

## Employment Contracts for Foreign Workers in the Saudi System

### - A Legal Study of the Saudi Labor System 2025 AD/1446 AH

Mr. Maneh Hussein Muhadhal Al-Suqoor

King Abdulaziz University | KSA

Received:

07/04/2025

Revised:

26/04/2025

Accepted:

15/06/2025

Published:

30/09/2025

\* Corresponding author:

[tark\\_632003@yahoo.com](mailto:tark_632003@yahoo.com)

**Citation:** Al-Suqoor, M.

H. (2025). Employment

Contracts for Foreign

Workers in the Saudi

System - A Legal Study of

the Saudi Labor System

2025 AD/1446 AH.

*Journal of Economic,*

*Administrative and Legal*

*Sciences*, 9(9S), 100 – 124.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.N090425>

2025 © AISRP • Arab

Institute for Sciences &

Research Publishing

(AISRP), United States, all

rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Abstract:** The study aimed to determine the effectiveness of the legal framework regulating employment contracts for foreign workers in the Kingdom of Saudi Arabia in protecting their rights and achieving balance in the contractual relationship with their employer. This research relied on a descriptive and analytical approach, describing and analyzing the legal texts related to employment contracts in the Saudi system, with a focus on the executive regulations and circulars issued by the Ministry of Human Resources and Social Development. It also analyzes a set of previous studies and relevant judicial rulings, with the aim of developing a comprehensive understanding of the practical problems associated with the implementation of these contracts. The research also relies on a comparative approach in some parts, examining the similarities and differences between the Saudi system and the labor systems in force in some Gulf countries, in order to extract the essential differences and benefit from successful experiences in this field. The study concluded that: (1. The employment contract for foreign workers in the Saudi system is one of the contracts that receives significant attention from government authorities, with the aim of ensuring the rights of all concerned parties, whether the foreign worker or the employer. The Saudi system has established a comprehensive legal framework to regulate labor relations. This reflects the Kingdom's commitment to providing a fair and safe work environment for all workers, in line with human rights principles and strengthening the national economy. 2. Contract conclusion procedures are considered one of the fundamental pillars upon which the legal system in the Kingdom is based, as these procedures ensure transparency and equality between foreign workers and employers. 3. Electronic systems, such as the "Qiwa" platform, have contributed to facilitating the procedures followed, increasing the efficiency and speed of issuing visas and documenting contracts. However, there remain some challenges that some foreign workers may face, such as difficulties in understanding the legal rights or obligations related to residency or work.)

**Keywords:** contract - employment - worker - foreigner - Saudi system.

### عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي - دراسة قانونية لنظام العمل السعودي 2025 م/1446 هـ

أ. مانع حسين مهذال الصقور

جامعة الملك عبد العزيز | المملكة العربية السعودية

**المستخلص:** هدفت الدراسة إلى تحديد مدى فعالية الإطار القانوني المنظم لعقد العمل للعامل الأجنبي في المملكة العربية السعودية في حماية حقوقه وتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل) اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، إذ يُعنى بوصف وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بعقود العمل في النظام السعودي، مع التركيز على اللوائح التنفيذية والتعاميم الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، كما يتناول تحليلاً لمجموعة من الدراسات السابقة والأحكام القضائية ذات الصلة، بهدف بناء تصور متكامل للإشكاليات العملية المرتبطة بتطبيق هذه العقود، ويستند البحث كذلك إلى المنهج المقارن في بعض أجزائه، من خلال دراسة أوجه الشبه والاختلاف بين النظام السعودي ونظم العمل المعمول بها في بعض دول الخليج، وذلك لاستخلاص الفروقات الجوهرية والاستفادة من التجارب الناجحة في هذا المجال. وتوصلت الدراسة إلى أن (1- عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي يُعد من العقود التي تحظى بكثير من الاهتمام من قبل السلطات الحكومية، بهدف ضمان حقوق جميع الأطراف المعنية، سواء العامل الأجنبي أو صاحب العمل، النظام السعودي قد وضع إطاراً قانونياً شاملاً لتنظيم العلاقات العمالية، ويعكس ذلك التزام المملكة بتوفير بيئة عمل عادلة وأمنة لجميع العاملين، بما يتماشى مع مبادئ حقوق الإنسان وتعزيز الاقتصاد الوطني، 2- يُعتبر إجراءات إبرام العقد من الركائز الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني في المملكة، حيث تضمن هذه الإجراءات الشفافية والمساواة بين العمال الأجانب وأصحاب العمل، 3- أسهمت الأنظمة الإلكترونية مثل منصة "قوى" في تسهيل الإجراءات المتبعة، مما زاد من كفاءة وسرعة إصدار التأشيرات وتوثيق العقود، ومع ذلك، تبقى هناك بعض التحديات التي قد يواجهها بعض العمال الأجانب، مثل مشاكل في فهم الحقوق القانونية أو الالتزامات المرتبطة بالإقامة أو العمل)

**الكلمات المفتاحية:** عقد - العمل - العامل - الأجنبي - النظام السعودي.

## أولاً: الإطار المنهجي للدراسة :

## مقدمة :

يُعد عقد العمل حجر الزاوية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، حيث ينظم الحقوق والواجبات بين الطرفين، ويضبط شروط التشغيل وساعات العمل والأجور والإجازات وغيرها من الجوانب الأساسية، في النظام السعودي، يُشكل عقد العمل إطاراً قانونياً يُستند إليه في جميع الإجراءات المتعلقة بالعمل، ويكتسب أهمية خاصة عندما يكون طرف العقد عاملاً أجنبياً، نظراً لطبيعة العلاقة التي تتضمن بُعداً قانونياً وإدارياً خاصاً بمسائل الإقامة ونظام الكفالة والإجراءات المرتبطة بالاستقدام، ومن هنا، فإن دراسة هذا العقد تُعد خطوة مهمة لفهم البنية القانونية التي تحكم سوق العمل السعودي (غانم ، 2024 م)

يحكم العلاقة التعاقدية بين العامل الأجنبي وصاحب العمل في السعودية نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتعديلاته، والذي يلزم أصحاب العمل بإبرام عقد مكتوب يوضح شروط العمل الأساسية، ويُشترط أن يتضمن العقد معلومات مثل نوع العمل، والأجر، وساعات العمل، ومكان تأديته، ومدته إذا كان محدد المدة، كما يُراعي النظام الحقوق الأساسية للعامل، كحقه في الراحة الأسبوعية، والإجازات السنوية، والتأمين الطبي، وتعويض نهاية الخدمة، هذا التنظيم القانوني يعكس التوجه نحو تعزيز حماية العامل الأجنبي وتحقيق التوازن بين أطراف العلاقة العمالية (المطيري ، 2023 م)

على الرغم من وجود إطار قانوني منظم، إلا أن التطبيق العملي لعقود العمل في السعودية يواجه بعض التحديات، خاصة فيما يتعلق بعمالة القطاعات الخاصة، ومن أبرز هذه التحديات: تفاوت وعي العمال الأجانب بحقوقهم، واعتماد بعض أصحاب الأعمال على صيغ تعاقدية غير واضحة أو مخالفة للنظام، ما يؤدي إلى نزاعات عمالية متكررة، كما أن بعض الثغرات في النظام قد تفتح المجال لاستغلال العمالة، لا سيما في ظل التبعية القانونية لصاحب العمل، وهو ما يتطلب مراجعة دورية للعقود والنصوص القانونية لضمان مواءمتها مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان والعمل (الحازمي ، 2022 م)

شهدت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة تطورات كبيرة في تنظيم سوق العمل، شملت إصلاحات في نظام الكفالة، وإطلاق مبادرات مثل برنامج "تحسين العلاقة التعاقدية" الذي يهدف إلى تمكين العامل من التنقل الوظيفي وتسهيل إجراءات الخروج والعودة، هذه التغيرات تعكس تحولاً إيجابياً نحو مزيد من الشفافية والتوازن في العلاقة التعاقدية، مما يضع عقد العمل في قلب هذه الإصلاحات، وبالتالي، فإن دراسة هذا العقد في سياق النظام السعودي لا تُعد فقط دراسة قانونية، بل هي أيضاً قراءة في التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها المملكة في إطار "رؤية 2030".

كما يتضح أن عقد العمل في النظام السعودي لا يُعد مجرد وثيقة قانونية تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، بل يُمثل أداة محورية لفهم التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة، ويؤكد الباحث أن فعالية هذا العقد تعتمد على مدى التزام الأطراف بتطبيقه وفقاً لما نص عليه النظام، مع ضرورة مراعاة حقوق العامل الأجنبي في ظل التحديات التطبيقية القائمة، كما يرى أن تطوير البيئة التعاقدية يتطلب إصلاحات مستمرة تواكب رؤية المملكة 2030 وتعزز العدالة في سوق العمل.

## مشكلة البحث :

تُمثل العلاقة التعاقدية بين العامل الأجنبي وصاحب العمل أحد أهم أركان سوق العمل السعودي، لا سيما في ظل اعتماد المملكة لعقود طويلة على العمالة الأجنبية في مختلف القطاعات، ومن هذا المنطلق، أقر النظام السعودي جملة من التشريعات المنظمة لهذه العلاقة، وعلى رأسها نظام العمل، الذي يتضمن مواد تفصيلية حول حقوق وواجبات العمال، بما فيهم غير السعوديين، ومع ذلك، فإن التساؤلات لا تزال قائمة حول مدى فعالية هذا الإطار القانوني في حماية حقوق العامل الأجنبي على أرض الواقع، وفي ضمان عدالة العلاقة التعاقدية بين الطرفين، فبينما توضح النصوص النظامية أحكاماً شاملة لعقد العمل، تتفاوت الممارسات الفعلية وتتأثر بعوامل إدارية وتنفيذية واجتماعية، مما يجعل تقييم فعالية هذا الإطار القانوني أمراً بالغ الأهمية لفهم الفجوة بين النص والتطبيق (الراشد ، 2024 م)

لقد شهدت المملكة إصلاحات تشريعية بارزة في السنوات الأخيرة، شملت تطوير نظام العمل وتحديثه، إضافة إلى إطلاق مبادرات مثل "تحسين العلاقة التعاقدية"، التي تهدف إلى تقليل تبعية العامل الأجنبي لصاحب العمل، وتمكينه من التنقل والخروج والعودة بحرية نسبية ضمن ضوابط محددة، وعلى الرغم من أهمية هذه المبادرات، إلا أن نتائجها العملية لا تزال محل دراسة وتقييم، خصوصاً فيما يتعلق بمدى مساهمتها في تعزيز حماية العامل الأجنبي من الانتهاكات أو الاستغلال، كذلك فإن الإجراءات التنفيذية، مثل توثيق العقود، ومتابعة الامتثال من قبل الشركات، وآليات التقاضي، تلعب دوراً محورياً في تحقيق الأهداف القانونية المعلنة، ومن هنا، تبرز الحاجة إلى بحث علمي دقيق يقيس مدى فعالية هذه الإجراءات ومدى التزام الجهات المعنية بها، ويكشف عن الفجوات التي قد تحد من فاعلية النظام في صورته التطبيقية (الشريف ، 2025 م))

إضافة إلى ذلك هناك عوامل متعددة تؤثر في توازن العلاقة التعاقدية، لا تقتصر فقط على الجانب القانوني، بل تشمل أيضًا الجوانب الثقافية والإدارية، ودرجة وعي العامل الأجنبي بحقوقه النظامية، ومدى قدرته على الوصول إلى جهات الدعم القانوني والعدلي، كما أن بعض أصحاب العمل قد يستخدمون ثغرات في النظام لتعزيز موقعهم التفاوضي، ما يُخل بمبدأ التوازن المنشود بين الطرفين، وقد يكون ضعف الإشراف أو الرقابة أو التأخير في البت في القضايا العمالية من العوامل التي تُضعف الثقة في قدرة النظام على توفير حماية فعلية للعامل الأجنبي، وبالتالي، فإن المشكلة لا تتعلق فقط بوجود القوانين، وإنما بمدى وضوحها، وشموليتها، ومرونتها، وقدرتها على الصمود أمام الممارسات العملية التي قد تُفْرِغها من مضمونها (الحري، 2025م)

ويمثل عقد العمل الإطار القانوني الذي يحدد العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ويكتسب هذا العقد أهمية مضاعفة عندما يكون العامل أجنبيًا، نظرًا لاختلاف الأوضاع القانونية والإدارية الخاصة به عن العامل السعودي، في المملكة العربية السعودية، تخضع عقود العمل لأحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية، مع وجود ضوابط وإجراءات خاصة بالعامل الأجنبي، مثل الحصول على رخصة العمل وتصاريح الإقامة، إلا أن الواقع العملي يكشف عن تباينات كبيرة بين ما تنص عليه النصوص النظامية وما يتم تطبيقه فعليًا، مما يؤدي إلى إشكاليات قانونية واجتماعية تمس مصلحة الطرفين، وخاصة العامل الأجنبي الذي غالبًا ما يكون الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية (غانم، 2024م) تنبع الإشكالية الأساسية من الفجوة بين النظرية والتطبيق؛ فمع أن النظام السعودي يوفر تنظيمًا قانونيًا مفصلاً لعقود العمل، إلا أن هناك حالات عديدة يتم فيها تجاوز بعض الضوابط، سواء بعدم الالتزام بصياغة عقد واضح أو بعدم تنفيذ بعض بنوده، مما يعرض العامل الأجنبي لانتهاك حقوقه، كما أن بعض أصحاب العمل قد يستغلون الجهل القانوني للعامل، أو عائق اللغة، أو حاجته الشديدة للعمل، في فرض شروط مجحفة أو اتخاذ قرارات تعسفية مثل الفصل أو تأخير الأجور، من جهة أخرى، قد تنشأ مشكلات من غموض بعض المصطلحات القانونية أو اختلاف تفسير النصوص بين الجهات المعنية، ما يعقد عملية التقاضي ويطيل أمد النزاعات العمالية (المطيري، 2023م)

ومع الجهود الإصلاحية التي تبذلها المملكة في إطار "رؤية 2030"، ولا سيما من خلال مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية، لا تزال بعض التحديات قائمة وتتطلب دراسة معمقة، ففهم طبيعة هذه التحديات وتحليل أبعادها القانونية والعملية يمثل ضرورة ملحة لوضع حلول فعالة تضمن التوازن في العلاقة التعاقدية، وتكفل حماية الحقوق للطرفين، خاصة في ظل التنوع الكبير في جنسيات وخلفيات العمالة الوافدة، ومن هنا تبرز الحاجة إلى بحث علمي متخصص يتناول عقد العمل للعامل الأجنبي من منظور شامل، يربط بين النظرية والممارسة، ويستند إلى تحليل قانوني دقيق مدعوم بالأدلة العملية والدراسات السابقة (الحازمي، 2022م)

وتبرز مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل الآتي : ما مدى فعالية الإطار القانوني المنظم لعقد العمل للعامل الأجنبي في المملكة العربية السعودية في حماية حقوقه وتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل؟

### أهمية البحث

(أ) **الأهمية العلمية :** تكتسب دراسة عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي أهمية علمية كبيرة لكونها تساهم في إثراء الأدبيات القانونية ذات الصلة بسوق العمل في المملكة، من خلال تحليل نصوص نظام العمل وتفسيرها في ضوء التحديات المعاصرة، كما تساعد الدراسة على توضيح مدى تطور النظام القانوني للعمل، خاصة بعد المبادرات الحديثة مثل مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية، مما يوفر أساسًا لتقييم مدى انسجام النظام مع الاتفاقيات والمعايير الدولية لحقوق العمال، وتبرز الدراسة الجوانب القانونية الغامضة أو المتغيرة، وتلفت الانتباه إلى الثغرات التي قد تؤثر على عدالة العلاقة التعاقدية، مما يفتح المجال لمزيد من البحث العلمي المتخصص، كما أنها تدعم الاتجاه الأكاديمي نحو ربط القانون بالتطبيق العملي، وتوفر مرجعية علمية للباحثين والدارسين في مجال القانون العمالي، إضافة إلى ذلك، فإنها تساهم في بناء قاعدة معرفية قانونية متخصصة بالعمالة الأجنبية، وهو موضوع لم ينل حظه الكافي في الدراسات القانونية المحلية، كل ذلك يجعل من هذه الدراسة أداة مهمة لفهم الواقع القانوني والتنظيمي المرتبط بالعمالة الأجنبية في السعودية.

ويتناول هذا البحث موضوع عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي، وهو موضوع ذو أهمية علمية كبيرة نظرًا لتقاطع هذا المجال مع عدة تخصصات أكاديمية، مثل القانون، وإدارة الموارد البشرية، والاقتصاد، يساهم البحث في إثراء المكتبة القانونية العربية بالدراسات التي تتناول العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل الأجنبي من منظور الأنظمة المعتمدة في المملكة العربية السعودية، كما يساعد في توضيح الأطر القانونية والتنظيمية التي تحكم سوق العمل، خاصة فيما يتعلق بالجانب التعاقدية، مما يدعم الباحثين والمختصين في تحليل بنية نظام العمل وتأثيره على العلاقات العمالية والاقتصادية.

(ب) **الأهمية التطبيقية :** تقدم هذه الدراسة أهمية تطبيقية واضحة من خلال توفيرها مرجعًا قانونيًا عمليًا يمكن أن تستفيد منه الجهات الحكومية المعنية بتنظيم سوق العمل، مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، في تحسين سياساتها وتعزيز الامتثال لأحكام نظام العمل، كما تساعد في توعية أصحاب العمل والعمال الأجانب بحقوقهم وواجباتهم النظامية، بما يقلل من النزاعات العمالية ويعزز مناخ

العمل الآمن، وتساهم نتائج الدراسة في دعم جهود المملكة لتحقيق التوازن بين تنظيم استقدام العمالة الأجنبية وتطوير البيئة التشريعية بما يتماشى مع رؤية السعودية 2030، كما أن توضيح الجوانب القانونية للعقد يرفع من مستوى الوعي القانوني لدى العاملين في القطاعات المختلفة، ويشجع على الالتزام بنود العقد ومقتضيات النظام، ومن خلال رصد التحديات والممارسات الفعلية، توفر الدراسة حلولاً عملية قابلة للتطبيق لتحسين العلاقة التعاقدية، كل ذلك يجعلها أداة فعالة ليس فقط لتطوير الأداء القانوني، بل أيضاً لتعزيز كفاءة سوق العمل السعودي وضمان حقوق جميع الأطراف.

