

المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان
National Institution for Human Rights



1

سلسلة ثقافة حقوق الإنسان

حقوق العامل في ضوء قانون العمل البحريني ومستويات العمل الدولية والعربية وحقوق الإنسان

الدكتور صلاح محمد أحمد دياب
كلية الحقوق - جامعة البحرين

1437هـ - 2016م

1

سلسلة ثقافة حقوق الإنسان

حقوق العامل في ضوء قانون العمل البحريني ومستويات العمل الدولية والعربية وحقوق الإنسان

الدكتور صلاح محمد أحمد دياب

كلية الحقوق - جامعة البحرين

1437هـ - 2016م

حقوق العامل في ضوء قانون العمل البحريني
ومستويات العمل الدولية والعربية وحقوق الإنسان

الدكتور صلاح محمد أحمد دياب

الطبعة الأولى - أكتوبر 2016

رقم الناشر الدولي : 5-04-85-99958-978

رقم الإيداع بمكتبات الإدارة العامة : 706/د.ع/2015

جميع الحقوق محفوظة للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان

Copyrights @ NIHRBH

يمنع نسخ أو استعمال أي جزء من هذا الكتاب بأي وسيلة تصويرية أو الكترونية أو ميكانيكية بما فيه التسجيل الفوتوغرافي والتسجيل على أشرطة أو أقراص مقروءة أو أي وسيلة نشر أخرى بما فيها حفظ المعلومات أو استرجاعها من دون إذن خطي من المؤسسة.

**حقوق العامل
في ضوء قانون العمل البحريني
ومستويات العمل الدولية والعربية
وحقوق الإنسان**

الدكتور صلاح محمد أحمد دياب
كلية الحقوق - جامعة البحرين
1437هـ - 2016م

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
11	تقديم :
15	المقدمة :
27	الفصل الأول: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في صدارة الحقوق الأساسية للإنسان
29	المبحث الأول: ماهية الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق
29	المطلب الأول: مفهوم الحق في العمل
34	المطلب الثاني: مفهوم الحق في مستوى معيشي لائق
37	المبحث الثاني: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في مستويات العمل الدولية
40	المطلب الأول: دور منظمة العمل الدولية في كفالة الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق
52	المطلب الثاني: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان
61	المبحث الثالث: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في ضوء مستويات العمل الإقليمية والعربية
62	المطلب الأول: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في مستويات العمل الإقليمية
65	المطلب الثاني: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في مستويات العمل العربية
72	المبحث الرابع: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في القانون البحريني
75	المطلب الأول: المشرع البحريني ينظم الحق في العمل بما يكفل العيش الكريم
76	الفرع الأول: تنظيم الوساطة في إبرام عقود العمل يمثل حماية للحق في العمل
87	الفرع الثاني: حظر الاتجار في البشر يمثل حماية للحق في العمل وفي الكرامة الإنسانية
95	الفرع الثالث: دور هيئة تنظيم سوق العمل في تنظيم وكفالة الحق في العمل
106	الفرع الرابع: كفالة مستوى معيشي لائق من خلال تشريعات التعتل والضمان الاجتماعي
112	المطلب الثاني: المشرع البحريني يورد لاعتبارات إنسانية قيودا على حرية العمل
112	الفرع الأول: قيود التشغيل المرتبطة بحماية الأحداث

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
118	الفرع الثاني: قيود التشغيل المرتبطة بحماية المرأة
123	الفصل الثاني: الحقوق المالية للعامل خلال سريان العقد
124	تمهيد
128	المبحث الأول: حق العامل في الأجر جوهر الحقوق المالية
129	المطلب الأول: تعريف الأجر وبيان أهميته
133	المطلب الثاني: طرق تحديد الأجر
137	المبحث الثاني: صور الأجر وملحقاته
138	المطلب الأول: العمولة
140	المطلب الثاني: العلاوات
142	المطلب الثالث: المنحة والمكافأة
145	المطلب الرابع: المزايا العينية والبدلات
148	المطلب الخامس: الإكرامية أو الوهبة
150	المطلب السادس: النسبة المئوية من الإيراد أو الربح
151	المبحث الثالث: النظام القانوني لأداء الأجر
151	المطلب الأول: سبب استحقاق الأجر
153	المطلب الثاني: مواقيت الوفاء بالأجر
155	المطلب الثالث: مكان الوفاء بالأجر
156	المطلب الرابع: وسيلة الوفاء بالأجر
158	المطلب الخامس: أهلية قبض الأجر
159	المطلب السادس: إثبات الوفاء بالأجر
160	المطلب السابع: تقادم الحق في الأجر
162	المبحث الرابع: الحماية القانونية للأجر
162	المطلب الأول: حماية الأجر في مواجهة اقتطاع صاحب العمل
169	المطلب الثاني: حماية الأجر في مواجهة دائني صاحب العمل
171	المطلب الثالث: حماية الأجر في مواجهة دائني العامل

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
175	الفصل الثالث: الحقوق غير المالية للعامل خلال سريان العقد
176	تمهيد
177	المبحث الأول: الحقوق المرتبطة بتنظيم ساعات العمل والراحة والإجازات
179	المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي
184	المطلب الثاني: حق العامل في الراحة اليومية والأسبوعية
189	المطلب الثالث: حق العامل في الإجازات
212	المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالرعاية الصحية والاجتماعية
212	المطلب الأول: الحق في الرعاية الصحية
216	المطلب الثاني: الحق في بيئة عمل آمنة من المخاطر
222	المطلب الثالث: الحق في التأمين الاجتماعي
225	المبحث الثالث: حقوق العامل وضماناته المرتبطة بالمساءلة التأديبية
226	المطلب الأول: المشرع البحريني يحدد أنواع الجزاءات التأديبية بصورة حصرية
229	المطلب الثاني: المشرع البحريني يضع ضمانات لحماية العامل في مواجهة الجزاءات التأديبية
236	المطلب الثالث: الرقابة القضائية على السلطة التأديبية لصاحب العمل
237	المبحث الرابع: الحقوق الأخرى المقررة للعامل
238	المطلب الأول: الحق في المساواة وعدم التمييز
243	المطلب الثاني: حق العامل في الحصول على خدمات اجتماعية وثقافية
245	المطلب الثالث: حق العامل في الاستفادة من برامج التدريب المهني
248	المطلب الرابع: حقوق العامل النقابية
256	المطلب الخامس: حقوق العامل المرتبطة بالعمل في الأماكن البعيدة عن العمران
258	المطلب السادس: حق العامل في حرمة حياته الخاصة وأسراره الشخصية
261	المطلب السابع: حق العامل في احترام كرامته الإنسانية
263	الفصل الرابع: حقوق العامل المترتبة على انقضاء عقد العمل
264	تمهيد

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
265	المبحث الأول: حق العامل في استرداد أوراقه والحصول على شهادة خبرة
267	المبحث الثاني: حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة
267	المطلب الأول: حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة
270	المطلب الثاني: قيمة مكافأة نهاية الخدمة
271	المطلب الثالث: مدة الخدمة المعتبرة عند حساب المكافأة
273	المبحث الثالث: الحق في التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد عمله
274	المطلب الأول: حق العامل في التعويض عن الإنهاء المبسر لعقد العمل المحدد المدة
277	المطلب الثاني: الحق في التعويض عن إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة
283	المبحث الرابع: حق العامل غير البحريني في العودة إلى بلده على نفقة صاحب العمل
287	الفصل الخامس: ضمانات استيفاء حقوق العامل
288	تمهيد
289	المبحث الأول: الضمانات التشريعية لحماية حقوق العامل
289	المطلب الأول: ضمانات تشريعية تراعي حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل
297	المطلب الثاني: ضمانات استيفاء الحقوق العمالية في حالة انتقال المنشأة أو زوالها
302	المبحث الثاني: تفتيش العمل ضمانات إدارية لحماية حقوق العمال
306	المبحث الثالث: الضمانات القضائية لحصول العامل على حقوقه العمالية
308	المطلب الأول: الإعفاء من رسوم التقاضي
309	المطلب الثاني: تيسير إجراءات التقاضي في مجال منازعات العمل الفردية
313	المطلب الثالث: تيسير سبل حل منازعات العمل الجماعية
317	المبحث الرابع: تبني معيار الشرط الأفضل للعامل ضمانات عملية لحماية حقوقه المكتسبة
321	خاتمة وتوصيات
331	قائمة بأهم المراجع

تقديم

تقديم

ترحب المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بالمساهمات الأكاديمية المتميزة المقدمة من الباحثين والمتخصصين للنشر في سلسلتها البحثية المعنونة «سلسلة ثقافة حقوق الإنسان» والتي تشتمل على إصدارات الكتب الهادفة إلى نشر ثقافة حقوق الإنسان وتعزيز قيمها ومبادئها.

وتهدف المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الى التكامل مع الجهود الوطنية والدولية، الحكومية وغير الحكومية، من أجل الارتقاء المستمر لحقوق الإنسان، وقد أشارت المادة (12) من القانون رقم (26) لسنة 2014 بإنشاء المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان على أن المؤسسة الوطنية تختص بـ «المبادرة بالتعاون مع الأجهزة المختصة بشؤون الثقافة والإعلام والتعليم، وتقديم المقترحات والتوصيات في كل ما من شأنه نشر وتعزيز ثقافة الوعي باحترام حقوق الإنسان». كما تختص بـ «إصدار النشرات والمطبوعات والبيانات والتقارير الخاصة، وعرضها على الموقع الإلكتروني الخاص بها، ولها مخاطبة الرأي العام مباشرة أو من خلال أي من وسائل الإعلام».

وفي سبيل ذلك تقبل المؤسسة الكتب ذات الصلة بموضوعات القانون الدولي لحقوق الإنسان، والقانوني الدولي الإنساني، مع التركيز على مملكة البحرين والخليج العربي، إضافة إلى موضوعات تتعلق بالعالم العربي والإسلامي، وأهم المستجدات على الساحة الدولية، وذلك وفقاً لضوابط وأسس تحددها المؤسسة كشرط من شروط النشر ويلتزم بها الكاتب.

وعليه، يَسرُّ المؤسسة نشر هذا الكتاب كأحد إصدارات سلسلة ثقافة حقوق الإنسان.

المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان

المقدمة

المقدمة

حَفَل تاريخ البشرية بمظالم كثيرة كان في صدارتها تلك التي عرفها العبيد بسبب استرقاقهم واستخدام قوة عملهم جبراً، وحرمانهم من حريتهم ومعاناتهم الجوع وبؤس الحياة على يد السادة والملاك، ولم يكن أمامهم من سبل المقاومة إلا محاولة الهرب من عبوديتهم، التي كانت تنتهي عادة بالعودة إلى الأسر والاسترقاق وأحياناً بالقتل، ورغم ذلك استمرت محاولات المقاومة والتمرد حتى ظهرت القوانين التي تحظر تجارة العبيد وتمنع الاسترقاق.

ومع انطلاق الثورة الصناعية انتقل البؤس من العبيد إلى العمال، الذين عانوا بدورهم كثيراً من تدني دخولهم وسوء أوضاع العمل المحفوفة بالمخاطر التي تهدد الصحة وتودي بالحياة، حتى صارت محل استنكار أصحاب الضمائر، وتردد في الأصداء أنين العمال وبدأ زعماءهم يجهرون بالشكوى ويدعون إلى مقاومة الاستغلال والدفاع عن حقوق العمال، باعتبار أن من واجبات المجتمع حماية أعضائه الذين يتعرضون للاستغلال، وعليه حماية حق كل أفرادهم في أن يعيشوا بكرامة وأدمية.

وقد مرت مقاومة العمال للاستغلال بمراحل عدة، وعرفت صوراً مختلفة من الاحتجاجات في كل مكان، حتى تكلفت في نهاية المطاف باحترام حقوق العمال والالتزام بسياسات تدعو إلى التخفيف من الاستغلال والفقير، وتطبيق إجراءات للضمان الاجتماعي وتحسين الخدمات الصحية والاجتماعية وإلزام الدول والحكومات بذلك، من خلال مسيرة رائعة من الكفاح العمالي والتضحيات العظيمة في سبيل الانعتاق من نير الاستغلال الرأسمالي، وقد أقرت الحكومات والدول بحقوق العمال باعتبارها السبيل لإرساء السلام العالمي والدائم، وكانت تلك

هي البداية الحقيقية للاعتراف بحقوق الإنسان واحترامها.

فإنسان يستحق، أينما كان وفي كل الظروف وبغير استثناء، حقوقاً اقتصادية واجتماعية وثقافية، وأخرى سياسية ومدنية، تستند إلى معايير قانونية تحميها معاهدات ومواثيق دولية وأحكام الدساتير والقوانين الوطنية، التي تفرض جميعها التزامات باحترام حقوق الإنسان وتعزيزها وحمايتها والوفاء بها، وبمقتضاها تتقرر مسؤولية الدول والحكومات عن مدى الوفاء بالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان، هذه الحقوق التي ينبغي أن تكون مكفولة لكل الناس وفي كل بقعة من بقاع العالم وعلى أساس من المساواة وعدم التمييز.

فحقوق الإنسان فكرة بسيطة وعظيمة توجب أن يعامل الناس بكرامة، وأن يتمتعوا بحقوقهم من دون تمييز، تلك الحقوق المتأصلة في البشر كافة، أيًا كانت جنسيتهم أو محل إقامتهم أو أصلهم القومي أو الإثني أو لغتهم أو أي وضع آخر، وهي حقوق مترابطة وغير قابلة للتجزئة.

وارتبط هذا التطور بتطور مماثل في التحرر من فكرة عرفها الفقه التقليدي، مفادها حرية طرف في العقد في تحديد سعة الالتزامات التي تترتب في ذمة كل منهما بمقتضاه، وهو تحديد يأتي ثمرة مساومات بينهما، يدافع من خلالها كل منهما عن مصالحه، ويفترض ذلك بالنسبة إلى عقد العمل وجود حرية حقيقية للعامل في مواجهة صاحب العمل، غير أن حرية العامل في واقع الحال غدت في الكثرة الساحقة وهمية لا وجود لها، إذ يحدد صاحب العمل مسبقاً بنود العقد كافة، بل يدرج ما فاتته من تفاصيل في لائحة العمل لديه، فيقتصر دور العامل في إبرام العقد على قبول ما يفرضه عليه صاحب العمل والإذعان إليه، وهو الأمر الذي استدعى تطور مبدأ الحرية العقدية.

وفضلاً عن الدوافع الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية لهذا التطور فإن فكرة

حقوق الإنسان غدت بدورها واحدة من بين هذه الدوافع، التي دفعت المشرع في سائر الدول إلى التدخل لإعادة التوازن بين المتعاقدين، اللذين أدى اختلاف ظروفهما الاقتصادية والاجتماعية إلى اختلاله، وذلك لتحديد مضمون العقد، وتنظيم آثاره، بقواعد أمره، لا يستطيع صاحب العمل منها فكاكاً، حتى صار أقرب إلى نظام قانوني يقتصر تراضي طرفيه على الخضوع لأحكامه.

ويلزم إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل كل الدول الأعضاء في المنظمة بأربع فئات من المبادئ والحقوق هي: الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على العمل الإلزامي، والقضاء على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، وهذه المبادئ والحقوق تغطيها الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية¹.

فلم تعد المسؤولية عن احترام حقوق الإنسان تقتصر على الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية التي تحمي حقوق الإنسان، بل تمتد إلى الامتثال كذلك لاحترام كل حقوق الإنسان المعترف بها دولياً باعتبارها معياراً عالمياً متوقعاً، ولذا تسري هذه المسؤولية حيثما لا توجد أي قوانين أو لوائح وطنية لحماية تلك الحقوق، وعلى المنشآت والمؤسسات أن تعمل وفقاً لأرفع المعايير.

لذا فإن كان مهماً للعامل بصفة خاصة وللمعنيين في الحقل القانوني بصفة عامة معرفة حقوق العامل في قانون العمل، فمن المهم كذلك معرفة مدى توافق هذه

1 فكل مبدأ من المبادئ الأربعة تغطيه اتفاقيتان، من الاتفاقيات الثماني الآتية:

- 1- الاتفاقية رقم (87) 1949 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم العام.
- 2- الاتفاقية رقم (98) لعام 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- 3- الاتفاقية رقم (29) لعام 1930 بشأن العمل الجبري.
- 4- الاتفاقية رقم (105) لعام 1957 بشأن إلغاء العمل الجبري.
- 5- الاتفاقية رقم (100) لعام 1951 بشأن المساواة في الأجور.
- 6- الاتفاقية رقم (111) لعام 1958 بشأن التمييز في المهنة والاستخدام.
- 7- الاتفاقية رقم (138) لعام 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.
- 8- الاتفاقية رقم (182) لعام 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

الحقوق كمًا ونوعًا مع المعايير التي أوردتها موثيق حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والعربية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية في هذا الشأن، والتي انضمت مملكة البحرين إلى بعضها.

حدود موضوع الدراسة :

تركز الدراسة بصورة أساسية في حقوق العامل في قانون العمل البحريني بالقطاع الأهلي، فتعرض للحق في العمل وفي العيش الكريم باعتباره حقًا أصيلاً لكل إنسان يسبق مرحلة إبرام عقد العمل ويكون له مقتضياته على المستويين الدولي والوطني، مع بيان الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية في حماية حقوق العمال على المستويين العالمي والعربي، وقد أثرنا أن نعرض للحق في العمل على سند من أن قانون العمل يتعين أن يخرج عن إطاره التقليدي الذي يجعل أحكامه تنصرف إلى الأشخاص الذين يعملون إلى إطار أوسع، بحيث تشمل أحكامه الأشخاص الذين لا عمل لهم، لتعالج هذه الأحكام كيفية تمكين هؤلاء الأشخاص من الحصول على العمل اللائق، وتوفير دخل بديل حال تعطلهم في إطار نظام للحماية الاجتماعية.

كما تعرض الدراسة لحقوق العامل خلال مرحلة تنفيذ عقد العمل وسريانه، ثم حقوقه بعد انقضاء العقد، مع الإشارة إلى موقف القضاء البحريني وبيان الضمانات القانونية لهذه الحقوق، والإشارة كلما اقتضت الدراسة إلى ما أوردته الاتفاقيات والمواثيق الدولية بشأن كل حق من هذه الحقوق.

أهمية موضوع الدراسة :

حرصت مملكة البحرين على إقامة علاقات متوازنة بين طرفي الإنتاج، فمع اكتشاف النفط سعت المملكة إلى توفير فرص العمل ورفع المستويين الاقتصادي

والاجتماعي للعمال البحرينيين، وتجلّى ذلك في قوانين العمل التي صدرت في المملكة بدءاً من التشريع الذي صدر عام 1957م وهو أول قانون عمل للمملكة، بل في منطقة الخليج قاطبة، ينظم علاقات العمل بين أصحاب الأعمال والعمال، ومروراً بالمرسوم بقانون رقم (23) لسنة 1976م وتعديلاته، وانتهاءً بالقانون رقم (36) لسنة 2012م بإصدار قانون العمل، وهو المعمول به حالياً في مملكة البحرين، فهل حقق قانون العمل حماية حقيقية للعمال؟ وما هي الحقوق التي تضمنها؟ وهل تتفق هذه الحماية مع مستويات العمل الدولية والعربية؟ هذا ما تحاول الدراسة الإجابة عنه، ولا سيما أن المكتبة القانونية تخلو من دراسة حول هذا الموضوع يمكن الرجوع إليها.

فالدراسة تكتسب أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تتناوله، وهو حقوق العمال في ضوء قانون العمل البحريني؛ إذ تمثل حقوق العمال محور العلاقات العمالية الناشئة عن عقد العمل، وجوهر الخلاف الدائم بين العمال وأصحاب الأعمال، ولب المنازعات العمالية أمام القضاء، ولا ريب أن بيان هذه الحقوق وتيسير فهمها، بسبر أغوار ما غمض منها، وتمحيص النصوص المرتبطة بها وإيضاح معانيها، يسهم في وأد هذه الخلافات في مهدها، وينير الطريق نحو حلها إذا وقعت.

فإذا كان قانون العمل أداة للسلام الاجتماعي وعاملاً من عوامل الاستقرار في المجتمع، لأنه بتنظيمه حقوق طرفي علاقة العمل بصورة عادلة يقضي على أسباب السخط والتذمر ويشيع الأمن في الحياة الاجتماعية، فالمشكلة الاجتماعية للعامل أو لرب العمل تمثل اليوم مشكلة الدولة وحلها يتوقف في جزء كبير منه على تقدم قانون العمل، فهل تحقق ذلك في قانون العمل؟ وهل يلبي ذلك ما هو متوقع منه في مجال معايير حقوق الإنسان؟

أهداف الدراسة :

- تمثل دراسة حقوق العمال خطوة مهمة في طريق نشر ثقافة الوعي القانوني وتعزيز ودعم ثقافة حقوق الإنسان بصفة عامة.
- تزويد المكتبة القانونية في مملكة البحرين بدراسة في موضوع حقوق العمال في ضوء قانون العمل في القطاع الأهلي، خاصة في ظل خلو المكتبة البحرينية بل العربية بأسرها من دراسة متخصصة حول هذا الموضوع.
- تزويد الباحثين في المجال القانوني والقضاة والمحامين والمهتمين بحقوق العمال عموماً بدراسة تتناول حقوق العمال في قانون العمل البحريني وفقاً لمعايير العمل الدولية والعربية، مع دعمها بالأحكام القضائية الصادرة عن محكمة التمييز في شأن هذه الحقوق.
- إبراز الدراسة للجوانب الإيجابية والسلبية بشأن التنظيم القانوني لحقوق العمال في قانون العمل، رغبة في جذب انتباه المشرع إلى جوانب القصور التي تشوب معالجة هذه الحقوق سواء كانت عيوباً شكلية أو موضوعية في نصوص التشريع، وذلك من أجل العمل على إعادة النظر فيها وتلافي قصورها.

صعوبات الدراسة :

من أهم الصعوبات التي صادفت إجراء الدراسة الآتي:

- ان موضوع الدراسة لم يسبق تناوله من قبل، فلم نعثر على دراسة متخصصة في حقوق العمال في مملكة البحرين²، الأمر الذي يجعل الطريق نحو إجرائها غير ممهد مما يجعل الباحث بحاجة إلى الكثير من

² غير أنه سبقني الأستاذ علي محسن الورقاء في عمل مؤلف حول كيفية حساب حقوق العمال المالية، بعنوان حقوق العمال وكيفية احتسابها، بدون د ن، ط 2001.

الجُهد والوقت لإنجازها، خاصة في ظل ربطها بمستويات العمل الدولية ومعايير حقوق الإنسان.

- كثرة الحقوق العمالية وتشعبها يجعلان الإحاطة بها وعرضها بطريقة علمية ومنظمة مسألة شاقة، وبحاجة من الباحث إلى التوفيق بين الإيجاز والإطناب في مفرداتها والتفريق بين المهم والأهم، ولذا فقد نلجأ إلى إدراج النقاط الأقل أهمية في هامش الدراسة.
- حتى تكتمل الفائدة من الدراسة آثرت تزويدها بالأحكام القضائية الصادرة عن محكمة التمييز، مع الإشارة إلى الفقه والقضاء المقارن في الكثير من المواضع، وهو ما شكل عبئاً إضافياً وتطلب جهداً مضاعفاً.
- يضاف إلى ما سبق طبيعة عمل الباحث الأكاديمي في الجامعة، وما يستتبعه هذا من بذل الوقت والجهد في المحاضرات والامتحانات ومع الطلاب، الأمر الذي يستعصي معه التفرغ بصورة كاملة من أجل إنجاز الدراسة.

منهج الدراسة :

سيتبع الباحث بشكل رئيس في هذه الدراسة المنهج التحليلي والمنهج الوصفي والمقارن، فيعكف على تحليل المضمون القانوني لنصوص قانون العمل البحريني في مجال حقوق العمال مع مقارنة ذلك بموقف الاتفاقيات الدولية والعربية كلما اقتضت ذلك طبيعة الدراسة، ورغبة في الاهتمام بالجانب التطبيقي تعرض الدراسة لما يجري عليه العمل في القضاء البحريني، وكيفية تطبيقه وفهمه لحقوق العامل، من خلال الإشارة إلى الأحكام القضائية التي صدرت في شأن هذه الحقوق.

خطة الدراسة

الفصل الأول: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في صدارة الحقوق الأساسية للإنسان

الفصل الثاني: الحقوق المالية للعامل خلال سريان العقد

الفصل الثالث: الحقوق غير المالية للعامل خلال سريان العقد

الفصل الرابع: حقوق العامل المترتبة على انقضاء العقد

الفصل الخامس: ضمانات استيفاء حقوق العامل

الخاتمة والتوصيات

المراجع

الفهرس

الفصل الأول

الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في صدارة
الحقوق الأساسية للإنسان

لا شك أن العمل ضرورة من ضرورات الحياة، وهو مجهود إرادي يقوم به الإنسان، فهو لصيق بجسده، بقوته، بصحته، ولا مجال للحديث عن العمل من دون الحديث عن الإنسان، فقيمة العمل من قيمة الإنسان ذاته، والإنسان قوام الحياة في هذه الدنيا، وعمله هو محور نضاله وكفاحه فيها، وهو المصدر الوحيد لمعيشة الغالبية العظمى من الناس³.

ولبيان مدلول الحق في العمل وأهميته ومدى الاهتمام به على المستوى الوطني والدولي نعرض للمباحث الآتية:

المبحث الأول : ماهية الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق.

المبحث الثاني: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في الاتفاقيات الدولية.

المبحث الثالث: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في مستويات العمل الإقليمية والعربية.

المبحث الرابع: الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في القانون البحريني.

3 د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، ب. د. ن، 1993، ص 7 .

المبحث الأول

ماهية الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق

يرتبط الحق في العمل بفكرة العيش اللائق الكريم، فما هو مدلول الحق في العمل وماذا يعني العيش اللائق الكريم وما هي مشتملاته، ذلك ما نفرد له مطلبين متتابعين على النحو الآتي:

المطلب الأول

مفهوم الحق في العمل

أولاً- تعريف الحق في العمل ومضمونه

الحق في العمل من الحقوق الأساسية للإنسان وهو واحد من أهم الحقوق الاجتماعية، ويمثل أحد ضمانات الكرامة الانسانية، فهو يوفر للإنسان فرصة لكسب العيش، من خلال ما يتقاضاه من أجر لقاء عمله ليؤمن به الحد اللائق للمعيشة، فيطمئن بذلك إلى حاضره ويؤمن على مستقبله⁴، كما يمكنه من التعبير عن ذاته والمشاركة في الانتاج وخدمة المجتمع.

ويتعرض الحق في العمل لهجمة شرسة تنال منه وتجعل الحماية المقررة بموجبه نوعاً من السراب، خالية من أي معنى أو دلالة، ولاسيما مع انتشار ظاهرة إنشاء المناطق التجارية الحرة، التي تعد مناطق استثنائية لا تطبق عليها قيود الاستيراد والتصدير ولا قوانين العمل ولا معايير السلامة العمالية، مما أحدث تداعياته السيئة على حماية حقوق العمال خاصة أن ذلك تزامن مع ظاهرة عولمة الإنتاج

4 د. ثروت بدوي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1975، ص 429.

التي أُلقت بظلالها على الظروف المعيشية للعمال⁵.

والحق في العمل حق مركب يتضمن عددا من الحقوق المتواشجة فيما بينها والمتكاملة تكاملا وثيقا وحميما، ويشمل ذلك حق كل إنسان في عمل مناسب لقدراته، ويتفرع عن ذلك الحق في توفير وتوزيع فرص العمل على نحو يستوعب كل من يبحث عن فرصة عمل ويقدر عليه، ومن خلال مساواة كاملة وعدم تمييز، وحرية اختيار العمل وتحريم العمل الجبري، والأمان في العمل أو عدم جواز الفصل التعسفي والحق في شروط عمل منصفة ولأثقة، وترتب هذه الحقوق التزامات قانونية على عاتق الدولة.

ويتوقف تحديد نوع العمل على الإمكانيات المتاحة للفرد من القدرات الطبيعية والتعليم والتدريب، ويتمتع الإنسان بالحق في العمل من خلال تأديته عملا مأجورا لدى الغير أو عملا لحساب نفسه، على أن يضمن له العمل كسب رزقه، ويكفل له ولأسرته حياة كريمة ومستوى معيشة لائقا.

وبمقتضى الحق في العمل يكون لكل إنسان الحق في أن يختار عمله أو يقبله بحرية، أي أن العنصر الأساسي في حق العمل هو الاختيار والحرية في ممارسة النشاط الاقتصادي الذي يوفر للإنسان مورد كسب الرزق، فلا يعني الحق في العمل مجرد توزيع العمل بما يسمح بمشاركة الجميع في الأنشطة الاقتصادية، بل يعني أيضا حق كل فرد في اختيار الأسلوب الذي يفضله لكسب رزقه.

ويتصل بذلك مفهوم المحتوى الأساسي الأدنى للحق، الذي يعتبر نقطة الانطلاق لبلوغ الحق والتمتع به، وليست الغاية المنشودة منه، والحد الأدنى للحق هو الحد غير القابل للتفاوض أو التنازل الذي يجب كفالاته لجميع البشر وفي جميع الأوضاع

5 د . محمد يوسف علوان ود. محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان (الحقوق المحمية) ج 2، طبعة دار الثقافة للنشر والتوزيع بعمان، 2007، ص 322.

وتحت أي ظروف، فيكفل لكل فرد كسب رزقه من عمل، وضمنان حرته في اختيار هذا العمل أو قبوله.

ويفرض الاعتراف بالحق في العمل إلى أن لكل فرد الحق في المشاركة في إنتاج أنشطة المجتمع الإنساني أو خدماته، والمشاركة في الفوائد العائدة من هذه الأنشطة المشتركة، إلى الحد الذي يكفل مستوى معيشة لائقاً بالإنسان وأسرته، ومن ثم فالحق في العمل يعني عدم استبعاد أي فرد من أنشطة الحياة الاقتصادية في المجتمع ومن التمتع بعوائدها. وتلتزم الدولة بحق الحماية، وحق المساواة أمام تولي الأعمال، سواء عمل الإنسان في القطاع الحكومي أو في القطاع العام أو الخاص⁶، ويتفرع من الحق في العمل حرية العمل، التي تعني عدم جبر الإنسان على ممارسة عمل لا يريده، أو منعه من مزاوله عمل يستطيع أن يبرز فيه، سواء كان عملاً صناعياً أو تجارياً أو زراعياً أو خدمياً⁷، كما تعني حرية العمل منع احتكار هيئات خاصة أنواعاً معينة من الأعمال.

ثانياً- التزامات الدولة حيال الحق في العمل

يلقي الحق في العمل على كاهل الدولة أعباءً جساماً، فتلتزم أولاً: باحترام الحق في العمل وعدم الحيلولة دون تمتع المواطنين بهذا الحق، وتلتزم ثانياً: بحماية حق كل مواطن في العمل ومنع الاعتداء على هذا الحق، وتلتزم ثالثاً: بتوفير فرص العمل لكسب الرزق ووضع خطة لمواجهة البطالة وإزالة المعوقات التي تحول دون تمتع الأفراد بالحق في العمل، وتلتزم رابعاً: بتعزيز فرص العمل والعمل على تحسين وتنظيم شروط العمل وظروفه بما يجعله ملائماً، من ناحية ساعات العمل وتنظيم الإجازات والراحات، وضمنان سلامة العمال من المخاطر، وتأمين بيئة العمل،

6 د. حمدي عطية مصطفي، حماية حقوق الإنسان وحرياته العامة الأساسية في القانون الوضعي والفقهاء الإسلامي، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط 2010، ص 597، د. محمود حلمي، نظام الحكم الإسلامي مقارناً بالنظم المعاصرة، الطبعة السادسة، 1981، ص 174.

7 د. إسماعيل إبراهيم البديوي، دعائم الحكم، الحقوق والحرريات، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1994، ص 338.

وكفالة التنظيم النقابي وحفز الاستثمار بما يوفر فرص العمل.....الخ.

ولكي تفي الدولة بالتزامها بشأن الحق في العمل يجب أن تتحقق عدة معايير أهمها توافر القدر الكافي من الوظائف على نحو يستوعب المواطنين الباحثين عن فرص عمل، وأن تتسم فرص العمل بالجودة من ناحية تمتعها بأجر عادل وكاف ولساعات عمل مناسبة وفي ظروف عمل ملائمة، وأن تتسم هذه الفرص بالمقبولية من ناحية توافرها مع قيم المجتمع وعدم تناقضها معها من حيث الشروط والمواعيد وغيرها.

ثالثاً- ضمانات ممارسة الحق في العمل

لضمان ممارسة الفرد لحقه في العمل يجب على الدولة أن تضمن امكانية وصول مستحقي العمل وطلبيه إلى فرص العمل بالضمانات الآتية:

- إمكانية الوصول بدون تمييز، بحيث يتاح الحق في العمل وكسب الرزق لكل المواطنين بغير استثناء أو أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب.
- إمكانية الوصول المادي، فتكون فرص العمل وكسب الرزق المتاحة في متناول المواطنين جميعاً، ويكون الوصول إليها مأموناً، ولا يعرض طالبيها للمخاطر أو الابتزاز، وأن يتم ذلك من خلال نظام عادل وآمن تتولاه أجهزة مختصة بالدولة المعنية.
- إمكانية الوصول بدون كلفة اقتصادية، أو مقابل رسوم زهيدة ومناسبة لا تحد قيمتها من إمكانية التحاق الأشخاص المستحقين بها ويقدر على تحملها الفقراء، خاصة في مجالات التوجيه والتدريب المهني.
- إمكانية الوصول إلى المعلومات، فتتوافر المعلومات عن فرص العمل وكسب

الرزق وتكون متاحة بشكل علني وبوسائل تصل إلى الكافة بغير حجب أو تأخير، فيحصل الجميع على فرص عمل متكافئة.

وحق الإنسان في العمل ليس حقا مطلقا، بل ترد عليه قيود تارة لاعتبارات وطنية، كتقييد عمل الأجانب بضرورة الحصول على تصريح بالعمل، وتارة لاعتبارات إنسانية، كتقييد عمل الأحداث أو النساء وحظر تشغيلهم في الأعمال الشاقة أو المرهقة.

المطلب الثاني

مفهوم الحق في مستوى معيشي لائق

تقر المادة (25) من الإعلان العالمي لحقوق الانسان والمادة (11) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لكل شخص الحق في مستوى معيشي لائق له ولأسرته، يوفر لهم حاجياتهم من الغذاء والكساء والمأوى والتحسين المتواصل لظروف المعيشة، وهي حقوق ترتبط بالحق في العمل والحق في الضمان الاجتماعي.

فالحقوق الاقتصادية تتمتع - بصفتها جزء من طائفة أوسع من حقوق الإنسان - بوظيفة مزدوجة: فهي من جهة تضمن للإنسان مستوى ملائماً أو لائقاً من العيش، وتشكل في الوقت ذاته أساساً لاستقلاله وتحرره من جهة أخرى⁸.

فإذا كان الحق في التملك ليس متاحاً للجميع على قدم المساواة فالحاجة تظهر ماسة إلى رفده بحقين آخرين، هما الحق في العمل الذي يوفر مصدراً لتأمين مستوى معيشي لائق، والحق في الضمان الاجتماعي الذي يتيح لمن لا يكون دخله كافياً الحصول على مستوى معيشي لائق، فالحق في الضمان الاجتماعي يعد مكملاً ضرورياً حين لا يتوافر للفرد أي من التملك أو الحق في العمل.

ولفكرة المستوى المعيشي معنى واسع وعمام، لعل من أهم عناصره الآتي:

1- الحق في غذاء كافٍ يضمن تحرر الإنسان من الجوع وبقاءه واستمرار حياته، وأن يكون هذا الغذاء كافياً من الناحيتين الكمية والنوعية⁹، وأن يتيسر للإنسان

8 د. محمد يوسف علوان ود. محمد خليل موسى، المرجع السابق، ص 335.

9 ويرتبط المعيار الكمي بالاستدامة وبالأمن الغذائي، وإمكانية الحصول عليه في الأجل الطويل كما في الحاضر، أما المعيار النوعي فيقصد به مقبولية الغذاء من الناحية الثقافية والصحية والاجتماعية.

وسائل شرائه وسبل الحصول عليه.

2- الحق في المسكن اللائم، ويعني حق الإنسان في أن يعيش في مكان ما في أمن وسلام وكرامة، ويتحدد ذلك من خلال عوامل مناخية واجتماعية وثقافية، وأن يتوافر للإنسان الضمان القانوني لإشغال المسكن والقدرة على تحمل الكلفة مع إمكانية الحصول عليه، وأن تتوافر في المسكن خدمات ومرافق معينة، وأن يكون صالحا من حيث الموقع وملائما من الناحية الثقافية.

3- الحق في الكساء، ورغم أنه ورد ضمن المكونات الأساسية للحق في مستوى معيشي ملائم الذي نصت عليه المادة (1/11) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فإنه - كما يرى البعض - ليس من بين الموضوعات التي تمارس الدول بصددها دورا مهما، ولا يحظى باهتمام لا المختصين ولا لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹⁰.

وإذا كانت موثيق وإعلانات حقوق الإنسان¹¹ والدساتير تقر مبدأ الحق في العمل وتحوطه بضمانات حتى يكون مصدرا للسعادة والرخاء، ولا يتحول إلى مصدر لليبؤس والشقاء، فإن العمل في الوقت ذاته واجب على كل إنسان، ليس واجبا أدبيا فحسب، بل هو واجب قانوني، فعلى كل فرد أن يسهم بحسب قدرته في الرفاهية والرخاء والخير العام لمجتمعه، ولذا يضحى العمل شرفا.

وإذا كانت القوانين قد وضعت بهدف سعادة الإنسان ورفاهيته، فذاك هدف لن يتحقق بشكل مُرضٍ إلا بتخطيط العمل بما يكفل استخدام الموارد البشرية بطريقة علمية وإنسانية، ويضمن التزام الدولة بتوفير عمل مناسب لكل فرد قادر عليه.

وإذا كانت حماية العمال وتحسين أحوالهم وحصولهم على المزيد من الحقوق

10 د. محمد يوسف علوان ود. محمد خليل موسى، المرجع السابق، ص 335.

11 تقضي المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأن «لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة».

الاجتماعية، فذلك لا يتحقق فعليا إلا في إطار ما هو ممكن اقتصاديا، فالترابط بين الظروف الاقتصادية والظروف الاجتماعية وثيق الصلة، والسياسة التشريعية الحكيمة هي التي تضع ذلك موضع الحساب، فتأتي موازنة ما بين الأمرين.

هذه هي المعاني ذاتها التي تتسمها المشرع الدستوري في مملكة البحرين¹²، حين رسم ملامح الحق في العمل في الدستور البحريني، فنص في المادة (13) منه على أن:

«أ- العمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، ولكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقا للنظام العام والآداب.

ب- تكفل الدولة توفير فرص العمل للمواطنين¹³ وعدالة شروطه.

ج- لا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية وبمقابل عادل، أو تنفيذا لحكم قضائي.

د- ينظم القانون على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية العلاقة بين العمال وأصحاب العمل».

وفي ضوء هذا التوجه الدستوري والتفعيل التشريعي له، ومن خلال الاهتمام الدولي بالحق في العمل والحياة الكريمة، سنعالج في المباحث التالية حق الإنسان في العمل وفي العيش اللائق، فنتعرف موقف منظمة العمل الدولية ثم موقف الاتفاقيات والمواثيق الدولية، ثم موقف القانون البحريني.

12 صدر دستور مملكة البحرين في 6 ديسمبر 1973، وجرى تعديله في 14 فبراير 2002 ليواكب التطور في النواحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ولتتفق نصوصه مع القيم والمبادئ العامة التي سطرها ميثاق العمل الوطني وهو ميثاق وافق عليه شعب البحرين بما يشبه الإجماع في 2001/2/14، كما أن الرغبة في تحقيق المزيد من الديمقراطية في إطار ما انتهى إليه حوار التوافق الوطني دفعت مرة أخرى إلى تعديل الدستور في عام 2012 .

13 عدل هذا البند ضمن تعديلات عام 2002 ليكون التزام الدولة أكثر تحديدا ووضوحا، وقد كان يجري قبل التعديل على أن «تكفل الدولة توفير العمل للمواطنين وعدالة شروطه»، راجع المذكرة التفسيرية لدستور مملكة البحرين، ضمن كتيب المرجع التشريعي، الصادر عن الأمانة العامة لمجلس الشورى في الفصل التشريعي الثالث 2010-2014.

المبحث الثاني

الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في مستويات العمل الدولية

أصبح الحق في العمل، كما أسلفنا، حقا أساسيا من حقوق الإنسان تلتزم الدولة بكفالاته للفرد وفق أجر عادل يؤمن المستوى اللائق للمعيشة، في ضوء الأوضاع والظروف العامة في المجتمع، وأضحى للعامل الحق في الرعايتين الاجتماعية والصحية باعتبارهما مكملا ضروريا لحمايته من المخاطر الاجتماعية التي تهدده، وقد اهتمت المواثيق والاتفاقيات الدولية بالحق في العمل ووضعت الأسس والمعايير بشأن حماية هذه الحقوق وتوفير الحياة الكريمة للإنسان.

وقد بدأت أولى المحاولات على الصعيد الدولي لحماية الحق في العمل والدفاع عن حقوق العمال عموما في أواسط القرن التاسع عشر على أيدي بعض المثقفين في بريطانيا وبلجيكا وفرنسا وسويسرا، غير أن هذه المحاولات لم تتخذ شكلا منظما إلا في عام 1890م حين عقد أول مؤتمر حول هذه المسألة في مدينة بيرن السويسرية¹⁴، ثم جاءت القفزة النوعية في هذا المجال بعد الحرب العالمية الأولى، بعد أن نص القسم الثامن من معاهدة فرساي للسلام سنة 1919م على تأسيس منظمة العمل الدولية.

ويهدف التنظيم الدولي في مجال علاقات العمل بصفة عامة إلى حصول العمال على أجور عادلة مقابل عملهم، ونشر العدالة الاجتماعية، فالنمو الاقتصادي في دولة ما لا يعني بالضرورة التقدم الاجتماعي، ففي بعض الحالات تمنح الأولوية للنمو الاقتصادي على حساب التقدم والرفاه الاجتماعيين، وغالبا ما يكون العمال هم ضحايا ذلك، ولهذا يسعى القانون الدولي إلى إيجاد توازن بين النمو الاقتصادي

14 راجع د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار القلم، ط 1965، بند 67، ص 64.

والتقدم الاجتماعي، فتحقيق العدالة الاجتماعية يسهم - بلا شك - في تحقيق السلم الدولي ومنع تفاقم المشكلات والحروب والثورات.

كما يهدف التنظيم الدولي إلى تطوير قوانين العمل الوطنية، من خلال وضع المعايير في مجال حماية حقوق العمال ووضع معايير لا يجوز تجاوزها كحظر عمل الأطفال، وتحسين ظروف العمل، والمساواة في الأجور مثلاً¹⁵.

وقوانين العمل تعد هي أقرب القوانين استجابة لفكرة التوحيد بين مختلف الدول¹⁶، وذلك لأن أسباب ظهورها تكاد تكون واحدة في معظم الدول، وأبرزها الرغبة في حماية الطبقة العاملة من خلال تحديد ساعات العمل، وتعويض العمال عن الأخطار، وحظر تشغيل الصبية قبل مرحلة سنية معينة، وحظر تشغيل النساء في بعض الأعمال، وتنظيم علاقات العمل الجماعية بما يحقق فعالية هذه الحماية.

ولما كانت المساواة بين العمال، في جميع الحقوق أياً كان وطنهم، أمنية غالية للطبقة العاملة، نادى ولا يزال ينادي بها العمال في مؤتمراتهم النقابية؛ فقد اتجهت الجهود لتحقيق هذه الغاية على المستوى الفردي من خلال رجال الصناعة وعلى المستوى الرسمي والدولي من خلال رجال السياسة.

وقد تكلفت الجهود المبذولة في هذا المضمار بإنشاء «الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال "L'association internationale pour la protection légale des travailleurs" في مدينة بال "Bâle" بسويسرا عام 1901م، وكانت تتكون من رجال الصناعة وبعض المهتمين بالمسائل الاجتماعية وتهدف إلى السعي إلى بلورة قانون دولي للعمل.

ومن أجل تحقيق ذلك الهدف قامت الجمعية بإبرام اتفاقيتي برن سنة 1905م،

15 راجع د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، المرجع السابق، ص 63، د. السيد محمد عمران، شرح قانون العمل المصري، بدون دن، ط 1994، ص 96.

16 د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثالثة، 1983، ص 19.

1906م حظرت إحداهما تشغيل النساء ليلا في الصناعة، وحظرت الثانية استخدام الفسفور الأبيض في صناعة الكبريت.

ولما قامت الحرب العالمية الأولى حال ذلك دون قيام الجمعية الدولية بتحقيق أهدافها، وبعد انتهاء الحرب أدركت الدول المنتصرة أهمية تحقيق العدل الاجتماعي كوسيلة لحفظ السلام العالمي، فقررت في مؤتمر باريس للسلام المنعقد سنة 1919م إنشاء منظمة دولية دائمة للعمل تضطلع بصفة أساسية بحماية العمال تحقيقا للعدالة الإنسانية وتوطيدا للسلام العالمي¹⁷، ومن ثم فالمنظمة تمثل آلية دولية مهمة لحماية حقوق العمال، من خلال اضطلاعها بإبرام المعاهدات والاتفاقيات الدولية وإصدار التوصيات ذات الصلة بهذه الحماية.

وفيما يلي نتناول في مطلب أول دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل وفي العيش اللائق للعمال، أما المطلب الثاني فنخصصه للحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في ضوء المواثيق والاتفاقيات الدولية.

17 راجع مقدمة الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي.

المطلب الأول

دور منظمة العمل الدولية في كفالة الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق

تولي منظمة العمل الدولية جل اهتمامها بحماية العمال وكفالة الحق في العمل، وإرساء قيم العدالة الاجتماعية، وفي حماية الانسان من ظلم أخيه الانسان واستغلاله أو التشغيل القسري له، وهو ما يملئ علينا بيان هذه الدور على النحو الآتي:

أولاً- الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في بؤرة اهتمام منظمة العمل الدولية

في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية L'organisation international du travail (O.I.T) إشارات واضحة إلى الأسباب التي أدت إلى قيام هذه المنظمة فقد ورد بها «بما أنه لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم، إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية... ولما كانت هناك ظروف عمل تتطوي على إلحاق الظلم والظنك والحرمان بأعداد كبيرة من الناس فتولد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوثام العالميين للخطر، وكان من الملح تحسين الظروف المذكورة... ولما كان في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبه تعطل جهود غيرها من الأمم الراجعة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها... فإن الأطراف السامية المتعاقدة تقرر، مدفوعة بمشاعر العدالة والإنسانية والرغبة في تحقيق سلام عالمي ودائم، وتطلعا منها إلى بلوغ الأهداف المحددة في الديباجة، إقرار دستور منظمة العمل الدولية...».

وتعكس هذه الأسباب حقيقة الظروف التي نشأت فيها المنظمة عقب انتهاء الحرب

العالمية الأولى، حيث كان إنشاؤها جزءاً من اتفاقية فرساي للسلام التي استهدفت وضع حلول للمشكلات التي أسهمت في إشعال فتيل الحرب العالمية الأولى، وكانت المنظمة في بداية نشأتها ملحقة بعصبة الأمم، ولم تكن مستقلة عنها استقلالاً تاماً، ومع تزايد سلطاتها وتعاظم دورها استقلت فيما بعد، وأصبحت العضوية في هيئة العمل الدولية مستقلة عن العضوية في عصبة الأمم¹⁸.

ولما زالت عصبة الأمم أقامت منظمة العمل الدولية صلات مع هيئة الأمم المتحدة التي حلت محل عصبة الأمم بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية سنة 1945م، ولاسيما بعد أن امتد اختصاص الأمم المتحدة إلى المسائل الاجتماعية والاقتصادية، وجرى الاعتراف بمنظمة العمل الدولية باعتبارها إحدى المنظمات المتخصصة الملحقة بهيئة الأمم المتحدة¹⁹.

ويمكن القول إن الأهداف الرئيسية لقيام المنظمة هي أولاً: تخفيف حدة الصراع الطبقي داخل كل دولة، من خلال تحقيق العدالة الاجتماعية، وتحسين ظروف عمل العمال، تجنباً للسخط الذي يمكن أن يعرض السلام والوثام العالميين للخطر. ثانياً: تحقيق مستويات عمل دولية متماثلة، وذلك لكي تلتزم بها الدول الأعضاء في المنظمة جميعاً، إذ بهذه الطريقة سيتحمل أصحاب الأعمال في كل هذه الدول أعباء مالية متكافئة مقابل ظروف العمل التي سيجري تحسينها مما يمكنهم من التنافس بصورة متساوية²⁰، ولأجل إدراك هذه الأهداف تسعى المنظمة إلى تحقيق الآتي:

1- دعم حقوق العمال وحمايتهم في العالم من خلال إصدار التوصيات وإبرام المعاهدات الدولية.

18 كما يرجع ذلك إلى إدراك الدول لاحقاً أنه من الخطأ ربط منظمة العمل الدولية ذات الأغراض الاجتماعية بعضوية عصبة الأمم ذات الأغراض السياسية.

19 ثم توثقت علاقة منظمة العمل الدولية بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة بعد أن أُنقذت سنة 1946 على أسس التعاون بينهما من الناحيتين الإدارية والمالية، وجرى بعد ذلك تعديل دستور منظمة العمل الدولية ليواكب هذه التطورات.

20 د. يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع بعمان، ط 1996، ص 19.

- 2- السعي إلى إيجاد فرص عمل مناسبة تضمن دخلا مناسباً للرجال والنساء.
 3. دعم وتوسيع فعالية نظام الحماية الاجتماعية كالتأمين الاجتماعي والتأمين الصحي.
 4. تشجيع وتقوية مبدأ الحوار بين الأطراف الرئيسية الثلاثة، أي النقابات والدولة وممثلي أرباب العمل.
- كما تسعى المنظمة إلى محاربة ظاهرة التمييز العنصري بكل أشكاله وصوره، ومحاربة عمالة الأطفال، وتدريب وتأهيل الأيدي العاملة، ودعم التعاون بين الدول في هذا الشأن.
- وترتكز منظمة العمل الدولية في مجال حماية العمال على عدة مبادئ أساسية أهمها الآتي:-

- 1- عدم اعتبار العمل مجرد سلعة أو أداة للتجارة.
- 2- الاعتراف لكل من العمال وأصحاب الأعمال بحق تكوين الجمعيات والنقابات.
- 3- وجوب إعطاء العامل أجراً كافياً يسمح له بالاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة.
- 4- الأخذ بيوم العمل ذي الثماني الساعات أو الأسبوع ذي الثماني والأربعين ساعة.
- 5- تقرير حق العامل في يوم راحة أسبوعياً.
- 6- منع تشغيل الأطفال، ووضع نظام لتشغيل الأحداث من الجنسين، بحيث لا يعوق نموهم الجسماني، ولا يحول دون إتمام تعليمهم.
- 7- المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في الأعمال المتكافئة القيمة.
- 8- ضمان معاملة اقتصادية عادلة للعمال الأجانب المقيمين إقامة قانونية في داخل كل دولة.
- 9- وجوب إنشاء نظام للتفتيش في كل دولة، للإشراف على تنفيذ تشريعات العمل.

ولم ترد المبادئ السالفة البيان على سبيل الحصر؛ إذ للمنظمة أن تتخذ الوسائل الكفيلة بتحقيق رفاهية العمال من الناحية المادية والمعنوية والثقافية²¹.

ومع مرور الوقت جرى تفعيل معظم هذه المبادئ في أغلب الدول الأعضاء، بل تجاوز بعضها إلى تطبيق ما هو أفضل من المبادئ، وهو ما دعا المنظمة إلى إصدار إعلان (فلاديفيا) بالولايات المتحدة الأمريكية لملاحقة تلك التطورات، وحل الإعلان محل المادة (41) من دستور المنظمة سنة 1946م وأصبح اهتمام منظمة العمل الدولية يمتد إلى المسائل الآتية:

1- تشغيل الأيدي العاملة بما في ذلك التشغيل الكامل، وإعطاء العمال عملا يتلاءم مع رغباتهم ويحقق رفاهية المجموع.

2- تحسين علاقات العمل الفردية بمساهمة العمال مساهمة عادلة في ثمرات التقدم وتنظيم أوقات العمل.

3- رفع مستوى المعيشة بتقرير أجر يحقق مستوى مناسباً للغذاء والسكن وأوقات الفراغ.

4- التوسع في وسائل الضمان الاجتماعي وحماية صحة وأرواح العمال.

وهكذا، لم يعد اختصاص منظمة العمل الدولية مقصوراً فحسب على نواح اجتماعية، بل امتد إلى الجوانب الاقتصادية وإلى جميع العمال من دون تفرقة بينهم بسبب طبيعة عملهم، سواء أكان عملاً تجارياً أم صناعياً أم زراعياً⁽²²⁾، بهدف إرساء قيم العدالة الاجتماعية.

21 حددت منظمة العمل الدولية المعايير التي أصبحت مرجعاً أساسياً للكثير من أوجه العمل، ولعبت دوراً جوهرياً في تطوير السياسات الاجتماعية والاقتصادية، راجع: خون سومافيا مدير عام مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية في ذكراها التسعين، العمل من أجل العدالة الاجتماعية، مقال منشور بمجلة عالم العمل، مكتب العمل الإقليمي للدول العربية ببيروت، العدد 64 أبريل 2009، ص 4 وما بعدها.

22 د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، المرجع السابق، ص 94.

وتضطلع المنظمة بدورها من خلال أجهزتها، وهي مؤتمر العمل الدولي⁽²³⁾ ومكتب العمل الدولي⁽²⁴⁾ ومجلس الإدارة⁽²⁵⁾، في حماية العمال والاهتمام بقضاياهم

23 يتكون مؤتمر العمل الدولي La conférence internationale du travail من جميع ممثلي الدول الأعضاء في هيئة العمل الدولية.

وتشارك كل دولة بأربعة مندوبين، اثنين عن الحكومة، ومندوب عن العمال ومندوب عن أصحاب الأعمال، وتتولى الحكومة تعيينهم بشرط أن يكون مندوب العمال معينا من بين العمال بالاتفاق مع المنظمات العمالية الأكثر تمثيلا للعمال، وكذلك الحال بالنسبة إلى مندوب أصحاب الأعمال. ويكون لكل مندوب من هؤلاء المندوبين الأربعة صوت خاص به، رغم أن المندوبين الأربعة يمثلون دولة واحدة، ويكون ممثل العمال وممثل أصحاب الأعمال الحرية الكاملة في التصويت، ولا يغير من ذلك أن حكومة دولتهم هي التي عينتهم، فلا يخضعان لتوجيهات منها، ويمكن لكل منهما أن يصوت في اتجاه مخالف لاتجاه دولته ويجوز أن يرافق وفد الدولة اثنان من المستشارين الفنيين يستعين بهما الوفد في المسائل الفنية، ويجوز أن يأذن لهما بالمناقشة، هذا ويجب أن يكون أحد المستشارين من النساء في حالة مناقشة المسائل المتعلقة بعمل النساء.

