفالة.

وتضيف المادة 60 من ذات النظام أنه لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقة الكتابية. إلا إنه على أرض الواقع يتضمن عقد العمل السعودي بنداً ينص على أن العامل يجب أن يعمل في أي مكان، ولدى أي شخص يطلب منه صاحب العمل الإشتغال لديه، وبنفس الأجر المتفق عليه فقط. بينما القانون المغربي رقم 12-19 المتعلق بخدم المنازل، فهو يحدد مدة العمل أولاً، وفترة الإختبار، ويحدد المهنة كالإعتناء بشؤون البيت، أو الإعتناء بالأطفال، أو الإعتناء بفرد، أو السياقة أو البستنة، أو حراسة البيت وكل على حدة. إضافة إلى ذلك تحدد مدة العمل الأسبوعية والراحة الأسبوعية والعطل وغيرها. وكل ذلك ضمن أنموذج وضعته الوزارة المكلفة بالشغل المغربية<sup>2</sup>.

أما المادة الأربعون فتحمل بين طياتها تناقضاً: إذ تلزم صاحب العمل بتحمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدها وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات،

1 - الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/08/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/05/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/1) وتاريخ 1435/01/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/41) وتاريخ 1440/02/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

2 - أنظر النموذج على الجريدة الرسمية عدد 6603 بتاريخ 11 محرم 1439 (2 أكتوبر 2017)، ص 5538.

ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين. بينما في الفقرة الثانية فننص على: "يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع".

وعليه يبدو أن القانون الاجتماعي السعودي يتضمن نظرياً ما يضمن كرامة العمال. إذ تنص أيضاً المادة 61 من نظام العمل على ضرورة الإمتناع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزء منه، وأن يعامل بالإحترام اللائق، والإمتناع عن قول أو فعل يمس الكرامة والدين. وعلى أرض الواقع فهذه المقتضيات القانونية لا تلقى النفاذ عملياً. إذ هناك مؤسسات وشركات وأصحاب عمل لا يؤدون الأجور في أوانها. كما أن هناك سوء المعاملة في اللفظ وكأن الأمر يتعلق بمعاملة العبيد.

كذلك يتضمن نظام العمل السعودي منع نقل العامل بغير موافقته الكتابية من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته حسب المادة 58 من نظام العمل السعودي. ويمكن استثناء القيام بهذا النقل لكن بشروط ثلاثة: أن تتوفر حالة الضرورة، وأن لا تتجاوز مدة النقل ثلاثين يوماً، وأن يتحمل المشغل التكاليف العامة للإنتقال والإقامة. إلا إن نماذج من عقود العمل المبرم بين سعوديين وأجراء أجنبية تتضمن عبارات تفيد إمكانية تشغيل الأجير في كل مكان من أرض المملكة العربية السعودية وفي أي عمل آخر، وبنفس الأجرة<sup>1</sup>.

فضلاً عما سبق لا يمكن نقل العامل ذو الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة دون موافقته الكتابية (المادة 59 من نظام العمل السعودي). ويمنع أيضاً حرمان العامل من أجره متى حضر إلى مكان العمل في الوقت المحدد وأبدى رغبته في ذلك، ولم يمنعه عن ذلك إلا سبب راجع إلى صاحب العمل (المادة 62 من نظام العمل السعودي). كما تضمن المادة 107 من نظام العمل السعودي الأجر الإضافي عن ساعات العمل الإضافية، وعن أيام العطل والأعياد، وتلزم المادة 133 من ذات النظام السعودي المشغل بتحمل نفقات ومصاريف علاج الأجير المصاب بإصابة عمل. وهذا المقتضى لا يطرح إشكالا بالنسبة لأجرة زهيدة والتي يتقاضاها العامل الأجنبي، إضافة إلى جودة الخدمات الصحية والتمريضية بالمملكة.

وتنظم المادة 98 من نظام العمل السعودي ساعات العمل في ثماني ساعات في اليوم الواحد، أو 48 ساعة في الأسبوع. بينما تحدد المادة 101 من ذات النظام فترة الراحة بعد خمس ساعات متتالية من العمل، كما لا يمكن أن يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد، ولا

1 - تراجع المادة 1 من أنموذج عقد عمل بالمملكة السعودية رفقته.

تدخل ساعات الراحة ضمن ساعات العمل الفعلية حسب المادة 102 من نظام العمل السعودي. حيث لا يكون العامل فيها تحت سلطة صاحب العمل. وهذه المقتضيات القانونية لا تلقى التطبيق الأمثل على أرض الواقع، فالعامل ينتهي من شغله عندما ينهي المهام والمأموريات المكلف بها من قبل صاحب العمل، حتى لو تطلب الأمر إضافة ساعات أخرى لا يتقاضى عليها العامل أجرا زائدا. إضافة إلى أن عمل السائق الخاص والعاملة المتزلية غير محدد بالزمن.

وبخصوص السكن فإنه يختلف اختلافا جذريا عما يكون منصوبا عليه في العقد، حيث إن ظروف السكن الخاصة بالأجراء جد سيئة ومهينة، لا تتوفر على أدنى مقومات السكن اللائق، في بنايات أو حظائر يتكدس فيها العديد من العمال، بينما قد يجد البعض منهم غرفة للضيوف أو مخزنا يقيم فيه، ويتغذى على ما فضل من طعام أهل البيت.

## 2 : فعالية البنية الإلكترونية في حماية الأجير

لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لحياة متقدمة، ورفع مستوى السكان المعيشي، ومواكبة لسير التطور العلمي والتقني والصناعي والتكنولوجي العالمي، وفر النظام السياسي لمملكة العربية السعودية البنية التحتية في كل المجالات، من طرق ومواصلات وأجهزة إلكترونية حديثة، وفي مجال العمران والعالم الافتراضي، ومنها على سبيل المثال منصات نظام "أبشر" و"توكلنا" حيث يمكن للمواطنين والمقيمين متابعة كل أنشطتهم واتخاذ القرارات بشأنها من خلال هواتفهم الذكية فقط. حيث يتضمن موقع "أبشر" جميع المعلومات المتعلقة لفرد سعودي وأملاكه وعماله. كما أنشأت الدولة منصة نظام "جز" المخصص لرفع الشكاوى والدعاوى القضائية من التطبيق. هذا التقدم الحضاري واكبه تطور قانوني من خلال الأنظمة واللوائح، والتي تستهل جميعها بموافقتها للشريعة الإسلامية وما يسنه ولي الأمر دون أن يخالف الشريعة الإسلامية. وموازة مع ذلك وفرت آليات تحسيسية لمكافحة الفساد والتبليغ عنه، وأنشأت مصالح تتبع ومراقبة خاصة في أوساط الوظيفة العمومية.

ونظم النظام إلكترونا آليات استقدام العمالة الأجنبية، وفق الضوابط القانونية واتفاقيات منظمة العمل الدولية، لكن أيضا في إطار حرية التعاقد، والعقد شريعة المتعاقدين. حيث يمكن لأي وافد عامل في السعودية الحصول على شيرة خروج نهائي عبر اتباع الخطوات التالية<sup>1</sup>:

1. الانتقال إلى منصة موقع أبشر الحكومية.

2. ثم يجب تسجيل دخول المستخدم عبر إضافة اسم المستخدم ومن ثم كلمة السر.

3. إضافة رمز التحقق المرسل إلى رقم الهاتف.

4. ثم يجب تحديد أيقونة خدمة الأفراد.
5. يجب تحديد أيقونة الجوازات.
6. ثم النقر على أيقونة الخدمات الإلكترونية.
7. النقر على أيقونة خدمات المكفولين، ومن ثم تحديد أيقونة شيرة الخروج النهائي.
8. ثم مراجعة جميع الشروط والتعليمات الخاصة الخدمة المطلوبة.
9. النقر على أيقونة طلب جديد، ومن ثم تحديد أيقونة شيرة خروج نهائي.
10. النقر على خيار الإرسال.
11. ثم ستظهر لوحة مكتوب عليها عبارة "إصدار شيرة خروج نهائي بنجاح".
12. يجب تحديد أيقونة طباعة الطلب.
13. سيتم إرسال رسالة بطلب شيرة لصاحب العمل الذي يعمل عنده طالب التأشيرة.
14. بذلك سيكون الطلب قيد الموافقة أو الرفض في مدة تصل إلى عشرة أ م، وذلك إلى حين البت فيه من قبل الوزارة.

و لرغم من تعدد المواقع الرسمية "المنصات" كأبشر، جز، وتوكلنا، فإن أكثر العمال الأجانب لمملكة العربية السعودية لا يجيدون القراءة والكتابة، و لتالي لا يجيدون التعامل مع الخاصيات الرقمية. إضافة إلى أن موقع مكتب العمل مثالا لا يستقبل إلا الشكا ت المرتبطة بعدم أداء الأجور، أما قي المخالفات المهنية الأخرى التي قد تيتها صاحب العمل فيجب تسجيلها على موقع " جز" أو التوجه إلى المحكمة العمالية.

