

**الأحكام الخاصة بالمرأة العاملة في قانون العمل  
في القطاع الأهلي البحريني  
” دراسة مقارنة ”**

**د. غازي عايد الغثيان السلايطة  
أستاذ القانون المدني المساعد  
جامعة أبوظبي – الإمارات**

## الأحكام الخاصة بالمرأة العاملة في قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني " دراسة مقارنة "

د. غازي عايد الغثيان السلايطة

### ملخص:

تناول البحث الحماية التشريعية للمرأة العاملة في قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني مقارنة بعض التشريعات، حيث تضمنت الدراسة بيان الأحكام القانونية الخاصة بالمرأة العاملة والتي تهدف إلى المحافظة على التوازن بين مصلحة المرأة العاملة وأصحاب العمل، مما ينعكس إيجاباً على مصلحة العمل وفي ذات الوقت يشكل حافزاً يشجع المرأة على العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية.

وتم تقسيم الدراسة إلى مبحثين تناول الأول الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة، أما الثاني فتناول الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة. وخلص إلى عددٍ من النتائج والتوصيات والتي أتمنى أن تحظى باهتمام المشرع البحريني، ومن أهمها أن يحظر على صاحب العمل توجيه إشعار لفصل المرأة العاملة بسبب زواجها أو أثناء إجازة الوضع.

### Provisions for working women in the labor law Bahraini private sector "A comparative study"

#### Abstract:

The research dealt with the legislative protection for women working in the labor law in the Bahraini private sector compared to some legislations, where the study included a statement of legal provisions for working women that aim to maintain a balance between the interest of working women and employers, which reflects positively on the interest of work and at the same time constitutes an incentive Encourages women to work in various economic sectors.

The study was divided into two studies, the first dealt with

leaves for working women. The second dealt with provisions pertaining to the terms and conditions of women's employment. He concluded a number of conclusions and recommendations that I hope will receive the attention of the Bahraini legislator, the most important of which is that the employer is prohibited from giving notice to dismiss the working woman because of her marriage or during the maternity leave.

### المقدمة:

ساهمت العديد من العوامل في زيادة الحصة السوقية للمرأة في سوق العمل، حيث أصبحت المرأة تعمل جنباً إلى جنب مع الرجل، ويرجع ذلك لعدة أسباب والتي يمكن إجمالها في الآتي:  
أولاً: ارتفاع نسبة التعليم بين النساء.  
ثانياً: التطور المستمر لقانون العمل، مما ساهم في توفير بيئة قانونية تحمي المرأة العاملة.  
ثالثاً: زيادة الأعباء المالية للأسرة، دفع المرأة إلى العمل للمساهمة في نفقات الأسرة المتزايدة.  
رابعاً: إحلال وسائل الانتاج الحديثة، والتي تعتمد على الجهد الذهني، بدلاً من وسائل الانتاج التقليدية والتي تعتمد على المجهود العضلي، شجع المرأة على العمل في مختلف القطاعات الانتاجية.

ونظراً للاهتمام الدولي بحقوق العمال، فقد راعى المشرع البحريني المبادئ والاتفاقيات الدولية عند صياغته لقانون العمل، حيث دعت الاتفاقيات الدولية إلى حماية المرأة العاملة وذلك عندما أكدت على ضرورة مراعاة حقيقة المرأة عند صياغة تشريعات العمل لكي يشكل ذلك حافزاً لولوج المرأة لسوق العمل. وقد حاولت في هذا البحث إلى إبراز جانبٍ من قضايا المرأة المعاصرة، حيث جاء بعنوان "الأحكام الخاصة بالمرأة العاملة في قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني - دراسة مقارنة". وفيما يلي بيان لأهمية هذا الموضوع وأسباب اختياره وأهدافه ومنهجية البحث التي اتبعتها إضافة إلى مشكلة البحث.

### أهمية البحث وأسباب اختياره:

تتبع أهمية هذا البحث كونه يسلط الضوء على الحقوق الخاصة للمرأة العاملة مقارنة ببعض القوانين، حيث أبرز هذا البحث نقاط الاتفاق والاختلاف بين تلك القوانين مقارنة بالقانون البحريني.

### منهجية الدراسة:

نظراً لكون الدراسة دراسة قانونية مقارنة فقد التزمت بالمنهج التحليلي النقدي المقارن، من خلال الرجوع إلى المراجع المتخصصة في عمل المرأة وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بذلك الموضوع.

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على الحقوق الخاصة للمرأة العاملة الواردة في قانون العمل البحريني وبعض القوانين العمالية الأخرى في بعض الدول، ويمكن تلخيص أهم أهداف الدراسة بما يلي:

- 1 - تهدف الدراسة إلى التعرف على الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في مملكة البحرين مقارنة مع بعض تشريعات العمل الأخرى.
- 2 - تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى التوافق بين هذه القوانين والمعايير الدولية والعربية.

### مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في عدم معرفة صاحب العمل والمرأة العاملة بحقوق والتزامات كلٍ منهما، حيث ما يحصل الخلط أحياناً بين حقوق والتزامات العامل وحقوق والتزامات العاملة في العديد من المواطن في عقود العمل. وبالتالي، فإن هذه المشكلة تقودنا إلى التساؤل الآتي الذي سيكون مدار دراستنا في هذا البحث.

- هل راعت التشريعات العربية وخاصة في مملكة البحرين معايير العمل الدولية والعربية عند وضع تشريعاتها المتعلقة بالمرأة العاملة.

### خطة الدراسة:

اشتملت خطة الدراسة على مقدمة، ومبحثين وخاتمة وذلك على النحو الآتي:  
المقدمة: وتشتمل على موضوع البحث، أهميته، أسباب اختياره، المنهج المتبع، وبيان مشكلة البحث بالإضافة إلى خطة البحث والتي هي على النحو الآتي:  
المبحث الأول: الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة.  
المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة.

## المبحث الأول

### الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة

نظراً لطبيعة المرأة الخاصة بتكوينها الجسماني ووظيفتها الاجتماعية كأم، فقد حرص المشرع البحريني على أن يضع أحكاماً خاصة لإجازات المرأة العاملة، وقد ارتأيت أن أقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سأتناول في المطلب الأول إجازات الأمومة، أما المطلب الثاني سأخصصه للحماية القانونية للمرأة العاملة من الفصل من العمل أثناء فترة الإجازة.

## المطلب الأول

### إجازات الأمومة

لقد أفرد المشرع البحريني إجازات خاصة للمرأة العاملة أثناء فترة الوضع، وكذلك إجازة خاصة لرعاية طفلها وإرضاعه كذلك، وهذا ما سأتناوله في الشرح المفصل في النقاط التالية.