وتكمن الأهمية التطبيقية للبحث في ما يوفره من إرشادات عملية لأصحاب العمل والعمال الأجانب على حد سواء، إذ يساعد في فهم الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل في السعودية، ويبرز الثغرات التي قد تظهر في التطبيق العملي، كما يمكن أن يكون هذا البحث مرجعاً مفيداً للهيئات القضائية والمستشارين القانونيين عند الفصل في النزاعات العمالية، فضلاً عن كونه أداة إرشادية للجهات الحكومية المعنية بتحديث وتطوير نظام العمل، ويخدم كذلك صانعي القرار في وضع سياسات عمالية متوازنة تضمن حماية حقوق جميع الأطراف.

#### أهداف البحث:

- الهدف الرئيسي : تحديد مدى فعالية الإطار القانوني المنظم لعقد العمل للعامل الأجنبي في المملكة العربية السعودية في حماية حقوقه وتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل؟ ويشتمل منه مجموعة من الأهداف الفرعية التالية
- تحليل الإطار القانوني الذي يحكم عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي، مع التركيز على الجوانب التشريعية والتنظيمية.
  - تحديد حقوق وواجبات العامل الأجنبي وصاحب العمل كما وردت في نظام العمل السعودي.
  - تسليط الضوء على التحديات التي تواجه العمالة الأجنبية في المملكة في ضوء تطبيق العقود العمالية.
  - تقديم توصيات عملية لتحسين تنظيم العقود العمالية بما يحقق العدالة ويضمن فاعلية سوق العمل السعودي.

#### تساؤلات البحث :

- التساؤل الرئيسي : ما مدى فعالية الإطار القانوني المنظم لعقد العمل للعامل الأجنبي في المملكة العربية السعودية في حماية حقوقه وتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل؟ ويشتمل منه مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية :
- ما مدى وضوح وفعالية الإطار القانوني والتشريعي الذي ينظم عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي؟
  - ما الحقوق والواجبات التي يقرها نظام العمل السعودي لكل من العامل الأجنبي وصاحب العمل، وكيف يتم تنظيمها في نص العقد؟
  - ما أبرز التحديات والصعوبات التي تواجه العمالة الأجنبية عند تطبيق العقود العمالية في المملكة؟
  - ما السبل والإجراءات المقترحة لتحسين تنظيم عقود العمل بما يحقق العدالة ويعزز من كفاءة سوق العمل السعودي؟

#### منهج البحث :

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الرئيسي، إذ يُعنى بوصف وتحليل النصوص القانونية ذات الصلة بعقود العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي، مع التركيز على ما ورد في نظام العمل السعودي، واللوائح التنفيذية، والتعاميم الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويهدف هذا التحليل إلى استجلاء معاني النصوص وتفسيرها، والكشف عن مدى فاعليتها في تنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل الأجنبي وصاحب العمل، كما يشمل هذا المنهج تحليلاً لمجموعة من الدراسات السابقة والأحكام القضائية الصادرة في هذا السياق، بما يساعد في تكوين رؤية متكاملة حول الإشكاليات العملية المرتبطة بتطبيق تلك النصوص القانونية. وفي جانب آخر يستند البحث أيضاً إلى المنهج المقارن، من خلال تحليل أوجه الشبه والاختلاف داخل النظام القانوني السعودي نفسه، سواء بين النصوص النظامية واللوائح التنفيذية أو بين التفسيرات القانونية والأحكام القضائية ذات العلاقة، ويسهم هذا المنهج في تقييم مدى الاتساق والانسجام بين مختلف مصادر القانون، والكشف عن أية فجوات أو تناقضات قد تؤثر على فاعلية عقد العمل في حماية حقوق العامل الأجنبي، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة تُعد دراسة منهجية قانونية بحثية، ولا تعتمد على أي أدوات بحث ميداني مثل الاستبيانات أو المقابلات، بل تركز على تحليل النصوص النظامية والتشريعية بشكل دقيق ومنهجي.

#### أساليب البحث وجمع المعلومات :

يقوم هذا البحث بدراسة نظرية قانونية متخصصة في موضوع عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي، حيث اعتمدت الدراسة بشكل رئيسي على جمع البيانات والمعلومات من المصادر الثانوية، مثل الكتب العلمية، والمراجع القانونية، واللوائح التنفيذية،

والتشريعات، بالإضافة إلى الدراسات السابقة ذات الصلة، والأحكام القضائية المتعلقة بعقود العمل، ولم تعتمد الدراسة على أي بيانات إحصائية أو بحوث ميدانية، إذ لم يتم إجراء أي استبيانات أو مقابلات مع العاملين أو أصحاب العمل، وذلك لأن طبيعة البحث قانونية بحتة. تأتي أهمية هذا الأسلوب في تمكين الباحث من تحليل النصوص القانونية واللوائح التنظيمية بدقة، وترتيبها وفق إطار منهجي واضح، من دون الحاجة إلى جمع بيانات ميدانية قد تشتت التركيز أو تتطلب موارد مختلفة، ويهدف البحث من خلال هذا المنهج إلى تقديم تصور متكامل ومفصل حول الإطار القانوني لعقود العمل، مع التركيز على النصوص القانونية المعمول بها وتفسيرها بشكل تحليلي موضوعي.

#### حدود البحث :

- الحدود الزمانية : سيتم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1446هـ/2025م.
- الحدود الموضوعية : عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي
- الحدود المكانية : تم إجراء الدراسة في مدينة جدة .

### ثانياً : الإطار النظري والدراسات السابقة :

#### (1) الإطار النظري :

أ- تعريف عقد العمل والقوانين واللوائح المنظمة له وحقوق وواجبات العامل وصاحب العمل  
 أولاً : تعريف عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي:  
 يُعتبر عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي اتفاقاً قانونياً مكتوباً يُبرم بين صاحب العمل والعامل الأجنبي، ويحدد العلاقة التعاقدية بينهما وفقاً للقوانين واللوائح المنصوص عليها في نظام العمل السعودي، يحدد العقد شروط العمل بشكل مفصل، بما في ذلك الحقوق والواجبات لكلا الطرفين، مثل الأجر، وساعات العمل، ومدة العقد، وأماكن العمل، والإجازات، بالإضافة إلى حقوق العامل الأجنبي المتعلقة بالتأمين الصحي، وظروف العمل الآمنة (غانم ، 2024 م)  
 كما يشمل العقد البنود المتعلقة بإنهاء العلاقة التعاقدية، سواء كان ذلك في نهاية المدة المحددة، أو بسبب فسخ العقد من أحد الأطراف وفقاً للإجراءات القانونية، يُشترط أن يكون عقد العمل مكتوباً وواضحاً لتفادي أي لبس أو نزاع قد ينشأ بين العامل وصاحب العمل، حيث يُعتبر هذا العقد بمثابة وثيقة رسمية تُحفظ حقوق الطرفين، ويساهم في تنظيم سوق العمل داخل المملكة (المطيري ، 2023 م)  
 أبرز المكونات التي يتضمنها عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي:

- البيانات الشخصية للعامل وصاحب العمل.
  - مدة العقد (محددة أو غير محددة)
  - نوع العمل ومكانه.
  - الأجر والمزايا.
  - ساعات العمل وأيام العطلات والإجازات.
  - حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل.
  - شروط إنهاء العقد والتعويضات في حال الفسخ.
- ويُعد العقد مهماً من الناحية القانونية، حيث يساهم في ضمان استقرار العلاقات العمالية ويكفل حقوق العمال الأجانب في المملكة، مع الالتزام بالأنظمة والقوانين المحلية (الحازمي ، 2022 م)

ثانياً : تأثير الإطار القانوني على حقوق العمال الأجانب من خلال عقد العمل في النظام السعودي  
 يُشكل الإطار القانوني المنظم لعقد العمل في المملكة العربية السعودية أحد الركائز الأساسية في تحديد حقوق وواجبات العمال الأجانب، فقد أقر النظام السعودي عدداً من المواد في نظام العمل تهدف إلى حماية حقوق العامل الأجنبي، وضمان التوازن في العلاقة التعاقدية بينه وبين صاحب العمل، ضمن بيئة عمل منظمة.

أولاً: يشترط النظام السعودي وجود عقد عمل مكتوب يحدد بوضوح طبيعة العمل، ومدة العقد، والراتب، وساعات العمل، والإجازات، والتأمين الصحي، وحقوق نهاية الخدمة، وهذا يضمن شفافية العلاقة ويحد من النزاعات المحتملة، كما يفرض النظام أن يكون العقد متوافقاً مع القوانين المحلية، مما يمنع تضمين أي بنود مجحفة بحق العامل الأجنبي (العتيبي ، 2025 م)

ثانيًا: نظم النظام العلاقة التعاقدية من خلال إلغاء بعض مظاهر التبعية الكاملة التي كانت تميز "نظام الكفالة"، خاصة بعد الإصلاحات التي أطلقتها "مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية" في عام 2021، والتي منحت العامل الأجنبي مزيدًا من الحرية في التنقل الوظيفي، والخروج والعودة، والخروج النهائي دون الحاجة لموافقة الكفيل، بشرط الالتزام بشروط العقد.

ثالثًا: أتاح النظام للعامل الأجنبي اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة في حال الإخلال بالعقد، مع توفير آليات لحفظ حقوقه مثل التأمين على الأجور، وتوثيق العقود عبر منصة "قوى"، وهو ما يقلل من حالات الاستغلال أو الفصل التعسفي (العتيبي، 2025م)

ومع ذلك تظل محدودية الإلمام بالقوانين، والاعتماد على رب العمل في الإجراءات النظامية، من التحديات التي قد تؤثر سلبيًا على قدرة العامل الأجنبي في المطالبة بحقوقه، كما أن فعالية تطبيق القوانين تختلف باختلاف الجهات والمنشآت، مما يستدعي تعزيز الرقابة وتوعية العمال بحقوقهم، و يُعد عقد العمل في النظام السعودي أداة تنظيمية مهمة لحماية حقوق العمال الأجانب، شريطة أن يُطبق بما يضمن العدالة للطرفين، وأن يُدعم بإجراءات رقابية وتوعوية تضمن الالتزام الفعلي ببندوده ومقتضيات النظام.

من السابق يرى الباحث أن عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي يشكل وثيقة قانونية مركزية تُنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل بما يضمن حقوق الطرفين وواجباتهما، إذ يحدد العقد بوضوح شروط العمل مثل مدة العقد، الأجر، ساعات العمل، والإجازات، كما يشمل حقوق العامل المتعلقة بالتأمين الصحي وظروف العمل الآمنة. يرى الباحث أن وضوح وتوثيق هذه البنود يحد من النزاعات ويوفر بيئة عمل مستقرة ومنظمة، كما يؤكد الباحث على أهمية أن يكون العقد مكتوبًا وصريحًا لتفادي أي لبس أو سوء فهم، وبالتالي، فإن عقد العمل يمثل الركيزة القانونية التي تحفظ الحقوق وتعزز استقرار سوق العمل في المملكة.

ويعرف الباحث عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي بأنه اتفاق قانوني مكتوب يُبرم بين صاحب العمل والعامل، يحدد بشكل مفصل الحقوق والواجبات لكلا الطرفين وفقًا لأنظمة العمل السعودية، يشمل العقد المعلومات الشخصية، نوع العمل، مدة العقد، الأجر، وساعات العمل، إضافة إلى شروط الإنهاء والتعويضات المحتملة، ويعتبر هذا العقد وثيقة رسمية تحفظ حقوق العامل وصاحب العمل، وتنظم العلاقة التعاقدية بما يضمن الالتزام بالقوانين المحلية، بهذا التعريف، يُعد العقد أداة قانونية تضمن بيئة عمل عادلة ومنظمة، وتحمي الطرفين من الخلافات المستقبلية.

ثالثًا: القوانين واللوائح المنظمة: نظام العمل السعودي، لوائح العمل الأجنبي.

أ. نظام العمل السعودي

يعد نظام العمل السعودي المرجعية الأساسية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في المملكة، ويشمل مجموعة من التشريعات التي تحكم عقود العمل سواء للعامل السعودي أو الأجنبي، يهدف هذا النظام إلى توفير بيئة عمل متوازنة تحترم حقوق العمال، وتضمن العدالة في التعامل بين جميع الأطراف، حيث يتناول النظام مسائل متنوعة مثل شروط التوظيف، ساعات العمل، الإجازات، الأجور، والحقوق الأخرى للعاملين. يعد هذا النظام من أهم الأدوات القانونية التي تساهم في تنظيم سوق العمل السعودي (المطيري، 2023م)

يشتمل نظام العمل السعودي على الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها جميع العمال، بمن فيهم العمالة الأجنبية، مثل حقهم في الأجر المناسب، الحق في الحصول على إجازات سنوية، وحقوق الرعاية الصحية، بالإضافة إلى ضمان بيئة عمل آمنة، كما ينص النظام على معايير السلامة المهنية التي يجب أن يلتزم بها صاحب العمل، علاوة على ذلك، يحدد النظام المسؤوليات المترتبة على العامل، مثل الالتزام بالمواعيد وحسن الأداء الوظيفي، مما يساهم في تحقيق التوازن بين حقوق وواجبات الطرفين (السنهوري، 1981م)

أحد القوانين الرئيسية التي تحكم العمل في المملكة هو القانون الخاص بتوظيف العمالة الأجنبية، هذا القانون يحدد كيفية استخدام العمال الأجانب في المملكة، بما في ذلك كيفية الحصول على تأشيرات العمل، وشروط الإقامة، وتنظيم عقود العمل الخاصة بهم، حيث تلزم المملكة بإصدار تأشيرات العمل وتحديد نوعية الوظائف التي يُسمح للعمال الأجانب شغلها، يتم تنظيم دخول هؤلاء العمال عبر الأنظمة الحكومية، ويشمل ذلك فحص المتقدمين للتأكد من ملاءمتهم للعمل في المملكة (الحازمي، 2022م)

واحدة من المبادرات البارزة في تحسين تنظيم العمل للعاملين الأجانب هي منصة "قوى" التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، هذه المنصة تهدف إلى توثيق عقود العمل إلكترونياً، وهو ما يسهل على أصحاب العمل والعمال الأجانب إجراء المعاملات الرسمية بشكل قانوني وآمن، يضمن هذا التوثيق الشفاف تنفيذ بنود العقد بصورة دقيقة، ويعزز من قدرة الحكومة على متابعة تطبيق الأنظمة بشكل فعال، مما يحد من التلاعب أو المخالفات القانونية (الحازمي، 2022م)

ب. لوائح العمل الأجنبي في النظام السعودي

الفقرة 1: تعتبر لوائح العمل الخاصة بالعامل الأجنبي من أبرز أدوات تنظيم سوق العمل السعودي، حيث يتم من خلالها تحديد الحقوق والواجبات الخاصة بالعمال الأجانب، وتشمل هذه اللوائح شروط إصدار تأشيرات العمل، وإجراءات تجديد الإقامة، وتنظيمات

العقود بين صاحب العمل والعمال الأجني، يلتزم العامل الأجني بتقديم الوثائق المطلوبة مثل جواز السفر، تصاريح العمل، والفحوصات الطبية، فيما يتعهد صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وملائمة (غانم ، 2024م )

تعكس لوائح العمل الأجني في السعودية اهتماماً كبيراً بالجانب الإنساني من خلال ضمان الرعاية الصحية للعمال الأجانب، حيث تنص اللوائح على توفير التأمين الطبي للعمال الأجني خلال فترة إقامته في المملكة، وهو ما يُعد من الحقوق الأساسية للعمال، كما تضمن هذه اللوائح حماية العامل من الاستغلال من خلال تحديد الأجور وفترة العمل، وهو ما يعزز من الاستقرار النفسي والاجتماعي للعمال الأجانب، ويسهم في تحسين إنتاجية العمل في مختلف القطاعات (المطيري ، 2023م )

كما تُنظم اللوائح الخاصة بالعمال الأجني حقوق الإجازات، والتي تشمل الإجازات السنوية، إجازات العيد، والإجازات المرضية، وينص النظام السعودي على أن العامل الأجني له الحق في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن 21 يوماً، على أن تزيد هذه الإجازة إلى 30 يوماً في حالة استمرار العامل في العمل لمدة تتجاوز 5 سنوات، كما تضمن اللوائح للعمال الأجني الحق في الحصول على إجازات مرضية وفقاً للأنظمة الصحية المعتمدة (الرشيدي ، 2021م )

الترحيل والانتفاء من عقد العمل أحد الأمور التي تضمنها لوائح العمل الخاصة بالعمال الأجني، حيث تحدد اللوائح الإجراءات الواجب اتباعها في حالة انتهاء العقد أو فسخه، بما في ذلك الترحيل النهائي للعمال في حال رفض تجديد الإقامة أو مخالفته لشروط العقد، كما تشمل اللوائح العقوبات التي قد تترتب على المخالفات المتعلقة بشروط العمل، مثل العمل خارج ساعات العمل المتفق عليها أو عدم الالتزام بالقوانين المحلية، مما يساعد في الحفاظ على توازن العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعمال (الحازمي ، 2022م )

