

## القيود القانونية في نظام العمل السعودي وتأثيرها على حرية التعاقد

عبد الرحمن بن عبد الله رشيد الخلف

قسم الأنظمة، كلية الشريعة، جامعة القصيم، بريدة، المملكة العربية السعودية

aa.alkhalaf@qu.edu.sa

المستخلص. لا يوجد شك بأهمية حرية التعاقد في مجال العمل وأن لكل فرد أن يقبل أو يرفض التعاقد بحرية وفق المصالح الخاصة، إذا أن حرية التعاقد تعد أصلاً عاماً في العلاقات العقدية كما في تعاليم الشريعة الإسلامية بمنح الأفراد حرية اختيار مهنتهم والتعاقد مع من يشاؤون، والنظام السعودي جاء مؤكداً، هذا المبدأ. معظم القوانين الحديثة تعترف بحق الأفراد في حرية اختيار العمل والتعاقد مع صاحب العمل الذي يرغبون في العمل لديه، لكنها تفرض قيود تضبط حرية تعاقد صاحب العمل والعمال، وقد النظام السعودي تعامل مع قيود حرية التعاقد في مجال العمل من أجل حفظ المصلحة العامة وحق المواطن في العمل أو لحفظ حقوق فئات محددة من العمال يتصور استغلالهم من قبل أصحاب العمل. البحث سيتناول تلك القيود في مبحثين رئيسيين، الأول يتعامل مع القيود الناتجة عن اعتبارات إنسانية واجتماعية، بينما يتناول المبحث الثاني القيود المرتبطة بالمصالح الوطني العام وذلك بدراسة وتحليل هذه القيود وكيفية تأثيرها على حرية التعاقد في مجال العمل.

الكلمات المفتاحية: النظام، السعودي، العمل، الحقوق، حرية التعاقد.

### المقدمة

لكل فرد أن يقبل على التعاقد أو أن يرفضه بكامل حريته. وجدير بالذكر أن حرية التعاقد هي الأصل العام المهيمن على كافة العلاقات العقدية، فالعامل حر في اختيار العمل الذي يريده، ولصاحب العمل نفس الحرية عند اختيار عماله<sup>(١)</sup>، ولقد أعطى الإسلام للمسلم الحرية في اختيار العمل الذي يناسبه ويتفق مع ميوله ورغباته ولا يجبر على عمل من الأعمال قط، فقد أعطاه حرية اختيار المهنة وحرية التعاقد، فله أن

---

(١) الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، السيد عيد نايل (ص٧٧).

يتعاقد مع أي إنسان أو شركة، ومنحه كذلك حرية اختيار المكان فلا يمكن إجباره على العمل في مكان دون مكان.

ويعتبر أهم مظهر من مظاهر حرية العمل في الوقت الحاضر، هو حرية التعاقد على العمل سواء من قبل العامل أو من قبل صاحب العمل، فالعامل يستطيع أن يتعاقد مع من يشاء من أصحاب الأعمال، كما أن له أن يمتنع عن التعاقد مع صاحب عمل معين.

### أهمية البحث

إن موضوع القيود الواردة على مبدأ حرية التعاقد في العمل من الموضوعات الأساسية، وبصفة خاصة لما تهدف إليه من حماية حقوق العمال الأساسية وضمان معاملة عادل للعمال وتمنع ممارسات أصحاب العمل التي فيها عدم المساواة وتغليب مصالحهم الخاصة على حساب العمالة وفق قواعد العدالة.

لذا حظيت تلك القيود على حرية التعاقد في نطاق العمل باهتمام دولي من خلال العديد من الاتفاقيات دولية لتنظيم حقوق العمال وظروف العمل. وقد أقرت الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة في عام ١٩٤٨ في إعلان حقوق الإنسان على حرية اختيار العمل وممارسته بالظروف والشروط العادلة الملائمة، كما أصبح من حق العامل أن يختار صاحب العمل الذي يريد العمل لديه، كما أصبح من حق صاحب العمل أن يستخدم من يشاء من العمال، لكن ضمن قيود معينة على هذه الحرية المطلقة تقتضيها اعتبارات متعددة.

### مشكلة البحث

إن موضوع القيود التي ترد على حرية العمل موضوع مهم، حيث من خلاله نسلط الضوء على مشكلة أساسية ومهمة وهي حق الإنسان في العمل وكيف ان هذا الحق يتأثر سلبا بصاحب العمل كونه له الحق في اختيار العامل الذي يتعاقد معه، إما بالنسبة للعامل ونظراً للظروف الاقتصادية الصعبة، وازدياد نسبة البطالة فإنه يتعاقد مع أي صاحب عمل وبالشروط والظروف التي يضعها هذا الأخير، وهذه الحماية لحق الإنسان في العمل أكدتها الدساتير الحديثة والتشريعات العمالية.

من خلال استعراض القواعد العامة المنظمة لعلاقات العمل ونصوص النظام السعودي سنجيب بإذن الله تعالى على التساؤلات التالية:

ما مدى حماية حق الإنسان في العمل وتنظيم حريته؟

هل أقر النظام السعودي بحق الإنسان في العمل؟

ما هي القيود التي فرضها النظام السعودي على ممارسة حرية التعاقد على العمل سواء بالنسبة لصاحب العمل أو بالنسبة للعامل؟

### خطة البحث

سوف نتناول تلك القيود محل الدراسة في بحثين، في المبحث الأول سنتعرض لتلك القيود التي تستند إلى اعتبارات إنسانية واجتماعية، ثم نعرض للقيود التي تبررها اعتبارات وطنية أو تتصل بالصالح العام في المبحث الثاني، وذلك على النحو التالي:

**المبحث الأول: القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل لاعتبارات إنسانية واجتماعية.**

**المبحث الثاني: القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل لاعتبارات الصالح الوطني العام.**

**المبحث الأول: القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل لاعتبارات إنسانية واجتماعية**

يقوم نظام العمل على مبدأ المساواة للخاضعين لأحكامه دون تمييز بينهم، ومع ذلك يقرر حماية أوسع لبعض الفئات من العمال، إما بالنظر إلى سن العمل أو جنسه أو لطبيعة العمل الذي يمارسه، وعليه فالقيود القائمة على اعتبارات إنسانية هي قيود مقررة لحماية العامل إذ تقضي هذه الاعتبارات بتقييد التعاقد على العمل، فهذه القيود تقوم بالنسبة للعامل فتحول بينه وبين إبرام عقد العمل، كما إنها تقوم بالنسبة لصاحب العمل فتمنعه من تشغيل العمال، إذ إن حرية العامل في العمل يحددها ما وضعه المنظم من قيود، وتسري هذه القيود على جميع العمال الوطنيين والأجانب الخاضعين لأحكام قانون العمل.

فيلتزم صاحب العمل في نظام العمل السعودي بمراعاة عدة قيود على مبدأ حرية التعاقد على العمل تقوم على اعتبارات إنسانية واجتماعية، كتنظيم تشغيل النساء والأحداث، فضلاً عن تشغيل نسبة معينة من المعوقين المؤهلين مهنيًا بشروط معينة.