### أولاً: إجازة الوضع

منح المشرع البحريني المرأة العاملة إجازة وضع (1)- وهذه الإجازة لها بعد صحي وإنساني سواءً بالنسبة للمرأة أم بالنسبة لطفلها، حيث نصت المادة (32/أ) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 (2) على أنه: "تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز العلمية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبيناً بها التاريخ الذي يرجح

---

(1) المقصود بالوضع هو انفصال الجنين عن أمه في الوقت المحدد لذلك (من سبعة أشهر إلى تسعة أشهر بعد بدء الحمل) د. صلاح دياب، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، الطبعة الأولى، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2015، ص181. ولا تنطبق إجازة الوضع على حالة الاجهاض، وعليه تطبق أحكام الإجازة المرضية، د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، بدون دار نشر، ص449.

(2) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 3063، الصادر بتاريخ 2012/8/2، ص14-60.

فيه حصول الوضع".

يتضح لنا من النص السابق، أن إجازة الأمومة ومدتها ستون يوماً<sup>(3)</sup>، هي إجازة إجبارية للمرأة العاملة ولصاحب العمل، ويقع عبء إثبات واقعة الولادة على العاملة، حيث يتوقف حصول العاملة على إجازة الوضع على تقديم شهادة طبية معتمدة صادرة من أحد المراكز العلمية الحكومية أما إذا صدرت الشهادة من إحدى العيادات غير الحكومية فيجب أن تكون تلك العيادة معتمدة من صاحب العمل.

ويلاحظ أن المشرع البحريني - وحسناً فعل - لم يشترط على العاملة أن تقضي مدة معينة في خدمة صاحب العمل حتى تستحق إجازة الأمومة<sup>(4)</sup>، أما المشرع المصري فإن المرأة العاملة لا تستحق إجازة الأمومة إلا إذا مضت عشرة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل<sup>(5)</sup>، وكنت أتمنى على المشرع المصري أن لا يجعل استحقاق المرأة العاملة لإجازة الأمومة معلقاً على شرط واقف.

وقد منح المشرع البحريني إجازة إضافية بدون أجر للمرأة العاملة مدتها خمسة عشر يوماً - وهي إجازة اختيارية بالنسبة لها - حيث نصت المادة (32/أ) على ما يلي: "يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة

(3) بعض التشريعات منحت المرأة العاملة إجازة أمومة لمدة أطول من ستة أسابيع كالمشرع المصري، حيث نصت المادة (91) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 على أنه: "للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل....". وكذلك المشرع الأردني حيث جاء نص المادة (70) من قانون العمل الأردني رقم 26 لسنة 2010 ما يلي: "للرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع....". وبعض التشريعات منحت المرأة العاملة مدة أقل، حيث جاء في المادة (30) من قانون العمل الاماراتي رقم 8 لسنة 1980 ما يلي: للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً".

(4) وهذا هو نهج المشرع الأردني كذلك.

(5) أنظر نص المادة (91) من قانون العمل المصري، كما اشترط المشرع الاماراتي أن تكون العاملة قد أمضت سنة على الأقل في خدمة صاحب العمل حتى تستحق إجازة الأمومة وتكون إجازة الأمومة بنصف الأجر إن قلت مدة خدمة المرأة العاملة عن سنة.

السابقة" (6).

وحتى تتفرغ المرأة لرعاية طفلها، فقد حظر قانون العمل البحريني على تشغيل المرأة العاملة خلال الأربعة أيام التالية للوضع، حيث نصت المادة (32/ب) من قانون العمل على أنه: "يحظر تشغيل المرأة خلال الأيام الأربعة التالية للوضع" (7).

وحرصاً من المشرع البحريني على أن تتفرغ المرأة لرعاية مولودها وحفاظاً على صحتها فقد منعها من أن تعمل لدى صاحب محل آخر أثناء إجازة الوضع حيث نصت المادة (32/ب) من قانون العمل على أنه: "... وتسري بشأن اشتغالها لدى صاحب عمل آخر خلال إجازة الوضع الأحكام المنصوص عليها في المادة (62) من هذا القانون".

وجاء نص المادة (62) من قانون العمل البحريني ما يلي: "لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أده من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلال مدة إجازته لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالمسؤولية التأديبية".

ويلاحظ أن مسألة حرمان العامل من أجره إذا تبين اشتغاله لدى صاحب عمل آخر هي مسألة تقديرية لصاحب العمل، بمعنى أن لصاحب الحق في حرمان العامل عن كامل الأجر أو جزء منه عن الفترة التي عمل خلالها لدى صاحب عمل آخر، كما أن له كذلك أن يمنح العامل أجره الكامل، كل ذلك يكون في إطار تنفيذ العقود بحسن نية.

(6) كما منح قانون العمل الاماراتي المرأة العاملة الحق في إجازة بعد نفاذ إجازة الوضع أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة غير مدفوعة الأجر، متى ثبتت بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية المختصة أو مصدق عليها من هذه السلطة تفيد بأن المرأة العاملة تمر في حالة صحية بسبب العمل أو الوضع. أنظر المادة (30) من قانون العمل الاماراتي.

(7) أما المشرع المصري فقد منع تشغيل المرأة العاملة خلال خمسة وأربعين يوماً التالية للوضع. أنظر المادة (90) من قانون العمل المصري، بينما جعلها المشرع الأردني ستة أسابيع، أنظر المادة (70) من قانون العمل الأردني. أما المشرع الفرنسي فقد ضمن للمرأة العاملة الحق في إجازة أمومة مدتها (16) أسبوعاً وفي المرحلة المرضية الناتجة عن الحمل والولادة فقد أعطاها أسبوعين إضافيين قبل الولادة وأربعة أسابيع بعدها، أي بمجموع (22) أسبوعاً، وفي حالة ولادة توأم فإن الإجازة تمتد لتصبح (34) أسبوعاً. د. مراد الطراونة، الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي "دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون"، بحث منشور في مجلة العلوم الشرعية، جامعة القصيم، المجلد التاسع، العدد الثاني، ربيع الثاني 1437هـ - يناير 2016، هامش ص 884.

ويلاحظ كذلك أن المشرع قد منح صاحب العمل أن يوقع عقوبة إضافية تتمثل بالعقوبات التأديبية للعامل الذي يعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء فترة الإجازة(8).

ولم يضع المشرع البحريني حداً أقصى لعدد مرات الحصول على إجازة الوضع، وهذا عكس ما ورد في قانون العمل المصري، حيث قيد هذا الحق بمرتين فقط طوال مدة خدمة العاملة، وإنني أرى أن موقف المشرع المصري لا ينسجم مع البعد الإنساني والاجتماعي لإجازة الأمومة، وإن كان مقصد المشرع المصري من ذلك الحد من مشكلة الانفجار السكاني، فهناك العديد من الوسائل المتاحة لمعالجة هذه المشكلة وعلى رأسها توعية المجتمعات بأهمية تنظيم النسل، ودون المساس بحق المرأة في الحصول على إجازة الأمومة(9).

ولا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدماتها أثناء إجازة الوضع(10)، أو بسبب زواجها ويفترض أن الفصل أو الإنهاء الذي يقع خلال هذه الإجازة هو إنهاء تعسفي ما لم يثبت العكس(11).