#### ج. القوانين واللوائح المتعلقة بالإشراف والرقابة

يتميز نظام العمل السعودي بوجود آليات قوية للإشراف والرقابة على تنفيذ القوانين الخاصة بالعمال الأجانب، حيث تُعتبر وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هي الجهة المختصة بالإشراف على تطبيق النظام، تقوم الوزارة بإجراء زيارات تفتيشية للمؤسسات والشركات لضمان تطبيق قوانين العمل، خصوصاً تلك المتعلقة بالعمال الأجانب، تُسهم هذه الرقابة في تحقيق العدالة بين العمال وصاحب العمل، وتساعد في الوقاية من حالات الاستغلال (المطيري ، 2023م )

من الأدوات الهامة في الرقابة على تنفيذ العقود هي منصة "قوى" التي تُمكن من توثيق عقود العمل إلكترونياً بين صاحب العمل والعمال الأجني، تتيح هذه المنصة لكل من العمال وأرباب العمل الوصول إلى نسخ من العقود وتوثيقها بشكل رسمي، مما يسهم في منع أي تلاعب في شروط العمل، كما توفر المنصة خدمات التوظيف ومتابعة إجراءات تجديد الإقامة والتأشيرات بشكل آمن (الحازمي ، 2022م ) كما تحرص الحكومة السعودية على مراقبة سوق العمل من خلال تقارير سنوية تصدرها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، هذه التقارير تتيح للجهات الحكومية متابعة تطور العمالة الأجنبية في المملكة ومدى التزام الشركات بالقوانين المنظمة لعمل الأجانب، ومن خلال هذه التقارير، يمكن تحديد النسب المئوية للعمال الأجانب في مختلف القطاعات وتحليل الأوضاع الاقتصادية التي قد تؤثر على سوق العمل (الحازمي ، 2022م )

و تلتزم السعودية بتطبيق قوانين العمل الدولية، وخاصة تلك المتعلقة بحماية حقوق العمال، يشمل ذلك انضمام المملكة إلى منظمة العمل الدولية (ILO) ، التي تضع معايير قانونية دولية تحكم علاقات العمل، تهدف هذه المعايير إلى تحسين ظروف العمل وحماية العمال الأجانب من الاستغلال أو التمييز، بما يتماشى مع القيم الإنسانية والاقتصادية التي تسعى المملكة لتحقيقها في سياق التنمية المستدامة (غانم ، 2024م )

### رابعاً: الحقوق والواجبات في عقد العمل للعمال الأجني في النظام السعودي

#### (1) حقوق العامل الأجني:

أ. الحق في الأجر: يُعتبر الأجر من أبرز حقوق العامل الأجني وفقاً لقانون العمل السعودي، يحق للعمال الحصول على الأجر المتفق عليه

في عقد العمل، والذي يجب أن يكون متناسباً مع طبيعة العمل، كما يُشترط دفع الأجر في الوقت المحدد دون تأخير، ويجب على صاحب العمل دفع الأجر وفقاً للاتفاق المبرم بين الطرفين (الرشيدي ، 2021م )

ب. الحق في ساعات العمل والإجازات: يحق للعمال الأجني العمل وفقاً لساعات العمل المقررة في العقد، والتي لا ينبغي أن تتجاوز 8 ساعات في اليوم أو 48 ساعة أسبوعياً، كما يحق له الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن 21 يوماً بعد سنة من العمل، بالإضافة إلى إجازات رسمية بموجب القوانين السعودية، مثل إجازات العيد والإجازات المرضية (الحازمي ، 2022م )

ج. الحق في بيئة عمل آمنة: يحق للعمال الأجني الحصول على بيئة عمل آمنة ومناسبة، يشمل ذلك توفير الأدوات الواقية، والإجراءات التي تضمن سلامة العامل أثناء أداء عمله، خصوصاً في القطاعات التي قد تتعرض فيها العمالة للخطر، مثل البناء أو العمل في المصانع (الحازمي ، 2022م )

د. الحق في الرعاية الصحية: يجب على صاحب العمل توفير التأمين الصحي للعامل الأجنبي في السعودية. يشمل ذلك حق العامل في تلقي العلاج في حالة المرض أو الإصابة أثناء العمل، مما يساهم في ضمان سلامته الصحية (الرشدي، 2021م).

هـ. الحق في استرداد حقوقه في حال إنهاء العقد: في حال إنهاء عقد العمل، يحق للعامل الأجنبي استرداد حقوقه المالية مثل مستحقات الأجر المتأخرة، وتعويضات نهاية الخدمة، بالإضافة إلى حقوقه في الإجازات المتراكمة، ينبغي أن يتم إنهاء العقد وفقاً للقوانين المعمول بها (السنهوري، 1981م).

من السابق يرى الباحث أن القوانين واللوائح المنظمة للعمل في المملكة العربية السعودية تشكل العمود الفقري لضمان حقوق العمال الأجانب وتنظيم سوق العمل بشكل عادل ومتوازن، ويرى الباحث أن نظام العمل السعودي يضع إطاراً قانونياً شاملاً يحدد حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل، بما يعزز من بيئة العمل الآمنة والمنظمة، كما يثمن الباحث دور اللوائح الخاصة بالعمالة الأجنبية التي تضمن حقوق مثل التأمين الصحي والإجازات والحق في الأجر العادل، ما يساهم في استقرار العمالة وتحسين أداؤها، ويؤكد الباحث أن الرقابة الفعالة من وزارة الموارد البشرية ومنصة "قوى" تشكل أدوات حيوية لمنع الاستغلال وضمان تنفيذ القوانين بدقة، وأخيراً، يشير الباحث إلى أهمية التزام المملكة بالمعايير الدولية في حماية العمال، مما يدعم التنمية المستدامة ويحفظ حقوق جميع الأطراف.

## (2) واجبات العامل الأجنبي:

أ. الالتزام بالعقد: يجب على العامل الأجنبي الالتزام ببند عقد العمل المبرم مع صاحب العمل، يشمل ذلك الالتزام بالمهام الموكلة إليه، ساعات العمل المحددة، والسلوك المهني المطلوب في بيئة العمل.

ب. الالتزام باللوائح والأنظمة: يجب على العامل الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها في المملكة، بما في ذلك أنظمة العمل الخاصة بالعمالة الأجنبية، يتعين عليه أيضاً احترام الإجراءات والقرارات التنظيمية التي يصدرها صاحب العمل (غانم، 2024م).

ج. الحفاظ على سرية المعلومات: يجب على العامل الأجنبي الحفاظ على سرية المعلومات المتعلقة بالعمل وصاحب العمل، وتشمل هذه السرية المعلومات التجارية، التكنولوجية، أو أي بيانات حساسة قد تؤثر على العمل في حال كشفها (كيالي، 1993م).

د. التعاون مع صاحب العمل: يتعين على العامل الأجنبي التعاون مع صاحب العمل في تحسين بيئة العمل، وتنفيذ المهام المطلوبة بكفاءة عالية، وضمان تواصله الفعال مع الزملاء وإدارة العمل، يتضمن ذلك التحلي بالمرونة في أداء الأعمال المختلفة عند الحاجة.

هـ. الامتثال لقوانين الإقامة والعمل: يجب على العامل الأجنبي الالتزام بقوانين الإقامة والعمل في المملكة العربية السعودية، ويشمل ذلك تجديد الإقامة والتأشيرات بشكل دوري وفقاً لما تحدده الجهات الحكومية (كيالي، 1993م).

## (3) حقوق صاحب العمل:

أ. الحق في تحديد المهام والساعات: يحق لصاحب العمل تحديد المهام الموكلة للعامل الأجنبي وفقاً لعقد العمل، كما يحق له تحديد ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية، يتم تحديد ذلك وفقاً للاتفاق بين الطرفين، بما لا يتجاوز الساعات القانونية المنصوص عليها في نظام العمل السعودي (المطيري، 2023م).

ب. الحق في مراقبة أداء العامل: يحق لصاحب العمل مراقبة أداء العامل وتقييمه بانتظام للتأكد من جودة العمل، كما يمكنه اتخاذ الإجراءات المناسبة لتحفيز العامل على تحسين أدائه في حال الحاجة، سواء كان ذلك عن طريق التدريب أو التوجيه (الرشدي، 2021م).

ج. الحق في فرض عقوبات تأديبية: في حال مخالفة العامل الأجنبي لشروط العقد أو اللوائح التنظيمية المعمول بها، يحق لصاحب العمل فرض العقوبات التأديبية المتفق عليها في عقد العمل، شريطة أن تكون هذه العقوبات متوافقة مع القوانين السعودية ولا تتعارض مع حقوق العامل (الرشدي، 2021م).

د. الحق في إنهاء العقد: يحق لصاحب العمل إنهاء العقد وفقاً للشروط المتفق عليها في عقد العمل، سواء في حالة انتهاء مدة العقد أو في حالة وجود مبررات قانونية لإنهاء العلاقة التعاقدية، يجب أن يتم إنهاء العقد وفقاً للأنظمة والقوانين المعمول بها في المملكة (المطيري، 2023م).

## (4) واجبات صاحب العمل:

أ. توفير بيئة عمل آمنة وصحية: يتعين على صاحب العمل توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعامل الأجنبي، بما في ذلك اتخاذ التدابير اللازمة لحماية العامل من الحوادث والإصابات، وتوفير الأدوات اللازمة لحمايته في حال كان العمل يتطلب مخاطر معينة.

ب. دفع الأجر في الوقت المحدد: يجب على صاحب العمل دفع الأجر للعامل الأجنبي في الوقت المحدد بموجب العقد، كما يتعين عليه دفع الأجر بالكامل دون تأخير أو خصم غير مبرر، بالإضافة إلى دفع أي مستحقات أخرى منصوص عليها في العقد مثل العلاوات أو المكافآت (السنهوري، 1981م).



ج. توفير التأمينات الصحية والاجتماعية: على صاحب العمل توفير التأمين الصحي للعامل الأجنبي كما تنص عليه الأنظمة السعودية، يشمل ذلك تأمين العامل في حال مرضه أو تعرضه لإصابة، بالإضافة إلى تأمين المعاشات في حالة التقاعد أو الوفاة، حسب نظام العمل السعودي (المطيري، 2023م)

د. احترام حقوق الإجازات والراحة: يتوجب على صاحب العمل احترام حقوق العامل في الإجازات المقررة بموجب عقد العمل، يشمل ذلك منح العامل إجازات سنوية وفقاً للقانون، بالإضافة إلى إجازات العيد والراحة الأسبوعية التي تضمن للعامل فرصة للراحة والتعافي (غانم، 2024م)

من السابق يرى الباحث أن واجبات العامل الأجنبي تلعب دوراً محورياً في تحقيق الانسجام والتوازن داخل بيئة العمل، إذ يجب على العامل الالتزام التام ببنود عقد العمل، بما يشمل أداء المهام المكلف بها بجدية واحترام ساعات العمل المتفق عليها، إضافة إلى الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها في المملكة، ويشدد الباحث على أهمية الحفاظ على سرية المعلومات المهنية والتعاون المستمر مع صاحب العمل لتحسين جودة الأداء، مما يساهم في تعزيز بيئة عمل صحية ومنتجة، كذلك يرى الباحث أن الامتثال لقوانين الإقامة والعمل يعد واجباً أساسياً للحفاظ على الشرعية القانونية للعمل والإقامة في المملكة، كما يؤكد الباحث على حقوق صاحب العمل في تحديد المهام والساعات، ومراقبة أداء العامل، وفرض العقوبات التأديبية ضمن إطار القانون، وهو ما يضمن الانضباط والالتزام داخل مكان العمل، إضافة إلى ذلك، يبرز الباحث واجبات صاحب العمل الأساسية مثل توفير بيئة عمل آمنة وصحية، ودفع الأجور في الوقت المناسب، وتوفير التأمينات الصحية والاجتماعية، واحترام حقوق الإجازات، مما يضمن حماية العامل ويعزز استقراره الوظيفي، في النهاية، يعتقد الباحث أن تحقيق التوازن بين حقوق وواجبات الطرفين هو الركيزة الأساسية لضمان علاقة عمل مستدامة وعادلة تحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة.

#### خامساً: آثار عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي:

إن عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي يحمل آثاراً قانونية وتنظيمية مهمة تؤثر على العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وعلى حقوق وواجبات كلا الطرفين، ومن أبرز هذه الآثار:

أ. تحديد الحقوق والالتزامات : يعتبر عقد العمل الوثيقة القانونية التي تحدد بوضوح الحقوق والالتزامات بين العامل الأجنبي وصاحب العمل في النظام السعودي، حيث يتضمن تفاصيل جوهرية مثل طبيعة العمل، المسمى الوظيفي، مدة العقد، الأجر المتفق عليه، مواعيد الصرف، ساعات العمل اليومية والأسبوعية، بالإضافة إلى الإجازات المستحقة، هذا التحديد يوفر إطاراً قانونياً واضحاً يضمن حقوق الطرفين ويمنع وقوع الخلافات التي قد تنتج عن سوء التفاهم أو التفسير الخاطئ للشروط، وجود عقد مكتوب وموثق يعزز من فرص حماية العامل الأجنبي، ويتيح له مراجعة حقوقه بوضوح، كما يمكن لصاحب العمل الاعتماد على نصوص العقد لتنظيم العمل والإدارة بشكل أكثر فاعلية، علاوة على ذلك، يساهم العقد في تقنين العلاقة التعاقدية بما يتوافق مع أنظمة العمل المعمول بها في المملكة، مما يعكس احترام القانون للنظام والعدالة، ومن المهم أن تتضمن العقود نصوصاً واضحة حول الجزاءات أو التعويضات عند الإخلال بالشروط، الأمر الذي يعزز من التزام الطرفين بالقوانين والتشريعات، ويساعد على بناء بيئة عمل مستقرة ومنظمة.

ب. حماية حقوق العامل الأجنبي: يُعد عقد العمل الوسيلة الأساسية التي توفر للعامل الأجنبي الحماية القانونية، حيث يضمن حقه في أجر عادل يتناسب مع طبيعة العمل وكفاءته، ويحميه من أي نوع من الاستغلال أو التمييز، بالإضافة إلى ذلك، ينص العقد عادة على حقوق العامل في الإجازات السنوية، والإجازات المرضية، والتأمين الصحي، والتعويضات في حال الإصابة أو المرض، مما يعكس اهتمام النظام السعودي بتحسين ظروف العمل، كما يشمل العقد تنظيم العلاقة بطريقة تضمن للعامل استمرارية حقوقه عند نقل الخدمة أو الانتقال إلى صاحب عمل آخر ضمن ضوابط محددة، كما تعمل هذه الحماية القانونية على الحد من ظاهرة العمالة غير النظامية، التي قد تتعرض للانتهاكات أو ظروف العمل السيئة، وتعكس هذه الحماية الالتزام الوطني والدولي للمملكة تجاه احترام حقوق الإنسان وحماية حقوق العمال، مما يساهم في رفع مستوى رضا العاملين، وتحسين أدائهم، وتعزيز استقرار سوق العمل، من جهة أخرى، يجب على الجهات المختصة متابعة تنفيذ هذه الحقوق بشكل فعلي، لضمان عدم وقوع أي انتهاك أو تجاوز.(الشريف، 2025م)

ج. تنظيم استمرارية العمل وإنهائه : عقد العمل يتضمن بنوداً واضحة تنظم استمرارية العمل وشروط إنهاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث يحدد العقد مدة العمل، سواء كانت محددة أو غير محددة، كما يوضح الإجراءات القانونية اللازمة لإنهاء العقد، بما في ذلك الحقوق المالية والتعويضات التي يستحقها العامل مثل مكافأة نهاية الخدمة، هذا التنظيم القانوني يحمي الطرفين من الفسخ التعسفي أو الإنهاء المفاجئ الذي قد يؤدي إلى ضرر مالي أو اجتماعي، كما يساهم في تنظيم نقل العامل بين الوظائف أو أصحاب العمل المختلفين مع الحفاظ على حقوقه الأساسية، يوفر العقد أيضاً آليات لتسوية النزاعات المتعلقة بإنهاء

العقد، سواء عبر الوسائل القضائية أو التحكيم، بما يحد من التصعيد القانوني ويعزز الاستقرار في سوق العمل، بالإضافة إلى ذلك، يفرض العقد على صاحب العمل الالتزام بإبلاغ العامل مسبقاً بأي قرار إنهاء، مما يمنح العامل فرصة للبحث عن وظيفة بديلة أو التفاوض على حقوقه، كل هذه الإجراءات تسهم في حماية العامل وتحقيق العدالة، كما تساعد في ضبط سوق العمل الوطني بشكل منظم ومستقر. (الراشد ، 2025م)

د. **التوازن في العلاقة التعاقدية:** يسعى عقد العمل إلى تحقيق توازن عادل بين حقوق العامل وواجبات صاحب العمل، وهو أمر بالغ الأهمية لضمان استقرار العلاقة المهنية والوظيفية، يوفر العقد إطاراً قانونياً يقي الطرفين من التعسف أو التجاوز، بحيث لا يستغل صاحب العمل العامل أو العكس، وجود نصوص واضحة ومتوازنة في العقد يخلق بيئة عمل يسودها الاحترام المتبادل والالتزام، ويحد من حالات النزاع التي تؤثر سلباً على الإنتاجية والمناخ المهني، بالإضافة إلى ذلك، يعزز هذا التوازن الثقة بين الطرفين، ويشجع العاملين على الالتزام بأداء مهامهم بجودة عالية، ويمنح أصحاب العمل قدرة أفضل على تنظيم أعمالهم بما يتوافق مع القانون، كما أن التوازن التعاقدية يحمي السوق من حالات التوظيف غير القانونية أو استغلال العمالة، مما ينعكس إيجاباً على سمعة المملكة في مجال سوق العمل الدولي، من ناحية أخرى، يتيح العقد آليات واضحة لتعديل شروط العمل في حالات الضرورة، مما يوفر مرونة مناسبة مع الحفاظ على حقوق الطرفين (العتيبي ، 2025م)