**المطلب الأول: قيود خاصة بتشغيل النساء والأحداث.**

**المطلب الثاني: قيود خاصة بتشغيل المعوقين المؤهلين مهنيًا.**

**المطلب الأول: قيود خاصة بتشغيل النساء والأحداث**

سنتعرض للأحكام الخاصة بتشغيل النساء، ثم نتبع ذلك بيان أحكام تشغيل الأحداث وذلك على النحو

التالي:

## أولاً: أحكام تشغيل النساء

نظراً للفوارق الطبيعية بين المرأة والرجل، وطبيعة الدور الاجتماعي الخاص للمرأة، فقد كرس معايير العمل الدولية والعربية مجموعة من الأحكام تراعي حقوق المرأة العاملة سواء ما يتعلق بتأكيد المساواة بينها وبين الرجل في مجال التشغيل<sup>(١)</sup>، أو حظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات التي لا تتناسب مع طبيعتها، بالإضافة إلى حماية وظيفة المرأة من الفصل أو الإنهاء استناداً لظروف زواجها أو حملها أو وضعها. وقد أكد نظام العمل السعودي هذه الحقوق المقررة للمرأة في معايير العمل الدولية والعربية بما يوفر للمرأة الحماية القانونية اللازمة التي تراعي طبيعتها الإنسانية والمسئوليات الأسرية التي تقوم بها في المجتمع. ولذلك سيتم إلقاء الضوء على مظاهر الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي وذلك على النحو التالي:

### ١. إقرار مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل

كرست معايير العمل الدولية والعربية مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل<sup>(٢)</sup>: وأكدت نصوص نظام العمل السعودي هذا المبدأ حيث نصت المادة الثالثة منه على أن "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه"، وهذا إقرار صريح من المنظم السعودي لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في حق العمل باعتباره من الحقوق الأساسية.

### ٢. توفير حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة مراعاة لخصوصيتها

حرص المنظم السعودي على توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة، وذلك من خلال تهيئة بيئة العمل الصالحة لها، وكذلك مراعاة الظروف والأحوال الخاصة بالمرأة نظراً لطبيعة تكوينها الجسدي والنفسي ومن ذلك:

(١) الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، محمد علي عمران (ص ١١٢).

(٢) تجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية قد سبق لها إرساء مبدأ تكافؤ الفرص في المعاملة بين الرجل والمرأة لأول مرة في إعلان فيلادلفيا الذي اعتمد سنة ١٩٤٤ وأصبح جزءاً من دستور المنظمة، وجدير بالذكر أيضاً أن الاتفاقية الدولية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة تعد من الاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل في مجالات الاستخدام والمهنة. انظر: شرح وأحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، صلاح محمد دياب (ص ١٢٨).

### أ- حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة وفي الليل

تنص المادة ١٤٩ من نظام العمل على أنه "يحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة، ويحدد الوزير. بقرار منه. المهن والأعمال التي تعد خطيرة أو ضارة من شأنها أن تعرض النساء لأخطار أو أضرار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة". وكذلك نصت المادة ١٥٠ من نظام العمل على أنه "لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير".

المادة ١٤٩ و ١٥٠ أُلغيت إلا أن مضمون المادتين ما زال موجود وفق للمادة ١٣١ مكرر في نظام العمل التي تنص على أنه " يحدد الوزير - بقرار منه - المهن والأعمال التي تعد خطيرة أو ضارة أو من شأنها أن تعرض العامل لأخطار أو أضرار غير عادية، والفئات التي يحظر- دائماً أو مؤقتاً - تشغيلها فيها أو يكون تشغيلها فيها بشروط خاصة، بما في ذلك مدى الحاجة إلى تحديد أوقات العمل لأي من تلك الفئات، وذلك بما يتوافق مع التزامات المملكة ذات الصلة الواردة في الاتفاقيات الدولية"<sup>(١)</sup>.

هذه التعديلات المتعلقة ببيئة العمل خطوة مهمة في تطوير هذه البيئة وتبين دور المملكة العربية السعودية في مواكبة المعايير والالتزامات الدولية. تجمع هذه التعديلات وتوفق بين التزام بين التزام المملكة بحماية حقوق المرأة العاملة ومبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في جميع مجالات العمل، بما في ذلك التوظيف والإعلان عنه وأداء العمل وساعات العمل.

معايير العمل الدولية والعربية تحظر على المرأة العمل في بعض المهن والصناعات وعدم تكليفها بأعمال خطيرة أو شاقة. المنظم السعودي ترك للوزير المختص تحديد هذه الأعمال الخطرة والصناعات الضارة المحظور تشغيل النساء فيها من خلال إصدار القرارات الوزارية المنفذة لنظام العمل في هذا الشأن. وترجع العلة في حظر تشغيل النساء في هذه الأعمال والصناعات إلى أنها لا تتناسب مع طبيعة المرأة ويمكن أن تؤثر على قدرة المرأة على الإنجاب أو على الحمل أو حالتها النفسية بصفة عامة، وهو ما يؤكد اهتمام المنظم السعودي بضرورة حماية المرأة ومراعاة طبيعتها الخاصة التي تستوجب عدم تكليفها بأعمال شاقة أو مرهقة لا تتناسب مع التكوين الجسماني لها<sup>(٢)</sup>.

(١) وفقاً للمرسوم الملكي رقم (م / ٥) وتاريخ ٧ / ١ / ١٤٤٢هـ.

(٢) راجع في هذا المعنى: شرح قانون العمل، حسام الأهواني، (٣١ وما بعدها)؛ شرح قانون العمل: عقد العمل الفردي، عبد الباسط عبد المحسن (١/٥٤٥).

العمل الليلي يعتبر أحد أشكال العمل الشاق الذي قد يعرض المرأة إلى مخاطر وأضرار صحية واجتماعية ونفسية<sup>(١)</sup>، وللوزير المختص دور مهم في حماية المرأة العاملة من مخاطر العمل الليلي، وذلك من خلال تحديد أوقات العمل بما يتناسب مع طبيعة المرأة ويتوافق مع التحولات والتحسينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية والاتفاقيات الدولية.

### ب- حقوق المرأة العاملة بعد الوضع

نظمت المادة ١٥١ من نظام العمل السعودي الجديد حق المرأة في الأجر أثناء إجازة الحمل والوضع، حيث نصت هذه المادة على أنه: " ١ - للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحدِّ أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. ٢ - يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر. ٣ - للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر".

المادة تضمنت مجموعة من حقوق المرأة العاملة الواضعة حيث أكدت النص على أن إجازة الوضع للمرأة العاملة هي إجازة مقيدة، أي أنها إجبارية ولا يجوز لصاحب العمل رفضها. وذلك نظراً لطبيعة تكوين المرأة الجسدي، حيث تتطلب الولادة فترة راحة وإعادة تأهيل. إضافة إلى أن للمرأة العاملة الحق في استحقاق أجر كامل لمدة عشر أسابيع، وذلك خلال إجازة الوضع. ويعد هذا الحق مكسباً كبيراً للمرأة العاملة، مما يضمن لها استمرارية تحقيق دخلها خلال فترة إجازة الوضع.

كما أن النظام أعطى المرأة العاملة حرية ومرونة في توزيع مدة إجازة الوضع بما يتوافق مع احتياجاتها ويُلبي مصلحتها ومصلحة الطفل وفق نص المادة. والنظام كذلك راعى صحة المرأة العاملة الواضعة الجسدية والنفسية وحاجتها لفترة راحة كافية بعد الولادة لاستعادة عافيتها من خلال منع العمل بحق العاملة الواضعة حتى لو كان باختيارها ورغبتها في الستة أسابيع التالية للوضع. وبحكم أن نظام العمل يراعي الظروف الخاصة فإن للمرأة العاملة الحق في إجازة لمدة شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له. تهدف

(١) انظر: مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة، عبد الباسط عبد المحسن.

هذه الحقوق إلى توفير المزيد من المرونة للمرأة العاملة، ولتمكينها من الحصول على الرعاية اللازمة لها ولأطفالها<sup>(١)</sup>.

### ج- حق المرأة العاملة في عدم فصلها من العمل أثناء فترة الحمل أو إجازة الوضع

فقد نصت المادة ١٥٥ من نظام العمل السعودي على أنه " لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أي منهما، على أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، وألا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يوماً في السنة سواءً أكانت متصلة أم متفرقة".