وقد خص المشرع البحريني المرأة العاملة التي تعاني من إعاقة بنوع آخر من الحماية، إذ نص في المادة (5) من القانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين(12) على ما يلي: "إستثناءً من أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي وأنظمة الخدمة المدنية، تستحق الموظفة العاملة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تسحب من إجازاتها الأخرى، إذا كانت حاملاً وأوصت اللجنة الطبية بأن حالتها تتطلب ذلك وفقاً للشروط والقواعد التي تحدد بقرار

(8) أنظر قريب من هذا النص المادة (92) من قانون العمل المصري.

(9) حيث نصت المادة (90) من قانون العمل المصري على أنه: "... ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة". وينتقد البعض هذا المسلك من المشرع المصري ويشكك في مشروعيته، أنظر لمزيد من التفصيل د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982، ص 289 وما بعدها.

(10) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006، ص 363.

(11) د. صلاح دياب، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مرجع سابق، ص 182.

(12) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2762، الصادر بتاريخ 2006/10/26، ص 5-10.



من الوزير".

وبناءً على النص السابق، فقد منح المشرع المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر ولا تحسب رصيد إجازاتها الأخرى، شريطة أن يكون ذلك بموجب تقرير طبي صادر من اللجنة الطبية التي يحددها وزير الصحة، ويلاحظ أن المشرع لم يحدد مدة الإجازة، إنما أناط مهمة تحديد مدة الإجازة إلى الجهة الطبية المشككة من قبل وزير الصحة(13).

واستكمالاً لمظاهر الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مجال العمل فقد أشارت معايير العمل الدولية والعربية للحقوق الخاصة للمرأة العاملة، حيث أصدرت منظمة العمل الدولية(14)، وقد خصصت المنظمة اثنتي عشر اتفاقية لحقوق المرأة ومن ضمن هذه الاتفاقيات، اتفاقية الأمومة رقم (183) لسنة 2000، المنقحة للاتفاقية رقم (103) لسنة 1952، وتضمنت الاتفاقية أحكاماً لحماية العمالة وعدم التمييز، وحيث حظرت على صاحب العمل أن يفصل المرأة العاملة في فترة إجازة الوضع وأثناء مرضها بسبب الحمل أو الوضع، وقد تأكد منع فصل المرأة العاملة في الاتفاقية الدولية رقم (158) لسنة 1982 بشأن إنهاء الاستخدام من طرف صاحب العمل، حيث أشارت المادة الخامسة منها أن الحمل أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الأمومة أو الأعباء الأسرية، أو الحالة الاجتماعية للزوجة لا تشكل سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل. كما منحت الاتفاقية رقم (183) المشار إليها إجازة وضع لمدة (14) أسبوعاً حيث يكون من حق المرأة العاملة الحصول على فترة إجازة ما قبل الوضع تكون مساوية للفترة

(13) من الجدير بالذكر، أن المشرع البحريني قد عدل المادة الثانية من القانون رقم (74) لسنة 2006، حيث كانت تنص تلك المادة على ما يلي: "تسري أحكام هذا القانون على العاملين البحرينيين". بينما تنص المادة (2) من القانون المعدل رقم (22) لسنة 2017 على ما يلي: "تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص ذوي الإعاقة من البحرينيين وعلى ذوي الإعاقة من أبناء المرأة البحرينية المتروجة من أجنبي المقيم إقامة دائمة في مملكة البحرين". وهذا تعديل محمود من المشرع البحريني حيث وسع من نطاق سريان هذا القانون ليشمل البحرينيين أو أبناء البحرينيات المقيمين في مملكة البحرين.

(14) تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 بموجب معاهدة فرساي التي أبرمت سنة 1919 في فرنسا وأصدرت ما يزيد عن (172) اتفاقية عمل وتوصية، انظر بالتفصيل منال محمود، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص197، وللمزيد من التفصيل حول دور منظمة العمل الدولية، انظر: د. صلاح دياب، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مرجع سابق، ص185.

الفاصلة بين التاريخ المقرر للولادة وتاريخها الفعلي (15)، وتضمنت هذه الاتفاقية أيضاً في المادة العاشرة منها على حق حصول المرأة العاملة على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها، وتكون فترات التوقف أو تخفيض ساعات العمل اليومية، بمثابة ساعات عمل مدفوعة الأجر (16).

وهذه الحقوق التي تضمنتها اتفاقية منظمة العمل الدولية، كرستها منظمة العمل العربية في اتفاقياتها، حيث وردت هذه الحماية في الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 (الاتفاقية الأساسية)، وتضمنت الحظر على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو أثناء إجازة الوضع أو خلال إجازتها المرضية الناجمة عن الحمل أو الوضع، كما قررت حق العاملة في الحصول على إجازة وضع بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، وتضمنت هذه الاتفاقية أيضاً ضرورة منح المرأة العاملة التي ترضع طفلها فترات رضاعة كاملة يومياً يحددها تشريع كل دولة (17).

#### ثانياً: إجازة رعاية الطفل

لاشك أن الطفل في سنوات عمره الأولى يحتاج إلى رعاية خاصة مما قد يتطلب بقاء الأم إلى جانبه، حتى يشتد عوده، وقد يخشى أنها إذا تركت عملها وفضلت البقاء إلى جانب طفلها، أن لا تجد عملاً في وقت تكون فيه بحاجة إلى العمل لمساعدة أسرته من الناحية الاقتصادية (18).

ولذلك فقد نص المشرع البحريني في المادة (34) من قانون العمل على حق المرأة في إجازة لرعاية طفلها، حيث نصت تلك المادة على ما يلي: "تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طول مدة خدمتها".

- 
- (15) محمد إسماعيل، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل العربية والدولية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، السنة 15، عدد يوليو 2001، ص 50 وما بعدها.
- (16) المواد 4 و 5 و 10 من الاتفاقية الدولية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.
- (17) المواد (10 و 11 و 12) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.
- (18) علي عماره، قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، الطبعة الرابعة، دار الاتحاد للطباعة، القاهرة، 2006، ص 436 وما بعدها.

من خلال استعراض النص السابق، تبين لنا أن المشرع البحريني قد منح المرأة العاملة حقاً في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات من عمره، إلا أن المشرع وحفاظاً على الموازنة بين مصالح المرأة العاملة ومصالح صاحب العمل، حدد هذا الحق بحد أقصى ثلاث مرات طويلة مدة خدمتها، وأن لا تتجاوز مدة الإجازة في كل مرة عن ستة أشهر، وإنني أرى أن موقف المشرع البحريني من تحديد هذه الإجازة من حيث مدتها وعدد مراتها هو موقف موفق ذلك أنه على الرغم من أهمية هذه الإجازات إلا أنها لا ترى من حيث أهميتها إلى إجازة الوضع. ويلاحظ أن المشرع البحريني - وحسناً فعل - لم يشترط موافقة صاحب العمل لكي تستحق المرأة العاملة إجازة رعاية الطفل، إلا أنني أرى من الواجب أن تمارس العاملة هذا الحق في إطار حسن النية (19).

أما المشرع الأردني، فقد نص على إجازة رعاية الطفل في المادة (67) من قانون العمل، حيث نصت على ما يلي: "للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد إنهاء هذه الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة".

