

المرأة في قانون العمل البحريني

أمينة عبد الرحمن المعلا

المستشارة المساعدة بهيئة التشريع والإفتاء القانوني - مملكة البحرين

المقدمة:

انطلاقاً من الأهداف السامية التي تسعى إليها الإعلانات والمواثيق الدولية وأهمها إعلاء حقوق الإنسان وحظر التمييز القائم على مختلف الأسس ومنها التمييز على أساس الجنس، فقد أكدت العديد من الدساتير في مختلف الدول على تلك المبادئ المضمنة في الإعلانات والمواثيق الدولية، ومنها حظر التمييز بين الرجال والنساء في شتى ميادين الحياة بما فيها ميادين العمل.

وقد جاء دستور مملكة البحرين ليؤكد على ذلك، إذ وضع من بين أهدافه تعزيز مكانة المرأة في المجتمع ومراعاة طبيعتها الخاصة نظراً للدور الهام الذي تؤديه في تنشئة الأطفال وتربيتهم. وعليه، خص المشرع البحريني المرأة العاملة بحماية خاصة ضمن باب تشغيل النساء في قانون العمل في القطاع الأهلي لعام ١٩٧٦م والذي تم تعديله في عام ٢٠١٢م ليتم بموجبه منح المرأة العاملة حقوق وضمانات أوسع وأشمل من تلك التي كانت ممنوحة لها من قبل.

ومن هذا المنطلق، رأينا دراسة حقوق المرأة في قانون العمل في القطاع الأهلي، مسترشدين في ذلك بأحكام الدستور والمواثيق والإعلانات الدولية التي تعد مصدراً ومنبعاً للحقوق المقررة للمرأة العاملة والمضمنة في صلب نصوص قانون العمل في القطاع الأهلي، وذلك في إطار ثلاث مباحث رئيسية على النحو الآتي:

- المبحث الأول: موقف دستور مملكة البحرين من حقوق المرأة العاملة في القطاع الأهلي.

- المبحث الثاني: موقف القانون الدولي من حقوق المرأة العاملة في القطاع الأهلي

المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة في الإعلانات والمواثيق الدولية.

المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة وفقاً لأحكام المنظمات الدولية والإقليمية.

المطلب الثالث: تقرير الحماية الخاصة للفئات الضعيفة من النساء العاملات.

- المبحث الثالث: حقوق المرأة في قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني.

المبحث الأول

موقف دستور مملكة البحرين من حقوق المرأة العاملة في القطاع الأهلي

حرص المشرع الدستوري البحريني على تضمين وثيقة الدستور النصوص التي تكفل للمرأة المساواة بينها وبين الرجل في التمتع بالفرص وذلك في شتى ميادين الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، دون أي تمييز بينهما على أساس الجنس.

إذ نصت الفقرة (هـ) من المادة الأولى من دستور مملكة البحرين على أنه: «للمواطنين رجالاً ونساءً حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية بما فيها حق الانتخاب والترشيح، وذلك وفقاً لهذا الدستور والشروط والأوضاع التي بينها القانون...»

كما وأكد دستور مملكة البحرين على منح المرأة بعض الحقوق التي تتناسب وطبيعتها الخاصة التي تتمتع بها كونها تؤدي دوراً نحو المجتمع بشكل عام والأسرة بشكل خاص، لكي تكون قادرة على الاضطلاع بمهامها نحو أسرتها والمجتمع في آن واحد بالتوفيق بينهما ٢٠ ويظهر ذلك جلياً باستقراء نص الفقرة (ب) من المادة الخامسة من الدستور والتي نصت على أن: «تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية».

أما في ميدان العمل، فنجد أن دستور مملكة البحرين قد ساوى بين جميع المواطنين رجالاً ونساءً في التمتع بفرص متكافئة في العمل إذ نصت الفقرتان (أ) و (ب) من المادة (١٣) منه على منح كل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وبأن يقع على الدولة كفالة توفير فرص عمل للمواطنين وعدالة شروطه.

وعلى الرغم من أن العبارات الواردة في الدستور في المادتين سالفتي الذكر لم تنص بصورة واضحة على حق المرأة في العمل، إلا أن المفهوم الضمني لها يفيد أن إرادة المشرع الدستوري قد اتجهت إلى أن تتمتع المرأة على حد سواء مع الرجل بالحق في العمل، ذلك أنه لم يحصر العمل على طرف دون الطرف الآخر ٢٠.

المبحث الثاني

موقف القانون الدولي من حقوق المرأة العاملة في القطاع الأهلي

ستتولى تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب نتناول في المطلب الأول منه حقوق المرأة العاملة وفق ما تضمنته الإعلانات والمواثيق الدولية، وفي المطلب الثاني منه حقوق المرأة العاملة وفق الأحكام التي أرسنتها المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة في شؤون العمل، وفي المطلب الثالث نعالج تقرير الحماية الخاصة للفئات الضعيفة من النساء العاملات.