ويعقد المؤتمر دورة واحدة على الأقل كل عام، وتكون قراراته بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين وهي قاعدة تخالف ما جرى عليه العمل في المؤتمرات الدولية من الأخذ بقاعدة الإجماع، وربما يرجع السبب في ذلك إلى نظام التمثيل في المؤتمر من ناحية، ومن ناحية أخرى لأن قرارات المؤتمر لا تتعرض للمسائل السياسية فلا تستوجب الموافقة بالإجماع، فضلا عن كونها غير ملزمة للدول الأعضاء فهي مجرد توصيات، ولا تكون هذه القرارات ملزمة حتى لو وافقت الدولة العضو عليها إلا بعد التصديق عليها، لأن ما يتخذه المؤتمر من قرارات إنما هو مجرد مشروعات لاتفاقيات ولا تكون الحكومة ملزمة إلا بعرض هذه الاتفاقيات على السلطة المختصة فيها للتصديق عليها، فإن تقاسمت الحكومة عن ذلك جاز للهيئة أن تتقدم ضدها بشكوى إلى محكمة العدل الدولية، ورغم هذا تهمل كثير من الدول، من الناحية العملية، عرض هذه التوصيات على السلطة المختصة فيها، ولم تقدم هيئة العمل في حالات كثيرة بأي شكوى ضده، راجع د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، المرجع السابق، ص 99.

وفضلا عن الاختصاص التشريعي السابق، يختص مؤتمر العمل الدولي بالمسائل الآتية:

- 1- الإشراف على نشاط مكتب العمل الدولي، فيناقش مديره عن نشاط المكتب خلال السنة المنتهية، وعن علاقات الهيئة بالدول الأجنبية، ومدى تطبيق الاتفاقيات التي تم التصديق عليها.
- 2- إقرار ميزانية الهيئة وتحديد الاشتراكات.
- 3- له سلطة تعديل نصوص دستور هيئة العمل الدولية بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين.
- 24 يضطلع مكتب العمل الدولي Le Bureau international du travail بوظيفة السكرتاريا الدائمة للهيئة، ويختص بالمسائل الآتية:

- 1- جمع ونشر المعلومات المتعلقة بالشؤون العمالية وأنظمة العمل.
 - 2- إجراء التحقيقات التي يأمر بها مؤتمر العمل الدولي.
 - 3- القيام بمهمة الاتصال بين هيئة العمل الدولية وبين الحكومات وأساط العمل.
 - 4- التحضير لأعمال مؤتمر العمل الدولي من الناحية الفنية، وإعداد الوثائق والتقارير اللازمة لدور الاعتقاد.
- ويدير نشاط المكتب مدير عام يعينه مجلس الإدارة، ويعتبر مسؤولا عن إدارة المكتب أمام المجلس، ويعاون المدير عدد كبير من الموظفين يتم اختيارهم من الإخصائيين في المسائل العمالية من الدول المختلفة المشتركة في الهيئة، ول هؤلاء صفة الموظف الدولي، ولا سلطان على موظف الهيئة من دولته أثناء تأديته لعمله كإخصائي بمكتب العمل الدولي.

25 يتكون مجلس الإدارة من أربعين عضوا، يمثل نصفهم أساط العمل، إذ ينتخب مندوبو أصحاب الأعمال في المؤتمر عشرة، وينتخب مندوبو العمال عشرة ولا يشترط في هؤلاء الأعضاء الذين يختارهم مندوبو العمال أن يكونوا من بين ممثلي الدول في المؤتمر، أما النصف الثاني لأعضاء مجلس الإدارة فتعين الدول الصناعية الكبرى عشرة منهم، وينتخب مندوبو الحكومات في المؤتمر عشرة، وفي جميع الأحوال تكون مدة العضو المنتخب ثلاث سنوات.

ويختص مجلس الإدارة بالمسائل الآتية:

- 1- الإشراف على نشاط مكتب العمل الدولي وتعيين مديره الذي يكون مسؤولا أمامه.
 - 2- تحضير جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، فهو الأداة التنفيذية للهيئة بأكملها.
 - 3- مراقبة تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها الدول الأعضاء وأصبحت ملزمة بها.
- وتتم هذه الرقابة من خلال طريقتين: أولاها الرقابة الإدارية الدورية على تنفيذ الاتفاقيات، وثانيتهما الرقابة القضائية وذلك بناء على تظلم أو شكوى من نقابات العمال أو أصحاب الأعمال أو من دولة ضد أخرى، وفي حالة تقديم شكوى أو تظلم من منظمة نقابية فإن الأمر لا يتعدى سوى طلب إيضاحات من حكومة الدولة، أما إذا قدمت شكوى من دولة ضد دولة أخرى فإن الأمر يتطلب الاتصال بحكومتها الدولتين للتسوية والا شكلت لجنة للتحقيق وإصدار قرار في ذلك، وقد يصل الأمر إلى عرض النزاع على محكمة العدل الدولية.

وأقرت العديد من الاتفاقيات الدولية وأصدرت العديد من التوصيات إلى الدول، وقد تجاوز عدد الاتفاقيات التي تبنتها المنظمة منذ انشائها عام 1919م حتى كتابة هذه السطور أكثر من 189 اتفاقية²⁶ وجاوز عدد التوصيات التي أصدرتها أكثر من 201 توصية²⁷، في مختلف الموضوعات ومن بينها الحق في العمل وتوفير الحماية من البطالة، والتدريب والتأهيل من أجل الحصول على فرص العمل، ومن أبرز الاتفاقيات التي أقرتها في مجال الحق في العمل: الاتفاقية رقم (2) لسنة 1919م بشأن البطالة، ورقم (34) لسنة 1933م بشأن مكاتب التوظيف، ورقم (44) لسنة 1934م بشأن البطالة، ورقم (50) لسنة 1936م بشأن تنظيم توريد العمال الأصليين، ورقم (64) لسنة 1939م بشأن عقود استخدام العمال الوطنيين، ورقم (88) لسنة 1948م بشأن إدارات التوظيف، ورقم (96) لسنة 1949م بشأن خدمات التوظيف بأجر، ورقم (100) لسنة 1951م بشأن المساواة في الأجور²⁸، ورقم (111) لسنة 1958م بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، ورقم (118) لسنة 1982م بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ورقم (122) لسنة 1964م بشأن سياسة العمالة، ورقم (158) لسنة 1982م بشأن إنهاء الاستخدام، ورقم (168) لسنة 1988م بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ورقم (175) لسنة 1994م بشأن العمل بعض الوقت، وغيرها من الاتفاقيات التي أكدت حماية

26 يوجد سبع معاهدات من بين هذه المعاهدات تعتبر من نواتها وهي :

- 1- اتفاقية رقم (29) لسنة 1930م بشأن الحد من العمل الجبري.
- 2- اتفاقية رقم (87) لسنة 1948م بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (حق تشكيل النقابات).
- 3- اتفاقية رقم (98) لسنة 1949م بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- 4- اتفاقية رقم (100) لسنة 1951م بشأن حق الأجور المتساوية .
- 5- اتفاقية رقم (105) لسنة 1957م بشأن حظر العمل الإجباري.
- 6- اتفاقية رقم (111) لسنة 1958م بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة.
- 7- اتفاقية رقم (131) لسنة 1970م بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور.
- 27 جميعها متوافرة على موقع منظمة العمل الدولية ورابطها : www.ilo.org/normlex.
- 28 حول المساواة في الأجور راجع: مانويلا توما وآخرون، المساواة في الأجور، دليل تعريفي صادر عن مكتب العمل الدولي بمنظمة العمل الدولية، عام 2013، ومنشور على موقع المكتب الإقليمي للدول العربية منظمة العمل الدولية ورابطه: www.ilo.org/arabstates.

العمال وكفالة الحق في العمل.

وفي خصوص الحق في العمل وكفالاته تجدر الإشارة إلى الاتفاقية رقم (88) لسنة 1948م بشأن إدارات التوظيف التي قضت المادة الثانية منها بأن يكون الواجب الأساسي لإدارة التوظيف هو أن تكفل، بالتعاون مع الهيئات العامة والخاصة المعنية الأخرى، أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة كجزء لا يتجزأ من البرنامج الوطني لتحقيق العمالة الكاملة والحفاظ عليها، ولتتمية الموارد الإنتاجية واستخدامها.

كما قضت المادة السادسة من الاتفاقية ذاتها بأن تكفل إدارة التوظيف في الدولة التعيين والتوظيف الفعالين، وتقوم لهذا الغرض بمساعدة العمال على العثور على العمل المناسب ومساعدة أصحاب الأعمال على الحصول على العمال المناسبين، وتقوم بوجه خاص بتسجيل طالبي العمل وبيان مؤهلاتهم وخبراتهم ورغباتهم، وتقييم قدراتهم ومساعدتهم على الحصول على التوجه المهني أو التدريب المهني المطلوب، وجمع بيانات عن الوظائف الشاغرة لدى أصحاب الأعمال وبالتنسيق معهم تتولى ترشيح طالبي العمل لها.

وفي الاتفاقية رقم (168) التي اعتمدها المنظمة عام 1988م بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة نصت المادة (7) منها على أن «تضع كل دولة عضو، كهدف له الأولوية، سياسة ترمي إلى النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية من خلال جميع الوسائل المناسبة، بما فيها الضمان الاجتماعي، على أن تتضمن هذه الوسائل، فيما تتضمنه، خدمات التوظيف، والتدريب المهني، والتوجيه المهني».

كما نصت المادة (8) من الاتفاقية ذاتها على أن «1- تسعى كل دولة عضو، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية، إلى وضع برامج خاصة تعزز إمكانات إضافية للعمالة وتعين على إيجاد عمل، وعلى تيسير العمل المنتج وبحرية لفئات محددة من

الأشخاص المتضررين الذين يواجهون أو يمكن أن يواجهوا صعوبات في العثور على عمل دائم، مثل النساء، والشباب والمعوقين والمسنين من العمال، والمتعطلين عن العمل فترات طويلة، والعمال المهاجرين المقيمين في البلد بصورة قانونية، والعمال المتأثرين بالتغيرات الهيكلية».

وضمامنا للعيش اللائق الكريم للمتطلين عن العمل نصت المادة (2) من الاتفاقية ذاتها على أن «تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لتسيق نظام الحماية من البطالة فيها مع سياستها في مجال العمالة، وتحرص، لهذا الغرض، على أن يسهم نظام الحماية من البطالة فيها، ولاسيما طرائق التعويض عن البطالة، في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية»²⁹.

وكفالة للعيش اللائق للمتطل عن العمل أوجبت المادة العاشرة ضرورة توفير الإعانة المالية للمتطلين ممن فقدوا الكسب من العمل فقضت بأنه على كل دولة عضو أن تسعى أيضا، بشروط مقرررة، إلى توسيع نطاق الحماية التي توفرها الاتفاقية لتشمل فقد الكسب بسبب البطالة الجزئية³⁰، وتوقف أو نقص الكسب بسبب فقد مؤقت للعمل، من دون إنهاء علاقة العمل، وبوجه خاص لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية أو أسباب مماثلة.

كما أكدت الاتفاقية رقم (131) لسنة 1970م بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، في المادة (3) منها، أن يجري التحديد بعد التشاور مع المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل المعنية، وأن يراعى في تحديد المستويات الدنيا للأجور الآتي:

29 على ألا يكون من أثر هذه التدابير تشجيع أصحاب الأعمال على الإحجام عن عرض عمل منتج، أو تشجيع العمال على الكف عن البحث عن هذا العمل.

30 والتي تعرف بأنها تخفيض مؤقت في ساعات العمل العادية أو القانونية. وقد بلغت الهجرة في صفوف العمال بسبب البطالة 86 مليون مهاجر على مستوى العالم، راجع العجز في العمل العادل، تقرير منشور في مجلة عالم العمل الصادرة عن المكتب الإقليمي للدول العربية بمنظمة العمل الدولية، العدد 57، فبراير 2007، ص 7.

- احتياجات العمال وعائلاتهم.
- المستوى العام للأجور في البلد وكُلّف المعيشة.
- إعانات الضمان الاجتماعي.
- مستويات المعيشة للمجموعات الاجتماعية الأخرى.

وتعكس هذه النصوص وغيرها حرصا واضحا من منظمة العمل الدولية على تشجيع وإلزام الدول الأعضاء من ناحية توفير فرص العمل وكفالة العيش الكريم للإنسان، وعلى ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق هذا الهدف، ومن ناحية أخرى رغبة قوية في مكافحة البطالة وتوفير إعانات مالية للمتطلين والباحثين عن عمل في حال التعطل غير الإرادي للشخص وذلك لضمان الحد الأدنى من العيش اللائق، ومن ناحية ثالثة إنشاء موسوعة قانونية للعدالة الاجتماعية كان لها تأثيرها الواضح المباشر وغير المباشر في تشريعات العمل في كثير من الدول³¹.

ثانيا- منظمة العمل الدولية تحظر العمل القسري:

العمل القسري هو كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة، ولم يتطوع الشخص لأدائها بمحض اختياره³².

31 وراجع د. يوسف الياس، محاضرات... المرجع السابق، ص 27، د. محمود سعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، القاهرة ط 1976، ص 194.

32 ولا يتضمن مفهوم العمل الجبري أو الإلزامي أو القسري أي مما يلي:

- أي أعمال أو خدمات يتم التكليف بها بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأعمال ذات صبغة عسكرية.
- أي أعمال أو خدمات يتم التكليف بها من أي شخص بناء على إرادة من محكمة قانونية بشرط أن تنفذ تحت إشراف ورقابة سلطة عامة. وألا يكون الفرد مؤجرا لأفراد أو شركات أو جمعيات أو موضوعاً تحت تصرفها.
- أي أعمال أو خدمات يتم التكليف بها في حالات الطوارئ، كنشوء حرب أو وقوع كارثة أو ما يهدد بوقوعها كحريق أو فيضان أو مجاعة أو وباء أو غزو من حشرات أو آفات، مما يهدد بقاء ورخاء السكان كلهم أو بعضهم.
- الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع، باعتبارها واجبات مدنية طبيعية، بشرط استشارة ممثلي أفراد المجتمع فيما يتعلق بالحاجة إلى هذه الخدمات (راجع المادة (2) من اتفاقية العمل الجبري التي اعتمدها منظمة العمل الدولية برقم (29) في عام 1930 وبدأ نفاذها في مايو 1932)، وأن العمل أو الخدمة المطلوبين لن يلقيا عبئاً ثقيلًا على السكان الحاليين من حيث الأيدي العاملة ومقدرتها على القيام بالعمل (راجع المادة (9) من اتفاقية العمل الجبري رقم (29).

وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات بشأن حظر العمل الجبري كانت أولها الاتفاقية رقم (29) لسنة 1930م، التي حظرت في مادتها الأولى استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله، كما اعتمدت المنظمة في يونيو من عام 1957م الاتفاقية الدولية رقم (105) بشأن تجريم بعض أشكال العمل القسري³³، التي تعد انتهاكا لحقوق الإنسان، وهي اتفاقية تحظر العمل الجبري في الحالات الآتية:

- كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء.
- كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية.
- كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة.
- كعقاب على المشاركة في إضرابات.
- كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الديني.

ثالثا- منظمة العمل الدولية تحظر على وكالات الاستخدام الخاصة استغلال العمال

وكالة الاستخدام الخاصة هي كل شخص طبيعي أو اعتباري، مستقل عن السلطة العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل وهي التوفيق بين عروض الاستخدام والطلب عليه، أو توظيف العمال لديها بغية إتاحتهم لطرف ثالث يحدد مهامهم ويشرف على تنفيذهم لهذه المهام، أو خدمات تتعلق بتوفير معلومات تعين الباحث عن عمل على إيجاد وظيفة له.

33 دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ في يناير 1959.

واعترافاً بالدور الذي تلعبه وكالات الاستخدام الخاصة في مجال الوساطة وإلحاق العمال بالعمل، ورغبة في حماية هؤلاء من التجاوزات التي يمكن أن يتعرضوا لها عند تعاملهم معها، فقد اعتمدت منظمة العمل الدولية في 19 يونيو 1997 م اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم (181)، التي بمقتضاها تلتزم كل دولة صدقت عليها بتحديد الوضع القانوني لوكالات الاستخدام الخاصة وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، وبتحديد شروط عمل هذه الوكالات ومنحها التراخيص أو الاعتماد، كما تلتزم الدول المصدقة باتخاذ تدابير لضمان عدم حرمان العمال، الذين تعينهم وكالات الاستخدام الخاصة، من الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضات الجماعية، وعليها (الدول) أن تتحقق من أن هذه الوكالات تتعامل مع العمال من دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل من أشكال التمييز.

كما تقضي الاتفاقية بضرورة حماية البيانات الشخصية للعمال التي تقوم وكالات الاستخدام بمعالجتها³⁴، وبضرورة احترام الحياة الخاصة للعمال بما يتفق مع القوانين الوطنية، وأن تقتصر البيانات الخاصة على المسائل المتصلة بالمؤهلات والخبرة المهنية للعمال المعنيين.

وحماية للعمال الباحثين عن عمل من استغلال هذه الوكالات تقضي المادة (7) من الاتفاقية رقم (181) بعدم جواز تقاضي أي رسوم من العمال، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئياً أو كلياً³⁵، كما يتعين على الدول الأعضاء اتخاذ التدابير لحماية العمال المهاجرين من تجاوزات وكالات الاستخدام، بما في ذلك حظر عمل الوكالة التي يثبت استخدامها التديس في عملها أو ارتكابها تجاوزات عند التعيين أو التوظيف أو الاستخدام، كما يتعين اتخاذ آليات للتحقيق في الشكاوى

34 يجوز للسلطة العامة للأغراض الإحصائية ومعرفة هيكل هذه الوكالات ونشاطها طلب هذه البيانات.

35 يجوز الاستثناء من هذا الحكم بالنسبة لفئات معينة من العمال أو أنواع محددة من الخدمات التي تقدمها هذه الوكالات.

والتجاوزات التي تقع من هذه الوكالات أثناء ممارسة نشاطها. كما يتعين على الدول الأعضاء اتخاذ تدابير لتوفير الحماية للعمال الذين تستخدمهم هذه الوكالات وتوفرهم لطرف ثالث³⁶.

ومن خلال ما تقدم يبدو واضحا هدف الاتفاقية الأساسي، فهي تهدف في مجملها إلى عدم استغلال حاجة العمال الراغبين في العمل بمناسبة قيام هذه الوكالات بإلحاقهم بالعمل، وحظر ابتزازهم أو استغلالهم في عمليات تمثل اتجارا فيهم³⁷، فالاتجار في البشر جريمة تحظرها الاتفاقيات والمواثيق الدولية، وتمثل خطرا كبيرا على العمال، خاصة النساء والأطفال منهم³⁸.

36 وذلك فيما يتعلق بالحرية النقابية والمفاوضات الجماعية والحد الأدنى للأجور، وساعات العمل وظروفه والحصول على التدريب والسلامة والصحة المهنية والتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية الأمومة، وحماية مستحقات العامل، راجع المادة (11) من الاتفاقية رقم (181).

37 ولعل أهم المجالات التي يجري فيها استغلال العمال هو شئون الخدمة المنزلية القسرية، ومما يشجع على ظاهرة الاتجار في البشر عموما وفي مجال الخدمة المنزلية على وجه الخصوص زيادة الطلب ووفرة العرض، ففي البغاء تتسبب القوانين الضعيفة بإلحاق الوصمات والصفات البغيضة بفتات وجنسيات معينة مما يسهم في زيادة سوء استغلالها، وكذلك المنصرية والتعيز ضد الأجانب والإجحاف بهم، فالعامل الأجنبي المختلف من حيث العرق أو الجنس لا ينظر إليه باعتباره من بني البشر المتساوين في الحقوق، وخلاصة القول إن الاتجار في العمال أصبح أمرا يتنافى مع الأخلاق والقيم والأديان وتحظره الاتفاقيات والمواثيق الدولية وفي مجال الخدمة المنزلية كشف استطلاع للرأي العام في المنازل الخاصة عن تفضيل أصحاب الأعمال مجموعات معينة أو جنسيات معينة بصفة عامة. ففي السويد مثلا يفضلون الفتيات القادمات من دول بحر البلطيق لأنهن في حاجة إلى العون الاجتماعي والاقتصادي، بينما يفضل التايلنديون الخادمت البورميات لرخص أجورهن وجديتهن في العمل. على كل حال فإن عقدة الخوف من الأجانب والإجحاف بالأقليات العرقية قد تجعل من الميسور على أصحاب الأعمال والزبائن إقناع أنفسهم بأن ممارساتهم مشروعة وعادلة ومبررة.

38 سنعالج مسألة الاتجار في البشر في موضع لاحق من هذه الدراسة، وراجع في الموضوع د. محمد يحيى مطر، الجهود الدولية في مكافحة الاتجار بالبشر، مطبوعات جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالملكة العربية السعودية، ط 2010.

المطلب الثاني

الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان

لا شك أن المواثيق والصكوك الدولية، التي أقرها المجتمع الدولي في مجال حقوق الإنسان، لعبت دورا بارزا في حماية الإنسان وتعزيز حقوقه، فقد أضحت انتهاك هذه الحقوق أمرا محل عقاب ومؤاخذاة في القانون الداخلي وكذا في القانون الدولي، وتعمل القوانين المنظمة والتشريعات الداخلية في الدول على تفعيل هذه الحقوق ووضع الضوابط والضمانات لها، ومن بين هذه الحقوق الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق، فما هو مدى اهتمام الإعلانات ومواثيق حقوق الإنسان على المستوى العالمي بهما؟

لقد أكدت الاتفاقيات والمواثيق والعهد الدولية لحقوق الإنسان، على اختلاف طبيعتها ومراحل صدورها، حق الإنسان في العمل وفي العيش اللائق الكريم، وفيما يلي نعرض لملاح هذه الحماية على النحو التالي:

أولاً- ميثاق الأمم المتحدة عام 1945 م

وُقِعَ ميثاق الأمم المتحدة في 26 يونيو 1945 م في سان فرانسيسكو، في ختام مؤتمر الأمم المتحدة الخاص بنظام الهيئة الدولية، وأصبح نافذا في 24 أكتوبر 1945 م³⁹.

وتقضي المادة (55) من ميثاق الأمم المتحدة بأنه «رغبة في تهيئة دواعي الاستقرار والرفاهية الضروريين لقيام علاقات سليمة ودية بين الأمم المتحدة مؤسسة على

39 ويعتبر النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية جزءا متما للميثاق، وقد اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في 17 كانون الأول/ديسمبر 1963 التعديلات التي أدخلت على المواد 23 و 27 و 61 من الميثاق، والتي أصبحت نافذة في 31 أغسطس 1965، كما اعتمدت في 20 ديسمبر 1965 التعديلات التي أدخلت على المادة 109 وأصبحت نافذة في 12 يونيو 1968، ومعظمها تعديلات تتعلق بزيادة عدد أعضاء مجلس الأمن والمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

احترام المبدأ الذي يقضي بالتسوية في الحقوق بين الشعوب وبأن يكون لكل منها تقرير مصيرها، تعمل الأمم المتحدة على:

(أ) تحقيق مستوى أعلى للمعيشة وتوفير أسباب الاستخدام المتصل بكل فرد والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي.

(ب) تيسير الحلول للمشاكل الدولية الاقتصادية والاجتماعية والصحية وما يتصل بها، وتعزيز التعاون الدولي في أمور الثقافة والتعليم.

(ج) أن يشجع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، ولا تفريق بين الرجال والنساء، ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلاً».

كما أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة عدة قرارات ملزمة على شكل اتفاقيات دولية ينص بعض بنودها على حماية حقوق العمال، بعضها ورد في اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989، وبعضها في اتفاقية حقوق اللاجئين لسنة 1954م، وبعضها الثالث ورد في اتفاقية حظر جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1966م وغيرها.

ثانياً- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في 10 ديسمبر 1948م

يمثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة المثل الأعلى المشترك الذي يجب أن تبلغه الشعوب والأمم كافة، وتتميز صياغته لحقوق الإنسان بأنها مبسطة وواضحة يفهمها الجميع حكما ومحكومين، أفرادا وهيئات⁴⁰، وقد أورد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان جملة الحقوق الأساسية للإنسان، ومن بينها الحق في العمل، فقد نصت المادة (23) منه على أن:

40 د. عز الدين فودة، حقوق الإنسان في التاريخ وضماناتها الدولية، المؤسسة المصرية العامة للطباعة والنشر، القاهرة، 1969، ص 30، د. محمد سعيد مجذوب، الحريات العامة وحقوق الإنسان، جروس برس (طرابلس - لبنان)، ط 1986، ص 90.

« (1) لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.

(2) لكل فرد من دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل.

(3) لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مُرضٍ يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية».

كما نصت الفقرة (1) من المادة (25) على أن «لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كافٍ للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته».

وتعكس هذه النصوص الاهتمام المبكر من الإعلان بحق الإنسان في العمل وكفالة العيش الكريم ووجوب حمايته من البطالة والتحرر منها⁴¹، غير أنه رغم بساطة صياغتها - كما أسلفنا - لا تضع التزامات محددة على الدولة، فهي تتسم بالعمومية ومع هذا فقد كان للإعلان تأثيره الواضح في حقوق الإنسان في دساتير مختلف الدول، وفي التشريعات الداخلية وأحكام المحاكم.

ثالثاً- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ١٩٦٦م

انطلاقاً من كرامة الإنسان الأصيلة، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذا العهد في 16/12/1966م ودخل حيز النفاذ في 23 مارس 1976م، وبمقتضاه جرى الاعتراف لأعضاء الأسرة البشرية بحقوق متساوية باعتبار ذلك يمثل أساساً للحرية والعدل والسلام⁴².

41 د. محمد يوسف علوان ود. محمد خليل موسى، القانون الدولي، المرجع السابق، ص 326.

42 ويتكون هذا العهد من (53) مادة موزعة على خمسة أجزاء.

وقد قضت المادة (8) من العهد في فقرتها الثالثة بأنه «(أ) لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي». كما نصت المادة الثانية منه على أن «تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها من دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون، أو الجنس أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب. وتتعهد كل دولة طرف في هذا العهد، إذا كانت تدايرها التشريعية أو غير التشريعية القائمة لا تكفل فعلاً أعمال الحقوق المعترف بها في هذا العهد، بأن تتخذ طبقاً لإجراءاتها الدستورية ولأحكام هذا العهد، ما يكون ضرورياً لهذا الإعمال من تدابير تشريعية أو غير تشريعية».

وقد انضمت مملكة البحرين إلى هذا العهد الدولي بالقانون رقم (56) لسنة 2006م، ومن ثم فما ورد فيه من أحكام يضحى ملزماً من الناحية القانونية، فتلتزم سلطات المملكة باتخاذ التدابير التي تكفل تنفيذ أحكامه⁴³.

رابعاً- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحماية الحق في العمل

اعتمدت الجمعية العامة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بقرارها رقم (2200 أ د-21) في 16 ديسمبر 1966م، ودخل حيز النفاذ في 3/1/1976م، ويتكون من ديباجة و(31 مادة) موزعة على خمسة أجزاء، ولعل أهم ما يعيننا بصورة مباشرة بشأن الحق في العمل وضمان العيش

43 تحفظت المملكة على بعض الفقرات في العهد الدولي بالآتي:

1- إن التزام مملكة البحرين بالمواد (3) و(18) و(23) من هذا العهد يكون في حدود أحكام المادة (2) والفقرة (ب) من المادة (5) من الدستور البحريني.

2- تفسر مملكة البحرين الفقرة (5) من المادة (9) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في إطار عدم إخلال هذه الفقرة بحق المملكة في تحديد أسس وقواعد الحصول على التعويض المنصوص عليه في هذه الفقرة.

3- إن التزام مملكة البحرين بالفقرة (7) من المادة (14) من هذا العهد إنما يكون في حدود أحكام المادة (10) من قانون العقوبات الصادر بالمرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1976.

الكريم هو المواد (6-9) من الجزء الثالث منه⁴⁴، وتقضي المادة السادسة منه بأن:

« 1 - تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

2- يجب أن تشمل التدابير - التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق - توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية».

ومعنى ذلك أن على الدول الأطراف اعتماد السياسات والبرامج ووسائل الإرشاد والتدريب الفني والمهني؛ بغية تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي يكفل التوصل إلى استيعاب العمالة وحصول كل فرد، قادر على العمل وراغب فيه، على فرصة عمل مناسبة، ومساعدته على ذلك بعيدا عن فكرة العمل الجبري أو القسري أو السخرة أو الرق، وهو التزام يتوافق مع ما أوردته اتفاقيات منظمة العمل الدولية أرقام: 122 لسنة 1964م بشأن سياسة العمالة⁴⁵، و(88) لسنة 1948م بشأن

44 وعالج العهد الدولي في المادة السابعة شروط العمل العادلة وفي المادة الثامنة الحرية النقابية والحق في الإضراب، وسنعرض لذلك لاحقا.

45 وقد نصت المادة الأولى منها على أن 1- على كل عضو، سعيًا وراء حفز النمو والنماء الاقتصاديين، ورفع مستوى المعيشة، وتلبية المتطلبات من اليد العاملة، والتغلب على البطالة وعلى العمالة الناقصة، أن يعلن سياسة نشطة ترمي إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وأن يجتهد لتطبيقها بوصفها هدفا أساسيا.

2- يجب أن تستهدف السياسة المذكورة كفاءة تحقيق ما يلي:

(أ) أن يكون هنالك عمل متاح لجميع أولئك المستعدين للعمل والباحثين عنه.

(ب) وأن يكون هذا العمل منتجا قدر المستطاع.

(ج) وأن تتوافر الحرية في اختيار نوع العمل وتتاح لكل عامل أكمل فرصة ممكنة ليصبح أهلا للعمل الذي يناسبه وليضع في خدمة هذا العمل مهاراته ومواهبه، أيا كان عرقه أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو أرومته القومية أو منبته الاجتماعي.

3- على السياسة المذكورة أن تراعي المراعاة الحقة مرحلة التنمية الاقتصادية ومستواها، والعلاقات المتبادلة بين أهداف مرحلة العمالة والأهداف الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، وأن يأخذ العمل على تطبيقها بأساليب تتفق مع الظروف والممارسات القومية.

تنظيم إدارات التوظيف⁴⁶، و(105) لسنة 1957م بشأن إلغاء العمل الجبري، و(168) لسنة 1988م بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة.

أما المادة السابعة فتتضي بأن «تعترف الدول بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية تكفل على الخصوص:

أ- مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى: 1- أجرا منصفا، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل من دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل. 2- عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد.

ب- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

ج- تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملاءمة، من دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

د- الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطلات الرسمية».

أما المادة الثامنة فتتضي بتعهد الدول بكفالة الحرية النقابية للأفراد والحق في الإضراب، وتتضي المادة التاسعة بأن «تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية».

هذا، ويترتب على انضمام الدولة إلى العهد أن تلتزم باتخاذ التدابير اللازمة لضمان حقوق الإنسان الواردة في العهد، وذلك على ثلاثة مستويات: أولها: عدم حرمان الأفراد من فرص كسب عيشهم (التزام بالاحترام)، وثانيها: الالتزام بمنع

46 وما أوجبه من تنظيم سوق العمل على أفضل نحو ممكن والالتزام بتدريب وتأهيل الأفراد من دون تمييز بينهم.

الغير من حرمان الأفراد من العمل وكسب رزقهم (التزام بالحماية)، وثالثها: الالتزام بتوفير فرصة عمل للفرد من أجل كسب عيشه إذا كان غير متمتع بهذه الفرصة (الالتزام بالأداء)⁴⁷.

وتلتزم الدول الأطراف في العهد بأن تقدم، طبقاً للجزء الرابع منه، إلى الأمين العام للأمم المتحدة، تقارير عما اتخذته من التدابير الكفيلة بتمتع الأفراد بحقوقهم في العمل.

ولقد انضمت مملكة البحرين إلى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بموجب القانون رقم (10) لسنة 2007م، وتحفظت بشأن حق الإضراب فلم تسمح به في المرافق الحيوية⁴⁸.

خامساً- الإعلان العالمي للتقدم الاجتماعي والتنمية عام 1969م

استهدف هذا الإعلان تأكيد إيمان الأمم المتحدة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية⁴⁹، وبمبادئ السلم وكرامة الشخص الإنساني وقيمه وبالعدل الاجتماعي، وهو يدعو إلى العمل قومياً ودولياً لاتخاذ أساساً مشتركاً في مجال سياسات الإنماء الاجتماعي.

ويقرر الإعلان في مادته السادسة أن لكل إنسان حق العمل وحرية اختيار نوعه، وباشتراك جميع أفراد المجتمع في العمل المنتج والمفيد اجتماعياً،...، كما تقضي المادة (10) منه بتأمين الحق في العمل على جميع المستويات، وحق كل إنسان في تكوين النقابات ورابطات العمال وفي المفاوضة الجماعية، وتعزيز العمالة المنتجة، والقضاء على البطالة والعمالة الناقصة، وتهيئة شروط وظروف العمل العادلة

47 الجدير بالتنويه أن الفقرة الثالثة من المادة (2) من العهد نصت على أن «البلدان النامية أن تقر، مع إبقاء المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان ولاقتصادها القومي، إلى أي مدى ستضمن الحقوق الاقتصادية المعترف بها في هذا العهد لغير المواطنين».

48 راجع ما سيرد لاحقاً في خصوص الحق في الإضراب، وراجع قرار مجلس الوزراء رقم 62 لسنة 2006 بشأن تحديد المنشآت الحيوية التي يحظر فيها الإضراب.

49 صدر الإعلان العالمي للتقدم والتنمية، عن الأمم المتحدة في 11 ديسمبر 1969، بموجب القرار 2542 (ب) (24).

والملائمة للجميع، بما في ذلك تحسين الظروف المتعلقة بالصحة والسلامة، وكفالة العدل في المكافأة على العمل من دون أي تمييز، وضمان أجر أدنى يكون كافياً لتوفير العيش الكريم، وحماية المستهلك.

كما تقرر المادة (20) منه أن يكون للنقابات حريات ديمقراطية كاملة...، وتأمين مشاركة جميع أعضاء النقابات فعلياً في تقرير المسائل الاقتصادية والاجتماعية الماسة بمصالحهم. وتحسين الظروف المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم باتخاذ التدابير التقنية والتشريعية المناسبة وتوفير المقومات المادية اللازمة لتنفيذ تلك التدابير، ولاسيما تحديد ساعات العمل.

والملاحظ على صياغة الإعلان أنها وردت في صورة إرشادية أو توجيهية، تتسم بالعمومية، أكثر من كونها تقرر التزامات محددة على عاتق الدول الأطراف.

سادساً- إعلان كوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية 1995م

جاء هذا الإعلان من رؤساء الدول والحكومات المجتمعين في كوبنهاجن بالدنمارك إقراراً بأهمية التنمية الاجتماعية وضرورة توفير أسباب الراحة لجميع البشر والعمل على تعزيز العمالة الكاملة وأعلنوا العمل على تحقيق ذلك من خلال الآتي⁵⁰:

- جعل فرص العمل، والحد من البطالة، وتعزيز العمل بالأجر المناسب والكافي، محورياً لاستراتيجيات وسياسات الحكومات، مع الاحترام التام لحقوق العمال.
- وضع سياسات لتوسيع فرص العمل والإنتاج في القطاعين الريفي والحضري، عن طريق تحقيق النمو الاقتصادي، والاستثمار في تنمية الموارد البشرية، وتشجيع التكنولوجيات التي تولد العمالة المنتجة، وتشجيع العمالة الذاتية والأعمال الحرة وإقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

50 حول المزيد عن هذا الإعلان راجع موقع الجمعية العامة للأمم المتحدة ورابطه :
http://www.un.org/arabic/ga/S_24/2100.htm.

- وضع سياسات تكفل حصول العمال وأصحاب الأعمال على ما يلزم من تعليم ومعلومات وتدريب للتكيف مع الأوضاع الاقتصادية والتكنولوجيات وأسواق العمل المتغيرة.
- تشجيع السياسات التي تمكن الناس من الجمع بين عملهم المدفوع الأجر ومسئولياتهم العائلية.
- إيلاء عناية خاصة لحصول المرأة على عمل، وحماية مركزها في سوق العمل، لتشجيع معاملة المرأة والرجل على قدم المساواة، خاصة فيما يتعلق بالأجر.
- السعي إلى ضمان توافر العمل الكريم والحفاظ على الحقوق والمصالح الأساسية للعمال.
- ضمان استفادة العمال المهاجرين من الحماية التي توفرها الصكوك الوطنية والدولية ذات الصلة⁵¹.

51 حول المزيد راجع : حمدي عطية مصطفى، حماية حقوق الإنسان وحرياته العامة الأساسية في القانون الوضعي والفقہ الإسلامي، طبعة دار الفكر العربي، 2010 ص 600 وما بعدها.

المبحث الثالث

الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في ضوء مستويات العمل الإقليمية والعربية

لم يقتصر الاهتمام بكفالة حق العمل والعيش الكريم على ما جاء في المواثيق والعهود العالمية لحقوق الإنسان، بل أكدته كذلك المواثيق والاتفاقيات الإقليمية والعربية ونعرض بعضاً من هذه الوثائق والاتفاقيات في مطلبين متتالين على النحو الآتي:

المطلب الأول

الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في مستويات العمل الإقليمية

أولاً- على المستوى الأوروبي

يعد المجلس الأوروبي من أكثر المنظمات الإقليمية فاعلية في مجال حماية حقوق الإنسان، فقد اعتمد عدة اتفاقيات في مجال حماية حقوق الإنسان كان من ضمنها حماية حقوق العمال، ومن ذلك الاتفاقية الأوروبية حول الوضعية القانونية للعمال المهاجرين لسنة 1977م والميثاق الاجتماعي لسنة 1961م الذي اهتم بالحق في العمل، والحرية النقابية والمفاوضات الجماعية والضمان الاجتماعي والمساعدة الطبية والاجتماعية، والحماية الاجتماعية والقانونية والاقتصادية للعائلة، وحماية ومساعدة العمال المهاجرين وعوائلهم.

وكذلك نص بعض مواد الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية الموقعة في روما عام 1950م على حماية حقوق العمال، ومن ذلك المادة الرابعة منها التي تحظر العمل القسري «لا يجوز إجبار شخص على أداء عمل عنوة أو جبراً»، والمادة الحادية عشرة التي تكفل حق التجمع والتنظيم.

ويمكن القول إن مؤسسات الاتحاد الأوروبي تتميز بكونها مؤسسات نشيطة، خاصة فيما يتعلق بمراعاة قواعد الصحة والسلامة في أماكن العمل وحماية العاملين وحظر تشغيل الأطفال.

ثانياً- على المستوى الأمريكي

حظي الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق باهتمام في الاعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته، الذي اعتمده المؤتمر التاسع للدول الأمريكية المنعقد عام

1948، فقد أوردت المادة (14) منه الحق في العمل، كما أوردت المادة (15) الحق في الراحة وأوقات الفراغ، وتضمنت المادة (16) التأكيد على الحق في الضمان الاجتماعي⁵².

كما أكد ميثاق منظمة الدول الأمريكية «ميثاق سان جوزيه»⁵³ في المادة (34) منه على أن «تتفق الدول الأعضاء على تكافؤ الفرص، والتخلص من الفقر الشديد، والتوزيع العادل للثروة والدخل..... وعلى تكريس مجهوداتها القصوى لتحقيق.....»الأجور العادلة وفرص التوظيف وظروف العمل المقبولة للجميع. (ل) الظروف المدنية التي توفر الفرصة لحياة كاملة ومنتجة وصحية، كما نصت الفقرة (ب) من المادة (45) من الميثاق على أن «العمل حق وواجب اجتماعي يمنح الكرامة للشخص الذي يؤديه، ويجب أن يؤدي في ظل ظروف تضمن الحياة والصحة والمستوى اللائق من المعيشة للعامل وأسرته بما في ذلك نظام عادل للأجور وذلك أثناء سنوات العمل وفي الشيخوخة، أو عندما تحرمه الظروف من إمكانية العمل.

كما أكد بروتوكول سان سلفادور الاضائي⁵⁴ الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان ووجباته، على حق كل إنسان في العمل وفي ظروف عمل مرضية وفي الضمان الاجتماعي⁵⁵.

وفي مجال آليات الرقابة والمتابعة تراقب اللجنة الأمريكية لحقوق الانسان والمحكمة الأمريكية لحقوق الانسان مدى وفاء الدول الأطراف بالتزاماتهم لكفالة هذه الحقوق.

52 للمزيد حول الموضوع راجع د محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الانسان، المجلد الثاني، الوثائق الاسلامية والإقليمية، 2003، دار الشروق، القاهرة، ص 196 وما بعدها.

53 أبرم في بوجوتا في 30 أبريل 1948 وبدأ العمل به في 13 ديسمبر 1951، وجرى تعديله خلال 1993، راجع حمود شريف بسيوني، المرجع السابق، ص 241.

54 راجع المواد 6 و7 و9 من البروتوكول على الرابط التالي لجامعة منيسوتا:
<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/am3.html>.

55 اعتمد في عام 1988، ودخل حيز النفاذ في 16 نوفمبر 1999.

ثانياً- على المستوى الإفريقي

أورد الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان لسنة 1981م بعض البنود المتعلقة بحماية حقوق العمال كحق العمل وحق الأجر والمساواة وحق التنظيم، فقد نصت المادة (15) منه على أنه «يحق لكل شخص أن يعمل ضمن شروط عمل عادلة ومرضية وأن يقبض اجراً مساوياً على العمل المساوي». غير أن إيراد هذه الحقوق لا يعدو كونه قواعد أخلاقية غير ملزمة وتفتقر إلى آلية فعالة للمراقبة والتنفيذ.

المطلب الثاني

الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في مستويات العمل العربية

على المستوى العربي نصادف العديد من المواثيق العربية التي اهتمت بالحق في العمل وضمان مستوى معيشي لائق للإنسان، فقد نص قرر إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر في عام 1971م عن جامعة الدول العربية، حماية الحق في العمل في المادة (24) منه فنص على أن لكل مواطن الحق في التكسب عن طريق العمل، ويتضمن ذلك:

- أن تتاح له فرص العمل والتقدم على أساس الكفاية وحدها مع توفير إمكانيات الإرشاد والتدريب المهني.
- ظروف عمل تحقق المحافظة على الأمن والصحة.
- الأجر العادل مع المساواة في الأجور عن الأعمال المتساوية القيمة.
- كما أن الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجامعة العربية في مؤتمر قمته السادس عشر في مايو 2004 قرر في المادة (34) منه أن:
- «العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص ومن دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضع آخر.
- لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تؤمن الحصول على أجر

مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته، وتكفل تحديد ساعات العمل والراحة والإجازات المدفوعة الأجر وقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية، وتراعي حماية النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقات أثناء العمل.

- لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في حق الاستفادة الفعلية من التدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل والأجور عند تساوي قيمة ونوعية العمل».

هذا، وتلعب منظمة العمل العربية دوراً مهماً في مجال العمل وحماية العمال⁵⁶، وهي وكالة إقليمية متخصصة تم إنشاؤها عام 1965م، وتشتت العضوية فيها للدول العربية أعضاء الجامعة العربية، وتأخذ بمبدأ التمثيل الثلاثي (حكومات - عمال - أصحاب أعمال)⁵⁷، وتسعى المنظمة إلى تحسين شروط وظروف العمل في الدول العربية بما يتفق وكرامة الإنسان العربي ورفاهيته، وبلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية وتوحيد شروط وظروف العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك.

56 يمكن بلورة أهداف منظمة العمل العربية في أهداف وحدوية من خلال التعاون العربي في مجال العمل وتكاتف القوى العاملة في الوطن العربي وتطور المجتمع العربي وتقدمه، وأهداف اجتماعية لأن مضمون الأهداف القومية التي رسمها ميثاق المنظمة تعد ذات طابع اجتماعي يكفل حياة كريمة أساسها العدالة الاجتماعية، في إطار العمل القومي المشترك، ولأجل ذلك تسعى إلى:

- 1- تسيق الجهود في مجال العمل والعمال على المستويين العربي والعالمي.
- 2- حماية وصيانة الحقوق والحريات النقابية.
- 3- تقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج الثلاثة أي الدول وممثلي العمال وممثلي أرباب العمل في الدول الأعضاء.

4- السعي إلى تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها.

5- العمل على تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء بما يحقق:

- أ. تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة.
- ب. توسيع قاعدة التأمينات الاجتماعية لتشمل الفئات العمالية في مختلف الأنشطة الاقتصادية.
- ج. توفير الخدمات الاجتماعية للعمال وتحسين مستوياتها.
- د. تقنين الحد الأدنى للأجور وضمان أجر للعمال يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.
- هـ. تنمية علاقات العمل.
- ز. توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة والاحداث.

57 وللمنظمة ثلاثة أجهزة هي المؤتمر العام، الذي تمثل فيه كل دولة بأربعة أعضاء (اثنين يمثلان الحكومة وواحد يمثل العمال والرابع يمثل أصحاب العمل)، ولجنة المتابعة، وهي تمثل مجلس الإدارة ويشكلها المؤتمر العام لتتولى متابعة القرارات والتوصيات، والجهاز الثالث هو مكتب العمل العربي الذي يضطلع بدور الأمانة العامة أو الهيئة الإدارية للمنظمة.

وقد اعتمدت منظمة العمل العربية عدة اتفاقيات في مجال العمل وحماية العمال تجاوزت - عند كتابة هذه السطور- (19) اتفاقية، وأصدرت أكثر من ثماني توصيات في موضوعات مرتبطة بحماية العمال، ومن بين الاتفاقيات التي اعتمدها الاتفاقية رقم (9) لسنة 1977م بشأن التوجيه والتدريب المهنيين، والاتفاقية رقم (6) لسنة 1976م، المعدلة برقم (1) لسنة 1966م، بشأن مستويات العمل، والاتفاقية رقم (4) لسنة 1975م المعدلة برقم (2) لسنة 1967م، بشأن تنقل الأيدي العاملة.

وفي خصوص الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976م نشير في عجالة إلى مواطن اهتمامها بالحق في العمل وحظر السخرة، ومن ذلك نص المادة الرابعة منها التي تقضي بأن «لكل مواطن قادر الحق في العمل المنتج الذي يمكنه من أن يكسب عيشه وأن يحيا حياة كريمة، وعلى الدولة تهيئة فرص العمل، عن طريق توجيه خطة التنمية نحو تحقيق ذلك الهدف، بحيث تكون الزيادة مقترنة دائما بزيادة فرص العمل، بالقدر الذي يكفل حق العمل لجميع المواطنين في سن العمل».

كما قضت المادة السابعة منها بأنه «يجب أن تضمن تشريعات العمل حرية العمل، وتحريم السخرة، بما يكفل حق الأفراد في الاختيار الحر للعمل، وفي تغييره». وتقطع هذه النصوص باهتمام واضح من منظمة العمل العربية بهذه المسائل.

وتتناول الاتفاقيات العربية المبادئ العامة أو الكلية لكي تسمح عند التطبيق أو التفسير بمواجهة احتياجات كل دولة عربية بما يتفق ونظامها السياسي ومناهجها الاجتماعية والاقتصادية وتباين مستويات تطورها وتقدمها، فليس الهدف هو أن تضع المنظمة نصوصا تشكل في حد ذاتها قانونا موحدًا يطبق على نحو متماثل في جميع الدول العربية، فمنهج التدرج أمر لا مفر منه في صياغة وإنشاء قانون عربي للعمل ولاسيما في ضوء الواقع العربي الراهن.

لذلك فإن ما تسعى إليه مستويات العمل العربية هو أن تكون وسطا بين مستويات العمل المثالية المتقدمة وبين مستويات واقعية موجودة فعليا على أرض الواقع في الوطن العربي، بحيث تنتقل بهذا الواقع نحو الأفضل شيئا فشيئا، وهذا العمل التشريعي الذي تقوم به منظمة العمل العربية لا يتعارض مع ما تقوم به منظمة العمل الدولية في هذا الخصوص، فالعلاقة تكاملية بين العاملين، ووجود أحدهما لا يشكل عائقا في اعتماد المستويات الأخرى⁵⁸.

• أثر انضمام مملكة البحرين إلى منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية وتصديقها على بعض الاتفاقيات الدولية

انضمت مملكة البحرين إلى منظمة العمل الدولية بمقتضى المرسوم رقم (9) لسنة 1977م، كما انضمت إلى منظمة العمل العربية بمقتضى المرسوم رقم (7) لسنة 1977م.

وعلى إثر هذا الانضمام أصبحت المملكة عضوا فاعلا في كل منهما ولها مندوبوها الذين يمثلونها فيهما، ومن ثم فهي تشارك في عرض وجهة نظرها وتناقش في الاجتماعات وتلتزم بما يصدر من قرارات طالما صدقت عليها أو انضمت إليها.

وصدقت مملكة البحرين على الانضمام إلى بعض الاتفاقيات الدولية التي أقرتها منظمة العمل الدولية، بشأن حماية العمال، وقد صدرت عدة قوانين ومراسيم بقوانين بخصوص هذا الانضمام من ذلك مثلا:

- المرسوم رقم (5) لسنة 1981م بالتصديق على الاتفاقية رقم (14) بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية الموقعة في جنيف بتاريخ 25 أكتوبر 1921م، والاتفاقية رقم (29) بشأن حظر السخرة أو العمل الإجباري الموقعة في جنيف بتاريخ 22 أكتوبر 1930م، والاتفاقية رقم (81)

58 للمزيد راجع د. يوسف إلياس، محاضرات، المرجع السابق، ص 20 وما بعدها.

بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة الموقعة في جنيف بتاريخ 11 يوليو 1947م، والاتفاقية رقم (89) بشأن حظر تشغيل النساء في الصناعة ليلا الموقعة في سان فرانسيسكو بتاريخ 9 يوليو 1948م.

- المرسوم رقم (7) 1983م بشأن الانضمام إلى الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981م بشأن بيئة العمل.
- المرسوم بقانون رقم (3) لسنة 1996م، بالموافقة على الانضمام إلى الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993م، بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.
- مرسوم رقم (7) لسنة 1998م بالانضمام إلى الاتفاقية الدولية رقم (105) لعام 1957م في شأن إلغاء العمل الجبري.
- المرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1999م بالموافقة على الانضمام إلى اتفاقية العمل الدولية رقم (159) لسنة 1983م الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة (المعوقين)⁵⁹.
- المرسوم رقم (11) لسنة 2000م بالتصديق على اتفاقية العمل الدولية رقم (111) لسنة 1958م الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة.
- المرسوم بقانون رقم (12) لسنة 2001م بالموافقة على الانضمام إلى

59 نشر هذا المرسوم في العدد رقم 2367 من الجريدة الرسمية بتاريخ 1999/4/7، هذا وقد قضت المادتان (2 و 3) من الاتفاقية بأنه على كل دولة عضو أن تضع، بما يتفق مع الظروف والممارسة والإمكانات الوطنية، سياسة وطنية للتأهيل المهني واستخدام المعوقين، وتنفذ هذه السياسة وتستعرضها بصورة دورية، بهدف أن تتاح تدابير تأهيل مهني ملائمة لكل فئات الأشخاص المعوقين، وتعزيز إمكانات استخدام المعوقين في سوق العمل الحر. كما نصت المادة (7) منها على أن «تتخذ السلطات المختصة تدابير لتوفير وتقييم خدمات التوجيه المهني والتدريب المهني، والتوظيف والاستخدام والخدمات الأخرى من هذا القبيل، بغية تمكين المعوقين من ضمان عمل والاحتفاظ به والترقي فيه، وتستخدم المرافق القائمة من أجل العمال عموماً مع إدخال التعديلات اللازمة عليها، حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً...».

الاتفاقية رقم (182) لسنة 1999م بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها⁶⁰.

• القانون رقم (7) لسنة 2006م بالتصديق على الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

• القانون رقم (10) لسنة 2007م بشأن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

• القانون رقم (25) لسنة 2009م بالموافقة على الانضمام إلى اتفاقية السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل رقم (155) لسنة 1981م⁶¹.

وتصديق الدولة العضو في المنظمة الدولية أو العربية ليس هدفا في حد ذاته، بل هو وسيلة لبلوغ غاية تتمثل في اتخاذ الدولة المصدقة الإجراءات الضرورية لتحقيق الانسجام بين أحكام تشريعها الوطني وما تقرره الاتفاقيات المصدق عليها، وتصديق الدولة هو عمل إرادي تقدم عليه الدولة بإرادتها المنفردة، وهو لا يعني إنشاء القاعدة الدولية بل يرتب التزاما على الدولة المصدقة بأحكام الاتفاقية، فهو عملية انضمام إلى تشريع دولي قائم. وحيث إن التصديق يتم من قبل السلطة التشريعية فلا مبرر لاشتراط صدور تشريع وطني إضافي لإنفاذ أحكام الاتفاقية داخل الدولة إذا كانت أحكام هذه الاتفاقية قابلة للتطبيق بذاتها، أما إذا تضمنت

60 يشمل تعبير «أسوأ أشكال عمل الأطفال» في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي:

أ- جميع أشكال الحق أو الممارسات الشبيهة بالحق كبيع الأطفال والاتجار فيهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة.

ب- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.

ج- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار فيها.

د- الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

61 وهي اتفاقية تتكون من (30) مادة تتعلق بتأمين بيئة العمل ووقاية العمل من أخطارها من خلال التزامهم بتوفير الأدوات والملابس اللازمة للوقاية من الخطر وتلتزم الدول بأن تتخذ عن طريق القوانين واللوائح خطوات وسياسات للوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة من العمل أو المتصلة به بما فيها التفتيش على أماكن العمل.

الاتفاقية نصوصا تحيل إلى التشريع الوطني لمعالجة مسائل محددة فلا يمكن عندئذ إنفاذ هذه النصوص إلا بصدر تشريع وطني، وفي الحالتين وباعتبارها جزءا من التشريع الوطني فإنها تنسخ أي نص وطني سابق على التصديق تطبيقا لقاعدة اللاحق ينسخ السابق، كما لا يجوز من ناحية أخرى إصدار تشريع وطني يتعارض مع أحكام الاتفاقية إلا بعد الانسحاب منها⁶².

الجدير بالإشارة والتنويه أن عدم تصديق الدولة العضو في كل من المنظمتين على أي من الاتفاقيات لا يعني بأي صورة من الصور أنها أصبحت في حل من الالتزام بأحكام هذه الاتفاقية مستقبلا، بل تظل ملزمة طبقا للمادة (5/19 هـ) من دستور منظمة العمل الدولية بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي على فترات مناسبة يحددها مجلس إدارة المنظمة بموقفها القانوني بشأن المسائل التي تعالجها الاتفاقية والمدى الذي بلغته أو تعتزم بلوغه في إنفاذ أحكامها وتوضيح الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية، كما أن الفقرة (2) من المادة (12) من نظام اتفاقيات العمل العربية توجب على الدول الأعضاء أن توافي مكتب العمل العربي سنويا بتقارير عن الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الاتفاقيات التي لم تصدق عليها، وهذه الالتزامات يبدو الهدف منها واضحا في حث الدول الأعضاء على اتخاذ الخطوات التدريجية لإزالة العقبات أمام التصديق على الاتفاقيات والالتزام بالتوصيات.