ووفقاً لنص هذه المادة من نظام العمل السعودي فقد حظر النظام على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أو إنذارها طوال فترة تمتعها بإجازة الوضع. ومن جانب آخر: حظر عليه أيضاً فصلها أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل والوضع إذا أصاب المرأة العاملة مرض ناجم عن حملها ووضعها إذا ثبت مرضها بموجب شهادة مرضية معتمدة، بشرط ألا تتجاوز مدة غيابها عن العمل ١٨٠ يوماً. وعلى ذلك إذا كان يحق للمرأة العاملة الحصول على ١٠ أسابيع (٧٠ يوماً) إجازة حمل ووضع، فإنه يظل لها الحق في الحصول على ١١٠ يوم أخرى، إجازة مرضية للناجم عن الحمل والوضع، ويحظر على صاحب العمل فصلها خلال هذه المدة<sup>(٢)</sup>.

### ثانياً: أحكام تشغيل الأحداث

لتشغيل الأحداث في الأنظمة السعودية واتفاقيات منظمة العمل العربية، وغيرها من التشريعات المختصة، أحكام خاصة، تتناسب مع الطبيعة العمرية والبنية الجسدية والنفسية لهذه الفئة، فلا يجوز تشغيل الأحداث بحسب الأصل إلا إذا بلغوا سنًا معينة، عنيت التشريعات الوطنية والإقليمية بتحديدتها تحديداً دقيقاً، بحيث لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن هذه السن إلا في حالات معينة وبضوابط

(١) الحماية الاجتماعية والضمانات القانونية الواجب توافرها للمرأة العاملة في قانون العمل، صالح عبد المعتمد الحملوي،

المؤتمر السادس والعشرين الذي نظّمته مؤسسة البرنامج التنموي للمرأة والطفل في مدينة الفيوم، فبراير (٢٠١٠).

(٢) المرجع السابق.

صارمة، كما قصرت تشغيلهم على بعض الأعمال التي تتناسب وطبيعة أجسادهم، بما يضمن عدم التأثير على صحتهم أو نموهم العقلي والجسدي<sup>(١)</sup>.

حظي الطفل في النظام السعودي بالعديد من أوجه الحماية القانونية، فأنظمة حمايته من الإيذاء، والتي فصل المنظم من خلالها صور الإيذاء التي قد يتعرض لها الطفل، والتي قد تحول دون حصوله على أدنى حقوقه الضامنة لكامل نموه الجسدي والنفسي والعقلي والتربوي، وكانت عملية الموازنة بين هذه الأنظمة ومتطلبات الحياة في بعض الأحيان والتي قد تدفع الطفل في سن مبكرة للعمل أمراً في غاية الصعوبة، فمن جهة تنص أنظمة حماية الطفل من الإيذاء على عدم مشروعية أي عمل من شأنه الحيلولة بين الطفل واستكمال تعليمه، وكذلك يجعل من استغلال الطفل مالياً أمراً مجرمًا، يقع كل من يمارسه تحت طائلة المساءلة القانونية، وفي المقابل يجيز نظام العمل السعودي، للطفل البالغ من العمر سناً معينة العمل ضمن ضوابط وقيد معينة، وللتوفيق بين هذه الأنظمة حدد النظام سن التحاق الطفل بالعمل، بحيث لا يقل عن خمس عشرة سنة، وهي السن الذي يضمن بعده أن الطفل قد أكمل مرحلة تعليمه الأساسية.

وتعتبر ظاهرة عمل الأطفال ظاهرة عالمية، تترك آثار سلبية تنعكس على الطفل بشكل خاص، وعلى الأسرة والمجتمع بشكل عام، وقد أكد الإعلان العالمي لحقوق الطفل على وجوب وقاية الطفل من ضروب الإهمال والقسوة والاستغلال، وألا يتعرض للتجار به بأي وسيلة من الوسائل، وألا يتم استخدامه قبل بلوغ سن مناسب، وألا يسمح له بتولي حرفة أو عمل يضر بصحته أو يعرقل تعليمه أو يضر بنموه البدني أو العقلي أو الأخلاقي<sup>(٢)</sup>، وقد نصت اتفاقية حقوق الطفل والتي صدرت عام ١٩٨٩ على ضرورة السعي لحماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح بأن يكون خطراً أو يمثل إعاقة لتعليمه أو ضرراً بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي. كما ألزمت الجمعية العامة للأمم المتحدة الدول الأعضاء اتخاذ التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل

(١) دور منظمات المجتمع المدني في مكافحة عمالة الأطفال بمصر في ضوء الاتفاقيات الدولية لعمالة الأطفال، انتصار المغاوري (ص ٩٨).

(٢) إن عمل الأطفال - كما يقول السيد ألبرت توماس أول مدير عام لمنظمة العمل الدولية عام ١٩١٩- هو "الظاهرة الأكثر استفزازاً للإنسانية والتي لا يجوز أن يتحملها قلب الإنسان"، وقد أظهرت العديد من الدراسات أن هناك العديد من الأسباب التي يعزى لها بانتشار ظاهرة عمل الأطفال.



هذه الحماية وبشكل خاص وضع حد أدنى لسن الالتحاق بالعمل ونظام ملائم لساعات العمل وظروفه وفرض عقوبات مناسبة لضمان فعالية تطبيق هذه النصوص<sup>(١)</sup>.

واتساقاً مع هذه المعايير العالمية، جاءت نصوص نظام العمل السعودي متوازنة من خلال وضع ضوابط تنظم عمل الأحداث لحمايتهم من مخاطر العمل المحتملة وذلك للحد من تأثيره السلبي على نموهم البدني والذهني والنفسي. وقد كان الدافع لهذا التنظيم هو تحقيق قدر من الرعاية والحماية لصغار السن خاصة بالنسبة لبعض الصناعات التي يمثل العمل فيها إرهاقاً لا تحتمله قدرة الصغير الصحية والبدنية. ولذلك تبني المنظم السعودي القيود التالية:

### ١- حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة

حرصت تشريعات العمل، سواء على النطاق الوطني أو الإقليمي، أو حتى الدولي، على الاهتمام بالصحة البدنية والجسدية والنفسية للعامل الحدث، ولذلك حظرت تشغيل الحدث في بعض الأشغال الخطرة، التي من المحتمل أن تؤذي الطفل من الناحية الجسدية أو البدنية أو النفسية أو حتى الأخلاقية<sup>(٢)</sup>، كذلك حرص المنظم السعودي على حماية الأحداث عن طريق حظر استخدامهم في الأعمال التي تضر بصحتهم أو تقصد اخلاقتهم أو تسبب خطراً على حياتهم. فقد نصت المادة ١٦١ من نظام العمل السعودي على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقتهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها. ويحدد الوزير بقرار منه الأعمال والصناعات والمهن المشار إليها"<sup>(٣)</sup>.

وفي ذات السياق نصت المادة الثامنة من نظام حماية الطفل على أنه "... كما يحظر تكليفه بأعمال قد تضر بسلامته أو بصحته البدنية، أو النفسية أو استخدامه في الأعمال العسكرية أو النزاعات المسلحة". هذه النصوص تؤكد على أنه وبالرغم من أن المنظم السعودي سمح بتشغيل الحدث قبل بلوغ سن الثامنة عشرة من عمره، إلا أنه قيد ذلك بضوابط شديدة، تصب كلها في مصلحة الحدث وحمايته من الاستغلال الذي قد تدفعه الحاجة إلى قبوله رغماً عنه.

(١) الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، عمران (ص١٠٧).

(٢) قانون العمل، حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيي مطر (ص١٨٨).

(٣) لم تتضمن اللائحة التنفيذية لنظام العمل تحديد لهذه الأعمال والصناعات والمهن التي أشارت إليها المادة ١٦١ من نظام العمل.