من خلال استعراض هذا النص، يمكن استخلاص أحكام هذا الحق في قانون العمل الأردني على النحو الآتي:

1 - أن المشرع لم يشترط لاستحقاق هذه الإجازة سوى شرط واحد وهو ألا يقل عدد العاملين في المؤسسة عن عشرة عمال، وبالتالي لا يشترط أن يكون هناك خدمة سابقة لدى المؤسسة. وكنت أتمنى على المشرع الأردني أن يخفف عدد العاملين لدى صاحب العمل إلى ما دون ذلك لكي تتمكن المرأة العاملة من الحصول على إجازة رعاية أطفالها.

(19) وهذا نهج المشرع الأردني كذلك، بينما اشترط المشرع المغربي موافقة صاحب العمل لكي تحصل المرأة العاملة على إجازة تربية مولودها، حيث نصت المادة (156) من القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل على ما يلي: "يمكن للأُم الأجيبة باتفاق مع الشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها"، ياسير الزيتوني، الحماية القانونية للمرأة الأجيبة أحكام مدونة الشغل، مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية، المغرب، العدد السابع عشر، 2017، ص267.

- 2 - أن يكون لدى المرأة العاملة أكثر من طفل، وهذا ما يفهم من صياغة النص والتي جاءت بصيغة الجمع (لتربية أطفالها)، وعلى ذلك فإن المرأة العاملة التي لديها طفل واحد فقط فإنها لا تستحق إجازة رعاية الطفل(20).
- 3 - إن الغاية من منح هذه الإجازة للمرأة العاملة، هو تفرغها لرعاية أطفالها، وعلى ذلك فإنها تفقد عملها إذا تبين أنها عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء إجازة رعاية أطفالها، وهو مسلك محمود من المشرع الأردني لأنه يشكل حماية لصالح صاحب العمل، وكذلك تتحقق هذه الإجازة البعد الاجتماعي والإنساني المنشود من المشرع.
- 4 - تكون الإجازة بدون أجر، حيث رفع المشرع عن عاتق صاحب العمل عبء تحمل الأجر، ذلك أن القاعدة هي الأجر مقابل العمل(21).
- 5 - حدد المشرع الأردني مدة هذه الإجازة بسنة واحدة ولكن لم يحدد عدد المرات التي يحق فيها للمرأة الحصول على مثل هذه الإجازة بسنة واحدة، ولكن هناك من يرى(22)، أن هذه الإجازة لا يمكن الحصول عليها لأكثر من مرة واحدة طوال فترة خدمة المرأة العاملة لدى صاحب العمل، لأن الإجازات كلها هي خلاف الأصل العام في استمرارية عقود المدة وبالتالي لا يجوز الحكم بتكرارها إلا بنص، بخلاف المشرع الفرنسي الذي أجاز للعاملات الحصول على إجازة تربية بمناسبة ولادة كل طفل أو تربيته(23).

(20) أنظر ذات الرأي، د. جعفر المغربي، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العشرون، العدد الرابع، ص287، د. أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص208، د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص368-369.

(21) تمييز حقوق 1999/2234 تاريخ 2001/1/24، منشورات مركز عدالة.

(22) د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص369.

(23) د. أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص208، د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص369، أنظر كذلك: عاطف عوض الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، 2007، ص56 وما بعدها.

وإنني أرى وحماية لصالح صاحب العمل، أن يعمد المشرع إلى تحديد عدد المرات التي تستطيع بها المرأة الحصول على إجازة رعاية طفلها، خصوصاً وأن القانون أعطى المرأة الحصول على إجازة لمدة سنة كاملة.

6 - لم يحدد المشرع الأردني سن الأطفال الذي يحتاجو للرعاية، وكنت أتمنى - درءاً للنزاع - أن يحدد المشرع الحد الأقصى لعمر الطفل الذي يحتاج إلى رعاية.  
7 - إن حصول المرأة العاملة على إجازة رعاية أطفالها، يؤدي إلى وقف عقد العمل أثناء تلك المدة، وبالتالي فإنها تستطيع أن تؤدي دورها كأم دون أن تضطر إلى التضحية بعملها (24).

### ثالثاً: إجازة الإرضاع

استكمالاً لحق المرأة العاملة في إجازة الأمومة، فقد نص المشرع البحريني في المادة (35) على أنه: "يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرضاعة طفلها على أن لا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصصلحة العمل" (25).

(24) د. جعفر محمود المغربي، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص 287.

(25) نص المشرع المصري في المادة (93) على فترة الرضاعة، حيث نصت على ما يلي: "يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها تخفيض في الأجر"، كما نص المشرع الأردني على حق المرأة في فترة لإرضاع طفلها في المادة (71) من قانون العمل، حيث نصت على ما يلي: "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد"، كما نصت المادة (31)

من خلال النص السابق، يتضح لنا مدى حرص المشرع البحريني على تشجيع الرضاعة الطبيعية بهدف المحافظة على استقرار الأم العاملة النفسي، وشعورها بالراحة والطمأنينة مما ينعكس إيجاباً على صحتها وصحة مولودها ويساهم بالتالي في زيادة الانتاجية(26).

وقد أعطى المشرع البحريني نوعان من الإجازات الساعية لإرضاع طفلها، الأولى منتها ساعة واحدة على الأقل حتى يبلغ طفلها ستة أشهر، والثانية فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، كما أعطى للعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين في فترة واحدة على أن تحسب إجازة الرضاعة - وحسناً فعل المشرع - ضمن ساعات العمل الفعلية، ودون تخفيض من الأجر مقابل تلك الإجازة.

وحرصاً من المشرع البحريني على الموازنة بين مصلحة الأم وطفلها ومصلحة صاحب العمل، فقد أناط المشرع مسألة تنظيم هذه الإجازة بصاحب العمل مراعيّاً في ذلك مصلحة المرأة العاملة ومصلحة العمل.

وعند مقارنة فترة الرضاعة الواردة في قانون العمل السابق الصادر بموجب المرسوم بقانون لسنة 1976، وإجازة الرضاعة في القانون الحالي نجد أن قانون العمل الحالي منح المرأة العاملة فترتي رعاية لا تقل في مجموعها عن ساعتين، بينما كانت في السابق لا تزيد عن ساعة واحدة. إلّا أننا نلاحظ أن المشرع البحريني في القانون السابق منح المرأة الحق في الحصول على فترتي رعاية لمدة سنتين، في حين أن القانون الجديد منحها هذا الحق حتى يبلغ الطفل عامه الأول (أي لمدة سنة)(27).

من قانون العمل الإماراتي على أنه: "خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخرتين لهذا الغرض لا تزيد كل منهما على نصف ساعة، وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر".

(26) عصام ماجد الحموي، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، منشورات جامعة اليرموك، 16-18 تموز 2001، الجزء الثاني، ص1023.

(27) ولمزيد من التفصيل حول المقارنات بين قانون العمل البحريني القديم والجديد، أنظر أمينة عبدالرحمن المعلا، المرأة في قانون العمل البحريني، بحث منشور في المجلة القانونية الصادرة عن

## المطلب الثاني

### حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة

حماية للمرأة العاملة، فقد حظر المشرع البحريني فصلها من العمل أثناء إجازة الأمومة، حيث نصت المادة (33) من قانون العمل على أنه: "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع".