### ثانيا: طبيعة عقد عمل الأجنبي بالسعودية

يدفع الفقر والبطالة العديد من الأجانب من دول آسيا وإفريقيا للعمل بدول الخليج، ومنها المملكة العربية السعودية. وفي نفس الوقت كثرت الأقاويل على أنهم لا يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها المواطنون الأصليون، إضافة إلى سوء المعاملة والإذعان الذي تزخر به عقود العمل تلك. ذلك أن عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل<sup>1</sup>، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر<sup>2</sup>. وإذا تعلق الأمر بعامل غير سعودي فيجب أن يكون العقد مكتو ويحدد المدة، وإلا اعتبرت مدة رخصة العمل هي مدة العقد<sup>3</sup>. كما يجب أن يكون من فئة العمال العاديين الذين تحتاج إليهم البلاد<sup>4</sup> (أ). والتي تفرض في شأنهم "وزارة العمل والتنمية الاجتماعية" نماذج عقود يمكن لأطرافها إضافة شروط أخرى تناسبهم (ب).

1 - والعامل هنا هو الشخص الطبيعي ذكرا كان أو أنثى.

2 - المادة 50 من نظام العمل السعودي.

3 - المادة 37 من نظام العمل السعودي.

4 - المادة 34 من نظام العمل السعودي.



## أ: التمييز في نوع العمل بالسعودية

يمنع نظام العمل السعودي على غير السعوديين الإشتغال في مناصب ومهن عديدة<sup>1</sup>: منها المناصب السيادية، وأخرى ذات مكانة اجتماعية عالية، والتجارة وغيرها. وإذا كان استخدام الأجانب يجب أن يراعي خصوصية حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة التي قد تخلقها هذه اليد العاملة، فإن نوع الأعمال المطلوبة في السعودية لا يشغل بها المواطنون السعوديون (1). ومن خلال تحليل بعض النماذج من العمل المتروك للأجانب يتضح أنها ذاتها التي كان يقوم بها العبيد فيما مضى. مما يعني أن البيئة الاجتماعية ترخي بظلالها على سوق العمل لسعودية (2).

## 1: آثار البنية الاجتماعية السعودية على عقد العمل

في 9 جمادى الثانية 1382هـ، الموافق 6 نوفمبر 1962م، أصدرت المملكة العربية السعودية بياناً وزارياً تعلن فيه عن "إلغاء الرق مطلقاً، وتحرير جميع الأرقاء". إلا إنه عملياً لم يتقبل المجتمع ذلك خاصة بعض العلماء السلفيين المحافظين. ففي عام 2003 أصدر الشيخ صالح الفوزان عضو هيئة كبار العلماء في المملكة العربية السعودية فتوى تقول أن العبودية جزء من الإسلام؛ لأنها جزء من الجهاد، والجهاد باق ما بقي الإسلام. وتهجم على علماء المسلمين الذين يعترضون على ذلك وكفرهم، واعتبر أن جميعهم كفار بنظره<sup>2</sup>.

وهكذا يتضح أنه رغم حظر دول الخليج للعبودية قانوناً، إلا أنها لم تتخذ خطوات حقيقية وعملية في التعامل مع ملف العمالة الأجنبية والسخرة. كما لا تزال تتغاضى عن العنصرية وعدم المساواة بين الخليجين وباقي الأجناس من إفريقيا وآسيا. حيث لا تزال دول الخليج العربية تن تحت وطأة العبودية الحديثة التي تنتشر على نطاق واسع في ممارسات تنطوي على إجبار الملايين من العمال المهاجرين للعمل في ظل ظروف قاسية، وبأجور متدنية أو حتى بلا مقابل مادي. فحتى يومنا هذا، ما يزال "نظام الكفالة" سائداً في كثير من بلدان الخليج العربية، وهو ما يسمح بتوظيف عمال أفارقة وأسيويين في أعمال لا يقبل العمل فيها السكان المحليون: كالنظافة والعمالة المنزلية والسائق وغيرها.... كما لا يمكنهم مغادرة البلاد أو تغيير وظائفهم من دون الحصول على إذن من أصحاب العمل<sup>3</sup>.

وعليه فهل يمكن اعتبار عقود العمل بالسعودية امتداداً تاريخياً للعبودية، وأن صاحب العمل الذي تربى في هذا الوسط الاجتماعي والمتلهف للربح على حساب المقتضيات الاجتماعية<sup>4</sup>. إضافة إلى ترجيح كفة الجانب الليبرالي على الجانب الاجتماعي في عقود العمل هذه؟.

1 - المادة 36 من نظام الشغل السعودي.

2 - على الموقع: [www.ar.wikipedia.org](http://www.ar.wikipedia.org)، تم التصفح بتاريخ 2022/10/19 على الساعة الرابعة مساءً.

3 - على الرابط: [www.dw.com](http://www.dw.com)، تم التصفح بتاريخ 2022/10/19 على الساعة 16 و30د.

4 - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل؛ علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، طبعة ثالثة، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 2005، ص30.

وفي تحليل للبنية السوسولوجية للمجتمع السعودي، يظهر أن فترة العبودية ما زالت ترخي بظلالها السلبية على المعاملات داخل المجتمع. حيث يرفض السعوديون ممارسة الأعمال اليدوية، ويتركونها للعمالة الأجنبية منها: مهن النظافة وعماله البيوت والمطابخ، السباكة والكهرباء إصلاح الآلات الإلكترونية والكهربائية، النقل، الزراعة وتربية الماشية والرعي... وفي نفس الوقت تحتكر الدولة مجموعة من الوظائف المكتبية على المواطنين فقط: كالمحاماة ومساعدتهم وغيرها... إضافة إلى ذلك يمنع العامل الأجنبي من الإبحار في المواشي أو الخضّر والفواكه والتمور وغيرها من المنتجات بصفة شخصية، أو حتى أثناء تواجده بمفرده ما لم يكن برفقته كفيله.

وهو الأمر الذي يدعو إلى التساؤل عن أحكام التكافل الاجتماعي التي أوجدتها الشريعة الإسلامية، بتقرير الإعالة والنفقة والمعونة ليس فقط بين أفراد الأسرة وإنما مع الجيران والأجراء وغيرهم، باعتبارها المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات التي تنشأ بين المشغلين والأجراء وغيرهم<sup>1</sup>. ويدعو بالتالي إلى التفكير عن مدى منطقية إدراج عقود العمل التي يكون موضوعها أجراء يدفعهم الفقر والعوز في بلدانهم إلى الهجرة للعمل بالسعودية ضمن خانة سبايا وأسرى الجهاد؟، وأن يعاملوا معاملة دونية ومسيئة انطلاقاً من فكر "إسلامي" يدعو إلى إرجاع العبودية والتعامل بمفاهيمها وأساليبها مع الأجراء وإن كانوا مسلمين؟. وهل غلبة هذا المنطق "الرجعي" هو سبب عدم حصول الأجنبي ولو كان ذو كفاءة وشهادة علمية عالية في مناصب التسيير والتدبير؟. وهل التمييز العنصري هذا هو سبب التمييز في سوق الشغل بالسعودية؟.

## 2: نوع العمل ناكذ للطبقية الاجتماعية

إن الأصل في بعض المهن كالعمالة المنزلية التي تندرج ضمنها القيام شغل مرتبطة ببيت أو الأسرة أو الإعتناء أشخاص خاصين لكبر سنهم أو مرضهم أو إعاقتهم. وكذا السياقة والبستنة وحراسة البيت، ومهن السباكة والتلحيم والترصيص، وكل الأعمال اليدوية التي يترفع عنها السعوديون لدونيتها في نظرهم. وذلك حسب الفكر والإعتقاد الاجتماعي السائد، الذي يرجع إلى فترة العبودية.

حيث إن العمال الأجانب يعملون غالباً في أعمال متعبة و جور لا تتعدى الحد الأدنى للأجور<sup>2</sup>. كما أن المفهوم التقليدي التعاقدية يفرض أن يقبل الأجير ضمنياً عند التحاقه لشغل الشروط الممالة عليه من طرف المشغل. إذ لا يبدي الأجير أي اعتراض على أساس أن هذه الشروط تستمد قوتها من العقد ذاته، رغم أنه لم يناقش مقتضياته. إضافة إلى الشروط التي تفرضها نصوص نظام العمل السعودي، حيث لا يجوز

1 - محمد العروصي، المختصر في الحماية الاجتماعية- طبعة أولى، شركة الخطاب للطباعة مكناس 2009، ص223.

2 - Jean RIVERO, Jean SAVATIER- droit du travail- Presse Universitaire de France (PUF) 1993, P400.

استقدام العامل الأجنبي إلا بعد موافقة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. كما يجب أن تتوفر فيه ذكرا كان أو أنثى حسب المادة 33 من نظام العمل السعودي لكفا ت المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، أو أن يكون من فئة العمال العاديين الذين تحتاج إليهم البلاد. إلا إن المادة 36 من ذات النظام تقتضي الجزء الأول من العمال المتعلق لكفا ت المهنية والشواهد الدراسية، من خلال تنصيبها على أن الوزير يحدد بقرار المهن والأعمال التي يحظر على غير السعوديين الإشتغال بها.

وهكذا لا يمكن أن يتولى أي عامل غير سعودي وظيفة سيادية أو ذات مركز اجتماعي عالي، أو أن يشتغل لتجارة لنفسه، أو أن يتولى المحاماة أو كاتب المحامي، أو منصبا إداري يسير فيه الموظفين السعوديين. حيث تنص المادة 39 من نظام العمل على أنه لا يمكن للعامل غير السعودي أن يعمل لحسابه الخاص " العمالة السائبة" تحت طائلة العقوبات والترحيل.