١ إن تأكيد المشرع الدستوري البحريني على حق النساء في التمتع بحق المشاركة في الشؤون العامة على قدم المساواة مع الرجال إنما يمثل أحد الاتجاهات التي نهجها المشرع الدستوري في مملكة البحرين في بعض النصوص النوعية، إذ يورد المشرع ذكر المرأة إلى جانب الرجل للتأكيد على أن تمتع كلاهما بتلك الحقوق دون أي تفرقة بينهما، بل ويشدد بالتأكيد على تمتع المرأة بتلك الحقوق حتى لا يتعمد أو يساء فهم النص القانوني، وحتى يكون بمنأى عن الاختلاف في التفسير.

٢ يأتي حرص المشرع الدستوري البحريني على منح المرأة أوجه حماية خاصة - مما يقع ضمن دائرة التمييز الإيجابي المقرر لمصلحتها - نظراً لطبيعة المرأة الفيسيولوجية، ومهمتها الأساسية التي تؤديها نحو أسرتها كزوجة وأم، ودورها الهام في إعداد وتربية الأجيال. انظر الدكتور زيد محمود العقابلية - حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية - مجلة المفكر/العدد الثامن - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة محمد خيضر بسكرة - ص٤١٦.

٣ وقد نهج المشرع الدستوري البحريني في ذلك نهج العديد من التشريعات العربية المقارنة، كالتشريع المصري والإماراتي. انظر المرجع نفسه - ص٤١٥.

ويطلق على هذه النصوص مسمى "النصوص العامة"، إذ يورد المشرع الدستوري بموجبها نصوصاً عامة لا تميز بين الرجل والمرأة، ولا يأتي فيها بذكر أو إيراد أي منهما على وجه الخصوص.

المطلب الأول حقوق المرأة العاملة في الإعلانات والمواثيق الدولية

أولت الإعلانات والمواثيق الدولية الاهتمام بالمرأة في شتى ميادين الحياة وذلك للقضاء على كافة أشكال التمييز التي قد تتخذ ضدها بسبب الجنس، ومنها ميدان العمل، وذلك ضمن إطار الهدف السامي الذي تسعى منظمات العمل إلى تحقيقه، ألا وهو تشجيع المرأة على الولوج إلى ميادين العمل مع ضمان احترام الحد الأدنى للمعاملة الإنسانية تجاهها وتحقيق المساواة والعدالة في شروط وظروف العمل بينها وبين شريكها الرجل.

وتبلور ذلك جلياً ضمن نصوص ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، إذ أكد في ديباجتهما على مساواة المرأة بالرجل في كافة الحقوق وبحظر التمييز بينهما بسبب الجنس. كما جاء العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للتأكيد على ضرورة توفير أجراً منصفاً ومكافأة متساوية لجميع العمال لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز بينهما، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً متساوياً لأجر الرجل لدى تساوي العمل. ٢٠

وأكدت في ذات السياق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إذ نصت على ضرورة اتخاذ الدول الأطراف جميع التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها ذات الحقوق بالتساوي بينها وبين الرجل. ٢٠

المطلب الثاني حقوق المرأة العاملة وفقاً لأحكام منظمات العمل الدولية والإقليمية

انطلاقاً من أسمى الأهداف التي تسعى إليها المنظمات الدولية في مجال حقوق الإنسان، أنشئت منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩ بهدف تحسين ظروف العاملين في كافة أنحاء العالم دون أي تمييز قائم على أساس العرق أو الجنس أو الأصل الاجتماعي، وأصبحت المنظمة في عام ١٩٤٧ وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة.

ومن أهم الأهداف التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها والتي تضمنتها وثيقة دستورها، المساواة في المعاملة وعدم التعرض للتمييز في مجال العمل. إذ تضمن دستور منظمة العمل الدولية ضرورة الاعتراف

١ انظر الدكتور محمد جلال الاتروشي - حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية (دراسة مقارنة) - مجلة الكوفة/ العدد ٥ - كلية القانون والسياسة - جامعة السليمانية - ص ٣٧.

٢ المادة (٧) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

انضمت مملكة البحرين إلى هذا العهد بموجب القانون رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٧.

٣ انظر المادة (١١) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

انضمت مملكة البحرين إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب المرسوم بقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٢.

للمرأة بحق الانتفاع بالفرص الاقتصادية ومساواتها بذلك مع الرجل،^١ وضرورة اتخاذ الدول الأطراف التدابير اللازمة لمنع أي تمييز ضد المرأة في ميدان العمل بسبب الزواج أو الأمومة.^٢ وفي إطار مواجهة التمييز الذي يطال المرأة في العمل، فقد عملت منظمة العمل الدولية على إدراج مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مجال أهدافها وسياساتها وأولوياتها والمبادئ الجوهرية لعملها.

وأما بالنسبة لدول مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة بين الرجل والمرأة، فقد ورد إعلان فيلادلفيا الشهير عام ١٩٤٤ والذي يشكل جزءاً مكملاً لدستور منظمة العمل الدولية مؤكداً على أن: « جميع البشر أياً كان عرقهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف عمل توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص».^٣

هذا وقد أعدت منظمة العمل الدولية نحو ١٨٠ اتفاقية أرست بموجبها معايير عدة في مجال العمل، ومنها الاتفاقيات التي وفرت بمقتضاها حماية خاصة للنساء العاملات.