من خلال النص السابق تبين لنا مدى حرص المشرع البحريني على حماية حق المرأة العاملة في الاستمرار بعملها، إلا أنه ومراعاة لحماية مصالح صاحب العمل أيضاً، فقد أعطاه الحق في حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما أداه من أجر مع حقه في ايقاع العقوبات التأديبية في حق ذلك العامل، إذا ثبت أنه عمل لدى صاحب عمل آخر أثناء فترة الإجازة (28). أما المشرع الأردني فقد حظر فصل المرأة العاملة في المادة (1/27) من قانون العمل، حيث نصت على ما يلي: "أ - مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:

1 - المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة" (29).

وهذا ما أشارت إليه محكمة التمييز الأردنية، حيث قضت في حكم لها بأنه "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في حالات محددة أوردتها

---

هيئة التشريع والافتاء القانوني، مملكة البحرين، العدد السادس، رمضان 1437هـ - يونيو 2016، ص154.

(28) أنظر المادة (62) من قانون العمل البحريني.

(29) كما نصت المادة (124) من قانون العمل الاماراتي على ما يلي: "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته صحياً قبل استنفاد الإجازات المستحقة له قانوناً ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك"، وسندنا في ذلك أن إجازة الوضع أو الأمومة هي من الإجازات التي أقرها المشرع الاماراتي للمرأة العاملة، ولربما يستغل صاحب العمل عدم قدرتها على العمل كالمعتاد وخاصة في الشهور الأخيرة من الحمل فيتعهد فصلها. د. زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، العدد الثامن، نوفمبر 2012، ص425.

البند (2/1) من المادة (27) من قانون العمل" (30).

وجاء في حكم آخر لمحكمة التمييز الأردنية بأنه: "نصت المادة (27/أ) من قانون العمل صراحة على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس أو خلال إجازة الأمومة أو توجيه الإشعار بإنهاء الخدمة خلال تلك المدة، وعليه لا يصح التذرع بأن فصل المدعية لم يكن تعسفياً بمقولة أن المدعى عليها وجهت لها إشعاراً بإنهاء خدماتها، ذلك أن نصوص قانون العمل فيما أمرت به أو نهت عنه لتحقيق مصلحة العامل أو تقرير حق له هي من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، يعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلاً، ويحق للمحكمة إثارته والقضاء به من تلقاء نفسها، وعلى ذلك فإن توجيه الإنذار للمدعية في نهاية شهر يناير 1991 وقبل وضع مولودها بخمسة عشر يوماً بإنهاء عملها اعتباراً من شهر حزيران بمعنى وهي في إجازة الأمومة. وخلافاً للمادة (27/1/أ) من قانون العمل يجعل من فصلها من العمل تعسفياً وتستحق معه التعويض المنصوص عليه في المادة (25) من قانون العمل، ويكون الحكم لها بأجر ستة أشهر موافقاً للقانون" (31).

ومع أن المشرع الأردني كان حريصاً على حماية المرأة العاملة والحفاظ على فرصتها في العمل، إلا أن هذه الحماية مشروطة بالتزام تلك المرأة بأحكام قانون العمل والتي تتفق مع الحكمة التشريعية من تقرير هذه الحماية، وبناءً على ذلك يكون صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من المادة (27)، إذا تبين أن العاملة تعمل لدى صاحب عمل آخر في خلال إجازة الوضع أو الأمومة (32). حيث نصت المادة على ما يلي: "يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عملٍ آخر أي من المدد المنصوص

(30) تمييز حقوق رقم 2004/1158، تاريخ 2005/1/13 (هيئة عامة)، منشورات مركز عدالة، الأردن.

(31) تمييز حقوق رقم 1998/2298، فصل 1998/3/31 (هيئة خماسية)، أنظر مجلة نقابة المحامين الأردنيين، المكتب الفني، 1/1/1999، ص 1856، حكم مشار إليه لدى الدكتور مراد علي الطراونة، الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي "دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون"، مرجع سابق، هامش ص 889.

(32) ويلاحظ أن المشرع في مختلف التشريعات لم يشترط أن يعمل العامل لدى صاحب عملٍ منافسٍ ليعتبر مغل بأحكام القانون، إنما جاء النص مطلقاً.



عليها في تلك الفقرة".

وعند المقارنة بين نص المادة (33) من قانون العمل البحريني والمادة (27) من قانون العمل الأردني، نجد أن كل من القانونين قد وفرا حماية قانونية للمرأة العاملة أثناء إجازة الوضع، إلا أن القانون الأردني قد منع توجيه إشعار للمرأة العاملة لإنهاء خدماتها خلال فترة الإجازة، وأتمنى مع المشرع البحريني أن يعدل نص المادة (33) من قانون العمل بحيث يمنح صاحب العمل من توجيه إشعار أثناء فترة الإجازة لإنهاء خدمات العامل.

إلا أنني أرى من جانب آخر أن المشرع الأردني قد تشدد في الأثر المترتب على عمل المرأة لدى صاحب عملٍ آخر أثناء فترة الإجازة، حيث أعطاه الحق أن ينهي خدمات المرأة تبعاً لذلك، بينما نجد أن المشرع البحريني - وحسناً فعل - أن أعطى الحق لصاحب العمل حرمان العامل من الأجر مع حقه في إيقاع العقوبات التأديبية دون إعطائه الحق في إنهاء خدمات ذلك العامل" (33).

### المطلب الثالث

#### إجازة عدة وفاة الزوج

للمرأة العاملة المسلمة الحق في الحصول على إجازة عدة في حال وفاة زوجها، حيث نصت المادة (63/ح) من قانون العمل البحريني على ما يلي: "العاملة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفى زوجها، كما لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازاتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازاتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر".

بناءً على النص السابق، فإننا نستخلص الأحكام الآتية فيما يتعلق بإجازة عدة وفاة الزوج:

- 1 - إن عدة وفاة الزوج هي حقٌّ للمرأة وملزمة لصاحب العمل ولا يشترط لمنحها قبول صاحب العمل لمنح المرأة إجازة عدة.
- 2 - إن إجازة عدة الوفاة هي إجازة خاصة بالمرأة المسلمة فقط.
- 3 - أعطى القانون المرأة العاملة الحق في استكمال عدة الوفاة من رصيد إجازتها السنوية لمدة ثلاث أشهر وعشر أيام، وإنني أرى أن هذا الخيار قد لا يكون متاحاً للمرأة العاملة،

(33) أنظر المادة (62) من قانون العمل البحريني.

خصوصاً إذا علمنا أن القانون قد ألزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات السنوية للعامل كل سنتين (34). مما يعني أن المرأة ستضطر للحصول على إجازة بدون أجر في وقت قد تكون فيه في أمس الحاجة لذلك الأجر بعد وفاة زوجها.