هـ. **تسهيل إجراءات توثيق العمل والإقامة :** عقد العمل يعد وثيقة رسمية معتمدة لدى الجهات الحكومية المختصة في السعودية، حيث يتم استخدامه في إصدار تأشيرات العمل وتصاريح الإقامة وتجديدها للعاملين الأجانب، وجود عقد قانوني وموثق يسهل على العمالة الأجنبية الحصول على جميع التصاريح اللازمة للعمل والإقامة الشرعية، مما يقلل من فرص وقوعهم في أوضاع غير نظامية أو مخالفة للقوانين، كما يسمح العقد للسلطات المختصة بمراقبة سوق العمل بشكل أفضل، وضبط تدفق العمالة، وتقليل ظاهرة العمالة المخالفة، هذا التنظيم يعزز من أمن واستقرار سوق العمل، ويسهم في توفير بيئة قانونية واضحة لكلا الطرفين، بالإضافة إلى ذلك، يتيح العقد تسجيل بيانات العامل بشكل رسمي، ما يساهم في بناء قاعدة بيانات دقيقة تساعد في تطوير السياسات العمالية المستقبلية، كما يسهل العقد عملية الانتقال من صاحب عمل إلى آخر ضمن الضوابط القانونية، مما يمنح العمال مرونة أكبر مع ضمان حقوقهم. (الشريف ، 2025م)

و. **التأثير على سوق العمل :** تنظيم عقود العمل للعاملين الأجانب في النظام السعودي ينعكس إيجاباً على سوق العمل، حيث يوفر نظاماً قانونياً واضحاً يضمن حقوق جميع الأطراف ويساعد في تنظيم العمالة الأجنبية وفقاً لاحتياجات الاقتصاد الوطني، يحد هذا التنظيم من التوظيف غير النظامي الذي يضر بالاقتصاد وبحقوق العاملين، ويساعد في تحقيق الاستقرار الوظيفي وتقليل النزاعات العمالية، كما يعزز من قدرة المملكة على استقطاب العمالة الماهرة والمؤهلة من خلال تقديم بيئة عمل آمنة ومحترمة، ما يرفع من جودة وكفاءة سوق العمل، كذلك، تسهم العقود المنظمة في تحقيق التوازن بين العمالة الوطنية والأجنبية، وهو ما يتماشى مع برامج التوطين الوطني ويضمن استدامة الموارد البشرية، في المجمل، تساعد هذه الإجراءات في تحسين سمعة المملكة دولياً كمركز جاذب للعمل والاستثمار، وتدعم النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة من خلال توفير بيئة عمل مستقرة ومنظمة. (الحري ، 2025م)

**يوضح الباحث أن عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي يحمل آثاراً قانونية وتنظيمية هامة تؤثر بشكل مباشر على العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث يعد العقد الوثيقة الأساسية التي تحدد بدقة الحقوق والالتزامات لكلا الطرفين، مثل طبيعة العمل، مدة العقد، الأجر، وساعات العمل، مما يوفر وضوحاً وقانونية تحمي الطرفين من النزاعات، كما يؤكد الباحث أن العقد يضمن حماية حقوق العامل الأجنبي، من أجر عادل، تأمين صحي، إجازات، وتعويضات في حالات المرض أو الإصابة، بما يعكس التزام النظام السعودي بتحسين ظروف العمل والحد من الاستغلال، ويشير إلى أن تنظيم استمرارية العمل وإنهائه من خلال بنود واضحة يساعد على منع الإنهاء التعسفي ويوفر آليات لحل النزاعات، مما يعزز الاستقرار الوظيفي، إضافة إلى ذلك، يبرز الباحث أهمية تحقيق توازن عادل في العلاقة التعاقدية لضمان حقوق العامل واحترام واجبات صاحب العمل، بما يسهم في خلق بيئة عمل متوازنة ومستقرة، كما يلفت الباحث إلى أن وجود عقد قانوني يسهل إجراءات إصدار وتجديد تصاريح العمل والإقامة، مما يقلل من ظاهرة العمالة غير النظامية، وأخيراً، يرى الباحث أن تنظيم عقود العمل ينعكس إيجاباً على سوق العمل السعودي من خلال تعزيز الاستقرار الوظيفي، تحسين كفاءة العمالة الأجنبية، ودعم برامج التوطين والتنمية الاقتصادية المستدامة في المملكة.**

**من السابق يرى الباحث أن وجود إطار قانوني واضح لعقود العمل للعاملين الأجانب في السعودية هو أساس لحماية حقوق الطرفين وتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية، كما يؤكد على ضرورة تطوير التشريعات لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ويشدد على أهمية التطبيق الفعلي لهذه القوانين من خلال الرقابة والتوعية المستمرة، بالإضافة إلى ذلك، يرى أن استخدام التكنولوجيا في توثيق العقود يعزز من شفافية الإجراءات ويقلل من المخالفات، في النهاية، يعتبر الباحث أن تنظيم عقود العمل يسهم بشكل كبير في استقرار سوق العمل ودعم التنمية المستدامة.**

## (2) أهمية وشروط وخصائص عقد العمل في النظام السعودي

أولاً: أهمية عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي

يُعد عقد العمل الأداة القانونية الرئيسية التي تنظم العلاقة بين العامل الأجنبي وصاحب العمل في المملكة العربية السعودية، ويكتسب العقد أهميته في ضوء الطبيعة التعاقدية للعمل، حيث يُعد بمثابة الضمان الأساسي لحقوق والتزامات الطرفين، فبدون وجود عقد عمل مكتوب وواضح البنود، تصبح العلاقة عرضة للتجاوزات والتأويل، مما يؤثر سلباً على استقرار بيئة العمل، ويُعد هذا العقد أداة للحد من النزاعات التي قد تنشأ مستقبلاً، وذلك من خلال تحديد واضح لكافة الجوانب الوظيفية والإدارية والمالية المتعلقة بالعامل (المطيري، 2023م) تبرز أهمية عقد العمل أيضاً في كونه شرطاً رئيسياً لتصحيح الوضع القانوني للعامل الأجنبي داخل المملكة، لا سيما في ظل نظام الإقامة والعمل الذي يربط العامل بكفيل محدد، ويعتبر العقد وثيقة إلزامية يُعتمد بها أمام الجهات القضائية والتنفيذية عند حدوث أي خلاف، كما أنه ضروري لإصدار أو تجديد رخصة العمل والإقامة، وبالتالي فإن غياب العقد يضع العامل في وضع قانوني هش يجعله معرضاً للترحيل أو الحرمان من حقوقه.

يسهم عقد العمل في تعزيز العدالة التعاقدية، إذ يوفر للعامل الأجنبي إطاراً واضحاً لأداء عمله ومعرفة حقوقه، كالأجر، وساعات العمل، والإجازات، والتأمين الطبي، ويعد كذلك وسيلة لتعزيز الحماية الاجتماعية للعامل، خاصة إذا تضمن بنوداً متعلقة بالتأمين ضد إصابات العمل والتعويضات، وبفضل النظام السعودي الذي يفرض توثيق العقود إلكترونياً عبر منصة "قوى"، أصبح من الممكن تتبع العقود وحماية الحقوق بشكل أكثر شفافية وفعالية (الأهواني، 1991م)

تكتسب أهمية العقد بعداً اقتصادياً على مستوى الدولة أيضاً، حيث يحد من العمالة المخالفة ويُعزز من كفاءة سوق العمل، كما يسهم في تحسين صورة المملكة عالمياً من خلال الالتزام بالمعايير الدولية في التعامل مع العمالة الوافدة، وبالتالي فإن عقد العمل لا يقتصر على كونه وثيقة داخلية بين طرفين، بل هو جزء من منظومة أوسع تسعى لتحقيق التوازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية وحماية حقوق الإنسان في العمل.

من الجوانب المهمة التي يحققها عقد العمل هو تعزيز مبدأ الشفافية في العلاقة التعاقدية، حيث يلزم كلا الطرفين بالوفاء بالتزاماتهم الموثقة، فبالنسبة للعامل الأجنبي، فإن وجود بنود واضحة بشأن طبيعة العمل، مكانه، مدته، ومقابل الأجر يُمكنه من اتخاذ قرار واعٍ قبل القدوم إلى المملكة أو الاستمرار في الوظيفة، كما يُسهم هذا الوضوح في تقليل حالات الخداع أو الاستغلال التي قد يتعرض لها بعض العمال، خاصة أولئك القادمين من دول فقيرة أو محدودة الحماية القانونية (الأهواني، 1991م)

على صعيد التنظيم المؤسسي، فإن عقد العمل يساعد المنشآت على تنظيم علاقاتها الداخلية بشكل أفضل، من خلال تقنين آليات المحاسبة والمكافأة، ووضع حدود واضحة للعلاقة الوظيفية، فالتعاقد الواضح يسهل عمليات التقييم، وضبط الأداء، وتحقيق الأهداف الإنتاجية، كما أن التزام الشركات بإبرام عقود عمل موثقة يرفع من تصنيفها في منظومة الامتثال والحوكمة، ويعزز من تنافسيتها في السوق (السنهوري، 1981م)

من جانب آخر فإن أهمية عقد العمل تظهر جلية في حالات النزاع، إذ يمثل العقد المرجعية القانونية التي يُمكن العودة إليها أمام القضاء أو الجهات العمالية، ففي حال إخلال أحد الطرفين ببنود العقد، يستطيع الطرف المتضرر المطالبة بحقوقه بناءً على ما تم الاتفاق عليه كتابياً، وهذا يقلل من الإجراءات القضائية الطويلة، ويسهم في تسوية المنازعات بشكل عادل وسريع، ويعطي ثقة في النظام القانوني السعودي.

أثبتت الممارسات العملية أن وجود عقد عمل موثق يسهم في تقليل تسرب العمالة، وزيادة الرضا الوظيفي، وتحسين مستوى المعيشة للعامل الأجنبي، مما ينعكس إيجاباً على أدائه وإنتاجيته، كما يُعد هذا من العوامل المؤثرة في تعزيز العلاقات الإنسانية والثقافية بين العمال الأجانب والمجتمع المحلي، ويقلل من حدة الصراعات الاجتماعية الناتجة عن الغبن أو الغموض في العلاقات التعاقدية (الأهواني، 1991م) يُعد عقد العمل الأداة الأساسية التي تضمن الاستقرار الوظيفي للعامل الأجنبي في المملكة العربية السعودية، حيث يُحدد العقد التزامات صاحب العمل والعامل بشكل دقيق، مما يساهم في خلق بيئة عمل قانونية وآمنة لكلا الطرفين، وبالتالي، يُعتبر العقد ضماناً للأمن الوظيفي للعامل الأجنبي، حيث يوضح حقوقه المتعلقة بالأجور، وساعات العمل، والإجازات السنوية، وأي استحقاقات مالية أخرى، ويُقلل من وقوع الأزمات المالية أو القانونية.

أهمية عقد العمل تتجاوز الحدود الفردية لتشمل الجوانب الاقتصادية الكلية في المملكة، إذ يساهم توثيق عقود العمل في تحسين سوق العمل السعودي من خلال الحد من العمالة غير القانونية، وتوفير حماية أفضل للعامل الأجنبي، ما يعزز استقرار الاقتصاد الوطني، كما أن العلاقة التعاقدية القانونية بين العامل وصاحب العمل تُساهم في خلق بيئة عمل صحية ومنظمة، ما ينعكس بدوره على مستوى الإنتاجية ورفاهية القوى العاملة.

علاوة على ذلك فإن عقد العمل يساهم في حماية حقوق العمالة الأجنبية في المملكة من استغلال بعض أصحاب الأعمال الذين قد يتخذون من وجود غموض في العقود فرصة للمماطلة أو التضيق على العامل، فالوجود الصارم لعقد عمل موثق يضمن للعمالة حماية قانونية من كافة أشكال الاستغلال، سواء كانت مالية أو اجتماعية أو قانونية، ويُعتبر هذا بمثابة خطوة رئيسية لتحقيق العدالة في سوق العمل (غانم، 2024م).

ختامًا يمكن القول إن عقد العمل يعد حجر الزاوية في تنظيم وتطوير العلاقة بين العامل الأجنبي وصاحب العمل في النظام السعودي، وتنظيم هذه العلاقة بشكل قانوني، يساهم في تحسين البيئة العمالية، وتعزيز الالتزام بالقوانين، مما يجعل المملكة وجهة جاذبة للاستثمار والتوظيف للعمالة الأجنبية، وهذا بدوره يساهم في تحقيق أهداف رؤية 2030 المتعلقة بتحقيق التنمية المستدامة وزيادة فعالية الاقتصاد الوطني.

من السابق يري الباحث أن عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي يمثل حجر الزاوية في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، إذ يوفر إطاراً قانونياً واضحاً يحفظ حقوق الطرفين ويحدد واجباتهم بشكل دقيق، ويؤكد الباحث أن وجود عقد مكتوب وموثق يحد من النزاعات ويوفر بيئة عمل مستقرة وأمنة تعزز من إنتاجية العامل ورضاه الوظيفي، كما يلعب العقد دوراً محورياً في ضمان شرعية العمل وتصحيح الوضع القانوني للعامل الأجنبي، حيث يُعد شرطاً أساسياً لإصدار وتجديد تصاريح العمل والإقامة، مما يحمي العامل من المخاطر القانونية مثل الترحيل أو الاستغلال، وعبر التوثيق الإلكتروني للعقد، تزداد شفافية الإجراءات وفعالية تطبيق القوانين العمالية، ما يساهم في تحسين صورة المملكة على المستوى الدولي ويعزز التزامها بحقوق الإنسان في مجال العمل.

بالإضافة إلى ذلك يرى الباحث أن عقد العمل يساهم في تعزيز العدالة التعاقدية من خلال وضوح حقوق وواجبات العامل، مثل الأجر وساعات العمل والإجازات والتأمين الصحي، ما يقلل من فرص الاستغلال ويضمن حماية اجتماعية أفضل، كما أن للعقد أهمية اقتصادية واجتماعية واسعة، حيث يساعد في تقنين سوق العمل، والحد من العمالة غير النظامية، ورفع كفاءة المؤسسات عبر تنظيم آليات الأداء والمكافآت بشكل قانوني، كما يشير الباحث إلى أن العقد يمثل المرجع القانوني الأساسي لحل النزاعات العمالية بسرعة وعدالة، مما يحد من اللجوء إلى الإجراءات القضائية المطولة، وأخيراً، يبرز الباحث أن وجود عقد عمل موثق يساهم في خلق بيئة عمل مستقرة ومتوازنة تدعم التكامل بين العمالة الأجنبية والمجتمع المحلي، وبالتالي يعزز من استقرار سوق العمل وينعكس إيجاباً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة، لذا فإن عقد العمل في النظام السعودي ليس مجرد وثيقة إدارية، بل هو ركيزة أساسية في حماية حقوق العامل الأجنبي وتنظيم العلاقة بينه وبين صاحب العمل بما يضمن بيئة عمل مستقرة وأمنة، ويعتقد الباحث أن أهمية العقد تتجلى في كونه مرجعاً قانونياً معترفاً به أمام الجهات القضائية، مما يقلل من النزاعات ويوفر الحماية من التعسف أو الغموض، كما يرى أن التوثيق الإلكتروني الحديث للعقد يعزز من الشفافية ويُسهل في رفع كفاءة تطبيق القوانين، ويؤكد الباحث أن العقد يحدد بوضوح عناصر العلاقة الوظيفية كالأجر، وساعات العمل، والإجازات، والتأمينات، ما يعزز من العدالة التعاقدية ويقلل من فرص الاستغلال، كما يرى أن التزام المنشآت بتوثيق العقود يرفع من مستوى الحوكمة ويعزز قدرتها على التنافس محلياً ودولياً، من جانب آخر يرى الباحث أن وجود العقد يدعم استقرار الإقامة والعمل للعامل الأجنبي، ويحد من انتشار العمالة المخالفة، مما ينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني، وأخيراً، يرى أن عقد العمل يساهم في تحقيق رؤية المملكة 2030 عبر تحسين بيئة العمل وجذب الكفاءات وتعزيز التنمية المستدامة.

#### ثانياً: شروط عقد العمل في النظام السعودي

يعتبر عقد العمل في النظام السعودي من العقود التي تضع شروطاً محددة لضمان حقوق الطرفين، ومن أبرز شروط عقد العمل هو كتابة العقد وضرورية أن يكون العقد مكتوباً وواضحاً بين الطرفين، حيث يُعتبر العقد الشفوي غير كافٍ في النظام السعودي، يشمل العقد كتابة كل التفاصيل المتعلقة بالوظيفة مثل نوع العمل، ومكانه، وأجر العامل، بالإضافة إلى مدة العقد إن كانت محددة، هذه الكتابة تضمن أن يكون لدى كلا الطرفين فكرة واضحة ومحددة عن التزاماتهما، بالإضافة إلى ذلك، يتم توثيق العقد عبر منصات إلكترونية معترف بها، مثل منصة "قوى" التي تضمن متابعة وضمان تنفيذ بنود العقد (المطيري، 2023م).

من الشروط الأساسية في عقد العمل السعودي هو تحديد الأجر بوضوح، يجب على صاحب العمل تحديد المبلغ الذي سيحصل عليه العامل الأجنبي مقابل عمله، مع تحديد كيفية دفع الأجر سواء كان شهرياً أو حسب اتفاق آخر بين الطرفين، وتُعد مسألة تحديد الأجر أمراً جوهرياً في تحديد حقوق العامل، إذ يوفر له هذا الشرط الحماية من التلاعب أو التأخير في الدفع، ويؤكد التزام صاحب العمل بالقوانين المحلية التي تحكم الأجور.