وفيما يلي ندرج قائمة بالاتفاقيات التي وضعتها منظمة العمل الدولية في هذا الإطار والتي انضمت لها مملكة البحرين:

١	الاتفاقية رقم (١٤) بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية الموقعة في جنيف بتاريخ ٢٥ أكتوبر ١٩٢١.
٢	الاتفاقية رقم (٢٩) بشأن السخرة أو العمل الإجباري الموقعة في جنيف بتاريخ ٢٢ يوليو ١٩٣٠.
٣	الاتفاقية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة الموقعة في جنيف بتاريخ ١١ يوليو ١٩٤٧.
٤	الاتفاقية رقم (٨٩) بشأن تشغيل النساء في الصناعة ليلاً الموقعة في سان فرانسيسكو بتاريخ ٩ يوليو ١٩٤٨.
٥	الاتفاقية رقم (١٠٥) بشأن إلغاء العمل الجبري مرسوم رقم (٧) لسنة ١٩٩٨
٦	الاتفاقية رقم (١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة مرسوم رقم (١١) لسنة ٢٠٠٠

١ إذ تضمن الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية في الباب الثاني منه على أن يكون لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، الأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص.

٢ كما تضمن الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية في الباب الثالث منه على اتخاذ الدول الأطراف التدابير اللازمة لرعاية الطفولة والأمومة.

٣ انظر الدكتور محمد جلال الاتروشي - حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات المقارنة (دراسة مقارنة) - المرجع السابق - ص ٤٠.

وأما بالنسبة للأحكام التي أرسستها الاتفاقيات المشار إليها في مجال حماية المرأة العاملة، فمنها ما كانت عامة في نصوصها والحقوق المقررة بموجبها بين الرجل والمرأة كالاتفاقية رقم (١٤) بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية، الاتفاقية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، والاتفاقية رقم (١٠٥) بشأن إلغاء العمل الجبري. بينما خصت الاتفاقيات الأخرى نصوصاً تقرر حماية خاصة للمرأة العاملة كالاتفاقية رقم (٢٩) بشأن السخرة أو العمل الإجباري والتي استتنت في المادة (١١) منها المرأة من أن يفرض عليها عمل السخرة أو العمل القسري وقصرته على الذكور البالغين الأصحاء الأجسام، وكذلك الاتفاقية رقم (١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة إذ بينت في المادة (٥) منها على عدم اعتبار أية تدابير خاصة تتخذها الدول مراعاةً لاحتياجات خاصة لأشخاص بحاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة لأسباب مثل الجنس، أو المسؤوليات العائلية من قبيل التمييز.

في حين أولت الاتفاقية رقم (٨٩) بشأن تشغيل النساء في الصناعة لياً اهتماماً خاصاً بالمرأة العاملة وذلك نظراً لطبيعتها الفسيولوجية والجسمانية وللدور الاجتماعي الذي تؤديه نحو الأسرة والطابع الأخلاقي لها، فحظرت تبعاً لذلك تشغيلها في المنشآت الصناعية لياً كقاعدة عامة ووضعت الأحكام والضمانات المقررة لها لكي تكون نهجاً للدول المنضمة للاتفاقية.

ولدى الحديث عن المنظمات الإقليمية التي أبدت اهتماماً بالمرأة العاملة، فلا يسع لنا إلا أن نذكر منظمة العمل العربية، التي أرسدت بدورها العديد من الاتفاقيات الإقليمية الخاصة بالعمل، وبدورها انضمت مملكة البحرين إلى الاتفاقية العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٢ بشأن تحديد وحماية الأجور بموجب المرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٤، التي أكدت على منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل، وإلى الاتفاقية العربية رقم (٧) لعام ١٩٧٧ والتوصية رقم (١) لعام ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية، وذلك بموجب المرسوم رقم (٢) لسنة ١٩٩٤ التي حظرت تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة.

المطلب الثالث

تقرير الحماية الخاصة للفئات الضعيفة من النساء العاملات

على الرغم من كفالة الحقوق والضمانات التي توفر للمرأة العاملة حماية خاصة في مجال العمل، فقد اهتمت المنظمات الدولية والإقليمية بإيلاء العناية الخاصة لبعض الفئات الضعيفة من النساء العاملات اللاتي بحكم صغر سنهن أو ظروفهن الصحية قد يكن في مركز أضعف من مركز النساء العاملات الأخريات اللاتي لا تتوافر فيهن مثل تلك الظروف.

ومن هذا المنطلق، أرسدت منظمة العمل الدولية اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة (المعوقون) لحماية الفئات العاملة من المعاقين وتوفير الحقوق والضمانات التي تتناسب وظروفهم الصحية بالمساواة بين الجنسين، وفي ذات السياق وضعت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

١ المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٢ بشأن تحديد وحماية الأجور.

وقد انضمت مملكة البحرين إلى الاتفاقيتين المشار إليهما أعلاه بموجب المرسوم بقانون رقم (١٧) لسنة ١٩٩٩ و المرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٩٦، ١،

وأما بشأن الفئات الضعيفة من النساء العاملات بحكم صغر سنهن، فقد وضعت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، والتي انضمت لها مملكة البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠١، والتي أكدت على الأخذ بعين الاعتبار عند تقرير الحماية للأطفال الوضع الخاص للفتيات، وعلى ذات النهج سارت منظمة العمل العربية عند وضعها للاتفاقية العربية رقم (١٨) لعام ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث، والتي صادقت عليها مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم (٦) لسنة ١٩٩٨.