62 للمزيد راجع د. يوسف إلياس، محاضرات، المرجع السابق، ص 36 وما بعدها.

المبحث الرابع

الحق في العمل وفي مستوى معيشي لائق في القانون البحريني

عمارة الكون والمجتمع إنما تقوم على المالك والعامل معا، فالمالك يحرس ماله ويباشر تنميته، والعامل يعمل بقوة عمله في هذا المال ليزيد فيه، وينميته، ولولا مخالطة العمل للمال لبقى الدينار دينارا، ولكنه يصبح دنانير إذا أعمل الإنسان فيه جهده، فالمال لا ينمو إلا بالعمل، وقد أمر الله عباده في الأرض بالعمل «وقل اعملوا...»⁶³ وبالسعي في الأرض والسير في أرجائها ليعمرها ويستخرجوا منها أرزاقها.

ولا شك أن قيمة الإنسان في المجتمعات ترتبط ارتباطا وثيقا بما يقدمه من عمل وإنجاز، ويجري التفاضل بين شخص وآخر على هذا الأساس، فقيمة الإنسان تقاس بعمله وإسهاماته في تطور وتقدم مجتمعه، وهذا المبدأ هو ذاته الذي قامت عليه الحضارة الإسلامية منذ أكثر من أربعة عشر قرنا من الزمان⁶⁴، فأحب الناس إلى الله أنفعهم للناس، وهو ما تقوم عليه في الوقت الراهن ركائز الحضارة الغربية التي تقدر العمل وتشجع على إتقانه.

ونظرا إلى أهمية العمل في التقدم والرفي الإنسانيين، جعله المشرع البحريني قيمة اقتصادية وإنسانية مهمة وأعلى دوره في بناء المجتمع سواء كان ذلك على المستوى الدستوري أو التشريعي، فعلى المستوى الدستوري تنص المادة (13) من دستور

63 من الآية (105) من سورة التوبة.

64 فالشريعة الإسلامية تحض على عمارة الأرض وعلى السعي الجاد في أرجائها القريبة والبعيدة طلبا للرزق «هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه، وإليه النشور» (الآية 15 من سورة الملك)، فالعمل ثمن الحياة ومن دفع الثمن حل له الرزق ومن قعد عن العمل فليس له جزاء إلا الحرمان، والعمل ليس حقا فحسب بل هو تكليف للفرد وفريضة في نطاق ما آتاه الله من مواهب «لا يكلف الله نفسا إلا ما آتاها» (آية 7 من سورة الطلاق) والمالك كالعامل سواء بسواء، كلاهما له مصلحة في العمل وفي المال، فالمالك له مصلحة في العمل والعامل له مصلحة في المال، وعمارة الكون تقوم على المالك والعامل معا. راجع عبد السميع المصري، مقومات العمل في الإسلام، مكتبة وهبة، ط 1982، 10 وما بعدها.

مملكة البحرين على أن:

«1- العمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، ولكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقا للنظام العام والآداب.

ب- تكفل الدولة توفير فرص العمل للمواطنين وعدالة شروطه.

ج- لا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية وبمقابل عادل، أو تنفيذًا لحكم قضائي.

د- ينظم القانون - على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية - العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال»⁶⁵.

وقد بدأت عبارة النص بأن العمل واجب على أساس أن بناء وتقدم المجتمع ورفاهه لا يتحقق إلا بالعمل، مما يجعله واجبا على كل مواطن، كما أن العمل هو مصدر الدخل بما يحقق للإنسان ذاته ويحفظ عليه كرامته الإنسانية ويضمن له العيش الكريم، واعتبار العمل واجبا على كل مواطن لا ينفي حرية كل فرد في اختيار نوع العمل وفي تغييره إلى عمل آخر، وهو ما تضمنه النص من الحق في اختيار نوع العمل بما لا يخالف النظام العام والآداب العامة، فلا يجوز أن يفرض على الفرد عمل قسري أو جبري، إلا في أحوال استثنائية يحددها القانون، على أن تكون هذه الحالات استثنائية ولضرورة قومية وبمقابل عادل أو تنفيذًا لحكم قضائي.

وضمن شروط العمل يعني أن يكون أداء العمل منصفًا وإنسانيًا ومواتيًا، ويتصل بذلك ألا يكون قسريًا، كما يتمتع التمييز بين العمال في مجال استخدامهم لاعتبار لا يتعلق بقيمة العمل، ويمنع النزول بأجورهم عن حد أدنى يكفيهم لمعاشهم، ويتعين دوامًا ضمان راحتهم الأسبوعية وعطلاتهم الأسبوعية وإجازاتهم السنوية، وأن

65 راجع المذكرة التفسيرية لتعديلات 2002 من منشورات الأمانة العامة لمجلس النواب، وقد عدلت هذه المادة في 2002 ومما عدل فيها الفقرة (ب) حيث أضيفت فرص عمل ليكون التزام الدولة واضحًا ومحددًا.

يكون زمن عملهم محددًا وعجزهم عن العمل مؤمنا وعطلاتهم الرسمية مأجورة، وأن يكفل لهم مساواة في الأجر عن الأعمال عينها ودونما تمييز⁶⁶.

ومن المعلوم أن خطاب النص الدستوري يمثل توجهات عامة، يضطلع المشرع بعد ذلك بوضعها موضع التنفيذ، ووضع تفاصيلها في إطار فلك النص الدستوري من دون الخروج عليه أو تعطيله، وهي مهمة بدت واضحة في البند الأخير الذي أوجب فيه الدستور على المشرع تنظيم علاقات العمل على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية، فهل فعل المشرع النص الدستوري السالف الذكر في تشريعات قابلة للتطبيق في واقع الحياة؟ هذا ما سنتولى معالجته في المطالبين الآتين:

66 راجع حكم المحكمة الدستورية العليا بمصر في القضية رقم 30 لسنة 16 ق، جلسة 1996/4/6، الموسوعة الدستورية الشاملة، ص 433.

المطلب الأول

المشروع البحريني ينظم الحق في العمل بما يكفل العيش الكريم

حرص المشروع البحريني على تنظيم الحق في العمل وتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال واضعا في اعتباره حقيقة أن العمل حق وواجب في الوقت ذاته، وذلك من خلال ما أصدره من تشريعات تتعلق بالعمل وبالتأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي ومكافحة الاتجار في البشر وتنظيم سوق العمل أو غيرها من المسائل الأخرى ذات الصلة بالحق في العمل والعيش الكريم. وفي إطار هذه المنظومة التشريعية نعرض للنقاط الآتية:

الفرع الأول: تنظيم الوساطة في إبرام عقود العمل يمثل حماية للحق في العمل.

الفرع الثاني: حظر الاتجار في البشر يمثل حماية للحق في العمل وفي الكرامة الإنسانية.

الفرع الثالث: دور هيئة تنظيم سوق العمل في مجال استقدام العمالة الوافدة وأثره في فرص العمل.

الفرع الرابع: تشريعات التعتل والضمان الاجتماعي وفكرة العيش الكريم.

الفرع الأول

تنظيم الوساطة في إبرام عقود العمل يمثل حماية للحق في العمل

يؤدي الوسيط خدمة مهمة سواء للعامل أو لصاحب العمل، فهو يوفر للعامل فرصة العمل المناسبة له بما يتفق مع مؤهلاته وخبراته، كما يوفر لصاحب العمل، في الوقت ذاته، الحصول على عناصر بشرية مناسبة من دون بحث عنها، ومن دون تكبد نفقات أو مجهود في ذلك.

وحماية لطالبي الوظائف من تفرير بعض الوسطاء بهم، ورغبة في مساعدة الأفراد على إلحاقهم بالوظائف، نظم المشرع البحريني عمليات التوسط في تشغيل العمال من خلال عدة محاور أهمها ما يأتي:

1- دور وزارة العمل في تيسير حصول المواطنين على الوظائف.

2- مكاتب للتوسط في توظيف المواطنين.

3- وكالات توريد لاستقدام العمالة الوافدة.

4- إلزام أصحاب الأعمال باستخدام نسبة من العمال المعوقين.

أولاً- دور وزارة العمل في تيسير حصول المواطنين على الوظائف :

نصت المادة (9) من القانون رقم (36) لسنة 2012م بإصدار قانون العمل على أن «لكل مواطن قادر على العمل راغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده اسمه لدى الوزارة أو أي من المراكز التابعة لها مبيناً به عمره وقت تقديم الطلب ومؤهلاته ومهنته وخبراته السابقة إن وجدت، وعلى الوزارة قيده هذه الطلبات فور ورودها في سجل خاص بأرقام سلسلة، مع إعطاء الطالب شهادة بحصول القيد دون مقابل.

وتحدد بقرار من الوزير البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة.

وتعمل الوزارة، بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية، على اتخاذ الإجراءات المناسبة لتوظيف مقدمي الطلبات».

يتعين، وفقا للنص السالف الذكر، على من يرغب من المواطنين في الحصول على وظيفة أن يسجل اسمه وبياناته بوزارة العمل ويحصل منها على شهادة قيد مجانية، سواء كان قد عمل من قبل ثم تعطل أو أنه لم يعمل مطلقا، وتتحدد بيانات الشهادة المشار إليها بقرار من وزير العمل⁶⁷.

وتلتزم الوزارة بوضع نظام خاص لقيد أسماء المواطنين الباحثين عن عمل، يحمل أرقاما مسلسلة، ويتضمن جميع البيانات والمعلومات الخاصة بالباحث عن عمل، كاسمه ورقم بطاقته السكانية وتاريخ ميلاده وشهادته العلمية وشهادات الخبرة إن وجدت، وتقوم الوزارة بترشيحه للوظائف والأعمال لدى المؤسسات والشركات، وفق نظام التعهد المعمول به في مركز خدمات أصحاب الأعمال التابع لإدارة التوظيف بوزارة العمل⁶⁸، ويحصل الباحث عن عمل عادة على فرصتين للترشح لوظائف، إذ يحق له في المرة الأولى رفض العمل المعروض عليه، غير أن رفضه للمرة الثانية

67 صدر قرار وزير العمل رقم (10) لسنة 2013 ونشر في العدد 3098 من الجريدة الرسمية بتاريخ 2013/4/4 ونص في مادته الثانية على أنه «يجب أن تتضمن شهادة القيد للعمل البيانات التالية:

(1) رقم الشهادة (الرقم المتسلسل بالسجل الخاص).

(2) تاريخ القيد.

(3) الاسم الثلاثي للباحث ورقمه الشخصي.

(4) تاريخ الميلاد.

(5) العنوان الدائم للباحث وأرقام الاتصال به.

(6) صورة شخصية حديثة للباحث.

(7) المؤهل العلمي.

(8) المهن المرغوب فيها.

(9) تاريخ انتهاء صلاحية الشهادة.

(10) الخبرات السابقة إن وجدت».

68 راجع قرار وزير العمل رقم (17) لسنة 2008، بشأن نظام التعهد لتشغيل العمالة الوطنية، الصادر في 2008/12/23.

عملا آخر من دون سبب أو عذر مقبول يسقط حقه في تعويض التعتل⁶⁹.

ولا تكتفي وزارة العمل بمجرد ترشيح الباحثين عن العمل لوظائف بل تقوم كذلك بتوعية وتوجيه الباحثين عن عمل بنوعية العمالة والتخصصات التي تحتاج إليها المؤسسات والهيئات ومختلف المنشآت.

ولصاحب العمل أن يجري الاختبارات اللازمة للعامل المرشح له من قبل وزارة العمل، وعليه أن يخطر وزارة العمل بقبوله إلحاق العامل بعمل لديه أو رفضه له خلال أسبوعين من مقابلته للمرشح⁷⁰، كما يلتزم بتزويد مفتشي الوزارة وهيئة تنظيم سوق العمل بالبيانات والمعلومات التي يطلبونها للتعرف على وضع العمالة داخل المنشأة⁷¹.

ويستهدف التنظيم السابق كفالة حق الأفراد في العمل وتيسير حصولهم على

69 راجع المادة 24 من القانون (78) لسنة 2006 التي تنص على أن «يسقط الحق في صرف التعويض أو الإعانة في أي من الحالات التالية:

(أ) إذا رفض المتعتل الالتحاق بعمل، يراه المكتب مناسبا، بدون مبرر مرتين. ويسقط الحق في التعويض أو الإعانة اعتبارا من تاريخ رفضه للعمل المعروض عليه للمرة الثانية، ويراعى في تحديد العمل المناسب ما يلي:

(1) قدرات ومؤهلات وخبرة المتعتل وإمكانية إعادة تدريبه.

(2) سن المتعتل ومدة خدمته في وظيفته السابقة ومدة تطلعه عن العمل.

(3) أن يكون الأجر المقرر للعمل المعروض على المتعتل يساوي أو يزيد على مقدار التعويض أو الإعانة.

(ب) إذا التحق المتعتل بعمل يتقاضى عنه أجرا يجاوز مقدار التعويض أو الإعانة، ويسقط الحق في التعويض أو الإعانة اعتبارا من تاريخ التحاقه بالعمل.

(ج) إذا قدم المتعتل مطالبة لصرف التعويض أو الإعانة عن طريق الاحتيايل أو الفس.

(د) إذا استحق المتعتل معاشا يساوي أو يزيد على مقدار التعويض أو الإعانة، وفي هذه الحالة يسقط الحق في التعويض أو الإعانة اعتبارا من تاريخ استحقاق المتعتل للمعاش.

(هـ) إذا لم يبادر المتعتل إلى طلب قيد اسمه لدى المكتب خلال المدة المشار إليها في الفقرة (أ) من المادة (21) من هذا القانون.

(و) إذا زاول المتعتل عملا تجاريا أو مهنيا لحسابه الخاص.

(ز) إذا أصبحت إقامة العامل الأجنبي المتعتل في المملكة إقامة غير مشروعة وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها، أو إذا تغير سبب منحه الإقامة إلى سبب آخر غير البحث عن عمل.

(ح) مغادرة العامل الأجنبي المتعتل المملكة نهائيا.

70 راجع الفقرة الثانية من المادة (5) من قرار وزير العمل رقم (13) لسنة 1994 الصادر في 19/3/1994، المنشور في العدد رقم 2110 من الجريدة الرسمية بتاريخ 4/5/1994.

71 وتحقيقا للمساواة وعدم التمييز لم يرد في قانون العمل الحالي نص يعطي أفضلية في تعيين العامل الوطني على الأجنبي وكان قانون العمل السابق يوجب على صاحب العمل، أن يراعي عند استخدام أي عامل وجوب تفضيل العامل الوطني على غيره وتفضيل العامل العربي على العامل الأجنبي، طالما كان أي منهم صالحا لأداء العمل الخاص الذي يستخدم فيه، كذلك عند الاستغناء عن العمال يجب الاستغناء عن العامل الأجنبي قبل العامل العربي وعن العامل العربي قبل الوطني، راجع المادة 13 من قانون العمل السابق.

الوظائف من خلال أداء وزارة العمل دورها في إتاحة الفرصة لطرفي علاقة العمل (العامل وصاحب العمل) بالالتقاء معا، تمهيدا لارتباطهما بعقد عمل يحقق مراد كليهما.

ثانيا- مكاتب للتوسط في توظيف المواطنين

رغبة في مساعدة المتعطل على إيجاد عمل مناسب له، ومشاركة للمجتمع في حل مشكلة البطالة بتضافر جهود أفراده مع الدولة، سمح المشرع بإنشاء مكاتب للتوسط في تشغيل المواطنين المتعطلين عن العمل، والملاحظ أن نشاط هذه المكاتب في مجال التوظيف يقتصر على التوسط في توفير فرص العمل للمواطنين، وقيامها بهذا الدور مشروط بحصولها على ترخيص من وزارة العمل بمزاولة ذلك، فقد نصت المادة (28) من القانون رقم (19) لسنة 2006م بشأن تنظيم سوق العمل على أنه «يحظر على أي شخص مزاولة نشاط وكالات توريد العمال أو مكاتب التوظيف إلا بعد حصوله على ترخيص بذلك من الهيئة طبقا لأحكام هذا القانون»⁷².

وحماية للعمال لم يجز المشرع البحريني لهذه المكاتب أن تطلب أو تقبل من أي عامل سواء قبل قبوله العمل أو بعده أي عمولة أو مكافأة أو مصاريف في مقابل حصوله على العمل وإلا تعرض القائمون عليها للعقاب الجنائي⁷³.

هذا، وتتقضي علاقة العامل بمكتب الاستخدام بمجرد التحاقه بالعمل لدى صاحب

72 ولمن يرغب في ممارسة نشاط وكالات توريد العمال أو مكاتب التوظيف أن يتقدم بطلب إلى الهيئة لاستصدار ترخيص بذلك، وتصدر الهيئة قرارا بتحديد شروط وإجراءات منح وتجديد الترخيص ومدة سريانه، وتنظيم عمل وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف.

73 تنص الفقرة (ج) من المادة 23 من قانون هيئة تنظيم سوق العمل على أنه «يحظر على أي شخص تقاضي أية مبالغ أو الحصول على أية منفعة أو مزية من العامل مقابل استصدار تصريح عمل بشأنه أو مقابل استخدام هذا العامل أو استبقائه في عمله». كما تنص الفقرة (أ) من المادة 36 من قانون هيئة تنظيم سوق العمل على أنه «مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة واحدة وبالغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تجاوز ألفي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين (ب) و(ج) من المادة (23) والمادتين (28) و(30) من هذا القانون، وفي حالة العود تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز سنتين والغرامة التي لا تقل عن ألفي دينار ولا تجاوز أربعة آلاف دينار».

عمل، إذ تنشأ علاقة مباشرة بين العامل وصاحب العمل من دون تدخل من مكتب الاستخدام، ويكون للعامل الحقوق كافة التي لعمال المنشأة فور التحاقه بالعمل فيها.

ويعد ما ورد في القانون رقم (19) لسنة 2006م بشأن وساطة هذه المكاتب ودورها في مساعدة العمال، بدون مقابل، على الالتحاق بالعمل متفقاً مع المعايير الدولية التي أوردتها المادة السادسة من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (88) لسنة 1948م، بشأن إدارات التوظيف، خاصة فيما يتعلق بتنظيم عمل هذه الوكالات وعدم تقاضيها أجوراً من العمال نظير مساعدتهم على الالتحاق بالعمل، كما يتسق كذلك مع ما ورد في المادة السابعة من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (96) لسنة 1949م بشأن وكالات وخدمات التوظيف بأجر، التي أناطت بالدولة اتخاذ الإجراءات للتحقق من مزاولة هذه الوكالات بدون أجر، ومع المادة السابعة من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (181) لسنة 1997م بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ويتفق كذلك مع مبدأ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص في مجال قيام هذه الوكالات بدورها على نحو ما قرره المادة الخامسة من الاتفاقية ذاتها.

ثالثاً- وكالات توريد لاستقدام العمالة الوافدة

رغبة في تيسير حصول صاحب العمل على احتياجاته من الأيدي العاملة خاصة في مجالات العمل التي لا يقدم عليها المواطنون أو لا تتوافر بشأنها خبرات وطنية، نظم المشرع استقدام اليد العاملة الأجنبية الوافدة للعمل لدى صاحب العمل في المملكة، ووضع لذلك ضوابط⁷⁴ ومنها أن يتم الاستقدام بمعرفة صاحب العمل نفسه أو من خلال وكالات توريد العمال، ويقصد بوكالة توريد العمال صاحب العمل المرخص

74 راجع قرار وزير العمل رقم (21) لسنة 1994م بشأن الشروط والأوضاع التي تتبع عند تعاقد صاحب عمل مع متعهد لتوريد عمال غير بحريين.

له بتوريد عمال للعمل لدى طرف ثالث مدة محددة أو لإنجاز مهمة معينة من دون إشراف من صاحب العمل (المورد) على تنفيذ العمل⁷⁵.

ولا يمكن لمتعهد توريد العمال ممارسة هذا النشاط إلا بعد حصوله على الترخيص اللازم لممارسة هذا العمل من هيئة تنظيم سوق العمل⁷⁶.

وتتقضي علاقة المتعهد بالعامل الأجنبي بمجرد التحاق الأخير بصاحب العمل، وتصبح علاقة العامل بصاحب العمل علاقة مباشرة بمقتضاها يكون للعامل الحقوق كافة التي لعمال المنشأة فور التحاقه بالعمل فيها، فلا يكون لوكالة التوريد إشراف عليه أثناء تنفيذ العمل.

ويحظر المشرع على أي شخص تقاضي أي مبالغ أو الحصول على أي منفعة أو مزية من العامل مقابل استصدار تصريح عمل بشأن العامل الأجنبي أو مقابل استخدامه أو استبقائه في عمله⁷⁷، فلا يجوز لصاحب العمل أو لمثليه أو للمتعهد أن يتقاضى من العامل مقابلاً أياً كان نظير تشغيله أو استبقائه في عمله وإلا تعرض للعقاب الجنائي⁷⁸.

وتتفق هذه الحماية مع ما ورد في الاتفاقيات الدولية بشأن حماية العمال في مواجهة الوسطاء الذين يتوسطون في إلحاقهم بعمل لدى أصحاب الأعمال، على نحو ما أسلفنا بالنسبة إلى مكاتب الاستخدام الأهلية.

75 راجع المادة الأولى من القانون رقم (19) لسنة 2006 .

76 يحظر على أي شخص مزاوله نشاط وكالات توريد العمال أو مكاتب التوظيف إلا بعد حصوله على ترخيص بذلك من الهيئة طبقاً لأحكام هذا القانون. ولن يرغب في ممارسة نشاط وكالات توريد العمال أو مكاتب التوظيف أن يتقدم بطلب إلى الهيئة لاستصدار ترخيص بذلك. وتصدر الهيئة قراراً بتحديد شروط وإجراءات منح وتجديد الترخيص ومدة سريانه، وتنظيم عمل وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف. ويكون الترخيص شخصياً ولا يجوز التنازل عنه إلى الغير إلا في حالة الوفاة فإنه ينتقل إلى الورثة أو وكيلهم (المادة 28 من القانون 19 لسنة 2006).

77 راجع الفقرة (ج) من المادة (23) من القانون 19 لسنة 2006.

78 وهو الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة واحدة وبالغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تجاوز ألفي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين....، وفي حالة العود تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز سنتين والغرامة التي لا تقل عن ألفي دينار ولا تجاوز أربعة آلاف دينار. (راجع المادة (36) من القانون 19 لسنة 2006.

رابعاً- إلزام أصحاب الأعمال باستخدام نسبة من العمال المعوقين المؤهلين مهنيًا

المعوق هو كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاوله عمله أو القيام بعمل آخر والاستقرار فيه، ونقصت قدرته على ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة.

وقد عرف المشرع المعوق بأنه «الشخص الذي يعاني نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل، أو الاستمرار به أو الترقى فيه، وأضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع»⁷⁹.

ويمثل الاهتمام بالمعوقين استجابة من مملكة البحرين لحماية هذه الفئة ورعايتها على نحو يساهم في دمجها في المجتمع، كما يعد تلبية لما ورد في الاتفاقيات الدولية بشأن المعوقين⁸⁰، ولذا فقد وضع المشرع نظاماً خاصاً للمعوقين يسمح برعايتهم وتأهيلهم مهنيًا بهدف استعادة قدرتهم على العمل من خلال مراكز ومعاهد تأهيل متخصصة ودور رعاية وورش تنشئها وتشرف عليها وزارة التنمية الاجتماعية⁸¹، وتوفر هذه المراكز للمعوق خدمات التأهيل المهني وتمنحه شهادة بذلك⁸²، يعفى بمقتضاها المعوق من شرط اللياقة الصحية إن وجد بالنسبة إلى حالة الإعاقة ومن

79 راجع البند (د) من المادة الأولى من القانون 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين، وهذا التعريف معيب في الصياغة فلا يقال الاستمرار به وإنما الاستمرار فيه، كما أن عبارة ويحتاج إلى الرعاية... الخ تعد تزيدياً لا داعي له: باعتبار ذلك نتيجة تترتب على كونه معوقاً ولا يصح أن تكون ضمن التعريف.

80 صدقت مملكة البحرين على الاتفاقية الخاصة بحقوق المعوقين وانضمت إليها بالمرسوم بقانون رقم 17 لسنة 1999.

81 راجع المادة الرابعة من القانون 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين، كما منح المشرع المعوق مخصص إعاقه من وزارة التنمية الاجتماعية لا يقل عن خمسين ديناراً شهرياً وأغناه من الضرائب والرسوم المستحقة على الأجهزة الطبية والتأهيلية والتعليمية والتقنية والتمهضية اللازمة لحالته.

82 ويجب أن يبين في الشهادة المهنة أو الأعمال التي يستطيع أداءها بالإضافة إلى البيانات الأخرى التي يصدر بتحديدتها قرار عن الوزير.

شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة، وتمكنه بعد تسجيل بياناته في وزارة العمل من الالتحاق بالمهن التي تم تأهيله لها وبالأعمال الأخرى التي يستطيع أن يؤديها مما هو مبين بشهادة القيد⁸³.

وقد أفرد المشرع، في القانون رقم (74) لسنة 2006م، بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين، حماية خاصة للمعوقين من حيث الرعاية والتأهيل والتشغيل، كما ألزم أصحاب الأعمال بتشغيل نسبة معينة من العمال المعوقين المؤهلين مهنياً، فالمادة (11) من هذا القانون توجب على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر⁸⁴، سواء في مكان واحد أو في أماكن متفرقة، وتسري عليهم أحكام قانون العمل، استخدام المعوقين الذين ترشحهم لهم وزارة العمل من واقع سجل قيد من تم تأهيلهم لديها، وذلك في حدود النسبة التي تحددها اللجنة العليا لرعاية شؤون المعوقين⁸⁵ بما لا يقل عن نسبة 2٪ من مجموع عدد العمال في المنشأة المراد الالتحاق بها⁸⁶. ويجوز لأصحاب العمل شغل النسبة المتقدمة باستخدام المعوقين من غير طريق الترشيح من الوزارة بشرط قيد بياناتهم لديها.

ويتمتع المعوق بجميع المزايا والحقوق التي يتمتع بها غيره من العمال غير المعوقين في المنشأة من دون تمييز طبقاً لقاعدة المساواة⁸⁷.

83 المادة (11) من القانون 74 لسنة 2006، بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.
84 كانت فيما مضى مائة عاملاً، ثم أصبحت خمسين عاملاً بمقتضى المادة 11 من القانون رقم 74 لسنة 2006م بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

85 أنشئت هذه اللجنة بمقتضى القانون رقم 74 لسنة 2006، وهي تتبع وزارة التنمية الاجتماعية، وتختص اللجنة العليا بدراسة وإعداد السياسة العامة لرعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم، وعلى الأخص:

- 1- العمل على تخطيط وتنسيق البرامج الخاصة برعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.
- 2- وضع القواعد الخاصة بتحديد الاحتياجات الأساسية لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين وشروط قبولهم بمراكز التأهيل.
- 3- وضع اللوائح وتحديد الإجراءات المتعلقة بتنفيذ التزامات الوزارة المنصوص عليها في هذا القانون بشأن المعوقين.
- 4- قبول الإعانات والهبات وتحديد أوجه صرفها.
- 5- اقتراح مشروعات القوانين والأنظمة المتعلقة برعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.

86 كما يكون للمعوقين أولوية في بعض الوظائف التي يصدر بتحديد قرار عن وزير العمل في حدود هذه النسبة، راجع المادة رقم 12 من القانون رقم 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

87 المادة (13) من القانون رقم 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

وفضلا عن حماية المعوق وعدم التمييز تجاهه، فإنه ومراعاة لإعاقته يتمتع بمزايا وحقوق تفضيلية، فقد خول المشرع وزير العمل إصدار قرار بتحديد الوظائف والأعمال التي يكون للمعوقين المؤهلين أولوية التعيين فيها، كما منح المشرع للعاملة المعوقة الحق في إجازة بأجر كامل في حالة الحمل إذا قرر الأطباء أن حالتها تستلزم ذلك⁸⁸.

وإذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها عجز لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق وجب على صاحب العمل، الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه، توظيفه في العمل المناسب بأجر لا يقل عن الأجر السابق الذي كان يحصل عليه⁸⁹.

وإحكاما للرقابة على تنفيذ هذه الواجبات ألزم المشرع المنشآت الخاضعة لهذا الحكم بإعداد سجل خاص لقيد المعوقين العاملين لديها، متضمنا بيانات وافية عنهم، وأوجب عليها إخطار وزارة العمل كل عام ببيان عدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون وما يتقاضاه كل منهم من أجر.

ويتعرض صاحب العمل أو المدير المسئول الذي يرفض من دون عذر مقبول تشغيل المعوق لنوعين من الجزاءات هما:

الأول: جزاء مدني، وهو إلزام صاحب العمل بأن يدفع شهريا إلى المعوق المؤهل الذي امتنع عن استخدامه مبلغا يساوي الأجر أو المرتب المقدر للعمل الذي رشح له وذلك ابتداءً من تاريخ المخالفة، ويتم هذا الإلزام بمقتضى حكم قضائي، ولا

88 راجع المادة الخامسة من القانون رقم 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

89 ولا يخل ذلك بما يستحقه هذا العامل من مستحقات عن إصابته طبقا لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي وأحكام قانون التأمين الاجتماعي (مادة 15 من القانون رقم 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين). كما يكون للمعوقين أولوية في التعيين في حدود 2% في الوظائف الحكومية التي يحددها قرار وزير العمل بعد موافقة مجلس الوزراء وبالتنسيق مع ديوان الخدمة المدنية (مادة 12 من القانون 74 لسنة 2006).

يجوز مطالبة المنشأة بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة⁹⁰، ويذول إذا قام صاحب العمل بتعيين المعوق لديه أو التحقق الأخير بعمل آخر.

والآخر: جزاء جنائي، إذ يعاقب صاحب العمل الذي امتنع عن تشغيل المعوق المؤهل مهنيا وفقا للنسبة المقررة بغرامة لا تقل عن 200 دينار ولا تجاوز 500 دينار، وتتعدد العقوبة بقدر عدد المعوقين الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي جميع الأحوال تقام الدعوى على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسئول⁹¹.

وهكذا دفع المشرع البحريني قدما بحماية المعوقين نحو آفاق أرحب من خلال إقرار حقهم في الرعاية والتأهيل وفي العمل والحصول على مصدر دخل يكفل لهم العيش الكريم، ومن ثم فإن من شأن ذلك أن يحقق دمجهم في المجتمع ووقفهم على قدم المساواة مع غيرهم من الأسوياء، يساهمون جنبا إلى جنب في رقي وتقدم مجتمعاتهم، مع مراعاة خصوصيتهم في ذلك، وتتفق هذه الحماية مع ما ورد في الاتفاقيات والمواثيق الدولية بشأن المعوقين، وخاصة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (159) لسنة 1983م⁹²، بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين)، التي أوجبت على الدولة الأخذ بمبدأ تساوي الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموما، وأن تحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين، ولا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثل تدابير تمييزية ضد غيرهم

90 تنص المادة (20) من القانون رقم 74 لسنة 2006 على أنه «مع عدم الإخلال بأية عقوبة أئد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تجاوز خمسمائة دينار صاحب العمل أو المدير المسئول الذي يرفض دون عذر مقبول تشغيل المعاق وفقا لأحكام هذا القانون.

وتتعدد الغرامات بقدر عدد المعاقين الذين تقع في شأنهم المخالفة. ويجوز الحكم بالزام المنشأة بأن تدفع للمعاق الذي تمتنع عن استخدامه تطبيقا للمادتين (11) و(15) من هذا القانون مبلغا يساوي الأجر المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح أو يصلح لها، وذلك = اعتبارا من تاريخ وقوع المخالفة، ولا يجوز مطالبة المنشأة بذلك المبلغ عن مدة تزيد على سنة، ويذول هذا الالتزام إذا قامت بتعيين المعاق لديها أو التحقق المعاق بالفعل في عمل آخر».

91 راجع المادة (20) من القانون رقم 74 لسنة 2006.

92 انضمت مملكة البحرين بمقتضى المرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1999 إلى الاتفاقية الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة (المعوقين).

من العمال.

كما يعد ذلك إعمالاً واضحاً لما ورد في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2006م وصدقت عليها مملكة البحرين بمقتضى القانون رقم (22) لسنة 2011م⁹³، وهي من أهم الاتفاقيات في مجال حماية حقوق المعوقين⁹⁴، وكذلك ينسجم ما ورد في القانون رقم (74) لسنة 2006م بشأن رعاية وتأهيل المعوقين في جملته مع أحكام الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993م بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين التي صدقت عليها مملكة البحرين بالمرسوم بقانون رقم (3) لسنة 1996م.

93 صدر في 2011/6/30، ونشر في العدد رقم 3007 من الجريدة الرسمية بتاريخ 2011/7/7.

94 وقد أقرت هذه الاتفاقية جملة مبادئ في مجال حماية المعوقين أهمها:

- (أ) احترام كرامة الأشخاص المتأصلة واستقلالهم الذاتي بما في ذلك حرية تقرير خياراتهم بأنفسهم واستقلاليتهم.
- (ب) عدم التمييز.
- (ج) كفالة مشاركة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع.
- (د) احترام الفوارق وقبول الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية.
- (هـ) تكافؤ الفرص.
- (و) إمكانية الوصول.
- (ز) المساواة بين الرجل والمرأة.
- (ح) احترام القدرات المتطورة للأطفال ذوي الإعاقة واحترام حقهم في الحفاظ على هويتهم.

الفرع الثاني

حظر الاتجار في البشر يمثل حماية للحق في العمل وفي الكرامة الإنسانية

يمثل الاتجار في البشر شكلا من أشكال العبودية يصل عدد ضحاياه إلى الملايين سنويا، معظمهم من النساء والأطفال ممن يتم استضعافهم وتسخيرهم لأغراض تجارية وجنسية، وينطوي على استخدام القوة والإكراه والخداع والحيلة أيضا لإيقاع الضحايا في شرك المتاجرين، ولا يقتصر الأمر على التجنيد في الممارسات الجنسية بل يتعداه إلى العمل القسري المهين وانتهاك حقوق الإنسان والاعتصاب والتعذيب والتجوع والتهديد والإكراه والمعاملة المهينة، فهو جريمة تتخطى الحدود وتتجاوز الخطوط الحمراء⁹⁵.

ويمثل الاتجار في جهد العمال وكدهم صورة صارخة من صور الاتجار في البشر، ويتحقق ذلك في السخرة والخدمات القسرية التي يُجبرون على القيام بها، وهي صورة من أشد أشكال الاتجار انتشارا في جميع أنحاء العالم اليوم، خاصة بالنسبة إلى العمال الأجانب ممن يعملون في صناعات البناء والإنشاءات والفنادق والمطاعم وخدمات الاستضافة، وكذلك في الخدمات المنزلية، وكثيرون منهم عرضة لأخطار الاستغلال، وفي أحيان كثيرة يتضمن هذا الشكل من أشكال الاتجار في البشر فسخ عقود العمل أو عدم الوفاء بالالتزامات المتولدة عنها، والخداع والمماطلة بشأنها، كما يتضمن أعباء ديون على العمال تسترد منهم من خلال إلزامهم بأداء أعمال

95 راجع في هذا الموضوع د. محمد مطر، الجهود الدولية في مكافحة الاتجار بالبشر، الناشر الجزء الأول، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ط 2010، مكافحة الاتجار بالبشر وفقا للشريعة الإسلامية، منشورات مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، 2010، ص 34، د. اسامة ابو الحسن مجاهد، مكافحة السياحة الجنسية، دار النهضة العربية، ط 2005، ص 4 وما بعدها، هاني البستكي، عمليات الاتجار بالبشر، دار الفكر الجامعي، ص 71، وما بعدها.

جبرية، أو بحصولهم على أجور لا تعادل سوى جزء ضئيل من الأجور الموعودة، وساعات عمل استغلالية لا تمثل الساعات المحددة قانونا، وتقييدا لحرية الحركة، ومزاولة أعمال بدنية مرهقة وشاقة تتم في ظروف عمل سيئة غير محتملة⁹⁶.

ولذا تحرص المواثيق والاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية على محاربة هذه الظاهرة وتلك الممارسات للأسباب الآتية:

- تطوي عمليات الاتجار في البشر على انتهاك للقوانين المتصلة بالهجرة والقوانين التي تجرم الاغتصاب والاعتداء الجسدي والتحرير على الدعارة.
- يوحى المتاجرون لضحاياهم بأنهم سيتعرضون للأذى إذا حاولوا الهرب أو هربوا.

- يتعرض الضحايا لمخاطر تهدد صحتهم وتصيبهم بالأمراض.

- في معظم الحالات يكون الضحايا من المهاجرين غير القانونيين مما يعرضهم للعقاب لا لحماية القانون.

- تؤثر عمليات المتاجرة في سوق العمل والنشاط التجاري برمته.

96 وأحكام العمل الإسلامي الخاصة بالعمل المهني واضحة في تحريم استغلال العامل، فالرسول صلى الله عليه وسلم يحض على الوفاء بالحقوق العمالية فيقول «أعط الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»، كما يحض المولى عز وجل على إعطاء الحقوق لأصحابها، وعلى عدم بغس الناس أشياءهم «وأوفوا الكيل والميزان ولا تبغسوا الناس أشياءهم ولا تفسدوا في الأرض بعد إصلاحها ذلكم خير لكم إن كنتم مؤمنين» (سورة الأعراف الآية 85) . ويطبق هذا الحكم على الرجال والنساء على حد سواء.

وثمة ثلاثة مبادئ أساسية في علاقات العمل وحقوق العمال يرتكز عليها العمل المهني الإسلامي هي: الوفاء بالالتزامات التعاقدية: هذا التزام واضح يأمر به الله سبحانه وتعالى في القرآن الكريم في سورة النحل (وأوفوا بعهد الله إذا عاهدتم ولا تنقضوا الأيمان بعد توكيدها وقد جعلتم الله عليكم كفيلا...) (من الآية 91 من سورة النحل).

سرعة الوفاء بالأجر وعدم مماطلة صاحب العمل في ذلك وهو ما يحض عليه الحديث النبوي «أعط الأجير أجره قبل أن يجف عرقه». تحديد الأجر وإعلام العامل به قبل أداء العمل: حتى لا يقع العامل ضحية غش أو تضليل «من استأجر أجيرا فليعلمه أجره» = (السخرة) كثيرا ما يستلزم أشكالاً من العمل موجعة بدنيا ومؤذية، والوسائل غير المشروعة التي يكثر استخدامها في الاتجار في المبادئ التوجيهية في الشريعة الإسلامية واضحة في حظر وتحريم عمليات السخرة والعمل القسري، ينتشر بعض هذه الممارسات بصورة أو بأخرى في بعض البلدان.

وفضلا عما تقدم فإن التسبب بالأذى والضرر والمشقة والشدة، سواء كان ذلك عمدا أم لا، محظور في الإسلام، ومن ثم فإن إخضاع أي شخص للعمل الشاق محظور كذلك، «يريد الله بكم اليسر ولا يريد بكم العسر» (من الآية 78 من سورة الحج). فالعمل الجبري (السخرة) كثيرا ما يستلزم أشكالاً من العمل موجعة بدنيا ومؤذية، والوسائل غير المشروعة التي يكثر استخدامها في الاتجار في الأشخاص، ومنها الخداع والإكراه والقسر سيكون من شأنها أن تدرج ضمن الممارسات المحظورة في الإسلام.

- الصعوبات التي يواجهها الضحايا في الإبلاغ عن الجرائم بسبب عدم الإلمام باللغات والثقافات والقوانين المحلية⁹⁷.

وقد حددت الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون رقم (1) لسنة 2008م، بشأن مكافحة الاتجار في الأشخاص، المقصود بالاتجار في البشر⁹⁸ فنصت على أنه «أ- يقصد بالاتجار بالأشخاص، تجنيد شخص أو نقله أو تثقيله أو إيواؤه أو استقباله بغرض إساءة الاستغلال، وذلك عن طريق الإكراه أو التهديد أو الحيلة أو باستغلال الوظيفة أو النفوذ أو بإساءة استعمال سلطة ما على ذلك الشخص أو بأية وسيلة أخرى غير مشروعة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة.

وتشمل إساءة الاستغلال، استغلال ذلك الشخص في الدعارة أو في أي شكل من أشكال الاستغلال أو الاعتداء الجنسي، أو العمل أو الخدمة قسرا أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء.

ب- يعتبر اتجارا بالأشخاص تجنيد أو نقل أو تثقيل أو إيواء أو استقبال من هم دون الثامنة عشرة أو من هم في حالة ظرفية أو شخصية لا يمكن معها الاعتراف برضاؤهم أو حرية اختيارهم، متى كان ذلك بغرض إساءة استغلالهم ولو لم يقترن الفعل بأي من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

ج- يفترض علم الجاني بالسن الحقيقية للمجني عليه الذي لم يبلغ من العمر ثماني عشرة سنة».

ونظرا إلى خطورة هذه الأعمال فقد قضت المادة الثانية بأنه «مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر، يعاقب بالسجن وبالغرامة

97 راجع التقرير العالمي عن الاتجار في الأشخاص، الصادر عن مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، والمنشور على موقع الأمم المتحدة ورابطته: https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/TIP-executive_summary_arabic.pdf

98 وفي تقديري أن عبارة الاتجار في البشر أدق من الاتجار في الأشخاص لأن مطلع شخص من الناحية القانونية ينصرف إلى الشخصين الطبيعي والاعتباري معا، أما مدلول البشر فمحدد ومعروف.

التي لا تقل عن ألفي دينار ولا تجاوز عشرة آلاف دينار كل من ارتكب جريمة الاتجار بالأشخاص.

وفي حالة الحكم بالإدانة يلزم الجاني بدفع المصاريف، بما فيها مصاريف إعادة المجني عليه إلى دولته إذا كان أجنبيا. وتأمّر المحكمة في جميع الأحوال بمصادرة الأموال والأمتعة والأدوات وغيرها مما يكون قد استعمل أو أعد للاستعمال في ارتكاب الجريمة أو تحصل منه».

أما إذا جرت عمليات الاتجار في البشر بطريقة منظمة من خلال شخص اعتباري فقد شددت المادة الثانية العقاب فنصت على أن «يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف ولا تجاوز مائة ألف دينار كل شخص اعتباري ارتكب جريمة الاتجار بالأشخاص باسمه أو لحسابه أو لمنفعته من أي رئيس أو عضو مجلس إدارة أو مسئول آخر في ذلك الشخص الاعتباري أو تابع له أو ممن يتصرف بهذه الصفة. ولا يخل ذلك بالمسؤولية الجنائية للأشخاص الطبيعيين الذين يعملون لدى الشخص الاعتباري أو لحسابه طبقا لأحكام هذا القانون.

ويجوز للمحكمة أن تأمر بحل الشخص الاعتباري أو بقلقه كلياً أو مؤقتاً، ويسري هذا الحكم على فروعه.

وتأمّر المحكمة في جميع الأحوال بمصادرة الأموال والأمتعة والأدوات وغيرها مما يكون قد استعمل أو أعد للاستعمال في ارتكاب الجريمة أو تحصل منها.

ويكون الشخص الاعتباري مسؤولاً مع الشخص الطبيعي عن المصاريف، بما فيها مصاريف إعادة المجني عليه إلى دولته إذا كان أجنبيا».

ويزداد تشدد المشرع في العقاب حيال المتاجرين في الأشخاص عندما تتوافر ظروف معينة حددتها المادة الرابعة من القانون فنصت على أنه «مع مراعاة أحكام الفصل

الخامس من الباب الثالث من قانون العقوبات، يعد ظرفا مشددا للعقوبة في جريمة الاتجار بالأشخاص ما يلي:

- 1- ارتكاب الجريمة بواسطة جماعة إجرامية.
- 2- إذا كان المجني عليه دون الخامسة عشرة أو أنثى أو من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 3- إذا كانت الجريمة ذات طابع غير وطني.
- 4- إذا كان الجاني من أصول المجني عليه أو المتولين تربيته أو ملاحظته أو ممن لهم سلطة عليه أو كان المجني عليه خادما عنده.
- 5- إذا أصيب المجني عليه بمرض لا يرجى الشفاء منه نتيجة ارتكاب الجريمة».

نظام الكفالة وعلاقته بالاتجار في البشر:

يمنح نظام الكفالة صاحب العمل سلطة على العامل المكفول تمثل مساسا بحقوق العامل كإنسان وبشر، خاصة عند التعسف فيها، ووضع القيود على حرية عمل العامل، ومن ثم فهو يخالف مبدأ حرية العمل، ويتنافى مع حقوق الإنسان.

وبمقتضى هذا النظام يحتفظ صاحب العمل بوثائق سفر العامل الأجنبي، فلا يجوز له أن يترك صاحب عمله، ويلتمس عملا أفضل لدى آخر من دون موافقة من صاحب العمل الأول، ويرفض صاحب العمل عادة انتقال العامل للغير خاصة إذا كان من العناصر البشرية الجيدة، فيضحى العامل أشبه بأسير لديه، فتتقيد حريته في العمل وفي التنقل، بل قد لا يسمح له بمغادرة البلد لأي سبب كان من دون الحصول على موافقة صاحب العمل.

وقد أنتج نظام الكفيل في الآونة الأخيرة سوقا للتأشيرات، مما ترك عددا غير قليل

من العمال يعيشون ظروفًا لا تليق ببشر، ويطبقون في أماكن صغيرة وأجواء غير صحية، مما يخالف ويتنافى مع حقوق الإنسان.

وفي محاولة من شيوخ الدين للتصدي لهذه الظاهرة أصدر المفتي العام للمملكة العربية السعودية فتوى في سبتمبر 2002م بشأن تحريم التعسف في معاملة العمال الأجانب من قبل أصحاب العمل السعوديين، وأوضح أن «ابتزاز العمال الأجانب وتهديدهم بالرحيل في حال عدم قبولهم بشروط أصحاب العمل التي تخل بالعقد أمر غير جائز»⁹⁹، ثم صدر عن مجلس الوزراء في السعودية قرار ينص صراحة على أن المستخدم الأجنبي يحق له الاحتفاظ بوثائق سفره ووثائق سفر أسرته¹⁰⁰.

وفي أغسطس 2009م أصبحت البحرين أول بلد في منطقة الخليج يلغي العمل بنظام الكفيل، مما سمح للعمال الأجانب بالانتقال من صاحب عمل إلى آخر من دون الحصول على موافقة صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل، ومن دون أن يؤدي ذلك إلى إلغاء الإقامة¹⁰¹، فقد أجاز المشرع، في المادة (25) من القانون

99 فقد جاء على موقعه الإلكتروني أن من صور ظلم العمال الاتجار فيهم كما يفعل بعض أولئك فيتاجرون في الخدمات أحياناً وفي العمال والمستأجرين وتكليفهم ما لا يقدرن عليه ولا يستطيعون القيام عليه وتهديدهم إن قصروا بقطع شيء من المرتب ونحو ذلك، وهذا من أنواع الظلم، مبيهاً أن من صور ظلم العمال، تأخير مستحقاتهم والمماطلة بها إلى أن تمضي الشهور العديدة وهم لا يحصلون عليها، إضافة إلى جحد الحقوق وإنكارها والتنصل منها، ومن التلاعب أيضاً استخدام العمال لمؤسسات وهمية ومصانع لا حقيقة لها في الوجود، فيأتي العامل ينتظر العمل في المؤسسة أو المزرعة أو أي مكان معين، فإذا به يجد صاحبه قد أخبره بخلاف الواقع للعمل، ثم يتركه في الشوارع ويكون له بالمرصاد كل شهر وينافسه على أجرته ويستغل شيئاً منها وهذا ظلم وعدوان، إضافة إلى أن بعض أصحاب العمل لا يجعلهم يسافرون أو يجددون إقاماتهم إلا بمقابل وهذا ظلم وعدوان وأكل مال بغير حق وهذا باطل وخطأ، وأكد سماحته من صور ظلم العمال سبهم وشتيمهم وتغييرهم بمهنتهم وبلدانهم وقذفهم بالألفاظ البذيئة، أو إعطائهم حقوقهم من الزكاة، وهذا لا يبرئ صاحب العمل مما استحق عليه تجاه ماله، فالزكاة لا تسقط واجبا كما أنها لا تسقط النفقة على الأبناء والوالدين وبقية الحقوق الواجبة، انظر الموقع الإلكتروني لسماحته ورابطه، <http://www.mufti.af.org.sa/node/2338>.

100 صدر قرار مجلس الوزراء السعودي رقم 166 بتاريخ 1421/4/12 هـ (عام 2000 ميلادي) ونص على إلغاء مصطلح كفيل ومكنول واستبدال العامل وصاحب العمل بهما، وأكد منع احتفاظ صاحب العمل بجواز العامل وعائلته ومنح العامل حرية التنقل داخل المملكة، ورد في موقع محامون بلا قيود ورابطه: <http://www.bilakoyod.net/details14430.htm>.

101 وقد صدر القرار الوزاري رقم 79 لسنة 2009، في 26 أبريل 2009، بشأن إجراءات انتقال العامل الأجنبي إلى صاحب عمل آخر، ونشر في العدد رقم 2893 من الجريدة الرسمية بتاريخ 2009/4/30.

رقم (19) لسنة 2006م بشأن تنظيم سوق العمل، للعامل الأجنبي - من دون موافقة صاحب العمل - حق الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر وذلك من دون الإخلال بالحقوق المقررة لصاحب العمل بموجب أحكام القانون أو نصوص عقد العمل المبرم بين الطرفين، وذلك بشرط أن يكون العامل الأجنبي قد قضى في عمله الحالي سنة ميلادية على الأقل¹⁰²، كما أجاز له الانتقال بعد انتهاء عقد عمله.

وفي الحالة الأولى يتعين على العامل إخطار صاحب العمل بكتاب مسجل بعلم الوصول خلال المدة المحددة للإخطار بإنهاء عقد العمل¹⁰³، وعندئذ يجب على صاحب العمل الآخر أن يتقدم بطلب استصدار تصريح عمل للعامل الراغب في انتقاله إليه مرفقا به صورة من الإخطار السالف البيان، وما يفيد إرساله بعلم الوصول، ثم تقوم الهيئة بفحص الطلب للتحقق من توافر البيانات واستكمال الأوراق، وتصدر قرارها بالموافقة أو الرفض خلال ثلاثة أيام عمل من استيفاء أو عدم استيفاء الشروط¹⁰⁴، والمستندات المطلوبة وتبلغه صاحب العمل¹⁰⁵.

كما يجوز للعامل، بسبب انتهاء أو إلغاء تصريح عمله لأسباب ترجع إلى صاحب العمل، الانتقال إلى صاحب عمل جديد، بشرط أن يخطر الهيئة بذلك على النموذج الذي تعده لهذا الغرض قبل انتهاء مدة التصريح بفترة لا تقل عن ثلاثين يوما، أو خلال خمسة أيام عمل من تاريخ إخطاره بإلغائه، ويجوز توجيه هذا الإخطار إلكترونيا، ويمنح العامل في هذه الحالة مهلة مقدارها ثلاثون يوما لتمكينه

102 عدلت هذه المادة بمقتضى القانون رقم 15 لسنة 2011، وكانت قبل التعديل لا تشترط مدة معينة لانتقال العامل من صاحب عمل إلى آخر.

103 وتتحدد مدة الإخطار طبقا لأحكام القانون أو عقد العمل المبرم بينهما على ألا تتجاوز ثلاثة أشهر من التاريخ المحدد للانتقال.

104 ولا يكون للعامل حق الانتقال أو الحصول على المهلة في أي من الحالات التالية:

(1) إذا فقد شرطا أو أكثر من شروط منح التصريح.

(2) إذا صدر ضده حكم جنائي نهائي بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

(3) إذا خالف شروط تصريح العمل الصادر بشأنه. راجع الفقرة (ب) من المادة 25 من القانون رقم 19 لسنة 2006.

105 وفي حالة الرفض عليها بيان أسباب الرفض، راجع المادة (5) من قرار وزير العمل رقم 79 لسنة 2009، وفي حالة الموافقة

يسري التصريح من تاريخ سداد صاحب العمل للرسوم المقررة (مادة 6 من القرار 79 لسنة 2009).

من الانتقال ، ويحظر عليه خلالها مزاوله أي عمل.

وبهذا النص وفق المشرع البحريني إلى حد ما بين مبدأ حرية العامل الأجنبي في الانتقال إلى صاحب عمل آخر، بما يمنع استغلاله والمتاجرة فيه، وبين حق صاحب العمل في استقرار العمل بمنشأته وعدم تعرضه لترك العامل عمله لديه بصورة مفاجئة، خاصة إذا وضعنا في حسابنا ما يتحمله صاحب العمل من كُلف في استخدام العامل وما يعول عليه من بقائه معه خلال مدة العقد.

وخلاصة القول إن نظام الكفيل يعد وسيلة تفضي إلى احتمالات وقوع الاستغلال والتعسف في المعاملة على العمال، ومن ثم ينطوي على عنصر محتمل من عناصر الاتجار في الأشخاص، الذي تكافحه الشريعة الإسلامية والقوانين الوطنية والاتفاقيات والمواثيق الدولية في مجال حقوق الإنسان، وحسناً فعل المشرع البحريني حين ألغى نظام الكفالة وحظر الاتجار في البشر.

الفرع الثالث

دور هيئة تنظيم سوق العمل في تنظيم وكفالة الحق في العمل

أولاً- دور الهيئة في تنظيم سوق العمل :

رغبة في إصلاح وتنظيم سوق العمل أنشأ المشرع البحريني بالقانون رقم (19) لسنة 2006م هيئة تنظيم سوق العمل، وأناط بها مباشرة جميع المهام والصلاحيات اللازمة لتنظيم سوق العمل بالمملكة، خاصة ما يتعلق بتصاريح العمل وتراخيص وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف، كما عرفنا سلفا، وتصاريح مزاولة أصحاب العمل الأجانب للعمل بالمملكة، وخولها على الأخص ما يلي:

- 1) وضع وتنفيذ خطة وطنية بشأن سوق العمل تتضمن السياسة العامة بشأن تشغيل العمالتين الوطنية والأجنبية¹⁰⁶.
- 2) جمع وتحليل البيانات والمعلومات والإحصاءات المتعلقة بالوضع الاقتصادي في المملكة وتحديثها، وخاصة ما يتعلق منها بسوق العمل، لتكون الهيئة مصدرا رئيسا للبيانات والمعلومات.
- 3) اقتراح برامج وسياسات من شأنها تطوير سوق العمل في الأمور الخارجة عن اختصاص الهيئة، وتزويد الجهات المعنية بها.
- 4) توعية وتوجيه وإرشاد العمال وأصحاب العمل والكافة بشأن حقوق وواجبات وقيم وأخلاقيات العمل والسلامتين المهنية والبيئية في مكان العمل.

106 وذلك بمراعاة توجه الدولة بشأن سوق العمل وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويجب على الهيئة وضع هذه الخطة كل سنتين، ويجوز عند الاقتضاء إعادتها لفترات أقصر، وتشر الخطة في الجريدة الرسمية ويجوز أن تتضمن هذه الخطة وضع حد أقصى للعدد الإجمالي لتصاريح العمل التي تصدرها الهيئة في فترة زمنية معينة سواء في كافة قطاعات العمل أو وفقا لكل مهنة أو نشاط اقتصادي.