يجب أن يتضمن عقد العمل أيضاً مدة العمل وشروط تجديد العقد إذا كان محدد المدة، في حالة العقود غير المحددة المدة، يُعتبر العقد ساري المفعول طالما أن أحد الأطراف لم يقرر إنهاءه وفقاً للشروط القانونية المعتمدة، من المهم تحديد المدة بدقة، بحيث لا يترك العقد

مجالاً للارتباك حول الحقوق والواجبات، علاوة على ذلك، يتم تحديد ما إذا كانت هناك فترات اختبار في بداية العقد، ومتى يكون من حق أحد الأطراف إنهاء العقد دون شروط خاصة (الأهواني، 1991م)

واحدة من الشروط الأخرى هي تحديد ساعات العمل بشكل واضح، يجب أن يتم تحديد ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية في عقد العمل وفقاً لما ينص عليه نظام العمل السعودي، مع الالتزام بالحد الأدنى للأجور الساعات، وكذلك تنظيم فترات الراحة والإجازات، كما يحدد العقد إذا كان العامل سيعمل في بيئة تتطلب العمل الإضافي أو العمل في أيام العطل الرسمية، مع تحديد كيف سيتم حساب الأجر المضاف في حال وجود ساعات عمل إضافية (المطيري، 2023م)

من أهم الشروط التي يجب أن يتضمنها عقد العمل السعودي هو تحديد مكان العمل بشكل واضح، يشمل هذا البند تحديد الموقع الجغرافي الذي سيعمل فيه العامل الأجنبي، سواء كان في مدينة أو منطقة معينة داخل المملكة، هذه النقطة حيوية خاصة في حالات الانتقال بين الفروع أو في الوظائف التي تتطلب التنقل المستمر، كما يجب تحديد ما إذا كان النقل يتطلب موافقة العامل أو ما إذا كان يتم بتوجيه من صاحب العمل (نايل، 2022م)

يعد شرط الإجازات من الشروط الجوهرية التي يجب أن يتضمنها العقد، ويجب أن يوضح عقد العمل عدد الإجازات السنوية المستحقة للعامل الأجنبي، وفقاً لنظام العمل السعودي، يحق للعامل الحصول على إجازة سنوية لا تقل عن 21 يوماً مدفوعة الأجر، ويمكن أن تزيد إلى 30 يوماً بناءً على مدة العمل، كما يجب أن يتناول العقد كيفية احتساب الإجازات المرضية والإجازات الرسمية مثل الأعياد (الأهواني، 1991م)

يتعين أيضاً أن يتضمن عقد العمل بنداً حول التأمين الصحي، حيث يُعد التأمين الصحي من حقوق العامل الأساسية في المملكة، ويجب أن يضمن العقد توفير تغطية صحية للعامل وأسرته، في حال كانت اللوائح المحلية تلزم بذلك، وقد تزداد أهمية هذا البند بالنسبة للعمال الأجانب، إذ أن الحصول على تأمين صحي معتمد هو شرط أساسي للإقامة في المملكة، ويُحسن من قدرة العامل على الحصول على الرعاية الطبية اللازمة عند الحاجة (السنهوري، 1981م)

أما بالنسبة لشروط إنهاء العقد، فيجب أن يحدد العقد بوضوح كيفية إنهاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، بما في ذلك حالات الفسخ والتعويضات التي قد تترتب على ذلك، يجب تحديد فترة الإشعار المسبق في حالة الرغبة في إنهاء العقد من قبل أي من الطرفين، بالإضافة إلى أحكام تتعلق بتعويضات نهاية الخدمة، والتي تكون محددة بحسب مدة العمل ونوع العقد، سواء كان عقداً محدد المدة أو غير محدد المدة.

من الجوانب الأخرى الهامة في عقد العمل، هو تحديد الحقوق والواجبات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل، يجب أن يوضح العقد حقوق العامل مثل الأجر الكامل في الوقت المحدد، وأيام الإجازات المستحقة، وغيرها من الحقوق الاجتماعية، كما يتعين أن يحدد أيضاً الواجبات المترتبة على العامل، مثل الالتزام بمواعيد العمل، وعدم إفشاء أسرار العمل، والالتزام باللوائح الداخلية للمنشأة (غانم، 2024م) من النقاط الجوهرية في عقد العمل السعودي هو المرونة في تعديل العقد إذا دعت الحاجة، يجوز في بعض الأحيان تعديل شروط العقد بناءً على موافقة الطرفين، سواء كانت هذه التعديلات تتعلق بالأجر أو مكان العمل أو حتى ساعات العمل، وفي حال كان التعديل في مصلحة العامل، فإنه يُعتبر من حقوقه، هذا الشرط يساهم في حماية حقوق العامل وصاحب العمل في حال حدوث تغيرات مفاجئة في بيئة العمل (نايل، 2022م)

من الشروط التي لا بد من تضمينها في عقد العمل، هو شروط العمل الإضافي، حيث يجب تحديد مبلغ الأجر الذي يحصل عليه العامل في حال العمل لساعات إضافية أو في أيام الإجازات، في النظام السعودي، يُلزم صاحب العمل بدفع أجر إضافي إذا اضطر العامل للعمل خارج ساعات العمل المعتادة، ويتراوح عادة ما بين 25% و50% من الأجر العادي حسب ساعات العمل الإضافي.

أخيراً، من الشروط التي يجب أن يذكرها العقد هي التزامات صاحب العمل في توفير بيئة عمل آمنة، هذا البند يضمن للعامل الأجنبي الحق في العمل في بيئة خالية من المخاطر الصحية أو البدنية، وبذلك، يتحمل صاحب العمل المسؤولية القانونية عن توفير مكان العمل الذي يتسم بالسلامة المهنية، ويشمل ذلك الالتزام بتوفير الأدوات الواقية، وضمان إجراءات الوقاية في جميع المراحل العملية.

من السابق يؤكد الباحث علي أن من الخصائص المميزة لعقد العمل السعودي مرونته التي تسمح بالتفاوض على بعض بنوده، مثل الأجر وساعات العمل، مع إمكانية تعديل الشروط بموافقة الطرفين لتناسب مع ظروف العمل المتغيرة، بالإضافة إلى ذلك، تفرض العقود شروطاً واضحة بشأن التأمين الصحي، والإجازات، وساعات العمل الإضافية، مما يعكس حرص النظام على توفير بيئة عمل آمنة وصحية، كما يُعد بند إنهاء العقد والتعويضات من البنود الحيوية التي تضمن حقوق الطرفين عند انتهاء العلاقة التعاقدية، ويبرز دور النظام الرقابي الذي يُتابع تطبيق هذه البنود لضمان استقرار سوق العمل وحماية العامل من الاستغلال أو التجاوزات.

### شروط عقد العمل لغير السعوديين: مخالفات توثيق العقود وكيف تتجنبها

في سعي المملكة العربية السعودية المتواصل لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب العمل، وضمان صحة شروط عقد العمل لغير السعوديين والسعوديين بالمملكة، بدأت وزارة الموارد البشرية في 16 ذو الحجة من عام 1444 المرحلة الثالثة من إلزام المنشآت بتوثيق 80% من عقود العمل، ولكن، ما هي المخالفات التي قد تقع على صاحب العمل إذا لم يلتزم بتوثيق عقود موظفيه بالنسبة التي حددتها وزارة الموارد البشرية؟ إليك تفاصيل أكثر عن المخالفات وما قد يُوقعك فيها لكي تتجنبها (المطيري ، 2023م)

شروط عقد العمل لغير السعوديين:

- أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومصرحاً له بالعمل.
- 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.
- أن يكون متعاقدًا مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته (كيرة ، 1979م)

### ثالثاً: خصائص عقد العمل في النظام السعودي

من الخصائص الرئيسية لعقد العمل في النظام السعودي هو وضوح الشروط والتفاصيل، يتسم العقد السعودي بالوضوح والتحديد فيما يتعلق بالحقوق والواجبات التي يلتزم بها كل طرف، حيث يتم تحديد جميع البنود المهمة المتعلقة بالعمل، مثل نوع الوظيفة، الأجر، مكان العمل، وساعات العمل، هذه الشفافية تضمن لكلا الطرفين فهماً مشتركاً وموافقة على الشروط التي يتعين عليهم الالتزام بها (كيرة ، 1979م)

إحدى الخصائص الأساسية لعقد العمل السعودي هو إلزاميته بالتوثيق الإلكتروني، في السنوات الأخيرة، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية منصة "قوى"، التي تتيح توثيق العقود إلكترونياً، هذه المنصة تساهم في ضمان عدم التلاعب بالعقود، وتحفظ حقوق العامل وصاحب العمل، ومن خلال هذه المنصة، يتمكن العامل الأجنبي من الوصول إلى جميع تفاصيل عقده في أي وقت، مما يعزز مبدأ الشفافية والعدالة في سوق العمل.

من خصائص عقد العمل السعودي أيضاً هو تنظيم العلاقة التعاقدية بطريقة تكفل للعمال الأجانب حماية حقوقهم في مواجهة أصحاب العمل، فالعقد يحدد الالتزامات المتعلقة بظروف العمل الآمنة، والأجور، والإجازات، وغيرها من الحقوق الأساسية التي يضمنها النظام السعودي، هذا يُعطي العامل الأجنبي شعوراً بالاستقرار والثقة في التزام صاحب العمل بتنفيذ حقوقه، مما يُساهم في تعزيز الإنتاجية في بيئة العمل (المطيري ، 2023م)

أحد الخصائص التي تميز عقد العمل في النظام السعودي هي المرونة في التفاوض بين العامل وصاحب العمل، فقد سمح النظام السعودي للأطراف بالتفاوض على بعض البنود في العقد مثل الأجر، وساعات العمل، وتحديد مدة العقد في حالة عدم وجود نصوص محددة، هذه المرونة تعزز من قدرة العامل الأجنبي على التكيف مع متطلبات العمل، وتُمكن صاحب العمل من ترتيب الأمور بالشكل الذي يخدم مصالحه (الأهواني ، 1991م)

إحدى الخصائص المميزة لعقد العمل في النظام السعودي هي الحماية القانونية التي يوفرها العامل الأجنبي، فعند وجود عقد عمل موثق، يحظى العامل بحماية قانونية تضمن له حقوقه في حال وقوع أي انتهاك أو تعدي من قبل صاحب العمل، يُعتبر العقد بمثابة وثيقة رسمية يمكن الرجوع إليها في حال نشوء نزاع بين العامل وصاحب العمل، كما يُمكن للعامل رفع قضيته أمام الجهات القضائية العمالية لضمان تنفيذ حقوقه (كيرة ، 1979م)

خاصية تحديد مدة العقد من الأمور الجوهرية في عقود العمل السعودية، يمكن أن يكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، ويتم تحديد المدة بوضوح في العقد عند توقيعه، وفي حالة كان العقد محدد المدة، يتعين على صاحب العمل تجديد العقد أو إنهائه وفقاً للشروط التي تم الاتفاق عليها مسبقاً، هذه الميزة تضمن الوضوح في العلاقة التعاقدية وتُساعد العامل على معرفة متى ينتهي التزامه بالعمل، وفي حال التوقف عن العمل يتم إنهاء العلاقة مع تحديد حقوقه.

يُعد البند المتعلق بالأجر من أهم الخصائص في عقد العمل السعودي، حيث يُحدد العقد بوضوح الأجر الذي سيحصل عليه العامل مقابل عمله، مما يحد من أي مشكلات قد تنشأ في المستقبل حول المدفوعات، ويشمل هذا البند أيضاً تحديد كيفية دفع الأجر سواء كان شهرياً أو أسبوعياً أو بشكل آخر، ويجب أن يتوافق الأجر مع الحد الأدنى للأجور المقررة من قبل السلطات السعودية، كما يتم تحديد أي أجر إضافي في حالة العمل لساعات إضافية أو أيام العطل (السنهوري ، 1981م)

إحدى الخصائص الأساسية الأخرى هي التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة، بموجب العقد، يتعين على صاحب العمل ضمان توفير بيئة صحية وآمنة للعامل الأجنبي، كما يُحدد العقد مسؤولية صاحب العمل في توفير الأدوات الواقية اللازمة في حال كان العمل

ينطوي على مخاطر، وتُعد هذه الخاصية من العوامل التي تساهم في تحسين جودة بيئة العمل والحفاظ على صحة وسلامة العامل، ما يعزز إنتاجيته ويقلل من الإصابات أو الحوادث المتعلقة بالعمل (المطيري ، 2023م)

من الخصائص الجوهرية التي تتسم بها عقود العمل في النظام السعودي هي المرونة في التعديل، يسمح النظام السعودي بتعديل شروط العقد بما يتفق عليه الطرفان، سواء في ما يتعلق بالأجر أو مكان العمل أو ساعات العمل، يجب أن تتم هذه التعديلات وفقاً للقوانين السعودية وبموافقة كلا الطرفين، هذه المرونة تُعد من الجوانب المريحة لكل من العامل وصاحب العمل، حيث يمكن تعديل بنود العقد بما يتناسب مع متطلبات العمل والأوضاع المتغيرة (الأهواني ، 1991م)

إحدى الخصائص التي تميز عقد العمل السعودي هي الضمانات القانونية للعمال الأجانب في حال حدوث أي نزاع بين العامل وصاحب العمل، في حالة خلاف بين الطرفين، يمكن للعامل رفع شكوى لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والتي تتولى بدورها التحقيق في الشكوى وفقاً للأنظمة القانونية المقررة، هذا يضمن للعامل الأجنبي الحصول على حقوقه القانونية بشكل عادل وسريع دون التأثير على وضعه القانوني في المملكة (كيرة ، 1979م)

من الخصائص الهامة التي يتمتع بها عقد العمل في السعودية هي النظام الرقابي المستمر، حيث أن المملكة تعتمد على وسائل رقابية متطورة لضمان تنفيذ بنود العقد بشكل صحيح، فالعقد الموثق يُحسن من قدرة الجهات الحكومية على متابعة وتنظيم سوق العمل وضمان تطبيق القوانين المتعلقة بحماية حقوق العمال الأجانب، وهذا يساعد في تقليل حالات المخالفات أو الاستغلال (المطيري ، 2023م)

أخيراً، يعتبر تحديد شروط الإنهاء من الخصائص الهامة لعقد العمل في النظام السعودي، يتم تحديد الشروط التي يمكن بموجبها إنهاء العقد من قبل أحد الطرفين، وبحسب النظام، يجب على أي طرف يرغب في إنهاء العقد، أن يقدم إشعاراً مسبقاً للطرف الآخر وفقاً للمدة المحددة في العقد، مع ضمان حقوق الطرف الآخر، مثل التعويضات أو الحقوق الأخرى المستحقة، هذه الشروط تساهم في حماية الاستقرار الوظيفي وتضمن للطرفين التعامل العادل في حالة إنهاء العقد (غانم ، 2024م)

من السابق يري الباحث أن شروط عقد العمل في النظام السعودي تُعد من الركائز الأساسية التي تضمن حقوق كل من العامل وصاحب العمل، وذلك من خلال صياغة واضحة ومفصلة للعقد توثق العلاقة التعاقدية بين الطرفين، إذ يُشترط في العقد أن يكون مكتوباً وواضحاً، ويحتوي على كل التفاصيل الجوهرية مثل نوع العمل، مكانه، الأجر، مدة العقد، وساعات العمل، مما يحد من النزاعات ويوفر بيئة عمل مستقرة، كما أن توثيق العقد إلكترونياً عبر منصات مثل "قوى" يعزز من شفافية العلاقة ويضمن متابعة تنفيذ البنود بدقة، وهو ما يرفع من مستوى الحماية القانونية للعامل ويجعل من العقد أداة فعالة لحفظ حقوق الطرفين.