وكنت أتمنى على المشرع البحريني أن يمنح المرأة المسلمة العاملة إجازة العدة بواقع أربعة أشهر وعشر أيام وبأجر كامل، ولاسيما أن وفاة زوج المرأة العاملة هو قليل الحدوث أثناء فترة عمل السيدات المتزوجات ويكون لمرة واحدة فقط على الأغلب.

ومع ذلك يُسجل للمشرع البحريني مراعاته للجوانب الدينية والإنسانية للعامل عندما نظم إجازة وفاة الزوج، في الوقت الذي أغفلت فيه بعض التشريعات العربية تنظيم هذا النوع من الإجازات كقانون العمل المصري وقانون العمل الأردني، وإنما ادعو التشريعات في الدول العربية والإسلامية على تعديل قانون العمل بحيث تنظم إجازة عدة وفاة الزوج باعتبارها أحد الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة (35)

## المبحث الثاني

### الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة

وضع المشرع البحريني أحكاماً خاصة لشروط وظروف تشغيل المرأة حماية لها من الأخطار التي قد تتعرض لها هي وجنينها أثناء تأديتها لعملها. بسبب طبيعتها الفسيولوجية والصحية والتي

(34) حيث نصت المادة (59/ح) من قانون العمل البحريني على أنه: "يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات والأجر المقابل له كل سنتين على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد".

(35) منح المشرع السوداني في المادة (48) من قانون العمل لسنة 1997 المرأة التي يتوفى عنها زوجها إجازة عدة وفاة براتب كامل تبدأ من تاريخ الوفاة على أن:  
أ - تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن حبلية.

ب - إذا كانت المرأة حبلية تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل، وفي هذه الحالة يرخص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع ابتداءً من تاريخ الوضع.

ويلاحظ أن المشرع الكويتي أعطى للمرأة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الأجر.

تختلف عن طبيعة الرجل، ومراعاة لدورها الرئيسي في المجتمع كزوجة وأم ومربية(36). ولمعالجة هذه المسألة، فقد ارتأيت أن أقسم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول سأخصه لأوقات تشغيل المرأة، أما المطلب الثاني فسأخصه لنطاق عمل المرأة.

## المطلب الأول

### أوقات تشغيل المرأة

دلت الدراسات والأبحاث العديدة، أن العمل ليلاً يشكل إرهاقاً على صحة المرأة العاملة(37). ويرجع ذلك إلى سببين هما: اضطرابات النوم، وتغير العادات الغذائية، حيث تبين أن العمل الليلي قد يعرض النساء وخاصة أثناء دورتهن الشهرية إلى إجهاد زائد، مما يجعل حاجتهن للحماية أولى وأوجب من حاجة الرجال للحماية(38).

والسؤال الذي يثار بهذا الشأن، ما هو المقصود بلفظ الليل؟

للإجابة على هذا السؤال، نجد أن المشرع البحريني قد عرف الليل في المادة (12/1) من قانون العمل حيث نصت على أن "الليل: الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً".

أما المشرع المصري، فقد عرف الليل تعريفاً فلكياً - حسناً فعل - حيث نصت المادة (2/2) على أن "الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها". ويبدو اضحاً أن المشرع المصري قد راعى التغيرات التي تحدث على مواقيت الليل والنهار في فصلي الشتاء والصيف وبالتالي اعتمد المعيار الفلكي.

أما المشرع الأردني، فلم يعرف لفظ الليل، وترك مسألة تحديد مفهومه في تقديري لوزير العمل، حيث نصت المادة (69) من قانون العمل الأردني على ما يلي: "تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة... ب - الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء بها

(36) أنظر قريب من هذا المعنى، د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية

في العمل، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، بدون سنة نشر، ص309.

(37) د. محمود سلامة جبر، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة 23، العدد الثاني، ص354 وما بعدها.

(38) رحاب القدومي، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني، منشورات المركز الإرشادي لحقوق المرأة، عمان، 2000م، ص7-8.

والحالات المستثناة منها". وإنني أرى أن منهج المشرع الأردني في مسألة تحديد لفظ الليل جاء منسجماً مع طبيعة المناخ، حيث أن هناك فارقاً بين حلول الليل في الشتاء وحلول الليل في الصيف.

أما عن موقف المشرع الإماراتي، فقد نهج نهجاً مغايراً، حيث عرف الليل أكثر من مرة في قانون العمل مراعيًا في ذلك المصلحة التي يهدف إلى حمايتها في كل مرة، فنجده قد عرف الليل في الفصل الثاني المتعلق بتشغيل الأحداث في المادة (23) على النحو الآتي: "لا يجوز تشغيل الأحداث ليلاً في المشروعات ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن اثنتي عشر ساعة متتالية تشمل الفترة من الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً".

بينما نجد - أي المشرع الإماراتي - قد عرف الليل في المادة (27) من قانون العمل في الفصل الثالث المعنون بتشغيل المرأة على النحو الآتي: "لا يجوز تشغيل النساء ليلاً ويقصد بكلمة ليلاً مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية تشمل ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً".

ويلاحظ أن المشرع الإماراتي قد وسع من نطاق الليل بالنسبة للأحداث أكثر من نطاق الليل بالنسبة للمرأة العاملة، مراعيًا في ذلك الظروف الجسمانية للأحداث. إذن نستنتج أن المشرع قد حرص على توفير حماية للمرأة العاملة في مختلف التشريعات، والسؤال الذي قد يثار في هذا الشأن، هل جعل المشرع عمل المرأة ليلاً مسموح بحسب الأصل وممنوعاً استثناءً أم العكس؟.

للإجابة على هذا السؤال، نجد أن المادة (30) من قانون العمل البحريني قد نصت على ما يلي: "يصدر الوزير قراراً بتجديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل المرأة ليلاً" (39).

وهذا هو موقف المشرع المصري كذلك، حيث نصت المادة (89) من قانون العمل المصري على أنه: "يصدر الوزير المختص قراراً بتجديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً". ويلاحظ أن المشرع المصري لم يعتمد التعريف الفلكي لتحديد مفهوم الليل في هذه المادة، بل

(39) وأعتقد أن لفظ الأحوال الذي ورد في المادة (30) من قانون العمل البحريني يقصد به الظروف التي قد تطرأ وتستدعي تغيير أوقات العمل المتاحة لحدوث ظرف طارئ يستدعي العمل إلى وقت متأخر من العمل.

حدد ساعات الليل من الساعة السابعة مساءً ولغاية الساعة السابعة صباحاً. وبحسب نص المادة (30) من قانون العمل البحريني والمادة (89) من قانون العمل المصري، فإن عمل المرأة ليلاً هو أمرٌ جائز كقاعدة عامة، إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يحددها وزير العمل.

وقد نهج المشرع الأردني منهجاً مشابهاً، حيث نصت المادة (69) من قانون العمل على أنه: "تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة... ب- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها".

من خلال النص السابق يتبين لنا أن المشرع الأردني ومراعاةً لاعتبارات اجتماعية وحماية للمرأة العاملة من الناحية الأخلاقية فقد أعطى وزير العمل وبعد الاستئناس برأي الجهات المختصة تحديد الأوقات التي لا يجوز تشغيل المرأة فيها ليلاً والأعمال المستثناة منها (40).