5) العمل كجهة مركزية لتلقي الطلبات وإصدار تصاريح العمل والتراخيص المتعلقة بالاستخدام وتبسيط الإجراءات¹⁰⁷، واقتراح وتحصيل الرسوم المفروضة على أصحاب العمل بشأن تصاريح العمل، ورسوم تجديدها، وعلى تراخيص وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف ورسوم تجديدها، وعلى تصاريح مزاوله أصحاب العمل الأجانب للعمل بالمملكة في حدود أحكام القانون.

6) وضع الأنظمة وإصدار اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون رقم (19) لسنة 2006م ومراقبة مدى الالتزام بأحكامه¹⁰⁸.

7) إجراء ودعم البحوث والدراسات في مجال سوق العمل والاستفادة من نتائجها.

8) القيام بالمهام والصلاحيات الأخرى المنصوص عليها في قانون إنشائها.

ومن خلال هذه الصلاحيات التي أناطها المشرع بالهيئة فقد أثر أن تتم عمليات الالتحاق بالعمل بصورة منضبطة وسريعة ومبسطة، وأن تكون الهيئة هي الجهة المركزية المسؤولة عن هذه العمليات بما يضمن تفعيل الحق في العمل على أرض

107 وحصول العمال الأجانب على تأشيرات دخول المملكة والإقامة واستخراج بطاقات الهوية الرسمية وإجراء الفحوص والاختبارات اللازمة وأي تصاريح أو تراخيص أخرى لازمة لأصحاب العمل الأجانب أو لاستخدام العمال الأجانب ومتابعة جميع الإجراءات المتعلقة بما تقدم، وذلك كله بالتنسيق مع الجهات المعنية.

108 بما في ذلك الأنظمة واللوائح والقرارات التي تحدد ما يلي:

أ) قواعد وإجراءات منح وتجديد تصاريح العمل وتحديد فئاتها والشروط التي تسري بشأن كل منها ومدة سريان هذه التصاريح وجميع الأمور المتعلقة بها.

ب) قواعد وإجراءات منح وتجديد تراخيص وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف ومدة سريان هذه التراخيص وجميع الأمور المتعلقة بها.

ج) إجراءات تقديم طلبات الحصول على تصاريح العمل وتراخيص وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف، والبيانات والمعلومات والمستندات التي يجب إرفاقها بهذه الطلبات، وإجراءات البت فيها.

د) إجراءات وشروط حصول صاحب العمل الأجنبي على تصريح بمزاولة العمل بالمملكة في أنشطة اقتصادية معينة.

هـ) قواعد وإجراءات إلغاء تصاريح العمل وتراخيص وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف وتصاريح مزاوله أصحاب العمل الأجانب للعمل بالمملكة، وإجراءات انتقال العامل الأجنبي إلى صاحب عمل آخر.

و) التزامات صاحب العمل في حالة ترك العامل الأجنبي للعمل لديه بالمخافضة لشروط تصريح العمل.

ز) ضوابط إجراء التفتيش للتحقق من تنفيذ أحكام هذا القانون والأنظمة واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

ح) السجلات التي يجب على أصحاب العمل والمرخص لهم إمسакها، والبيانات والمعلومات التي تدون بها.

الواقع، خاصة في ظل الرقابة الدقيقة للهيئة على عمليات استقدام العمالة الوافدة لتكون ضمن احتياجات سوق العمل الحقيقية، كي لا يؤدي ذلك إلى المنافسة غير المشروعة للعمالة الوطنية على فرص العمل المتاحة في المملكة.

ثانياً- ضوابط استقدام العمالة الوافدة لحماية للعمالة الوطنية :

حماية للعمالة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية تسعى كل دولة، عادة، إلى تقييد عمل الأجانب على إقليمها، ولاسيما في ظل انتشار مشكلة البطالة، فتشترط لمزاولة العامل الأجنبي العمل على أراضيه ضرورة حصوله على ترخيص صادر عن سلطاتها الإدارية، والتثبت من اللياقة الصحية له وخلوه من الأمراض المعدية، حرصاً منها على الصحة العامة لمواطنيها، وهو ما نبينه على النحو الآتي:

(أ) الحصول على تصريح عمل شرط أساسي لتشغيل العامل الأجنبي؛

حظر المشرع على العامل الأجنبي مزاولة أي عمل في المملكة من دون صدور تصريح عمل بشأنه، كما حظر على صاحب العمل استخدام أي عامل أجنبي لا يحمل تصريح عمل، وحظر عليه كذلك استخدامه بالمخالفة لأحكام القانون أو شروط التصريح، وأوجب على صاحب العمل التحقق من جنسية العامل قبل إلحاقه بالعمل لديه¹⁰⁹.

وعلى ذلك فلا يمكن للأجنبي أن يزاول عملاً في مملكة البحرين إلا إذا تحققت له الشروط الآتية:

- أن يكون استقدام العامل الأجنبي لمملكة البحرين تم بمعرفة صاحب عمل مرخص له باستقدام عمالة أجنبية من قبل وزارة العمل.
- أن يكون العامل الأجنبي حاملاً شهادة صحية من الجهات المختصة بمملكة

109 راجع المادة (23) من القانون رقم 19 لسنة 2006.

البحرين تثبت لياقته الصحية وخلوه من الأمراض المعدية¹¹⁰.

ويقع عب استخراج أو تجديد تصريح العمل للعامل الأجنبي على صاحب العمل الذي يستقدمه أو يستبقيه، ويتحمل الأخير نفقات ذلك، ولا يجوز له أن يتقاضى من الأجنبي أي مقابل نظير ذلك¹¹¹، ومن ثم فعلى صاحب العمل الذي يرغب في استخدام عامل أجنبي أن يتقدم بطلب ورقي أو إلكتروني إلى هيئة تنظيم سوق العمل، لاستصدار تصريح عمل بشأنه طبقا للإجراءات المعمول بها. ويكون تصريح العمل الصادر لصاحب العمل بشأن استخدام عامل معين شخصيا ولا يجوز التنازل عنه إلى الغير.

هذا، وقد خول المشرع مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل إصدار اللوائح والقرارات المنظمة لشروط الحصول على تصاريح عمل الأجانب، والإعفاء منها وحالات سحبها وتجديدها والرسوم المستحقة¹¹².

(ب) شروط منح تصريح العمل:

يشترط للحصول على تصريح العمل توافر الشروط الآتية¹¹³:

1- أن يكون صاحب العمل مقيدا في السجل التجاري أو ما يقوم مقامه¹¹⁴.

110 فوض المشرع وزير الصحة في إصدار قرار، بالاتفاق مع وزير العمل، بتحديد الإجراءات اللازمة للتثبت من اللياقة الصحية للعامل الأجنبي وخلوه من الأمراض المعدية، وقد صدر قرار وزير الصحة رقم (9) لسنة 2007 بشأن إثبات اللياقة الصحية للعامل الأجنبي وأوجب على صاحب العمل - المصرح له باستخدام عامل أجنبي- عرض العامل الأجنبي على اللجنة الطبية خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصوله إلى المملكة، وبرفقته إشعار صادر عن الهيئة لإجراء الفحص الطبي مدون فيه بيانات العامل ومهنته وتاريخ وصوله إلى المملكة.

كما أوجب على اللجنة الطبية إجراء الكشف وإخطار الهيئة بنتيجة ذلك، وفي حال ثبت لها عدم لياقته نهائيا للعمل أو ثبتت إصابته بأي مرض مُعد فعليها أن تخطر الهيئة خلال (24) ساعة من تاريخ توقيع الكشف الطبي على العامل الأجنبي.

111 البند (ج) من المادة (23) من القانون 19 لسنة 2006 التي تقضي بأنه «يحظر على أي شخص تقاضي أية مبالغ أو الحصول على أية منفعة أو مزية من العامل مقابل استصدار تصريح عمل بشأنه أو مقابل استخدام هذا العامل أو استبقائه في عمله».

112 راجع البند (5) من المادة الرابعة من القانون 19 لسنة 2006.

113 راجع المادة (2) من قرار وزير العمل (رئيس مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل) رقم 76 لسنة 2008، ويستثنى الخدم ومن في حكمهم من هذه الشروط.

114 بما في ذلك الحصول على رقم الوحدة من الجهاز المركزي للمعلومات.

- 2- وفاء صاحب العمل بجميع رسوم ومستحقات الهيئة المتعلقة بتصاريح العمل.
- 3- أن توجد حاجة فعلية تقتضي استخدام عامل أجنبي أو أكثر، وذلك بالنظر إلى حجم المنشأة وطبيعة نشاطها والأعمال المسندة إليها وظروف تنفيذ هذه الأعمال.
- 4- ألا يثبت إخلال صاحب العمل أو العامل الأجنبي¹¹⁵ بأي من الالتزامات الجوهريّة التي يفرضها قانون تنظيم سوق العمل والأنظمة واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له.
- 5- ألا يثبت توقف صاحب العمل عن مزاولة النشاط المرخص به أو قيامه بغلق أو بتغيير مقر مزاولة النشاط بالمخالفة لأحكام القوانين والقرارات المعمول بها في هذا الشأن.
- 6- أن يسدد صاحب العمل الغرامات المقضي بها بموجب أحكام نهائية، ويلتزم بالتأمين على عماله لدى الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي.
- 7- ألا يثبت تخلف صاحب العمل عن الوفاء بحقوق العمال.
- 8- ألا يثبت عدم لياقة العامل من الناحية الصحية أو إصابته بأحد الأمراض المعدية.
- 9- ألا تكون مهنة العامل الأجنبي من بين المهن المقصور مزاولتها على العمال الوطنيين طبقا للأحكام التي يصدر بها قرار عن الجهة المختصة.
- 10- الحصول على الترخيص اللازم لمزاولة المهنة من الجهة المعنية، وذلك إذا كانت مهنة العامل الأجنبي من بين المهن التي يلزم قانونا لمزاولتها في المملكة الحصول على هذا الترخيص.

115 أضيف العامل الأجنبي بمقتضى الفقرة (ب) من قرار وزير العمل رقم 78 لسنة 2008 الذي عدل القرار رقم 76 لسنة 2008.

11- ألا يكون قد سبق ترحيل العامل الأجنبي أو إبعاده من المملكة لأسباب جنائية أو بسبب مخالفته لأحكام قانون تنظيم سوق العمل أو القرارات الصادرة تنفيذا له.

ولقد استثنى المشرع بعض الفئات من شرط الحصول على تصريح بالعمل¹¹⁶.

وإعمالا لبحرنة الوظائف فقد أزم المشرع صاحب العمل بتعيين مساعدين بحرينيين تتناسب مؤهلاتهم مع مؤهلات الخبراء الأجانب الذين استقدمهم صاحب العمل وذلك ليتدربوا على الأعمال التي يؤديها هؤلاء الخبراء بغية أن يسهم ذلك في إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية.

(ج) مدة تصريح العمل وتجديدها :

مدة صلاحية تصريح العمل سنتان تبدأ من تاريخ وصول العامل الأجنبي إلى المملكة، وتكون قابلة للتجديد لمدد أخرى مماثلة، بناءً على طلب يقدم من صاحب العمل أو من ينوب عنه إلى الهيئة على الأنموذج الذي تعده لهذا الغرض أو بشكل إلكتروني وذلك قبل انتهاء مدة تصريح العمل¹¹⁷.

وتصدر الهيئة قرارا بالموافقة على منح تصريح العمل خلال ثلاثة أيام عمل من

116 وهذه الفئات هي :

- 1- الأجانب من غير المدنيين الذين تستخدمهم قوة دفاع البحرين والحرس الوطني وجميع أجهزة الأمن بالمملكة.
- 2- الأجانب الذين يقدون إلى المملكة بغرض إنجاز أعمال مؤقتة تستغرق أقل من خمسة عشر يوما مثل إقامة الأسواق أو المعارض أو الاحتفالات أو المهرجانات أو الحفلات أو غيرها من الأنشطة وفقا للضوابط والشروط التي يصدر بتحديدتها قرار عن الهيئة.
- 3- الأجانب من أعضاء وإداريي البعثات الدبلوماسية والقنصلية والدولية لدى المملكة، وذلك في حدود أعمال البعثة.
- 4- المعفون بموجب اتفاقيات دولية تكون مملكة البحرين طرفاً فيها وفي حدود ما ورد في هذه الاتفاقيات وذلك كما هو الحال بالنسبة إلى مواطني دول مجلس التعاون الخليجي عند عملهم أو ممارستهم لنشاط اقتصادي بمملكة البحرين، حيث يتمتع هؤلاء بمعاملة مماثلة لمعاملة مواطني المملكة وبإعفاءات معينة وفقا للمرسوم الملكي رقم 3 لسنة 1983، المعدل برقم 4 لسنة 1984 وتطبيقا للاتفاقية الاقتصادية رقم 26 لسنة 1981. وراجع في هذه الاستثناءات الفقرة (ب) من المادة الثانية من القانون رقم 19 لسنة 2006.

117 ويكون التجديد خلال فترة لا تزيد على 180 يوما قبل الانتهاء، ويشترط فيه ما يشترط في المنح من ضوابط. ويعتبر التصريح كأن لم يكن في الأحوال التي يكون فيها العامل الأجنبي خارج المملكة ولم يتم صاحب العمل باستقدامه خلال ستة أشهر من تاريخ صدور التصريح. يجوز لصاحب العمل أن يطلب إلى الهيئة استبدال آخر بالعامل الصادر بشأنه التصريح قبل وصول الآخر إلى المملكة في المدة المشار إليها في الفقرة السابقة ولترتين فقط، (المادة 6) من القرار رقم 76 لسنة 2008.

تاريخ استيفاء البيانات والمعلومات والمستندات كافة، وتوافر الشروط المطلوبة وموافقة الجهات المعنية على دخول العامل الأجنبي إلى المملكة^{118 119}.

ويجوز إصدار تصاريح عمل مؤقتة للعمال الأجانب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ وصول العامل الأجنبي إلى المملكة، إذا اقتضت حاجة صاحب العمل الفعلية ذلك¹²⁰ وتوافرت باقي الشروط السالفة الذكر¹²¹، ويجوز تجديدها لمدة مماثلة ولمرة واحدة فقط بناء على طلب يقدم من صاحب العمل إلى الهيئة على الأنموذج الذي تعده لهذا الغرض أو بشكل إلكتروني¹²².

(د) التقيد بحدود التصريح :

يلتزم العامل الوافد الذي صدر بشأنه تصريح العمل بما يلي¹²³:

- مزاولة العمل في مقر العمل المبين في التصريح، أو في فروع صاحب العمل التي تتناول ذات النشاط، وعدم مزاولة أي عمل غير منصوص عليه في تصريح العمل، ولا يجوز لصاحب العمل تغيير مهنة العامل الأجنبي إلا بعد موافقة الهيئة كتابة على ذلك¹²⁴.

118 ويعتبر التصريح كأن لم يكن في الأحوال التي يكون فيها العامل الأجنبي خارج المملكة ولم يقم صاحب العمل باستقدامه خلال ستة أشهر من تاريخ صدور التصريح. يجوز لصاحب العمل أن يطلب إلى الهيئة استبدال آخر بالعمال الصادر بشأنه التصريح قبل وصول الآخر إلى المملكة في المدة المشار إليها في الفقرة السابقة ولمرتين فقط (المادة 6) من القرار رقم 76 لسنة 2008.

119 وتعتبر الموافقة كأن لم تكن إذا لم يقم صاحب العمل بسداد الرسوم المقررة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الموافقة. وإذا صدر القرار برفض طلب التصريح وجب بيان أسباب الرفض، راجع المادة (4) من قرار وزير العمل رقم 76 لسنة 2006.

120 راجع المادة 16 من قرار وزير العمل السالف الذكر.

121 وهي الشروط المطلوبة في الأحوال العادية، راجع المادة 16 من قرار وزير العمل السالف الذكر.

122 وذلك قبل انتهاء مدة تصريح العمل بفترة لا تزيد على تسعين يوماً، راجع المادة 15 من قرار وزير العمل السالف الذكر.

123 المادة (8) من القرار السالف الذكر.

124 ويشترط لتغيير المهنة وفقاً للمادة (8) من القرار السالف الذكر الآتي:

- 1- أن توجد حاجة فعلية تقتضي تغيير مهنة العامل الأجنبي.
- 2- ألا تكون المهنة الجديدة من بين المهن المتصور مزاولتها على العمال الوطنيين طبقاً للأحكام التي يصدر بها قرار عن الجهة المختصة.
- 3- أن يكون العامل الأجنبي لائقاً من الناحية الصحية لمزاولة المهنة الجديدة.
- 4- الحصول على الترخيص اللازم لمزاولة المهنة من الجهة المعنية، إذا كانت المهنة الجديدة من بين المهن التي يلزم قانوناً لمزاولتها في المملكة الحصول على هذا الترخيص.
- 5- ألا يتعارض تغيير المهنة مع نظم إدارة إصدار تصاريح العمل.

- عدم ترك العمل في غير الأحوال التي ينص عليها القانون، أو بدون إذن أو موافقة صاحب العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة.
- عدم مزاوله العمل لدى صاحب عمل آخر غير المصرح له.
- إخطار كل من الهيئة وصاحب العمل برغبته في الانتقال إلى صاحب عمل آخر خلال المدة المحددة لذلك في القرار الصادر بشأن إجراءات انتقال العامل الأجنبي إلى صاحب عمل آخر.

كما يتقيد صاحب العمل الذي استصدر التصريح بعدة التزامات أهمها:

- استخدام العامل الأجنبي لأداء العمل ذاته المنصوص عليه في التصريح وفي المقر المبين في التصريح، أو في فروع صاحب العمل التي تزاول ذات النشاط.
- سداد الرسوم الشهرية المقررة عن التصريح.
- إخطار الهيئة فور ترك العامل للعمل لديه بالمخالفة لشروط التصريح.
- إخطار الهيئة فور فقد العامل لشرط اللياقة الصحية أو الخلو من الأمراض أو غيره من شروط منح التصريح.
- إخطار الهيئة فور تصفية نشاطه أو إشهار إفلاسه أو شطب قيده من السجل التجاري أو إلغاء ترخيص مزاولته للنشاط¹²⁵.

(هـ) إلغاء تصريح العمل قبل نهاية مدته :

ينتهي تصريح العمل عادة بانتهاء مدته ما لم يتم تجديده، غير أن المشرع حدد في المادة (26) من القانون رقم (19) لسنة 2006م عدة حالات أوجب فيها على هيئة تنظيم سوق العمل إلغاء تصريح العمل الصادر بشأن عامل أجنبي، قبل انتهاء مدة التصريح إذا توافرت أي من الحالات الآتية:

¹²⁵ راجع المادة (7) من القرار سالف الذكر.

- الحصول على التصريح بناء على وثائق أو معلومات غير صحيحة.
 - فقد العامل شرطاً أو أكثر من شروط منح التصريح كشرط اللياقة الصحية والخلو من الأمراض المعدية، أو مخالفته ضوابط تصريح العمل ونطاقه النوعي أو المكاني.
 - صدور حكم جنائي نهائي ضد العامل بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
 - طلب صاحب العمل كتابة إلغاء التصريح.
 - تصفية نشاط صاحب العمل أو إشهار إفلاسه أو شطب قيده من السجل التجاري أو إلغاء ترخيص مزاولته للنشاط.
 - تخلف صاحب العمل عن سداد رسوم ومستحقات الهيئة المتعلقة بتصاريح العمل مدة تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ الاستحقاق من دون عذر مقبول.
 - وفاة صاحب العمل، الذي استصدر الترخيص، إلا إذا تقدم أحد ورثته بطلب تجديده خلال ستة أشهر.
- وحتى تتحقق للحماية فاعليتها رصد المشرع عقوبات جنائية وإدارية لمن يخالف أحكام تشغيل الأجانب أو القيود الواردة بشأنها¹²⁶، وترصد هذه العقوبات كل

126 راجع المادتين 23 و36 من القانون 19 لسنة 2006. وتتعدد هذه العقوبات إلى ثلاثة أنواع:
النوع الأول: عقوبات مقيدة للحرية، وهي الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة، وتشدد العقوبة حال العود فتصبح الحبس مدة لا تقل عن 6 أشهر ولا تزيد على سنتين (انظر المادة 36 من القانون 19 لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل).
النوع الثاني: هو عقوبة مالية تتمثل بالغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تجاوز ألفي دينار، وتتضاعف الغرامة حال العود، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. وللناضبي أن يحكم بعقوبة الحبس والغرامة معاً أو بإحدهما فقط (راجع المادة 36 من القانون رقم 19 لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل) ويجوز، في غير حالة العود، التصالح، وذلك بسداد الحد الأدنى للغرامة المحددة لهذه الجريمة، وعلى محرر المحضر بعد مواجهة المخالف بالمخالفة أن يعرض عليه الصلح ويثبت ذلك في المحضر، وعلى المخالف الذي يرغب في الصلح أن يسدد خلال سبعة أيام عمل من عرض الصلح عليه الحد الأدنى للغرامة. وتتقضي الدعوى الجنائية وجميع آثارها بمجرد سداد مبلغ الصلح كاملاً. راجع المادة 40 من القانون السالف الذكر. ولا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية، كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة قانوناً لأي أضرار أو ظروف مخففة، وتعتبر مخالفة شروط التصريح باستخدام خدم المنازل أو من في حكمهم ظرفاً مشدداً، ويجوز للمحكمة في حالة الحكم بالإدانة أن تأمر بوقف نشاط المحكوم عليه أو غلق المحل لمدة لا تزيد على سنة واحدة، فإذا تكررت المخالفة جاز للمحكمة أن تأمر بشطب القيد من السجل التجاري. ◀

صاحب العمل يستخدم عاملاً أجنبياً من دون تصريح عمل، أو يستخدمه بالمخالفة لأحكام القانون أو لضوابط منح التصريح، كما يعاقب كل شخص تقاضى من العامل أي مبالغ أو حصل منه على أي منفعة أو مزية مقابل استصدار تصريح عمل بشأنه أو مقابل تشغيله أو استبقائه في عمله¹²⁷.

ورغم أن العامل يتقيد بحدود تصريح العمل النوعية والزمانية والمكانية، فإنه احتراماً لحرية العامل الشخصية والاعتبار الشخصي في عقد العمل، وإعمالاً لمكافحة جرائم الاتجار في البشر، التي حرص المشرع البحريني على محاربتها- كما عرفنا- فقد أجاز المشرع للعامل الأجنبي الانتقال من صاحب عمل إلى آخر، من دون موافقة صاحب العمل الأول، بعد مضي سنة في العمل مع حفظ حقوقه (صاحب العمل الأول) العقدية والقانونية، كما أجاز له الانتقال بعد انتهاء أو إلغاء تصريح عمله لأسباب ترجع إلى صاحب العمل بحسب الضوابط التي سلف ذكرها¹²⁸.

ويمثل ما استحدثه المشرع بشأن تنظيم سوق العمل وإنشاء هيئة لهذا الهدف خطوة مهمة في طريق إصلاح سوق العمل في البحرين، إذ تجري من خلالها رقابة عمليات

◀ **النوع الثالث:** عقوبة تبعية وهي إلغاء السجل التجاري ووقف النشاط التجاري لصاحب العمل، إذ يجوز بقرار مسبق من الوزير المختص بالسجل التجاري وقف نشاط أي منشأة تجارية أو صناعية أو غلق محلها إدارياً مدة لا تزيد على ستة أشهر بناءً على توصية من الرئيس التنفيذي في حالة تشغيل المنشأة لعامل أجنبي دون تصريح عمل، أو بالمخالفة لشروط التصريح التي استصدرته له أو بالمخالفة للقانون. راجع المادة 38 من القانون 19 لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل.

ويسأل الشخص الاعتباري جنائياً إذا ارتكبت أي جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون باسمه أو لحسابه أو لمنفعته، وكان ذلك نتيجة تصرف أو إهمال جسيم أو موافقة أو تستر من أي عضو مجلس إدارة أو رئيس أو أي مسئول آخر- بمن في ذلك الشخص الاعتباري- أو ممن يتصرف بهذه الصفة. ويعاقب الشخص الاعتباري بضعف الغرامة، بجديها الأدنى والأقصى، المقررة لتلك الجريمة طبقاً لأحكام هذا القانون. ولا يخل ذلك بالمسؤولية الجنائية للأشخاص الطبيعيين طبقاً لأحكام القانون (المادة 37 من القانون 19 لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل).

أما بالنسبة إلى العامل الأجنبي الذي يعمل بدون تصريح عمل أو بالمخالفة لشروطه فإنه يعاقب بالغرامة التي لا تتجاوز مائة دينار، وتأمّر المحكمة في حالة الحكم بالإدانة بإبعاده عن المملكة وعدم السماح له بالدخول إليها نهائياً أو لمدة مؤقتة لا تقل عن ثلاث سنوات كما يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تتجاوز ألفي دينار كل صاحب عمل أو وكالة توريد العمال أو مكتب التوظيف أو ممثله أو مسئول عن إدارته الفعلية منع مفتشي الهيئة من أداء عملهم أو عرقل أو امتنع عن تقديم المستندات والبيانات اللازمة لأداء عملهم، وتضاعف العقوبة بجديها الأدنى والأقصى في حالة العود (انظر الفقرة ج من المادة 36 من القانون السالف الذكر).

127 راجع المادتين 23 و36 من القانون 19 لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل .

128 راجع ما سبق بيانه في نظام الكفالة .

استخدام العمالة الأجنبية وتيسير الإجراءات القانونية الخاصة بذلك، ولها سلطة تقدير منح تصاريح العمل أو رفضها بحسب توافر أو عدم توافر الحاجة الفعلية لاستخدام العامل الأجنبي من دون منافسة للعمالة الوطنية، وللهيئة كذلك التحقق والرقابة على أصحاب العمل ومدى التزامهم بحقوق العمالة الوافدة ووفائهم بها، وعدم الاتجار في هذه العمالة من خلال فكرة التأشيرات الحرة، وهو الأمر الذي يحمي حقوق العمال ويتفق في جملته مع ما أورده اتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة.

الفرع الرابع

كفالة مستوى معيشي لائق من خلال تشريعات التعتل والضمان الاجتماعي

إذا لم يكن للإنسان دخل مالي لأنه لم يعمل من قبل أو لأنه فقد عمله ولم يتيسر له الحصول على فرصة عمل بديلة، فسيكون عرضة للحاجة والمسألة، ولن يحيا عزيزا ولن يعيش حياة كريمة، لهذه الاعتبارات وغيرها كفل المشرع البحريني حماية اجتماعية خاصة للمتعتلين عن العمل والباحثين عنه، من خلال نظام التأمين ضد التعتل وذلك بالقانون رقم (78) لسنة 2006م، كما كفل للمحتاجين وغير القادرين على العمل مساعدات مالية وفق قانون الضمان الاجتماعي رقم (18) لسنة 2006م. وفيما يلي نلقي الضوء على هذه الحماية:

أولا- التأمين ضد التعتل وكفالة الحد الأدنى من العيش اللائق:

يقصد بالتعتل تلك الحالة التي يكون فيها المستفيد غير قادر على الحصول على عمل مناسب رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبحته عنه¹²⁹، وقد استهدف المشرع من قانون التأمين ضد التعتل حماية المتعتل من العوز والفقر وتلافي الآثار السلبية لمشكلة البطالة.

وتمتد الحماية من آثار التعتل - وفقا للمادة الثانية من القانون السالف الذكر - إلى الموظفين المدنيين العاملين لدى الحكومة والأشخاص الاعتبارية العامة وكذلك إلى عمال القطاع الأهلي، وإلى الباحثين عن عمل أول مرة، وتبلغ الاشتراكات التأمينية لهذا الفرع 3% من أجر العامل يساهم فيها كل من صاحب العمل والعامل

129 المادة الأولى من قانون التأمين ضد التعتل رقم 78 لسنة 2006.

والحكومة، فيتحمل كل طرف ما يعادل نسبة 1% من أجر العامل.

المستفيدون من نظام التأمين ضد التعطل؛

يستفيد من نظام تأمين التعطل المؤمن عليهم الخاضعون له وكذلك الباحثون عن عمل أول مرة.

(أ) العمال والموظفون المؤمن عليهم؛

إذا مر أحد الخاضعين لهذا القانون من المؤمن عليهم بحالة تعطل عن العمل استحق تعويضا خلال فترة تعطله يمثل تأميننا له ضد خطر التعطل كلما توافرت الشروط الآتية:

1- أن يكون قد استكمل مدة اشتراك في تأمين التعطل لا تقل عن 12 شهرا متصلة¹³⁰.

2- أن يكون قادرا على العمل راغبا فيه، باحثا عنه بجديّة¹³¹.

3- ألا يكون قد فصل من عمله تأديبيا أو استقال منه بصورة طوعية.

4- ألا يكون قد بلغ سن التقاعد القانوني.

5- أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تقررته وزارة العمل.

ويصرف تعويض التعطل بنسبة 60% من متوسط أجر المؤمن عليه خلال الاثني عشر شهرا السابقة على تعطله بحد أقصى 500 دينار شهريا¹³²، وبعد أدنى 150 دينارا شهريا، أو متوسط أجر المؤمن عليه خلال الاثني عشر شهرا السابقة على تعطله أيهما أقل، ويستمر صرف هذا التعويض لمدة أقصاها (6) أشهر.

130 وذلك في حال الاستحقاق أول مرة.

131 ويعتبر المؤمن عليه راغبا في العمل إذا بادر إلى طلب قيد اسمه في السجل الذي يعده المكتب لهذا الغرض، على أن يحضر بنفسه إلى المكتب مرة على الأقل كل أسبوعين وكلما طلب إليه المكتب ذلك، راجع المادة (10) من قانون التعطل.

132 راجع المادتين 11 و12 من قانون التعطل، ويراجع هذا الحد بصفة دورية حسب مؤشر أسعار المستهلك المعتمد.

والجدير بالذكر أن العامل الأجنبي يخضع كذلك لهذا الفرع التأميني، ويشترط بالنسبة إليه، فضلا عما تقدم ذكره من شروط، أن تكون إقامته في البلاد إقامة مشروعة بغرض البحث عن عمل وفقا للأنظمة المعمول بها.

وفي تقدير أن العمال الأجانب لا يستفيدون من الناحية العملية من هذا النظام التأميني، لأن العامل الأجنبي إذا انتهى عقد عمله فسيفقد مبرر بقائه في المملكة، ومن ثم يزول سبب منحه الإقامة، وسوف يطالب عندئذ بالعودة إلى بلده، ولن يتمكن، في الغالب الأعم، من الانتفاع بمزايا هذا النظام التأميني، ولن تسنح له فرصة في ذلك، رغم مشاركته في تحمل أعباء تأمين التعطل أو اشتراكاته، إلا إذا كان لديه مبرر آخر يسمح له بالإقامة بخلاف العمل، ومن ثم تحسر عن العمال الأجانب، رغم سدادهم اشتراكات تأمين التعطل، الاستفادة من مزايا هذا النظام التأميني، وتصبح الاشتراكات التي يدفعها العمال الأجانب في تأمين التعطل هي في حقيقتها دعم لصندوق التعطل لصالح العمال الوطنيين.

(ب) الباحثون عن عمل أول مرة:

للباحث عن عمل، الذي لم يسبق له الاشتغال ولم يشارك في تأمين التعطل، وللمؤمن عليه الذي لم يستكمل المدة المقررة لاستحقاق التعويض، وفق ما سلف ذكره، الحق في إعانة تعطل وفقا للشروط الآتية:

- 1- أن يكون بحريني الجنسية.
- 2- ألا يقل عمره عن ثماني عشرة سنة ميلادية ولا يزيد على سن التقاعد.
- 3- ألا يزاول عملا تجاريا أو مهنيا لحسابه الخاص.
- 4- أن يكون راغبا في العمل وقادرا عليه، باحثا عنه بجدية.
- 5- أن يكون قد استكمل التدريب المقرر بنجاح.

ويستحق الباحث عن عمل إعانة تعطل مقدارها (150 ديناراً) شهرياً إذا كان من ذوي المؤهلات الجامعية العليا (بكالوريوس)، و120 ديناراً للمتطلين من غيرهم، ويستمر صرف الإعانة لمدة أقصاها ستة أشهر.

حالات وقف صرف تعويض أو إعانة التعطل؛

يتوقف صرف التعويض أو الإعانة، وفقاً لأحكام المادة (23) من قانون التعطل، في الحالات الآتية:

1- عدم الالتزام بتعليمات وزارة العمل بشأن ضوابط استحقاق التعويض¹³³ أو الإعانة¹³⁴.

2- عدم حضور المتعطل بنفسه إلى وزارة العمل في المواعيد المحددة لذلك وهو ما يعني عدم رغبته في العمل.

3- عدم البحث عن العمل بشكل جاد¹³⁵ أو الالتحاق بالتدريب المعروض عليه من قبل الوزارة.

133 وفقاً للمادة الأولى من قرار وزير العمل رقم (15) لسنة 2007 يجب لاستحقاق المتعطل تعويض التعطل أن يكون مستوفياً للأحكام والاشتراطات المقررة بموجب قانون التأمين ضد التعطل ومن بينها البحث بجديّة عن عمل وذلك وفقاً للأوضاع والضوابط التالية:

1- يجب على المتعطل الالتزام بالحضور لدى المكتب في الأوقات المحددة في المواعيد الدورية المنصوص عليها في القانون وكلمة طلب إليه المكتب ذلك.

2- يجب على المتعطل الالتزام بحضور الاجتماعات التي يطلبها إليه المكتب مع إحصائي أو استشاري التوظيف والتدريب.

3- يجب على المتعطل الالتزام بحضور مقابلات التوظيف في المواعيد المحددة.

4- يجب على المتعطل أن يحرص على الظهور بالمظهر اللائق في مقابلات التوظيف وبما يناسب الوظيفة التي تجري المقابلة بشأنها.

5- باستثناء الحالات التي لا تستدعي طبيعة العمل ذلك، يجب على المتعطل المبادرة إلى إعداد سيرة ذاتية له مبيّناً بها بياناته الشخصية ومؤهلاته العلمية والتدريبية وخبراته العملية، والعمل متى كان ذلك ممكناً على جمع رسائل تزكية ممن هم على معرفة بقدراته وسلوكه ليدعم بها طلبات التوظيف التي يقدمها لأصحاب العمل.

6- يجب على المتعطل أن يبادر بنفسه على نحو مستمر إلى تقديم طلبات لأصحاب العمل المتوقع أن يجد وظيفة مناسبة لديهم للحصول على عمل يناسب قدراته ومؤهلاته. ويجب أن يكون ذلك من خلال تقديم سيرته الذاتية مشفوعة برسائل التزكية وشهاداته العلمية والتدريبية وشهادات الخبرة، وذلك باستثناء الحالات التي لا تستدعي طبيعة العمل ذلك.

134 وفقاً للمادة الأولى من قرار وزير العمل رقم (17) لسنة 2007، يجب على الباحث عن عمل أول مرة - كشرط للحصول على إعانة التعطل - مراعاة التعليمات الآتية:

أولاً: مراجعة المكتب المختص بنفسه بعد قيد اسمه في السجل المعد لهذا الغرض في المواعيد المحددة.

ثانياً: الالتحاق بالبرنامج التدريبي الذي يحدده له المكتب المختص في الموعد المحدد واجتيازه بنجاح.

ثالثاً: موافاة المكتب المختص بأي مستندات يتم طلبها إليه.

رابعاً: موافاة المكتب بأي تغيير في البيانات أو المعلومات التي سبق له تقديمها.

135 وذلك وفقاً للضوابط التي يقرها وزير العمل، وراجع في هذه الضوابط ما ورد في المادة الأولى من قرار وزير العمل رقم (15) لسنة 2007 التي سلف ذكرها.

4- ألا يفقد المستفيد شرطاً من شروط الاستحقاق المنصوص عليها في القانون.

فإذا زال سبب الوقف يعود للمتعلل الحق في صرف التعويض أو الإعانة للمدة الباقية من مدة الاستحقاق.

وهكذا نلاحظ رغبة واضحة من المشرع البحريني في أن تلتزم الدولة بتوفير مصدر دخل لتحقيق العيش الكريم لمن تعذر عليه العمل ولم يمتهن مهنة، فانعدم دخله أو قل عن الحد المطلوب لكفالة الحياة الكريمة، ويعكس ذلك استجابة واضحة من المشرع البحريني لتفعيل أحكام الاتفاقية الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة رقم (168) لسنة 1988م التي اعتمدها منظمة العمل الدولية، وبصفة خاصة المادة (15) منها التي قضت بالأقل نسبة تعويض البطالة عن 50٪ من الدخل السابق، وأن يدفع لمدة لا تقل عن 26 أسبوعاً.

ثانياً- نظام الضمان الاجتماعي وكفالة الحد الأدنى من العيش اللائق:

بحسب المادة الثانية من القانون رقم (18) لسنة 2006م بشأن الضمان الاجتماعي ينشأ صندوق يسمى «صندوق الضمان الاجتماعي» يتبع وزارة التنمية الاجتماعية، وتودع فيه جميع المبالغ المخصصة لتغطية أوجه صرف المساعدات الاجتماعية المقررة في القانون، ووفقاً للمادة الثالثة تستحق المساعدة الاجتماعية كل من الأسر والأفراد البحرينيين المقيمين في مملكة البحرين ممن تنطبق عليهم الشروط⁽¹³⁶⁾، وفقاً للضوابط الآتية:

136 وذلك من الفئات التالية:

- 1- **الولد** وهو كل ذكر أو أنثى لم يتجاوز سن الثامنة عشرة، أو تجاوزها وليس له من يعوله أو مال كاف يعتمد عليه، بشرط أن يثبت استمراره في التعليم حتى حصوله على الشهادة الجامعية الأولية.
- 2- **الأرملة** وهي كل امرأة لم تتجاوز سن الستين وتوفي زوجها البحريني ولم تتزوج بعده وليس لها عائل مقتدر ملزم بالإنفاق عليها ولا مال كافٍ تعتمد عليه في معيشتها سواء أكان لها أولاد أم لم يكن، ويشمل ذلك المرأة البحرينية التي توفي عنها زوجها الأجنبي.
- 3- **المطلقة** وهي كل امرأة لم تتجاوز سن الستين وطلقها زوجها البحريني ولم تتزوج غيره وليس لها عائل مقتدر ملزم بالإنفاق عليها ولا مال كافٍ تعتمد عليه في معيشتها سواء أكان لها أولاد أم لم يكن، ويشمل ذلك المرأة البحرينية التي طلقها زوجها الأجنبي.

أ- ألا يوجد مستحق المساعدة الاجتماعية قريب مقتدر يكون ملزما بنفقته شرعا.
ب- أن يثبت من البحث الاجتماعي أن مجموع الدخل الشهري لطالب المساعدة الاجتماعية يقل عن الحد الأدنى اللازم لتوفير متطلبات الحياة الأساسية، فتكون قيمة المساعدة الاجتماعية عندئذ مكملة للدخل بما يكفي توفير هذه المتطلبات.

ج- أن تثبت الحالة الموجبة لصرف المساعدة الاجتماعية بموجب مستندات رسمية معتمدة من الجهات الحكومية المختصة.

وهكذا فالمنظومة التشريعية لمملكة البحرين في مجال الحماية الاجتماعية تغطي الحالات التي لا يتوافر فيها للشخص وظيفة أو عمل، وليس له مورد مالي، أو له مورد مالي ضعيف لا يبلغ به حد الكفاف، ففي هذه الحالات تقدم نظم الضمان الاجتماعي في المملكة إليه مساعدة مالية نقدية أو عينية بما يضمن له حداً أدنى من الحياة والعيش الكريم في المجتمع.

وتأتي هذه الحماية في سياق الاتفاقية رقم (102) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي التي اعتمدها منظمة العمل الدولية سنة 1952م، والتي تلزم الدولة بتقديم الرعاية والإعانة في حالة البطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغيرها.

-
- 4- المهجورة وهي كل امرأة لم تتجاوز سن الستين وثبت شرعا هجر زوجها البحريني لها وليس لها عائل مقتدر ملزم بالإنفاق عليها ولا مال كاف تعتمد عليه في معيشتها سواء أكان لها أولاد أم لم يكن، ويشمل ذلك المرأة البحرينية التي هجرها زوجها الأجنبي.
- 5- أسرة المسجون، وهي كل أسرة يكون عائلها الوحيد قد نفذ ضده حكم نهائي مقيد للحرية لمدة تجاوز شهرا واحدا وليس لها مال كاف تعتمد عليه في معيشتها.
- 6- البنت غير المتزوجة، وهي كل أنثى بلغت سن الثامنة عشرة ولم تتجاوز سن الستين ولم تتزوج وليس لها عائل مقتدر ملزم بالإنفاق عليها أو مال كاف تعتمد عليه في معيشتها.
- 7- اليتيم، وهو كل من توفي والده وليس له عائل مقتدر ملزم بالإنفاق عليه ولا مال كاف يعتمد عليه في معيسته، ويعتبر في حكم اليتيم مجهول الأبوين أو الأب مع مراعاة حكم البند (6) من هذه المادة.
- 8- العاجز عن العمل، وهو كل فرد ثبتت إصابته بمرض يمنعه كليا أو جزئيا من كسب عيشه أو عيش أسرته التي يعولها ولم يجاوز سن الستين وليس له عائل مقتدر ملزم بالإنفاق عليه ولا مال كاف يعتمد عليه في معيسته.
- 9- المعوق، وهو كل فرد لديه إعاقة يثبت بتقرير طبي أنه يحتاج بسببها إلى عناية خاصة قبل سن العمل، أو تمنعه كليا أو جزئيا في سن العمل من كسب عيشه أو عيش أسرته وليس له في الحاليتين عائل مقتدر ملزم بالإنفاق عليه ولا مال كاف يعتمد عليه في معيسته.
- 10- المسن، وهو كل فرد تجاوز سن الستين وليس له عائل مقتدر ملزم بالإنفاق عليه أو مال كاف يعتمد عليه في معيسته.

المطلب الثاني

المشعر البحريني يورد لاعتبارات إنسانية قيودا على حرية العمل

إذا كان الأصل هو حرية العمل، فقد يورد المشعر استثناءات على ذلك بدافع من اعتبارات وطنية، كما هو الحال في تقييد مزاولة العامل الأجنبي للعمل في مملكة البحرين وضرورة حصوله على تصريح عمل، وهو ما أسلفنا بيانه، أو بدافع من اعتبارات إنسانية أو صحية أو اجتماعية أو أخلاقية، كما هو الحال بالنسبة إلى قيود عمل الأحداث وقيود عمل النساء، وهو ما نبينه على النحو الآتي:

الفرع الأول

قيود التشغيل المرتبطة بحماية الأحداث

حرصا على حماية الأطفال وضع المشعر ضوابط وقيودا على عملهم، فخصص الباب الرابع من قانون العمل لذلك، ولم يجز تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم خمس عشرة سنة كاملة⁽¹³⁷⁾، وبهذه النصوص المستحدثة التي رفعت الحد الأدنى لسن التشغيل يتوافق قانون العمل البحريني مع الاتفاقيات الدولية التي تحمي الأطفال من التشغيل المبكر، ولاسيما بعد أن صدقت مملكة البحرين بالمرسوم رقم (12) لسنة 2001م بالموافقة على الانضمام إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (182) لسنة 1999م بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، كما انضمت بالمرسوم رقم (6) لسنة 1998م إلى

137 المادة 24 عمل.

الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996م بشأن تشغيل الأحداث التي اعتمدها مؤتمر العمل العربي، وانضمت بالمرسوم بقانون رقم (16) لسنة 1991م إلى اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل التي اعتمدها الجمعية العامة في نوفمبر عام 1989م¹³⁸، والتي أوجبت المادة (32) منها على الدول الأطراف الاعتراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطراً أو يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحته أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي، وأن تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل ذلك، كما أوجبت تحديد عمر أدنى أو أعمال دنيا للالتحاق بعمل، ووضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه، وفرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ ذلك بفعالية.

وتماشياً مع هذه الأحكام الواردة في الاتفاقيات الدولية وحماية للأحداث فقد حظر المشرع تشغيل الأطفال قبل سن خمس عشرة سنة، أما بعد بلوغهم هذه السن فقد سمح بتشغيلهم ولكن بضوابط، فصار تشغيلهم أمراً استثنائياً مقصوراً على بعض الأعمال دون بعضها الآخر، كما فرض جزاءات جنائية على مخالفة هذه الأحكام. والحدث في قانون العمل هو «كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثماني عشرة سنة»¹³⁹.

ووفقاً لقانون العمل يجب قبل تشغيل الحدث إجراء الكشف الطبي عليه، وذلك

138 صدر المرسوم رقم (16) لسنة 1991 في 3 سبتمبر 1991، ونشر في العدد رقم 1971، من الجريدة الرسمية بتاريخ 1991/9/4.

139 (المادة 23 عمل) ويتداخل مفهوم الحدث مع مفهوم الطفل، فوفقاً للاتفاقية الدولية لحقوق الطفل عام 1989، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة، يعد طفلاً من لم يتجاوز 18 سنة من عمره ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق، وقد حرصت هذه الاتفاقية على حماية الأطفال ضد خطر الفقر والجهل والتشغيل القسري وغيرها من المخاطر، كما اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية الحد الأدنى لسن التشغيل رقم 138 في 1973/6/26، التي قضت بالآثار التي تنقل سن التشغيل عن 15 سنة، وفي حالة وجود أسباب تدعو إلى تخفيضها فلا يجوز أن تقل عن 14 سنة، ولا يجوز أن تقل السن في حالة الأعمال الخطرة عن 16 سنة شريطة أن تصان صحتهم وسلامتهم ولا يجب ألا تقل السن عن 18 سنة.

للتأكد من لياقته الصحية للعمل¹⁴⁰، والتحقق من موافقة الولي أو الوصي بشأن تشغيله، وإخطار وزارة العمل بجميع البيانات الخاصة به¹⁴¹.

الضوابط التي يجب مراعاتها عند تشغيل الأحداث؛

يجب مراعاة الضوابط الآتية بخصوص تشغيل الأحداث:

لا يجوز تشغيل الحدث تشغيلاً فعلياً لمدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد، على أن تتخللها فترة راحة أو أكثر لتناول الطعام لا تقل في مجموعهما عن ساعة، بحيث لا يشتغل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة¹⁴².

لا يجوز إبقاء الحدث في مكان العمل بأي حال من الأحوال أكثر من سبع ساعات متصلة في اليوم الواحد¹⁴³.

- لا يجوز تشغيل الحدث في الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يحددها قرار وزير العمل¹⁴⁴.

140 ويكون ذلك الكشف وتلك المتابعة الدورية على نفقة صاحب العمل، راجع المادة الثالثة من قرار وزير العمل رقم 23 لسنة 2013.

141 وتتفق هذه الضوابط في جملتها مع ما ورد في الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن تشغيل الأحداث فيما قرره من أحكام في خصوص ضوابط تشغيل الحدث، راجع أحكام المواد أرقام 10 و12 و23 و28 و29 من الاتفاقية السالفة الذكر التي انضمت إليها مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم (6) لسنة 1998.

142 مادة (25) عمل، وراجع المادة (17) من الاتفاقية العربية السالفة الذكر.

143 الفقرة الثانية من المادة (53) عمل.

144 راجع حكم المادة (10) من الاتفاقية السالفة الذكر، وقد صدر في مملكة البحرين قرار عن وزير العمل بتحديد هذه المهن والصناعات، هو القرار رقم 23 لسنة 2013 ونشر في الجريدة الرسمية في العدد رقم 3108 بتاريخ 13/6/2013 وحدد هذه الأعمال في المادة الأولى منه بالآتي:

يحظر تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة كاملة في المهن والصناعات والأعمال الآتية:

- (1) العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- (2) العمل في الأفران المدة لصهر المواد المعدنية والمواد الخطرة أو تكريرها أو إنتاجها.
- (3) الأعمال والمهن التي يستخدم فيها الزئبق ومركباته.
- (4) صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- (5) صهر الزجاج وإنضاجه.
- (6) أنواع اللحام كافة.
- (7) صنع الكحوليات والمشروبات الروحية وما في حكمها.
- (8) الدهانات التي يدخل في تركيبها المذيبات العضوية والمواد الخطرة.
- (9) معالجة وتثبيت أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- (10) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على مركبات الرصاص.

- لا يجوز تشغيل الحدث أثناء فترة الليل ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة

صباحاً بحيث يخلد للراحة فترة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة.

- 11) صنع أول أكسيد الرصاص «المرتك الذهبي» أو أكسيد الرصاص الأصفر وثنائي أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسبيكا الرصاص.
- 12) عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
- 13) تنظيف الورش التي تزاو الأعمال المشار إليها في البنود (1.2.11.10.9).
- 14) إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ذات القوى المحركة الكبيرة.
- 15) إجراء عمليات الصيانة والتنظيف والإصلاح للماكينات أثناء إدارتها.
- 16) صنع الإسفلت ومشتقاته.
- 17) التعرض للبترول أو منتجات تحتوي عليه.
- 18) العمل في المدابع.
- 19) العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء ومخلفات الدواجن ومستودعات ومخازن المواد والنفايات الخطرة.
- 20) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
- 21) صناعة الإطارات.
- 22) نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية.
- 23) شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.
- 24) استخدام المواد اللاصقة في صناعات تشغيل الجلود.
- 25) صناعة الفحم من عظام الحيوانات بما فيها فرز العظام قبل حرقها.
- 26) العمل كمضيفين في الملاهي.
- 27) العمل في مجال بيع أو تقديم الكحوليات والمشروبات الروحية.
- 28) العمل أمام الأفران بالمخازن.
- 29) معاميل تكرير البترول والبتروكيماويات.
- 30) صناعة الأسمنت والحرايات.
- 31) أعمال التبريد والتجميد.
- 32) صناعة عصر الزيوت بالطرائق الميكانيكية.
- 33) العمل في معاميل ملء الأسطوانات بالغازات المضغوطة.
- 34) عمليات تبيض وصباغة وطبع المنسوجات.
- 35) حمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين في الجدول التالي:

النوع	الأثقال التي يجوز حملها	الأثقال التي تدفع على قضبان	الأثقال التي تدفع على عربة ذات عجلة واحدة أو عجلتين
ذكور	10 ك ج	300 ك ج	لا يجوز تشغيل الأحداث فيها
إناث	7 ك ج	150 ك ج	لا يجوز تشغيل الأحداث فيها

- 36) العمل على أبراج الضغط العالي والوجود داخل نطاقها.
 - 37) تجهيز وتحضير وبذر ورش المبيدات الزراعية.
 - 38) صناعة البلاستيك من مخلفات البلاستيك وحرقه.
 - 39) صناعة الغراء.
 - 40) صناعة التبغ والمعسل والدخان واختبار المنتج.
 - 41) أعمال الغطس.
 - 42) الأعمال التي تتم على ارتفاعات خطيرة.
- كما حظر القرار الوزاري السالف الذكر في المادة الثانية منه تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ست عشرة سنة كاملة في المهن والصناعات والأعمال الآتية:

- 1) الأعمال السابق الإشارة إليها في المادة الأولى.
- 2) الأعمال التي تعرض الأحداث للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة.
- 3) الأعمال التي يتم التعرض فيها لمخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو ميكانيكية أو جميعها.

- لا يجوز تكليف الحدث بالعمل لساعات إضافية مهما كانت الأحوال ولا إبقاؤه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة للأحداث، كما لا يجوز تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات¹⁴⁵.

- لا يجوز أن تقل الإجازة السنوية للحدث عن شهر كامل، ولا يجوز تجزئتها أو ضمها أو قطعها¹⁴⁶.

- إجراء الكشف الدوري على الحدث في المواعيد التي يحددها قرار وزير العمل وذلك للتحقق من استمرار لياقته الصحية للعمل¹⁴⁷.

وقد ألزم المشرع البحريني المنشأة، التي تقوم بتشغيل أحداث لديها، بأن تحتفظ بسجل خاص ببيانات الأحداث، وأن تضع في مكان العمل وبشكل ظاهر نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث، وكشفا معتمدا من وزارة العمل موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، ليسهل على الأحداث الإلمام بحقوقهم والتزاماتهم في ذلك، وعاقب المشرع مخالفة الأحكام المتعلقة بالأحداث¹⁴⁸.

وما تقدم ذكره بشأن ضوابط عمل الأحداث في قانون العمل البحريني يشير بوضوح إلى وجود ضمانات قانونية لحماية الأحداث تتفق مع ما أورده الاتفاقيات العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، بل يتخطى في بعض جوانبه الحدود الدنيا للحماية التي قررتها هذه الاتفاقية، مثل الحد الأدنى لسن التشغيل،

145 فلا يسرى بشأن الأحداث الاستثناءات الواردة بشأن ساعات العمل والإجازات، انظر المادة (54) عمل.

146 مادة (60) عمل.

147 بند 3 من الفقرة ب من المادة (27) عمل.

148 فقد رصد المشرع البحريني عقوبة الغرامة في المادة (186 عمل) لمن يخالف أحكام الباب الرابع الخاص بتشغيل الأحداث والقرارات الصادرة تنفيذا له. والغرامة المقررة لذلك تتراوح بين مائتي دينار وخمسمائة دينار، وتتعدد العقوبة بقدر عدد الأحداث الذين تم تشغيلهم على نحو مخالف لأحكام الباب الرابع من قانون العمل أو لأحكام القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لهذا الباب، كما تتعدد الغرامة كلما تكررت المخالفة بالنسبة إلى العامل نفسه.

ولم ينص المشرع في القانون الحالي على مسؤولية الولي أو الوصي عن تشغيل الحدث بالمخالفة للأحكام السابقة، على غرار ما كان واردا في قانون العمل السابق، كما لم يستثن من هذه الأحكام الأحداث ممن يعملون في الوسط العائلي.

وعدد أيام الإجازة السنوية المقررة للحدث، فما قرره المشرع البحريني بشأنهما يعد أفضل مما قررته الاتفاقية ذاتها¹⁴⁹.

الجدير بالملاحظة أن عمالة الأطفال في البحرين لا تشكل ظاهرة، فهي إما نادرة وإما قليلة إذا ما قورنت بغيرها من البلاد العربية، ورغم ذلك فثمة حماية واضحة للطفل تتعدد مصادرها وتتنوع صورها سواء في قانون العمل أو في قانون الطفل.

149 فما ورد في الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بالنسبة إلى السن المسموح بعدها بالتشغيل كانت 13 عاما والإجازة السنوية المقررة للحدث في الاتفاقية هي 21 يوما، راجع المادتين (9 و 21 من الاتفاقية).