### (3) الإجراءات والمتطلبات لعقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي:

تمهيد:

إن إجراءات إبرام عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي تمثل خطوة أساسية لضمان تنظيم العلاقة العمالية بشكل قانوني وفعال بين صاحب العمل والعامل، هذه الإجراءات تبدأ من توثيق العقد، حيث يُلزم النظام السعودي الأطراف المعنية بتوثيق عقد العمل في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لضمان حقوق الجميع، كما تشمل هذه الإجراءات شروط التوظيف الخاصة بالعمال الأجانب، مثل التحقق من المؤهلات، والشهادات، وتصاريح العمل، وتحديد نوعية العمل الذي سيؤدي به العامل، وتُعد هذه الإجراءات أساسية لضمان الشفافية والعدالة في كافة العلاقات العمالية (السنهوري ، 1981م)

أما المتطلبات الخاصة بإصدار تأشيرات العمل، فهي تشمل شروطاً دقيقة يجب على صاحب العمل والأجنبي الالتزام بها، تبدأ الإجراءات من تقديم طلب تأشيرة العمل عبر منصة "قوى"، وهي منصة إلكترونية تابعة لوزارة الموارد البشرية، تتضمن المتطلبات إجراءات فحص طبية للعامل، وتقديم مستندات مثل جواز السفر، والشهادات التعليمية، والموافقة من جهة العمل، بالإضافة إلى ذلك، يجب على صاحب العمل أن يلتزم بشروط الإقامة مثل توفير سكن مناسب للعامل والتأمين الصحي، هذه المتطلبات تضمن أن العامل الأجنبي سيلتزم بالأنظمة السعودية طوال فترة إقامته (غانم ، 2024م)

#### أولاً: إجراءات إبرام العقد

تبدأ إجراءات إبرام عقد العمل في النظام السعودي بتحديد الشروط الأساسية للعلاقة التعاقدية بين العامل الأجنبي وصاحب العمل، يتعين على صاحب العمل تحديد نوع العمل الذي سيؤدي به العامل، وكذلك المدة المحددة للعقد، يجب أن يكون العقد مكتوباً وموقعاً من الطرفين، حيث يتضمن بنوداً واضحة تشمل الأجر، ساعات العمل، الإجازات، وشروط إنهاء العقد، يُعتبر توثيق العقد لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية خطوة ضرورية لضمان حقوق الطرفين (شنب ، 2020م)

تتطلب إجراءات إبرام عقد العمل للعامل الأجنبي أيضًا التحقق من مؤهلات العامل ومستوى مهاراته، يجب أن يقدم العامل الأجنبي مستندات رسمية مثل شهادة المؤهلات التعليمية، وتجربة العمل السابقة، بالإضافة إلى شهادات طبية للتأكد من خلوه من الأمراض المعدية أو الأمراض التي قد تؤثر على أدائه في العمل، تعتبر هذه المستندات مهمة لضمان توظيف العامل في المجال المناسب ووفقًا لمتطلبات السوق السعودي (شنب ، 2020م)

بمجرد استكمال كافة المستندات المطلوبة، يتم تقديمها عبر منصة "قوى" الإلكترونية، وهي المنصة الرسمية التي تديرها وزارة الموارد البشرية، عبر المنصة، يتم تحميل العقد المبدئي، وتسجيل البيانات الشخصية للعامل وصاحب العمل، وأيضًا التحقق من التوافق مع الأنظمة والقوانين السعودية، من خلال هذه المنصة، يتم إصدار رقم التأشيرة الخاص بالعامل الأجنبي، وبالتالي يصبح العقد مُعتمدًا، هذه الخطوة تضمن أن كافة الإجراءات تمت وفقًا للقوانين المعمول بها في المملكة (السهوري ، 1981م)

بعد إتمام الإجراءات الرسمية لتوثيق العقد، يجب على العامل الأجنبي الالتزام بشروط العقد والتقيّد بكل البنود المحددة فيه، في حالة وجود مخالفة من أحد الطرفين، يكون له الحق في اللجوء إلى الجهات القانونية لرفع دعوى في محكمة العمل، بالإضافة إلى ذلك، يُتوقع من صاحب العمل أن يتابع الالتزام التام بالعقد وتوفير بيئة عمل مناسبة للعامل بما يتماشى مع قانون العمل السعودي، ينبغي أن يتم توفير كافة الحقوق المقررة للعامل طوال مدة العمل (المطيري ، 2023م)

#### ثانيًا : متطلبات إصدار التأشيرات

تتمثل متطلبات إصدار التأشيرات للعامل الأجنبي في عدة خطوات إدارية وصحية، أولاً، يجب على صاحب العمل تقديم طلب للحصول على تأشيرة عمل من خلال منصة "قوى" الإلكترونية، والتي توفر الآلية المناسبة لذلك، يتعين على صاحب العمل إرفاق المستندات الأساسية مثل جواز السفر للعامل الأجنبي، مع تحديد الوظيفة التي سيتم تعيين العامل فيها، من خلال هذه المنصة، يمكن متابعة حالة الطلب وحصوله على الموافقة من وزارة الموارد البشرية.

فيما يتعلق بالجانب الصحي، يُطلب من العامل الأجنبي إجراء فحص طبي في أحد المستشفيات المعتمدة من قبل وزارة الصحة، يُشترط أن يكون الفحص الطبي خاليًا من الأمراض المعدية أو الأمراض التي قد تؤثر على صحة العامل أو الآخرين في بيئة العمل، تشمل الفحوصات المطلوبة التحقق من وجود أمراض مزمنة أو أمراض قابلة للانتقال بين الأشخاص، يتعين على العامل تقديم نتائج الفحص الطبي عند تقديم الطلب للحصول على التأشيرة، وتعد هذه الخطوة من أهم المتطلبات لضمان صحة وسلامة البيئة العملية (شنب ، 2020م)

كما يتطلب إصدار التأشيرة وجود موافقة من الكفيل أو صاحب العمل في المملكة، الذي يتعهد بتوفير جميع حقوق العامل وفقًا لقوانين العمل المحلية، يشمل ذلك التزام صاحب العمل بتوفير سكن مناسب للعامل الأجنبي خلال فترة العمل، بالإضافة إلى توفير التأمين الصحي الذي يغطي العلاج الطبي طوال فترة الإقامة في المملكة، يعد هذا الشرط من العناصر الأساسية التي يجب الوفاء بها لضمان الموافقة على التأشيرة.

تتطلب الإجراءات أيضًا أن يلتزم العامل الأجنبي بشروط الإقامة طوال فترة وجوده في المملكة، يتعين على صاحب العمل تجديد إقامة العامل بشكل دوري، وفقًا لما تنص عليه الأنظمة، كما يجب عليه التقدم بطلب لتمديد التأشيرة في حال رغبته في استمرار العقد، يُعتبر تجديد التأشيرات خطوة هامة لضمان بقاء العامل في المملكة بشكل قانوني، وكذلك لمنع أي مشاكل قانونية قد تنشأ نتيجة لتأخر تجديد التأشيرة (شنب ، 2020م)

#### ثالثًا : أساليب تسهيل الإجراءات والمتطلبات اللازمة لإبرام عقد العمل

##### 1. تبسيط الإجراءات عبر منصات إلكترونية:

أحد أساليب تسهيل إجراءات إبرام عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي هو الاعتماد على المنصات الإلكترونية مثل منصة "قوى"، هذه المنصة تعد من الأدوات الرئيسية التي ساعدت في تقليل البيروقراطية وتبسيط الإجراءات المتعلقة بالعلاقات العمالية، من خلال هذه المنصة، يستطيع صاحب العمل تحميل جميع المستندات المطلوبة وتوثيق عقد العمل بشكل إلكتروني، كما توفر هذه المنصة إمكانية التقديم للحصول على التأشيرات بشكل مباشر دون الحاجة للذهاب إلى المكاتب الحكومية، مما يقلل من الوقت والجهد المبذول من جميع الأطراف.

يتيح استخدام هذه المنصات أيضًا الوصول إلى قاعدة بيانات شاملة تحتوي على جميع القوانين واللوائح المتعلقة بالتوظيف، مما يسهل على أصحاب الأعمال والعاملين الأجانب معرفة الشروط الواجب اتباعها بدقة، كما تتيح المنصة متابعة الطلبات في الوقت الفعلي، مما يوفر وضوحًا وشفافية في المعاملات ويضمن عدم حدوث أخطاء في إتمام الإجراءات، يساهم هذا في تسريع عملية إصدار التأشيرات وتوثيق العقود، حيث لا يحتاج العامل أو صاحب العمل إلى الانتظار لفترات طويلة للحصول على الموافقات (المطيري ، 2023م)



## 2. تدريب العاملين في الموارد البشرية:

تسهم تدريبات متخصصة للموارد البشرية في تسهيل عمليات إبرام عقد العمل للعامل الأجنبي، إذ يُعتبر توفير دورات تدريبية لجميع الأشخاص المعنيين بإجراءات التوظيف بمثابة خطوة محورية لضمان فهم جميع اللوائح والأنظمة الجديدة التي يتم تطبيقها، هذه التدريبات تهدف إلى توعية أصحاب العمل والمكاتب المختصة بكيفية التعامل مع المستندات والطلبات التي يجب إرفاقها مع العقد، وكذلك كيفية التعامل مع الأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية (السنهوري ، 1981م)

كما تشمل التدريبات أهمية إتمام الإجراءات وفقاً للأنظمة المعمول بها، مثل التأكد من أن العقد لا يتعارض مع قوانين العمل أو الأنظمة المحلية المتعلقة بالعمالة الأجنبية، يمكن أن تُساهم هذه التدريبات في تقليل الأخطاء المتعلقة بالوثائق المفقودة أو الغير مكتملة، مما يؤدي إلى تسريع العملية وتخفيف العبء الإداري على الأطراف المعنية، ويُظهر التدريب المستمر قدرة الموارد البشرية على إدارة العقود بفعالية، ما يعزز من تجربة العامل الأجنبي ويعطي انطباعاً جيداً عن الالتزام بالقوانين (عمران ، 2020م)

## 3. تقديم دعم فني مباشر للعامل وأصحاب العمل:

من الأساليب التي تسهل الإجراءات أيضاً هو تقديم دعم فني مباشر من خلال قنوات الاتصال الرسمية عبر الإنترنت أو الهاتف، يمكن أن يساعد هذا الدعم في إرشاد أصحاب العمل والعاملين الأجانب خلال خطوات إتمام العقود، والإجابة على أي استفسارات تتعلق باللوائح والمتطلبات القانونية، غالباً ما يواجه أصحاب العمل العديد من التحديات، خاصة فيما يتعلق بإصدار التأشيرات أو توثيق العقود في مراحل معينة، ولذلك يُعد توفر فريق دعم متخصص أمراً حيوياً لتقديم الحلول السريعة والمناسبة (عمران ، 2020م)

كما أن الدعم الفني يساهم في توجيه جميع الأطراف المعنية نحو الإجراءات الصحيحة، مما يقلل من حدوث التأخيرات في العمليات المرتبطة بتوثيق العقد أو إصدار التأشيرات، يعزز الدعم المباشر من الفهم الصحيح للمستندات المطلوبة، ويساهم في تحديد ما إذا كانت هناك أي مشاكل يمكن معالجتها قبل أن تصبح معوقات قانونية أو إدارية، وهذا يساعد في تقليل الضغط على السلطات المعنية ويعزز من سهولة الإجراءات المتبعة.

## 4. تطوير الوعي التشريعي للعاملين وأصحاب العمل:

من أبرز الأساليب التي يمكن أن تُساهم في تسهيل الإجراءات هي رفع الوعي التشريعي بين العاملين وأصحاب العمل بشأن حقوقهم وواجباتهم في إطار العمل، يشمل هذا تقديم معلومات واضحة عن شروط العقد، والتأشيرات، والإجراءات القانونية المطلوبة، يمكن أن تكون هذه التوعية عبر ورش عمل أو مواد إعلامية أو حتى منصات تعليمية عبر الإنترنت تتيح لكافة الأطراف معرفة التزاماتهم بشكل تفصيلي (المطيري ، 2023م)

يجب أن يشمل التوعية القانونية كافة جوانب عقد العمل، بما في ذلك حقوق العامل في الأجر، الإجازات، والحصول على التأمين الصحي، إلى جانب الالتزامات التي يقع على عاتق صاحب العمل مثل دفع الأجر في موعده، توفير بيئة عمل صحية، وغيرها من الأمور التي تضمن سير العمل بسلاسة، يساعد هذا على تقليل الغموض في بنود العقد ويحد من التوترات التي قد تنشأ بين الطرفين بسبب عدم الفهم الكامل للحقوق والواجبات (غانم ، 2024م)

## 5. تبسيط الإجراءات القانونية وتوحيد المستندات المطلوبة:

من الطرق الفعالة لتسهيل إجراءات إبرام عقد العمل هو تبسيط الإجراءات القانونية وتوحيد المستندات المطلوبة من جميع الأطراف، على سبيل المثال، قد يكون هناك حالات تتطلب مستندات متعددة من العامل الأجنبي مثل التأشيرة، الشهادات الصحية، والموافقات من وزارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى عقد العمل نفسه، يمكن أن يتم تبسيط هذه المتطلبات من خلال وضع قائمة محددة من الوثائق المطلوبة بشكل دقيق، وإلغاء أي مستندات إضافية قد تتسبب في إطالة الإجراءات (المطيري ، 2023م)

علاوة على ذلك، يمكن تحسين سرعة الإجراءات عبر توحيد الأنظمة المتبعة بين مختلف القطاعات الحكومية، حيث يُتيح هذا التنسيق إمكانية أن تتعامل جميع الأطراف المعنية مع نفس الأنظمة والمتطلبات، مما يقلل من التكرار أو تعقيد الإجراءات، وبذلك، يمكن تقليل فترات الانتظار الطويلة للحصول على الموافقات الخاصة بالعقود والتأشيرات، ما يعود بالنفع على العامل الأجنبي وصاحب العمل.

## 6. تسهيل الوصول إلى خدمات التأمين الصحي والإقامة:

تعد متطلبات التأمين الصحي والإقامة من الأمور الأساسية التي تُطلب عند إبرام عقد العمل، ولكن غالباً ما تشكل هذه المتطلبات عبئاً إضافياً على العامل وصاحب العمل على حد سواء، لذا، من المهم تبسيط الإجراءات المتعلقة بالتأمين الصحي والإقامة، سواء كان ذلك من خلال تحسين طريقة تقديم الطلبات أو تسهيل عملية تجديد الإقامة (عمران ، 2020م)

يمكن لصاحب العمل، على سبيل المثال، أن يكون قادراً على تسجيل العامل في نظام التأمين الصحي إلكترونياً دون الحاجة لزيارة المستشفيات أو المراكز الصحية، كما يمكن تسهيل إجراءات الإقامة من خلال تبسيط عملية تجديد التأشيرات وتوفير منصات خاصة لتقديم

الطلبات، مما يقلل من الجهد المبذول من العامل وصاحب العمل، يوفر ذلك أوقاتاً أطول للتعامل مع الأوضاع الشخصية للعامل، ويمكن أن يساعد في تحسين بيئة العمل بشكل عام (عمران ، 2020م)

#### نسبة توثيق عقود التوظيف ضماناً لشروط عقد العمل لغير السعوديين الأجانب:

حددت وزارة الموارد البشرية نسب إلزامية في توثيق عقود التوظيف داخل المنشآت، تزيد بشكل تدريجي كل ربع من عام 2023، وكانت كالتالي: الربع الأول تلتزم المنشآت بتوثيق 20% من عقود التوظيف لديها، الربع الثاني 50%، والربع الثالث 80%، وقد بدأت المرحلة الثالثة بالفعل في يوليو 2023، على أن يُتم أصحاب العمل عملية توثيق 80% من عقود موظفيهم بحلول شهر سبتمبر، وأن المنصة المعتمدة لتوثيق عقود العمل للسعوديين وغير السعوديين هي منصة قوى.

تهدف عملية توثيق عقود العمل إلى حفظ حقوق صاحب العمل، وحقوق العامل غير السعودي وحقوق العامل السعودي لتوفير الأمان لكل موظف من خلال ضمان حقه، مما يبرئ بيئة عمل تساعد على استقرار الموظف وزيادة إنتاجيته، كما تهدف الوزارة من عملية توثيق العقود، إلى إلزام المنشآت باتباع قوانين وأحكام نظام العمل، والتأكد من صحة بيانات وشروط عقد العمل لغير السعوديين والسعوديين، وتقليل الخلافات والقضايا العمالية.

وأضافت الوزارة أن خدمة توثيق العقود إلكترونياً تضمن التزام أصحاب العمل بصحة شروط عقد العمل لغير السعوديين والسعوديين، وتتيح لأصحاب العمل رفع عقود التوظيف في القطاع الخاص، وتحديث بيانات هذه العقود، والإبلاغ عن غياب الموظف أو هروبه، ومتابعة إنهاء العقود، كما تتيح هذه الخدمة للعاملين إنشاء حسابات على منصة قوى/أفراد للتحقق من صحة بيانات عقودهم، رفض العقد أو الموافقة عليه، واقتراح تعديل، وبمجرد موافقة الطرفين على العقد، يُصبح موثقاً بشكل تلقائي (عمران ، 2020م)

#### رابعاً كيفية إنشاء عقد العمل لغير السعوديين أو السعوديين:

بعد اختيار الموظف الذي يرغب في الحاقه بالمنشأة، سواء كان سعودياً أو غير سعودي، يمكن إنشاء عقد عمل لهم باتباع الخطوات

التالية:

- سجل الدخول لحساب قوى الأعمال الخاص بك.
- اذهب لصفحة الخدمات ثم اختر "إدارة العقد".
- اختر "إنشاء عقد جديد".
- اختر خيار موظف واحد أو عدة موظفين.
- اختر مكان تواجد الموظف (داخل أو خارج المملكة العربية السعودية) وهل تود إنشاء عقد جديد أو من نموذج سابق.
- اختر لغة العقد (ملاحظة: يجب أن تكون العقود باللغة العربية، ولذلك اللغة العربية تعتبر اللغة الافتراضية) والتقويم الزمني (ميلادي أو هجري) لتاريخ العقد ثم اختر "الخطوة اللاحقة".
- راجع صحة تفاصيل المنشأة، ثم أدخل المعلومات التالية: دور المفوض، وموقع المنشأة وبريدها الإلكتروني، ثم اختر "حدد تفاصيل الموظف".
- أدخل رقم الهوية وتاريخ الميلاد الخاص بالموظف، ثم اختر "تحميل تفاصيل الموظف".
- تأكد من هوية الموظف ثم أدخل معلومات الموظف التالية: مستوى التعليم، والتخصص، ورقم الأيوان، ورقم الجوال، والبريد الإلكتروني، وبعد إدخال التفاصيل اختر "حدد تفاصيل العقد".
- أدخل تفاصيل العقد التالية:
- معلومات عامة (من ضمنها المسعى الوظيفي، وتاريخ بداية العقد، وتاريخ البدء، وفترتي الإشعار والتجربة) .
- تفاصيل وقت العمل (نوع ساعات العمل وعدد أيام الإجازة السنوية)
- المنافع المالية (من ضمنها الراتب والنسبة الأساسية من الراتب)
- تفاصيل السكن/المواصلات - اخترها في حال وجود مبالغ مخصصة للسكن والمواصلات.
- يمكنك إضافة بنود مخصصة مثل شروط عدم الإفصاح وعدم التنافسية، وأي بنود إضافية في حال اللزوم
- اختر "اذهب إلى الملخص" وأكد صحة تفاصيل العقد، ثم اختر المستطيل، ثم اختر "إنشاء وإرسال العقد" (غانم ، 2024م)

**توثيق عقد العمل لغير السعوديين:**

بعد تقديم الشركة طلب توثيق العقد، يتم إرساله إلى الموظف عبر منصة قوى، ويمكن له الموافقة أو الرفض أو اقتراح تعديل العقد عبر حسابه الشخصي في المنصة، ومجرد موافقة كلا الطرفين على العقد، يتم توثيقه تلقائيًا.