ولذلك منع المنظم تشغيل الحدث في عدد من الأعمال الخطرة، أو الصناعات الضارة التي يكون من شأنها أن تعرض صحته أو سلامته أو أخلاقه للخطر، وهذا التعداد لم يأت عبثاً، وإنما هو مقصد المنظم الذي ابتغاه من أجل التعامل مع تشغيل الحدث، والآثار السلبية التي تترتب على ذلك، فنص على عدم جواز تشغيل الحدث في الأعمال التي تعرض صحته للخطر، فإن لم يكن من شأنها أن تعرض صحته للخطر يجب ألا يكون من شأنها على الأقل تعريض سلامته للخطر، كعمل القاصر في المنتجات السياحية التي يرتادها الأجانب غير المسلمين، أو أماكن بيع الخمر والسجائر على سبيل المثال<sup>(١)</sup>.

## ٢- حظر تشغيل الأحداث قبل بلوغ سن معينة

اهتم المنظم السعودي بضبط الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث، إذ لا يجوز مخالفته كأصل عام، وذلك على غرار ما أخذت به منظمة العمل العربية، فقد نصت المادة ١٦٢ على أنه "لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره، ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات، أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه. استثناء من الفقرة (١) من هذه المادة يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٣ - ١٥ سنة في أعمال خفيفة، يراعى فيها الآتي: ١/ ٢ - ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم. ٢/ ٢ - ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه".

ومن هذا النص يفهم بأنه يمنع الحدث الذي يقل عمره عن خمس عشرة سنة<sup>(٢)</sup>، من إبرام عقد العمل، ولا يجوز أن يبرمه عنه وليه، وإلا كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته صريح النص القانوني<sup>(٣)</sup>، وذلك في جميع الأعمال، حتى ولو لم يكن يسري عليها نظام العمل كخدم المنازل أو أفراد أسرة صاحب العمل.

يتبين من ذلك أن المنظم السعودي قد حظر تشغيل الأحداث إذ ينص نظام العمل السعودي على أن الحد الأدنى لسن العمل هو ١٥ عاماً، ولكن استثناء من هذا القيد يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل

(١) شرح قانون العمل، محمد لبيب شنب (ص ١٦١).

(٢) قانون العمل، حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيي مطر (ص ١٨٥).

(٣) شرح قانون العمل، محمد لبيب شنب (ص ١٥٦).

الأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٣ - ١٥ سنة في أعمال خفيفة لا تؤثر على صحة ونمو الحدث ولا تؤثر على مقدرته على التعلم والدراسة.

ويبدو أن العلة التي من أجلها جعل المنظم السعودي الحد الأدنى لتشغيل الحدث ببلوغه سن خمسة عشر عامًا أنه هو السن الذي تنتهي عنده المرحلة الأساسية للتعليم (التعليم الأساسي) ، والذي قد يؤدي تشغيل الحدث قبله إلى ضياع فرصه في التعليم، وقد يؤدي عمله قبل هذه السن إلى إلحاق الأذى بصحته البدنية والنفسية، إذ لم يزل في طور النمو بعد<sup>(١)</sup>، فالعلة من ذلك تكمن في الحفاظ على القوة البدنية للحدث، والسماح له بالنمو البدني والعقلي والنفسي في ظروف طبيعية<sup>(٢)</sup>.

### ٣- حظر تشغيل الأحداث ليلاً

نصت المادة ١٦٣ من نظام العمل على أنه "يحظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه". فالعلة من هذا النص واضحة، إذ الهدف منه يكمن في إعطاء الحدث الفرصة الكاملة للنمو البدني والعقلي السليمين، حيث إن هرمونات النمو لا تعمل سوى أثناء ساعات النوم الليلي لدى الأطفال<sup>(٣)</sup>، فيعرض العمل الليلي الأحداث إلى مخاطر وأضرار جسيمة سواء كانت صحية أو أخلاقية والتي يمكن أن تعوق نموهم الطبيعي. لذلك حرص نظام العمل السعودي على حظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه.

### ٤- الحد الأقصى لساعات التشغيل الفعلي للأحداث وضوابط تطبيقه

تنص المادة ١٦٤ من نظام العمل السعودي على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة، عدا شهر رمضان فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات. وتنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة، دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة، وبحيث لا يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات. ولا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد

(١) قانون العمل، السيد عيد نايل (ص ١٠٧).

(٢) أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، يوسف إلياس (ص ٢٥٢).

(٣) الوسيط في قانون العمل وفقاً لآخر تعديلات لسنة ٢٠٠١ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض، سيد محمود رمضان (ص ٢٢٤).

والعطلات الرسمية والإجازة السنوية. ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادة السادسة بعد المائة من هذا النظام".

ووفقاً لنص المادة ١٦٤ من نظام العمل السعودي سألغة الذكر يتبين ضرورة الالتزام بعدد من الضوابط تتمثل فيما يلي:

- لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد السائر شهور السنة، عدا شهر رمضان فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات.
  - تنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة، دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة.
  - لا يجوز أن يبقى الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات.
  - لا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية.
  - لا تسري على الأحداث الاستثناءات التي نصت عليها المادة ١٠٦ من نظام العمل من إعطاء صاحب العمل صلاحية في زيادة ساعات العمل في أعمال محددة.
- فيجب على صاحب العمل، منح الحدث راحة خلال ساعات العمل اليومي، مرة واحدة على الأقل، على ألا تقل عن نصف ساعة، أما الحد الأقصى فقد ترك تقديره لصاحب العمل، شريطة ألا يبقى العامل الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات<sup>(١)</sup>، ويبدو أن الهدف من اشتراط فترة تتخلل ساعات عمل الحدث الفعلية، تكمن في مراعاة القدرات البدنية، والاحتياجات الخاصة للحدث العامل، ولذلك يجب أن تمنح الفترات المخصصة للراحة خلال ساعات العمل الفعلية، تحقيقاً للهدف المنشود منها<sup>(٢)</sup>.

(١) قانون العمل، حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيى مطر (ص١٨٦).

(٢) نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٩ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢، منير فريد الدكمي (ص٢١٨).

## ٥- ضرورة استيفاء الضوابط والضمانات الإدارية

نصت المادة ١٦٥ من نظام العمل السعودي على التزام صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه مجموعة من المستندات وأن يقوم بحفظها في ملفه الخاص وهي:

- بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده.
- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب، صادرة من طبيب مختص، ومصدق عليها من جهة صحية.
- موافقة ولي أمر الحدث.

ويجب حفظ هذه المستندات في الملف الخاص بالحدث.

وأضافت المادة ١٦٦ التزاماً على عاتق صاحب العمل بأن يبلغ مكتب العمل المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ تشغيله.

### المطلب الثاني: قيود خاصة بتشغيل المعوقين المؤهلين مهنياً

اتخذت المملكة العديد من التدابير التي من شأنها أن تعزز الحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق الدمج الاجتماعي الكامل لهم في المجتمع. وقد نظمت تلك الحماية من خلال إيجاد إطار قانوني وآخر مؤسسي وبرامجي يرفع الحماية الاجتماعية لهم.

ويعتبر الحق في العمل من الحقوق الأساسية لجميع أفراد المجتمع رجالاً ونساءً وسواء كانوا من الأصحاء أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، طالما كانوا قادرين على العمل<sup>(١)</sup>، فالعمل وسيلة لتحقيق الذات وإثبات القدرات واستغلال الطاقات وصيانة الكرامة بكسب الرزق الحلال. ولم يغفل النظام الأساسي للحكم الإشارة الصريحة لحق المواطنين في العمل حيث نصت المادة ٢٨ منه على أن "تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل".