وبناء عليه، يبدو أن هذه المقتضيات القانونية منبثقة من نظام اجتماعي هو من أوجدها لتكريس وضع اجتماعي كان قائما. حيث إن مجتمعات دول الخليج عامة ومنها المملكة العربية السعودية مجتمعات طبقية، كانت إلى عهد قريب تعرف العبودية والرق. وهذه المجتمعات بحكم توفر البترول والغاز بها يعيش أهلها الرفاهية، يتجلى ذلك من خلال نمط العيش ونوع الأبنية. كما أنهم يتبعون الأعراف ويخالفون القوانين - خاصة السير والجولان-، يعتزون أنفسهم كثيرا ويمارسون التجارة. فيريدون الحفاظ على تركيبة هذا المجتمع المترفع المحتاج إلى عبيد ولو عن طريق عقود العمل.

### ب: شروط عقد العمل بالسعودية بين الصورية والإذعان

يندرج عقد الشغل ضمن العقود الرضائية. وعليه فالأصل فيه أن الأطراف على علم بوصفه وبنوده وشروطه. إلا إن المشغل ولتغليب كفته في هذا العقد من منطلق القوة - التي يتمتع بها - يفرض شروطا ليلمص من مضمون العقد، ومن الإمتيازات التي قد يتمتع بها الأجير (1). بينما ومن خلال استقراء الواقع الاجتماعي السعودي يظهر أن أغلب عقود عمل المرأة مرتبطة لعمالة المنزلية، إلا إنها تخفي في أصلها عقود زواج دون توثيق العقد رسميا (2).

#### 1: صورية عقد عمل المرأة

إن المرأة العاملة لمملكة العربية السعودية هي عاملة منزلية، وكغيرها في جميع أنحاء المعمور تتعدد الأشغال الموكولة إليها ذات الطبيعة المضنية، وترتفع ساعات العمل لديها<sup>1</sup>، في مقابل أجر لا يكفي لسد الحاجيات التي هاجرت من أجلها للعمل. إلا إنه واقعا يفرض أغلب السعوديين شروطا وصفية على المرأة

1- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية- الجزء الأول، ط1، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش 2004، ص122.

العاملة: كالجمال وصغر السن، مما يثير الشك حول حقيقة علاقة الشغل هذه، وأن هناك إرادة للتحايل على القانون<sup>1</sup>.

### ● ظروف العاملة المتزلية المهنية

حسب "هيومن رايتس ووتش" يبلغ عدد عاملات المنازل المهاجرات 11.5 مليون حول العالم، منهن مليوني عاملة متزلية مهاجرة بدول الخليج، وهن أكثر عرضة للإنتهاكات بسبب أنظمة الهجرة التقييدية. إذ ترتبط تأشيرات دخول العمال بأرباب عملهم بحيث لا يمكنهم تغيير وظائفهم دون موافقة صاحب العمل. ويدعى هذا النظام "الكفالة". وتسافر الكثير من النساء ليعملن كعاملات منازل باعتبارهن الميعلات الوحيدات لأسرهن، وذلك لندرة فرص العمل في وطنهن، وتساعد أجورهن على إطعام وكسوة وتعليم أطفالهن من خلال الإعتناء بأطفال الآخرين في ظل ظروف أكثر سوءاً<sup>2</sup>.

إذ تكون العاملة المتزلية أول من يستيقظ في المنزل، وآخر من يخلد للراحة والنوم. وذلك في تناقض مع ما أكدته المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي تنص على أن: "لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلة دورية بأجر". ورغم أن المادة 98 من نظام العمل السعودي تنص على أنه لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، فهو بعيد التطبيق على أرض الواقع. وذلك حتى لو كانت هذه المرأة العاملة تتمتع بكفاءات مهنية أو شواهد دراسية عالية.

ويكون - نظرياً - عملهن محدد في القيام بأعمال اعتيادية ودائمة بإيجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة. وذلك عبر الإعتناء بشؤون البيت، الإعتناء بالأطفال، الإعتناء بفرد من أفراد الأسرة بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه شخص في وضعية إعاقة. وهذه التضحية النبيلة دفعت العالم إلى تخليد اليوم العالمي لعاملات المنازل كل سنة - يوم 16 يونيو-. واعتمدت "منظمة العمل الدولية" اتفاقية تاريخية بشأن العمل اللائق للعمال المتزليات، تنص على مبدأ معاملة عاملات المنازل بشكل مساو لباقي العمال، وتوفير حماية كافية ضد العنف وسوء المعاملة.

غير أن خاصية الأنوثة التي تلعب دوراً كبيراً في إيجاد عقود عمل بالمملكة العربية، تفرض أيضاً أوصاف صغر السن والجمال. يضاف إليهما معيار التمييز من حيث الأجر، وكذا الإعتداء على الحشمة والكرامة. حيث كانت هذه الظاهرة تمر تحت غطاء من التستر والصمت، إلا إنها خرجت إلى العلن مع

1- سعيد البوشتاوي عز، عقد الشغل المحدد المدة في ضوء القانون المغربي والمقارن، طبعة أولى، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 2005، ص 361.

2- روثنا بيجم، عاملات المنازل الوافدات: عمل مرهق وحماية غير كافية- مقال بتاريخ 16 يونيو 2016 على الرابط: [www.hrw.org](http://www.hrw.org)، تم التصفح بتاريخ 2023/01/11 على الساعة 11 صباحاً.

جمعيات وهيئات نسائية. حيث إن هذه العقود تستغل دونية المرأة الأجنبية "العاملة" كقضية اجتماعية، وإشكالية التحرش الجنسي في أماكن العمل. فبينما تخترق المرأة تقسيم المجال الاجتماعي وتحتار الحواجز الجنسية لتقسيم العمل، فليست تملك إلا المتاجرة بما تتحكم فيه في المجال المنزلي، وفي الحميمة الخصوصية أي الجنس<sup>1</sup>.

وإذا كان تقبل العاملات للسلطة والصرامة في ممارستها كظاهرة معتادة انطلاقاً من التربية في المنزل على سلطة الرجل- هنا رب العمل- وأيضا الحاجة والفقر إلى الراتب من أجل العيش وإعالة العائلة. فإن الكثير من العاملات يهربن من مكان العمل رفضاً للتحرش الجنسي وسوء المعاملة. ومن بين الوسائل المسببة في عمل المرأة الأجيحة النظرات الإيحائية المعبرة والملحة، الملاحظات والتعليقات ذات المضمون الجنسي، الأسئلة التطفلية حول الحياة الشخصية، الإقتراحات والدعوات ذات الطبيعة الجنسية، الملامسات الجسدية المقصودة والمتعمدة، الاتصالات الهاتفية، التهديد والإكراه، الممارسات التمييزية والإنتقامية، الشتائم. خاصة وأنها تتم في أماكن معزولة وبعيدة عن الأعين<sup>2</sup>. ولكون هؤلاء العاملات المنزليات يتواجدن وراء أبواب مغلقة، ويعشن في منزل صاحب العمل. حيث تضاعف الانتهاكات المتأصلة في هذا المجتمع. وفي مواجهة مثل هذه الظروف المسببة تخاطر بعض النسوة بحياتهن للهرب، إلا إن أرباب عملهن يبلغوا عن "هروهن" للشرطة، أو يلقوا لهن اتهامات جنائية مثل السرقة. بينما تجد أخريات أن محاولة المطالبة بالرواتب غير المدفوعة أو تقديم شكاوى جنائية عملية طويلة ومكلفة، وعليه يمكن أن يتعرض العمال المهاجرون الهاربون من صاحب العمل المسيء إلى عقوبات "الفرار" كالسجن والغرامات والترحيل<sup>3</sup>.

### ● تأثير الصورية على حقوق العاملة المنزلية

إن فئة العمالة المنزلية التي تعمل كخدم للبيوت لساعات طويلة، وفي أشغال شاقة وبأجر بخس، وفي غياب أدنى مستويات الكرامة جراء سوء المعاملة، المتدرج بين العنف المعنوي والجسدي والتحرش الجنسي، يفرض الإلتزام بتطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة تحت طائلة المساءلة اتجاه المجتمع الدولي<sup>4</sup>. خاصة وأن المرأة العربية تتمتع بكفاءات عالية ومؤهلات تسمح لها خوض مجال الأعمال والخدمات والوظائف، التي يتولاها الرجل إلا التي تتطلب المجهود العضلي كالبناء وغيرها، وساهم في

1 - فاطمة المرنيسي، نساء الغرب، دراسة ميدانية، طبعة أولى، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 1985، ص23.  
2 - نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل-منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، العدد 9، نشر دار القلم الرباط 2009، ص100 و101.  
3 - روثا بيغم، عاملات المنازل الوافدات: عمل مرهق وحماية غير كافية- مقال بتاريخ 16 يونيو 2016 على الرابط: [www.hrw.org](http://www.hrw.org)، تم التصفح بتاريخ 2023/01/11 على الساعة 11 صباحا.  
4 - فتحة الشافعي، قراءة لمشروع القانون بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين- المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، 2012، العدد 104، ص43.