الفرع الثاني

قيود التشغيل المرتبطة بحماية المرأة

لا شك أن إفراد المشرع أحكاما خاصة بالنساء يأتي استجابة لاعتبارات إنسانية واجتماعية، فطبيعة تكوين المرأة العضوي وطبيعة الدور الذي تضطلع به في المجتمع، كربة بيت وأم لأولاد وزوجة، يملي حمايتها ويوجب حظر تشغيلها في الأعمال الشاقة والخطرة والضارة بها صحيا وأخلاقيا، ومن ثم فرعاية الأنوثة تستلزم تشغيلها بما يتفق وطبيعتها وقدرتها وظروفها الجسمانية، كما أن رعاية الأسرة داخل البيت تمثل أهم واجبات المرأة في المجتمع، ولهذا ينبغي ألا يهدم هذا الواجب أمام تكليف المرأة بأعمال تتصل بممارسة عمل خارج المنزل، لذا حرص المشرع على التوفيق، ما أمكن، بين عمل المرأة خارج المنزل وعملها وواجباتها داخل المنزل وقد أورد ضمن الباب الخامس من قانون العمل ضوابط ذلك وهو ما نبينه فيما يلي:

أولا- عدم تشغيل المرأة ليلا في أحوال معينة :

أباح المشرع كأصل عام للمرأة أن تعمل نهارا أو ليلا، غير أنه حظر في بعض الأحوال عملها ليلا وبصورة استثنائية، وينسجم هذا مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم (89) لسنة 1948م بشأن تشغيل النساء في الصناعة ليلا.

والمقصود بالليل هو الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا¹⁵⁰ فلا يجوز تشغيل المرأة في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يحددها قرار وزير العمل، فأصبح بذلك حظر التشغيل الليلي للمرأة استثناء من الأصل، إذ في غير هذه الأحوال يجوز للمرأة أن تعمل ليلا.

150 راجع بند 12 من المادة الأولى وراجع المادة (30 عمل).

وقد فوض المشرع وزير العمل في إصدار قرار بتحديد هذه الأحوال، فصدر قرار بها قضى بأنه لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في أي منشأة صناعية أو في أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، وحدد القرار المقصود بالمنشأة الصناعية بأنها المنشأة التي يجري فيها تصنيع المواد وتعديلها وتنظيفها وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع وتفكيكها أو تدميرها أو تحويل موادها، بما في ذلك المنشآت التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو القوى المحركة من أي نوع، ويشمل مدلول المنشأة الصناعية المنشآت التي تعمل في مشروعات البناء والهندسة المدنية بما في ذلك أعمال الإنشاءات والتشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم¹⁵¹، ويتعطل هذا الحظر في حالات القوة القاهرة¹⁵²، والملاحظ أن هذا الحظر لا يسري على التعاملات اللاتي يشغلن وظائف إشرافية إدارية أو فنية¹⁵³.

ومن ثم فإن الهدف من حظر عمل المرأة ليلاً في الأحوال والمناسبات التي يحددها القرار الوزاري هو عدم الإضرار بالمرأة صحياً، وإتاحة الفرصة لكي تتفرغ لواجباتها الأسرية.

ويترتب على تشغيل العاملة في عمل من الأعمال التي حظر قرار وزير العمل تشغيلها فيها بطلان عقد العمل، ومعاقبة صاحب العمل بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار، وتتعدد الغرامات بقدر التعاملات اللاتي تم تشغيلهن خلافاً لأحكام قانون العمل.

151 راجع قرار وزير العمل رقم (16) لسنة 2013 المنشور في العدد رقم 3106 من الجريدة الرسمية بتاريخ 2013/5/30. وقد نصت الفقرة الثالثة من المادة الثانية من القرار على حالات أخرى لحظر العمل الليلي على المرأة فتصت على أنه «ما يصدر بشأنه قرار من وزير العمل بناء على عرض الجهة المختصة بإضافة بعض الأنشطة أو الاستثناء منها».

152 فلا يسري حظر التشغيل ليلاً في المنشآت الصناعية على حالات القوة القاهرة إذا ما توقف العمل في منشأة ما لسبب لا يمكن التنبؤ به وليس من طبيعته أن يتكرر، ومتى كان هذا العمل ضرورياً للمحافظة على مواد أولية أو مواد في دور التجهيز من تلف محقق، راجع المادة الثالثة من القرار السالف الذكر.

153 المادة (4) من القرار السالف الذكر.

ويعد هذا المنع تمييزاً إيجابياً لصالح المرأة، ورعاية للحق في الأمومة والطفولة، واحتراما لتقاليد وأخلاق المجتمع، التي هي من أهم ركائز التشريع¹⁵⁴.

ثانيا- حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو المضرة:

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والمضرة بصحتهن أو بصحة الجنين التي يمكن أن تؤثر في قدرة المرأة على الإنجاب أو على الحمل أو على حالتها النفسية عموماً، وهو الأمر الذي يعكس اهتمام المشرع بضرورة حماية المرأة ومراعاة طبيعتها الخاصة التي تقتضي عدم تكليفها بأعمال مرهقة لا تتناسب وتكوينها الجسماني.

وقد فوض المشرع وزير العمل في إصدار قرار يحدد هذه الأعمال بعد أخذ رأي الجهات المعنية، وصدر بذلك القرار رقم (32) لسنة 2013م¹⁵⁵، الذي حظر أعمالاً بصورة مطلقة على كل النساء¹⁵⁶، وأعمالاً أخرى على الحوامل منهن¹⁵⁷.

154 راجع لاحقاً ما يكتنف التشريع البحريني من ثغرات في مجال حماية الأمومة والطفولة ضمن تنظيم إجازات النساء.

155 نشر القرار السالف الذكر في العدد 3110 من الجريدة الرسمية بتاريخ 2013/6/27.

156 نصت المادة الأولى من القرار السالف الذكر على أنه «يحظر تشغيل النساء في الأعمال الآتية:

- (1) الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض.
- (2) الأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن.
- (3) الأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من 15-20 كجم.
- (4) العمليات التي تعرضهن للذبذبات العنيفة بالأطراف العليا أو بالجسم كله مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني وغير ذلك.
- (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 إزالة طلاء الرصاص.
 - ج) اللحام أو صناعة مواد اللحام أو السبائك المحتوية على الرصاص بما يزيد على 10٪.
 - د) صناعة مركبات الرصاص.
 - هـ) عملية خلط الرصاص في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
 - و) تنظيف أماكن العمل حيث تجرى العمليات الآتية الذكر.

157 نصت المادة (2) من القرار السالف الذكر على أنه «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 30 ريم كل ثلاثة أشهر أثناء فترة 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 (ترايجينية).
- 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 النيتروبنزول، أو المنجنيز، أو الكاديوم، أو البيريليوم.

وتدعيماً لحماية المرأة العاملة حظر المشرع تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً
اللاحقة على الوضع، كما حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو بسبب قيامها بإجازة
وضع¹⁵⁸.

كما أكد المشرع على وجوب التسوية بين المرأة والرجل في مجال العمل وأن تطبق على
النساء سائر الأحكام المتعلقة بتنظيم تشغيل العمل دون تمييز بين النساء والرجال
متى تماثلت أوضاعهم، ويستهدف ذلك القضاء على كافة صور التمييز ضد المرأة.
وهذه القيود الواردة بشأن حرية العمل يتعين مراعاته عند إبرام عقد العمل
والانخراط في العمل فلا يجوز أن يتضمن العقد بنوداً تخالف هذه الأحكام وإلا
بطلت البنود المخالفة، وكذلك يتحتم مراعاة هذه القيود بطبيعة الحال أثناء
سريان عقد العمل.

158 راجع المادتين (32 و33 عمل).

الفصل الثاني

الحقوق المالية للعامل خلال سريان العقد

تمهيد :

إذا أبرم عقد العمل، سواء كان عقداً محدد المدة أو غير محدد المدة، تولدت آثار قانونية لصالح أو مصلحة (اختيار كلمه واحدة) طرفيه، تتمثل في حقوق للعامل وأخرى لصاحب العمل، وكل حق لطرف يمثل التزاماً على الطرف الآخر، وما يعيننا، بصفة أساسية، في هذا الفصل هو حقوق العامل التي تعد محور هذه الدراسة.

وإذا كان الأصل في العقود هو حرية المتعاقدين في تحديد الآثار المترتبة على العقد، غير أن أهمية عقد العمل، باعتباره مورد رزق للعامل من ناحية وأداة لإنجاح مشروع صاحب العمل ورفع مستوى الإنتاج من ناحية أخرى، دفعت المشرع إلى تنظيم الآثار المترتبة على عقد العمل، فوضع لذلك قواعد أمره يحقق بها مصالح طرفيه، فحقوق العامل لا ترجع فقط إلى ما يتضمنه عقد العمل منها، بل تجد هذه الحقوق مصدرها في أحكام قانون العمل ذاته، وما تجري به الأعراف السائدة، وما تنص عليه لوائح المنشأة، وما يرد في بنود عقود العمل الجماعية، وغير ذلك من المصادر الأخرى.

وقد أدى تطور الحماية الاجتماعية إلى الاعتراف بهذه الحقوق، ولو لم يكن العقد مكتوباً بل لو لم يكن ثمة عقد، إذ يكتفي الفقه والقضاء بوجود علاقة عمل فعلية بين الطرفين لترتيب حقوق العامل، انطلاقاً من فكرة النظام الحمائي لقواعد قانون العمل، فثبتت للعامل حقوقه التي تضمنها القانون بمجرد قيام علاقة عمل Relation de travail أو رابطة بين العامل والمنشأة،¹⁵⁹ Lien d' entreprise.

وتتضمن نصوص قوانين العمل، عادة، نصاً يقضي ببطان كل شرط يخالف أحكام

159) (G. COUTURIER, droit du travail, -1 Les relations individuelles de travail, PUF, 1993, N 43 et.

قانون العمل ولو كان سابقا على تاريخ سريانه¹⁶⁰، ما لم يكن أصلح للعامل، فقانون العمل يضع حدا أدنى من الحماية القانونية لحقوق العامل لا يجوز الاتفاق على الانتقاص منها، ويبطل كل شرط ينتقص من الحماية التي وضعها المشرع ويحل حكم القانون محل الشرط الباطل، ومن ثم فحماية المشرع تتجه عادة إلى جانب العامل في مواجهة صاحب العمل.

والعامل Le salarié هو أحد طرفي عقد العمل الذي يتعهد بالعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه، وقد عرفته المادة الأولى من قانون العمل البحريني في بندها الثالث بأنه «كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه»¹⁶¹.

ولا عبء بنوع العمل الذي يؤديه العامل¹⁶² طالما كان عملا مشروعاً، فقد يكون عملا يدويا أو فنيا أو عقليا أو مختلطا أو مزيجا من هذه الأعمال، بغض النظر عن مجال النشاط الذي يؤدي فيه العامل عمله، سواء كان نشاطا صناعيا أو تجاريا أو زراعيا أو خدمة عامة أو خاصة¹⁶³.

ولا يهم نوع الأجر الذي يتلقاه العامل سواء كان أجرا نقديا أو عينا يدفع مشاهدة أو يوميا أو على أساس الإنتاج، كما لا يهم حجم المنشأة التي يعمل بها العامل سواء كان صغيرا أم كبيرا¹⁶⁴.

160 انظر على سبيل المثال نص المادة (5) من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012، والمادة (5) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، ونص المادة (94) من قانون العمل الكويتي رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي، ونص المادة (7) من قانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980، والمادة (6) من نظام العمل والعمال السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/21 بتاريخ 1389/9/6 هـ.

161 وينصرف مصطلح العامل إلى الشخص الطبيعي دون الاعتباري وهذا التعريف الوارد في قانون العمل الحالي أفضل صياغة من ذلك الذي ورد في القانون السابق.

162 ومع ذلك قد يلعب نوع العمل دورا في إخراج بعض العمال من الخضوع لبعض قواعد قانون العمل، كما هو الحال بالنسبة إلى الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.

163 ما عدا الطوائف المستثناة من الخضوع لقانون العمل التي سبق ذكرها.

164 وإن كان ذلك يؤثر في انتفاع العاملين ببعض المزايا كما هو الحال في الانتفاع بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

ويقصد بصاحب العمل L'employeur كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر¹⁶⁵، فصاحب العمل هو شخص قانوني - سواء كان طبيعياً أو اعتبارياً - يربطه بالعمال عقد عمل ويلتزم بما يرتبه العقد والقانون من التزامات في مواجهة العامل ويضمن تنفيذها في ذمته المالية¹⁶⁶.

وعلى هذا، قد يكون صاحب العمل فرداً أو شخصاً طبيعياً، كما قد يكون شركة تجارية أو صناعية أو غيرها من الأشخاص الاعتبارية، وقد يهدف صاحب العمل من مزاولته نشاطه إلى تحقيق الربح أو يكون هدفه تحقيق أغراض أخرى ثقافية أو اجتماعية أو خيرية، كما هو الحال في الجمعيات الخيرية والمعاهد التعليمية.

ولا أهمية بعد ذلك لقيام صاحب العمل بمتابعة العمل بنفسه أو بإسناد هذه المهمة إلى مدير مسئول ينوب عنه في إدارة المنشأة أو المشروع، كما لا يهم ما إذا كان صاحب العمل يفهم في أصول الحرفة أو المهنة التي يمارسها العامل أم لا، إذ يتعذر في ظل المشروعات الكبيرة على صاحب العمل الإلمام بكل التفاصيل الفنية لمراحل الإنتاج المختلفة¹⁶⁷، ومن ثم تتحدد صفة صاحب العمل بالشخص القانوني الذي يلتزم قبل العامل والذي يتيح له عقد العمل سلطة إشراف وتوجيه على العامل من خلال ما يعرف بعلاقة التبعية.

وتحتل الحقوق المالية قمة اهتمامات العامل، وهي محل اعتبار كذلك بالنسبة إلى صاحب العمل باعتبارها كلفة مالية يتحملها مشروعه، كما أنها موضع اهتمام المشرع الوطني والاتفاقيات والصكوك الدولية التي تحرص على أن يكون الدخل كافياً لتوفير العيش اللائق والحياة الكريمة للإنسان.

165 الفقرة (4) من المادة الأولى من قانون العمل.

166 وقد يطلق على صاحب العمل صاحب المشروع Chef d'entreprise أو صاحب المنشأة Chef d'établissement أو رب عمل Patron, maître.

167 حول تحديد صفة صاحب العمل انظر: G. COUTURIER, Droit du travail, Op. Cit., P100 et s.

وبعد هذا التمهيد نعرض فيما يلي للحقوق المالية للعامل خلال سريان العقد وذلك في ضوء قانون العمل البحريني مع الإشارة إلى موقف الاتفاقيات الدولية وذلك على النحو الآتي:-

المبحث الأول : حق العامل في الأجر جوهر الحقوق المالية.

المبحث الثاني : صور وملحقات الأجر.

المبحث الثالث: قواعد الوفاء بالأجر.

المبحث الرابع: الحماية القانونية للأجر.

المبحث الأول

حق العامل في الأجر جوهر الحقوق المالية

نظرا إلى ما يمثله الأجر من أهمية حيوية بالنسبة إلى العامل، كمورد أساسي وأحيانا وحيد للدخل، أصبح من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال وأصحاب الأعمال والحكومات، وسارع المشرع إلى تنظيمه، بصورة تراعي أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية، فلا يغلب الجانب الاقتصادي له، باعتباره كلفة إنتاج، على الجانب الاجتماعي باعتباره المورد الحيوي ليس للعامل فحسب بل لمن يعوله أيضا. ويمثل الأجر جوهر الحقوق المالية والمرادف الأول لها، وهو واحد من أهم عناصر عقد العمل وركن من أركانه ومقوم من مقوماته، فإذا تخلف صار عقد العمل عقدا غير مسمى، ودخل في دائرة التبرعات ضمن عقود الخدمات المجانية¹⁶⁸ Contrats de services gratuits، فلا تنطبق عليه أحكام عقد العمل، كما لا يتقيد طرفاه بما هو وارد في قانون العمل، وأساس ذلك أن الأجر يمثل أحد مقومات عقد العمل وليس فقط من طبيعته¹⁶⁹، فإن تخلف الأجر فكان العمل مساعدة تطوعية من العامل Assistance bénévole فقد العقد صفته كعقد عمل، وأصبح عقد خدمات مجانية تحكمه القواعد العامة¹⁷⁰.

ولفهم حق العامل في الأجر ونظامه القانوني نتناول تعريف الأجر ثم طرائق تحديده

على النحو الآتي:

168 راجع في هذا الموضوع:

- BOITARD, Contrats de services gratuits, Thèse, Paris, 1941, P. 179.

169 انظر في ذلك: د. محمود جمال زكي، عقد العمل الفردي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط 1982، ص 362؛ د. السيد عيد نايل، الوسيط، في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، طبعة جامعة الملك سعود، ط 1417، ص 87. د. السيد محمد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى 1997، ص 29. 170 تنص المادة (123 مدني) على أنه «إذا كان العقد باطلاً أو قابلاً للإبطال وتوافرت فيه أركان عقد آخر، فإن العقد يكون صحيحاً باعتبار العقد الذي توافرت أركانه، إذا تبين أن نية المتعاقدين كانت تصرف إلى إبرام هذا العقد».

راجع في النظام القانوني للأعمال التطوعية:

-J.SAVATIER, Le régime juridique des services bénévoles, Dr.Soc,1992, P.661.

المطلب الأول

تعريف الأجر وبيان أهميته

أولاً- تعريف الأجر:

يعرف المشرع الأجر Le Salaire بأنه «كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه، ثابتاً أو متغيراً، نقداً أو عيناً، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى»¹⁷¹.

أما الأجر الأساسي فهو «المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات التي تطرأ عليه إن وجدت»¹⁷².

وقد حددت المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم (15) الخاصة بتحديد وحماية الأجور المقصود بالأجر بأنه «كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجر».

ولكي تأخذ الموارد المالية صفة الأجر يجب أن يتحقق فيها أمران:

الأول: أن تثبت للعامل في مواجهة صاحب العمل باعتبارها حقاً ناشئاً عن عقد العمل،¹⁷³ فليس أجراً ما يعطى على سبيل الإحسان أو التبرع¹⁷⁴، أو ما يعطى

171 البند (6) من المادة الأولى من قانون العمل.

172 البند (5) من المادة الأولى من قانون العمل وقد استقر القضاء على أن الأجر هو كل ما يحق للعامل أن يتقاضاه من صاحب العمل في مقابل عمله الذي التزم به بمقتضى العقد، أياً كان نوعه وطريقة تحديده وتسميته وصورته أو طريقة دفعه سواء كان يدفعه صاحب العمل كله، أو يدفع العملاء بعض ملحقاته كالثوبهبة مثلاً. انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 42 لسنة 96، جلسة 1996/6/2، م.م.ف، ق.73، ص.289؛ وفي الطعن رقم 104 لسنة 1994، جلسة 1994/6/16، م.م.ف، ق.119، ص.469، وانظر «نقض مدني مصري» في 1976/1/11، عصمت الهواري، موسوعة قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، ج.2، ص.16، رقم 13، ونقض مدني مصري في 1977/3/20، موسوعة عصمت الهواري، ج.2، ص.12، قاعدة 8، نقض مدني 1978/6/3، موسوعة عصمت الهواري ج.3، ص.31، قاعدة 27.

173 فإذا افضي ببطالان العقد تجرد ما يتقاضاه العامل من وصف الأجر ومن الحماية القانونية للأجر، انظر حكم محكمة التمييز، طعن رقم 111 لسنة 1993، جلسة 1994/2/20، م.م.ف، ق.24، ص.97.

174 فعقد العمل هو السبب القانوني لطلب الأجر، نقض مدني في 1979/11/25، موسوعة عصمت الهواري، ج.4، ص.32، ق.32.

تعويضاً عن أداء العمل وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية حال بطلان عقد العمل¹⁷⁵.

الآخر: أن تثبت للعامل نظير أداء العمل أو الاحتباس للعمل¹⁷⁶، فالأجر ينبغي أن يكون مقابل العمل أو الاحتباس للعمل، ومن ثم فالمبالغ التي يستحقها العامل مقابل ما تحمله من نفقات في سبيل أداء العمل لا تعد أجراً، كما أن التعويض عن الفصل التعسفي لا يعد أجراً، لأنه مقابل التعسف في الفصل، وليس مقابل عمل أداء العامل¹⁷⁷.

والقاعدة في الأجر أنه يستحق في صورة مبلغ من النقود، ولكن ليس هناك ما يمنع أن يتفق الطرفان على أن يكون الأجر عيناً كمقدار من غلة أو محصول، وإن كان هذا نادراً في الوقت الحاضر، فكل شيء له قيمة مالية يصلح كأجر بشرط أن يكون معيناً وغير مخالف للنظام العام أو الآداب العامة، وعندئذ يلتزم صاحب العمل بوفائه بقدره ونوعه المعينين في العقد.

ثانياً- الطابع الإنساني والاجتماعي للأجر:

الأجر بالنسبة إلى العامل هو المقصود من إبرام العقد، ويشكل مصدر دخله الوحيد في معظم الأحيان، وبدونه لا يمكن للعامل أن يؤمن مستقبله ومستقبل أسرته¹⁷⁸، وقد حرص الدستور البحريني على أن ينص في المادة (4/13) منه على أن «ينظم القانون على أسس اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية، العلاقة بين العمال وأصحاب العمل».

175 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 111 لسنة 1993، جلسة 1994/2/20، م م ف، ص 97.

176 انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 158 لسنة 95، جلسة 1996/2/4، م م ف، ق 14، ص 48؛ وفي الطعن رقم 39 لسنة 1990، جلسة 1991/1/27، م م ف، ق 5، ص 20.

177 د. حسام الأهواني، الشرح، المرجع السابق ص 161؛ د. عبدالفتاح عبدالباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، 1982، ص 251.

178 د. فتحي عبدالصبور، المرجع السابق، ص 292.

والأصل أن الأجر يتحدد بحسب ما يضيفه العامل، من خلال عمله، إلى الإنتاج، ومع هذا يتدخل المشرع في تنظيم الأجور، تحقيقاً لأهداف إنسانية واجتماعية، فيضع حداً أدنى للأجور لا يصح النزول عنه، وتحرص المنظمات العمالية والمنظمات الدولية المعنية بالعمل¹⁷⁹ وتشريعات مختلف الدول على تبني فكرة الأجر العادل الذي يوفر الاحتياجات المعيشية للعامل ويكفل له حياة كريمة.

وإذا كان ينظر قديماً إلى الأجر على أنه ثمن لسلعة هي العمل غير أن هذه النظرة تغيرت حديثاً، فلم يعد العمل سلعة، ولا الأجر ثمناً لهذه السلعة، بل هو نصيب العامل في توزيع الدخل القومي، بما يمكنه من العيش في ظروف مادية ومعنوية لائقة.

ومع التقدم الحضاري لم يعد العامل عنصراً اقتصادياً في الإنتاج بقدر ما هو فرد في جماعة متمدينة¹⁸⁰، وصار الأجر ينظر إليه باعتباره وسيلة تكفل للعامل وأسرته عيشاً لائقاً كريماً في وسط المجتمع الذي يحيا فيه ويعيش.

وعلى هذا الأساس، وانطلاقاً من الطابع الحيوي والاجتماعي للأجر، صار الأجر - بحسب الأصل - يدفع بشكل منتظم، وعلى فترات دورية، وبقيمته الحقيقية من دون

179 فقد اهتمت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها بعد الحرب العالمية الأولى بموضوع الأجور وتنظيمها على أسس تكفل تحقيق العدالة الاجتماعية إذ لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية، ولهذا نص دستورها في مادته (41) على أن تكفل المجتمعات الصناعية قاطبة دفع أجور إلى العمال كافية للاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة، كما أكد مؤتمر العمل الدولي في إعلان فيلادلفيا عام 1944 أهمية كفالة حد أدنى لأجر المعيشة لكل العمال، ورغم إقرار المنظمة لأكثر من 173 اتفاقية و183 توصية حتى عام 1995 منها على الأقل 14 اتفاقية وتوصية تتعلق بالأجور وحدودها الدنيا لم تنشأ المنظمة فرض حد ثابت للأجر في كل بلاد العالم وتركت ذلك يتم وفقاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية لكل بلد. راجع د. محمود سلامة جبر، الأجور ونظامها القانوني في قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي وقوانين الدول العربية والخليجية، بدون دار نشر، الطبعة الأولى 1997، ص 6 وما بعدها، د. يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، عمان، 1996، ص 27.

كما تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الأمم المتحدة عام 1948 النص على حق كل عامل «في أجر عادل ومناسب يكفل لنفسه وأسرته وجوداً جديراً بالكرامة الإنسانية»، وعلى المستوى العربي أقر مؤتمر العمل العربي بمنظمة العمل العربية في مارس 1983 الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور التي أوجبت أن يقوم تحديد الأجر على كفايته لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته للعيش بمستوى إنساني لائق، وقد صدقت مملكة البحرين على هذه الاتفاقية للعمل بما جاء فيها بموجب المرسوم بقانون 3 لسنة 1983، فصارت أحكام هذه الاتفاقية جزءاً من التشريع الداخلي لمملكة البحرين حيث ينص الدستور البحريني في المادة (37) منه على أن المعاهدات تكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية.

180 د. محمود جمال زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص 449.

الاقتطاع منه، بل إن الطابع الحيوي للأجر جعل المشرع يلزم به صاحب العمل حتى خلال فترات توقف العامل عن العمل، كما هو الحال في الإجازات أو عطلات الأعياد أو خلال تعطل المشروع لسبب خارجي¹⁸¹، فرغم عدم أداء العامل لعمله يحصل على أجره، وهو ما يمثل خروجاً على مبدأ التقابل بين الأجر والعمل، ويعكس أهميته البالغة للعامل.

181 د. لبيب شنب، المرجع السابق، ص 447 وما بعدها.

المطلب الثاني

طرق تحديد الأجر

يجرى تحديد الأجر، عادة، في عقد العمل الفردي، أو في عقد العمل الجماعي، أو في لائحة العمل بالمنشأة، فإن لم تنص عقود العمل أو لوائح العمل على الأجر استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولى القاضي تقديره وفقاً لقواعد العدالة¹⁸². وفيما يلي نعرض للتحديد الاتفاقي للأجر، ثم للتحديد القضائي له.

أولاً- التحديد الاتفاقي للأجر

الأصل أن يتحدد الأجر، وفقاً لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، في عقد العمل، فتتحدد طريقة أداء الأجر ومقداره اتفاقاً¹⁸³.

وثمة ثلاث طرائق لتحديد الأجر: فقد يتم تحديد الأجر وفقاً لمعيار زمني، وقد يتم تحديده وفقاً لمعيار الإنتاج، وقد يتم تحديده وفقاً للمعيارين معاً.

(أ) حساب الأجر وفقاً لمعيار زمني:

قد يتحدد الأجر على أساس الوحدة الزمنية، بغض النظر عن حصيلة العامل الإنتاجية وما قد يحققه خلالها سواء كان قليلاً أو وفيراً.

والوحدة الزمنية قد تكون محددة بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر¹⁸⁴، وبالتالي يحصل العامل على أجره على أساس الوحدة الزمنية المتفق عليها، ويشمل

182 راجع المادة (37) من قانون العمل.

183 نقض رقم 443 لسنة 34 ق جلسة 1970/2/4، صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في 60 عاماً، 1931-1991، طبعة نادي القضاة، ج 1، ص 59.

184 انظر المادة (38) من قانون العمل البحريني.

ذلك زمن العمل الفعلي، والأوقات التي لا يؤدي فيها عملا فعليا، كأيام الإجازات والعطلات الرسمية والراحات¹⁸⁵.

ويلجأ أصحاب الأعمال عادة إلى هذه الطريقة في أعمال السكرتاريا أو في الصناعات الآلية أمام خطوط التجميع الآلية، التي لا يكون للعامل دخل في تحديد كمية الإنتاج، ويقتصر دوره على تجميع القطع التي تصل إليه.

ويعد تحديد الأجر بالشهر أكثر الصور ميزة للعامل، إذ يضمن له استقرار أجره، فلا يتأثر بأي خفض لساعات العمل خلال الشهر لأي سبب لا يرجع إليه، كما لا يتأثر بأيام العطلات والإجازات، ولكن يعيب هذه الطريقة أنها تسوي بين الكفاءات المتفاوتة من العمال، مما قد يدفع العامل إلى التراخي في أداء واجبه¹⁸⁶.

(ب) حساب الأجر بالقطعة :

هي طريقة يتغير بمقتضاها الأجر تبعا لحجم الإنتاج الذي يحققه العامل في إطار القواعد المحددة لنوعية وجودة العمل المطلوب. ولا عبء الزمنية في تحديد الأجر بهذه الطريقة، ومثالها تحديد أجر عامل بناء بحسب ما ينجزه من بناء محسوبا بالمتر المربع، أو عامل نسيج عن كل متر قماش ينتجه.

على أن تحديد الأجر بالقطعة أو بالإنتاج يستلزم وجود اتفاق صريح على ذلك، فإن لم يوجد هذا الاتفاق افترض أن الأجر تحدد على أساس الزمن وليس الإنتاج¹⁸⁷ وتحقق هذه الطريقة ميزة لصاحب العمل حيث تتحدد كلفة الإنتاج بحسب حجم الإنتاج، ويعيبها أنها قد تؤدي إلى إرهاق العامل فتجعله يعمل عدد ساعات أكبر لتحقيق إنتاج أعلى لأجل الحصول على أجر أكبر، مما يؤثر في صحته، ويتعارض

185 انظر بند (8) من المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

186 نقض 417 لسنة 35 جلسة 1971/11/10، مجموعة صلاح محمد أحمد، ص 59. ويجب عدم الخلط بين طريقة حساب الأجر بالزمن على النحو السابق وبين وقت الوفاء بالأجر، فقد يتقاضى العامل أجره كل أسبوع بينما يكون الأجر محسوبا على أساس القطعة.

187 انظر المادة (2/38) من قانون العمل البحريني.

مع الحد الأقصى لساعات التشغيل الفعلي الذي نص عليه المشرع.

(ج) حساب الأجر بالطريقة (المعيار المزدوج) :

في هذه الطريقة يتم حساب الأجر وفقا للمعيارين السابقين، فيُحَسَّبُ الأجر على أساس زمني مع تطلب إنتاج حد أدنى من الوحدات، بحيث يزيد الأجر بحسب كل وحدة زائدة في خلال الفترة الزمنية المتفق عليها، وقد يحدث أن يتحدد الأجر على أساس زمن أقصى لإنتاج عدد معين من الوحدات، فإذا أنتج العامل الوحدات المتفق عليها في زمن أقل من الزمن المحدد له حصل على مقابل إضافي بحسب ما وفره من زمن.

وتجمع هذه الطريقة بين مميزات الطرائق السابقة من ناحية حصول العامل على أجر ثابت، كما في المعيار الزمني، وتعطيه فرصة زيادة دخله كلما زاد إنتاجه (كما في معيار القطعة).

هل يجوز تعديل طريقة حساب الأجر بالإرادة المنفردة؟

إذا تم تحديد طريقة حساب الأجر بالاتفاق فلا يجوز تعديلها بالإرادة المنفردة، لأن العقد شريعة المتعاقدين، وقد نصت المادة (41) من قانون العمل على أنه «لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلى فئة العمال المعيّنين بأجر يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بموافقة العامل على ذلك كتابة، ويكون للعامل جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري طبقاً لأحكام القانون».

وفقا للنص السالف الذكر لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا لديه من فئة المشاهدة إلى فئة المياومة إلا بموافقة العامل الكتابية¹⁸⁸، ولكن هل يعمل بهذه

188 قرب ما ورد في المادة (40) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، وانظر «نقض مدني مصري» 26 لسنة 40 جلسة 1975/12/27، موسوعة الهواري السابقة، ص 61.

على أن المشرع البحريني حماية للأجر حظر تعديل الأجر بإنقاصه ولو برضاء العامل في حالة وجود العامل في تدريب سواء تم التدريب داخل المنشأة أو خارجها. راجع نص المادة (36 عمل) وانظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 33 لسنة 1992، جلسة 1992/6/21، م م ف، ص 175.

القاعدة حتى في حالة قيام صاحب العمل بنقل عامل من فئة المياومة إلى فئة المشاهدة أي في الحالة العكسية؟

نرى جواز هذا التعديل في هذه الحالة، طالما كان أصلح للعامل ويحقق له مزايا أفضل من سابقتها، وهو ما يتوافر حال تعديل فئة أجر العامل من الإنتاج أو المياومة إلى فئة الأجر الشهري، فالحكمة من منع التعديل الانفرادي هي حماية أجر العامل وضمن حقوقه المكتسبة، وطالما تحقق ذلك في التعديل زال سبب الحظر¹⁸⁹.

ثانيا- التحديد القضائي للأجر:

إذا لم يتحدد الأجر في العقد ولا في أنظمة العمل، وقام نزاع حول أجر العامل، عندئذ يمكن اللجوء إلى القضاء لطلب تحديد الأجر.

ويكون على القاضي أن يحدد الأجر عندئذ وفقا للمعايير التي أوردتها المادة (37) من قانون العمل، إذ قضت بأن يحدد أجر العامل وفقا لعقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو أنظمة العمل بالمنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة المختصة تقدير الأجر المستحق للعامل وفقا لمقتضيات العدالة¹⁹⁰، ويقصد هنا بقواعد العدالة مراعاة القاضي لمختلف الظروف المحيطة، كمؤهلات وكفاءة العامل والمجهود الذي يبذله، وما يعود على صاحب العمل من إنتاجية بسبب جهود العامل، والقدرة الاقتصادية للمشروع، وغير ذلك من الأمور المختلفة التي تلعب دورا في تحديد الأجر.

189 وانظر حكم محكمة النقض المصرية رقم 443 لسنة 34 ق، جلسة 1970/2/4، موسوعة الهوارى، ج1، ص 88، ومع هذا يرى اتجاه في الفقه عدم جواز ذلك إلا بموافقة العامل، فإذا وافق العامل فيكون نقله جائزا، فالاتفاق هو الذي يحدد طريقة حساب الأجر وهو الذي يعدلها ولو أدى هذا التعديل إلى تخفيض الأجر.

190 وهذه المادة تناظر المادة (682) من القانون المدني المصري التي يجرى نصها على هذا الحكم نفسه.

المبحث الثاني

صور الأجر وملحقاته

الأجر ليس مقصوراً فقط على المبلغ الذي يدفع بصورة دورية ونقدية ولكنه قد يشمل - فضلاً عن ذلك - ملحقات أخرى كالعمولة أو الامتيازات العينية أو المنح أو المكافآت أو العلاوات أو الإكراميات، مما يندرج في مفهوم الأجر الشامل وهو مفهوم أوسع من مفهوم الأجر الأساسي الذي يعرف بأنه «المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات التي تطرأ إن وجدت»¹⁹¹.

وقد أفصح المشرع البحريني عن هذه المعاني في البند السادس (6) من المادة الأولى من قانون العمل، فنص على صور وملحقات الأجر الآتية:

- 1- العمولة.
 - 2- العلاوات.
 - 3- المنحة والمكافأة.
 - 4- المزايا العينية والبدايات.
 - 5- الوهبة أو الإكرامية.
 - 6- النسبة المئوية وحصص الأرباح.
- وفيما يلي نعرض لهذه الملحقات في المطالب الآتية :

191 البند (5) من المادة الأولى من قانون العمل.

المطلب الأول

العمولة

العمولة هي نسبة مئوية من قيمة صفقة توسط العامل في إبرامها لحساب صاحب العمل، فالعمولة تعطى مقابل عمل، ولذا فهي تدخل فيما يحصل عليه العامل من أجر، وقد لا يتناول العامل أجرا سواها فتكون الأجر الوحيد له¹⁹²، وقد تضاف إلى الأجر فتصبح من ملحقاته غير الدائمة التي لا يتوافر لها وصف الثبات والاستقرار، ومن ثم تعد مجرد حافز للعامل¹⁹³ لا يستحقه إلا إذا توافر سببه¹⁹⁴.

ويتعين قيام علاقة تبعية بين الوسطاء التجاريين أو المندوبين الجوابين أو السماسرة أو غيرهم وبين أصحاب الأعمال، إذ بدون التبعية لا يعتبر العقد الذي يربطهم بأصحاب الأعمال عقد عمل، ولا يخضع ما يحصلون عليه لأحكام الأجر في قانون العمل.

ويتحدد مقدار العمولة وفقا لاتفاق الطرفين، والا فيرجع إلى أنظمة العمل بالمنشأة وإلى العرف التجاري السائد¹⁹⁵.

وتستحق العمولة للعامل عن التوصيات التي تبلغ لصاحب العمل سواء أثناء خدمة

192 وقد ينص العقد على «استبدال أجر ثابت للعامل بجزء من العمولة التي يتقاضاها» وهو اتفاق صحيح طالما لم يمس حقوقا قررتها قوانين العمل للعامل. د. محمود سلامة، الأجر، المرجع السابق، هـ ص 95.

193 ولهذا عرفتها محكمة النقض المصرية بأنها «مكافأة قصد منها إيجاد حافز إلى العمل وتختلف حصيلتها من شهر إلى آخر، ويجرى حسابها بنسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يعقدها العامل، فهي ترتبط بإبرام هذه الصفقات وجودا وعدما» انظر «نقض مدني مصري» رقم 391 لسنة 41 ق، جلسة 1976/5/29، ونقض رقم 1040 لسنة 49 ق، جلسة 1985/5/14، مجموعة صلاح محمد، المرجع السابق، ص 746 و 748.

194 قضت محكمة التمييز باستحقاق العامل عمولة زيادة الإنتاج طالما تحقق سببها وهو زيادة الإنتاج الذي يشاره العامل. انظر حكم محكمة التمييز رقم 34 لسنة 1994، جلسة 1994/5/15، م م ف، ق 66 ص 269.

195 على أساس السعر العادي للصفقة دون التأثير بالتخفيضات التي يمنحها صاحب العمل لبعض عملائه، انظر د. عبد الناصر العطار، شرح قانون العمل، مذكرات لطلبة كلية الحقوق، ط. 1986، بدون دار نشر، ص 294، د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 189.

العامل أو بعد انتهاء خدمته، متى كانت نتيجة مباشرة لما قام به العامل من سعي لدى العملاء أثناء مدة خدمته وطالب بها في المدة المقررة لذلك¹⁹⁶.

ولا تستحق العمولة للعامل إلا بعد قبول صاحب العمل للصفقة¹⁹⁷، كما لا تستحق عن صفقات تمت بدون وساطة العامل خلال فترة وقف العامل عن العمل¹⁹⁸، أو خلال فترة إجازته¹⁹⁹ فهي ترتبط بالعمل الفعلي وجودا وعدما.

وإذا كانت العمولة جزءا من الأجر على نحو ما تقدم فلا يجوز لصاحب العمل أن يستقل بتعديلها أو إلغائها، ولكن له فقط أن يزيد من عدد العاملين في البيع أو التوزيع، ولو أدى هذا الإجراء إلى نقص في قيمة العمولة التي يستحقها العمال القدامى، وبشرط أن تقتضي مصلحة العمل هذا الإجراء، كما له إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك -ودون تعسف- أن ينقل العامل إلى عمل غير مقرر له عمولة ولا يدخل فيه بيع ولا توزيع²⁰⁰، أو يعدل نظام العمل بالمنشأة تعديلا شاملا بما يترتب عليه إلغاء العمولة بشكل عام وشامل، فالعمولة من ملحقات الأجر غير الثابتة، وبالتالي لا تستحق إلا إذا تحقق سببها وهو البيع أو التوزيع الفعلي وتختلف حصيلتها من شهر إلى آخر²⁰¹.

196 د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 19.

197 بغض النظر عن تنفيذها أو الوفاء بثمنها من قبل العميل.

198 نقض مصري في 1980/6/22، موسوعة عصمت الهواري، ج 4، ص 48..

199 ويحسب أجر العامل خلال الإجازة في تلك الحالة على أساس متوسط ما حصل عليه من عمولات.

200 نقض مدني مصري في 1982/5/17، موسوعة عصمت الهواري، ج 5، ص 54.

201 نقض مدني مصري في 1982/1/17، عصمت الهواري، ج 4، ص 57، نقض مدني مصري في 1984/5/7، موسوعة

عصمت الهواري، ج 6، ص 28، رقم 22. وتختلف العمولة عن المشاركة في الأرباح في أن العمولة تستحق بمجرد جلب الصفقة

نتيجة التوصية بغض النظر عن الربح الذي يحققه صاحب العمل.

المطلب الثاني

العلاوات

مصدر الالتزام بالعلاوة قد يكون عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للعمل، أو عرفا يجرى بمنحها العمال في المنشأة، فتصبح عندئذ حقا مكتسبا لهم، وللعلاوة صورتان هما:

أولا - العلاوة الدورية :

العلاوة الدورية هي مقابل نقدي يصرف زيادة على الأجر الأصلي للعامل بما يتناسب وأقدميته في المشروع²⁰²، فالعلاوة الدورية تمنح للعامل بحكم خبرته التي زادت مع مرور الأيام، ومن ثم يجب أن يزيد أجره تبعا لذلك²⁰³، وتكون زيادة الأجر في صورة علاوة سنوية، فكلما أمضى العامل سنة في خدمة صاحب العمل استحق علاوة أو زيادة في الأجر، وهذا هو المقصود بدورية العلاوة.

وقد وضع المشرع البحريني ضوابط بشأن هذه العلاوة، سواء من حيث شروط منحها أو نسبتها أو حدودها، إلا أنه ترك أمر ذلك للمنشآت²⁰⁴، مكتفيا بالزام المنشأة التي يبلغ عدد عمالها عشرة عمال بوضع لائحة للنظام الأساسي التي يمكن أن تنظم هذه المسائل.

202 وقد نص البند (6) من المادة الأولى من قانون العمل على العلاوات باعتبارها جزءا من الأجر.

203 د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 218.

204 بل إن قانون العمل الجديد لم يتضمن ما يلزم المنشأة بوضع جدول للأجور والعلاوات، مثلما كان عليه الحال في قانون العمل السابق، وعلى خلاف المشرع المصري الذي قيدها بوجود خمسة عمال في المنشأة، أو أكثر، كما حدد نسبتها بنسبة 7% من الأجر ووضع لها حدين أقصى وأدنى، ثم عاد في القانون الحالي 12 لسنة 2003 وجعلها لجميع العمال مهما كان عددهم في المنشأة وجعل تنظيمها من اختصاص المجلس القومي للأجور (مادة 3 من قانون الإصدار للقانون 12 لسنة 2003).

ثانياً- علاوة غلاء المعيشة والأعباء العائلية :

هي علاوة تعطى للعامل لمواجهة ارتفاع أسعار الضروريات ونفقات المعيشة وأعبائها المتزايدة، وهي لا ترتبط بالعمل بصورة مباشرة، إذ تتقرر بهدف مواجهة ظروف اقتصادية بسبب انخفاض القوة الشرائية للنقود أو ظروف عائلية بسبب أعباء تلقى على عاتق العامل، كأعباء الزواج أو الأولاد.

وقد ترك المشرع ضوابط تنظيم هذه العلاوة إلى الاتفاق بين العامل وصاحب العمل في عقد العمل الفردي أو إلى لائحة النظام الأساسي بالمنشأة²⁰⁵، فإذا تقررت العلاوة على هذا النحو صارت جزءاً من الأجر.

205 ونرى من الأفضل وضع ضوابط لمنح هذه العلاوة لتحديد نسبتها بحسب حجم الأعباء العائلية ووضع حدود دنيا وقصى لها، فمثلا يمكن منحها للعامل الأعزب بنسبة 10% من الأجر الأساسي له و 15% للمتزوج و 17,5% للعامل الذي يعول ولداً أو أكثر.

المطلب الثالث

المنحة والمكافأة

المنحة هي مقابل نقدي أو عيني يحصل عليه العامل، بالإضافة إلى أجره، في مناسبة معينة كالأعياد أو في نهاية السنة المالية للمشروع²⁰⁶.

أما المكافأة فهي ما يدفع إلى العامل مقابل جهد إضافي أو عناية خاصة بذلها، ومن ثم فهي تعطى نظير جهود بذلها العامل أو أمانة وإخلاص يتحلى بهما، أو زيادة أو تحسن في إنتاجه أو اقتصاده في المواد الخام وحسن استعماله لأدوات العمل، أو إنجاز له عمله في موعده المحدد²⁰⁷.

وإذا كانت المكافأة أجراً إضافياً، باعتبارها نظير قدرة أو كفاءة خاصة يتمتع بها العامل أو زيادة في الجهد الذي يبذله، غير أن المنحة ليست كذلك، فهي، بحسب الأصل، تبرع من رب العمل له أن يدفعها ويحدد مقدارها والمستفيدين منها، وله أن يوقفها مادامت لم تكتسب صفة الإلزام وبقيت في دائرة التبرع، إذ لا يجبر أحد على التبرع²⁰⁸.

وتفقد المنحة صفة التبرع وتصبح ملزمة باعتبارها جزءاً من الأجر إذا التزم صاحب العمل بدفعها إلى عماله بموجب بند في عقد العمل الفردي، أو عقد العمل الجماعي، أو بمقتضى نص في أنظمة العمل أو إذا جرى عرف بمنحها²⁰⁹، وتبرز الصعوبة إذا كان العرف هو مصدر الالتزام بالمنحة، فما هو

206 د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 208.

207 د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص 418 و419، د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 216.

208 انظر «نقض مدني مصري» رقم 2269 جلسة 1985/4/29، مجموعة صلاح محمد السابقة، ص 878.

209 انظر «نقض مدني مصري» رقم 399 جلسة 1979/3/17، ورقم 242 جلسة 1987/6/17، ونقض رقم 876

جلسة 1989/10/30، ونقض رقم 850 و940 جلسة 1990/3/19، مجموعة صلاح محمد السابقة، ص 878.

المقصود بالعرف في هذه الحالة؟

يقصد بالعرف جريان العادة usage في المنشأة على إعطاء المنحة للعمال²¹⁰، وقد استقر الفقه والقضاء على اشتراط ثلاثة شروط في الاعتياد للقول بالتزام صاحب العمل بدفع المنحة إلى عماله هي:

أولاً- العمومية :

يتحقق هذا الشرط كلما كان صرف المنحة يجري وفق اعتبارات موضوعية مجردة لا شخصية أو ذاتية²¹¹ كأن تتقرر لجميع عمال المشروع أو المنشأة أو لفئة منهم، كفئة العاملين مثلا بقطاع الإنتاج، أو يشترط صاحب العمل لمنحها ألا يكون العامل قد وقعت عليه جزاءات تأديبية خلال العام الذي تمنح على أساسه، أما إذا كان صاحب العمل لم يضع شروطا لاستحقاقها فيمنحها أحيانا ويمنعها أحيانا أخرى بحسب مشيئته، غير مستند إلى أسس موضوعية فلا تتوافر للمنحة عندئذ صفة العموم.

ثانياً- الاطراد

يجب أن تكون المنحة مستمرة يتكرر صرفها بما يفيد استقرارها كعرف في المنشأة من دون تحكم من صاحب العمل في ذلك، ويستقل قاضي الموضوع بتقدير المدة المطلوبة لتحقيق هذا الشرط، وذلك بالنظر إلى ظروف وملاسات الحال، وقد جرى القضاء المقارن على أن مرور خمس سنوات متتالية على الأقل يتحقق به شرط الاستمرار والاستقرار في دفعها²¹².

210 وليس العرف la coutume بالمعنى الاصطلاحي له.

211 نقض مدني مصري رقم 77، جلسة 1981/3/15، ونقض مدني مصري رقم 792 جلسة 1981/11/28، مجموعة صلاح محمد، المرجع السابق، ص 878.

212 نقض مدني مصري رقم 792 لسنة 50 ق، جلسة 1981/11/28، ورقم 77 لسنة 44 ق، جلسة 1981/3/15، مجموعة صلاح محمد، ص 878، وانظر د. لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 420.

ثالثاً - ثبات واستقرار قيمة المنحة :

يجب أن تكون قيمة المنحة أو المكافأة ثابتة، كما لو تحددت بمبلغ معين أو نسبة من الأجر أو من أرباح المنشأة، فتحديدها على هذا النحو يعني التقيد بمقدارها²¹³. ولا يمنع وجود زيادة في قيمة المنحة خلال إحدى السنوات من اعتبارها ثابتة سواء كانت هذه الزيادة قد أخذت صفة الإلزام أم لا، لأن المنحة تكون عندئذ ثابتة في قيمتها الأولى، كما لا يخل بمبدأ ثبات قيمتها وجود بعض النقص العابر في مقدارها مراعاة للأوضاع المالية السيئة التي قد تمر بها المنشأة. ويمكن الحكم على ثباتها من خلال الخمس السنوات الأخيرة، فإن كانت ثابتة استقر هذا الشرط وإن كانت متغيرة من سنة لأخرى فقدت شرط الثبات، كما لو كان صاحب العمل يستقل بتحديد مقدارها في كل عام.

ويقع على العامل، الذي يدعي وجود عرف ينظم هذه المسألة، عبء إثبات توافر الشروط السابقة، أما المنحة الاتفاقية فلا تحتاج إلى إثبات تلك الشروط. فإذا ثبتت للمنحة أو المكافأة شروطها اعتبرت جزءاً من الأجر وسرت عليها أحكام الأجر وهذا ما أكدته محكمة التمييز²¹⁴، ف يلتزم صاحب العمل بأدائها سواء حققت المنشأة ربحاً أو لم تحقق²¹⁵، ويلتزم بها وفقاً لشروطها ومواعيدها ومقدارها، فليس له أن يعدل فيها أو ينقص منها أو يغير في شروطها²¹⁶.

213 د. لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 450، د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 213.
214 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 59 لسنة 1991، جلسة 1991/12/22 م.م. ف. السنة الثانية، ص 333.
215 نفض مدني مصري 330 جلسة 1966/11/9، مجموعة صلاح السابقة، ص 876.
216 وعلى ذلك تدخل المنحة في حساب الحد الأدنى للأجر وحساب الأجر الشامل. في إنهاء العقد، ولكن لا تضاف إلى أجر العامل الذي يستحقه أثناء الإجازة السنوية، لأن المنح سنوية فإذا أضيفت سيحصل عليها العامل بذلك أكثر من مرة ولا تضاف إلى الأجر الذي تحسب على أساسه مكافأة نهاية الخدمة، ولا التعويض عن الإنهاء التعسفي، هذا وتقضي المادة (47 عمل) بأن «تحتسب حقوق العامل المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة، ومقابل رصيد الإجازات السنوية المنصوص عليه في المادة (59)، والتعويض المستحق طبقاً لأحكام الفقرة (ب) من المادة (99) والمادة (111) من هذا القانون، على أساس الأجر الأساسي الأخير للعامل مضافاً إليه العلاوة الاجتماعية، إن وجدت، فإذا كان العامل ممن يعملون بالقطعة أو بالإنتاج أو يتقاضى أجراً ثابتاً مضافاً إليه عمولة أو نسبة مئوية اعتد في حساب تلك الحقوق بمتوسط أجر العامل خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة.

المطلب الرابع

المزايا العينية والبدايات

قد يجرى اتفاق أو عرف على أن يحصل العامل، فضلا عن أجره النقدي، على أجر عيني في صورة مزايا عينية *Avantages en nature*، كما هو الحال بالنسبة إلى من يعمل في مطعم فيحصل على وجبة غذائية أو من يعمل في فندق فيحصل على حجرة للسكن، أو من يعمل في شركة طيران فيحصل على تذاكر سفر مجانية. ورغم أن الأجر العيني كان معروفا ومنتشرا في العصور السابقة، فإنه تضاعف في العصر الحديث، بعد أن شاع استعمال النقود، واقتصر دور المزية العينية على كونها ملحقا من ملحقات الأجر، كما هو الحال بالنسبة إلى العمال الذين يشغلهم صاحب العمل في أماكن نائية، فيوفر لهم سبل الإقامة كميزة عينية بجوار ما يصرفه لهم من مقابل نقدي²¹⁷.

ولا يعد كل ما يقدمه صاحب العمل من مزايا عينية أجرا عينيا، إنما يتعين أن تكون المزية عوضا عن العمل أو الاحتباس للعمل، وليس تبرعا من صاحب العمل ولا أداة من أدوات العمل، ولا مقابل نفقات تكبدها العامل في سبيل تنفيذ العمل.

وتكون المزية تبرعا وليست أجرا إذا كان صاحب العمل يوفرها لعماله من دون أن يلزمه بها بند في عقد العمل أو نص في القانون أو في النظام الأساسي للعمل، كما لو قدمها صاحب العمل في مناسبة خاصة ولم يتكرر ذلك²¹⁸.

ولا تعتبر المزية العينية أجرا، ولكن أداة من أدوات العمل، إذا كان صاحب العمل

217 د. محمود جمال الدين زكي، عقد، المرجع السابق، ص 367.

218 غير أنه إذا جرت عادة صاحب العمل على إعطاء هذه الأشياء فترة طويلة من الزمن على نحو مستقر وثابت أمكن أن تكتسب صفة الإلزام، ومن ثم تصير عنصرا يدخل في حساب الأجر.

يقدمها إلى العامل ليتمكنه من مزاولة عمله أو إنجازها، كما لو كانت مثلاً ملابس خاصة تعطى للعامل لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء أو بقصد توحيد الزي بين عمال المنشأة²¹⁹.

كما لا يعد أجراً ما يعطيه صاحب العمل من مزايا أو بدلات تعويضاً عن نفقات تكبدها العامل في سبيل تنفيذ العمل²²⁰ كبذل السفر مثلاً أو بدل المواصلات أو السيارة، أو بدل الهاتف أو بدل الضيافة²²¹، ما لم يعطَ البديل للعامل بطريقة جزافية وتزيد قيمته على المبالغ التي ينفقها العامل عادة في تنفيذ العمل زيادة واضحة، فالقدر الزائد يدخل عندئذ في حساب الأجر²²².

أما إذا كانت البدلات تعطى كمقابل للعمل، أو لطاقة يبذلها العامل أو لمخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، فعندئذ تكون عنصراً تكميلياً يدخل في حساب الأجر، وتصبح مرهونة بالظروف التي دعت إلى تقريرها فتستحق بوجودها وتقطع بزوالها²²³، وذلك كبذل الساعات الإضافية أو بدل الإشراف أو المناوبة أو العمل ليلاً أو في مكان ضار بالصحة، كالمصانع الكيماوية، أو في الأجواء الشديدة الحرارة أو البرودة أو الارتفاع، أو المشبعة بالأبخرة أو الأتربة، وقد أكد المشرع هذا المعنى في المادة (50) عمل فنص على أن «يمنح العاملون بنظام النوبات الليلية ونظام الحجز الوظيفي بدل طبيعة عمل»²²⁴.

219 نقض مدني مصري في 1983/12/19، مجموعة صلاح محمد، المرجع السابق، ص 921. أما إذا كان صاحب العمل يصرف الملابس دون اشتراط ارتدائها أثناء العمل فهنا تعتبر جزءاً من الأجر يستحق مقابل العمل، د. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، دار الهنا للطباعة، ط 1985، ص 332.

220 انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 191 لسنة 1994، جلسة 1995/2/19، م م ف، ق 29، ص 99. 221 قضت محكمة التمييز بعدم اعتبار بدل الضيافة أو بدل الهاتف جزءاً من الأجر باعتبارهما تعويضاً عما ينفقه العامل بمناسبة عمله، انظر طعن رقم 70 لسنة 1991، جلسة 1992/2/23، ص 40.

222 وينطبق الحكم نفسه على المسكن في صورته العينية اللذين يحصل عليهما العامل من صاحب العمل بأجر أو سعر رمزي أو مخفض عن الأجرة الحقيقية، فيكون الفرق بينهما بمثابة مزية عينية تدخل في حساب الأجر د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص 376.