وتطبيقاً لهذه المعايير الدولية، نرى بأن المشرع البحريني قد ضمن قانون العمل في القطاع الأهلي لعام ٢٠١٢ الضمانات اللازمة لحماية الفئة العاملة من الأحداث، وفيما يلي نورد تفصيلاً لهذه الضمانات: ٢

عدم جواز تشغيل الحدث تشغيلاً فعلياً لمدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد، على أن تتخللها فترة راحة أو أكثر لتناول الطعام لا تقل مجموعها عن ساعة.

عدم جواز إبقاء الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة في اليوم الواحد.

عدم جواز تشغيل الحدث في الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة.

عدم جواز تشغيل الحدث أثناء فترة الليل ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

عدم جواز تكليف الحدث بساعات العمل الإضافية، أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات.

أن لا تقل الإجازة السنوية للحدث عن شهر كامل.

إجراء الكشف الدوري على الحدث للتحقق من استمرار لياقته الصحية للعمل.

١ من الجدير بالذكر أن المشرع البحريني وتطبيقاً منه للمعايير الدولية المنصوص عليها في تلك الاتفاقيتين، قد قام بدوره بإصدار القانون رقم (٧٤) لسنة ٢٠٠٦ بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، حيث تضمن القانون المذكور الأحكام الخاصة بحماية فئة العاملين من المعاقين وكفالة الدولة الحد الأدنى للمعاملة الإنسانية لهم في مجال عملهم.

٢ وقد أولت الاتفاقية العناية الخاصة بالفتيات اللاتي تقعن بنسبة أكبر من الصبيان ضحايا للاستغلال الاقتصادي، حيث ضمننت الاستغلال الجنسي لأعراض تجارية باعتباره أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال. انظر مكتب العمل الدولي - أفتاء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين - الطبعة الثانية - جنيف - ص٣٠.

٣ انظر الدكتور صلاح محمد أحمد دياب - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين - جامعة البحرين - الطبعة الأولى - ٢٠١٣م - ص١٢٤.

من الجدير بالذكر أن المشرع البحريني أولى العناية الخاصة بفئة العاملين من الأحداث، ويظهر هذا الاهتمام جلياً من خلال رفعه للحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث بموجب قانون العمل في القطاع الأهلي لعام ٢٠١٢م (حيث عرف الحدث بأنه كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثمانين عشرة سنة)، وباشرطه التحقق من موافقة الولي أو الوصي بشأن تشغيل الحدث. انظر المرجع نفسه - ص١٢٢-١٢٣.

المبحث الثالث

حقوق المرأة في قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني

أكد قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر عام ٢٠١٢م حق المرأة في العمل أسوةً بالرجل، حيث عرف العامل بأنه: « كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه»^١، وبالرغم من تأكيد المشرع وحرصه على مساواة المرأة بالرجل في مختلف المستويات والحقوق المقررة لهما، إلا أنه خص المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تتفق مع طبيعتها ودورها الذي تؤديه نحو الأسرة والمجتمع في إطار الباب الخاص بالأحكام المتعلقة بتشغيل النساء.

وعلى ذلك، فقد تبنى المشرع البحريني النهج المتبع من غالبية التشريعات المقارنة والذي يقضي بسريان أحكام التشريع على العمال ذكوراً كانوا أو إناثاً وفقاً لمبدأ المساواة بين الجنسين في كل شروط وظروف العمل، غير أن تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في مجال العمل لم يمنح المشرع من التدخل في الوقت ذاته لتنظيم عمل المرأة ووضع الضوابط التي تضمن الحد الأدنى من الشروط الإنسانية التي ينبغي توافرها لممارستها لعمليها^٢.

ومن الجدير بالذكر إلى أن المشرع البحريني ليس حديث العهد في إيلاء الاهتمام بالمرأة العاملة، إذ أنه سبق له وأن وفر لها الحماية الخاصة التي تتلائم مع طبيعتها كامرأة وأحاطها بالضمانات اللازمة للتوفيق بين واجباتها في مقر عملها وواجباتها نحو أسرتها.

ويظهر ذلك باستجلاء بالنظر في أحكام الباب الخاص بتشغيل النساء في المرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته، والذي حل محله قانون العمل في القطاع الأهلي الحالي الصادر بموجب القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي ليتم بموجبه توسعة نطاق الحقوق التي تتمتع بها المرأة تماشياً مع معايير العمل الدولية ومراعاةً للتطورات الجديدة التي طرأت على سوق العمل بمملكة البحرين، على خلاف قانون العمل البحريني لعام ١٩٥٧ وتعديلاته الذي لم يخص المرأة العاملة بأية نصوص خاصة لحمايتها.

وحرصاً من المشرع على توفير أكبر قدر من الحماية للمرأة العاملة، فإنه قد وسع من نطاق الحقوق والضمانات الممنوحة لها بموجب قانون العمل الجديد، وعليه رأينا دراسة تلك الحقوق الممنوحة لها بموجب قانون العمل في القطاع الأهلي في إطار مقارنة بين الأحكام التي تضمنها قانون العمل لعام ١٩٧٦ وتلك التي تضمنها قانون العمل الحالي الصادر عام ٢٠١٢.