ذلك قبول المجتمع العربي للدور السوسيو اقتصادي الذي تلعبه المرأة. كما أنه لا يخفى على أحد أن أغلب النساء المهاجرات للعمل بالسعودية خاصة العربيات منهن تقمن بأعباء المنزل والعمل خارجه، وتقمن برعاية الزوج والأبناء. وهو الأمر الذي ينعدم في المجتمع السعوديين مع فارق أن المرأة السعودية ذات ملاءة مالية، بينما العاملات المتزليات العربيات فقيرات. ينضاف إلى كل ذلك تمتعهن بسمعة طيبة وكذا بالجمال والحسن والدلال والمعاملة الطيبة وفن الطبخ.

هذا الإمتياز الإجتماعي دفع العديد من مواطني السعودية -الذكور- إلى فكرة الزواج من هؤلاء الأجنبيات العربيات طمعا في هذا الحس الإجتماعي الذي يفتقدونه. إلا إنه يجذب حقد المرأة السعودية وحققها، وتماشيا مع هذا النسق الإجتماعي المرتبط بحماية المرأة السعودية تمنع الدولة الزواج بالأجنبيات- العربيات- كزوجة أولى، أو حتى في حالة التعدد. لذا يلجأ معظم الرجال في المملكة السعودية إلى التحاليل على مؤسسة الزواج؛ فهم يذكرون أن الدولة لا تسلمهم الشواهد الإدارية المطلوبة لإبرام عقود زواج رسمية بالخارج. كما يفسرون الزواج الشرعي على أنه كما كان عليه السلف الصالح ينبني على الرضى والصداق والولي فقط.

وبحكم الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وأخرى دينية تضطر المرأة العربية الباحثة عن العمل لقبول هذا النوع من الزواج. غير أنها لن تجد طريقة قانونية لدخول تراب المملكة العربية السعودية إلا عن طريق عقد عمل "عامله منزلية"، أو عن طريق السياحة أو الزيارة. لكن الواقع يجبرنا أن أغلب الزوجات تلتحقن بأزواجهن بالسعودية كعامله منزلية.

وردا على هذا الإتجاه الفكري الذي يأخذ من الدين الإسلامي مطية، نتساءل عن مبدأ العدل والمساواة الذين أمر الله تعالى بهما في مسألة الزواج؟. لماذا لا يكتفي السعوديون بنفس الطريقة في الزواج بالسعوديات؟، وبالتالي لماذا هذا التمييز بين المرأة السعودية والعربية بصفة عامة على مستوى مؤسسة الزواج؟. وهو الأمر الذي يحيلنا على الصورية كمفهوم يستدل عليه من صور الشيء: أبرز له صورة - أي شكلا -. والصوري نسبة إلى الصور، وتعني إظهار شيء قصدا وإبطان غيره عمدا. وهي على نوعين:

● صورية مطلقة: وهي صورية تتضمن افتعالا كاملا لتصرف لا وجود له في الحقيقة.

● الصورية النسبية بالنسبة: وهي إخفاء تصرف في صورة تصرف آخر<sup>1</sup>.

وينطبق على عقود العمل هذه وصف الصورية النسبية؛ وذلك لإخفاء زواج غير رسمي في صورة عقد عمل.

1 - سعيد بوتشكوشنت، تأثر مواقع التواصل الإجتماعي على سلطان الإرادة- منصة إيزي شاير 2021، مقال رقم 5318، ص22.

كما أن فقهاء المسلمين بينوا أن نظرية الصورية في الشريعة الإسلامية تدور حول مسائل الهزل والحيل الشرعية، ولكن الفقه الإسلامي لم يضع نظرية جامعة مانعة للصورية، وإنما تعامل معها في نصوص واجتهادات متناثرة في جهات مختلفة. وعليه يعتبره المواطنون السعوديون في ظل إكراهات المقتضيات القانونية حقاً شرعياً يستعملونه، إلا إنهم يتناسون أن الحق ينتهي حيث يبدأ التعسف، ولا يمكن أن يكون ثمة تعسف في استعمال حق ما.... ذلك أن العمل الواحد لا يصح أن يكون متفقاً مع القانون ومخالفاً له<sup>1</sup>. وهذه الصورية التي تصاحب عقد عمل المرأة له تأثيرات سلبية على الوضع العام للمرأة العاملة بالسعودية. فلا هي زوجة تستطيع أن تتمتع بكافة الحقوق والمزايا الاجتماعية والاقتصادية والشرعية المخولة للزوجة في السعودية. فلا تستطيع أن تكون علاقات اجتماعية مع الوسط الذي تعيش فيه على أساس أنها زوجة، ولا تتزهد وتلج المحلات التجارية. كما لا يمكنها أن تنجب وتزور أقارب زوجها وأهله. ومن جهة أخرى فلا هي عاملة تستفيد من راتب شهري، وتظهر إلى العلن - وسطها الذي جاءت منه- على أنها عاملة، فتنتمتع بالحقوق المخولة قانوناً للعامة المنزلية.

## 2: إذهان عقد العمل بالنسبة للرجل

إن البناء الاجتماعي السعودي يفرز علاقات فردية للشغل تستند على ركائز عرفية جارية بما العمل، لا علاقة لها لقانون ولا بقواعد الفقه الإسلامي. وتفسير عقد العمل السعودي قد يجد سنده في انعدام التكافؤ بين أطراف العلاقة الشغلية. حيث يعتبر الأجير الطرف الضعيف اقتصاداً من خلال اشتراط البند التعسفي المقتصر لمصلحة المشغل دون عوض مساو أو متكافئ للعامل، الذي يؤدي حتماً إلى عدم المساواة في الاداءات "الإلتزامات"، ويعد فكرة العدالة التعاقدية والإنصاف<sup>2</sup> عن هذا العقد. حيث ينفرد صاحب العمل بتحديد شروط العقد وترتيب آره دون إشراك العامل، الذي ما عليه سوى الإذعان<sup>3</sup>.

### ● عقد العمل بين التبعية وأعراف العبودية

بخصوص سلطة التبعية، يرى الأستاذ الكشور أنها تفيد بالمعنى التقليدي خضوع العامل أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله لإدارة وإشراف أو سلطة من يمارس العمل لحسابه، ويقابل ذلك من وجهة أخرى تتمتع هذا الأخير بحق توجيه العامل فيما يقوم به من عمل، وإصدار الأوامر إليه بشأنه ومراقبته حال تنفيذه، على أن تكون تلك الأوامر والتعليمات في حدود مشروعة وغير مخالفة للنظام العام والآداب، وألا تتخطى الحياة الشخصية للأجير، وأن توجه إليه بكيفية لا تؤذي شعوره ولا تستفزه؛ أي ما يعرف بتأدب

1 - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني- الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي بيروت 1952، ص838.  
2 - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل؛ علاقات الشغل الفردية- الجزء الأول، ط3، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 2005، ص237.  
3 - محمد الدكي وعبد العزيز زيان، الوجيز في قانون الشغل المغربي- المطبعة الرقمية وجدة 2017، ص14.



صاحب المؤسسة مع أجزائه. بل وتوقيع عقوبات عليه عند مخالفته للأوامر الموجهة له<sup>1</sup>. في حين يرى الأستاذ محمود جمال الدين زكي، أنه يقصد بها هيمنة رب العمل في أثناء تنفيذ العقد على نشاط العامل، فقوامها نوع من السلطة لأحد المتعاقدين على الآخر<sup>2</sup>.

ولا شك أن التعبير بكون المشغل يصدر أوامر للأجير يفيد أنه يملك سلطة، ومن هناك جاءت تسميتها بـ "سلطة الائتثار". إلا إنه ينبغي اعتبارها فقط سلطة أدبية أو معنوية تفرضها مهمته كمسير لمحل العمل، وليس بمفهوم التحكم والاستبداد<sup>3</sup>. ووفقا لهذا المفهوم فإنه يكفي لتحقيق تبعية الأجير أن يخضع في أدائه لعمله لإدارة وإشراف رب العمل من الناحية التنظيمية، بحيث يخضع في أدائه هذا لتوجيهات رب العمل في شأن الظروف الخارجية التي تحيط بتنفيذ العمل، مثل: تحديد مكان العمل وأوقاته، فترات الراحة، الخضوع للإجراءات التأديبية.

ومهما كانت صورة التبعية سواء فنية أو إدارية فإنه لا بد وأن تكون مقيدة في حدود معينة داخل نطاق محدد بشكل دقيق. ذلك أن نطاق التبعية مقيد مبدئيا بمكان العمل وزمانه، ولا يمكن أن تمتد سلطة المشغل على الأجير خارج هذا النطاق. ونعتقد أن هذا من الناحية النظرية؛ لأنه على أرض الواقع تكون إضافة إلى الأعمال الزراعية وتربية المواشي فإن أغلب المهن التي يلتحق للعمل بها أكثر الرجال هي "سائق خاص". وقد يتبادر للذهن أن هذه المهنة مرتبطة بسياسة السيارات، والإعثناء بها فقط من خلال نقل المشغل من مكان إلى آخر. بل على العكس فهي تستوجب علاوة على ذلك التبضع من الأسواق، ونقل كل من يطلب منه رب العمل نقله، وكذا القيام بأعمال نظافة البيت و"الإستراحات" التي يستغلها المواطنون للترفيه عن أنفسهم، وعقد لقاءات وتجمعات بينهم. وكذا بسط الفرش<sup>4</sup> وجمعها وتنظيفها، وغيرها من الأعمال المنزلية التي قد يطلب منه القيام بها. وكل هذه المهام غير مذكورة بالعقد الأصلي بالتفصيل، إلا إنها تدرج تحت بند الإلتزام بالقيام بكل ما يطلبه المشغل بنفس الأجرة المتفق عليها.