223 نقض مدني مصري في الطعن رقم 620 لسنة 43 ق، جلسة 1981/3/1، موسوعة الهواري، ج 4، ص 44.

224 يقصد بالحجز الوظيفي أنه يمكن استدعاء العامل إلى العمل في أي لحظة كلما استدعت الحاجة لذلك فيكون تحت الاستدعاء وهو في خارج العمل.

وترتبط المزايا العينية بالأجر²²⁵، فلا يجوز حرمان العامل من مزية مهما كانت ضئيلة طالما ظل العامل مستحقاً لأجره²²⁶ فهي ترتبط بالأجر وجوداً وعدمًا²²⁷، ولا يجوز بحسب الأصل استبدال بدل نقدي بالمزية العينية ما لم يسمح المشرع بذلك²²⁸ أو يستحيل تقديمها عيناً.

225 ومع ذلك فهناك مزايا عينية ترتبط بطروف العمل، كما هو الحال بالنسبة إلى توفير وسيلة مواصلات للانتقال العامل من وإلى العينية هو مما تستقل به محكمة الموضوع بغير معقب ما دام حكمها قائماً على أسباب سائفة كافية لحمل النتيجة التي انتهت إليها. 226 غير أنه لا يجوز احتساب مقابل الميزة العينية عند حساب مقابل العمل عن الساعات الإضافية طالما ثبت تمتع العامل بها وعدم حرمانه منها طوال سريان العقد والقول بغير ذلك يؤدي لتقاضي العامل مقابل الميزة مرتين: مرة عند تمتعه بها ومرة عند حسابها في الأجر الإضافي.

227 ومع ذلك فهناك مزايا عينية ترتبط بطروف العمل، كما هو الحال بالنسبة إلى توفير وسيلة مواصلات للانتقال العامل من وإلى مقر عمله، فإذا غيرت الشركة مقر عمل العامل إلى منطقة تصلها وسائل المواصلات العادية فإن هذه المزية تضاف، ولا يكون للعامل الحق في مطالبة صاحب العمل بها، انظر د. لبيب شنب، المرجع السابق، ص 437، 438، ويرى بعض الفقهاء أن منفعة السيارة أو بدل الانتقال تعتبر بحسب الأصل جزءاً من الأجر طالما كان العامل يستطيع الانتقال بدون نفقة كبيرة باهظة، أما إذا كان الانتقال مكلفاً للعامل فأعطي وسيلة للانتقال أو بدلا عنها فإن ما يأخذه لا يعتبر جزءاً من الأجر وإنما يعد بمثابة تعويض عن نفقة استثنائية كان الأصل أن يتحملها العامل، ولكن صاحب العمل تحملها بشكل استثنائي، كما هو الحال بالنسبة لتذاكر سفر الطائرة المتعاقد أجنبي حيث لا تدخل قيمتها في حساب الأجر، د. محمود سلامة، الأجر، المرجع السابق، ص 127.

228 سمح المشرع البحريني باستبدال مزية المسكن والغذاء بمقابل نقدي يلتزم به صاحب العمل، راجع الفقرة الثانية من المادة (11 عمل).

المطلب الخامس

الإكرامية أو الوهبة

الإكرامية²²⁹ هي مبلغ من النقود يحصل عليه العامل، بمناسبة عمله، من عملاء صاحب العمل الذين يتصل بهم، من دون وجود علاقة عقدية بينه وبينهم.

وقد ظهرت الإكرامية في البداية على أنها منة أو منحة من العميل يقدمها إلى من يقوم على خدمته في الفندق أو المطعم وذلك تعبيراً عن رضائه وارتياحه للخدمة المقدمة، فكانت من قبيل التبرع، ولكنها شاعت فيما بعد وانتشرت في العديد من مجالات الحياة ودور الخدمات كالفنادق والمطاعم ودور اللهو كالسينما والمسرح وغيرها، وأصبح دفعها أمراً منتظماً سواء تم عن رضا من العميل بالخدمة المقدمة أو عن حرج وضغط اجتماعي، مما يدعو إلى التساؤل متى يمكن اعتبارها جزءاً من الأجر من عدمه؟

تصبح الإكرامية جزءاً من الأجر وتخضع لأحكامه إذا توافر لها شرطان هما:

1- أن يجري العرف بدفعها، ويكفي لذلك أن تكون عادة العملاء قد جرت على دفع الإكرامية إلى العمال، بحيث تغدو في موضع الحسبان لدى العامل، ويضحي الحصول عليها أمراً متوقعاً لمن يلتحق بالعمل في المنشأة²³⁰.

2- أن تكون للإكرامية قواعد تسمح بضبطها، ولو على وجه التقريب، سواء وجدت هذه القواعد في نص القانون أو في عقد العمل فردياً كان أم جماعياً أو في لائحة النظام الأساسي، فلا بد من وجود قواعد تسمح بمعرفة

229 يسميها المشرع المصري الوهبة، ويسميها المشرعان الكويتي والسعودي الهبة، ويسميها المشرع الفرنسي مقابل الخدمة وتسمى في اللغة الدارجة بالبقشيش.

230 د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 200.

مقدارها، كما لو كانت نسبة مئوية من المستحق على العملاء أو كانت تجمع في صندوق مشترك ويتولى صاحب العمل فيما بعد توزيعها على العمال بنفسه أو تحت إشرافه²³¹.

فإذا كان العامل يقبضها مباشرة من العميل مما يتعذر معرفة مقدارها على وجه اليقين فلا تعد منضبطة وفقا لقانون العمل، كما لو كانت إكراميات يعطيها عملاء المطعم أو المقهى للعمال مباشرة من دون تحديد، أو إكراميات يعطيها سكان العقار إلى البواب من دون تحديد في عقد الإيجار²³².

231 د. عبدالناصر العطار، المرجع السابق، ص 300.

232 القاهرة الابتدائية، 10/6/1961، موسوعة عصمت الهواري، ج 2، ص 197.

المطلب السادس

النسبة المئوية من الإيراد أو الربح

لم يحدد المشرع ملحقات الأجر على سبيل الحصر بل جعلها على سبيل التمثيل، ولذا فقد يلحق بالأجر النسب المئوية وحصص الأرباح التي تعطى للعمال تشجيعاً لهم على العمل وزيادة الإنتاج، ويبدو تحديد نسبة مئوية من الإيراد أفضل للعامل؛ لأنه سيحصل بذلك على حقه لمجرد تحقق الإيراد بغض النظر عن كون المنشأة حققت أرباحاً أو منيت بخسائر.

وقد يجد حصول العمال على نسبة من الربح أو من الإيراد مصدره في الاتفاق من خلال عقد العمل، كما قد يجد مصدره من خلال العادات الثابتة، أو نص القانون. ويلتزم صاحب العمل بأن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من الأرباح، كما يلتزم بتقديم المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان، سواء إلى العامل نفسه أو إلى شخص موثوق به يعينه القاضي أو ذو الشأن، وأن يأذن في الاطلاع على دفاتره²³³.

233 وإذا انتهت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل، قبل انتهاء السنة المالية للمنشأة وقبل القيام بعملية الجرد وحساب الأرباح والخسائر، تحدد حق العامل في الأرباح بالجزء من السنة الذي اشتغل فيه لدى صاحب العمل، وعليه فإنه قد ينتظر إلى نهاية السنة المالية ليحصل على نصيبه من الأرباح بعد الجرد وحساب الأرباح والخسائر.

المبحث الثالث

النظام القانوني لأداء الأجر

نعرض في هذا المبحث لأحكام الوفاء بالأجر، من حيث مناط استحقاقه ومكان ومواعيد الوفاء به وأهلية قبضه ووسيلة الوفاء به، وإثباته، وانقضاء الحق فيه، وذلك في المطالب الآتية:

المطلب الأول

سبب استحقاق الأجر

يرجع سبب استحقاق الأجر إلى أداء العمل أو الاحتباس من أجل العمل في خدمة صاحب العمل، وفي الحالة الأولى وهي أداء العمل فمرد ذلك إلى فكرة التقابل بين الأجر والعمل²³⁴، فالتزام العامل بأداء العمل يجد سببه في التزام صاحب العمل بدفع الأجر والتزام صاحب العمل بدفع الأجر يجد سببه في التزام العامل بالعمل، فهناك تقابل بين الالتزامين الرئيسيين في عقد العمل²³⁵، فالأجر مقابل العمل، وإذا انتهى العقد لأي سبب فلا أجر²³⁶.

وفي الحالة الثانية يرجع سبب استحقاق الأجر، رغم عدم أداء العمل، إلى كون العامل محتبساً من أجل العمل، كما هو الحال بالنسبة إلى أجر أيام الإجازات، فلا يحق للعامل أن يعمل لدى الغير خلال الإجازة لكونه محتبساً لمصلحة صاحب العمل.

234 راجع حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 424 لسنة 2005، جلسة 2006/4/3، م م ف، السنة 17، ص 555.

235 د، محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص 751.

236 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 465 لسنة 2005، جلسة 2006/7/3، م م ف، السنة 17، ص 869.

ووفقا للمادة (43 عمل) يستحق العامل أجره كاملا إذا قام بأداء عمله فعلا أو كان محتسبا للعمل بأن حضر إلى العمل في ميعاده، وأعلن استعداده للعمل، ولكن لم يؤده لأسباب ترجع إلى صاحب العمل، كما لو قصر هذا الأخير في شراء المواد الأولية، أو في تجهيز الآلات أو أدوات العمل اللازمة لأداء العامل لعمله، أو قام بغلق المنشأة في ذلك اليوم من دون سبب يرجع إلى العامل²³⁷.

ويستحق العامل نصف أجره إذا كانت الأسباب التي حالت دون أداء العمل ترجع إلى ظروف قهرية خارجة عن إرادة كل من صاحب العمل والعامل²³⁸، كما لو شب حريق بالمصنع أو قمام زلزال صدع حوائطه مما حال دون أداء العمل.

واستحقاق العامل أجره خلال فترات الإجازات يتفق مع ما تقضي به أحكام الاتفاقيات التي اعتمدها منظمة العمل الدولية بشأن ضرورة أن تكون الإجازات مدفوعة الأجر²³⁹.

237 وراجع حكم المادة (7) من الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 التي أوجبت استحقاق العامل لأجره إذا لم يؤد عمله لأسباب خارجة عن إرادته وتركت للتشريعات الوطنية تحديد هذه الأسباب.

238 وقد عدل المشرع البحريني عن موقفه في القانون السابق إذ لم يكن يعطي للعامل أي أجر في حالة الأسباب التي ترجع إلى القوة القاهرة ومن ثم فقتانون العمل الجديد أفضل حماية للعامل في هذه المسألة. ويقصد بالسبب القهري أن يكون الحدث الذي حال دون العمل غير متوقع وغير ممكن الدفع وغير منسوب إلى المدين ويجعل تنفيذ أو أداء العمل مستحيلا، فإذا كانت الاستحالة مؤقتة وليست دائمة فإن عقد العمل لا ينقضي وإنما يقف وبمجرد زوال الاستحالة يعود العامل إلى عمله ويستأنف عقد العمل نشاطه، أما إذا كانت استحالة التنفيذ دائمة وغير مؤقتة فإنها تؤدي لانفساخ العقد أو على الأقل تعديل بعض بنوده. انظر في تفصيل ذلك للمؤلف، القوة القاهرة وآثارها في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة أسبوط، 1995.

239 راجع بصفة خاصة الاتفاقيات التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في هذا الخصوص ومنها اتفاقية الإجازات المدفوعة الأجر رقم (52) لسنة 1936، والاتفاقية رقم (140) لسنة 1974 بشأن الإجازات الدراسية المدفوعة الأجر.

المطلب الثاني

مواقيت الوفاء بالأجر

اتساقاً مع أحكام المادتين (5 و 6) من الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983م بشأن تحديد وحماية الأجور²⁴⁰، التي انضمت إليها مملكة البحرين²⁴¹، نظم المشرع في المادة (40 عمل) أحكام مواقيت الوفاء بالأجر، فأوجب أن يكون الوفاء بالأجر في أحد أيام العمل، إذ لا يجوز أن يتم الوفاء بالأجر في يوم عطلة، حتى لا يتكبد العمال نفقات الانتقال إلى العمل في يوم عطلتهم، فضلاً عما يسببه ذلك من فوات التمتع والاستفادة بالإجازة²⁴²، غير أنه وتسهيلاً لحصول العمال على أجورهم نصت المادة (46 عمل) على طريقة تيسر الوفاء بالأجر وهي تحويله، بناءً على طلب العامل، إلى حسابه في أحد البنوك.

ويستحق العامل أجره في الوقت المتفق عليه في العقد أو المنصوص عليه في لائحة تنظيم العمل، والا استحق أجره فور تمام العمل، ويمكن القول إن موعد الوفاء بالأجر يراعى فيه الآتي:

* في حالة العامل المعين بالأجر الشهري يتعين أن تؤدي إليه أجوره مرة كل شهر على الأقل، فلا يجوز الاتفاق على أن يكون أداء الأجر مرة كل شهرين أو ثلاثة، إنما يجوز الاتفاق على أن يكون أداء الأجر مرة كل أسبوعين أو كل أسبوع، والحكمة من ذلك هي عدم المباعدة بين مواعيد أداء الأجر، فالأصل هو دفع الأجر في فترات متقاربة لسد الحاجات اليومية للعامل وأفراد أسرته.

240 وتقتضي المادة الخامسة من الاتفاقية العربية رقم (15) بأن «يحدد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردي أو الاتفاقيات الجماعية موعد الوفاء بالأجر»، وتقتضي المادة السادسة بأن «يدفع الأجر في يوم العمل ومكانه ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك شريطة ألا يتحمل العامل أي جهد أو نفقة مالية».

241 انضمت مملكة البحرين إلى هذه الاتفاقية بمقتضى المرسوم رقم (3) لسنة 1984.

242 د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 255.

* في حالة العامل المعين بالإنتاج أو القطعة، حين يستغرق العمل مدة تزيد على أسبوعين، يجب أن يحصل العامل على دفعة من أجره في نهاية الأسبوع الأول، وأن يؤدي إليه باقي أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به من أعمال.

* وفي غير ما ذكر من الحالات تؤدي الأجور مرة على الأقل كل أسبوع ما لم يتفق على خلاف ذلك.

وإذا انتهت علاقة العمل يؤدي إلى العامل أجره والمبالغ المستحقة له كافة فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فعلى صاحب العمل عندئذ أداء أجر العامل وجميع مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تركه العمل²⁴³، ويتفق هذا الحكم مع مانصت عليه المادة (15) من الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1984م بشأن تحديد وحماية الأجور.

وإذا تأخر صاحب العمل في صرف أجر العامل عن موعد أدائه وجب عليه تعويض العامل عن التأخير وذلك بدفع مبلغ إضافي يعادل نسبة 6% سنوياً من الأجر الذي تأخر صرفه إذا كانت مدة التأخير ستة أشهر فأقل من تاريخ استحقاق الأجر، فإن زادت على ذلك تزداد هذه النسبة بواقع 1% عن كل شهر تأخير بعد ذلك وبما لا يجاوز نسبة 12% سنوياً من هذا الأجر^{244 245}.

243 مادة (40/ب/4) من قانون العمل، والمادة (6) من الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 السالفة الذكر.
244 مادة (40/ج) من قانون العمل. وإذا تراخى صاحب العمل في الوفاء بالأجر عن المواعيد المحددة، تعرض لجزاء جنائي وهو الغرامة التي لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. راجع المادة (188) من قانون العمل.

245 ويجوز للعامل في حالة تأخير أجره بتعنت من صاحب العمل أن يتمسك بالدفع بعدم التنفيذ طوال فترة تأخير سداد الأجر د. حسام الأهواني، المرجع السابق، ص 259.

المطلب الثالث

مكان الوفاء بالأجر

توجب المادة (40/ب) من قانون العمل الوفاء بالأجر في مكان العمل حتى يتيسر للعامل استيفاء أجره من دون مشقة الانتقال إلى مكان آخر²⁴⁶.

ويقصد بمكان العمل المكان الذي يؤدي العامل عمله فيه، فلا يجبر على استيفاء أجره في مكان آخر حتى ولو كان فرعاً آخر للمشروع نفسه أو المركز الرئيس له، وهذا ما تقرره الاتفاقيات الدولية²⁴⁷، فإذا استحال الوفاء في مكان العمل أو المكان المتفق عليه وكانت الاستحالة ترجع إلى صاحب العمل فإنه يلتزم بتحمل نفقات الانتقال إلى مكان آخر غير مكان العمل لقبض الأجر²⁴⁸.

غير أنه انتشر في الآونة الأخيرة التعامل مع البنوك، ولما كان تحويل الأجر إلى حساب للعامل في أحد البنوك سيكون أضمن وأفضل وأيسر للطرفين فقد أجاز المشرع - كما سلف القول - تحويل أجور العمال على حساباتهم في البنوك.

246 وراجع المادة (632) مدني التي توجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجره في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضي به القوانين الخاصة.

247 راجع المادة (13) من الاتفاقية الدولية رقم (95) والمادة (6) من الاتفاقية العربية رقم (15).

248 كما لو قامت شركة الطيران بالمطار بدفع أجور العمال في العاصمة وليس في مكان العمل بالمطار وذلك لاستحالة إدخال النقود إلى مكان العمل بسبب قيود الرقابة على النقد، وقامت الشركة بنقل العمال من المطار إلى مقرها على نفقتها الخاصة، انظر: تحكيم القاهرة، 1960/3/26، موسوعة عصمت الهواري، ج 1، ص 87.

المطلب الرابع

وسيلة الوفاء بالأجر

الأصل أن يوفى الأجر بالعملة المتداولة قانوناً أي العملة الرسمية للبلاد وهي الدينار البحريني، كما يجوز الاتفاق على أداء مستحقات العامل بعملة أجنبية متداولة قانوناً كالدولار مثلاً أو الريال²⁴⁹، لكن لا يجوز دفع الأجر في صورة سندات إذنية مثلاً أو قسائم بدلاً من العملة السائدة قانوناً لأن ذلك يخالف المادة (1/3) من الاتفاقية رقم (95) التي أقرتها منظمة العمل الدولية عام 1949م بشأن حماية الأجر، والمادتين (3 و4) من الاتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجر.

ويجب عدم الخلط بين الوفاء بمقابل وبين تقديم جزء من الأجر في صورة عينية، فالوفاء بمقابل يعني (استبدال جزء من الأجر أو كل الأجر النقدي بسلع عينية يقدمها صاحب العمل للعامل) كبديل عن الأجر النقدي، أما المزية العينية فهي صورة من صور الأجر نفسه، وهي مشروعة بنص القانون، إذ قد يتحدد الأجر أصلاً في جزء منه عينا، وتقديم المزية العينية للعامل يعني التنفيذ العيني أو الوفاء بما اتفق عليه أصلاً²⁵⁰.

وحماية للعامل من قيام صاحب العمل بإجبار العامل على شراء سلع أو بضائع من محاله حظر المشرع في المادة (42) منه على صاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة مملوكة له أو لغيره أو مما ينتجه أو يقدمه من

249 تنص المادة (1/40) من قانون العمل على أنه «... تؤدي الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة البحرينية، ويجوز الاتفاق على أدائها بعملة أجنبية متداولة قانوناً». ويتفق ذلك مع حكم المادة (2) من الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجر.

250 على أنه يشترط ألا تكون الميزة العينية في صورة مشروبات روحية أو عقاقير ضارة، تماشياً مع حكم المادة (4) من اتفاقية رقم (95) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية سنة 1949.

خدمات، فوفقاً للمادة (9) من الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور يحظر على صاحب العمل أن يحد بأي طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء.

هل يجوز الوفاء بشيك بدلا من الوفاء نقدا؟

يجوز في تقديري الوفاء بشيك، وذلك رغبة في تشجيع التعامل بالشيكات أحد أهم وسائل الائتمان المصرفي وتنشيطا لحركة التعامل واستجابة للتطور الاقتصادي الذي يعم شتى الدول المتقدمة في الوقت الحالي، كما أنه وسيلة تسمح بها الاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية الأجور²⁵¹، غير أن الوفاء لا يكون مبرئا لزمة صاحب العمل إلا إذا قام العامل بصرف قيمة الشيك²⁵².

251 انظر الفقرة (2) من المادة (3) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (95) لسنة 1949.

252 ويكون تاريخ الوفاء هو تاريخ حصول العامل على القيمة، وليس تاريخ تسلم الشيك.

المطلب الخامس

أهلية قبض الأجر

لا تثير أهلية قبض الأجر صعوبة بالنسبة إلى العامل البالغ سن الرشد فهو أهل لقبض أجره طالما كان متمتعاً بالإدراك والتمييز، ويفترض أنه كذلك، لكن الصعوبة تثور بالنسبة إلى الحدث الذي بلغ سن 15 سنة وأبرم عقد عمل بإذن وليه أو وصيه، أو بالنسبة إلى القاصر الذي بلغ سن 18 سنة وأبرم عقد العمل فهل تتوافر لهما أهلية قبض الأجر؟

لم ينص المشرع البحريني على حكم هذه المسألة، وفي تقديره أن القاصر في هذه الحالات يعد أهلاً لقبض أجره بنفسه؛ استناداً إلى أن المشرع نفسه قد سمح، في قانون الولاية على المال²⁵³، للقاصر الذي أبرم عقد عمل بالتصرف فيما كسبه من عمله من أموال، فليس معقولاً أن يسمح بأهلية التصرف في هذه الأموال وبأهلية التقاضي للقاصر المأذون له بإدارة أمواله²⁵⁴، ولا يسمح بأهلية قبض الأجر، خاصة أن قيام القاصر بقبض أجره فيه حماية له وتفاد لقيام الولي أو الوصي بحجب أجر القاصر ومنعه من تلبية حاجاته الضرورية²⁵⁵.

253 وذلك في المادة (44) من المرسوم بقانون رقم 7 لسنة 1986 بشأن الولاية على المال.
254 فأهلية التقاضي لما لها من آثار على الحقوق المالية تعد شرطاً لصحة المطالبة القضائية ولانعقاد الخصومة وتقتضي ببساطة أن يكون القاصر أهلاً لقبض أجره. راجع المادة (45) من قانون الولاية على المال.
255 في هذا المعنى نفسه انظر د. محمود سلامة، الأجر، المرجع السابق، ص 192.

المطلب السادس

إثبات الوفاء بالأجر

إذا كان إثبات الأجر يقع على العامل²⁵⁶ فإن عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على صاحب العمل²⁵⁷، متى ادعى العامل عدم قبضه للأجر²⁵⁸، ويجوز لصاحب العمل إثبات الوفاء بالأجر بعدة طرائق بيئتها المادة (46 عمل)، وهي:

- إفادة من البنك تثبت تحويل أجر العامل إلى حسابه في البنك.

- توقيع العامل في السجل المعد للأجور بما يفيد تسلمه أجره.

- توقيع العامل في الإيصال الذي يعده صاحب العمل لإثبات تسلم العامل أجره.

فإن لم تحمل هذه الأوراق توقيع العامل فقدت قوتها الثبوتية في شأن استيفائه الأجر²⁵⁹.

وفي تقديري أن تحويل الأجور والمستحقات المالية للعامل إلى حساب العامل في أحد فروع

البنوك التي يحددها، سيحسم كثيرا المنازعة حول الوفاء بالأجر من عدمه²⁶⁰.

256 ذهبت محكمة التمييز في ظل قانون العمل السابق إلى أن لصاحب العمل إثبات الوفاء بالأجر بكافة طرق الإثبات ومنها شهادة الشهود، وللعامل نفي ما يشته صاحب العمل بذات الطريق راجع حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 180 لسنة 2006، جلسة 2006/12/11، م م ف، رقم 267 لسنة 2005، جلسة 2006/1/30، م م ف، السنة 17، ص 159.

257 راجع حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 370 لسنة 2005، جلسة 2006/3/6، م م ف، السنة 17، ص 355.

258 تنص المادة (46) من قانون العمل على أنه لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقّع العامل ما يفيد تسلمه الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، أو إيصال خاص يعد لهذا الغرض، أو بإتمام تحويل أجره إلى حساب بأحد البنوك بناءً على طلب العامل.

259 راجع حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 263 لسنة 2005، جلسة 2006/1/23، م م ف، السنة 17، ص 109. وقد

ذهبت محكمة التمييز في ظل قانون العمل السابق إلى أن مسألة استيفاء الأجر هي مسألة موضوعية لا رقابة لمحكمة التمييز عليها

طالما كان استخلاصها سائفاً، راجع حكمها في الطعن رقم 267 لسنة 2005، جلسة 2006/1/30، م م ف، السنة 17، ص

159، كما قضى بأن إفادة صاحب العمل في تحقيق وزارة العمل بأن العامل وقع بإمضائه وببصمة إبهامه كشوف الأجر، على حين

أنكر العامل ذلك وطلب إلزام صاحب العمل بتقديم تلك الكشوف، فقضت المحكمة المطعون فيه برفض طلب العامل على سند من أنه

طلب غير منتج باعتبار أن شهادة شاهدي صاحب العمل كان مفادها أن العامل استوفى أجره وترك العمل، فإن الحكم بذلك يكون

قد أخل بحق الدفاع، راجع حكمها في الطعن رقم 180 لسنة 2006، جلسة 2006/1/11، م م ف، السنة 17، ص 1147.

260 أما فيما يتعلق بالعمال الخاضعين لحكم القواعد العامة في القانون المدني، فإن إثبات الوفاء بالأجر يخضع للقواعد العامة

المنصوص عليها في قانون الإثبات، فالمادة الثانية من قانون العمل، التي حددت المواد التي تطبق على العمال غير الخاضعين لقانون

العمل، لم تورد من بينها المادة (46) ومن ثم فيجوز إثبات الأجر بالطرق كافة إذا كانت قيمته تقل عن خمسمائة دينار بحريني، أما

إذا كانت تزيد على ذلك فيلزم وجود الكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين، ما لم يوجد مانع أدبي أو مادي حال دون حصول

صاحب العمل على دليل كتابي أو وجد مبدأً ثبوت بالكتابة.

المطلب السابع

تقادم الحق في الأجر

تنص المادة (49 عمل) على أنه «مع مراعاة أحكام المادة (136) من هذا القانون²⁶¹، لا تسمع عند الإنكار دعوى المطالبة بالأجر التي يرفعها العامل أو المستحقون عنه بعد مضي خمس سنوات على استحقاق الأجر.

كما تنص المادة (136 عمل) على أنه «تسقط بالتقادم الدعاوى العمالية بمضي سنة تبدأ من تاريخ انقضاء عقد العمل».

نفهم من هذين النصين أن المشرع فرق في التقادم بين المطالبة بالأجور والمستحقات العمالية حال قيام عقد العمل وبين المطالبة بها بعد انتهاء العقد، ففي حال قيام العقد يكون تقادم الأجور بمضي خمس سنوات على تاريخ استحقاق الأجر، فيكون للعامل أن يطالب بها في أي وقت خلال خمس سنوات من تاريخ استحقاقها، من دون أن يكون لصاحب العمل أن يدفع هذه المطالبة بالتقادم، طالما كان عقد العمل قائماً وبمفهوم المخالفة لا يسقط حق العامل في المطالبة بحقوقه إذا أقر بها صاحب العمل، فالنص ذكر صراحة «عند الإنكار»، فالتقادم في هذه الحالة يقوم على قرينة الوفاء، إذ يفترض قيام صاحب العمل بالوفاء بحقوق العامل طالما مرت خمس سنوات على بدء استحقاقها وهذه القرينة تنهار إذا أقر صاحب العمل بحق العامل²⁶².

أما إذا انقضت خمس سنوات على استحقاقها، فلصاحب العمل أن يدفع مطالبة

261 تنص المادة (136 عمل) على أنه «تسقط بالتقادم الدعاوى العمالية بمضي سنة تبدأ من تاريخ انقضاء عقد العمل. ولا يسري هذا التقادم على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو الصناعية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي تهدف إلى ضمان احترام هذه الأسرار».

262 وينقطع التقادم هنا بالإقرار ويبدأ تقادم جديد بمدة مماثلة أي خمس سنوات أخرى (المادة 1/377 مدني).

العامل بالتقادم كما يكون له أن يوفي بها، وهذا الحكم يماثل، تقريبا، ما ورد في المادة (366 مدني) بشأن تقادم الحقوق الدورية²⁶³.

أما بعد انتهاء العقد فإن الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تسقط بمضي سنة تبدأ من انتهاء العقد، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة²⁶⁴، وأيا كان سبب الانتهاء، ولما كان الحق في الأجر من الحقوق التي تنشأ عن عقد العمل، فإن دعواه تسقط بمضي سنة واحدة على انقضاء عقد العمل²⁶⁵، وليس خمس سنوات من بدء استحقاق الحق المرفوع به، ويسري هذا التقادم على سائر الحقوق المرتبطة بالعقد سواء ما تعلق منها بتنفيذه، كالأجور وملحقاتها، أو تعلق بانتهاء العقد، كالتعويض عن الفصل التعسفي²⁶⁶، ومدة السنة مدة سقوط لا تقبل وقفا ولا انقطاعا وتعتبر بمثل جزاء على التأخر عن المطالبة بالحقوق خلال موعدها، فدعاوى المطالبة بالحقوق ترفع خلال سنة من انتهاء العقد وإلا سقطت بالتقادم السنوي²⁶⁷.

263 تقضي المادة (336 مدني) بأنه «لا تسمع عند الإنكار الدعوى بمضي خمس سنوات إذا كانت بحق دوري متجدد، كأجرة المباني والأراضي الزراعية والمرتبات والأجور والمعاشات، وذلك ما لم يوجد نص يقضي بخلافه».

264 ويشمل ذلك دعاوى المطالبة بالأجور ودعاوى بطلان الفصل التعسفي ومكافأة نهاية الخدمة (حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 22 لسنة 1991، جلسة 1991/6/16، م م ف، 158)، ودعاوى المطالبة بباقي مستحقات الخدمة (حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 45 لسنة 1993، جلسة 1993/7/4، ص 266).

265 أما فيما يتعلق بالدعاوى الخاصة بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد فإن السنة تبدأ من وقت تسليم صاحب العمل للعامل أو لورثته بيانا بما يستحقه بحسب آخر جرد (مادة 639 مدني).

266 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 77 لسنة 1997 جلسة 1997/11/16 م.م. ف، السنة الثامنة، ق 116، ص 528. وفي الطعن رقم 67 لسنة 1993، جلسة 1993/11/14 م.م. ف، السنة الرابعة، ق 83، ص 361.

267 وسوف نتناول ذلك تفصيلا في معرض الحديث عن آثار عقد العمل.

المبحث الرابع

الحماية القانونية للأجر

حرص المشرع على حماية أجر العامل، لما للأجر من طابع حيوي واجتماعي، سواء في مواجهة صاحب العمل أو في مواجهة دائني صاحب العمل، أو في مواجهة دائني العامل، ونتناول هذه المسائل تباعاً في المطالب الآتية:

المطلب الأول

حماية الأجر في مواجهة اقتطاع صاحب العمل

وضع المشرع عدة ضمانات تكفل للعامل استيفاء أجره وسائر حقوقه المالية من صاحب العمل²⁶⁸، كما سن مجموعة من الضوابط تمنع صاحب العمل من التعسف في الاقتطاع من أجر العامل بمناسبة أو بدون مناسبة، فحدد بعض الحالات التي يجوز لصاحب العمل فيها أن يقتطع جزءاً من الأجر يختلف مقداره وشروطه بحسب الآتي:

- الاقتطاع للتعويض عما أتلّفه العامل من مهمات أو أدوات.

- الاقتطاع للغرامات التأديبية.

- الاقتطاع لسداد ما اقترضه العامل.

- الاقتطاع لسداد اشتراكات المنظمة النقابية والتأمين الاجتماعي.

268 تجنّباً للتكرار سنتناول تلك الضمانات لاحقاً في معرض الحديث عن الضمانات التشريعية لحماية حقوق العامل ضمن آثار انتهاء عقد العمل.

وسوف نسلط الضوء على هذه الحالات على النحو الآتي:

أولاً- الاقتطاع تعويضاً عما أتلفه العامل من مهمات أو أدوات؛

أجازت المادة (82) من قانون العمل²⁶⁹ لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل مبلغ التعويض المستحق نتيجة فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده متى كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل، على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، وذلك بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع إذا بلغ مجموعه أجر شهرين.

ويشترط للاقتطاع من أجر العامل لهذا السبب الشروط الآتية:

(أ) أن تكون الأشياء التي لحقها الضرر هي أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو موضوعة في عهده، كما لو كانت مؤجرة له، ويجب أن يتخذ الضرر صورة فقد أو إتلاف لهذه الأشياء.

(ب) أن يثبت ارتكاب العامل خطأ، سواء كان عمدياً أو جسيماً، تسبب في وقوع ضرر بهذه المنقولات، كما لو تعمد أو تصرف برعونة أو إهمال جسيم فأتلفها كلياً أو جزئياً، ولا يكفي الخطأ البسيط أو اليسير بحسب صريح النص التشريعي، أو وقوع الضرر نتيجة قوة قاهرة أو خطأ من الغير²⁷⁰.

(ج) لا يجوز أن يزيد الاقتطاع على أجر خمسة أيام في الشهر، سواء تم تقدير

269 تنص المادة (82) على أنه «إذا تسبب العامل بمناسبة عمله في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن عمد أو إهمال جسيم، التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف. ولصاحب العمل، بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل، أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع منه لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. ويجوز للعامل التظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة المختصة خلال شهر من تاريخ علمه بهذا التقدير، فإذا لم يحكم لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره أو حكم له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صيرورة الحكم نهائياً. ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي قيمة ما تم فقده أو إتلافه بطريق الاقتطاع من أجر العامل إذا تجاوزت هذه القيمة أجر شهرين».

270 وقد عدل المشرع عن موقفه في القانون السابق الذي كان يكتفي بمطلق الخطأ من العامل.

التعويض اتفاقاً أو قضاءً، وذلك ليبقى للعامل من الأجر ما يسمح بسد احتياجاته ولا تضطرب أحواله المالية.

وبداهة يجب على صاحب العمل إجراء تحقيق بشأن ما حدث وإخطار العامل بذلك مراعاة لحقوق الدفاع، وللعامل الحق في التظلم من تقدير صاحب العمل ويقدم تظلمه أمام المحكمة المختصة خلال شهر واحد من علمه بتقدير صاحب العمل²⁷¹.

(د) لا يجوز لصاحب العمل الاقتراع من أجر العامل إذا زاد مجموع التعويض المستحق على أجر شهرين، فعندئذ قدر المشرع أن ذلك يعني تتبع أجر العامل لفترة طويلة فكف يد صاحب العمل عن هذا الطريق حماية لأجر العامل.

ولا يمنع لجوء صاحب العمل إلى هذا الطريق من استخدامه حقه في فصل العامل استناداً إلى المادة (107 عمل) إذا كان خطأ العامل قد سبب لصاحب العمل خسارة مادية جسيمة وتم إبلاغ الجهات المختصة خلال يومي عمل من وقت علمه بجسامة الخسارة المادية.

ثانياً - الاقتراع للغرامات التأديبية

نظراً إلى وجود سلطة تأديبية لصاحب العمل على العامل، تجيز للأول توقيع جزاءات تأديبية على الثاني ومنها توقيع عقوبة الغرامة²⁷² أو الوقف عن العمل، وهو الأمر الذي يمس العامل في أجره فقد وضع المشرع ضوابط لتلك السلطة، حماية للأجر، فلم يجز لصاحب العمل أن يوقع عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام متصلة، وفي ذات الوقت لا يجوز له أن يقتطع من أجره

271 ويتحقق علم العامل من خلال إخطار صاحب العمل له بالمبلغ المزمع اقتطاعه من أجر العامل، فإذا قضت المحكمة بمبلغ أقل أو لم تقض له بشيء وجب على صاحب العمل رد ما اقتطعه بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صيرورة الحكم النهائي. 272 رغم أن جزاء الغرامة سقط سهواً عند النص على الجزاءات التأديبية في القانون الجديد رقم 360 لسنة 2012، فإن البند (4) من المادة (78 عمل) تنص على أنه «...» (4) عدم زيادة مقدار الغرامة بشأن المخالفة الواحدة على أجر خمسة أيام، وألا يزيد مجموع ما يقتطع من أجر العامل وفاءً للغرامات في الشهر الواحد على أجر خمسة أيام».

وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، ولا يجوز وقفه مددا تزيد على شهر في السنة الواحدة²⁷³، وأن يكون التصرف في حصيلة الغرامات بما يعود على مصلحة العمال، ويأتي ذلك حماية لأجر العامل وضمنا لعدم إسراف صاحب العمل في توقيع الجزاءات المالية على العمال مما يؤثر ماديا ومعنويا في حياة العامل وأسرته معا²⁷⁴.

ويستجيب ما أورده المشرع من حماية للأجر في هذا الخصوص لما تضمنته المادة (8) من الاتفاقية رقم (95) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية سنة 1949م بشأن حماية الأجور، وللمادة (11) من الاتفاقية رقم (117) لسنة 1989م بشأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية، ويتفق مع ما تنص عليه المادة (10) من الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983م بشأن تحديد وحماية الأجور، من أن «تحدد التشريعات الوطنية نظام الجزاءات المالية بشكل لا يؤثر على معيشة العامل أو معيشة أسرته على أن تحدد صرف هذه الغرامات لمصلحة العمال».

ثالثاً- الاقتطاع لسداد ما اقترضه العامل من صاحب العمل

أجاز المشرع البحريني لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل في حدود 10% من الأجر الفعلي له لسداد ما سبق أن منحه للعامل من قروض، ويجرى الاقتطاع وفقا للضوابط الآتية²⁷⁵:

273 راجع المادة (4/75) عمل).

274 د. يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 97.

275 فقد نصت المادة (44) عمل) على أنه «أ) لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً. ومع ذلك يجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع من أجر العامل بما لا يجاوز 25% من الأجر، بشرط موافقة العامل على ذلك كتابة».

ب) لصاحب العمل أن يُحمّل العامل المصاريف الإدارية الفعلية المترتبة على القرض، وتسري في شأن سدادها القواعد المتعلقة بسداد القرض.

ج) إذا ترك العامل عمله قبل سداد قيمة القرض، كان لصاحب العمل أن يخصم قيمة القرض أو ما تبقى منه من مستحقات العامل.

(أ) يتعين أن يكون مصدر الدين هو القرض بالمعنى الدقيق، أما الديون الأخرى فتخضع للمقاصة وفقا للقواعد العامة، ويعتبر الأجر المعجل قرضا تسري عليه هذه الأحكام²⁷⁶.

(ب) ألا يقتطع صاحب العمل أكثر من 10% من الأجر الفعلي للعامل، وذلك بحسب زمن الوفاء سواء كان الأجر مشاهرة أو مياومة أو أسبوعيا، ما لم يكن القرض لبناء المساكن فتزيد النسبة المقتطعة إلى 25% شريطة موافقة العامل الكتابية مسبقا على ذلك.

(ج) ألا يتقاضى صاحب العمل أي فوائد عن مبلغ القرض الذي أقرضه للعامل، سواء كانت فوائد تأخيرية أو تعويضية وسواء كان القرض لغرض بناء مساكن أم لا²⁷⁷، وذلك مراعاة لظروف العامل الاقتصادية، وهذه قاعدة متعلقة بالنظام العام فلا يجوز مخالفتها²⁷⁸، ولو كان صاحب العمل مصرفا تجاريا²⁷⁹، لكن يجوز لصاحب العمل إضافة مبلغ أجمالي إلى قيمة القرض وذلك تغطية للمصاريف الإدارية²⁸⁰، كما يجوز له تقاضي فوائد على بقية أقساط القرض التي استحققت بعد انتهاء علاقة العمل نتيجة ترك العامل للعمل²⁸¹.

276 فإذا كان مصدر مديونية العامل هو الفعل الضار وليس القرض أو كان وفاء لثمن ما اشتراه العامل من سلع من صاحب العمل فلا ينطبق الحكم، انظر: د. محمود جمال الدين زكي، عقد، المرجع السابق، ص 765، د. حسام الأهواني، شرح المرجع السابق، ص 286.

277 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 10 لسنة 1990، جلسة 17 يونيو سنة 1990، ق 14، ص 86.

278 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 202 لسنة 1994، جلسة 9 ابريل سنة 1994، ق 47، ص 159.

279 حسمت محكمة التمييز هذه المسألة ولم تجز لصاحب العمل، ولو كان بنكا، تقاضي أي فوائد عن أي قروض، حيث قضت بعدم جواز تقاضي البنك فوائد على القروض التي يعطيها للعامل ولو كان ذلك يتعلق بقرض إسكان. انظر: حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 10 لسنة 1990، جلسة 1990/6/71، سبقت الإشارة إليه وقد تأكد هذا الاتجاه لاحقا انظر الطعن رقم 454 لسنة 2007، جلسة 2008/6/23، م.م.ف، السنة 19، ج 1، ص 737. وفي المقابل قضى بعدم خضوع دعوى استرداد فوائد القروض التي حصلها صاحب العمل من العامل عن قرض منحه اياه للتقادم الخمسي انظر الطعن رقم 454 لسنة 2007، جلسة 2008/6/23، م.م.ف، السنة 19، ج 1، ص 737.

280 راجع الفقرة 2 من المادة 74 عمل.

281 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 67 لسنة 1993، جلسة 14/11/1993، ق 83، ص 361.

(د) يجب أن يكون لعلاقة العمل اعتبار عند إعطاء صاحب العمل القرض للعامل.

وتتفق الضوابط التشريعية السالفة البيان مع المعايير الدولية بشأن حماية أجور العمال ومنها المادة (11) من الاتفاقية العربية السالفة الذكر التي تنص على أنه «لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أقرضه أو لدين مستحق له نسبة تزيد على 10% من الأجر الأساسي مع عدم احتساب أية فوائد على تلك الديون»²⁸².

وحماية لحقوق صاحب العمل أجاز له القانون، إذا ترك العامل عمله، قبل سداد قيمة القرض كاملة، أن يتخذ الإجراءات القانونية اللازمة كافة بما فيها إجراء المقاصة بين ما اقترضه العامل وبين أي مستحقات للعامل بما فيها مكافأة نهاية الخدمة²⁸³، كما أنه إذا بقي من قيمة القرض أقساط بعد انقضاء العقد جاز لصاحب العمل أن يحصل على فوائد عن تأخر العامل في سداده²⁸⁴.

رابعاً- الاقتطاع لسداد اشتراكات التأمين الاجتماعي:

يوجب المشرع في قانون التأمين الاجتماعي رقم (24) لسنة 1976م على صاحب العمل أن يقتطع حصة العامل في التأمين الاجتماعي ويقوم بتوريدها إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي لشهر الاستحقاق²⁸⁵، إذ يلتزم العامل بأداء الاشتراك في النظم التأمينية الخاضع لها، فيخضع العامل المواطن إلى ثلاثة أنواع من التأمينات هي تأمين الشيخوخة

282 غير أن المسألة، في تقديري، ليست كذلك بالنسبة إلى فروض الإسكان التي يسمح فيها المشرع باقتطاع 25% من الأجر، فلا تجد لها سنداً واضحاً في الاتفاقيات الدولية.

283 البند (ج) من المادة (44 عمل).

284 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 67 لسنة 1993 جلسة 1993/11/14، م.م. ف. السنة الرابعة، ص 361.

285 المادة 28 من قانون التأمين الاجتماعي، وانظر المادة (6) من قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2006، التي تنص على أن «تؤدي الاشتراكات إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحق عنه الاشتراكات».

والعجز والوفاة وبشأنه تقتطع من أجره حصة تعادل نسبة 7% شهريا²⁸⁶، وتأمين التعطل، وبشأنه تقتطع من أجره حصة تعادل 1% شهريا، أما تأمين إصابات العمل فيتحملة صاحب العمل كله وتبلغ نسبته 3% من أجر العامل الشهري، أما العامل الأجنبي وإن كان يخضع لتأمين التعطل وتأمين إصابات العمل غير أنه لا يخضع لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، ويقوم صاحب العمل عادة باقتطاع هذه المبالغ ويوردها إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

286 وتبلغ حصة صاحب العمل في هذا الفرع التأميني لصالح العامل 11% من أجر العامل. وقد رفعت نسبة صاحب العمل إلى هذا القدر ابتداء من مايو 2009، انظر المادة 2 من قرار مجلس الوزراء رقم 29 لسنة 2007، منشور في الجريدة الرسمية في العدد رقم 2787، بتاريخ 2007/4/19.

المطلب الثاني

حماية الأجر في مواجهة دائني صاحب العمل

إذا توقف صاحب العمل وعجز عن سداد ديونه أشهر إفلاسه، عندئذ يتزاحم الدائنون على أمواله لاستيفاء حقوقهم، فيكون العامل بحاجة إلى ضمان حصوله على أجره ومستحقاته من هذه الأموال، لذا تدخل المشرع ليقدر له هذه الضمانة فنص في المادة (48) من قانون العمل على أن «يكون للأجور والمبالغ المستحقة للعامل، أو للمستحقين عنه، طبقاً لأحكام هذا القانون، امتياز على جميع أموال صاحب العمل العقارية والمنقولة، وتستوفى قبل أي دين آخر بما في ذلك الديون المستحقة للدولة».

ومن خلال النص السالف الذكر قرر المشرع للعامل حق امتياز يرد على جميع أموال المدين من منقول وعقار، ومن ثم فله استيفاء دينه متقدماً على غيره من سائر الدائنين الآخرين، وعلى المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة ومصروفات الحفظ والترميم، ويستفيد من هذه المزية خدم المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل²⁸⁷.

ودين العامل الذي تقر له الامتياز يشمل الأجر وجميع المبالغ الأخرى، التي يستحقها العامل أو المستحقون عنه بمقتضى قانون العمل، كالتعويض ومكافأة نهاية الخدمة، وبدل الإجازات ومنحة الوفاة وغيرها²⁸⁸.

287 وذلك لأن حكم (المادة 48) عمل ينطبق عليهم إعمالاً للمادة الثانية من قانون العمل، وتنص المادة (1046) مدني على أنه «يكون للحقوق الآتية بقدر ما هو مستحق منها في السنة الشهور الأخيرة حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار: (أ) المبالغ المستحقة للخدم والعمال وكل أجبر آخر من أجرهم ومرتباتهم من أي نوع كان..... (2) وتستوفى هذه المبالغ بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها».

288 د. محمود سلامة، الأجور، المرجع السابق، ص 217.

ويستهدف تقرير حق امتياز لأجر العامل على جميع أموال المدين، حماية أجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل، ويتفق ذلك مع أحكام الاتفاقيات الإقليمية والدولية بشأن حماية الأجور، ومنها حكم المادة (8) من الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983م²⁸⁹، وكذلك حكم المادة (11) من الاتفاقية رقم (95) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية سنة 1949م بشأن حماية الأجور²⁹⁰، وبفضل ما قرره أحكام الاتفاقية رقم (173) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية عام 1992 بشأن حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم²⁹¹ التي جعلت مظلة الحماية تمتد لمستحقات ثلاثة أشهر.

289 تنص المادة (8) من هذه الاتفاقية على أن «تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل دينا ممتازا ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل) .

290 تنص المادة (11) من هذه الاتفاقية على أنه «1- عند إفلاس منشأة أو تصفيتها قضائيا يعامل عمالها كدائنين ممتازين سواء بالنسبة لما لهم من أجور عن الخدمة التي أدوها في الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية، أو فترة تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية، أو فيما يتعلق بالأجور حتى مقدار معين تحدده القوانين واللوائح الوطنية. 2- تدفع الأجور التي تشكل دينا ممتازا بالكامل قبل أن يطالب الدائنون العاديون بنصيب في الأصول».

291 تنص الاتفاقية رقم (173) لسنة 1992 على إعطاء امتياز لحقوق العمال في استيفائها ويشمل ذلك ما يتعلق بالأجور وأجور الإجازات وأيام الغياب مدفوعة الأجر والتمويضات المستحقة بسبب إنهاء الخدمة، راجع المادتين (5 و6) من الاتفاقية.

المطلب الثالث

حماية الأجر في مواجهة دائني العامل

قيد المشرع الحجز على أجر العامل أو النزول عن جزء منه أو الاستقطاع منه تحت يد صاحب العمل بأن يكون في حدود ربع الأجر فقط²⁹²، أما باقي الأجر فيظل بعيداً عن متناول يد الدائنين أياً كان مقدار الديون²⁹³.

ويشترط لصحة تنازل العامل عن أي جزء من أجره للغير بحوالته إليه أن يكون ذلك بموافقة مكتوبة من العامل²⁹⁴.

وتتجلى الحكمة في تحديد نسبة معينة من الأجر للوفاء بالديون في الحفاظ على قدر من الأجر يكفي للوفاء بالحاجات الضرورية للعامل ولأسرته، والمشرع بذلك يوفق بين مصلحة العامل من جهة ومصلحة دائنيه، من جهة أخرى، في استيفاء حقوقهم.

غير أنه في حالة وجود دين نفقة أجاز المشرع زيادة هذه النسبة إلى 50٪ من الأجر، وقد أعطى المشرع أولوية عند تراحم الديون لدين النفقة، فقدمه على غيره ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهام أو ما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع عليه من جزاءات مالية.

وهذه القواعد متعلقة بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على ما يخالفها لأن هدفها حماية العامل بتوفير الحد الأدنى اللازم للحياة الكريمة، وتمثل هذه الضمانات

292 نصت المادة (45 عمل) على أنه «لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عن أي جزء منه أو أن يستقطع منه وفاءً لدين إلا في حدود 25٪ من هذا الأجر، ويجوز رفع هذه النسبة إلى 50٪ في حالة دين النفقة».

293 على أنه إذا وفي صاحب العمل للعامل بأجره فإن الأجر بعد حصول العامل عليه يخضع للقواعد العامة في الحجز على أموال المدين.

294 الفقرة الثانية من المادة 45 عمل.

استجابة من المشرع للمعايير الدولية الخاصة بحماية الأجور، وخاصة المادة (12) من الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 التي أقرتها منظمة العمل العربية²⁹⁵، والمادة (10) من الاتفاقية الدولية رقم (95) التي أقرتها منظمة العمل الدولية عام 1949م²⁹⁶.

والعبرة في حساب الأجر بصافي الأجر أي بالأجر الفعلي المستحق للعامل، بعد خصم الضرائب والتأمينات والاقتطاع وفاء للغرامات أو التعويضات المحكوم بها عليه أو نتيجة لوقفه عن العمل²⁹⁷، والجدير بالذكر أن الحماية التي قررها المشرع هنا تشمل الأجر وملحقاته الأخرى كافة وجميع المبالغ المستحقة للعامل في ذمة صاحب العمل.

295 تنص المادة (12) من هذه الاتفاقية على أن «تحدد التشريعات الوطنية النسبة التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها من أجر العامل المستحق وفاء للديون المترتبة عليه وأولويتها مع مراعاة كفاية ما يبقى للعامل من أجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية».

296 تنص المادة (10) من هذه الاتفاقية على أنه «لا يجوز الحجز على الأجر أو التنازل عنها إلا بالطريقة والمدى الذي تقرره القوانين واللوائح الوطنية. 2- تحمي الأجر من الحجز أو التنازل بالقدر الذي يعتبر ضروريا لحياة العامل وأسرته».

297 د. لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 466.

الفصل الثالث

الحقوق غير المالية للعامل خلال سريان العقد

تمهيد :

يعول العامل على الحقوق الأخرى غير المالية التي ترتبط بظروف العمل وشروطه التي يؤدي فيها العامل عمله بوصفه إنسانا، فتكون له حقوق ترتبط بسلامة جسده وبكرامته وراحته ورعايته الصحية وغيرها، ولا سيما في ظل التطور المتلاحق لهذه الحقوق ورسوخها يوما بعد آخر، وزيادة الوعي بها وبمفرداتها، بعد أن صارت كل دولة ملزمة بكفالتها وضمن حصول الأفراد عليها، وأصبحت مسئولة في حالة المساس بها، وتتنوع هذه الحقوق بين تنظيم وقت العمل على نحو لا يرهق العامل ولا يضر صحته، وبين رعاية العامل صحيا وتأمينه ضد مخاطر العمل والمخاطر الاجتماعية الأخرى، ومن خلال هذا الفصل سنعالج أهم هذه الحقوق في المباحث الآتية:

المبحث الأول: الحقوق المرتبطة بتنظيم ساعات العمل والراحة والإجازات.

المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالرعايتين الصحية والاجتماعية.

المبحث الثالث: حقوق العامل وضماناته المرتبطة بالمساءلة التأديبية.

المبحث الرابع: الحقوق الأخرى للعامل.

المبحث الأول

الحقوق المرتبطة بتنظيم ساعات العمل والراحة والإجازات

تنبه المشرع إلى خطورة انفراد أصحاب الأعمال بتحديد أوقات العمل ومواعيده ومدة بقاء العمال داخل أماكن العمل، وخشية أن يؤدي ذلك إلى تشغيل العمال فترات طويلة وربما مستمرة وعدم إعطاء العمال إجازات أو راحات يريحون فيها أجسادهم التي أنهكها طول العمل وقسوته، فقد وضع في معظم الدول تنظيماً آمراً يتعلق بوقت العمل، حيث حدد حداً أقصى لساعات العمل وفرض على صاحب العمل تحديد أوقات للراحة خلال هذه الساعات، كما وضع حداً أقصى لفترات بقاء العمال داخل أماكن العمل، كما أعطى للعمال راحة أسبوعية وإجازات مختلفة في شتى المناسبات القومية والدينية، وقرر لهم إجازة سنوية يستريحون فيها من عناء عام كامل من العمل.

وقد أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (24) منه أن «لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر»، ولم تغفل منظمة العمل الدولية عن هذه المسائل، بل كانت تمثل هاجساً ملحا لها، لذا فقد اهتمت منذ إنشائها بالنظر فيها، واعتمدت عدة اتفاقيات دولية بشأنها²⁹⁸؛ وأصدرت العديد من التوصيات بخصوصها، وذلك بهدف حماية العمال من التشغيل المفرط، وأن يراعي تنظيم وقت العمل الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية لدى العمال فلا ينتهك حقوق العامل باعتباره إنساناً. كما

298 من الاتفاقيات التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في هذا الشأن الاتفاقية رقم (1) بشأن ساعات العمل (الصناعة) عام 1919، والاتفاقية رقم (47) بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة عام 1935، والاتفاقية رقم (49) لسنة 1935 بشأن تخفيض ساعات العمل (مصنع الزجاجات)، والاتفاقية رقم (51) لسنة 1936، بشأن تخفيض ساعات العمل (الأشغال العامة)، والاتفاقية رقم (61) لسنة 1937، بشأن تخفيض ساعات العمل (النسيج).

أكدت منظمة العمل العربية من خلال الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966م بشأن مستويات العمل والاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976م بشأن مستويات العمل «معدلة»، ضرورة حماية العمال من التشغيل المفرط وأن يحدد التشريع في كل دولة عدد ساعات العمل بما لا يتجاوز 8 ساعات يوميا و48 ساعة أسبوعيا²⁹⁹، وهي أمور سوف نعرض لها تفصيلا في المطالب الآتية:

المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي.

المطلب الثاني: حق العامل في الراحة اليومية والأسبوعية.