برهن المنظم السعودي على رعايته للمعوقين عندما أصدر نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والذي نص على حق العمل لذوي الإعاقة من خلال برامج تدريب تؤهلهم مهنياً وتقنياً للعمل، وتوفير فرص وظيفية لهم، وخلق بيئة عمل تتناسب مع احتياجاتهم<sup>(٢)</sup>، وأكد نظام العمل السعودي على ضمان حق ذوي

(١) الحماية القانونية لحق المعوق في العمل، هيثم حامد المصاروة (٢١٧ وما بعدها).

(٢) المادة (١٠)، نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مرسوم ملكي رقم (م/٢٧) وتاريخ ١١/٢/١٤٤٥ هـ.

الإعاقة في العمل عن طريق إدماجهم في المنشآت العمالية التي تتوفر فيها شروط معينة وذلك بعد حصولهم على التدريب والتأهيل المناسبين لسوق العمل<sup>(١)</sup>، ونعرض فيما يلي لمفهوم المعوق قبل بيان ضوابط تشغيل المعوق وفقاً لنظام العمل السعودي.

### أولاً: مفهوم المعوق

نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عرف الشخص ذو الإعاقة بأنه: "كل شخص لديه اضطراب أو قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية، أو العقلية، أو الذهنية، أو الحسية، أو النفسية، قد يمنعه - عند تعامله مع مختلف التحديات - من المشاركة بصورة كاملة وفاعلة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين"<sup>(٢)</sup>، كما اهتمت الاتفاقية العربية الخاصة بتأهيل وتشغيل المعوقين رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣ م والتي أقرها مؤتمر العمل العربي في الدورة ٢١ بتعريف المعوق بأنه الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل، أو الاستمرار به إلخ... وتعرضت الاتفاقية الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة المعوقون لتعريف الشخص المعوق بأنه: فرد انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقي فيه نتيجة قصور بدني أو عقلي معترف به قانوناً<sup>(٣)</sup>.

### ثانياً: ضوابط تشغيل المعوقين

تناول المنظم السعودي حق المعوق في التأهيل والتدريب بغية تطوير قدراته بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، وضرورة توافر مراكز التأهيل الخاصة بذلك بالإضافة إلى الوسائل التدريبية<sup>(٤)</sup>، وأكد نظام العمل السعودي كذلك على ضمان حق المعوقين في العمل.

#### ١- حق المعوقين في التدريب والتأهيل لسوق العمل

أكد نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على تكفل الدولة في تدريب المعوقين وتأهيلهم حيث أن التأهيل والتدريب من الحقوق المهمة للمعوق التي تساعد على التدريب المهني المناسب الذي يساهم في

(١) المادة ٢٨ وما بعدها من نظام العمل السعودي.

(٢) المادة (١)، نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

(٣) الحماية القانونية لحق المعوق في العمل، هيثم حامد المصاروة (ص ٢٢١).

(٤) الحماية القانونية لحق المعوق في العمل، هيثم حامد المصاروة (ص ٢٢٥).

تطوير قدراته وفقاً لاحتياجات سوق العمل ويساعده في الحصول على فرص متكافئة في مجال العمل بما يتناسب مع مؤهلاته وظروفه، وما يترتب على ذلك من آثار مهمة تتمثل في تمكين المعوق من العمل وكسب العيش بطريقة كريمة تجعله يتجاوز العديد من المشاعر السلبية تجاه إحساسه بنظرة المجتمع لحالته.

## ٢- حق المعوقين في العمل

مما لا شك فيه أن العمل حق لكل إنسان، وبالضرورة يعتبر العمل حق لكل معوق حتى يكون قادراً على كسب رزقه والحياة بطريقة كريمة. وقد نصت المادة ٢٨ من نظام العمل السعودي على أنه "على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل ٤% على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيًا، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح وحدات التوظيف أو غيرها، وعليه أن يرسل إلى مكتب العمل المختص بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيًا، وأجر كل منهم".

كما نصت المادة ٢٩ من نفس النظام على أنه "إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل. ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته".

ويتضح من النصوص السابقة أن نظام العمل السعودي ألزم كل صاحب العمل بتشغيل المعاقين في حالتين:

**الحالة الأولى:** ألزم نظام العمل كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من استخدام المعاقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يستخدم ٤% من مجموع عدد عماله منهم سواء كان ذلك عن طريق ترشيح مكاتب التوظيف أو من غير هذا الطريق، وعليه أن يرسل إلى مكتب التوظيف بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها العاجزون الذين تم تأهيلهم مهنيًا وأجر كل منهم.

وجدير بالملاحظة أن المنظم اشترط أن يكون المعوق قد تم تأهيله مهنيًا وكذلك أن تكون طبيعة العمل بالمنشأة تسمح بتشغيلهم.

**الحالة الثانية:** إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، وجب على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل عنده توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل، وتتناول هذه الحالة ضوابط تشغيل العامل الذي

لحقت به إعاقة أثناء عمله أصابته بعجز جزئي دائم أو نقص في قدراته المعتادة يمنعه من مزاوله عمله الأصلي، حيث يتعين على صاحب العمل الذي يعمل لديه مثل هذا العامل، إعادة تشغيله في عمل آخر في المنشأة بشروط معينة<sup>(١)</sup>:

- أن تكون الإصابة التي لحقت بالعامل من إصابات العمل<sup>(٢)</sup>.
- أن تكون الإصابة التي لحقت بالعامل قد سببت له عجزاً جزئياً دائماً. ويخرج عن ذلك حالة العجز الكلي الدائم وحالة العجز الجزئي المؤقت والتي يترتب عليهما آثاراً قانونية مختلفة.
- ألا يمنع هذا العجز الجزئي الدائم من إمكانية قيام العامل بأداء عمل آخر غير عمله الأصلي قبل الحادث.
- أن يتوافر لدى صاحب العمل بالمنشأة عمل آخر يتناسب مع حالة العامل بعد الحادث الذي نتج عنه عجز جزئي دائم.

ويتقاضى العامل الأجر المخصص للعمل الجديد حتى ولو كان أقل من أجره عن العمل الأصلي قبل الإصابة، ولا يمس إعادة تشغيل العامل وفقاً للضوابط السابقة بحقوقه الناشئة عن إصابته كحقه في التعويض.

### المبحث الثاني: القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل لاعتبارات الصالح الوطني العام

يعتبر العمل حقاً لكل مواطن قادر عليه وراغب فيه من مواطنيها دون الأجانب ولكن لاعتبارات مختلفة قد يسمح للأجانب أن يمارسوا العمل وفق شروط معينة، ولأجل حماية الأيدي العاملة الوطنية من مزاحمة الأجنبي وضع المنظم ضوابط عمل الأجانب وحدد قيوداً أمنية على حرية هذا التعاقد لاعتبارات سياسية وأمنية ومنها حاجة الاقتصاد القومي للأيدي العاملة، أو قد تلجأ الدولة إلى وضع قيود أخرى على حرية تشغيل الأجانب يكون الغرض منها منع دخول المملكة الأشخاص غير المرغوب بهم.

(١) الحماية القانونية لحق المعوق في العمل، هيثم حامد المصاروة (ص ٢٣٤).

(٢) إصابة العمل هي تُعد إصابة عمل كُله حادث يقع للمُشترك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل. كما يُعد في حُكم ذلك أيضاً كُل حادث يقع للمُشترك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس، وكل إصابة يثبت أن سببها العمل. وفق المادة ٢٨ من نظام التأمينات الاجتماعية، مرسوم ملكي رقم م/٣٣ بتاريخ ٣ / ٩ / ١٤٢١هـ.