وبموجب الصلاحيات المخولة لوزير العمل، فقد صدر قرار من وزير العمل البحريني يبين فيه الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وهي ما بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السادسة صباحاً، وكذلك بين القرار الأعمال المستثناة من ذلك ومنها العمل في المستشفيات والمطاعم والفنادق والمكاتب السياحية (41).

أما المشرع الاماراتي، فقد نهج نهجاً مغايراً، فقد جعل حظر تشغيل المرأة ليلاً هو الأصل، حيث نصت المادة (27) من قانون العمل الاماراتي على ما يلي: "لا يجوز تشغيل النساء ليلاً ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً".

ونصت المادة (28) من قانون العمل الاماراتي كذلك على ما يلي: "يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلاً الحالات الآتية:

أ - الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة قاهرة.

ب - العمل في مراكز إدارية وفنية ذات مسؤولية.

(40) د. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز،

الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص109.

(41) المرجع السابق، نفس الموضوع، وأنظر قرار وزير العمل المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 4508،

تاريخ 2001/10/1.

- ج - العمل في خدمات صحية والأعمال الأخرى التي يصدر بتجديدها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية إذا كانت المرأة العاملة لا تزال عملاً يدوياً".
- وبناءً على نص المادة (28) من قانون العمل الإماراتي، فقد صدر قرار من وزير العمل رقم (46) لسنة 1980 الذي حدد الأعمال التي يجوز تشغيل المرأة فيها ليلاً وهي على النحو الآتي:
- 1 - العمل في الفنادق والمطاعم والنزل والمقاهي والبوبهيات والمسارح ودور السينما وصلالات الموسيقى والغناء وغيرها من المحلات المماثلة.
  - 2 - العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية الداخلية أو بالطرق الجوية ويدخل في ذلك مكاتب السياحة والطيران وفي المطارات.
  - 3 - أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقلل الحسابات بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً عن خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص دائرة العمل المختصة بمدد أطول.
  - 4 - إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
  - 5 - إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.
  - 6 - العمل في المحلات التجارية في شهر رمضان، والثلاثة أيام السابقة لعيد الأضحى.
  - 7 - العمل في المستشفيات والمصحات وعيادات الأطباء ودور العلاج الأخرى.

## المطلب الثاني

### نطاق عمل المرأة

تتبعه المشرع البحريني إلى أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل لذلك؛ فقد حظر على المرأة العاملة القيام ببعض الأعمال لما لها من آثار سلبية على صحة المرأة البدنية والنفسية (42). حيث نصت المادة (31) من قانون العمل البحريني على ما يلي: "يُصدر الوزير، بعد أخذ رأي الجهة المعنية قراراً لتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها".

تبين لنا من خلال النص القانوني السابق، أن المشرع أناط مهمة تحديد الأعمال التي يمنع

(42) أنظر قريب من هذا المعنى، د. زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مرجع سابق، ص416 وما بعدها.

ممارستها من قبل المرأة إلى وزير العمل وذلك بعد أخذ رأي الجهات ذات العلاقة، وهذا مسلك تشريعي محمود من قبل المشرع، ذلك أن بيئة العمل قابلة للتبدل والتغير من فترة لأخرى، هذا التغير قد يكون سبباً لتضييق نطاق عمل المرأة في عمل معين، كأن تكون الدراسات العلمية التطبيقية السابقة، تشير إلى أن بيئة العمل آمنة بالنسبة للمرأة لخلوها من الأشعة الضارة بالمرأة وجنينها على سبيل المثال، ولكن قد تشير أبحاث علمية حديثة إلى احتمالية تعرض المرأة وجنينها للضرر من جراء تعرضها لبعض الأشعة في بيئة العمل، فيصدر الوزير قراراً بحظر عمل المرأة في تلك الأعمال بموجب الصلاحيات المخولة له، وقد يحدث العكس كذلك فبعض الأعمال كانت تعتمد على الجهد العضلي بشكل كبير لما يتنافى مع طبيعة المرأة وقدراتها البدنية، ولكن وبسبب التطور التكنولوجي قد يعتمد في الانتاج على آلات حديثة أكثر من الاعتماد على الجهد العضلي للعامل، وبالتالي يصبح هذا القطاع مناسباً لعمل المرأة فيصدر الوزير قراراً بالسماح للمرأة في العمل في ذلك القطاع.

وبناءً على نص المادة (31) من قانون العمل، صدر قرار رقم (32) لسنة 2013 بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها (43). حيث جاء القرار ليحظر تشغيل المرأة في بعض الأعمال، أي أن المنع هنا منعاً عاماً، وحظر على المرأة الحامل أن تشتغل ببعض الأعمال، بمعنى أن المنع منعاً خاصاً بالمرأة الحامل فقط.

حيث نصت المادة (1) من القرار على ما يلي:

يُحظر تشغيل النساء في الأعمال الآتية:

1 - الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض؛ لأن مكان العمل هو بيئة غير ملائمة لطبيعة المرأة الجسمانية وغير ملائم لصحة المرأة النفسية، لما يرافق هذا العمل من أخطار تهدد حياة المرأة وصحتها النفسية الناجمة عن الخوف.

2 - الأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة في العمل أمام أفران صهر المعادن؛ حيث حظر القرار عمل المرأة في هذه الأعمال لأنه يعرض المرأة لحرارة مباشرة بما لا يتناسب مع قدرتها على تحمل هذه الحرارة، ويلاحظ هنا أن الحظر يشمل فقط الأعمال التي تعرض المرأة للحرارة الشديدة فقط، مما يعني جواز عمل المرأة في عمل تكون فيه الحرارة الناجمة عن القيام بالمهام

(43) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 3110، الصادر بتاريخ 2013/6/27، ص 8-9.

هي حرارة معقولة. ويلاحظ كذلك أن العمل أمام أفران صهر المعادن قد جاء على سبيل المثال وليس الحصر.

3 - الأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من 15 - 20 كغم؛ نظراً لأن هذه الأعمال تحتاج إلى مجهود عضلي يناسب الرجل أكثر من المرأة، والأعمال التي وردت في هذه الفقرة على سبيل المثال. ويلاحظ أن القرار قد ترك سلطة تقديرية فيما يتعلق بتجديد الأوزان حسب عمر المرأة وقوتها البدنية، بمعنى قد يسمح للمرأة العاملة لأن تحمل أوزان لا تتجاوز 20 كغم في حين قد يمنع على امرأة عاملة أخرى القيام بهذا العمل بسبب عدم قدرتها على ذلك.

4 - العمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا وغير ذلك، وعلّة الحظر هنا كون تلك الأعمال تعرض النساء لأضرار مباشرة جراء التعامل المباشر مع معدات وآلات العمل، سواءً تسبب هذه الأدوات والآلات بأضرار للأطراف العليا - أي اليدين - أو تسبب أضرار الجسم، والأعمال المذكورة في النص هي على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر.