١ المادة (٣/١) من القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.

٢ ولا شك أن تضمين قانون العمل في القطاع الأهلي باباً خاصاً لأحكام تشغيل النساء، بحيث تتفرد الفئات العاملة من النساء بالخضوع لأحكامها وللحماية القانونية المقررة بموجب تلك النصوص دون الفئات العاملة من الرجال، إنما يعد تطبيقاً للهدف الدستوري المقرر بموجب المادة (٥/ب) من دستور مملكة البحرين والتي تلزم الدولة بكفالة تمكين المرأة من التوفيق بين دورها نحو الأسرة ودورها نحو المجتمع.

الحق المقرر للمرأة العاملة	قانون العمل لعام ١٩٧٦	قانون العمل لعام ٢٠١٢	نتائج المقارنة
إجازة الوضع	٤٥ يوم مدفوعة الأجر بالإضافة إلى ١٥ يوم بدون أجر. ^١	٦٠ يوم مدفوعة الأجر بالإضافة إلى ١٥ يوم بدون أجر. ^٢	منح قانون العمل لعام ٢٠١٢ المرأة العاملة إجازة وضع مدفوعة الأجر أكثر من تلك التي كانت ممنوحة لها بموجب قانون العمل القديم لعام ١٩٧٦.
فترتي رعاية للطفل	فترة أو فترتين لا يزيد مجموعها عن الساعة الواحدة في اليوم لمدة سنتين من تاريخ الوضع. ^٣	فترتي رعاية لا تقل كل منهما عن ساعة واحدة (أي بمجموع ساعتين) حتى يبلغ الطفل ستة أشهر، وفترتي رعاية لا تقل كل منهما عن نصف ساعة حتى يبلغ الطفل عامه الأول مع جواز ضم الفترتين في الحالتين. ^٤	منح قانون العمل الجديد المرأة العاملة فترتي رعاية لا تقل عن مجموع ساعتين، بينما كانت في السابق لا تزيد عن مجموع ساعة. إلا أن المشرع قد منح المرأة العاملة بموجب قانون العمل السابق الحق في الحصول على فترتي رعاية لمدة سنتين في حين أن قانون العمل الجديد قد منحها هذا الحق حتى يبلغ الطفل عامه الأول (أي لمدة سنة).
عدم جواز الفصل بسبب الزواج أو التمتع بإجازة الحمل والولادة، غير أنه أجاز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية إصدار قرار بالمهن والأعمال التي يجوز فيها لصاحب العمل تغيير مهنة العاملة بسبب الزواج. ^٥	حظر فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع. ^٦	ألغى الحكم الذي يجيز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية إصدار قرار بالمهن والأعمال التي يجوز لصاحب العمل فيها تغيير مهنة العاملة بسبب الزواج بموجب قانون العمل الجديد لعام ٢٠١٢.	
العقوبات المقررة لمخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل النساء والقرارات الصادرة تنفيذاً له.	الغرامة التي لا تقل عن خمسين دينار ولا تتجاوز مائتي دينار. ^٧	الغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تتجاوز خمسمائة دينار. ^٨	وسع قانون العمل الجديد لعام ٢٠١٢ من نطاق الحماية الممنوحة للمرأة العاملة من حيث تشديده للعقوبة المقررة على مخالفة الضمانات الممنوحة لها ضمن الباب الخاص بتشغيل النساء.

١. المادة (٦١) من المرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
٢. المادة (١/٢٢) من القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
٣. المادة (٦٢) من المرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
٤. المادة (٣٥) من القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
٥. المادة (٦٣) من المرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
٦. المادة (٣٣) من القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
٧. المادة (١٦٤) من المرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
٨. المادة (١٨٧) من القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.

ولا يقف الأمر عند هذا الحد، فالمشرع البحريني وحرصاً منه على تشجيع المرأة للولوج في ميدان العمل، قد أحاطها بضمانات وحقوق مستحدثة لم يكن قد نص عليها في قانون العمل القديم لعام ١٩٧٦، نحصرها في الآتي:

حظر تشغيل العاملة خلال الأيام الأربعين التالية للوضع.١
حق العاملة في الحصول على إجازة بدون أجر بعد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز الست سنوات.٢
حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدتها شهر تكون مدفوعة الأجر، ويحق لها استكمالها لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام من رصيد إجازاتها السنوية فإن لم يكن لها رصيد فلها أن تتمتع بإجازة بدون أجر.٣

حظر فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع، وبالرغم من أن هذا الحكم قد نص عليه المشرع في قانون العمل القديم، إلا أنه أكد في قانون العمل الحالي لعام ٢٠١٢ على اعتبار إنهاء عقد العمل إذا كان بسبب الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها فصلاً تعسيفياً.٤
كما تضمن قانون العمل الجديد لعام ٢٠١٢ أحكاماً مستحدثة تتمتع بها المرأة العاملة على قدم المساواة بينها وبين الرجل العامل، ونذكر منها الآتي:

المادة (٦٣)، والتي نصت على حق العامل في الحصول على إجازة مدتها ثلاثة أيام مدفوعة الأجر في الحالات الآتية:

زواجه لمرة واحدة.