والغريب في الأمر أن المشغل لا يحدد نوع المهام التي يتطلب إنجازها أو نوع الخدمة المطلوبة. حيث دأب العرف لديهم أن السائق مثلا يتولى أعمال البستنة والسياسة وقضاء الأغراض والمآرب المنزلية ونقل الأشخاص وحراسة المنزل، والتسوق والتبضع، وإصلاح المواسير والصنابير وأعطاب الكهرباء... وهكذا فمن عامل واحد يستفيد المشغل من الكثير من الأعمال. وذلك بنفس الأجر الزهيد، ما يحيل على عهد العبودية وأعرافها.

1 - محمد الكشور، عناصر عقد الشغل في التشريع الاجتماعي المغربي- ط1، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء. 1989، ص 117، 118، 119 و122.

2 - محمد جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري- ط2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة، 1982، ص 48.

3 - محمد سعد جرندي، الدليل العملي لمدونة الشغل- الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الافاق المغربية الدار البيضاء 2016، ص 162.

4 - وهي الزرابي الثقيلة والكبيرة، والأسرة الحديدية وفرشها.

وعليه يبقى العامل "عبداً" لدى رب العمل طيلة سريان عقد العمل وتجديده. ذلك أنه عملياً يحتاج إلى تأشيرة منه للخروج من المملكة، إما بشكل نهائي أو على شكل خروج وعودة في إجازته. إلا إن رب العمل قد يتحايل على العامل فيصرح له بالخروج النهائي، والحال أنه أنهى صرح له بخروج وعودة لا يعود العامل خلالها إلى المملكة وإلى مباشرة العمل، معتقداً أنه أنهى عقد عمله ذلك. بينما هي مكيدة وانتقام من رب العمل لعدم الخضوع الكلي للأجير. وهكذا ودون قصد يكون قد أحل بهذا التدبير القانوني فتمنعه المملكة من دخول أراضيها لمدة خمس سنوات.

138

ومن المشاكل العملية أيضاً أن المشغل يفرض على الأجير عدم مغادرة المملكة في السنوات الأولى من العمل، بداعي أنه سيمكنه من ثلاثة أو أربعة أشهر متتالية من الإجازة ليستفيد منها العامل في زيارة أهله وقضاء أغراضه. علماً أن العقد ينص على إجازة سنوية يتحمل المشغل تكلفتها ذهاباً وإياباً ومدفوعة الأجر. وهكذا يستفيد صاحب العمل من ثمن التذاكر كل سنة، ضارباً عرض الحائط القيمة الاجتماعية والإنسانية للإجازة وزيارة الأهل والأبناء. والغريب في الأمر أن أغلب السعوديين يقومون بزيارات خارج المملكة كل سنة مرة أو مرتين أو أكثر، للإستجمام والترويح عن النفس. مما يدعو للتساؤل عن سبب هذا التمييز؟. كما إن بعض عقود العمل تصدر الحق أي إبداع أدبي أو فني أو علمي من تأليف العامل، وتنسب إلى المشغل شخصياً مع الإستفادة من مردوديته<sup>1</sup>. وهنا أيضاً يطغى الجانب الربحي الإقتصادي على الجانب الاجتماعي والثقافي.

أما في مجال الأجرة فإن الأجير الأجنبي يتقاضى راتبه كل شهر. إلا إنه لا يستطيع تحويل جزء منه لعائلته إلا عن طريق المشغل لمدة ثلاثة أشهر الأولى. ذلك أن عملية تحويل الأموال تستوجب الحصول على بطاقة إقامة والتي لا يمكن الحصول عليها إلا عند نهاية الثلاثة أشهر الأولى من الشغل الفعلي. وهكذا يبقى الأجير رجلاً كان أو امرأة تحت رحمة المشغل في هذه العملية الإنسانية الاجتماعية.

ينضاف إلى ذلك أن المشغل قد يمتنع عن تقديم تذكرة عودة للعامل متى تم إنهاء العلاقة التعاقدية بين الطرفين. حيث قد يتلصق بأن الخطأ من الأجير أو قد يستعمل الحيل من قبيل المجال الإنساني للبحث عن عمل آخر أو الذهاب للقيام بعمرة. وكل ذلك من أجل الإبلاغ عن هروبه من العمل. وهو الأمر الذي يخالف المادة 40 من نظام العمل التي تلزم المشغل بنفقات الإستقدام ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما ورسوم تغيير المهنة والخروج والعودة، وتذكرة العودة متى تم إنهاء العلاقة التعاقدية.

إلى جانب ما تقدم يمكن للمشغل أن يطالب الأجير بعد انتهاء العلاقة التعاقدية خلال فترة التجربة - برغبة من المشغل - بنفقات الإستقدام وغيرها مما سلفت الإشارة إليه، وذلك مقابل السماح له بالبحث

1 - يلاحظ نموذج عقد عمل بالمملكة العربية السعودية رففته (المادة 2/6). د.

عن عمل آخر بالمملكة، أو يقوم به هو حتى يضمن تسلم تلك المبالغ التي سيتحملها الأجير ظلماً وبهتاناً. وهو ما يعتبر أيضاً مخالفة للمادة 54 من نظام العمل الذي ينص على أنه متى أنهى عقد الشغل خلال فترة التجربة فإن أياً من الطرفين لا يستحق التعويض أو مكافأة نهاية الخدمة.

### ● مظاهر الإذعان في عقد العمل

يغلب على عقود العمل بالمملكة العربية السعودية أن تكون في صيغة مطبوعة تحتوي على شروط مفصلة لا تجوز فيها المناقشة، وأكثرها لمصلحة الموجب "رب العمل"؛ فهي تارة تخفف من مسؤوليته العقدية، وأخرى تشدد في مسؤولية الطرف الآخر. حيث يعرض رب العمل إيجابه في شكل بات نهائي لا يقبل مناقشة فيه. فلا يستطيع الطرف الآخر إلا أن يقبل، إذ لا غنى له عن التعاقد<sup>1</sup>، فهو محتاج إلى ذلك العمل لكسب قوته وقوت أهله.

وإذا كان الأصل في عقد الشغل أن ينطلق من قانون تعاقدى، يترك للطرفين حرية وضع المقتضيات وفق مبدأ سلطان الإرادة. فإن عقد العمل بالسعودية يختلف عنه من خلال انفراد المشغل بتحرير العقد، وتضمينه الشروط التي يراها مناسبة له وتخدم مصالحه، ثم لا يملك الأجير سوى التوقيع عليه وإرجاعه إلى المشغل للتأشير عليه، وإتمام الإجراءات الإدارية والقانونية للإستقدام.

وبالرجوع إلى صيغة تحرير عقود العمل هذه، والتي حسب المادة 37 من نظام العمل السعودي تضع الوزارة أنموذجاً موحداً عنها يحتوي على اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته وعنوان إقامته، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، ونوع العمل ومكانه وتاريخ الإلتحاق به، ومدته إن كان محدد المدة. كما تضيف الفقرة الثانية من ذات المادة أنه للطرفين أن يضيفوا بنوداً أخرى. وبما أن المشغل هو مصدر العقد فهو من يضع الشروط الأخرى التي تناسبه وتحفظ مركزه القانوني.

وعملياً نجدها تجمع على أنه يتم تحريرها بالمملكة العربية السعودية من قبل صاحب العمل. إذ تنص المادة 52 من نظام العمل السعودي أن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تضع نموذجاً موحداً لعقد العمل يحتوي من بين ما يحتوي عليه نوع العمل ومكانه. وهكذا تغيب مناقشة بنود العقد؛ لأنه كتب وأعد سلفاً من قبل صاحب العمل، وتبقى فقط موافقة العامل على شروط العقد، مما يضيفي عليها صفة عقود اذعان؛ لأن الأجير يرضخ لإضفاء الشرعية على العقد، الذي هو من وضع إرادة صاحب العمل المنفردة التي راعت مصالحه المنفردة<sup>2</sup>.

1 - عبد الرزاق أحمد السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي- معهد الدراسات العربية العالية، جامعة الدول العربية القاهرة، 1955، ص79.

2 - سعيد بوتشكوش، تأثر مواقع التواصل الاجتماعي على سلطان الإرادة- منصة إيزي شاير 2021، مقال رقم 5318، ص10.

حيث يدون فيها أن الطرف الثاني الذي هو العامل وافق على العمل لدى الطرف الأول الذي هو المشغل؛ فيحدد نوع العمل كعامله متزلية، سائق خاص، عامل زراعي.... ثم يضيف "وأي أعمال أخرى يسندها له الطرف الأول، وتنفيذ جميع الأعمال والمهام المطلوبة منه في أي مكان داخل المملكة بذات راتبه وبذات الشروط". كما يضيف المشغل أيضا شرطا آخر يضمنه أن العامل متى أنهى العقد قبل نهايته من طرف واحد يدفع للمشغل بقية العقد<sup>1</sup>.