المطلب الثالث: حق العامل في الإجازات.

299 راجع المواد (45-52) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966، ورقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل.

المطلب الأول

تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي

حماية لصحة العامل من التشغيل المستمر أو العمل طوال اليوم فرض المشرع على صاحب العمل قيودا تتعلق بتشغيل العمال واضعا حدا أقصى لساعات التشغيل، كما قيده بحد أقصى لإبقاء العمال في مكان العمل، وقد فصل المشرع أحكام تشغيل العمال والراحات حتى لا يترك مجالا واسعا لسلطة صاحب العمل في ذلك وهو ما يتضح عند تناول المسائل الآتية:

أولا- تحديد حد أقصى لساعات التشغيل :

عالج المشرع تنظيم وقت العمل اليومي في المواد (51-56 عمل) حيث وضع حدا أقصى لساعات العمل الفعلي هو 48 ساعة أسبوعيا (المادة 51/أ) وبمعدل ثماني ساعات يوميا، ما لم يتفق على تشغيل العامل أكثر من ذلك وبما لا يزيد على عشر ساعات يوميا (المادة 53/أ).

كما تتحدد ساعات العمل الفعلي بست ساعات في اليوم بالنسبة إلى العمال المسلمين في شهر رمضان المبارك وبمعدل (36) ساعة أسبوعيا مراعاة للجوانب الإنسانية والعقدية في الشهر الكريم، وتشجيعا على العبادة خلال شهر الرحمة والمغفرة والعتق من النار.

فإن كان العامل حدثا أي لم يبلغ سن الثامنة عشرة من عمره فالحد الأقصى لساعات العمل الفعلي بالنسبة إليه هو ست ساعات في اليوم الواحد³⁰⁰، ويتفق هذا مع ما ورد في الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996م، بشأن ضوابط عمل

300 المادة (25) عمل.

الأحداث التي صدقت عليها مملكة البحرين بالمرسوم رقم 6 لسنة 1998م³⁰¹.

هذا، ولا يدخل ضمن ساعات العمل الوقت الذي يستغرقه العامل في الوصول إلى مكان العمل ولا الفترة التي يستعد فيها العامل للعمل بارتداء ملابس العمل وتسلم أدواته³⁰²، لكن يدخل ضمنها الوقت الذي يمضيه العامل في بدء تشغيل الآلات، فالمقصود بساعات العمل الفعلية هو الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ولو لم تسمح له ظروف العمل بأداء العمل، إذ يكفي أن يكون محتسبا لحساب صاحب العمل.

ولصاحب العمل، استنادا إلى سلطته التنظيمية، أن يحدد عدد ساعات للعمل تقل عن الحد الأقصى، فهو أمر جائز باعتباره في مصلحة العامل، وله أن يزيد من ساعات العمل اليومي في المنشأة فيرتفع به إلى الحد الأقصى المقرر قانونا، ولا يكون للعمال الحق في المطالبة بأجر إضافي، ما لم ينص العقد أو اللائحة أو يجري عرف في المنشأة على خلاف ذلك³⁰³.

ومع هذا قد تقتضي ظروف العمل تشغيل العمال أكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد، فيجوز لصاحب العمل عندئذ تشغيلهم ساعات إضافية، بما لا يزيد على ساعتين يوميا بمعدل 12 ساعة إضافية في الأسبوع، ليصبح بذلك إجمالي ساعات العمل الفعلي في الأسبوع الواحد ستين ساعة بدلا من 48 ساعة، ما لم ترخص وزارة العمل بمدة أطول، ويستحق العامل أجرا عن كل ساعة إضافية مضافا إليه 25% عن ساعات العمل النهارية و50% على الأقل عن ساعات العمل الليلية التي

301 وبمراجعة نصوص قانون العمل رقم 36 لسنة 2012 نجدها تتفق بشكل عام مع ما أوردهه الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، من حيث حظر تشغيل الحدث قبل سن 18 سنة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو بالأخلاق (م 10 من الاتفاقية) وحظر تشغيل الأحداث قبل 13 سنة عموما (المادة الأولى من الاتفاقية) وحظر تشغيلهم في الصناعات قبل بلوغ 15 سنة، (م 7 من الاتفاقية)، والحقيقة أن الاتفاقية قررت للحدث مجموعة من الضمانات والأحكام كإعطاء فترة راحة يومية، وراحة أسبوعية وتوفير الرعاية الطبية والصحية والمتابعة والرقابة وغيرها من الأحكام الأخرى، وهي أحكام جرى مراعاتها في قانون العمل البحريني في مجال تنظيم تشغيل الأحداث بصورة تجعله يتفق مع ما أوردهه الاتفاقية من أحكام.

302 د. عبدالناصر العطار، شرح، المرجع السابق، ص 204، د. فتحي عبدالصبور، المرجع السابق، ص 613.

303 نقض 303/12/1969، موسوعة عصمت الهواري، ج 1، ص 173.

تبدأ من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة صباحاً³⁰⁴.

ورعاية للعمال في الصناعات الشاقة والمرهقة فقد أجازت المادة (51/ج عمل) لوزير العمل «تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة لبعض فئات العمال أو بعض الصناعات أو الأعمال التي تتطلب ظروفها أو طبيعتها ذلك».

ومعنى ذلك أن وزير العمل مفوض في إصدار قرار بتخفيض ساعات العمل إلى أقل من 8 ساعات بجعلها سبع ساعات في الصناعات أو المهنة الشاقة أو المرهقة، وهو ما صدر بشأنه قرار وزير العمل رقم (24) لسنة 2013³⁰⁵، على أن تخفيض

304 المادة (54 عمل).

305 وقد نصت المادة الأولى منه على أن «تخفيض ساعات العمل اليومية بما لا يقل ساعة واحدة بالنسبة للعمال الذين يعانون من مرض فقر الدم المنجلي الحاد (السكر)، والعمال ذوي الاحتياجات الخاصة.

وعلى العمال المشار إليهم في الفقرة السابقة تقديم شهادات طبية معتمدة من وزارة الصحة تثبت حالتهم الصحية».

كم نصت المادة الثانية على أن «تخفيض ساعات العمل اليومية بما لا يقل عن ساعة واحدة في الصناعات والأعمال الآتية:

- 1) العمل تحت سطح الأرض في المناجم والحاجر وفوق سطح الأرض في الكسارات والمناشير وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار وما شابه ذلك.
- 2) الأعمال الثقيلة التي تتطلب جهداً جسمانياً مرهقاً ومتواصلًا كأعمال البناء أو أعمال الغتالة أو حمل أو جر الأثقال وما شابه ذلك.
- 3) الأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص أو القصدير أو المركبات المعدنية التي تحتوي على أكثر من 10٪ من الرصاص.
- 4) صناعة الأسمدة بأنواعها.
- 5) العمل في أفران الصهر والمرجل.
- 6) صناعة الزجاج.
- 7) صناعة ومعالجة الإسفلت.
- 8) الدهان بالرش بطريقة الدوكو.
- 9) صناعة الكاوتشوك والمنتجات المطاطية.
- 10) صناعة الفحم بأنواعه.
- 11) صناعة المفرقعات والمواد المتفجرة.
- 12) اللحام بالأوكسي استيلين والتوس الكهربائي.
- 13) العمل بمعامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
- 14) الأعمال التي يتعرض فيها العاملون للإشعاعات المؤينة.
- 15) صناعة النايلون ومشتقاته.
- 16) صناعة الغراء.
- 17) صناعة واستعمال المبيدات الحشرية.
- 18) العمل المتواصل في مستودعات التبريد وصناعة الثلج.
- 19) أعمال الحفريات بالآلات الضغط اليدوية (الكمبريصة).
- 20) العمل في صناعة الأصباغ والورنيش.
- 21) تفضيض المرايا بواسطة الرثيق.
- 22) سلخ وتقطيع الحيوانات وإذابة شحومها». راجع العدد 3108 من الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ 2013/6/13

عدد الساعات يجب ألا يؤدي إلى خفض أجر العامل أو التأثير فيه.

ويتفق تحديد ساعات العمل الفعلية التي وضعها المشرع البحريني على النحو السالف البيان مع الضوابط التي أوردتها المعايير الدولية بشأن مستويات العمل وساعات التشغيل، والتي اعتمدها كل من منظمة العمل الدولية³⁰⁶ ومنظمة العمل العربية³⁰⁷. كما يتماشى مع حكم المادة السابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي تقضي بأن لكل شخص الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وخاصة الفقرة (د) منها التي تلزم كل دولة بكفالة الحق لكل من يعمل في الاستراحة وأوقات الفراغ، وتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

ثانيا- الحد الأقصى لبقاء العامل في مكان العمل؛

تنص المادة (53/ب) من قانون العمل على أنه «يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة من بداية ساعات العمل إلى نهايتها أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات «التواجد» إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل».

ويستفاد من هذا النص أن الحد الأقصى بين بداية العمل ونهايته إحدى عشرة ساعة، فلا يجوز إبقاء العامل في العمل أكثر من ذلك في اليوم الواحد، ويحتسب ضمن هذه المدة فترات الراحة التي يحصل عليها العامل، بشرط قضائها في مكان العمل، وهو الحكم ذاته الذي نصت عليه الفقرة الثانية من المادة (45) من الاتفاقيات الدولية رقم (6) بشأن مستويات العمل التي اعتمدها منظمة العمل العربية.

306 راجع مثلا المادة الثانية من الاتفاقية رقم (1) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في 1919، والمادة الثانية من الاتفاقية رقم (51) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في 1936.
307 المادة (54 عمل).

والهدف من وضع حد أقصى لفترة بقاء العامل في مكان العمل مرده إلى رغبة
المشرع في حماية العامل وعدم ربطه بالعمل فترة طويلة، بحيث لا يقضي يومه كله
في مكان العمل، فلا يجوز أن يعهد إلى العامل بعمل يضطره أداءه إلى البقاء في
العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.

ويستثنى من الحكم السالف الذكر العمال الذين يزاولون أعمالاً متقطعة بطبيعتها،
تحدد بقرار من الوزير، على ألا تزيد مدة وجودهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم
الواحد³⁰⁸.

وقد نص المشرع على مزية بالنسبة إلى الأحداث حين حظر إبقاء الحدث في مكان
العمل أكثر من سبع ساعات متصلة، وهو حظر تم لاعتبارات صحية وإنسانية
 واجتماعية³⁰⁹ ومراعاة لأحكام الاتفاقيات الدولية بشأن تشغيل الأحداث³¹⁰.

308 حسنا فعل المشرع في قانون العمل الجديد حين وضع حداً أقصى للبقاء في العمل بالنسبة إلى من يزاولون أعمالاً متقطعة وقد
جاء القانون السابق خلو من ذلك مما جعله موضع نقد، راجع مؤلفنا الوسيط، في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في
مملكة البحرين، مطابع جامعة البحرين، ط2006، ص 168.

309 راجع المادة (25 عمل)، وراجع المادة (17) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن تشغيل الأحداث التي
اعتمدها مؤتمر العمل العربي.

310 راجع المادة (17) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن تشغيل الأحداث التي اعتمدها مؤتمر العمل العربي
وصدقت عليها مملكة البحرين بالمرسوم رقم (6) لسنة 1998.

المطلب الثاني

حق العامل في الراحة اليومية والأسبوعية

أولاً- الحق في راحة تتخلل ساعات العمل اليومية :

تنص المادة (52) من قانون العمل على أنه «يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة ولتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة يراعى في تحديدها عدم تشغيل العامل أكثر من ست ساعات متصلة، ولا تحتسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل الفعلية».

وبمقتضى هذا النص ألزم المشرع صاحب العمل بأن يعطي عماله فترة راحة أو أكثر، حتى يتمكنوا من تناول الطعام وأخذ قسط من الراحة لتجديد نشاطهم، وأوجب ألا تقل فترة الراحة في مجموعها عن نصف ساعة، كما أوجب ألا يستمر العامل في العمل أكثر من ست ساعات متواصلة، هذا، ولا تحسب فترة الراحة ضمن فترة العمل الفعلي.

وأجاز المشرع لوزير العمل أن يحدد الحالات أو الأعمال التي يستمر فيها العمل من دون توقف، وذلك لأسباب فنية أو مراعاة لظروف التشغيل³¹¹.

311 وفي ظل قانون العمل السابق أصدر الوزير قراره في ذلك رقم 19 لسنة 1976 في 12/8/1976 محددًا هذه الأعمال بالآتي:

- 1- الأعمال التي يستمر فيها التشغيل دون توقف مع تناوب العمل في نظام المناوبات.
- 2- العمل في وحدات المرافق العامة والاتصالات السلكية واللاسلكية.
- 3- العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة.
- 4- الأعمال الإدارية والمكتبية والأعمال المشابهة.
- 5- العمل في مكاتب شركات الطيران وفي المطارات وفي المواني.
- 6- العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى.
- 7- صناعة البلاستيك.
- 8- دور السينما والمسرح.
- 9- العمل في المخازن.
- 10- العمل في الصيدليات.
- 11- المندوبين الجوابين والممثلين التجاريين أثناء قيامهم بأعمالهم خارج منشآتهم التي يعملون بها.

فيحق لصاحب العمل استمرار تشغيل المنشأة من دون فترة راحة في الحالات التي حددها القرار الوزاري، غير أنه يلتزم رغم ذلك بالسماح لعماله بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو بالراحة بطريقة تناوبية تنظمها إدارة المنشأة، كما له أن يتنازل عن الرخصة المقررة له بمقتضى القرار الوزاري ويعطي فترات راحة لعماله وفقا لما نص عليه القانون، على اعتبار أن ذلك في مصلحة العمال.

وقد أعطى قانون العمل في المادة (25) منه للعامل الحدث ميزة خاصة، فقد نصت هذه المادة على أنه «... ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعه عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة».

ومعنى هذا أنه لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة، إذ يجب أن يمنح فترة راحة أو أكثر لا تقل في مجموعهم عن ساعة تتخلل ساعات العمل الست، ويتفق هذا الحكم مع حكم المادة (17) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996م بشأن تشغيل الأحداث³¹².

وحماية للأمومة والطفولة نص المشرع في المادة (35) على حق العاملة يوميا في فترتي رعاية لإرضاع طفلها خلال عامه الأول تحسبان من ساعات العمل الفعلية³¹³. ولا تسري القيود السالفة الذكر المتعلقة بالحد الأقصى للتشغيل اليومي والأسبوعي والبقاء في العمل والراحات أثناء العمل على الفئات الآتية:

312 وتضي المادة (17) من الاتفاقية بأنه «لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث عن ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات...».

313 فقد نصت المادة (35 عمل) على أنه «يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرضاعة طفلها على ألا 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 وفقا لظروف العاملة ومصلحة العمل».

1- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.

2- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو

بعد انتهاء ساعات العمل الرسمي.

3- عمال الحراسة والنظافة³¹⁴.

ثانيا- الحق في الراحة الأسبوعية :

نص المشرع في المادة (57) من قانون العمل على أنه «يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة. ويعتبر يوم الجمعة راحة أسبوعية، ومع مراعاة وقت صلاة الجمعة للمسلمين يجوز لصاحب العمل أن «يستبدل هذا اليوم لبعض عماله بأي يوم آخر من أيام الأسبوع». ولصاحب العمل منح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لمدة تزيد على أربع وعشرين ساعة متتالية على ألا تزيد ساعات العمل في الأسبوع على ثمان وأربعين ساعة».

نظم المشرع من خلال هذا النص حق العمال في الحصول على راحات أسبوعية وفقا للضوابط الآتية:

للعامل الحق في راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية، بحيث لا يجوز تشغيله أكثر من ستة أيام في الأسبوع الواحد، ويجوز لصاحب العمل أن يمنح عماله راحة تزيد على أربع وعشرين ساعة متتالية على ألا تزيد ساعات العمل الفعلية على ثمان وأربعين ساعة أسبوعيا.

وقد حدد المشرع يوم الراحة بيوم الجمعة بهدف تجميع أفراد الأسرة مع عائلتهم،

314 ويصدر الوزير قرارا بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية والأجر الإضافي المستحق للفئتين المنصوص عليهما في البندين (2) و (3) من هذه المادة، على ألا يقل هذا الأجر عما هو منصوص عليه بالنسبة للأجر الإضافي، راجع المادة 56 عمل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل أن يستبدل بيوم الجمعة أي يوم من أيام الأسبوع طالما اقتضت ذلك ظروف العمل ومصلحته.

وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر رغم عدم أداء العمل³¹⁵، ويستحق العامل الأجر الذي كان يتقاضاه عن أيام العمل الفعلية، فإن كان الأجر محددًا بالشهر، تقاضى أجر الشهر كاملاً، وإن كان محددًا باليوم أو الساعة تقاضى عن يوم راحته الأجر ذاته الذي يتقاضاه عن يوم العمل، أما في حالة الأجر بالإنتاج فإن العامل يتقاضى أجراً عن يوم راحته يعادل متوسط أجره اليومي في الثلاثة الأشهر الأخيرة، والعبارة في الأجر المستحق عن يوم الراحة الأسبوعية بالأجر الشامل لا الأجر الأساسي.

ويجوز لصاحب العمل أن يشغل العامل (غير الحدث)³¹⁶ في يوم راحته الأسبوعية، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة أجره عن هذا اليوم وأجراً إضافياً يعادل 150% من هذا الأجر أو يُمنح يوماً آخر عوضاً عنه وبحسب اختيار العامل، ونظراً إلى خطورة هذا الاستثناء على صحة وراحة العامل فقد قيده المشرع بالشروط الآتية:

1- أن تقتضي ظروف العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية، كما لو كانت المنشأة تواجه ضغط عمل يستلزم وجود العمال يومياً في المشروع خلال مواسم معينة، أو كان وجودهم أو وجود بعضهم ضرورياً لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه من آثار.

2- يجب لتشغيل العامل في يوم راحته إما أن يحصل مقابل ذلك على أجر

315 وهو مسلك المشرع المصري نفسه، وعكس مسلك المشرع الكويتي الذي حرم العامل من أجر الراحة وهو مسلك منتقد من جانب الفقه، أنظر د. السيد عمران، شرح، المرجع السابق، ص 232.

316 فلا يجوز تشغيل الأحداث في يوم راحته الأسبوعية وهي حماية تقرها المادة (26 عمل) وتؤكد المادة (19) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن تشغيل الأحداث.

إضافة يعادل 150% من أجره العادي، وإما أن يحصل على يوم آخر لراحته يزيد على أربع وعشرين ساعة بدلا من يوم الراحة الذي اشتغل فيه.

3- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من مرتين متتاليتين إلا إذا وافق العامل صراحة على ذلك، فلا يجبر العامل على العمل والحرمان من راحته ثلاث مرات متتالية³¹⁷.

317 المادة (57 عمل).

المطلب الثالث

حق العامل في الإجازات

في مناسبات اجتماعية أو عائلية أو دينية أو وطنية، أو لأسباب صحية ونفسية أو غيرها يكون العامل بحاجة إلى إجازة من العمل؛ ليتفرغ للاضطلاع بأموره الخاصة أو الأسرية، لهذا منح المشرع العامل عددا من الإجازات، جاعلا بعضها بأجر أو جزء من الأجر وبعضها الآخر بدون أجر، وهذه الاجازات هي:

1- الإجازة المرضية. 2- إجازة الحج.

3- الإجازات الرسمية. 4- الإجازة السنوية.

5- إجازات لمناسبات أسرية. 6- إجازات خاصة بالمرأة العاملة.

وفيما يلي نبين أحكام هذه الإجازات على النحو التالي:

أولا- الإجازة المرضية:

حين تعتل صحة العامل ويصبح غير قادر على النهوض بأعباء عمله، ويتكبد فضلا عن ذلك نفقات مالية للعلاج، يضحى بحاجة إلى إجازة مأجورة، الأمر الذي دفع تطور الفكر الاجتماعي إلى الاعتراف بحق العامل في إجازة مرضية وبحقه في تقاضي الأجر أو جزء منه خلال فترة هذه الإجازة³¹⁸، ومن ثم أمكن للعامل أن يغيب عن العمل ليخلد إلى الراحة، وأن يحصل في الوقت ذاته على أجر يعينه على مواجهة هذا الخطر الصحي والاجتماعي والإنساني، وتماشيا مع هذا التطور اهتم المشرع البحريني بتقرير وتنظيم حق العامل المريض في الحصول على إجازة مرضية³¹⁹.

318 د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، بند 2189.

319 () وذلك في المادتين (65 و66) من قانون العمل.

والمقصود بالمرض هنا هو المرض غير المهني، أي المرض الذي لا يرجع إلى سبب يتصل بمزاولة المهنة، ومن ثم فإذا أصيب العامل بمرض غير مهني، أيا كان نوعه، ثبت له الحق في إجازة مرضية، أما الأمراض المهنية وحوادث العمل فهي تخضع لتنظيم وحماية «أفضل» تختلف عن الأمراض غير المهنية.

* شروط الحصول على الإجازة المرضية :

اشترط المشرع البحريني شرطين لحصول العامل على الإجازة المرضية هما:

(أ) أن يكون العامل قد أمضى ثلاثة أشهر متصلة في خدمة صاحب العمل :

إن كان للعامل مدة خدمة تقل عن ثلاثة أشهر متصلة فلا يثبت له الحق في إجازة مرضية، وعادة ما تكون هذه الفترة فترة تجربة أو اختبار³²⁰، وقد عدل المشرع عن موقفه في قانون العمل السابق الذي كان يحرم العامل المعين تحت التجربة من الحق في الإجازة المرضية فجعل الحرمان في قانون العمل الجديد لا يقترن بعقد التجربة وإنما بعدم إكمال مدة ثلاثة أشهر في خدمة صاحب العمل، ومن ثم فقد وسع من نطاق الحرمان من الإجازة المرضية.

(ب) أن يثبت مرض العامل بشهادة طبية :

للتأكد من وجود مرض حقيقي وليس تمارضا أو ادعاء كاذبا بالمرض³²¹، يجب أن يقدم العامل شهادة طبية صادرة عن أحد المراكز الطبية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل تثبت حالته المرضية.

320 ولعل الحكمة في ذلك ترجع إلى أن فترة التجربة عادة ما تكون قصيرة لا تحتمل غياب العامل عن المشروع مع حصوله على أجر، كما أن مرض العامل قد يكون سببا وجيها لدى صاحب العمل يببر عدم رضاه عن التجربة، ومن ثم عدم التعاقد مع العامل بعد انتهاء التجربة.

321 فإن ادعى العامل كذبا مرضا وتحصل بطرق ملتوية على شهادة طبية تثبت هذا المرض، ثم تكشفت الحقيقة فإنه يعد مرتكبا لمخالفة تأديبية تجيز توقيع جزاء تأديبي، إذ يكون من شأن هذا الادعاء على هذا النحو تعطيل العمل دون مبرر.

* مدة الإجازة المرضية :

حددت المادة (65 عمل) مدة الإجازة المرضية خلال السنة الواحدة بخمسة وخمسين يوماً، منها خمسة عشر يوماً بأجر كامل، ثم عشرون يوماً بنصف أجر، ثم عشرون يوماً بدون أجر.

فاذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج جرى حسمه بقرار من اللجنة التي نص عليها المشرع في المادة (89 عمل)³²².

وإن وقع تداخل بين الإجازة المرضية وبين أيام راحة أسبوعية أو إجازة رسمية أو سنوية، فالراجع في الفقه أن تلك الأيام لا تدخل في حساب مدة الإجازة المرضية لاختلاف طبيعة كل واحدة عن الأخرى³²³.

هذا، وقد تمر سنة في الخدمة من دون أن يستنفد العامل كل أو بعض مدة إجازاته المرضية، لذا سمح المشرع، في هذه الحالة، بضم مدة الإجازة أو المتبقي منها إلى الإجازة المرضية المستحقة للعامل في السنة التالية، بشرط ألا يزيد مجموع الإجازات المرضية المتجمعة بأجر كامل أو جزئي على 240 يوماً³²⁴.

وإذا استنفد العامل، بسبب طول مرضه، مدة إجازاته، وامتد مرضه بعدها جاز له

322 تنص المادة (89) على أن: «يصدر وزير الصحة، بالاتفاق مع الوزير، قراراً بتشكيل لجنة طبية تختص بتقرير ما يلي:

- (1) إصابة أو عدم إصابة العامل بمرض مهني.
 - (2) عجز العامل المصاب وتقدير نسبة العجز.
 - (3) انتهاء علاج العامل المصاب.
 - (4) حسم الخلاف حول تحديد مدة وتكاليف علاج العامل.
- ويحدد القرار الصادر بتشكيل هذه اللجنة إجراءات ونظام عملها. وللعامل الحق في التظلم من أي قرار تصدره هذه اللجنة أمام اللجنة الطبية الاستثنائية المنصوص عليها في المادة (90) من هذا القانون، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره كتابياً بالقرار.
- 323 د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص 896، د. محمد لبيب شنب، شرح، المرجع السابق ص 255، د. محمد حلمي مراد، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 481، د. إسماعيل غانم، قانون العمل، ط 1961، ص 324، هـ. ويرى د. فتحي عبدالصبور أن العطلات الأسبوعية التي تتخلل الإجازة المرضية تحسب وغيرها لا يحسب، انظر الوسيط، المرجع السابق، ص 538 وما بعدها.

324 راجع البند الأخير من المادة (65 عمل). على أنه - وبمفهوم المخالفة- يجوز أن تزيد مدة الإجازات المرضية المتجمعة على 240 يوماً، طالما كانت هذه إجازات بدون أجر، إذ إن المشرع قصر قيد التجميع على الإجازات المرضية التي تكون بأجر أو جزء من الأجر.

أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية المستحقة له، فإن غاب بسبب المرض مثلا ستين يوما في السنة كان له الحق في إجازة مرضية لمدة 55 يوما وتخصم الخمسة الأيام الأخرى من إجازته السنوية، فللعامل الاستفادة من رصيد إجازاته السنوية بالإضافة إلى ما يستحقه من إجازة مرضية³²⁵.

وحماية للعامل فقد نص المشرع على أنه «لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل رصيد إجازاته المرضية والسنوية»³²⁶.

ويعتبر حق العامل في الإجازة المرضية حقا متعلقا بالنظام العام، فلا يجوز الاتفاق على إنقاص مدتها، كما لا يجوز النزول عن الأجر المقرر للعامل خلالها، أو عن تجميع الإجازات المرضية المستحقة له، إذ إن هدف هذه الإجازة ينبثق من اعتبارات إنسانية واجتماعية، ولا يصح التخلي عنها ولو برضاء العامل نفسه، كما لا يجوز للعامل، في المقابل، أن يعمل خلال مدة الإجازة المرضية لدى صاحب عمل آخر، إذ إن عمله على هذا النحو يتعارض مع الحكمة من تقرير الإجازة المرضية.

وتتسجم أحكام الإجازة المرضية مع ما ورد في الاتفاقيات الدولية ومعايير حقوق الإنسان بشأن حماية العامل حال مرضه، كما هو الحال بالنسبة إلى الاتفاقية رقم (130) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية عام 1969م، بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض³²⁷، غير أن الملاحظ أن الاتفاقيات الدولية عموما تدفع نحو اضطلاع الدولة بواجب الرعاية ودفع الإعانات المالية، كما أن الاتفاقية العربية رقم (3) التي اعتمدها منظمة العمل العربية عام 1971م، تؤكد أن تكفل الدولة تقديم الرعاية الطبية ودفع إعانات حال المرض من خلال فرع التأمين الصحي،

325 راجع المادة (66) عمل.

326 راجع المادة (117) عمل. وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لإجازته، فإذا شفي العامل قبل انتهاء هذه المدة امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

327 فقد قررت للعامل الحق في الحصول على الرعاية الطبية (المواد 8-17) وعلى إعانات مالية (المواد 18-27) خلال فترة مرضه أو عجزه عن العمل تصل إلى 52 أسبوعا، راجع تحديدا حكم المادة (26) منها.

كما تجعل مدة الحماية أكبر مما نص عليه المشرع البحريني³²⁸.

ثانياً: إجازة أداء فريضة الحج:

أعطى المشرع البحريني العامل المسلم الحق في الحصول على إجازة مدتها أربعة عشر يوماً لأداء فريضة الحج³²⁹، وقد استبعد المشرع ضمنًا العطلات الأسبوعية التي تتخلل هذه الأيام فلا تدخل في حساب الأربعة عشر يوماً، باعتبارها ليست أيام عمل ومن ثم فتمتد هذه الإجازة لأكثر من أسبوعين وفق التقويم الحسابي، وقد جعلها المشرع بأجر كامل كما لو كان العامل يؤدي عمله فعلاً.

وتمنح إجازة الحج للعامل المسلم فقط، فلا يستفيد منها غير المسلم، فالحج فريضة دينية على كل مسلم ومسلمة ولا يجب على غير المسلم³³⁰، وهو واجب ديني مرة واحدة في العمر، ولهذا قرر المشرع منح هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة الخدمة سواء كانت لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، فلا يحق للعامل بعد الحصول عليها المطالبة بها مرة أخرى طوال مدة خدمته³³¹، فإذا سمح صاحب العمل بمنحها مرة أخرى لأحد العمال فلا يرتب ذلك التزاماً على عاتقه بمنحها مرة أخرى لغيره من العمال.

328 حيث تنص المادة (2/11) من الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 على أن تتضمن مزايا التأمين في حالة المرض «صرف معونة مالية لا تقل عن 45% من أجر المريض خلال فترة عجزه عن العمل بسبب المرض وبعد أقصى يحدده التشريع الوطني بحيث لا يقل عن (13 أسبوعاً) أو ثلاثة أشهر عن كل حالة مرضية».

329 المادة (67 عمل) على أن «للعامل المسلم الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة خمس سنوات متصلة الحق في إجازة مدة أربعة عشر يوم عمل مدفوعة الأجر لأداء فريضة الحج، وتمنح هذه الإجازة مرة واحدة للعامل خلال مدة خدمته ما لم يكن قد استفاد منها لدى صاحب عمل آخر. ويحدد صاحب العمل عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمتطلبات العمل، على أن تكون الأولوية للعامل الذي أمضى أطول مدة متصلة في الخدمة». وراجع المادة الأولى من القانون رقم (30) لسنة 2005 الصادر في 2005/8/15، حيث عدل المشرع فيه عن موقفه إبان صدور قانون العمل السابق بشأن أجر ومدة إجازة الحج، حيث كان يعطي العامل الحق في هذه الإجازة لمدة أربعة أسابيع ولكن بدون أجر ودون اشتراط مدة خدمة معينة.

330 وقارن موقف المشرع المصري الذي أعطى الحق في هذه الإجازة لمدة أربعة أسابيع بأجر كامل لجميع العمال، سواء كان العامل مسلماً أم غير مسلم، تقادياً للظن في عدم دستورية التمييز على أساس الدين، انظر المادة (53) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

331 ولذا يجب أن يدون في عقد العمل ما إذا كان العامل قد حصل عليها قبل التحاقه بالعمل أم لا، راجع قرار وزير العمل 22 لسنة 2013.

وقد اشترط المشرع للحصول على هذه الإجازة أن يمضي العامل خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل.

وعند مطالبة العمال بها خول المشرع لصاحب العمل الحق في أن يحدد من بين المتقدمين، في ضوء مقتضيات العمل، عدد وأسماء العمال الذين سيمنحون هذه الإجازة في ذلك العام، ومعنى ذلك أن لصاحب العمل رفض إعطاء الإجازة لأحد أو لبعض العمال وتأجيل منحها لسنة قادمة، لأسباب تتعلق بسير العمل ومقتضياته، خاصة إذا كان العدد كبيرا مما قد يتسبب في تعطيل سير العمل بالمنشأة، فعندئذ يجوز لصاحب العمل أن يعطي أولوية للعامل الذي أمضى مدة خدمة أطول فيمنحه هذه الإجازة ويرجئها بالنسبة إلى غيره، فإن تساوى المتقدمون في الأقدمية يجوز المفاضلة بينهم بحسب سن العامل فتعطى لمن كان أكبر سنا من غيره وهكذا³³²، لكن لا يجوز لصاحب العمل أن يتعسف في استعمال حقه، فيرفض إعطاءها للعامل بشكل مطلق وفي كل مرة بحجة مقتضيات العمل والتشغيل.

ثالثا: الإجازات الرسمية :

ثمة مناسبات طيبة تحل بصورة دورية كل عام يتبادل فيها أفراد المجتمع الزيارات والتهنئة، ويلتقي فيها أفراد الأسرة معا، لذا اعترف المشرع بحق العامل في الحصول على إجازة عند حلول إحدى هذه المناسبات ليهيئ للعامل التواصل الاجتماعي والإنساني مع غيره.

وقد فوض المشرع مجلس الوزراء في تحديد هذه المناسبات³³³، وأصدر مجلس الوزراء قراره رقم (1) لسنة 2013م محددًا فيه الإجازات الرسمية على النحو الآتي:

332 ذهب رأي في ظل قانون العمل السابق إلى وجوب أن تكون المفاضلة بحسب السن فقط وليس بحسب الأقدمية. انظر د. محمد حسين عبدالعال، شرح قانون العمل البحريني، مطبوعات، جامعة البحرين، 2003، ص 166.

333 تقضي المادة (64 عمل) بأنه «للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديدتها قرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير ...».

- 1- أول السنة الهجرية: 1 المحرم.
- 2- عاشوراء: 9 و10 المحرم.
- 3- ذكرى المولد النبوي الشريف: 12 ربيع الأول.
- 4- عيد الفطر: 1 و2 و3 شوال.
- 5- عيد الأضحى: 10 و11 و12 ذي الحجة.
- 6- أول السنة الميلادية: 1 يناير.
- 7- يوم العمال العالمي: 1 مايو.
- 8- العيد الوطني لمملكة البحرين 16 و17 ديسمبر

ومن ثم فقد منح المشرع للعامل إجازات رسمية بأجر كامل في المناسبات السالفة الذكر، وحق العامل في هذه الإجازات حق عام يسري على جميع العمال، مهما كان عدد العمال أو حجم العمل في المنشأة، ولا يجوز التفرقة عند منحها على أساس ديني، فرغم أن بعض الأعياد يتسم بطابع ديني، يخص فئة من العمال دون أخرى، فإن المشرع أثبت الحق في هذه الإجازات لجميع العمال على حد سواء مهما اختلفت أديانهم وجنسياتهم.

ومع ذلك، يجوز لصاحب العمل، لظروف تتعلق بالعمل، تشغيل العامل خلال أي من أيام الإجازات الرسمية بالشروط الآتية:

(1) أن تستلزم ظروف العمل تشغيل العامل وقت الإجازة الرسمية، فإذا اقتضت ظروف العمل ذلك جاز لصاحب العمل تشغيل العامل، ولا يحق لهذا الأخير الامتناع عن أداء العمل.

(2) يجب إعطاء العامل، إذا جرى تشغيله في يوم الإجازة، أجر هذا اليوم

فضلا عن أجر إضافي يعادل 150% من أجره³³⁴. وللعامل أن يختار بين هذا الأجر وبين الحصول على يوم بديل عن يوم الإجازة الذي اشتغل فيه كنوع من التعويض العيني³³⁵.

* تداخل الإجازات الرسمية مع العطلة الأسبوعية :

قد تصادف مناسبة الإجازة الرسمية يوم الجمعة أو يوم العطلة الأسبوعية، عندئذ يجب إعطاء العامل يوما آخر عوضا عن يوم المناسبة، ويعتبر هذا اليوم البديل يوم إجازة رسمية وينطبق عليه حكم الإجازة الرسمية³³⁶.

كذلك قد تتداخل الإجازات الرسمية مع بعضها بعضا بحسب تداخل عيد محسوب وفقا للتقويم الهجري مع آخر محسوب وفقا للتقويم الميلادي، كما هو الحال بالنسبة إلى إجازة يوم مولد النبي مع إجازة يوم العمال العالمي، ففي هذه الحالة يجب تعويض العامل بمنحه يوما بديلا آخر³³⁷. وبهذا فقد حسم المشرع البحريني صراحة فكرة التداخل بين الإجازات الرسمية أو بينها وبين غيرها من الراحات أو العطلات الأسبوعية.

رابعا : الإجازة السنوية :

لا جدال في أهمية الهدوء النفسي وراحة البدن لاستعادة الإنسان نشاطه وحيويته،

334 فلو أن عاملا، مثلاً، كان يستحق أجرا قدره عشرة دنانير في اليوم الواحد، وقام صاحب العمل بتشغيله يوم الإجازة الرسمية فيجب أن يحصل العامل على أجر قدره 25 دينارا (عشرة دنانير كأجر مستحق وخمسة عشر دينارا (150%) كأجر إضافي عن التشغيل في يوم الإجازة). وراجع الفقرة الثانية من المادة (64) عمل التي تقضي بأنه «... ويجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في أي من هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة أجره عن هذا اليوم وأجرا إضافيا يعادل 150% من هذا الأجر، أو يمنح يوما آخر عوضا عنه حسب اختيار العامل للأجر الإضافي أو الإجازة وإذا صادف أي من هذه الأيام يوم جمعة أو يوم عطلة رسمية عوض العامل عنه بيوم آخر»

335 على أننا نرى أن منح أيام أخرى بديلة لا يعوض العامل يوم العيد، إذ تكون المناسبة قد فاتت والحكمة من إعطائها قد انتفت، فضلا عما سيؤدى إليه ذلك من فوات التعويض المالي المستحق للعامل عن تشغيله يوم الإجازة.

336 نص المشرع صراحة في عجز المادة (64 عمل) على أنه «وإذا صادف أي من هذه الأيام يوم جمعة أو يوم عطلة رسمية عوض العامل عنه بيوم آخر».

337 وفي تقديره وفق صراحة منطوق النص لا يعوض العامل بيوم بديل إذا وقعت إجازته الرسمية خلال قيامه بإجازته السنوية أو المرضية أو غيرها.

ولا يمكن تحقيق ذلك في ظل عمل متواصل وأجواء مفعمة بالضوضاء والروتين اليومي والعناء، فقد لا يفي انقطاع العامل عن العمل -لفترات يومية أو أسبوعية- بمتطلبات الإنسان النفسية والصحية والاجتماعية، لهذا كان لا بد من منحه إجازة سنوية للابتعاد عن أماكن العمل ورتابة الحياة اليومية؛ كي يستعيد توازنه النفسي والبدني وتألقه في العمل، بما ينعكس على الإنتاج بالنماء والقوة، وعلى المجتمع بالرخاء والتقدم، ولهذا جاء تنظيم الإجازات عزيمة من المشرع تتعلق أحكامه بالنظام العام، فلا يمكن لصاحب العمل الانتقاص من الإجازات أو استبدالها إلا في الأحوال المنصوص عليها في القانون³³⁸.

وقد نظم المشرع البحريني الحق في الإجازة السنوية ضمن المواد (84-86 عمل)، ونبز أحكامه من خلال المحاور الآتية:

1- مدة الإجازة السنوية وضوابط استحقاقها.

2- تنظيم الإجازة السنوية.

3- أجر الإجازة السنوية.

4- أثر انتهاء عقد العمل في الحق في الإجازة السنوية.

5- تعلق الحق في الإجازة السنوية بالنظام العام.

ونعرض لذلك تباعا على النحو الآتي:

1- مدة الإجازة السنوية وضوابط استحقاقها؛

الإجازة السنوية هي أيام معدودات في كل سنة يلتزم صاحب العمل بمنحها للعامل،

338 انظر «نقض مدني مصري» رقم 378 لسنة 32 ق جلسة 15/2/1967، م.م ف، س، 18، ص 357، ورقم 394 لسنة 37 ق، جلسة 19/1/1974، م.م ف، س، 25، ص 191؛ ورقم 726 لسنة 41، جلسة 20/3/1977، م.م ف، س، 28، ص 718، ورقم 451 لسنة 42، جلسة 4/3/1978، م.م ف، س، 29، ص 664، ومشار إلى هذه الأحكام لدى صلاح محمد أحمد، المجموعة السابقة، ص 28 وما بعدها.

فيكون للأخير الانقطاع فيها عن العمل مع حفظ حقه في الأجر، ويقصد بسنوية الإجازة أن تعطى للعامل كلما قضى في الخدمة عاما ميلاديا كاملا (365) يوما، فإن امتنع صاحب العمل عن إعطائها كان مخلا بالتزام جوهرى يفرضه عليه القانون.³³⁹

وقد نظم المشرع منح الإجازة السنوية للعامل، وذلك في المواد (58-62) من قانون العمل³⁴⁰، وبمقتضى هذه النصوص يستحق العامل إجازة سنوية قدرها 30 يوما عن كل سنة يمضيها في خدمة صاحب العمل³⁴¹، أما إذا قلت مدة خدمته عن سنة كاملة استحق إجازة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة، فإن كانت مدة خدمته ثمانية أشهر، مثلا، استحق إجازة سنوية مدتها 20 يوما³⁴².

وبذلك قارب المشرع بين مدة الإجازة المستحقة للعاملين في القطاع الخاص وبين تلك المستحقة للعاملين في القطاع الحكومي الخاضعين لقانون الخدمة المدنية.

ويستحق العامل الإجازة عن كل سنة يمضيها في الخدمة، وتبدأ السنة من تاريخ التحاق العامل بالخدمة لدى صاحب العمل، ما لم يتفق على أن يكون الحساب من أول يناير من كل عام³⁴³، وذلك تسهila لعملية حساب الإجازة وضبطها.

339 نقض مدني مصري رقم 41 726 ق في 1977/3/20 ورقم 42 451 ق في 1978/3/4، مجموعة صلاح محمد، ج 1، رقم 6، ص 29، 30.

340 فقد نصت المادة (58 عمل) على أن... يستحق العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة واحدة على الأقل إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوما مدفوعة الأجر بمعدل يومين ونصف عن كل شهر. وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل».

341 احتدم الجدل بين المعنيين بقانون العمل (المنظمات العمالية ومنظمة أصحاب العمل وغيرهما) حول حساب الثلاثين يوما وهل هي أيام حسابية (تقويمية) أم أيام عمل، وقد حسم مجلس الوزراء هذه المسألة بأن المقصود أن تكون أياما حسابية وليست أيام عمل، وهو تفسير يتفق (في رأيي) من ناحية مع صياغة النص وقصد المشرع لأنه لو أراد جعلها أيام عمل لنص على ذلك صراحة كما فعل بالنسبة إلى إجازة الحج، ناهيك عن طرح هذه المسألة وحسمها خلال مناقشات مجلس الشورى للقانون، ومن ناحية أخرى يتفق مع المنطق إذ لا يستحق العامل يوم راحة إلا بعد ستة أيام عمل والمعروف أن العامل خلال فترة الإجازة السنوية يكون في راحة فلا يعوض عن يوم الراحة الذي يتخلل الإجازة براحة إضافية.

342 إذ لا يشترط للحصول على الإجازة السنوية قضاء سنة كاملة في خدمة صاحب العمل، راجع الفقرة الثانية من المادة (58 عمل) وانظر الأستاذ عزت عبد النبي، 111 سؤالا وجوابا حول المشكلات التطبيقية في قانون العمل، بدون دار نشر، ط 1998، ص 200، وعكس هذا الرأي انظر الأستاذ على محسن عبدالله الوراق، عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي، بدون دار نشر، ط 1995، ص 141.

343 مع إعطاء العامل إجازة جزئية عن خدمته خلال الأشهر السابقة على شهر يناير.

ويجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة سنوية لمدة أطول من المدة المقررة قانوناً، فالحدود المقررة قانوناً هي حدود دنيا لا يصح الاتفاق على إنقاصها، ولكن يصح الاتفاق على زيادتها بجعلها أكثر من شهر³⁴⁴، وهي حدود تفضل ما نصت عليه المعايير الدولية³⁴⁵، وإذا انتهى عقد العمل قبل اكتمال سنة الخدمة المستحق عنها الإجازة فللعامل الحق في بدل نقدي يعادل أجر الإجازة المستحقة له عن كسور هذه السنة الأخيرة التي قضاها في الخدمة³⁴⁶.

2- تنظيم الإجازة السنوية

أعطى المشرع البحريني لصاحب العمل سلطة تحديد موعد الإجازة السنوية للعامل³⁴⁷، فهو المسؤول عن سير العمل، والملم بظروفه وأوضاعه، ومن ثم فيكون له، وبحسب مقتضيات العمل، تحديد بدء إجازة كل عامل من عماله، وله أن يوحد موعد الإجازة بالنسبة إلى جميع العمال، فيغلق المنشأة خلال فترة الإجازة، وله أن يعطيها لعماله على التوالي، ليضمن استمرار العمل في مشروعه على مدار العام، وليس للعامل أن يجبر صاحب العمل على إعطائه الإجازة السنوية في وقت معين، وليس لصاحب العمل، في المقابل، أن يتعسف في استعمال حقه في تنظيم الإجازة، ويجب أن تكون ظروف ومقتضيات العمل هي الدافعة إلى تنظيمها، وليس قصد الإضرار بالعامل.

غير أن المشرع تشجيعاً للعلم والمعرفة سمح العامل بتحديد موعد إجازاته السنوية

344 على اعتبار أن ذلك أكثر فائدة للعامل.

345 فقد قضت المادة (2) من الاتفاقية رقم 132 التي اعتمدها منظمة العمل الدولية عام 1970 بالأقل الحد الأدنى للإجازة السنوية عن ثلاثة أسابيع عمل. كما نصت المادة (50) من الاتفاقية العربية رقم (6) بشأن مستويات العمل التي اعتمدها منظمة العمل العربية على أن «منح العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة ويجوز زيادتها بزيادة مدة الخدمة...».

346 الفقرة الثالثة من المادة (58) عمل.

347 تنص المادة (59) من قانون العمل على أن «يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل. وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل...».

إذا كان متقدماً لامتحان في إحدى مراحل التعليم شريطة أن يخطر صاحب العمل قبل 30 يوماً من تاريخ الموعد الذي يرغب فيه لبدء الإجازة.

ويجب ألا تقل جملة أيام الإجازة السنوية التي يحصل عليها العامل في السنة الواحدة عن 15 يوماً منها ستة أيام متصلة على الأقل، وما زاد على الخمسة عشر يوماً يجوز تأجيله أو تجزئته، إلا بالنسبة إلى الأحداث فيحصلون على شهر كامل بلا تأجيل أو تجزئة، فإذا حدد صاحب العمل موعد الإجازة وجب على العامل القيام بها في موعدها خلال المدة المحددة، فإن رفض العامل كتابة القيام بها سقط حقه في اقتضاء مقابل رصيد الإجازات.

وقد يضطر العامل في بعض الأحيان، لأسباب قهرية عارضة كمرض أحد أقاربه، إلى الانقطاع عن العمل لمرافقته، لذا أجاز المشرع للعامل أن يتغيب لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبعد أقصى يومين في المرة الواحدة على أن تحسب هذه الإجازة من الإجازة السنوية المقررة للعامل، وتعرف هذه الإجازات بالإجازات العرضية.

3- أجر الإجازة السنوية :

لا تكمن أهمية الإجازة، فقط في تمكين العامل من التوقف عن العمل والخلود للراحة، وإنما في استحقاقه لأجره كاملاً عن فترة الإجازة كما لو أنه باشر عمله، فتحقيق الغرض الأساسي من الإجازة- وهو الراحة من عناء العمل والترفيه عن النفس- لا يتحقق إلا إذا كان بيد العامل من المال ما يمكنه من توفير أسباب الراحة والترفيه، ولو تقررت الإجازة بدون أجر أو حتى بأجر مخفض لفضل معظم العمال الاشتغال وعدم الحصول على إجازة؛ حتى لا يجرموا من أجورهم خلال القيام بإجازاتهم³⁴⁸.

348 انظر د. محمد لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 259. وراجع المادة (58) عمل.

ولا يجوز للعامل أن يعمل خلال مدة الإجازة لدى صاحب عمل آخر، ويحرم من أجره عن مدة الإجازة إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، ولصاحب العمل أن يسترد ما أداه إليه من أجر عنها، كما يكون لصاحب العمل الحق في مساءلته تأديبيا عن ذلك.

كيفية حساب أجر الإجازة:

يعتد في حساب أجر أيام الإجازة بالأجر الأساسي الأخير للعامل مضافا إليه العلاوة الاجتماعية، إن وجدت، فإذا كان العامل ممن يعملون بالقطعة أو بالإنتاج أو يتقاضى أجرا ثابتا مضافا إليه عمولة أو نسبة مئوية اعتد في حساب تلك الحقوق بمتوسط أجر العامل خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة.

فإذا كان أجر العامل يتحدد بالساعة فإن ما يستحقه من أجر عن أيام الإجازة يحسب على أساس ضرب أجر العامل في عدد ساعات العمل اليومي، ثم ضرب الناتج في عدد أيام الإجازة، أما إذا تحدد الأجر باليوم فإنه يحسب على أساس ضرب أجره اليومي في عدد أيام الإجازة، وإن كان الأجر محددًا بالأسبوع فيتم حساب الأجر اليومي أولا على أساس أن الأسبوع سبعة أيام⁽³⁴⁹⁾، ثم يضرب الناتج في عدد أيام الإجازة، وإذا تحدد الأجر على أساس الشهر، حصل العامل على أجره كاملا عن الشهر الذي حصل فيه على إجازته من دون خصم، أما إذا تحدد الأجر بالإنتاج أو القطعة، أو كان العامل يتقاضى أجرا مضافا إليه عمولة أو نسبة مئوية تحدد أجر الإجازة على أساس متوسط أجر العامل خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة³⁵⁰، أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة³⁵¹.

349 وذلك على أساس أن الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر (ستة أيام عمل ويوم راحة).

350 المادة (47 عمل) وراجع د. السيد عيد نايل، الوسيط، المرجع السابق، ص 167.

351 د. محمد لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 263.

ويرى اتجاه³⁵² نؤيده أن أجر العامل عن أيام الإجازة السنوية إنما هو مقابل احتباس العامل لصالح صاحب العمل خلالها، فتمتع العامل بالإجازة السنوية أمر يفيد ويفيد صاحب العمل في الوقت ذاته، إذ يجعل العامل أكثر استعدادا لأداء العمل بعد الإجازة، لذا كان الأجر عن أيام الإجازة يمثل مقابل الاحتباس لمصلحة العمل، فالأجر إما مقابل العمل وإما الاحتباس للعمل، ولهذا يكون لصاحب العمل حق حرمان العامل من أجر الإجازة إذا ثبت اشتغاله لدى صاحب عمل آخر خلال فترة الإجازة (م 6 عمل)³⁵³.

4- أثر انتهاء عقد العمل في الحق في الإجازة

للعامل الحق في بدل نقدي يعادل أجره عن أيام الإجازة السنوية المستحقة له إذا انتهى عقد عمله، سواء كان الإنهاء بسبب يرجع إلى العامل أو إلى صاحب العمل أو إلى سبب خارجي عنهما³⁵⁴، فإذا كان العامل قد قضى سنة كاملة في الخدمة حصل على المقابل المالي لإجازته كاملا، أما إذا لم يقض سنة كاملة في الخدمة، فإنه يستحق مقابلا ماليا عن أيام الإجازة المستحقة له عن كسور المدة التي قضاها، أيا كان سبب انتهاء الخدمة، ولكن لا يمكن منحه الإجازة عينا طالما انتهى عقده،

352 د. عبدالناصر العطار، شرح، المرجع السابق، ص 146.

353 ويرى الاتجاه الغالب أنه أجر مؤجل السداد عن عمل سابق، انظر د. إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 318، د. حسن كيرة أصول قانون العمل ج. 1 عقد العمل، الطبعة الثالثة، 1979، منشأة المعارف بالإسكندرية، ص 597، د محمد لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 264، د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 547.

وفي الفقه الفرنسي انظر:

-Gérard COUTURIER, Droit du Travail, T.1,1993,P426; B. TEYSSIE, Droit du Travail.T.1,1992,P.502; Jean PELISSIER, Alain SUPLOT et Antoine JEAMMAUD, Droit du travail, Dalloz. 2000, N.959,P.968. et s; et V.soc.12 Oct. 1978, Bull. Civ., v, 498; soc. 2 Fève 1984,D.1984,321,4e esp. Concl G. PICCA et H. ECOUTIN; soc. 4 dec.1996,RJS,97/1,N51;Soc. 14 mai 1997, Dr. Soc, 1997, P 748, Obs. R. VATINET.

ويرى البعض أن الأجر يستند إلى فكرة المشروع الذي يجب أن يتحمل بمقابل إجازات العامل انظر:

208. -CAMERLYNCK et. G. Lyon- CAEN, Manuel de droit du travail, paris,1970, N

354 وفقا للمادة (59/ج) عمل «يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات والأجر المقابل له كل سنتين على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد».

كما لا يمكن مد العقد للمدة اللازمة للحصول على الإجازة³⁵⁵.

والجدير بالتنويه أن المقابل المالي للإجازة عن السنوات المنقضية يكون في حدود ما تبقى من مدة الإجازة بعد خصم المدة الإيجابية التي أوجب المشرع حصول العامل عليها حتما كل عام وهي خمسة عشر يوما، فإن كان للعامل عامان، وانتهى عقده من دون حصوله على إجازاته، وطالب بها فسيكون من حقه الحصول على بدل إجازة عن السنة الأولى قدره 15 يوما، وعن الثانية 15 يوما³⁵⁶. وتعجلا لحصول العامل على حقوقه فقد أوجب المشرع تسوية رصيد الإجازات السنوية والأجر المقابل له كل سنتين على الأكثر مع العامل، ومن ثم فيفترض عدم وجود رصيد يزيد على إجازات آخر سنتين ما لم يثبت العكس³⁵⁷.

5- تعلق الحق في الإجازة بالنظام العام

تعتبر الإجازة السنوية عزيمة من الشارع دعت إلى فرضها اعتبارات النظام العام، فهي عزيمة لأن صاحب العمل يلتزم بما أوجبه المشرع بالحدود القانونية للإجازة، وإن جاز له، من جهة أخرى، أن يزيد مدة الإجازة المقررة قانونا سواء تم ذلك بمقتضى عقد عمل فردي أم جماعي أم في لائحة النظام الأساسي للعمل، طالما كان ذلك أكثر فائدة لمجموع العمال من النظام المقرر قانونا³⁵⁸.

فالإجازة حق متعلق بالنظام العام لا يجوز حرمان العامل من حقه فيها وكل شرط

355 د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 547.

356 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 519 لسنة 2005، جلسة 2006/5/8، م م ف، السنة السابعة عشرة، ص 669، والطعن رقم 42 لسنة 2006، جلسة 2006/10/30، م م ف، السنة السابعة عشرة، ص 1008.

357 الفقرة (ج) من المادة (59 عمل). وفي تقديري أن هذا الافتراض قابل لإثبات العكس، فقد يثبت عدم حصول العامل على هذه المدة المفترض حصوله عليها لرفض صاحب العمل منحه الإجازة، وعندئذ يجب حصوله على بدل عن كامل مدد الإجازة المستحقة له، فعبارة النص التشريعي لا تحول دون ذلك، فالحظر إنما يتعلق بالاتفاق على الإجراء لأكثر من سنتين، ولا يصح أن يتحمل العامل نتيجة مخالفة صاحب العمل لهذا الحظر ورفض منح العامل الإجازات التي تم إرجاؤها مدة تزيد على السنتين.