وفاة زوجه أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة.

(ج) وفاة أحد أقارب زوجه حتى الدرجة الثانية.

وحقه في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة يوم واحد إذا ولد له مولود.

المادة (١٠٥)، والتي نصت على جواز إنهاء العامل لعقد العمل من جانبه ودون إخطار منه، وباعتباره فصلاً تعسيفياً من جانب رب العمل يستوجب التعويض عنه، وذلك لدى اعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل أثناء أو بمناسبة تأديته للعمل، بقول أو فعل معاقب عليه قانوناً، أو لارتكابه أو من يمثله أمراً مخللاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

ونظراً لطبيعة المرأة الفيسيولوجية والجسمانية ومهمتها الأساسية في الوسط العائلي، فإن المشرع البحريني قد قرر القواعد التي تكفل للمرأة العاملة الحماية الصحية والأخلاقية والأمنية، إذ تتحقق الحماية الصحية للمرأة العاملة من خلال منع تشغيلها في بعض الأعمال والصناعات التي قد تؤثر على صحتها، وتتحقق الحماية الأخلاقية والأمنية من خلال حظر تشغيلها في بعض الأوقات المتأخرة من الليل.

١ المادة (٣٢/ب) من القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.

٢ المادة (٣٤) من القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.

٣ المادة (٦٣/ج) من القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.

٤ المادة (١٠٤) من القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.

والغرض من تقرير هذه القواعد ينطلق من كون أن هنالك من الأعمال ما يتضمن بطبيعته قدراً كبيراً من الخطورة كالعامل في المجالات الكيميائية أو البيولوجية وغيرها، ومنها ما قد يكون شاقاً بطبيعته كالعامل الذي يستلزم القدرة على التحمل والصبر كالعامل في المناجم والمحاجر وغيرها، بالإضافة إلى أن هناك من الأعمال ما يتطلب القيام بها باستمرار، أي على مدى اليوم في النهار والليل، ولا شك أن العمل ليلاً أشد إرهاقاً للإنسان، هذا فضلاً عن المخاطر الأمنية والأخلاقية التي قد تترتب عليه.

وحيث أن ثقافة العمل وظروفه في القطاع الخاص قد تتطلب العمل إلى أوقات متأخرة من الليل مما قد يتعارض مع الدور الاجتماعي الذي تؤديه المرأة نحو الأسرة - وعلى الأخص في مجتمعاتنا العربية - مما قد يترتب عليه عزوف القطاع الخاص عن تشغيل المرأة وكذلك عزوف المرأة نفسها عن العمل في القطاع الخاص.

الخاص.

عليه، ألزمت المادتان (٣٠) و (٣١) من قانون العمل في القطاع الأهلي لعام ٢٠١٢ على الوزير بأن يصدر قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً^٢، ويأتي ذلك إيفاءً من المشرع البحريني لالتزاماته الدولية تطبيقاً للحقوق المقررة للمرأة العاملة بحظر تشغيلها ليلاً في المنشآت الصناعية وفق ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم (١٤٨/٨٩) بشأن عمل النساء ليلاً والتي صادقت عليها مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم (٥) لسنة ١٩٨١.

كما نصت المادة (٣١) على أن يصدر الوزير - بعد أخذ رأي الجهات المعنية - قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

وتطبيقاً لما سلف، أصدر وزير العمل القرار رقم (١٦) لسنة ٢٠١٣ بشأن تحديد الأحوال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً، إذ نصت المادة (١) من القرار على عدم جواز تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، وبينت المادة (٢) من القرار المقصود بالمنشأة الصناعية، واستثنت المادتان (٣) و (٤) من القرار حالات القوة القاهرة إذا ما توقف العمل في منشأة ما بسبب لا يمكن التنبؤ به وليس من طبيعته أن يتكرر، ومتى كان العمل ضرورياً للمحافظة على مواد أولية أو مواد في دور التجهيز من تلف محقق، كما استثنت تطبيق أحكام القرار على العاملات اللاتي يشغلن وظائف إشرافية إدارية أو فنية.

أما بشأن الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، فقد أصدر وزير العمل القرار رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٣ بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، وتضمن القرار المذكور فئتين من الأعمال، شملت الفئة الأولى منها الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها بصورة عامة، والفئة الثانية منها الأعمال التي يحظر تشغيل النساء العاملات من الحوامل فيها.

إذ حصرت المادة (١) من القرار الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها بصورة عامة، وتمثل في الأعمال

١ انظر أ. أمير الحداد - ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتمييز ضدها في الأجر - مركز البحوث الاجتماعية - الجامعة الأمريكية - القاهرة - ٢٠٠٩ - ص ٣٥.

٢ وذلك على خلاف قانون العمل السابق إذ كان الأصل هو عدم جواز تشغيل النساء ليلاً والاستثناء هو جواز تشغيلهن ليلاً

الآتية:

الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض.

الأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعامل أمام أفران صهر المعادن.

الأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من ١٥-٢٠ كجم.

العمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا أو بالجسم كله مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني وغير ذلك.

العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص.١

في حين تضمنت المادة (٢) من القرار الأعمال التي يحظر تشغيل النساء العاملات من الحوامل فيها، وهي كالآتي:

الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة إكس بما يزيد على ١٣٠ ريم كل ثلاثة أشهر أثناء فترة خصوبة المرأة، وعلى ريم واحد خلال فترة الحمل.

أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة أو أدخنة البنزين أو أحد مشتقاته مثل الفينول أو التولوين.

الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة (تراتوجينية).

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 النيتروبنزول، أو المنجنيز، أو الكاديوم، أو البيريليوم.

هذا وقد تضمن القرارين على أن يعاقب كل من يخالف أحكام القرار بالعقوبة المنصوص عليها في المادة (١٨٧) من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ المتمثلة بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار.

١ وقد أوردت هذه الفقرة أمثلة لمثل تلك العمليات، مثل صهر الرصاص، تداول أو معالجة أو اختزال الرمال المحتوية على أكسيد الرصاص أو عمليات إزالة طلاء الرصاص، الخ.

الخاتمة

أُتيح للمرأة - نظرياً وعملياً - حق العمل في القطاع الأهلي، وبأن تستقل اقتصادياً، وأن تتمسك بعملها وفي الوقت نفسه أن تشارك في مسؤولية رعاية الأسرة. ولا شك أن ذلك يعد انعكاساً واقعياً للهدف الدستوري الذي سعى إليه المشرع الدستوري البحريني من حيث ضرورة تحقيق التوازن بين الدورين الرئيسيين اللذين تؤديهما المرأة في المجتمع، والذي يستند أساساً إلى المعايير الدولية المتعددة التي أرستها المنظمات المعنية بحقوق الإنسان والمنظمات المتخصصة في شؤون العمل.

ولما كانت الأعباء الاجتماعية الملقاة على عاتق المرأة تعد من أهم المسببات التي قد تؤدي - بأي شكل من الأشكال - إلى عزوفها عن العمل، وذلك نظراً لدورها الهام الذي تؤديه كزوجة وأم، وهو الدور المتعارف عليه في مجتمعاتنا العربية، فإن المشرع البحريني وحرصاً منه على تشجيع المرأة البحرينية الولوج إلى ميادين العمل في القطاع الأهلي قد ضمن قانون العمل في القطاع الأهلي الحماية الخاصة للمرأة العاملة. حيث تضمن قانون العمل في القطاع الأهلي لعام ١٩٧٦م باباً خاصاً لأحكام تشغيل النساء، وفر من خلاله المشرع الضمانات والحقوق المختلفة للمرأة العاملة دون الرجل العامل وذلك مراعاةً منه لطبيعتها الخاصة ودورها الذي تؤديه نحو الأسرة والمجتمع، بل وأن المشرع لم يكتفِ عند هذا الحد، وإنما كان في تطور مستمر سواءً من حيث توسيعه لنطاق الحقوق الممنوحة للمرأة العاملة في القطاع الأهلي بموجب قانون العمل لعام ٢٠١٢م أو من حيث استحداثه لحقوق جديدة لم يكن قد منحها للمرأة العاملة بموجب قانون العمل السابق لعام ١٩٧٦م.

واستناداً لما سلف من القول، ننتهي من خلال دراستنا لموضوع المرأة في قانون العمل البحريني إلى النتائج الآتية:

أولاً: نحى المشرع البحريني في تقرير الحماية القانونية للمرأة العاملة في القطاع الأهلي الاتجاه الغالب والسائد في العديد من التشريعات العربية المقارنة، حيث أورد المشرع نصوصاً عامة منح بموجبها العامل - سواءً رجل أو امرأة - حقوق و ضمانات متعددة في مجال العمل في القطاع الأهلي بالتساوي بينهما ودون أي تمييز قائم على أساس الجنس.

ثانياً: لم يغفل المشرع البحريني الطبيعة الخاصة للمرأة ودورها الاجتماعي الذي تؤديه نحو أسرتها والمجتمع، والذي يستند أساساً إلى الهدف الدستوري والدولي القائل بضرورة إحاطة المرأة العاملة بحقوق و ضمانات تنفرد بها دون الرجل العامل. لذا، ضمن المشرع البحريني باباً خاصاً لأحكام تشغيل النساء في قانون العمل في القطاع الأهلي لعام ١٩٧٦م على خلاف قانون العمل لعام ١٩٥٧م، كما وسع من نطاق الحقوق الممنوحة لها في قانون العمل لعام ٢٠١٢م توسعاً نوعياً، بالإضافة إلى اسحدها حقوقاً جديدة لم يكن قد نص عليها في قانون العمل السابق لعام ١٩٧٦م.

ثالثاً: انضم المشرع البحريني إلى العديد من الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي أرستها المنظمات الدولية والإقليمية المعنية بشؤون العمل، سواءً تلك التي وفرت بموجبها حماية قانونية متساوية لجميع العمال - ذكوراً وإناثاً - أم تلك التي وفرت بموجبها حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة.

رابعاً: حرص المشرع البحريني على الإيفاء بالتزاماته الدولية بموجب الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي انضمت إليها مملكة البحرين، حيث انعكست المعايير الدولية المعتمدة بموجب هذه الاتفاقيات في قانون العمل في القطاع الأهلي لعام ٢٠١٢م وخاصة فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بتشغيل النساء.