مبدأ الحرية التعاقدية يمنح كل شخص ذو أهلية حرية العمل، فالعامل له حق في اختيار العمل الذي يرغب فيه، ولصاحب العمل الحق في اختيار العامل الذي يناسبه. إلا أن هذه الحرية إذا تركت دون تنظيم، فإنها تؤدي إلى نتيجتين إما إخلال بحقوق العمال، أو الإضرار بمصالح وطنية. لذلك يتدخل المشرع فيضع قيوداً على حرية العمل لمصلحة العامل، كما هو الحال في القيود الواردة على الحرية التعاقدية في مجال العمل لاعتبارات اجتماعية وإنسانية والتي سبق عرضها آنفاً. كما يضع قيوداً على الحرية التعاقدية نجد أساسها ومبررها هو رعاية المصلحة الوطنية، وهي القيود التي ترد على تشغيل العمالة الأجنبية لصالح العمالة الوطنية، والتي تعرض للضوابط الحاكمة لها في مطلبين عن أن العمل حق للمواطن وضوابط تشغيل الأجانب.

### المطلب الأول: العمل حق للمواطن لا يجوز لغيره ممارسته إلا على سبيل الاستثناء

تحتل مسألة حق الأجنبي في العمل في الوقت الحالي أهمية كبيرة في كثير من تشريعات الدول لارتباطها بمشكلة البطالة حيث السماح للأجانب بالعمل قد يقلل فرص العمل بالنسبة للأيدي العاملة الوطنية. فالدول تراعي ظروف مجتمعاتها الاقتصادية والتنموية عند ما يأتي الأمر على موضوع العمالة الأجنبية.<sup>(١)</sup>

ويحتل موضوع تنظيم عمل الاجانب أهمية كبيرة في جميع التشريعات العمالية، وذلك لأنهم يعتبرون فئات ضعيفة مما يستوجب تدخل القانون الدولي لحمايتهم وإلزام الدول التي يعملون لديها أن تكفل لهم معاملة لائقة.

غير إن المنظم السعودي فرض على الأجانب بعض القيود لأجل مكافحة هجرتهم، والحد من مزاحمتهم للعمال السعوديين، وحصر الأعمال والمهن في المملكة العربية السعودية على حق السعوديين وحدهم، والحد من البطالة في الدولة، وحماية مقتضيات الأمن الاقتصادي وفرض الرقابة على ما يقوم به الأجانب داخل البلد<sup>(٢)</sup>. وهذا من خلال وضع قاعدة عامة بأن العمل حق للمواطن السعودي وإلزام أصحاب العمل بتوفير فرص وظيفية للسعوديين وتقديم ما يحسن من مهاراتهم وقدراتهم المهنية.

(١) الحماية القانونية للعمالة الوافدة في القانون الدولي والداخلي، أوس رائد السيد (ص ٩).

(٢) في ذات المعنى انظر: مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، محمد عزمي البكري (١/٤٨٧).

## أولاً: القاعدة العامة تتمثل في أن العمل حق للمواطن السعودي

تعمل كافة الدول بما فيها البلدان التي تعتمد بصفة كبيرة على الأيدي العاملة الأجنبية على ضمان الحماية الكاملة للأيدي العاملة الوطنية بمختلف الوسائل القانونية والتنظيمية. وانطلاقاً من هذا المبدأ وتحقيقاً لهذا الهدف، أكد المنظم السعودي في المادة الثالثة من نظام العمل على أن "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه". يتضح من هذا النص أن العمل حق للمواطن السعودي ولا يجوز لغير السعوديين ممارسة العمل إلا إذا توافرت الشروط المنصوص عليها نظاماً، وأن العمال السعوديون متساوون في حق العمل في جميع مناطق المملكة بدون تمييز. وفي هذا الإطار، لا يجوز لغير المواطن السعودي ممارسة العمل في المملكة إلا وفقاً لشروط وضوابط معينة، وذلك لحماية الأيدي العاملة السعودية من مزاحمة ومنافسة الأيدي العاملة الأجنبية، بحيث لا تضر هذه المنافسة بحق وفرص المواطن السعودي في العمل.

## ثانياً: إلزام أصحاب العمل بتشغيل العمال السعوديين وتدريبهم وتأهيلهم

وفي إطار حماية الأيدي العاملة الوطنية، أكد المنظم في المادة ٢٦ من نظام العمل " على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها، العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم". وأوجبت المادة سائلة الذكر على " ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن ٧٥٪ من مجموع عماله. وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً".

ومن باب رفع كفاءة العمالة السعوديين وتقليل نسبة البطالة في البلاد صرحت المادة ٤٢ بأن على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين مهنيًا، وذلك ليحلوا محل غير السعوديين وذلك بتحسين مستواهم في الأعمال الفنية التي يمارسها العمال غير السعوديين بحيث يحل العامل السعودي محل غير السعودي، وعليه أن يعد سجلاً يقيد فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحلهم محل غير السعوديين.

### المطلب الثاني: الالتزام بالقيود والضوابط الواردة على تشغيل العمال الأجانب

نظراً للظفرة الاقتصادية المتنامية في المملكة منذ ظهور النفط، تجلت الحاجة إلى الاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية لسد النقص في العمالة الوطنية وللمساهمة في سوق العمل الذي يحتاج جهود العمال الذين تتوافر فيهم المهارة والمهنية العالية لتحقيق النهضة والازدهار في كافة المجالات. ولم يترك المنظم السعودي عمل الأجانب داخل المملكة دون ضوابط، بل وضع نظام العمل قيوداً وأحكاماً تنظم تشغيل الأجانب بالمملكة لحماية العمالة الوطنية بحيث لا يسمح بتشغيل الأجانب إلا استثناءً وبتوافر شروط وضوابط معينة إجرائية وموضوعية.

#### أولاً: الضوابط الإجرائية

وفقاً لنص المادة ٣٣ من نظام العمل فلا يجوز السماح باستقدام الأجنبي وبقصد العمل ومنحه رخصة العمل إلا بعد استيفاء شروط شكلية وضوابط إجرائية معينة نصت على أنه " لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يسمح له بمزاومته، إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تُعده لهذا الغرض. ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي:

- ١- أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومصرحاً له بالعمل.
- ٢- أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد.
- ٣- أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته.

ويقصد بكلمة (العمل) في هذه المادة كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره وأي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية".

تهدف الضوابط الإجرائية إلى ضمان أن الأجانب الذين يعملون في السعودية يفعلون ذلك بشكل قانوني ومنظم من خلال الحصول على رخصة إقامة بهدف العمل والدخل للبلاد بشكل مشروع:

## ١- ضرورة حصول العامل الأجنبي على رخصة إقامة نظامية بقصد العمل

المادة ٣٢ من نظام العمل تشترط موافقة الوزارة لاستقدام الأجانب بقصد العمل أو التصريح لهم بمزاولته لدى الشركات والمؤسسات الخاصة<sup>(١)</sup>، و ينبغي على صاحب العمل الحصول على رخصة العمل ورخصة الإقامة للعامل الأجنبي الذي يتم استقدامه خلال ٩٠ يوماً من تاريخ وصول العامل للبلاد، وفي حالة عدم استخراج رخصة العمل ورخصة الإقامة يكون صاحب العمل مسؤولاً عن الغرامات المترتبة على ذلك، ويكون عمل العامل في هذه الحالة قد تم بصورة مخالفة للنظام والقرارات المنظمة لاستخدام غير السعوديين، وينبغي على العمال في مثل هذه الظروف إبلاغ مكاتب العمل المختصة لاتخاذ الإجراء اللازم تجاه صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

## ٢- ضرورة الدخول المشروع للحصول على رخصة العمل

لا يتم منح رخصة العمل للأجنبي إلا إذا توافرت عدة شروط منها أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة، ومصرحاً له بالعمل.