وإذا كان هناك من ينكر على هذه العقود في صيغتها التعاقدية - أهما عقود إذعان- بناء على أن العقد هو توافق إرادتين عن حرية واختيار. فإننا نظن أنه من المنطقي ضرورة توفير البيئة القانونية لإستعمال سلطان الإرادته في الإختيار، حيث لا يترجم هذا التصرف إلى عقد إلا بعد أن تكون إرادة الأطراف شاركت في إعداده؛ لأن سلطان الإرادة يمنح الحرية في تحديد محتوى الإلتزام والمقتضيات التي تحكم المعاملات، وتظل معها الأحكام الواردة في القوانين اختيارية. وعليه يبقى العقد ذلك الإطار المميز للحرية، والذي من خلاله يمكن للأفراد أن يحددوا التزاماتهم وحقوقهم بكل وضوح<sup>2</sup>. أما هنا فالقبول مجرد إذعان ورضوخ، ورغم ذلك يتم اعتباره عقدا تم بتوافق الإرادتين، ويخضع للقواعد التي تخضع لها سائر العقود. ومهما قيل من أن أحد المتعاقدين ضعيف أمام الآخر، فإن هذه الظاهرة اقتصادية واجتماعية لا ظاهرة قانونية. وعلاجها لا يكون بإنكار صفة العقد، ولا بتمكين القاضي لدى المحاكم العمالية "الشيخ" من تفسيره كما يشاء بدعوى حماية الطرف الضعيف. بل إن العلاج الناجع يكمن في تقوية الجانب الضعيف حتى لا يستغله الجانب القوي. وذلك بتدخل تشريعي ينظم هذه العقود<sup>3</sup>، ويعيد للشروط التعاقدية توازنها.

وهذا الوضع يعود سلبا على الوضع الإقتصادي والإجتماعي بالمملكة العربية السعودية، وهو - ما استخلصته شخصيا- من خلال شكاوى العديد من الأصدقاء السعوديين في شأن سوء عمل بعض الباكستانيين والهنود والبنغال. حيث إنهم لا يتقنون أعمالهم أو يغشون في إنجازها حسب ادعاء المواطنين السعوديين. إلا إنهم لا يذكرون أن السبب في ذلك هو سوء المعاملة والأجر الزهيد، والتفاوت الطبقي الذي يعيشه العمال الأجانب.

1 - أنظر انموذج عقد العمل بالسعودية رفقته (المادة 2/2).

2 - العربي محمد مياد، عقود الإذعان بين التأصيل الفقهي والعمل القضائي- المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، 2018، ص 17، 95 و 98.

3 - عبد الرزاق أحمد السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي- معهد الدراسات العربية العالية، جامعة الدول العربية القاهرة، 1955، ص 79 و 80.

من خلال استقراء النماذج المحررة لعقود العمل بالمملكة العربية السعودية والتي يتم إرسالها إلى الأجير للتوقيع عليها فقط، وإرجاعها للمصدر قصد إتمام باقي الإجراءات الإدارية لدى مكاتب العمل<sup>1</sup> والحصول على التأشيرة من أجل الاستقدام. نلاحظ الشروط التعسفية التالية:

-يفرض على الأجير الإلتزام بالمقتضيات القانونية الجاري بها العمل في بلد الشغل، رغم أن الأجير لم يطلع عليها؛

-يفرض على الأجير الأجنبي الإمتثال لطلبات المشغل في شأن الشغل متى طلب منه ذلك، والعمل بكل ربوع المملكة العربية السعودية متى طلب منه ذلك، ولدى كل شخص من أقارب المشغل متى طلب منه ذلك؛

-الإلتزام بحماية الأدوات والأشياء التي توضع رهن إشارته من أجل الشغل تحت طائلة الغرامات المالية؛

-عدم إفشاء السر المهني؛

-الإلتزام بأن كل الابتكارات والبحوث المهنية والأدبية والفنية والعلمية هي ملك للمشغل. ويمكن إضافة مسألة أخرى وهي أن فترة التجربة المحددة قانونا بموجب المادة 53 من نظام العمل السعودي في تسعين يوما، يعتبر خلالها الأجير في فترة اختبار، وهي الفترة التي تسبق إبرام عقد العمل بشكل نهائي وبات. وذلك للوقوف على مدى الكفاءة والخبرة والمؤهلات التي يتمتع بها الأجير، والتي من المفروض فيها أن يتم الإتفاق عليها بين الطرفين<sup>2</sup>. إلا إن الأجير لا يعلمها ولا يعلم مدتها إلا مع مرور الوقت، حيث يستغلها المشغل لفرض المزيد من الشروط والإلتزامات، علاوة على تلك المكتسبة تشريعا واتفقا، ويضيف عليها تلك المكتسبة عمليا خلال فترة التجربة. وذلك من خلال تمديد ساعات العمل، واستعمال ألفاظ وعبارات مهينة أحيانا. هذه المعاملات المسيئة ستستمر في القادم من أيام الشغل كشرط نابعة من عقد العمل على الأجير احترامها والقبول بها. وذلك في مخالفة للمادة 61 من نظام العمل السعودي التي تفرض على المشغل معاملة عماله بالإحترام اللائق، والإمتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.

1 - مكتب العمل هو الجهة الإدارية المنوط بها شؤون العمل في النطاق المكاني الذي يحدد بقرار من وزير العمل حسب المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

2 - أمينة رضوان، مدونة الشغل من خلال الإجتهد القضائي، دراسة مقارنة- طبعة أولى، مطبعة الأمنية الرباط 2016، ص353.

خاتمة:

بعد أن كان العمل مجرد عامل بسيط من عوامل الإنتاج خاصة عند مؤسسي النظرية الليبرالية، انتهى به المطاف ليصبح خاصية انتروبولوجية؛ أي خاصية إنسانية وماهية وجدت مع الإنسانية<sup>1</sup>. خاصة مع دور منظمة العمل الدولية وموائيق حقوق الإنسان العالمية.

هذا الأمر استجابت له معظم التشريعات العربية في قوانينها وأنظمتها الداخلية. إلا إن ثير الأعراف الاجتماعية والتقاليد الموروثة طغت سلبا على سوق الشغل، وعلاقات الشغل الفردية. فمن إذعان في عقود العمل المرتبطة بعمل الرجال تحقيقا للرغبة الاجتماعية في الحصول على عبيد في زمن تم القطع معه تشريعا. ومع صورية عقود العمل المرتبطة لنساء خاصة العربيات منهن التي تخفي عقود زواج غير موثقة رسميا. يتخبط عقد العمل لسعودية بين القانون والأعراف والعادات، يقودها التمييز أفقيا وعمود . إذ هناك تمييز بين طبقات وأطياف المجتمع السعودي خاصة والخليجي عامة. ثم هناك تمييز بين المواطن الأصلي والمقيم الذي دفعته الحاجة إلى الهجرة للعمل. مع ما تميزه تلك الجهة من مقام ديني إسلامي يرجو العدالة وحسن المعاملة فيه.

وهذا الأمر يجعل عمل الدولة صعبا، فالأعراف والتقاليد تتطلب مدة من الزمن وتحولا مجتمعا كبيرا. إضافة إلى تراجع دور منظمة العمل الدولية تحت ضغط العولة والليبرالية الجديدة.

1 - نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل-منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، نشر دار القلم الرباط 2009، العدد 9، ص16.

## الملحق:

## EMPLOYMENT CONTRACT External recruitment

عقد عمل استقدام خارجي

Choose an item.

With the support of "His Mighty Allah" a contract has been concluded, in the City of Riyadh, On 20/07/2022, in and between:

بمعون الله وتوفيقه حرر هذا العقد في مدينة الرياض في 20/07/2022م بين كل من:

represented in this contract by CEO, hereafter referred to as the

وبمثلها في هذا العقد المكرم الرئيس التنفيذي، ويشار إليها فيما بعد بـ

شركة

"First Party"

"الطرف الأول"

"AND"

"و"

Mr. / - Date of birth  
Address: Riyadh, Passport: No: 1  
here after referred to as the

المكرم /  
الجنسية، تاريخ الميلاد:  
العنوان،  
الرياض، رقم الجواز:  
ويشار إليه فيما بعد بـ

"Second Party"

"الطرف الثاني"

Both Parties, in their full awareness and legal capacity, have agreed to the following:

وقد اتفق الطرفان ولهما بكامل الأهلية والأوصاف المعتمدة شرعاً وتكاملاً على ما يلي:

## Article (1): Contract Subject:

المادة (1): موضوع العقد:

After expressing his efficiency, capability and qualifications, the Second Party has agreed to work for the First Party in the job of ( ), and any other job to be assigned to him, and vowed to relocate to work inside KSA, with the same salary and contract terms and provisions, and in accordance with the legitimate justifications and work requirements.

وافق الطرف الثاني على العمل لدى الطرف الأول بوظيفة (عامل ت)، وقد أبدى الطرف الثاني كفايته واستعداده وتأهله للقيام بمهام هذه الوظيفة وأي أعمال أخرى يسند لها الطرف الأول، كما تعهد بالانتقال والعمل بذات راتبه وتنفيذ جميع الأعمال والمهام المطلوبة منه في أي مكان داخل المملكة بذات راتبه وبذات شروط هذا العقد وحسب المسوغات المشروعة ومتطلبات وصالح العمل.