**تعديل عقد العمل لغير السعوديين الموثق:**

إن كان العقد الموثق بحالة (الاعتماد) و(النشاط)، بإمكان صاحب العمل تعديله وإرساله للموظف للموافقة أو الرفض، وفي حال رفض الموظف طلب تعديلات صاحب العمل، يبقى العقد الموثق بنسخته الأخيرة صالحًا إلى حين الموافقة على طلب التعديلات، أو إلغائه من أحد الطرفين، كما يمكن تعديل كافة بنود العقد، ومن ضمنها مدة العقد، وتاريخ البدء، والمسعى الوظيفي، والمنافع المالية، إلى آخره. ما الذي يشتمل عليه عقد العمل طبقًا لشروط توظيف الأجانب في السعودية والمواطنين؟

حددت الوزارة نموذج عقد عمل موحد يذكر بصورة رئيسية كلاً من: 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 الالتحاق به، ومدته إن كان محدد المدة.

**مخالفات عدم الالتزام بنسب التوثيق المحددة لعقود التوظيف:**

تقع الغرامة المالية على صاحب العمل بحسب حجم منشأته، وعدد الموظفين الذين لم يتم توثيق عقودهم كما يلي بالريال السعودي: من السابق يرى الباحث أن الإجراءات والمتطلبات الخاصة بعقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي تشكل إطارًا قانونيًا حيويًا يضمن حقوق كل من صاحب العمل والعامل، إن توثيق العقد عبر منصة "قوى" وتقديم المستندات المطلوبة بدقة يساهم في تحقيق الشفافية والعدالة في العلاقة التعاقدية، كما أن الالتزام بشروط التأشيرات والإقامة والتأمين الصحي يعكس حرص النظام على سلامة العامل وبيئة العمل، بالإضافة إلى ذلك، يساهم تبسيط الإجراءات من خلال المنصات الإلكترونية والتدريب والدعم الفني في تسريع وتسهيل العملية وتقليل الأخطاء والبيروقراطية، ويرى الباحث أن رفع الوعي التشريعي بين الأطراف يحد من النزاعات ويوفر بيئة عمل مستقرة ومنتجة، وفي المجمل، فإن هذا النظام المتكامل يعزز الاستقرار القانوني والمهني للعاملين الأجانب في المملكة ويحفز على الالتزام بالقوانين المنظمة لسوق العمل.

من السابق يرى الباحث أن الإجراءات والمتطلبات الخاصة بعقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي تمثل خطوة تنظيمية جوهرية تحفظ حقوق طرفي العلاقة التعاقدية، وتساهم في تحقيق بيئة عمل قانونية وأمنة ومستقرة، ويرى أن توثيق العقود عبر منصة "قوى" يعد نقلة نوعية في تبسيط الإجراءات وتوحيدها، ويعكس توجه المملكة نحو التحول الرقمي في قطاع الموارد البشرية، كما يؤكد الباحث على أهمية إلزام أصحاب العمل بتوفير كافة متطلبات العامل الأجنبي من تأشيرة، وسكن، وتأمين صحي، باعتبارها التزامات قانونية لا تقل أهمية عن البنود التعاقدية الأساسية، كما يرى الباحث أن الربط الإلكتروني بين الجهات الحكومية المعنية (مثل وزارة الموارد البشرية ووزارة الصحة والمديرية العامة للجوازات) من شأنه أن يعزز من كفاءة وسرعة الإجراءات، كما يشدد على ضرورة التحقق من مؤهلات العامل وخلوه من الأمراض حفاظًا على جودة الأداء وسلامة بيئة العمل، ويعتقد الباحث أن توفير الدعم الفني عبر المنصات الإلكترونية يساهم في الحد من الأخطاء الشائعة، ويزيد من وعي كل من صاحب العمل والعامل، لذا يوصي الباحث بتكثيف برامج التوعية القانونية والتدريبية لكل من العاملين في الموارد البشرية وأصحاب العمل حول الإجراءات الحديثة واللوائح الجديدة لضمان الامتثال الكامل للنظام، ويشير إلى أن توثيق العقود بنسبة تدريجية كما أقرتها الوزارة يساهم في تقليل النزاعات العمالية ويوفر بيئة مستقرة للإنتاجية، وأخيرًا، يرى أن تبسيط وتوحيد المستندات المطلوبة يمثل ركيزة أساسية لتقليل العبء الإداري وتسريع عملية إصدار العقود والتأشيرات، بما يحقق المصلحة العامة للعاملين والمنشآت.

**(2) : الدراسات السابقة :**

**دراسة العيصي (2023) :** هدفت الدراسة إلى مقارنة أحكام إنهاء عقد العمل غير المنفذ بين نظام العمل السعودي وقانون العمل المصري، استخدمت الدراسة المنهج المقارن، وناقشت مشكلة اختلاف التشريعات في معالجة إنهاء العقود غير المنفذة، توصلت الدراسة إلى أن هناك تباينًا في الإجراءات والآثار المترتبة على إنهاء العقد بين النظامين، وأوصت بضرورة توحيد المفاهيم القانونية لتسهيل التعامل مع هذه الحالات،

**دراسة سهل للمحامة (2022) :** هدفت الدراسة إلى توضيح حقوق العمال الأجانب في السعودية كما تنص عليها اللوائح التنظيمية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وناقشت مشكلة عدم وعي العمال الأجانب بحقوقهم، توصلت الدراسة إلى أن نظام العمل السعودي يحدد حقوقًا مثل الإجازات السنوية وساعات العمل، وأوصت بزيادة التوعية القانونية للعمال الأجانب،

**دراسة الصبحي (2021) :** هدفت الدراسة إلى بحث الآثار الاجتماعية والاقتصادية لزيادة الرسوم على العمالة الوافدة بشركة الصبحي بمحافظة جدة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وناقشت مشكلة تأثير الرسوم المتزايدة على العمالة الوافدة، توصلت الدراسة إلى أن زيادة الرسوم أثرت سلباً على الاستقرار الوظيفي والمعيشي للعمالة، وأوصت بإعادة النظر في سياسات الرسوم لتحقيق التوازن بين الإيرادات الحكومية ورفاهية العمالة.

**دراسة الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان (2013) :** هدفت الدراسة إلى مناقشة تقرير قرار تصحيح أوضاع العمالة الأجنبية في المملكة والواقع والمأمول، استخدمت الدراسة المنهج التحليلي، وناقشت مشكلة تأثير تصحيح الأوضاع على سوق العمل، توصلت الدراسة إلى ضرورة مراعاة أوضاع الشركات والمؤسسات المرتبطة بعقود لتنفيذ مشاريع حكومية أو خاصة، وأوصت بمراقبة أداء شركات الاستقدام الجديدة لضمان توفير العمالة في الوقت المناسب وبالسعر المناسب،

**دراسة بيزات (2020) :** هدفت الدراسة إلى تقديم دليل لفهم عقود العمل وأنواعها في نظام العمل السعودي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وناقشت مشكلة عدم فهم الموظفين لأنواع العقود وشروطها، توصلت الدراسة إلى أن هناك عدة أنواع من العقود مثل المحددة والغير محددة المدة، وأوصت بتوعية الموظفين وأصحاب العمل بهذه الأنواع لضمان حقوق الطرفين،

**دراسة ويكيبيديا (2013) :** هدفت الدراسة إلى توثيق تاريخ العمالة الأجنبية في السعودية وتطورها، استخدمت الدراسة المنهج التاريخي، وناقشت مشكلة الاعتماد المتزايد على العمالة الأجنبية، توصلت الدراسة إلى أن العمالة الأجنبية بدأت بالتوافد بعد اكتشاف النفط وتزايدت مع التنمية، وأوصت بتطوير سياسات لتوطين الوظائف وتقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية،

**دراسة الموسى (2019) :** هدفت الدراسة إلى تحليل انعكاسات تشغيل العمالة المخالفة على الأمن الوطني، استخدمت الدراسة المنهج التحليلي، وناقشت مشكلة تأثير العمالة المخالفة على الاستقرار الأمني، توصلت الدراسة إلى أن العمالة المخالفة قد تشكل تهديداً أمنياً بسبب عدم خضوعها للرقابة، وأوصت بتشديد الرقابة وتطبيق العقوبات على المخالفين،

**دراسة مكتب المحامون المتحدون (2023) :** هدفت الدراسة إلى توضيح حقوق العامل الأجنبي في قانون العمل السعودي عند إنهاء العقد، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وناقشت مشكلة عدم معرفة العمال الأجانب بحقوقهم عند إنهاء العقود، توصلت الدراسة إلى أن القانون يكفل حقوقاً مثل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، وأوصت بتوعية العمال بهذه الحقوق لضمان تطبيقها،

**دراسة المرصد الأوروبي متوسطي (2019) :** هدفت الدراسة إلى تحليل قوانين العمل السعودية وتأثيرها على العمالة الوافدة، استخدمت الدراسة المنهج النقدي، وناقشت مشكلة تعارض بعض القوانين مع اتفاقيات العمل الدولية، توصلت الدراسة إلى أن بعض القوانين تسهم في تقييد حقوق العمالة الوافدة، وأوصت بمراجعة التشريعات لتتوافق مع المعايير الدولية،

**دراسة جامعة الملك سعود (2022) :** هدفت الدراسة إلى تحليل قانون العمل السعودي وأحكامه المتعلقة بإنهاء عقد العمل، استخدمت الدراسة المنهج القانوني التحليلي، وناقشت مشكلة تفسير بعض مواد القانون المتعلقة بإنهاء العقود، توصلت الدراسة إلى أن هناك حاجة لتوضيح بعض النصوص القانونية لتفادي اللبس، وأوصت بإصدار لوائح تفسيرية لتلك المواد،

**دراسة المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2005) :** هدفت الدراسة إلى تحليل واقع وآفاق تنقل الأيدي العاملة العربية، استخدمت الدراسة المنهج التحليلي، وناقشت مشكلة القيود المفروضة على تنقل العمالة بين الدول العربية، توصلت الدراسة إلى أن هناك تحديات تواجه تنقل العمالة العربية، وأوصت بتسهيل الإجراءات وتعزيز التعاون بين الدول العربية في هذا المجال.

#### التعقيب على الدراسات السابقة :

أظهرت الدراسات السابقة تنوعاً في تناول العلمي لموضوع عقود العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي، حيث غطت جوانب قانونية، تنظيمية، اقتصادية، وأمنية، وهو ما يعكس الأهمية البالغة لهذا الموضوع في سياق سوق العمل السعودي والتحديات المرتبطة برؤية المملكة 2030، وتميزت بعض الدراسات مثل دراسة العيصي (2023) والعتيبي (2022) بالتركيز على التحليل القانوني الدقيق للعقود وأحكام إنهاءها، ما أتاح فهماً واضحاً للجوانب التشريعية للنظام، لكنها لم تتوسع كثيراً في ربط ذلك بالتطبيقات الواقعية أو الإشكالات التي تواجه العمالة الأجنبية فعلياً.

أما الدراسات مثل دراسة الصبحي (2021) والجمعية الوطنية لحقوق الإنسان (2013)، فقد تميزت بالطابع الميداني والتطبيقي، حيث رصدت آثار السياسات التنظيمية والرسوم المفروضة على العمالة الأجنبية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وقد أضافت بعداً مهماً لفهم العلاقة بين النصوص القانونية والتطبيق العملي، لكنها افتقرت إلى تعمق قانوني في تفسير نصوص النظام.

كما قدمت بعض الدراسات مثل دراسة سهل للمحاماة (2022) ودراسة مكتب المحامون المتحدون (2023) محتوى تثقيفياً موجهاً لفهم حقوق العامل الأجنبي بلغة مبسطة، وهو أمر مفيد للمجتمع القانوني والعمال الأجانب على حد سواء، لكنه لا يرتقي إلى الطابع الأكاديمي المقارن الذي يتناول الإشكاليات التشريعية الدقيقة أو يقارن مع تجارب الدول الأخرى.

وفي المقابل، ركزت دراسات مثل المرصد الأورومتوسطي (2019) على البعد الحقوقي الدولي، وهو توجه مهم لكنه قد لا يعكس بشكل كافٍ خصوصية السياق القانوني السعودي، ويحتاج إلى دمج أكثر عمقاً بين المعايير الدولية والتطبيق المحلي. وعلى الرغم من هذا التنوع، يُلاحظ أن معظم الدراسات لم تدمج بين المنهج التحليلي والمقارن والميداني في آنٍ واحد، وهو ما يترك فجوة في تناول العلاقة بين الإطار القانوني النظري وتطبيقاته الفعلية، إضافة إلى ندرة الدراسات التي تناولت آراء العمال أنفسهم أو تجاربهم العملية مع العقود في ضوء نظام العمل السعودي الجديد.

## النتائج والتوصيات والصعوبات والمقترحات المستقبلية للدراسة الحالية :

### النتائج :

- من خلال الإطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة توصلت الدراسة إلى الآتي :
- أن عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي يُعد من العقود التي تحظى بكثير من الاهتمام من قبل السلطات الحكومية، بهدف ضمان حقوق جميع الأطراف المعنية، سواء العامل الأجنبي أو صاحب العمل، النظام السعودي قد وضع إطاراً قانونياً شاملاً لتنظيم العلاقات العمالية، ويعكس ذلك التزام المملكة بتوفير بيئة عمل عادلة وأمنة لجميع العاملين، بما يتماشى مع مبادئ حقوق الإنسان وتعزيز الاقتصاد الوطني.
- يُعتبر إجراءات إبرام العقد من الركائز الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني في المملكة، حيث تضمن هذه الإجراءات الشفافية والمساواة بين العمال الأجانب وأصحاب العمل، وقد أسهمت الأنظمة الإلكترونية مثل منصة "قوى" في تسهيل الإجراءات المتبعة، مما زاد من كفاءة وسرعة إصدار التأشيرات وتوثيق العقود، ومع ذلك، تبقى هناك بعض التحديات التي قد يواجهها بعض العمال الأجانب، مثل مشاكل في فهم الحقوق القانونية أو الالتزامات المرتبطة بالإقامة أو العمل.
- تعد حقوق وواجبات العامل الأجنبي جزءاً مهماً من العقد، وهي التي تحدد العلاقة بين الطرفين بشكل عادل، يُلاحظ أن هناك اهتماماً خاصاً بحماية حقوق العمال الأجانب، مثل الأجر العادل، التأمين الصحي، وحمايتهم من أي استغلال أو انتهاك، إلا أنه من الضروري مواصلة تحسين الإجراءات الإدارية والتشريعية لتلافي أي فجوات قد تظهر في المستقبل، وكذلك لتوفير فرص أفضل للعمال الأجانب للمساهمة في تطوير الاقتصاد السعودي دون المساس بحقوقهم الأساسية.
- إن المملكة العربية السعودية تسير بخطى ثابتة نحو تطوير النظام العمالي بما يواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية، ويعزز من استدامة سوق العمل السعودي، ومع استمرار تطبيق الأنظمة المتطورة وتيسير الإجراءات، فإن المملكة ستكون قادرة على مواجهة أي تحديات مستقبلية تتعلق بعقود العمل للعاملين الأجانب.
- من المهم أن تواصل السلطات المعنية تعزيز الرقابة القانونية لضمان تطبيق الأنظمة بفعالية، ولتحقيق عدالة اجتماعية في بيئة العمل، مما يعود بالنفع على الجميع.

### التوصيات :

- توصي الدراسة بضرورة رفع مستوى الوعي القانوني لدى العمال الأجانب بشأن حقوقهم وواجباتهم داخل سوق العمل السعودي، وذلك من خلال توفير مواد إرشادية مبسطة بلغاتهم الأم، تُوزع عند توقيع العقود أو عبر المنصات الإلكترونية الرسمية، يساهم ذلك في تمكين العامل من فهم ماله وما عليه، والحد من حالات الاستغلال أو الجهل بنود العقد، كما يُقترح تنظيم ورش عمل دورية بالتعاون مع الجهات الحكومية والقطاع الخاص.
- توصي الدراسة بالاستمرار في تطوير المنصات الرقمية العمالية، مثل منصة "قوى"، لتكون أكثر شمولاً وكفاءة في تقديم الخدمات المتعلقة بعقود العمال الأجانب، ومن المهم إضافة خدمات استشارية قانونية بلغات متعددة داخل هذه المنصات لتسهيل فهم الإجراءات القانونية، يساهم هذا التطوير في تسريع إنجاز المعاملات، وتحقيق شفافية ووضوح في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.
- توصي الدراسة بتعزيز الرقابة الحكومية على تطبيق بنود العقود الخاصة بالعمال الأجانب في مختلف المنشآت، من خلال تكثيف الجولات التفتيشية وتفعيل قنوات سرية وأمنة لتلقي الشكاوى، ينبغي التأكد من التزام أصحاب العمل بما نص عليه العقد من حقوق وواجبات، هذا من شأنه حماية العمال من التجاوزات وضمان بيئة عمل عادلة وأمنة.
- توصي الدراسة بضرورة تحديث التشريعات والأنظمة العمالية بشكل دوري، لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المملكة، خاصة في ظل رؤية السعودية 2030، كما يُستحسن إشراك خبراء قانونيين وممثلين عن العمال الأجانب في عملية صياغة أو تعديل الأنظمة، من شأن ذلك ضمان عدالة النظام وتلاؤمه مع متطلبات سوق العمل المتجدد.