خامساً: أحاط المشرع البحريني المرأة العاملة في القطاع الأهلي بالحماية الأمنية، والجسمانية، والأخلاقية، والاجتماعية. إذ ألزم الوزير المختص بإصدار القرارات اللازمة لمنع تشغيل النساء ليلاً وبتحديد الأعمال والأحوال والمناسبات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وتم تفعيل هذا النص بالفعل على أرض الواقع بصدور القرارات المتعلقة بهذا الشأن من الوزير المختص.

سادساً: أولى المشرع البحريني العناية الخاصة بالفئات الضعيفة من النساء العاملات إما بحكم صغر سنهن أو ظروفهن الصحية، سواءً من حيث انضمامه للاتفاقيات الدولية والإقليمية التي تمنح مثل هذه الفئات حقوقاً خاصة، أم من حيث إصداره للقوانين الخاصة بهن أو إيراده نصوصاً خاصة تنطبق على هذه الفئات من النساء العاملات لكفالة توفير الحماية القانونية اللازمة لهن بحكم ظروفهن.

ومن خلال النتائج سالفة الذكر، نخلص إلى جملة من التوصيات نوردتها بالتوالي:
أولاً: منح المرأة العاملة في القطاع الأهلي ساعتين رعاية لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز السنتين وذلك لمدة عامين، أسوةً بالمرأة العاملة في القطاع الحكومي، وتطبيقاً لحكم الشريعة الإسلامية.
ثانياً: استحداث إجازة مرافقة مريض للمرأة العاملة في القطاع الأهلي أسوةً بالمرأة العاملة في القطاع الحكومي، وذلك لمرافقة طفلها في حال مرضه.

ثالثاً: إلزام أصحاب الأعمال - بنص القانون - بإنشاء لجان تكافؤ الفرص داخل مؤسساتهم لضمان مساواة المرأة بالرجل في تولي الوظائف في القطاعات الأهلية متى ما تساوت مؤهلاتهم.

رابعاً: مساهمة الدولة ومؤسسات المجتمع المدني بإنشاء دور حضانة ورياض الأطفال بالقرب من أماكن العمل لتشجيع النساء اللواتج إلى ميادين العمل.

خامساً: تيسير حصول المرأة على عمل لحسابها الخاص، لضمان استقلالها اقتصادياً وتحسين نوعية عمل المرأة وظروف معيشتها.

سادساً: الإسراع في الانضمام أو التصديق على الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي منحت حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة.

سابعاً: نشر الوعي المجتمعي حول أهمية عمل المرأة في القطاع الأهلي والوعي القانوني حول الحقوق الخاصة بالمنوحة لها عن طريق الدعم الإعلامي الحكومي.

المراجع

أولاً: الكتب والبحوث

- أ. أمير الحداد - ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتميز ضدها في الأجر - مركز البحوث الاجتماعية - الجامعة الأمريكية - القاهرة - ٢٠٠٩م.
- د. صلاح محمد أحمد دياب - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين - جامعة البحرين - الطبعة الأولى - ٢٠١٣م.
- أ. إيمان محامدية وأ. سليمة بوطوطن - المرأة العاملة والعلاقات الأسرية - جامعة قاصدي مرباح ورقلة - ٢٠١٣م.
- أ. هالة صقر و أ. عبدالله شحاتة - التمكين الاقتصادي للمرأة، المعوقات والحلول المقترحة - مركز البحوث الاجتماعية - الجامعة الأمريكية - القاهرة - ٢٠٠٩م.
- مكتب العمل الدولي - ألفباء حقوق المرأة و المساواة بين الجنسين - الطبعة الثانية - جنيف.

ثانياً: المجلات

- د. زيد محمود العقيلة - حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية - مجلة المفكر- العدد الثامن - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة محمد خيضر بسكرة.
- د. محمد جلال الأتروشي - حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية (دراسة مقارنة) - مجلة الكوفة - العدد الخامس - كلية القانون والسياسة - جامعة السليمانية.
- د. محمد عرفان الخطيب - الرقابة الإدارية على تطبيق أحكام قانون العمل «تفتيش العمل» دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري في ضوء معايير العمل الدولية - مجلة الحقوق - جامعة الكويت - العدد ٢ - ٢٠١٤م.

ثالثاً: القوانين والتشريعات

- دستور مملكة البحرين.
- مرسوم بقانون رقم (٢٢) لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
- قانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
- مرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ١٩٨٤ بالموافقة على الانضمام إلى الاتفاقية العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور.
- مرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٩٦ بالموافقة على الانضمام إلى الاتفاقية العربية رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.
- مرسوم بقانون رقم (١٧) لسنة ١٩٩٩ بالموافقة على الانضمام إلى اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة (المعوقون).

مرسوم بقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠١ بالموافقة على انضمام دولة البحرين إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها. مرسوم بقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٢ بالانضمام إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. قانون رقم (٧٤) لسنة ٢٠٠٦ بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين. قانون رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٧ بالانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

رابعاً: المواقع الالكترونية

منظمة الأمم المتحدة <http://www.un.org>

هيئة التشريع والإفتاء القانوني <http://www.legalaffairs.gov.bh>