نظام الإقامة السعودي بين المقصود بالدخول المشروع للبلاد فقد نصت المادة ٢ من على أنه "لا يعتبر دخول الأجنبي إلى المملكة العربية السعودية أو خروجه منها مشروعاً إلا إذا كان يحمل جواز سفراً قانونياً صادراً من حكومة بلاده أو وثيقة تعتبرها حكومة المملكة قائمة مقام الجواز ولا يصرح بدخول الأجنبي البلاد أو النزول على أراضيها أو المرور بها ما لم يحمل جوازه القانوني أو ونيته تأشيرة دخول ممنوحة من السلطات القنصلية أو الدبلوماسية لحكومة جلالة الملك في الخارج أو رخصة قدوم صادرة وزارة الخارجية في حالة قدوم الأجنبي القادم من بلاد ليس فيها ممثل لحكومة صاحب الجلالة الملك ويستثنى من التأشيرة الحجاج القادمون من جهات ليس فيها سفارات أو مفوضيات أو قنصليات الحكومة صاحب الجلالة أو من يقوم من مقامها".

(١) ومن التطبيقات القضائية ما ذهب إليه القضاء العمالي السعودي في ظل نظام العمل السابق من ان تشغيل الأجنبي الذي قدم للمملكة بتأشيرة زيارة أو حج أو عمرة يشكل مخالفة لأحكام نظام العمل، انظر القرار رقم ٣٦ ل ٩٧ في ١٠/٣/١٣٩٧، والقرار رقم ٢٣٥ ل ٩٨ في ٢٢/١١/١٣٨٨، والقرار رقم ٢٣٣ ل ٤٠٠ في ٧/٩/١٤٠٠، والقرار رقم ٣١ ل ٤٠١ في ٢/١/١٤٠١هـ.

(٢) راجع نظام الإقامة السعودي الصادر بالتصديق الملكي العالي رقم ١٧-٢/٢٥/١٣٣٧هـ ١١/٩/١٣٧١هـ.

كما أن المادة ٣ نصت على أنه "لا يعتبر دخول الأجنبي إلى أراضي المملكة أو خروجه منها مشروعاً إلا إذا كان:

- أ- عن طريق البحر - من الموانئ المخصصة لذلك.
- ب- عن طريق البر - من مراكز الحدود المعدة لذلك.
- ج- عن طريق الجو - من المطارات المدنية المصرح بالهبوط فيها.

### ثانياً: الضوابط الموضوعية

لا يجوز السماح باستقدام الأجنبي ومنحه رخصة العمل إلا بشروط موضوعية معينة:

- أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة. أو أن يكون الأجنبي من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد - أن يكون الأجنبي متعاقد مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته. ويستوي في ذلك نوع هذا العمل المتعاقد عليه، سواء كان صناعياً أو تجارياً أو زراعياً أو غيره، وأياً كانت المهنة أو الحرفة التي سوف يقوم بها.

- السلامة الصحية للعامل الأجنبي، حيث يجب أن يكون العامل لائقاً طبياً للعمل المتقدم لأدائه، وخالياً من الأمراض بموجب شهادة طبية خاصة بكل عامل صادرة من إحدى الجهات الطبية المختصة في المملكة وفقاً للتعليمات الصادرة في هذا الشأن.

### ثالثاً: التزامات صاحب العمل حال استقدام عامل غير سعودي

توضح المادة ٣٨ من نظام العمل أن صاحب العمل لا يجوز له توظيف عامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله. كما يحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة. والهدف من هذا هو تنظيم عملية التوظيف في المملكة العربية السعودية، وتقبيد حرية التعاقد مع العامل الأجنبي بما يخدم المصالح العامة.

كما أكدت المادة ٣٩ من نظام العمل على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لدى الغير، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى الغير ويقصد بـ "الغير" أي شخص آخر غير صاحب العمل الحالي للعامل حسب رخصة العمل. وأيضاً لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص دون أن يكون تابعاً وتحت رقابة وإشراف صاحب عمل.

كما نصت المادة ٤٠ من نظام العمل السعودي على أنه " ١- يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين. ٢- يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع. ٣- يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه. ٤- يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، مالم يذفن بموافقة ذويه داخل المملكة. ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك".

إذا خالف صاحب العمل أي حكم من الأحكام السابقة الخاصة بقيود تشغيل النساء، الأحداث، المعوقين، أو الأجانب فسيطبق بحقه الجزاءات الواردة في المادة ٢٢٩ من نظام العمل التي تنص على أنه:

- ١- مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذا له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:
  - أ- غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.
  - ب- إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً.
  - ج- إغلاق المنشأة نهائياً.
- ٢- يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.
- ٣- تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

المادة ١٣١ من نظام العمل أعطت الوزير المختص صلاحية إصدار جدول يحدد المخالفات والعقوبات المقابلة لها. وقد صدر القرار الوزاري رقم ٧٥٩١٣ بتاريخ ١٩/٥/١٤٤٥ هـ، والذي حدد الغرامات المالية المقابلة للمخالفات العمالية والتي منها: غرامة مالية تقدر ٥٠٠ - ١٥٠٠ ريال على من لا يلتزم بأحكام تشغيل الأحداث وتتعدد الغرامة بتعدد الأحداث. غرامة مالية قدرها ١٠٠٠ ريال على تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية للوضع وتتعدد الغرامة بتعدد العاملات. غرامة مالية تقدر ١٠٠٠ - ٣٠٠٠ ريال على عدم التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات والترتيبات لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة

للقيام بمهامهم. غرامة مالية قدرها ١٠,٠٠٠ ريال على تشغيل العامل غير السعودي من دون رخصة وتتعدد الغرامة بتعدد العمال.

### الخاتمة

تعرضنا في دراستنا إلى القيود التي ترد على حرية العمل في عقد العمل الفردي بالنسبة لأطراف علاقة العمل، حيث كان من آثار تبني مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، عدم تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل فأصبح العامل نتيجة لذلك ضحية لتعسف واستغلال صاحب العمل، مما دفع الدولة إلى التدخل وفرض قيود على حرية العمل عن طريق القواعد التشريعية والتنظيمية الهادفة إلى حماية العامل، سواء من حيث تحديد ساعات العمل وتنظيم أوقاته وتمتعته بالإجازات المتاحة له، أو من حيث توفير الحماية لفئات معينة من العمال وتنظيمها قانوناً لاعتبارات إنسانية تتمثل بالعامل الحدث والمرأة العاملة وما منحت لهم من امتيازات تميزهم عن غيرهم من العمال، أو لاعتبارات صحية واجتماعية، وأحياناً أخرى لاعتبارات وطنية تتمثل بتنظيم عمل الأجانب في المملكة واجراءات وشروط عملهم وفق الضوابط التي تحددها تعليمات ممارسة عمل الأجانب داخل الإقليم السعودي.

وبعد أن فرغنا من البحث موضوع الدراسة، يمكننا أن نستعرض النتائج والتوصيات التي يمكن أن يقدمها، وفقاً للاتي:

### أولاً: النتائج

- ١- حرص المنظم السعودي على تنظيم عمل النساء وخص المرأة العاملة بامتيازات تختلف جذرياً عن العامل الرجل لاعتبارات صحية واجتماعية.
- ٢- وضع نظام العمل السعودي ضوابط بهدف حمايتهم من المخاطر المحتملة في موقع العمل وتوفير بيئة عمل آمنة وملائمة لهم.
- ٣- اتخذ المنظم السعودي العديد من الإجراءات لتعزيز الحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق دمجهم الاجتماعي الكامل، وتوفير فرص وظيفية تتناسب مع قدراتهم.
- ٤- فرض نظام العمل قيوداً على حرية عمل الأجانب داخل البلاد، حيث لا تتم مزاولة أي عمل إلا بعد الحصول على ترخيص عمل ومراقبة عملهم، حماية للصالح الوطني وتجنب مزاحمة العمال السعوديين.