5 - العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص مثل:

(أ) صهر الرصاص.

(ب) تداول أو معالجة أو اختزال الرمال المحتوية على أكسيد الرصاص أو عمليات إذابة طلاء الرصاص.

(ت) اللحام أو صناعة اللحام أو السبائك المحتوية على الرصاص بما يزيد على 10%.

(ث) صناعة مركبات الرصاص.

(ج) عمليات خلط الرصاص في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.

(ح) تنظيف أماكن العمل حيث تجرى العمليات آنفة الذكر.

وعلّة الحظر هنا تعود لخطر مادة الرصاص وخصوصاً على المرأة، الأعمال المذكورة في

الفقرة الخامسة هي على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر.

أما فيما يتعلق بالأعمال التي لا يسمح للمرأة العمل بها في فترة الحمل، فقد حددها القرار

الوزاري على النحو الآتي في المادة (2)، حيث نصت على ما يلي:

"بالإضافة إلى الأعمال المنصوص عليها في المادة (1) يحظر تشغيل النساء الحوامل في



#### الأعمال الآتية:

- 1- الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة إكس بما يزيد على 1.30 ريم كل ثلاثة أشهر أثناء خصوبة المرأة، وعلى ريم واحد خلال فترة الحمل.
  - 2- أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة أو أدخنة البنزين أو أحد مشتقاته مثل الفينول أو التولوين.
  - 3- الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة (تراتوجينية).
  - 4- الأعمال التي تستلزم التعرض للإنيلين في الصباغة، أو ثاني كبريتور الكربون في صناعة الحرير الصناعي والسيلوفان، أو المواد الهيدروكربونية في تكرير البترول، أو الزئبق، أو الفسفور، أو النيتروينزول، أو المنجنيز، أو الكاديوم، أو البيريليوم.
- أما المادة (3) من القرار فقد أشارت إلى عقوبة مخالفة القرار، حيث نصت تلك المادة على ما يلي: "يعاقب كل من يخالف أحكام هذا القرار بالعقوبة المنصوص عليها في المادة (187) من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012".
- وبالرجوع إلى نص المادة (187) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، نجد أنها نصت على ما يلي: "يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من يخالف أيًا من أحكام الباب الخامس والقرارات الصادرة تنفيذاً له".

#### الخاتمة

حرص المشرع البحريني على تشجيع المرأة للعمل بجانب الرجل، وذلك من خلال تهيئة ظروف وشروط عمل تتناسب وطبيعة المرأة، وهذا هو منهج التشريعات العربية مدار البحث كذلك، حيث ساهمت تشريعات العمل في تعزيز الدور الاقتصادي للمرأة على مستوى الأسرة والمجتمع وقد توصلت من خلال هذا البحث إلى عدة نتائج وتوصيات مقترحة.

#### أولاً: النتائج

- 1 - منح المشرع البحريني المرأة العاملة، إجازة وضع مدتها ستون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والمدة التي تليها.
- 2 - منح المشرع البحريني إجازة للمرأة العاملة لرعاية طفلها، بحد أقصى ستة أشهر

- في المرة الواحدة ولثلاث مرات طول مدة خدمتها.
- 3 - منح المشرع البحريني المرأة العاملة وبعد الانتهاء من إجازة الوضع، إجازة لإرضاع طفلها على أن لا تقل عن ساعة واحدة.
- 4 - تأكيداً على حماية المرأة العاملة، فقد حظر المشرع فصلها أثناء إجازة الأمومة.
- 5 - منح المشرع البحريني المرأة العاملة المسلمة الحق في الحصول على إجازة عدة وفاة الزوج لمدة شهر مدفوعة الأجر، كما أعطاها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر.
- 6 - أجاز المشرع البحريني - كقاعدة عامة - للمرأة العاملة العمل ليلاً، إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر وزير العمل قراراً بشأنها.
- 7 - منح المشرع البحريني وزير العمل، صلاحية تحديد الأعمال التي لا يجوز للمرأة العاملة العمل بها بشكل مطلق، وكذلك الأعمال التي لا يجوز لها العمل بها أثناء فترة الحمل.

#### ثانياً: التوصيات

- 1 - أقتراح على المشرع البحريني إلى تعديل نص المادة (35) من قانون العمل، بحيث يعطي الحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة لإرضاع طفلها حتى يبلغ من العمر سنتين بدلاً من سنة واحدة.
- 2 - أقتراح على المشرع البحريني أسوةً بالمشرع السوداني إلى تعديل نص المادة (63/ج) من قانون العمل، بحث تعطي المرأة العاملة إجازة عدة الوفاة كاملة ومدفوعة الأجر حسب الشريعة الإسلامية ومدتها أربعة أشهر وعشرة أيام.
- 3 - أقتراح على المشرع البحريني أسوةً بالمشرع الأردني تعديل نص المادة (33) من قانون العمل، بحيث يحظر على صاحب العمل توجيه إشعار لفصل المرأة العاملة بسبب زواجها أو أثناء إجازة الوضع.
- 4 - أقتراح على المشرع البحريني تضمين قانون العمل مادة يلزم بموجب أصحاب العمل توفير دور حضانة لرعاية أطفال النساء العاملات.

5 - أقترح على وزير العمل إعادة النظر في القرار المتعلق بحظر تشغيل المرأة في بعض الأعمال وبشكل دوري أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك.

### قائمة المراجع

1. د. صلاح دياب، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، الطبعة الأولى، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2015.
2. د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، بدون دار نشر.
3. د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982.
4. د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006.
5. علي عماره، قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، الطبعة الرابعة، دار الاتحاد للطباعة، القاهرة، 2006.
6. ياسير الزيتوني، الحماية القانونية للمرأة الأجيبة أحكام مدونة الشغل، مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية، المغرب، العدد السابع عشر، 2017.
7. د. جعفر المغربي، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العشرون، العدد الرابع، 2005.
8. د. أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
9. د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
10. عصام ماجد الحموي، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، منشورات جامعة اليرموك، الجزء الثاني، 16-18 تموز 2001.

11. أمينة عبدالرحمن المعلا، المرأة في قانون العمل البحريني، بحث منشور في المجلة القانونية الصادرة عن هيئة التشريع والافتاء القانوني، مملكة البحرين، العدد السادس، رمضان 1437هـ - يونيو 2016.
12. د. زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، العدد الثامن، نوفمبر 2012.
13. د. مراد علي الطراونة، الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي "دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون"، بحث منشور في مجلة العلوم الشرعية، جامعة القصيم، المجلد التاسع، العدد الثاني، ربيع الثاني 1437هـ - يناير 2016.
14. د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، دون سنة نشر.
15. د. محمود سلامة جبر، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة 23، العدد الثاني، 2012.
16. رحاب القدومي، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني، منشورات المركز الارشادي لحقوق المرأة، عمان، 2000م.
17. د. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
18. منال محمود، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
19. محمد إسماعيل، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل العربية والدولية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، السنة 15، عدد يوليو 2001.
20. عاطف عوض الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، 2007، ص 56 وما بعدها.