## Article (2): Contract Duration and Probation Period:

المادة (2): مدة العقد وفترة التجربة:

- 2-1 The duration of the contract is (One Year) Gregorian years, starting from of Second Party's date of commencement of his job duties. The contract is automatically renewed for similar period / periods, unless one party notifies the other, in writing, (60 days) prior to the original or the amended contract period, with his intention not to renew. In the event that the second party does not join within 30 days from the date of establishing this contract, the contract shall be considered canceled.
- 2-2 In the event that the second part terminates the contract before the end of its term by one part, the rest of the contract shall be paid to the first part.

- 1-2 مدة هذا العقد (سنة) ميلادية تبدأ من تاريخ مباشرة الطرف الثاني العمل تتجدد تلقائياً لمدة أو مدة معادلة ما لم يتسعر أحد الطرفين الطرف الآخر كتابة بعدم رغبته في التجديد قبل (60) يوم على الأقل من انتهاء المدة الأصلية أو المجددة في حال عدم مباشرة الطرف الثاني خلال 30 يوم من تاريخ انشاء هذا العقد يعتبر العقد ملغى.
- 2-2 في حالة أنهي الطرف الثاني العقد قبل نهاية مدته من طرف واحد يتم دفع للطرف الأول بقية العقد.



## Article (3): Basic salary, Allowances and Benefits:

المادة (3): الأجر الأساسي والبدلات والمزايا:

3-1 The First Party gives the Second Party a basic monthly pay, allowances and benefits as per the following:

3-1 يمنح الطرف الأول الطرف الثاني الأجر الشهري والبدلات والمزايا التالية:

3-1-1 Basic Salary: (SR Monthly

3-1-1 الأجر الأساسي: (ريال سعودي شهرياً

3-1-2 Housing Allowance: (company provide) SR Monthly

3-1-2 بدل سكن: (مؤمن من قبل الشركة) ريال سعودي شهرياً

3-1-3 Transportation Allowance: (company provide) SR monthly

3-1-3 بدل نقل: (مؤمن من قبل الشركة) ريال سعودي شهرياً

3-1-4 Other Allowances (-). SR Monthly

3-1-4 بدلات أخرى: (-) ريال سعودي شهرياً.

3-1-5 One Travelling Ticket every year.

3-1-5 تذكرة سفر واحدة كل سنة.

3-1-6 Medical Insurance according to Council of cooperative Health Insurance regulations.

3-1-6 تأمين طبي وفقاً لنظام مجلس الضمان الصحي.

## Article (4): Working Hours and Annual Vacation:

المادة (4): ساعات العمل والإجازة السنوية:

4-1 Actual working hours are (48) Hours per week, excluding breaks for lunch, prayer, and rest. First Party shall determine starting and ending of these as per work necessity.

4-1 ساعات العمل (48) ساعة عمل فعلية أسبوعياً لا تدخل من ضمنها أوقات الصلاة والراحة والطعام، وللطرف الأول حق تحديد بدايتها وانتهائها أو تحزنتها على حسب ما يراه موافقاً لمصلحة العمل.

4-2 Second Party is entitled to an annual paid vacation of (21) days, the starting and ending of which shall be determined by First Party, as per work necessity.

4-2 يستحق الطرف الثاني إجازة سنوية مدفوعة الأجر قدرها (21) يوماً، ويحدد الطرف الأول تاريخ تمتع الطرف الثاني بهذه الإجازة حسبما تقتضيه مصلحة العمل.

## Article (5): The Contract Ending and End of Service Benefits (EOSB):

المادة (5): انتهاء العقد ومكافأة نهاية الخدمة:

5-1 In the event that the contract is terminated by the first part for reasons not related to what is stated in Article eighty of the work system then the second part is paid a compensation for the termination equivalent to only sixty days from the basic wage in addition to his dues from the end of service.

5-1 في حال إنهاء العقد من قبل الطرف الأول لأسباب لا تتعلق بما ورد بالمادة ثمانون من نظام العمل فينبغ بذلك للطرف الثاني تعويضاً عن الفسخ يعادل راتب ستون يوماً فقط من الأجر الأساسي إضافة لمستحقته من مكافأة نهاية الخدمة.

5-2 Both Parties agreed that the end of service award is calculated on the basis of only basic salary, housing allowance, and transportation allowance. Any further allowances or bonuses like commissions, sales or profit percentages, and similar fluctuating payments, whatsoever are not included in the end of service award.

5-2 اتفق الطرفان بأن مكافأة نهاية الخدمة يتم احتسابها وفقاً للأجر الأساسي بالإضافة إلى بدل السكن وبدل النقل فقط، ولا تدخل مبالغ الممولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات أو الأرباح أو المكافآت أو البدلات الأخرى وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى العامل وتكون قائمة بغيرها للزيادة والنقص في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة.

5-3 If the Second Party ended the contract by his own discretion, before the end of contract term, or if dismissed from work for any of the reasons contained in Article (80) of the Labor Law or the work Regulation Act, he must pay back to First Party all the sums, expenses, fees spent on his recruitment including transfer expenses if recruited from inside and including visa fees if recruited from outside KSA.

5-3 في حالة إنهاء الطرف الثاني العقد قبل نهاية مدته من طرف واحد أو فصل من الخدمة لأحد الأسباب الواردة في المادة (80) من نظام العمل أو لائحة تنظيم العمل يميز للطرف الأول جميع ما أنفق من مصاريف توظيف واستقدام إذا كان متعاقداً معه من الخارج، ومصاريف نقل الكفالة إذا كان متعاقداً معه من الداخل، والتي تتضمن ولا تقتصر في تذاكر السفر، رسوم التأشيرة، رسوم الإقامة، ألعاب مكتب الاستقدام ووكالة التوظيف أو رسوم نقل الكفالة وقيمة التنازل وعمل خروج نهائي... الخ.

## Article (6): Refraining from doing own business or doing work for others, intellectual property rights and the work secrets and competition:

المادة (6): الامتناع عن ممارسة التجارة أو العمل لدى الغير وحقوق الملكية الفكرية وأسرار العمل والمنافسة:

6-1 During the contract term Second Party is forbidden to work either for himself or for others, with or without pay, including his work during vacation or during formal holidays or during spare time.

6-1 يحظر على الطرف الثاني مبلبة مدة سريان هذا العقد ممارسة التجارة أو العمل لدى الغير بأجر أو بدون أجر، ويشمل هذا الحظر العمل خلال فترة إجازته أو خلال العطلات الرسمية أو أوقات فراغه.

- 6-2 All achievements and efforts of the Second Party during contract tenure, like the research and development, patents, books, innovations and designs and the rights of other literary, are the property of the First Party alone. Second Party has no right to claim from First Party any compensation, and has no right also to register his works in his name, even if these were not registered by the First Party for himself.
- 6-3 Second Party undertakes to preserve technical, commercial, industrial, professional, and all the other secrets of the First Party, the disclosure of which may damage the interests of the First Party. Second Party must give back to the First Party all of the documents and papers, reports, correspondences, printed materials, electronic, magnetic, and others that belongs to the company after the end of the contractual relationship for any reason, and not retain any copies of them in any way.
- 6-4 It is prohibited for the Second Party to perform the same activity of the First Party or to work for his competitors in KSA, before the expiration of two years from the date of expiry of the contractual relationship between the two parties, regardless of the cause of the contract ending, in the case of a breach or violation of this paragraph (6-3) -above- the Second Party shall pay a fair compensation to First Party, along with his right to send him out of the country - for non-Saudis ..

2-6 جميع ما ينتج عن الطرف الثاني خلال فترة عمله لدى الطرف الأول من أبحاث وتطوير وبراءات اختراع ومؤلفات وابتكارات وتصورات وحقوق أدبية أخرى هي ملك للطرف الأول وحده لا يحق للطرف الثاني مطالبة الطرف الأول بتعويض عنها كما لا يحق له تسجيلها باسمه حتى وإن لم يسجلها الطرف الأول لنفسه.

3-6 يتعهد ويلتزم الطرف الثاني بالمحافظة على الأسرار الفنية والتجارية والمصاحبة والمهنية وجميع الأسرار الأخرى المتعلقة بالطرف الأول والتي من شأن إشتاتها الإضرار بمصلحة الطرف الأول. وإعادة جميع ما يخص الطرف الأول من وثائق ومستندات وتقارير ومخاطبات وخلافه من مواد مطبوعة ومجسمة والكترونية ومغمطة وغير ذلك بعد انتهاء العلاقة التعاقدية لأي سبب كان، وعدم الاحتفاظ بأي نسخ منها بأي صورة كانت.

4-6 يحظر على الطرف الثاني ممارسة نفس نشاطات الطرف الأول أو العمل لدى منافسين للطرف الأول في المملكة العربية السعودية قبل انقضاء سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية فيما بين الطرفين بغض النظر عن سبب الانتهاء، وفي حالة مخالفة ذلك أو مخالفة الفقرة 3-6 أعلاه يدفع الطرف الثاني تعويضاً عادلاً للطرف الأول مع إبعاده عن البلاد سبباً لغير السعوديين..