## ثانياً: التوصيات

- ١- نوصي بأن يضع المنظم السعودي القيود التي ترد على حرية العمل وبيان تفصيلاتها في فصل مستقل خاص بها دون ورودها في أجزاء، وأن يتوسع في بيانها بغير التطرق إليها بصور غير مباشرة وذلك بعد تطور سوق العمل.
- ٢- صدور قرار وزاري لتحديد للأعمال والصناعات والمهنة التي أشارت إليها المادة ١٦١ من نظام العمل نظراً لما تمثله هذه الأعمال من خطورة على صحة الأحداث وإعمالاً للاتفاقيات الدولية بعمالة الأطفال المنضمة لها المملكة العربية السعودية.
- ٣- تعديل نص المادة ١٦٤ من نظام العمل، وذلك فيما يتعلق بفترة الراحة والتي حددها المنظم في المرة الواحدة بنصف ساعة فقط وتعديل النص بحيث لا تقل فترات الراحة في مجموعها عن ساعة واحدة وفق ما أخذت به الاتفاقيات العربية وحتى الدولية.
- ٤- نوصي في نظام العمل بتنظيم عمل المرأة من منزلها -العمل عن بعد-، وهذا يعد من المشاريع الناجحة، وخصوصاً في المجتمعات المحافظة كالنظام السعودي، كما أن هذا النظام اعتمد في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول، وكشفت التقارير الاقتصادية عن جدوى وإيجابية هذا المشروع.

## المراجع

- إلياس، يوسف. (٢٠٠٨). أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، دار وائل للنشر.
- الأهواني، حسام. (١٩٩١). شرح قانون العمل، القاهرة.
- البكري، محمد عزمي. (١٩٨٥). مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر.
- الحملاوي، صالح عبد المعتمد. (٢٠١٠). الحماية الاجتماعية والضمانات القانونية الواجب توافرها للمرأة العاملة في قانون العمل، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السادس والعشرين الذي نظمته مؤسسة البرنامج التنموي للمرأة والطفل في مدينة الفيوم (٦:٧، فبراير) تحت عنوان مؤتمر يناقش قانون العمل للمرأة.
- الدكمي، منير فريد. (٢٠١٢). نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٩ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢ هـ، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، ط٣.



- المغاوري، انتصار. (٢٠١٨). "دور منظمات المجتمع المدني في مكافحة عمالة الأطفال بمصر في ضوء الاتفاقيات الدولية لعمالة الأطفال"، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، ٢ (٥).
- دياب، صلاح محمد. (٢٠١٣). شرح وأحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعيات، منشورات جامعة البحرين، المنامة، ط١.
- السيد، أوس رائد. (٢٠١٨) الحماية القانونية للعمالة الوافدة في القانون الدولي والداخلي، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط١.
- شنب، محمد لبيب. (١٩٧٨). شرح قانون العمل، دار النهضة العربية.
- عبد الرحمن، حمدي؛ مطر، محمد يحيى. (١٩٧٨). قانون العمل، الدار الجامعية.
- عبد المحسن، عبد الباسط. (٢٠٠٢). شرح قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة.
- عبد المحسن، عبد الباسط. (٢٠١٣). نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة، ورشة الحقوق اقتصادية للمرأة العربية، مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، البحرين، المنامة.
- عمران، محمد علي. (٢٠٠٥). الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة والنشر، القاهرة.
- المصاروة، هيثم حامد. (٢٠١٤). الحماية القانونية لحق المعوق في العمل، مجلة جامعة الملك سعود، الحقوق والعلوم السياسية، السعودية.
- نايل، السيد عيد. (١٩٩٨). قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.
- نايل، السيد عيد. (٢٠١٤). الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، ط٢.

## Bibliography

- Abdel Basset, Abdel Mohsen, (2013), Conference on Women's Issues and Challenges of the Age. Towards an Arab Document on Women's Rights, Arab Women's Economic Rights Workshop, Manama: Bahrain, November.
- Abdel Basset, Mohsen Abdel, (2002) Explanation of Labor Law: Individual Employment Contract, Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo.
- Abdel-Mutamed, Al-Hamalawy, Saleh, (2010) Social protection and legal guarantees that must be available to working women in the labor law. A working paper presented to the twenty-

sixth conference organized by the Foundation for the Development Program for Women and Children in Fayoum City, Foundation for the Development Program for Women and Children, Fayoum City, February.

Al-Ahwani, Hossam, (1991) Explanation of Labor Law, Cairo.

Al-Dakmi, Munir Farid, (2012) The New Saudi Labor System in the Scales of Jurisprudential Analysis A detailed explanation of the provisions of the Saudi Labor System issued by Royal Decree No. M/51, dated 8/23/1426 approving Cabinet Resolution No. 219, dated 8/22/1426 AH, 3rd edition, Dar Hafez for Publishing and Distribution, Jeddah.

Al-Maghawry, Intisar, (2018), The Role of Civil Society Organizations in Combating Child Labor in Egypt in Light of International Child Labor Conventions, Scientific Journal of the Faculty of Kindergarten, Mansoura University, Issue 2, Volume 5.

Al-Masarwa, Haitham Hamed, (2014) Legal Protection of the Disabled's Right to Work, King Saud University Journal, Law and Political Science, January.

Azmi, Al-Bakri, Muhammad, (1985). Code of Jurisprudence and Judiciary in the New Labor Law, Dar Al-Thaqafa for Printing and Publishing.

Elias, Youssef, (2008), Theses on International and National Labor Law, Wael Publishing House.

Hamdi, Abdel-Rahman; Yahya, Matar, Muhammad, (1978) Labour Law, University House.

Imran, Muhammad Ali, (2005) the mediator in explaining the provisions of the new labor law, Dar Nasr Printing and Publishing.

Muhammad, Diab, Salah, (2013) Explanation and Provisions of the Labor and Social Insurance Law, 1st edition, University of Bahrain Publications, Manama: Bahrain.

Muhammad, Shanab, (1978) Explanation of Labor Law, Labib.

Nail, Eid, (1998), Labour Law, Dar Al Nahda Al Arabiya.

Nayel, Eid, The mediator in explaining the labor and social insurance systems in the Kingdom of Saudi Arabia. Book One, The New Saudi Labor System, 2nd edition.

Raed, Aws Legal Protection of Migrant Workers in International and Domestic Law, 1st edition, Modern Book Foundation, 2018.

## **Legal Restrictions in the Saudi Labor Law and their Impact on Contractual Freedom**

**Abdulrahman Abdullah Rashid Al Khalaf**

*Department of Law, Faculty of Sharia, University of Qassim, Buridah, KSA*

aa.alkhalaf@qu.edu.sa

*Abstract.* There is no doubt about the importance of freedom of contract in the workplace. It is a fundamental principle in contractual relationships, and Islamic law also recognizes the right of individuals to choose their profession and contract with whomever they wish. The Saudi system further emphasizes this principle. While most modern laws recognize the right of individuals to freely choose their work and contract with the employer they wish to work for, they also impose restrictions to regulate the freedom of contract between employer and employee. The Saudi system addresses these restrictions in order to protect the public interest and the citizen's right to work, or to protect the rights of specific categories of workers who may be exploited by employers. This research will examine these restrictions in two main sections. The first section will deal with restrictions arising from humanitarian and social considerations, while the second section will address restrictions related to the general national interest. The research will analyze these restrictions and their impact on freedom of contract in the workplace.

*Keywords:* The Saudi, system, Labor, rights, Freedom of contract.