- توصي الدراسة بدعم وتعزيز آليات تسوية النزاعات بين العمال الأجانب وأصحاب العمل، من خلال إنشاء وحدات متخصصة داخل المحاكم العمالية أو المراكز العمالية للنظر في هذه القضايا، كما يُنصح بتوفير الترجمة الفورية والاستشارات القانونية لتسهيل سير الإجراءات، ويُعد اعتماد الوساطة والتحكيم خطوة فعالة لتقليل أمد النزاع وضمان عدالة الحلول.
- توصي الدراسة بتشجيع المنشآت على تبني بيئات عمل عادلة ومحفزة للعمال الأجانب، من خلال إطلاق برامج تحفيزية مثل منح "شهادة تميز" لأصحاب العمل الملتزمين بالمعايير القانونية والأخلاقية، كما يمكن منح مزايا إضافية لتلك المنشآت كتخفيضات في الرسوم الحكومية أو تسهيلات إدارية، هذا يعزز ثقافة الامتثال ويشجع القطاع الخاص على تحسين بيئة العمل.
- توصي الدراسة بتعزيز التعاون بين الجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية المعنية بحقوق الإنسان والعمل، بهدف دعم وحماية العمال الأجانب، يمكن تحقيق ذلك عبر شراكات توعوية أو رقابية تسهم في مراقبة تطبيق الأنظمة وتقديم التوصيات اللازمة لتطويرها، هذا التكامل يعزز العدالة الاجتماعية ويضمن صورة إيجابية عن سوق العمل السعودي عالمياً.

#### مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة :

لقد سعت هذه الدراسة إلى استكشاف مدى فعالية الإطار القانوني المنظم لعقد العمل للعامل الأجنبي في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تحقيق أهداف رئيسية وفرعية شملت تحليل الجوانب التشريعية والتنظيمية، وتحديد الحقوق والواجبات، والكشف عن التحديات التطبيقية، وتقديم توصيات عملية، وقد بينت نتائج البحث أن المملكة قد وضعت نظاماً قانونياً شاملاً ينظم علاقات العمل بوجه عام، ويولي اهتماماً خاصاً بالعمالة الأجنبية، وهو ما يتسق مع الهدف الأول للدراسة المتعلق بتحليل الإطار القانوني لعقد العمل، ويظهر في تطور نظام العمل وتفعيل المنصات الرقمية مثل منصة "قوى"، التي أسهمت في تسهيل عمليات توثيق العقود وتحسين بيئة العمل، كما أظهرت النتائج أن الإجراءات المتعلقة بإبرام العقد – كتوثيق البنود وتوضيح الحقوق – تشكل ركيزة أساسية في ضبط العلاقة التعاقدية، وهذا يتفق تماماً مع الاتجاه الرسمي نحو الحوكمة والتحول الرقمي في قطاع العمل.

وفيما يخص الهدف الثاني من الدراسة، المتعلق بتحديد حقوق وواجبات العامل الأجنبي وصاحب العمل، فقد كشفت النتائج عن وضوح نسبي في هذه الحقوق، مثل الأجر، وساعات العمل، والإجازات، والتأمين الصحي، ومع ذلك، فقد بيّنت النتائج أن هناك فجوة بين ما ينص عليه النظام وما يُطبق فعلياً، خاصة في ما يتعلق بقدرة العامل الأجنبي على إدراك وفهم حقوقه القانونية، هذه النتيجة تتقاطع بشكل مباشر مع ما توصلت إليه دراسة سهل للمحاماة (2022)، التي أبرزت ضعف الوعي القانوني لدى العمالة الأجنبية، وأوصت بضرورة تنفيذ برامج توعية شاملة، كما تتوافق النتائج مع دراسة مكتب المحامون المتحدون (2023) (التي أكدت أهمية تبين حقوق العامل عند إنهاء العقد وتسهيل وصوله إليها، وهو ما يدل على الحاجة المستمرة لتعزيز الشفافية والوعي، وهو عنصر جوهري في تحقيق العدالة التعاقدية).

أما فيما يتعلق بالتحديات التي تواجه العمالة الأجنبية – كما ورد في الهدف الثالث – فقد رصدت الدراسة بعض الإشكاليات التطبيقية مثل تعقيد بعض الإجراءات، أو غموض بعض الالتزامات المرتبطة بالإقامة والعمل، وهذه التحديات تؤثر على قدرة الإطار القانوني على تحقيق الحماية الفعلية للعامل، وقد جاءت هذه النتيجة منسجمة مع ما أشارت إليه دراسة المرصد الأورومتوسطي (2019)، والتي أوضحت أن بعض مواد النظام قد لا تتسق بالكامل مع المعايير الدولية، خاصة فيما يتعلق بالحرية التعاقدية والتنقل الوظيفي، كما أن دراسة العصيمي (2023) (ركزت على تفاوت المفاهيم والإجراءات بين التشريعات، وهو ما يؤكد الحاجة إلى التفسير الموحد والتحديث المستمر للنصوص القانونية، وتطوير اللوائح التنفيذية بما يعزز التوازن في العلاقة التعاقدية).

وبخصوص الهدف الأخير للدراسة المتعلق بتقديم توصيات عملية، فقد أظهرت النتائج أن المملكة تسير بخطى واضحة نحو تطوير بيئة العمل بما ينسجم مع رؤية 2030، من خلال تحديث الأنظمة وتسهيل الإجراءات وتكثيف الرقابة القانونية، إلا أن الدراسة توصي بضرورة مواصلة هذه الجهود من خلال: تعزيز التوعية القانونية للعمالة الأجنبية بلغاتهم، إصدار لوائح تفسيرية دقيقة لبعض النصوص القانونية، وتكثيف الرقابة على توثيق العقود وتطبيقها، وتتسق هذه التوصيات مع ما اقترحتة دراسة جامعة الملك سعود (2022)، التي دعت إلى ضرورة إصدار تفسيرات تشريعية واضحة لبعض مواد النظام، ومع توصيات دراسة الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان (2013) (التي نادى بمتابعة أداء شركات الاستقدام لضمان حماية حقوق العمالة، من خلال هذا الربط، يتضح أن نتائج الدراسة لم تأت بمعزل عن الأدبيات السابقة، بل جاءت داعمة لها، ومعمزة لأهداف الدراسة، ومؤكدة على الاتجاه الوطني المتنامي نحو بيئة عمل عادلة ومنظمة.

#### مناقشة أهداف الدراسة :

الهدف الأول: تحليل الإطار القانوني الذي يحكم عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي، مع التركيز على الجوانب التشريعية والتنظيمية.

أظهرت نتائج الدراسة أن النظام السعودي قد وضع إطارًا قانونيًا شاملاً ينظم علاقة العمل بين صاحب العمل والعمال الأجنبي، ويشمل ذلك البنود الأساسية لعقد العمل، الحقوق والواجبات، وآليات إنهاء العلاقة التعاقدية، كما بينت النتائج أن السلطات المختصة - ممثلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - قد طورت من البنية التنظيمية عبر التحول الرقمي وإطلاق منصات إلكترونية مثل منصة "قوى"، ما ساعد على توثيق العقود وتسهيل الإجراءات، هذا التحليل يتوافق مع ما أشارت إليه دراسة *بيزرات (2020)* التي أوضحت تنوع العقود وتطور الإطار القانوني في المملكة، كما دعمت دراسة *جامعة الملك سعود (2022)* هذا التوجه بتركيزها على تحليل مواد القانون المتعلقة بإنهاء العقد والحاجة إلى لوائح تفسيرية، ومن ثم، فقد أظهرت نتائج الدراسة فعالية النظام القانوني على مستوى البنية التشريعية، لكنها ألمحت إلى الحاجة لمزيد من الشفافية والمرونة الإجرائية في التطبيق.

الهدف الثاني: تحديد حقوق وواجبات العامل الأجنبي وصاحب العمل كما وردت في نظام العمل السعودي.

بيّنت نتائج الدراسة أن نظام العمل السعودي يُحدد بدقة حقوق الطرفين في عقد العمل، بما يشمل الأجر العادل، ساعات العمل، الإجازات، التأمين الصحي، إضافة إلى حماية العامل من الفصل التعسفي أو سوء المعاملة، ومع ذلك، فقد كشفت النتائج عن وجود ضعف في إلمام بعض العمال الأجانب بهذه الحقوق، إما بسبب الحاجز اللغوي أو ضعف التثقيف القانوني، وقد أشارت دراسة *سهل للمحاماة (2022)* ودراسة *المحامون المتحدون (2023)* إلى نفس الإشكالية، إذ أكدت كل منهما أن عدم وعي العمال بحقوقهم يضعف من إمكانية الاستفادة منها، ووفقًا لنتائج الدراسة، فإن النظام يوفر الحماية على الورق، لكن التحدي يكمن في التوعية والتمكين، وهذا يتطلب شراكة فعالة بين الجهات الحكومية، والمكاتب القانونية، والمجتمع المدني لتوضيح هذه الحقوق للعمال.

الهدف الثالث: تسليط الضوء على التحديات التي تواجه العمالة الأجنبية في المملكة في ضوء تطبيق العقود العمالية.

توصلت الدراسة إلى أن أبرز التحديات التي تواجه العامل الأجنبي تتعلق بضعف الفهم القانوني، وصعوبة بعض الإجراءات، وعدم التزام بعض أصحاب العمل الكامل ببنود العقود، إضافة إلى تحديات ترتبط بالإقامة، أو تغير الأنظمة دون إعلام كافٍ، كما أكدت النتائج أن آليات الرقابة والتفاضي قد لا تكون دومًا كافية لضمان حقوق العامل في الوقت المناسب، هذه التحديات تتوافق مع ما عرضته دراسة *المركز الأورومتوسطي (2019)*، التي ركزت على أوجه القصور في بعض الأنظمة ومدى توافقها مع الاتفاقيات الدولية، وكذلك مع دراسة *الموسى (2019)*، التي تناولت أثر العمالة المخالفة على الأمن وضرورة التشديد في الرقابة والتنظيم. وتؤكد الدراسة الحالية أن التغلب على هذه التحديات يتطلب تعزيز آليات الرقابة والتفتيش، وتفعيل قنوات التظلم، وزيادة الجهود التوعوية للعمال الأجانب.

الهدف الرابع: تقديم توصيات عملية لتحسين تنظيم العقود العمالية بما يحقق العدالة ويضمن فاعلية سوق العمل السعودي. في ضوء النتائج السابقة، قدمت الدراسة توصيات عملية تركز على تطوير الإجراءات الإدارية، وزيادة التوعية القانونية للعمال الأجانب بلغاتهم، وإصدار لوائح تفسيرية لبعض مواد النظام، وتعزيز الرقابة على التزام أصحاب العمل ببنود العقد، وقد دعمت نتائج الدراسة هذه التوصيات من خلال إظهار أن المملكة تسير في طريق تطوير بيئة العمل بما يحقق العدالة لجميع الأطراف، إلا أن التطبيق الفعلي لا يزال يحتاج إلى تدعيم، وقد دعمت هذه التوصيات دراسة *الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان (2013)* التي أوصت بتعزيز الرقابة على شركات الاستقدام، ودراسة *المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2005)* التي ركزت على أهمية تسهيل إجراءات العمل والتنقل بين الدول، ومن هنا، فإن الدراسة الحالية تعزز من الرؤية الوطنية الهادفة إلى خلق سوق عمل منظم، عادل، وفعال، وتدعو إلى ترجمة النصوص القانونية إلى ممارسات عملية ملموسة.

#### المقترحات المستقبلية:

- اقتراح إجراء دراسة مقارنة بين النظام السعودي والأنظمة الخليجية أو الدولية في مجال تنظيم عقود العمل للأجانب، بهدف الوقوف على أفضل الممارسات الممكن تبنيها محليًا.
- اقتراح تطوير الدراسات الميدانية التي تعتمد على مقابلات مباشرة مع العمال الأجانب وأصحاب العمل، لتحليل التحديات الواقعية المتعلقة بتنفيذ العقود وفعالية الأنظمة الحالية.
- اقتراح دراسة أثر التحول الرقمي على إدارة العقود العمالية من خلال المنصات الإلكترونية مثل "قوى"، ومدى فاعليتها في تقليل النزاعات وتسهيل الإجراءات التعاقدية.
- اقتراح تطوير آليات رقابية ذكية تعتمد على التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي لرصد التزام المنشآت ببنود العقود، وتحسين مستوى الشفافية في العلاقة العمالية.
- توصي الدراسة بزيادة الوعي القانوني لدى العمال الأجانب من خلال نشر مواد تثقيفية مترجمة بلغات متعددة، توضح أهم الحقوق والواجبات المنصوص عليها في العقد.

- توصي بتطوير المنصات الإلكترونية العمالية مثل "قوى" من خلال إضافة خدمات استشارية قانونية بلغات متعددة، وتسهيل آليات التواصل بين العامل وصاحب العمل.
- توصي بتكثيف الرقابة الحكومية على المنشآت للتحقق من التزامها بتطبيق بنود العقود المبرمة، مع تفعيل قنوات الشكاوى وحمايتها لضمان حقوق العمال.
- توصي بتحديث الأنظمة العمالية بشكل دوري، بما يتوافق مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المملكة، وضمان شموليتها لكافة فئات العمالة الوافدة.

#### صعوبات الدراسة الحالية:

- واجهت الدراسة صعوبة في الوصول إلى بيانات ميدانية دقيقة من العمال الأجانب، بسبب تحفظ البعض في الإدلاء بمعلومات تتعلق بعقودهم أو ظروف عملهم، وهو ما أثر على الجانب التطبيقي للدراسة.
- تعرضت الدراسة لمشكلة محدودة الدراسات السابقة الحديثة المتخصصة في موضوع عقود العمالة الأجنبية في السعودية، مما قلل من إمكانية المقارنة والتحليل النظري المتعمق.
- تسببت التحديثات المتسارعة في الأنظمة العمالية بالمملكة في تحدٍ أمام الباحث لمتابعة وتوثيق آخر التعديلات بدقة، خاصة في ظل التحول الرقمي المستمر في السياسات والإجراءات.
- واجهت الدراسة صعوبة في تفسير بعض النصوص القانونية نتيجة التباين بين الصياغة القانونية وبين الممارسات الواقعية، مما يتطلب مراجعة دقيقة للمصادر النظامية وفتاوى الجهات المختصة.

#### المراجع:

- الحربي، ناصر تركي (2025) عقد العمل في النظام السعودي، جدة، دار حافظ.
- الراشد، عبد الرحمن محمد (2025م) عقد العمل في النظام السعودي وأهميته، الرياض، العبيكان.
- الشريف، عبد الله عبد الرحمن (2025م) أثار عقد العمل في النظام السعودي، جدة، دار حافظ.
- غانم، إسماعيل (2024م) عقود العمل للعامل الاجنبي بالنظام السعودي، بيروت، دار صادر.
- العتيبي، فهد ناصر (2025م) عقود العمل وأثارها القانونية بالنظام السعودي، جدة، دار حافظ.
- السهري، عبد الرازق (1981م) الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، المجلد الأول، القاهرة، دار النهضة العربية.
- المطيري، تركي عمار (2023م) شرح عقود العمل وأهميتها، جدة، دار حافظ.
- الحازمي، ناصر عايد (2022م) عقود العمل وخصائصها للعمالة الأجنبية، الرياض، العبيكان.
- الرشدي، ثامر عقيل (2021م) خصائص عقود العمل وأهميتها، جدة، دار حافظ.
- حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، طبعة 1991م، دار النهضة العربية، القاهرة.
- نزار عبد الرحمن كيالي، الوسيط في شرح قانون نظام العمل السعودي، جدة، الدار السعودية للنشر، 1393هـ.
- نايل، سيد (2022م)، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، عمادة شئون المكتبات، جامعة الملك سعود.
- كيرة، حسن (1979م)، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، المعارف.
- شنب، محمد لبيب (2020م)، شرح أحكام قانون العمل، الرياض، العبيكان.
- عمران، محمد علي (2020م)، الوسيط في نظام العمل السعودي، دار العبيدي للنشر، جدة.
- العصيمي، محمد (2023) أحكام إنهاء عقد العمل غير المنفذ في النظام السعودي والمصري - دراسة مقارنة، المجلة العربية للعلوم القانونية، العدد 15.
- سهل للمحاماة (2022)، حقوق العمال الأجانب في السعودية كما تنص عليها اللوائح التنظيمية، موقع سهل للمحاماة رابط: sahalfirm.com
- الصبيحي، عبد الله (2021)، انعكاسات زيادة الرسوم على العمالة الوافدة - دراسة ميدانية على شركة الصبيحي بجدة، مجلة جامعة الدلتا للعلوم الإنسانية، العدد 11.
- الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان (2013)، تقرير حول تصحيح أوضاع العمالة الأجنبية في المملكة: الواقع والمأمول، الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان - تقارير خاصة.



- بيزات، منصور (2020) ، الدليل الكامل لفهم عقود العمل وأنواعها في نظام العمل السعودي، بيزات – مدونة قانونية. رابط: bayzat.com :
- ويكيبيديا العربية (2013) ، العمالة الأجنبية في السعودية – دراسة تاريخية، الموسوعة الحرة. رابط: ar.wikipedia.org :
- الموسى، خالد (2019) ، انعكاسات تشغيل العمالة المخالفة على الأمن الوطني السعودي، مجلة العدالة الجنائية – جامعة نايف، العدد 24.
- مكتب المحامون المتحدون (2023) ، حقوق العامل الأجنبي في قانون العمل السعودي عند إنهاء العقد، مدونة قانونية – مكتب HD للمحاماة، رابط: hd.sa :
- المرصد الأورومتوسطي لحقوق الإنسان (2019) ، قوانين العمل السعودية وسحق العمالة الوافدة – تحليل نقدي، تقارير المرصد، رابط: euromedmonitor.org :
- العتيبي، نورة (2022) ، تحليل قانون العمل السعودي وأحكام إنهاء العقد، جامعة الملك سعود – قسم الأنظمة. رابط: faculty.ksu.edu.sa :
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2005) ، واقع وآفاق تنقل الأيدي العاملة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سلسلة دراسات، العدد 19، رابط: alolabor.org :