#### Article (7): Second Party's Obligations & Prohibitions:

- 7-1 Shall comply with the rules and regulations and the policy of First Party in the present and future and any amendments thereto from time to timer, provided that the amendment shall not prejudice any right for the Second Party in this contract. Second Party is committed to abide by the rules of public decency and the laws and regulations of KSA and all amendments thereto from time to time.
- 7-2 Shall undertake, duration the contract term to perform his duties in full-time, and dedicate his time to achieve the purposes of the First Party in the scope of regulations and instructions, and he must be punctual and maintain the secrets and work information of the First Party, his clients, his money, and his property.
- 7-3 Shall not give statement to the media in any relevant subject to the First Party, directly or indirectly, unless after obtaining written permission from the First Party to do so.
- 7-4 It is prohibited to Second Party to accept any commissions or gifts or awards, grants or donations or benefits or services from any of the First Party's clients either permanent or non-permanent, contracted with, dealing with, or having an interest relationship.

#### المادة (7): واجبات ومحظورات الطرف الثاني:

- 1-7 يلتزم ويتقيد بتواعد ونظم وسياسة الطرف الأول الحالية والمستقبلية والتعديلات التي تطرأ عليها من حين لآخر بشرط ألا يخل هذا التعديل بأي حق للطرف الثاني بموجب هذا العقد، كما يخضع الطرف الثاني لقواعد الآداب العامة ولقوانين وأنظمة المملكة العربية السعودية وكافة التعديلات التي تطرأ عليها من حين لآخر.
- 2-7 يلتزم طوال فترة عمله بداء واجباته بتفرغ تام مكرساً وقته لتحقيق أغراض الطرف الأول في نطاق الأنظمة والتعليمات، ويجب عليه احترام مواعيد العمل والمحافظة على أسرار ومعلومات العمل وعملاء الطرف الأول وكذلك أموال وممتلكات الطرف الأول.
- 3-7 يحظر عليه التصريح لوسائل الإعلام بأي موضوع يخص الطرف الأول بشكل مباشر أو غير مباشر إلا بعد الحصول على الإذن الخطي من الطرف الأول بذلك.
- 4-7 يحظر عليه حتماً بقاء قبول أي عوالات أو هدايا أو جوائز أو منح أو تبرعات أو منافع أو خدمات من أي من عملاء الطرف الأول الدائمين أو غير الدائمين أو المتعاقدين أو المتعاملين معه أو تربطهم به علاقة مصلحة.
- 5-7 يحق للطرف الأول فسخ عقد العمل فوراً والمطالبة بالتعويض في حال إخلال الطرف الثاني بأي من أحكام هذه المادة.

#### Article (8): General Provisions:

- 8-1 This contract cancels and replaces any contract or previous agreements between the parties.

#### المادة (8): أحكام عامة:

- 1-8 يلغى هذا العقد ويحل محل أي عقد أو اتفاقات سابقة بين الطرفين.

- 2-8 كل ما لم يرد بشأنه نص في هذا العقد يطبق عليه نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية واللوائح والسياسات المعمول بها لدى الطرف الأول.
- 3-8 يقر الطرف الثاني بأنه لا توجد لديه أية أمراض مزمنة وأن الوثائق والشهادات المقدمة منه صحيحة ومكتملة وفي حالة ظهور خلاف ذلك يحق للطرف الأول فسخ هذا العقد.
- 4-8 يقر الطرف الثاني بحسبة عناوينه المدونة في بداية هذا العقد وكل الإشعارات والمراسلات المرسلة إليها تكون نظامية ومنتجة لآثارها الشرعية والنظامية، ويجب عليه إخطار الطرف الأول فوراً بأي تغيير في أي من عناوينه، وفي حالة إخلاله بذلك تعتبر جميع الإشعارات والمراسلات المرسلة إليها نظامية ومنتجة لآثارها الشرعية والنظامية.
- 5-8 يقر الطرف الثاني بأنه قد اطلع على لائحة تنظيم العمل الخاصة بالطرف الأول.
- 6-8 حرر هذا العقد من نسختين أصليتين يحتفظ كل طرف بنسخة منها للعمل بموجبها.
- 8-2 All other subjects that are not mentioned in this contract would be applied according to the Saudi Law and its executive regulations and policies applicable to the first party.
- 8-3 Second Party declares that he has no chronic diseases, and the submitted documents by him are correct and complete. If Second Party breaches the same, First Party has the right to terminate the contract without any obligation or compensation to the Second Party.
- 8-4 The Second Party declares that all addresses that written in the beginning of this contract and all notices and correspondence sent to it are correct and legal, and he must tell the first party immediately of any change in any of the headlines, In the case of the emergence of otherwise, all of notices and correspondence that sent to him shall be considered legal.
- 8-5 Second Party acknowledges that he briefed on the work policies for the first party.
- 8-6 This contract is written in two originals, each party retains a copy of the contract to work under its terms.
- Both parties have signed this contract in their full awareness and willingness of these terms.

الطرف الثاني Second Party

الطرف الأول First Party



## لائحة منابع المقال

### أولاً: لائحة منابع المقال باللغة العربية

#### 1: مصادر المقال:

-القرآن الكريم.  
-المرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/08/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/24) وتاريخ 1434/05/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/1) وتاريخ 1435/01/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/41) وتاريخ 1440/02/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

#### 2: مراجع المقال:

#### ❖ المراجع العامة:

-حسن كبيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل- الطبعة الثالثة، منشأة المعارف الإسكندرية مصر 1998 .  
-محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل؛ علاقات الشغل الفردية- الجزء الأول، الطبعة الثالثة، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 2005.  
-محمد عبد القادر الحاج المغربي، الأخلاق والواجبات، الطبعة الثالثة، مطبعة دار الكتاب الدار البيضاء، 1955.  
-عبد الرحمان بن محمد ابن خلدون- مقدمة ابن خلدون- الطبعة الثانية، المكتبة العصرية صيدا بيروت لبنان 2005.  
-عبد الرزاق أحمد السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، معهد الدراسات العربية العالية، جامعة الدول العربية القاهرة، 1955.  
-عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي بيروت 1952.  
-عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية- الجزء الأول، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش 2004.  
-سعيد البوشتاوي عز، عقد الشغل المحدد المدة في ضوء القانون المغربي والمقارن، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 2005.  
-فاطمة المرينيسي، نساء الغرب، دراسة ميدانية، طبعة أولى، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 1985.  
-محمد الدكي وعبد العزيز زباني، الوجيز في قانون الشغل المغربي، المطبعة الرقمية وجدة 2017.  
-محمد الكشور، عناصر عقد الشغل في التشريع الاجتماعي المغربي، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 1995.  
-محمد جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري- ط 2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة، 1982.  
-محمد سعد جرندي، الدليل العملي لمدونة الشغل، الجزء الأول ، الطبعة الأولى، دار الآفاق المغربية الدار البيضاء 2016 .

❖ المراجع الخاصة:❖ الكتب المتخصصة:

- أمينة رضوان، مدونة الشغل من خلال الإجتهد القضائي، دراسة مقارنة- ط1، مطبعة الأمنية الرباط 2016.
- أحمد الخشاب، التفكير الاجتماعي، دار النهضة العربية القاهرة 1981.
- محمد العروصي، المختصر في الحماية الإجتماعية- ط1، شركة الخطاب للطباعة مكناس 2009.
- نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، العدد 9، نشر دار القلم الرباط 2009.

❖ بحث جامعي:

- عبد القادر حسني، نحو توحيد تشريعات العمل في الوطن العربي- أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله فاس، السنة الجامعية 1987-1988.

3- المقالات:❖ المقالات الورقية:

- فتيحة الشافعي- قراءة لمشروع القانون بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين- المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، 2012، العدد 104.
- العربي محمد مباد- عقود الإذعان بين التأصيل الفقهي والعمل القضائي- المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، 2018.

❖ المقالات الإلكترونية:

- سعيد بوتشكوش - تأثر مواقع التواصل الإجتماعي على سلطان الإرادة- منصة إيزي شاير 2021، مقال رقم 5318.
- روثنا بيغم- عاملات المنازل الوافدات: عمل مرهق وحماية غير كافية- مقال بتاريخ 16 يونيو 2016 على الرابط: [www.hrw.org](http://www.hrw.org)

ثانيا: لائحة منابع المقال باللغة الأجنبية:1- **Ouvrage :**

-Jean RIVERO, Jean SAVATIER- droit du travail- Presse Universitaire de France (PUF) 1993,.

2- **Sites Internet:**

- الرابط: [www.islamweb.net](http://www.islamweb.net)
- الرابط: [www.hrlibrary.umn.edu](http://www.hrlibrary.umn.edu)
- الرابط: [www.thaqfny.com](http://www.thaqfny.com)
- الرابط: [www.dw.com](http://www.dw.com)
- الموقع: [www.ar.wikipedia.org](http://www.ar.wikipedia.org)
- على الرابط: [www.my.gov.sa](http://www.my.gov.sa)
- على الرابط: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- الموقع: [www.stats.gov.sa](http://www.stats.gov.sa)
- الموقع: [www.alarabiya.net](http://www.alarabiya.net)
- الموقع: [www.nshr.org.sa](http://www.nshr.org.sa) تم التصفح بتاريخ 2023/01/18 على الساعة 17 و00