358 أما إذا لم يوجد اتفاق وكان صاحب العمل قد أذن لعماله بإجازات تزيد على الحد المقرر قانونا فلا يكتسب العمال حقا في هذا القدر الزائد إلا إذا اتخذ هذا القدر صفة العمومية والثبات والاستقرار حتى يكون صاحب العمل ملتزما به قانونا. راجع د. فتحي عبد الصبور، الوسيط، المرجع السابق، ص 515.

يخالف ذلك يقع باطلا بطلانا مطلقاً³⁵⁹، على اعتبار أن صحة العامل وسلامة جسده مقدمان على المنفعة المادية، فلا يجوز إرهاق العامل في عمل متواصل طوال العام ولو تحقق من جراء ذلك نفع مادي غير أنه إذا تعذر حصول العامل عليها ثبت له الحق في المقابل النقدي لها.

وقد أكدت الاتفاقيات الدولية صراحة هذا المعنى³⁶⁰ وتواترت أحكام محكمة التمييز على تأكيد ارتباط الإجازة السنوية بالنظام العام وأنه لا يجوز التنازل عنها أو التراخي في الحصول عليها حتى تمر السنة للمطالبة ببديل نقدي³⁶¹.

خامساً: إجازات في مناسبات أسرية:

لا تخلو الحياة الخاصة والأسرية للعامل من المفاجآت المبهجة أو المحزنة، فيحدث أن تقع ظروف أو حوادث عرضية لأحد أفراد أسرة العامل تستوجب تغيب العامل عن العمل فجأة، من دون أن يتمكن من إخطار صاحب العمل مقدماً بما وقع له، وعلى هذا الأساس سمح المشرع البحريني للعامل بالتغيب والانقطاع عن العمل في مناسبات معينة ولمدة محددة مع احتفاظ العامل بأجره كاملاً خلال فترة الإجازة، ولا تخصص هذه الإجازات من الإجازة السنوية، وقد أوردت المادة (63 عمل) تنظيماً لهذه الإجازات العرضية فنصت على حق العامل في إجازة مدفوعة الأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له، ولمدة ثلاثة أيام في كل حالة من الحالات التالية:

359 إذ تنص الفقرة الثالثة من المادة (58 عمل) على أنه «ولا يجوز للعامل النزول عن حقه في الإجازة وله أن يتقاضى عنها مقابلاً نقدياً طبقاً لأحكام الفقرة (ب) من المادة (59) من القانون». والملاحظ أنه وقع خطأً غير مقصود في ذكر رقم الفقرة فهي ليست الفقرة (ب) وإنما (ج).

360 راجع المادة (51) من الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1971 بشأن مستويات العمل العربية «معدلة»، والمادة (12) من الاتفاقية رقم (132) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية عام 1970 بشأن الإجازة المدفوعة الأجر.

361 انظر أحكام محكمة التمييز وعلى وجه الخصوص:

الطنن 35 لسنة 1993، جلسة 1993/7/4، م.م.ف، السنة الرابعة ق 56 ص 246، والطنن رقم 39 لسنة 1993، جلسة 1993/7/4، م.م.ف، ق 57، ص 252، والطنن رقم 87 لسنة 1993، جلسة 1993/12/19، م.م.ف، السنة الرابعة، ق 101، ص 434، والطنن رقم 77 لسنة 1995، جلسة 1995/7/2، م.م.ف، السنة السادسة، ق 119، ص 415، والطنن رقم 31 لسنة 1994، جلسة 1994/5/8، السنة الخامسة، ق 61، ص 246، والطنن رقم 143 والطنن رقم 158 لسنة 1994، جلسة 1994/12/4، م.م.ف، ق 165، ص 643.

- زواج العامل مرة واحدة.

- وفاة زوجه أو أحد أقربائه حتى الدرجة الرابعة.

- وفاة أحد أقرباء زوجه حتى الدرجة الثانية.

ويتضح من هذا التنظيم اهتمام المشرع بالجانب الإنساني والاجتماعي، وتقديره لحاجة العامل في تلك الظروف إلى التفرغ حتى يواجه الحدث أو المناسبة عند وقوعها، وقد وردت هذه الحالات كحد أدنى يجوز لصاحب العمل أن يزيد عليه، فيعطي العامل إجازة مدة أكبر أو في مناسبات أخرى إضافة لما ورد سلفا.

ويكون لصاحب العمل التأكد من حدوث الواقعة أو المناسبة التي انقطع العامل بسببها عن العمل، فله أن يطلب إلى العامل ما يثبت حصولها، وعلى الأخير تقديم الوثائق والمستندات المثبتة لذلك.

سادسا- إجازات خاصة بالمرأة العاملة :

أفرد المشرع للمرأة العاملة حماية قانونية تتفق مع طبيعة دورها في المجتمع وما يمليه عليها هذا الدور من ضرورة التوفيق بين أسرتها وعملها، ولذا خصها بإجازات تسجّم مع الحماية المقررة للأمومة والطفولة وللزوجة وأهم هذه الاجازات هي:

(أ) إجازة الوضع

منح المشرع العاملة، مراعاة لاعتبارات صحية وإنسانية، في حالة الحمل واقتراب موعد الوضع إجازة وفق الأحكام الآتية³⁶²:

* المقصود بالوضع هو انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد لذلك

362 نصت المادة (32 عمل) على أنه «أ) تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوما، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبينا بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع. ويجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوما علاوة على الإجازة السابقة».

(من سبعة أشهر إلى تسعة أشهر بعد بدء الحمل)³⁶³، على أنه لا يشترط للاستفادة من الإجازة أن ينزل الجنين حياً³⁶⁴.

* مدة إجازة الوضع ستون يوماً، بأجر كامل³⁶⁵، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، ويلتزم صاحب العمل بإعطائها للعاملة، وهي إجازة إجبارية بالنسبة إلى العاملة وإلى صاحب العمل، وللعاملة الحق في إجازة إضافية مدتها خمسة عشر يوماً أخرى، وهي إجازة اختيارية بدون أجر، يجوز للعاملة أن تطلبها لتكمل مدة 75 يوماً، فإن طلبتها فلا يجوز لصاحب العمل رفض منحها لها.

* لا يجوز لصاحب العمل تشغيل العاملة خلال الأربعة أيام التالية للوضع، كما لا يجوز لها أن تعمل خلالها عند صاحب عمل آخر، وإلا تعرضت للمساءلة التأديبية والحرمان من أجر الإجازة³⁶⁶ ويأتي هذا الحكم بهدف الحفاظ على صحة العاملة وعدم تعريضها لمخاطر ما بعد الولادة حماية.

* يجب على العاملة تقديم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز أو المستشفيات التابعة لوزارة الصحة، أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل، على أن يثبت في الشهادة التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، فإذا قدمت هذه الشهادة وجب على صاحب العمل إعطاؤها الإجازة قبيل هذا التاريخ، استعداداً لحالة الوضع.

* لم يشترط المشرع لحصول العاملة على إجازة الوضع أن تكون للعاملة

363 ولا تطبق أحكام إجازة الوضع على حالة الإجهاض، الذي ينفصل فيه الجنين عن أمه قبل هذا الموعد، وإن كان من الممكن تطبيق أحكام الإجازة المرضية، د. محمد لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 449؛ عكس هذا الرأي د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، المرجع السابق، ص 551، د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 560.

364 د. محمد حلمي، قانون العمل، المرجع السابق، ص 551، د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، الموضوع السابق نفسه.

365 تبلغ إجازة الوضع في قانون العمل المصري تسعين يوماً بأجر كامل (المادة 91 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003).

366 راجع المادتين رقمي (32/ب و62 من قانون العمل).

مدة خدمة معينة لدى صاحب العمل، إذ يثبت هذا الحق مهما كانت مدة خدمة العاملة لدى صاحب العمل³⁶⁷.

* لم يضع المشرع حداً أقصى لعدد مرات الحصول على إجازة الوضع، فيثبت الحق فيها مع كل حالة وضع مهما بلغ عدد مرات الولادة³⁶⁸، كما لا يرتبط الحق فيها بوجود علاقة زوجية بقدر ارتباطه بحماية الأمومة، ولهذا لا يشترط وجود عقد زواج صحيح لحصول العاملة على هذه الإجازة.

* أما بالنسبة إلى المرأة المعوقة فقد خصها المشرع بنوع آخر من الحماية؛ إذ نص في قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين على حق المرأة المعوقة الحامل في الحصول على إجازة بأجر كامل، علاوة على حقها في الإجازات السابقة، وذلك للمدة التي يراها الأطباء ضرورية للمحافظة على الحالة الصحية للمعوقة أو لجنينها³⁶⁹.

* لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها أثناء تمتعها بإجازة الوضع، أو بسبب زواجها، إذ يفترض أن الفصل أو الإنهاء الذي يقع خلال إجازة الوضع هو إنهاء تعسفي ما لم يثبت العكس، ويتفق هذا الحظر مع المواثيق والاتفاقيات الدولية في مجال حماية الأمومة والطفولة وحماية المرأة العاملة بصفة عامة، ومن ذلك الاتفاقية رقم (183) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية عام 2000م بشأن حماية الأمومة³⁷⁰،

367 وهذا بخلاف مسلك المشرع المصري الذي اشترط لحصول العاملة على هذه الإجازة أن تكون لها مدة خدمة لدى صاحب العمل تبلغ عشرة أشهر أو أكثر (راجع المادة 91 عمل مصري).

368 في حين قيد المشرع المصري هذا الحق بمرتين فقط طوال مدة خدمة العاملة، وهو قيد لا ينطلق إلا من اعتبارات تتعلق بتحديد عدد السكان والحد من عمليات الحمل والولادة، للحد من المشكلة السكانية مراعاة للظروف الاقتصادية. انظر د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ط 2003، ص 533، وينتقد البعض هذا المسلك من المشرع ويشكك في مشروعيته، انظر د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 289.

369 راجع المادة (5) من القانون 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

370 راجع حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع حماية للأمومة والطفولة وذلك في المادة (8) من الاتفاقية السالفة الذكر.

والاتفاقية العربية رقم (5) التي اعتمدها منظمة العمل العربية عام 1976م، بشأن المرأة العاملة³⁷¹.

الجدير بالذكر أن المشرع البحريني لم يتوافق مع المعايير الدولية بشأن مدة إجازة الوضع، فمن ناحية الاتفاقيات التي أقرتها منظمة العمل الدولية فقد نصت المادة الرابعة من الاتفاقية رقم (183) بشأن حماية الأمومة التي اعتمدها منظمة العمل الدولية عام 2000م على أنه «من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها....»³⁷² ومعنى هذا أن الحد الأدنى لمدة الإجازة يزيد على ثلاثة أشهر، وهي مدة أكبر من تلك المنصوص عليها في التشريع البحريني. كما نصت المادة العاشرة من الاتفاقية العربية رقم (5) السالفة الذكر على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل الوضع وبعده، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع...، ومن ثم فنص الاتفاقية العربية حدد مدة لإجازة الوضع قدرها شهران وعشرة أيام بأجر كامل كحد أدنى، وهو ما لا يتوافق معه النص البحريني الذي جعلها شهرين فقط بأجر كامل. وفي تقديري أن الفارق بينهما يسير ويمكن في مرحلة لاحقة الأخذ بحكم الاتفاقية، خاصة أن ثمة إجازة لمدة 15 يوماً بدون أجر قررها المشرع البحريني بصورة اختيارية مكتملة لهذه الإجازة الإجبارية، والجدير بالذكر أن مملكة البحرين لم تصدق بعد على أحكام أي من هاتين الاتفاقيتين³⁷³.

371 تحظر المادة (12) من الاتفاقية السالفة الذكر فصل العاملة أثناء الحمل أو بسبب قيامها بإجازة الوضع أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

372 الاتفاقية رقم 183 كانت بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة رقم (103) التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1952.

373 ورد على موقع منظمة العمل الدولية أنه حتى أكتوبر 2013 لم تصدق أي دولة عربية على اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لعام 2000، راجع ذلك في رابط موقعها الآتي: http://www.ilo.org/beirut/areasofwork/equality-discrimination/WCMS_229137/lang--ar/index.htm

(ب) إجازة رعاية الطفل

تماشياً مع معايير العمل الدولية وحماية للأمومة والطفولة التي تقتضي إعطاء العاملة الحق في إجازة لرعاية طفلها في سنواته الأولى، فقد استحدثت المشرع في المادة (34) من قانون العمل نصاً يقضي بحق العاملة في إجازة بدون أجر؛ وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات وقد حدد مدتها بما لا يجاوز ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

وبطبيعة الحال فهذه الإجازة تقررت بصورة اختيارية للعاملة وليست إجبارية، بحيث تتوقف على رغبتها وطلب القيام بها، فإن طلبتها التزم صاحب العمل بتبليتها، غير أنها إجازة ليست مدفوعة الأجر.

وقد أوردت المادة (8) من الاتفاقيات العربية رقم (5) لسنة 1976م بشأن المرأة العاملة، أنه على الدولة إلزام صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء بتهيئة دار للحضانة لأطفال العاملات بمفرده أو بالاشتراك مع منشآت أخرى، غير أن قانون العمل البحريني لم يتبن هذا الحكم في مجال حمايته للأمومة والطفولة وجاءت نصوصه خلوا منها.

(ج) - إجازة عدة الوفاة:

إذا توفيت عن العاملة المسلمة زوجها ثبت لها الحق في الحصول على إجازة عدة وفاة لمدة شهر، وهي إجازة مدفوعة الأجر، ولما كانت عدة الوفاة في الشريعة الإسلامية تصل إلى أربعة أشهر وعشرة أيام³⁷⁴، وهي فترة لتغييرت العاملة خلالها قد يصير الوضع مرهقاً أو مربكاً لمنشأة صاحب العمل من ناحية غياب العاملة عنها، وتحمل صاحب العمل في الوقت ذاته أجرها، لذا وفق المشرع ما أمكن بين هذين الأمرين

374 وذلك امتثالاً لقوله تعالى «وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا فَإِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا فَعَلْنَ فِي أَنْفُسِهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ» الآية (234) من سورة البقرة.

فجعل للعاملة 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 أجر³⁷⁵.

سابعا- ضمانات تقيد صاحب العمل بتنظيم وقت العمل والراحة :

حرصا من المشرع على حماية صحة العمال التي تعد عماد الإنتاج والاقتصاد، فإن تنظيم وقت العمل ترتبط أحكامه بالنظام العام، فلا يجوز الاتفاق، مثلا، على زيادة ساعات العمل في غير الأحوال المستثناة قانونا³⁷⁶.

ومع ذلك يجوز النزول عن هذا الحد الأقصى وتقليل ساعات العمل المقررة قانونا، فهذا - بلا شك - سيكون أقل إرهاقا للعمال ويحقق الحكمة التي ابتغاها المشرع وهي المحافظة على صحة العمال.

وضمنا لتنفيذ الأحكام الخاصة بتنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي يجب على صاحب العمل أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل جدولا موضحا به يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديلات³⁷⁷ وإذا كانت المنشأة لا تخضع لنظام الإغلاق الأسبوعي فيجب أن يضع صاحب العمل كشفا ببيان يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل مع الجدول السابق في الأماكن السالفة الذكر، كما ينبغي مراعاة ضوابط تشغيل الأحداث³⁷⁸.

375 ويتقيد صاحب العمل بمراعاة الأحكام السالفة الذكر ولا تعرض لعقوبة الغرامة التي لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد على 500 دينار، عن كل مخالفة يرتكبها وتتعدد العقوبة بعدد العمليات اللاتي وقعت في شأنهن المخالفة وتضاعف في حالة العود، كما يلتزم صاحب العمل بوضع نسخة من نظام تشغيل النساء في مكان ظاهر بالمشروع، وترفع الدعوى على المدير المسؤول أو المشرف على مكان العمل الذي وقعت فيه المخالفة، وكذلك على صاحب العمل فيما لو تبين من الظروف علمه بالمخالفة.

376 فضلا عن ذلك فإن العامل الذي يصيبه ضرر، من جراء مخالفة صاحب العمل للقواعد المنظمة لوقت العمل، له أن يطالب صاحب العمل بتعويضه عن هذا الضرر، كما لو أصيب العامل بانتهيار عصبي نتيجة تشغيله فترة أكبر من المسموح بها قانونا، انظر د. لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 232، وعكس هذا الرأي د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 516.

377 مادة (55 عمل).

378 فعند تشغيل صاحب العمل لحدث أو أكثر أن يضع في مكان ظاهر نسخة من أحكام تشغيل الأحداث، وعليه أن يقيد أسماء الأحداث لديه في سجل مع بيان أعمارهم وتاريخ استخدامهم ونوع الأعمال المسندة إليهم، كما يلتزم بتحرير كشف يوضح به ساعات العمل وفترات الراحة، وإبلاغ وزارة العمل بأسماء الأحداث الجاري تشغيلهم لديه، راجع المادة (27/ب/1 عمل).

ومن المستغرب أن قانون العمل الجديد جاء خلوا من ضمانة أساسية وهي الجزاء الجنائي على مخالفة التنظيم القانوني لوقت العمل والإجازات الواردين في البابين السابع والثامن، فلم يعاقب على مخالفتهما، فإذا كانت معظم المخالفات في الواقع العملي تتركز في تشغيل العمال بأكثر مما هو مسموح به قانونا فهل سقط ذلك سهوا عند وضع التشريع أم كان أمرا مقصودا؟³⁷⁹

379 على خلاف ذلك انظر المادة (165) من قانون العمل السابق.

المبحث الثاني

الحقوق المرتبطة بالرعايتين الصحية والاجتماعية

يترتب على قيام علاقة العمل حقوق للعامل لا تقتصر فقط على الحقوق المالية فحسب، بل تمتد إلى الجوانب الصحية والنفسية والحماية من المخاطر التي يمكن أن تتهدد صحته أو أمنه الاجتماعي والاقتصادي، ولعل أهم هذه الحقوق هو الحق في الرعاية الصحية والحق في بيئة عمل آمنة والحق في التأمين الاجتماعي ضد المخاطر وهي أمور سنعالجها في ثلاثة مطالب تباعاً على النحو الآتي:

المطلب الأول

الحق في الرعاية الصحية

يلتزم صاحب العمل، وفقاً لأحكام قانون العمل، بتوفير وسائل الإسعاف الطبية الأولية، وتقديم الرعاية الصحية إلى عماله، وذلك على النحو الآتي:

أولاً- الالتزام بتوفير وسائل الإسعاف الطبية

يلتزم صاحب العمل أياً كان عدد عماله وفقاً للمادة (3/171 عمل) بأن يوفر لعماله وسائل الإسعاف الطبية وعلاج الحالات الطارئة، وذلك بأن يعد صندوقاً أو أكثر للإسعافات الطبية مزوداً بما يلزم من مواد أولية وأدوية للإسعافات الأولية الطبية طبقاً للنظام الذي يصدر بتحديده قرار عن وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل³⁸⁰.

380 وفي ظل قانون العمل السابق صدر قرار وزير الصحة رقم 7 لسنة 1976م مفصلاً القول في بيان محتويات صندوق الإسعافات وشروط القائم عليه، وفرق في نطاق ما هو مطلوب بين المنشأة التي تستخدم أقل من 10 عمال وبين تلك التي تستخدم عشرة عمال، كما زاد من نطاق الحماية إذا كان عدد عمال المنشأة يزيد على 50 عاملاً، انظر المادة (4) من قرار وزير الصحة رقم 7 لسنة 1976 السالف الذكر، الجريدة الرسمية العدد 1189 بتاريخ 19/8/1976م، ولم يصدر- فيما أعلم حتى كتابة هذه السطور- قرار عن وزير الصحة إعمالاً للنص الجديد في قانون العمل رقم 36 لسنة 2012.

ويجب أن تتعدد صناديق الإسعافات الطبية الأولية بحسب تعدد مراكز العمل لدى صاحب العمل الواحد، وأن تكون في مكان قريب يسهل الوصول إليه بعيداً عن مخاطر العمل³⁸¹، كما يجب أن تحفظ الأدوية بها في درجة حرارة مناسبة ما أمكن³⁸²، وأن يكون القائم على الإسعافات الطبية الأولية ملماً بالأدوية والأدوات والمواد الطبية³⁸³.

ثانياً- الالتزام بتوفير الرعاية الصحية الأساسية

أوجب المشرع في المادة (171 عمل) على صاحب العمل متابعة الحالة الصحية للعامل، وتبدأ هذه المتابعة قبيل التحاق العامل بالعمل لديه وتستمر خلال مدة العقد، إذ يلتزم صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل لديه، للتحقق من سلامته ولياقته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية وفقاً لطبيعة العمل الذي يسند إليه. هذا وقد يتطلب بعض الوظائف الخطرة أو الشاقة اشتراطات صحية خاصة يجب توافرها في العامل.

وخلال سريان عقد العمل يلتزم صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين للإصابة بالأمراض المهنية؛ للتحقق من استمرار لياقتهم الصحية واكتشاف ما قد يظهر عليهم من أمراض في مراحلها الأولى، ويتم هذا التحقق طبقاً لنظام يصدر بتحديد قراره عن وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل.

وحتى يتم تتبع الحالة الصحية ومعرفة التطورات التي طرأت عليها أوجب المشرع على صاحب العمل إعداد ملف طبي لكل عامل يوضح، على الأخص، ما قد يطرأ من تطور على حالته الصحية وإجراءات علاجه وأنواع الأمراض العادية والمهنية

381 انظر المادة (3) من قرار وزير الصحة رقم 7 لسنة 1976 السالف الذكر.

382 راجع المادة (3) من القرار رقم 7 السالف الذكر.

383 وأن يكون قد اجتاز بنجاح دورة تدريبية في الإسعافات الطبية الأولية معترفاً بها من وزارة الصحة. انظر المادة (5) من القرار الوزاري رقم 7 السالف الذكر.

وإصابات العمل ودرجات العجز إن وجدت، ومدد غياب العامل عن عمله بسبب المرض.

ولم يكتفِ المشرع بما سلف بيانه، بل أوجب في المادة (172 عمل) على صاحب العمل توفير الرعاية الصحية الأساسية لعماله أيا كان عددهم، طبقا للنظام الذي يصدر بتحديد قراره عن وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل.

وفي تقديره أن هذا القرار سيضع القدرة الاقتصادية للمنشأة موضع الحسبان، فستتحمل المنشآت الكبيرة أعباء أكثر في مجال الرعاية الصحية للعاملين بها على عكس المنشآت ذات العدد الصغير من العمال.

وتشمل الرعاية الصحية الأساسية ما يلي³⁸⁴:

- الكشف الطبي على عمال المنشأة بمعرفة الأطباء.
- إجراء التحاليل المخبرية وصور الأشعة.
- تقديم الأدوية اللازمة للعلاج خارج المستشفى.
- رعاية الأمومة للعاملات أثناء فترة الحمل.
- تحصين عمال المنشأة ضد الأمراض السارية.
- إعداد البرامج الخاصة لوقاية عمال المنشأة من أخطار الأمراض المهنية بقصد اكتشافها مبكرا ومتابعة تطورها وعلاجها.

وإذا تعذر على المنشأة توفير الرعاية الصحية الأساسية للعمال تقوم وزارة الصحة بهذه الرعاية في مقابل سداد اشتراك مالي عنهم تتحمله المنشأة³⁸⁵.

384 انظر المادة الثالثة من قرار وزير الصحة رقم 1 لسنة 1977، الجريدة الرسمية، العدد 1211 في 1977/1/20، الذي صدر إبان قانون العمل السابق.

385 انظر المادة (5) من قرار وزير الصحة رقم 1 لسنة 1977 السابق الإشارة إليه، حيث تؤدي المنشأة إلى وزارة الصحة عن كل عامل بحريني 18 دينارا سنويا وعن كل عامل غير بحريني 30 دينارا في السنة.

ويجب على المنشأة القيام بهذه الالتزام من دون تفرقة بين العمال بحسب الجنس أو الجنسية أو الوظيفة، فإذا أخلت المنشأة بهذا الالتزام تحملت المسؤولية القانونية، وتعرض صاحب العمل للجزاء الجنائي الذي يصل إلى عقوبة الحبس الذي لا يزيد على ثلاثة أشهر والغرامة التي لا تقل عن 500 دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بإحدهما، والملاحظ أن المشرع رفع من مقدار العقوبة المالية على هذه المخالفة، كما قرنها بعقوبة الحبس، وهي عقوبة سالبة للحرية، لأن المخالفة تنطوي على خطر يهدد صحة العمال وسلامتهم.

المطلب الثاني

الحق في بيئة عمل آمنة من المخاطر

من مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود قيام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل، حيث يكتنف العمل في بعض المنشآت، خاصة الصناعية منها، العديد من الأخطار التي يتعرض لها العمال، مما يستلزم توفير وسائل الحماية واتخاذ تدابير وقائية تكفل سلامة العمال.

وتأسيساً على ما تقدم فرض المشرع البحريني في المواد (166-170 عمل) على صاحب العمل التزامين أساسيين، هما التزامه بإحاطة العمال بمخاطر مهنتهم ووسائل الوقاية منها، والتزامه باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من المخاطر الصحية وأمراض المهنة³⁸⁶، وهو ما نوضحه من خلال العرض الآتي:

أولاً- الالتزام بإعلام العمال بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها :

قد لا يتوافر للعمال، ولا سيما في بداية العمل، العلم بالمخاطر المختلفة التي تنجم عن ممارسة المهنة واستعمال أدواتها وأجهزتها، خاصة في ظل تعدد المخاطر وتنوعها، فهي تتنوع بحسب ظروف العمل والمنشآت بين مخاطر ميكانيكية³⁸⁷، وطبيعية³⁸⁸،

386 صدقت مملكة البحرين بالمرسوم رقم 25 لسنة 2009 على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (155) لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

387 المخاطر الميكانيكية هي تلك التي تنشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وجسم صلب كمخاطر الآلات والأجهزة ووسائل الانتقال والتداول وأعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

388 المخاطر الطبيعية هي كل ما يؤثر في سلامة العامل وصحته، نتيجة لعوامل خطيرة أو ضرر طبيعي كالرطوبة والبرودة والإضاءة والضوضاء والاهتزازات والإشعاعات الضارة والضغط الجوي في محيط العمل.

وكيميائية³⁸⁹، وسلبية³⁹⁰، وغيرها³⁹¹ فيكون لزاما على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته وطرائق ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها، وهذا ما أكده المشرع البحريني في المادة (166 عمل)³⁹².

وعلى صاحب العمل أن يضع بشكل ظاهر في مكان العمل الإرشادات والتوجيهات والملصقات وغيرها من وسائل الإيضاح المتعلقة بمخاطر العمل وأساليب الوقاية منها³⁹³.

أما المنشآت الصناعية التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل فعليها - فضلا عما سبق - أن تقوم بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية هذه المنشآت والعاملين فيها عند وقوع أي كارثة وإبلاغ وزارة العمل بها وبما يرد عليها من تعديلات³⁹⁴.

وعلى صاحب العمل أو من يمثله إحاطة العامل علما بمخاطر الأجهزة والآلات والأدوات المستخدمة في العمل، وتبصيره بوسائل وأدوات الوقاية اللازمة لحماية صحته وسلامته وسلامة العمال الآخرين، وتدريبه على كيفية استخدام هذه الوسائل والأدوات، سواء من خلال تعليمات مكتوبة أو شفوية أو دورات تدريبية تخصص لهذا الغرض، ويتحقق علم العامل بأي أنظمة أو لوائح أو قرارات إذا تسلم نسخة منها ووقع بالتسلم.

389 المخاطر الكيميائية هي ما يحدث نتيجة التعامل مع المواد الكيميائية صلبة أو سائلة أو غازية المستعملة أو المتسربة إلى جو العمل كالغازات والأبخرة والأترية.

390 المخاطر السلبية هي التي ينشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها كالإسعافات الأولية ووسائل الإنقاذ أو النظافة أو غيرها.

391 كمخاطر الحريق والمخاطر الناشئة عن الكهرباء.

392 ولا تجبذ اتجاه المشرع في قانون العمل الجديد إلى تحديد هذه المخاطر في صلب التشريع وذكره أمثلة عليه؛ لأن ذلك ليس موضعه التشريع العادي والأفضل لو ترك أمرها لقرار وزاري لأن هذه المخاطر تتزايد مع التطور التقني والعلمي مما يقتضي معاودة إدراج المستحدث منها بين حين وآخر.

393 يصدر وزير العمل، بعد أخذ رأي الجهات المعنية، قرارا بتحديد الشروط والاحتياجات اللازمة للوقاية من مخاطر العمل وعلى هذه المنشآت التنسيق مع الوزير المختص بشؤون الصناعة،، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة للتحقق من كفاءتها وتدريب العمال على التعامل معها.

394 على تلك المنشآت التنسيق مع الوزير المختص بشؤون الصناعة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة للتحقق من كفاءتها وتدريب العمال على التعامل معها.

وفي المقابل، يجب على العامل ألا يرتكب أي فعل أو تقصير يؤدي إلى منع أو عرقلة تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية، أو إلحاق الضرر بالوسائل الموضوعية لصحة وسلامة العمال، وعليه أن ينفذ هذه التعليمات ويستخدم وسائل الوقاية على نحو صحيح، ويحافظ عليها³⁹⁵.

ثانياً- التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الوقاية من الأخطار الصحية والأمراض المهنية :

لا يكفي أن يحيط صاحب العمل عماله بالمخاطر المهنية الموجودة، بل يجب عليه- فضلاً عن ذلك- توفير وسائل الوقاية منها واتخاذ الاحتياطات اللازمة في بيئة العمل لدرء المخاطر عن العمال.

وعلى ذلك يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل الإنقاذ والإطفاء والخدمات والاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل وكذلك في المساكن التي يقيمها لهم، وتوفير وسائل الوقاية من أمراض المهنة³⁹⁶، ولا يتحمل العامل أي نفقات مقابل ذلك³⁹⁷.

ونظراً إلى اختلاف ظروف العمل بين كل منشأة وأخرى، بحسب نوع ودرجة وطبيعة الخطر، فقد فوض المشرع وزير العمل في تحديد المنشآت الصناعية التي يجب أن تقوم بالتنسيق مع وزير الصناعة بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية هذه المنشآت والعاملين فيها عند وقوع أي كارثة وإبلاغ وزارة العمل بها وبما يرد عليها من تعديلات³⁹⁸.

وقد فوض المشرع وزير العمل في إصدار قرار يحدد الشروط والاحتياطات اللازمة

395 راجع المادة (170 عمل).

396 انظر المادة (170 عمل).

397 راجع المادتين (168 و169 عمل).

398 على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة للتحقق من كفاءتها وتدريب العمال على التعامل معها.

للقاية من مخاطر العمل³⁹⁹.

ويعتبر الالتزام بوقاية ورعاية العمال ضد مخاطر العمل من الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق صاحب العمل، ويترتب على مخالفتها تعرضه أو من يمثله للجزاء الجنائي، وهو عقوبة الحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر والغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، أو بإحداهما⁴⁰⁰.

399 وفي ظل قانون العمل السابق صدر بعض القرارات الوزارية في هذا الشأن منها الآتي:-

- 1- القرار رقم 7 لسنة 1976 الخاص بمحتويات صندوق الإسعافات الطبية الأولية وكمياتها ووسائل حفظها وشروط من يقوم بها (الجريدة الرسمية العدد 1189 في 19/8/1976م).
- 2- القرار رقم 29 لسنة 1976 بشأن تنظيم أجهزة الأمن الصناعي في المنشآت وتحديد وتنظيم الخدمات والاحتياجات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من أخطار العمل والآلات (الجريدة الرسمية العدد 1189 في 19/8/1976) وهو قرار تم تعديل بعض بنوده بقرارات لاحقة.
- 3- القرار رقم 12 لسنة 1976 بشأن تحديد وتنظيم الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أعمال الإنشاء والهندسة المدنية وبناء السفن (الجريدة الرسمية العدد 1242 في 25/8/1977م).
- 4- القرار رقم 13 لسنة 1977 بشأن تحديد وتنظيم الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار التجليخ (الجريدة الرسمية العدد 1242 في 25/8/1977م).
- * هذا وقد صدرت مجموعة من القرارات بشأن تحديد وتنظيم الخدمات والاحتياطات اللازمة لحماية العمال منها ما يلي:-
 - 1- حماية العمال من أخطار العمل بمعدات الرفع (قرار رقم 14 لسنة 1977، الجريدة الرسمية العدد 1242 في 25/8/1977).
 - 2- حماية العمال أثناء العمل من الآلات الخطرة (قرار رقم 15 لسنة 1977، الجريدة الرسمية، العدد السابق نفسه).
 - 3- حماية العمال أثناء العمل من أخطار الحريق (قرار رقم 21 لسنة 1977 الجريدة الرسمية عدد 1252 في 3/11/1977).
 - 4- حماية العمال في أماكن العمل (قرار رقم 25 لسنة 1977، الجريدة الرسمية، عدد 1254 في 17/11/1977).
 - 5- وقاية عيون العمال أثناء العمل من أخطار العمل والآلات (قرار رقم 26 لسنة 1977، الجريدة الرسمية العدد 1254 في 17/11/1977).
 - 6- حماية العمال من أخطار الآلات المستخدمة في أعمال النجارة (قرار رقم 27 لسنة 1977، الجريدة الرسمية، العدد 1254 في 17/11/1977م).
 - 7- حماية العمال أثناء العمل من أخطار الغازات السريعة الاشتعال والغازات البترولية المسالة (قرار رقم 31 لسنة 1977، الجريدة الرسمية عدد 1264 في 26/1/1978).
 - 8- حماية العمال أثناء العمل من أخطار الكهرباء (قرار رقم 33 لسنة 1977، الجريدة الرسمية العدد 1264، في 26/1/1978).
 - 9- حماية العمال من أخطار إصلاح وإزالة الصهاريج والخزانات وأخطار العمل في الأماكن ذات السعة المحدودة (المغلقة) قرار رقم 34 لسنة 1977، الجريدة الرسمية العدد 1264 السالف الذكر.
- * كما صدرت عن وزير الصحة بخصوص حماية العمال والاحتياطات الصحية ووقايتهم من الأمراض القرارات الآتية:-
 - 1- القرار رقم 3 لسنة 1978، بخصوص تنظيم وسائل الوقاية من أمراض المهنة والاحتياطات الصحية اللازمة لحماية العمال أثناء العمل (الجريدة الرسمية العدد 1272 في 23/3/1978).
 - 2- القرار رقم 8 لسنة 1978 بتحديد الاشتراطات والمواصفات الصحية لمساكن العمال (الجريدة الرسمية، العدد 1302 في 19/10/1978).

(400) راجع المادة (192 عمل).

وفضلا عن الجزاء الجنائي يتعرض صاحب العمل لجزاء إداري، عند وجود خطر داهم على صحة العمال وسلامتهم نتيجة المخالفة، أو عدم وجود خطة طوارئ، يتمثل في غلق المحل كلياً أو جزئياً، أو في إيقاف عمل آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر، ويتم ذلك بقرار من الوزير المعني بالسجل التجاري ويظل صاحب العمل ملتزماً خلال ذلك بأداء أجور العمال كاملة أثناء فترة الإغلاق أو الإيقاف وللوزارة أن تزيل أسباب الخطر بالطريق الإداري على نفقة المنشأة⁴⁰¹.

وكفالة لتنفيذ أحكام القانون والقرارات المنفذة له أنشأ المشرع جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنيين، وهو جهاز يتبع وزارة العمل ويصدر بتشكيله وتنظيم عمله قرار عن وزير العمل ليتولى التفتيش على المنشآت وزيارتها والتحقق من تطبيق القانون وإعداد تقارير بشأن ذلك⁴⁰²، كما أنشأ المشرع مجلس السلامة والصحة المهنيين الذي يشكل برئاسة وزير العمل وعضوية ممثلين عن الهيئات الإدارية ذات العلاقة وغرفة تجارة وصناعة البحرين والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنيين، ويتولى هذا المجلس رسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنيين⁴⁰³.

والجدير بالتنويه الإشارة إلى اهتمام منظمة العمل الدولية بسلامة وصحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل وتوفير بيئة عمل صحية، فقد بذلت منذ إنشائها جهوداً

401 راجع المادة (167 عمل).

402 يتولى جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنيين القيام بما يلي:

إجراء الفحوص الطبية والعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتحقق من ملاءمة ظروف العمل ومدى تأثيرها في المستوى الصحي والوقائي للعمال.

أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية التي قد يكون لها تأثير ضار في سلامة العمال وصحتهم أو بيئة العمل بغرض تحليلها لمعرفة مدى الأخطار الناجمة عن استعمالها، على أن يتم إخطار المنشأة بذلك.

استخدام الأجهزة والمعدات اللازمة لتحليل أسباب الحوادث المهنية.

الإطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد إلى المنشأة عن الحوادث الجسيمة والأسباب المؤدية إليها.

الإطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

أي مهام أخرى يصدر بإسنادها إلى الجهاز قرار من الوزير.

403 يصدر بتشكيل المجلس وتنظيم عمله قرار عن رئيس مجلس الوزراء، وللمجلس تشكيل لجان فرعية في مجال السلامة والصحة المهنيين في القطاعات الاقتصادية والصناعية التي يحددها، انظر المادة (175 عمل).

حديثة في ذلك أسفرت عن اعتماد ما يزيد على (26) اتفاقية دولية في هذا الشأن لحماية العمال من المخاطر المهنية ومن الحوادث، سواء كان ذلك في مجال الزراعة أو الصناعة أو المناجم أو البحر أو البناء أو الموانئ، أو غيرها، وآخر هذه الاتفاقيات الاتفاقية رقم (187) بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين عام 2006م، كما بذلت منظمة العمل العربية دورا في هذا الخصوص فاعتمدت الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977م، بشأن الصحة والسلامة المهنيين، والاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981م، بشأن بيئة العمل، وقد انضمت مملكة البحرين إلى هاتين الاتفاقيتين⁴⁰⁴.

404 فقد انضمت بالمرسوم رقم (2) لسنة 1994 إلى الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977، والتوصية رقم (1) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنيين، كما انضمت بالمرسوم رقم (7) لسنة 1983 إلى الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل.

المطلب الثالث

الحق في التأمين الاجتماعي

أدى التطور المتلاحق للفكر الاجتماعي، إلى ظهور نظم التأمين الاجتماعي التي تقرر حماية مكملة لحماية قانون العمل، في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي تهدد العمال، والخطر الاجتماعي Le risque social هو كل حدث يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد فينقص من دخله أو يزيد من أعبائه⁴⁰⁵، فهي حوادث يترتب عليها المساس بالمركز الاقتصادي للشخص من حيث نقص دخله أو زيادة أعبائه⁴⁰⁶، والعبرة فيها ليس بالسبب وإنما بالآثار السلبية التي يخلفها الحدث على المركز الاقتصادي للشخص⁴⁰⁷.

وقد يكون تأثير الأخطار الاجتماعية تأثيراً سلبياً في الوضع الاقتصادي للفرد، وذلك من خلال التأثير في دخله نتيجة توقفه عن أداء العمل، لمرض أو عجز أو شيخوخة أو وفاة أو لعدم وجود فرصة عمل⁴⁰⁸، أو من خلال التأثير في أعبائه العائلية، كزيادة عدد الأطفال ونفقات العلاج أو غير ذلك من الأسباب.

وحين عجزت الوسائل التقليدية عن مواجهة المخاطر الاجتماعية وتحقيق الأمن الاقتصادي، بشكل حقيقي ومتكامل، ظهر نظام التأمينات الاجتماعية وهو نظام

405 أو هو «كل حدث يؤدي إلى فقد عمل أو خفض مستوى معيشة كل شخص يمارس نشاطاً مهنيًا أياً كانت طبيعته»، انظر د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي «قانون العمل والتأمينات الاجتماعية»، دار النهضة العربية، ط 1992، ج 3، ص 20. وفي هذا المعنى د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، طبعة جامعة الملك سعود، 1417هـ، ص 326.

406 د. حسن قدوس، المبادئ القانونية للتأمين الاجتماعي، ج 1، دار وهدان للطباعة والنشر، ط 1985، ص 64.

407 د. محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، مطابع معهد الإدارة العامة، الطبعة الثانية، 1996، ص 70.

408 راجع في المخاطر التي تغطيها التأمينات في دول الخليج، د. يوسف إلياس، المخاطر التي تغطيها نظم التأمينات الاجتماعية في الدول العربية الخليجية، بحث منشور في سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية رقم (15) الصادرة عن مكتب المتابعة بمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، ص 73.

قانوني يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد في حال تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الاجتماعية الواردة بالاتفاقية الدولية (102) الصادرة عن منظمة العمل الدولية وذلك عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام التي تعمل على إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة⁴⁰⁹، ويعد نظاما إجباريا لا يتوقف على إرادة الخاضعين له، تتولاها هيئات حكومية لا تستهدف الربح ويشارك أصحاب الأعمال في سداد اشتراكاتهم لصالح العمال⁴¹⁰.

ويغطي التأمين الاجتماعي في مملكة البحرين عدة مخاطر على رأسها خطر الشيخوخة والعجز والوفاة وخطر إصابات العمل وأمراض المهنة، وخطر التعطل عن العمل، ويخضع جميع العمال من المواطنين والوافدين إلى التأمين الاجتماعي ضد خطر إصابات العمل وخطر التعطل، أما التأمين الاجتماعي ضد خطر الشيخوخة والعجز والوفاة فيقتصر الخضوع له على العمال البحرينيين من دون الأجانب.

ويخول الانضمام إلى نظام التأمين الاجتماعي ضد خطر إصابات العمل الانتفاع بالمزايا العلاجية ومن استحقاق معاش تقاعدي أو تعويضات نقدية حال حدوث عجز للعامل يمنعه من أداء العمل، ويتحمل صاحب العمل عبء الاشتراك كاملا لصالح العامل في هذا الفرع التأميني وقدره 3% من أجر العامل.

كما يمنح نظام التأمين ضد خطر الشيخوخة والعجز الطبيعي عن العمل معاشا للعامل أو مكافآت تقاعدية، حال تقاعده أو عجزه عن العمل، وفي حالة الوفاة تمنح هذه المزايا للمستحقين من ذويه، ويسهم العامل وصاحب العمل في تحمل عبء القسط التأميني لصالح العامل⁴¹¹.

409 د. أحمد حس البرعي، الوجيز، المرجع السابق، ص 49.

410 د. محمد فاروق الباشا، التأمينات...، المرجع السابق، ص 82.

411 يتحمل العامل حصة تقتطع من أجره شهريا لهذا السبب تعادل نسبة 7% شهريا، وتبلغ حصة صاحب العمل في هذا الفرع التأميني لصالح العامل 11% من الأجر، وقد رفعت نسبة صاحب العمل إلى هذا القدر ابتداء من مايو 2009، انظر المادة 2 من قرار مجلس الوزراء رقم 29 لسنة 2007، السالف الذكر.

أما فرع تأمين التعطل فيسمح للعامل، المتعطل عن العمل لسبب غير إرادي، بالحصول على تعويضات مالية خلال تعطله ولفترات محددة ريثما يتمكن من الحصول على عمل آخر، وكذلك يمكن هذا النظام التأميني الباحثين عن العمل من الحصول على مساعدة مالية بضوابط معينة، ويسهم كل من العامل وصاحب العمل والدولة كل منهم بنسبة 1% من الأجر في هذا الفرع التأميني لصالح العامل. وتأتي حماية العامل ضد المخاطر الاجتماعية من خلال نظام التأمين الاجتماعي مكملا ضروريا لحماية قانون العمل، وهي حماية تتفق مع التزامات مملكة البحرين المنبثقة عن الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في مجال التأمين الصحي والضمان الاجتماعي، والتي من بينها الاتفاقية رقم (102) لسنة 1952م بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) والاتفاقية رقم (157) عام 1982م بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي⁴¹²، وكذلك تتسجم هذه الحماية مع ما ورد من التزامات في اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (3) لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

412 هذا فضلا عن الاتفاقية رقم (35) لسنة 1933 بشأن التأمين ضد الشيخوخة (الصناعة) ورقم (36) لسنة 1933 بشأن التأمين ضد الشيخوخة (الزراعة)، ورقم (37) لسنة 1933 بشأن التأمين ضد العجز (الصناعة)، والاتفاقيات الخاصة بإعانات إصابات العمل والعجز والشيخوخة وإعانات المرض... إلخ مما لا يتسع المجال لسرده وتفصيله، للمزيد راجع موقع منظمة العمل الدولية ورابطه :

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

وراجع في الموقع الإلكتروني الآتي : <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.htm>.

المبحث الثالث

حقوق العامل وضماناته المرتبطة بالمساءلة التأديبية

يتمتع صاحب العمل بسلطات ثلاث في مشروعه، وأولاهما: السلطة التنظيمية التي يضع بمقتضاها أنظمة العمل ولوائح الجزاءات، لتنظيم سير العمل في المشروع على النحو الذي يحقق أهدافه المرجوة، وثانيها السلطة الإدارية التي يمارس بمقتضاها سلطته في إدارة مشروعه واتخاذ ما يلزم من قرارات، بشأن سير العمل اليومي في مشروعه أو نقل عامل أو ترقيته أو غيرها، وثالثها السلطة التأديبية، وهي سلطة تمكنه من توقيع الجزاءات التأديبية على العامل الذي ثبت ارتكابه مخالفة تأديبية لأنظمة العمل وتعليمات وأوامر صاحب العمل.

وتنطوي ممارسة السلطة التأديبية على خطورة قد تمس الوضع الوظيفي والمالي للعامل، بل قد تفضي إلى فصل العامل تأديبياً من عمله بلا إخطار أو تعويض، فما هي الضمانات القانونية والحقوق التي يتمتع به العامل في مواجهة هذه السلطة؟

الحقيقة أن العامل يتمتع بعدة ضمانات قانونية، أولها: أن المشرع حدد نوعية الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل، فلا يملك توقيع جزاء لم يرد في لائحة العمل ولم ينص عليه قانون العمل، وثانيها أن المشرع وضع قواعد يجب مراعاتها بخصوص معاقبة العامل تأديبياً، وثالثها يتمثل في حق التظلم والطعن على هذه القرارات في ضوء الرقابة القضائية على السلطة التأديبية. ولأهمية هذه الضمانات في حماية حقوق العمال وعدم المساس بها واستقرار علاقات العمل نبين هذه الضمانات في عدة مطالب على النحو الآتي:

المطلب الأول

المشروع البحريني يحدد أنواع الجزاءات التأديبية بصورة حصرية

تنص المادة (75 عمل) على أن «الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً لأنظمة العمل ولوائح الجزاءات بالمنشأة هي:

(1) التنبيه الشفوي.

(2) الإنذار الكتابي.

(3) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

(4) الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز شهراً في السنة، ولا تزيد على خمسة أيام في المرة الواحدة.

(5) تأجيل الترقية عند استحقاقها مدة لا تزيد على سنة.

(6) الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون».

فوفقاً لما تقدم لا يجوز لصاحب العمل توقيع عقوبة بخلاف ما تضمنته هذه المادة، غير أن لصاحب العمل بطبيعة الحال أن يتدرج في توقيع بعض العقوبات التي تسمح طبيعتها بذلك، كتأخير موعد استحقاق العلاوة أو الوقف عن العمل أو تأخير الترقية.

ونظراً إلى خطورة عقوبة الفصل من العمل فلا يجوز اللجوء إليها إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً يبرر ذلك، فالمخالفة الجسيمة هي التي تستوجب الجزاء الجسيم، فيجب أن ينطوي الفعل على خطأ جسيم يبرر فصله، وقد اهتم المشروع ببيان الحالات التي تسوغ ذلك، فنص في المادة (107 عمل) على إحدى عشرة

حالة⁽⁴¹³⁾، باعتبارها تجيز فصل العامل بلا أخطار أو تعويض، وتحمل هذه الحالات في طياتها إخلالا بالتزام أو أكثر من التزامات العامل الجوهرية⁽⁴¹⁴⁾.
ويعد تقدير مبرر الفصل والتحقق من وجوده مسألة موضوعية، يستقل بتقديرها قاضى الموضوع، ولا يخضع في ذلك لرقابة محكمة التمييز، طالما أسس حكمه على استخلاص سائغ⁽⁴¹⁵⁾.

والحالات التي أوردها المشرع باعتبارها تجيز الفصل هي:

- 1- انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه لشهادات أو توصيات مزورة.
- 2- ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدوث خلال يومي عمل من وقت علمه بجسامة الخسارة المادية.
- 3- عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب اتباعها لسلامة العمال أو المنشأة رغم إنذاره كتابة، بشرط أن تكون التعليمات مكتوبة وموضوعة بشكل ظاهر في أماكن العمل.
- 4- غياب العامل عن العمل من دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرين يوماً متقطعة أو عشرة أيام متصلة في السنة الواحدة، على أن يسبق الإنهاء توجيه إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة أيام في الحالة الثانية.

413 أما قانون العمل السابق فقد كان يورد (9) حالات للخطأ الجسيم تجيز توقيع الفصل كعقوبة تأديبية.
414 راجع د. محمد حسين، قانون العمل، المرجع السابق، ص 122، أ. علي محسن عبدالله، عقد العمل، المرجع السابق، ص 280.

415 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 186 لسنة 1995، جلسة 1996/6/9، م م ف، ق 74، ص 293. وفي الطعن رقم 87 لسنة 1993، جلسة 1993/12/19، م م ف، ق 101، ص 434.

- 5- عدم قيام العامل بأداء التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
 - 6- إفشاء العامل «من دون تصريح كتابي من قبل صاحب العمل- الأسرار المتعلقة بالعمل».
 - 7- صدور حكم نهائي على العامل في جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
 - 8- وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مواد مخدرة، أو ارتكابه عملا مخلا بالآداب في مكان العمل.
 - 9- اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد العاملين بالمنشأة أو أحد عملائها أثناء العمل أو بسببه.
 - 10- عدم مراعاة العامل للضوابط المقررة قانونا بشأن ممارسة حق الإضراب.
 - 11- إذا أصبح العامل غير صالح لمزاولة العمل محل العقد لسبب يرجع إليه مثل إلغاء ترخيص مزاولته العمل أو فقده للمؤهلات التي تخوله مزاوله العمل المتفق عليه.
- ولما كان تناول هذه الحالات بالشرح والتحليل يرتبط بواجبات العامل وإخلاله بها أكثر من ارتباطه بحقوقه ويتجاوز نطاق الدراسة فسنكتفي فقط بتناول حقوق العامل وضمائماتها في مواجهة توقيع الجزاءات عليه.

المطلب الثاني

المشعر البحريني يضع ضمانات لحماية العامل في مواجهة الجزاءات التأديبية

رغبة في حماية العمال في مواجهة سلطة صاحب العمل التأديبية، أحاط المشعر توقيع الجزاءات بمجموعة من الضمانات من أهمها الآتي:

1- إبلاغ العامل بالمخالفة وتحقيق الاتهام ضمانا لحرية الدفاع؛

كفالة لحق الدفاع لم يجز المشعر توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر التحقيق، ويجب أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، ولدعم موقف العامل في التحقيق أجاز المشعر للنقابة التي يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق متى أخطر العامل صاحب العمل بذلك، كما يجوز للعامل الاستعانة بمحام عند حضور التحقيق.

ومن ثم تبدأ إجراءات التأديب بإبلاغ العامل كتابة بما نسب إليه ثم يجرى التحقيق معه لسماع أقواله، فإذا صدر الجزاء التأديبي قبل سماع دفاع العامل وتحقيقه كانت إجراءات التأديب باطلة.

أما بالنسبة إلى عقوبة التنبيه أو الإنذار المكتوب أو الوقف عن العمل لمدة يوم واحد فيجوز أن يكون التحقيق فيها شفهيًا، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع العقوبة⁴¹⁶، وفي جميع الأحوال يجب أن يكون القرار مسببًا.

ويتعين على صاحب العمل أو من ينوب عنه اتباع هذه الإجراءات، وعليه إخطار

416 () الفقرة (أ) من المادة (76) من قانون العمل.

العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها، وما يمكن أن يتعرض له من عقوبة أشد في حالة العود، فإن امتنع عن تسلم الإخطار أرسل إليه بكتاب مسجل بعلم الوصول على عنوانه المبين في ملفه الخاص⁴¹⁷.

2- المختص بإجراء التحقيق؛

لصاحب العمل أن يحقق بنفسه مع العامل أو أن يعهد إلى من يمثله كمدير المنشأة، أو شخص من ذوي الخبرة، بإجراء التحقيق في موضوع المخالفة بشرط ألا يقل مستواه الوظيفي عن مستوى العامل الذي يُجرى معه التحقيق⁴¹⁸، مراعاة لوضع العامل الأدبي والوظيفي في مرحلة التحقيق والمساءلة.

3- وحدة الجزاء التأديبي؛

يحظر المشرع بمقتضى نص المادة (3/78 عمل) على صاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، فلا شك أن الجزاء التأديبي عقوبة، ويتصف بخصائص العقوبة ومن بينها وحدة العقوبة وعدم تعددها، فلا يجوز لصاحب العمل أن يوقع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة، فإذا وقع جزاء الوقف مثلا على مخالفة فلا يجوز في الوقت ذاته توقيع جزاء الإنذار على المخالفة نفسها.

كما لا يجوز فصل العامل بعد توقيع جزاء الوقف التأديبي؛ لأن هذا ينطوي على توقيع أكثر من جزاء عن الخطأ الواحد، ونظرا لأن الوقف الاحتياطي ليس عقوبة تأديبية فيجوز أن يعقبه جزاء تأديبي، كالفصل مثلا، ولا يخل ذلك بمبدأ وحدة العقوبة، كما لا يحول مبدأ وحدة العقوبة دون تشديد العقوبة إذا تكرر من العامل حدوث المخالفة وهو ما يعرف بالعود.

وحظر تعدد العقوبة عن المخالفة الواحدة لا يمنع من الجمع بين العقوبة التأديبية

417 الفقرة (ب) من المادة (76 عمل).

418 راجع الفقرة (ب) من المادة (76 عمل)

والتعويض المدني عند فقد أو إتلاف الآت أو مهام أو منتجات المنشأة بسبب خطأ من العامل، وفقا للمادة (82 عمل)، وذلك لاختلاف طبيعة كل منهما عن الآخر⁴¹⁹، حيث لا ينطوي التعويض المدني على معنى العقوبة التأديبية⁴²⁰.

4- تسبب الجزاء التأديبي؛

إذا أسفر التحقيق عن ثبوت إدانة العامل، فيجب ان يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبي مسببا⁴²¹، فإذا جاء القرار خلوا من التسبب وطعن العامل عليه افتراض عندئذ عدم مشروعيتها، ما لم يثبت صاحب العمل خلاف ذلك، فعدم تسبب القرار يعد قرينة على تعسف مصدر القرار يجوز إثبات عكسها.

5- ورود الجزاء التأديبي في لائحة الجزاءات؛

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب تأديبية من دون مراعاة أحكام القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له وأنظمة العمل ولائحة الجزاءات بالمنشأة⁴²²، فيجب أن تكون العقوبة الموقعة على العامل واردة في لائحة الجزاءات، ومن نوع العقوبات ذاتها التي أوردتها المادة (75 عمل)، كما لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء تأديبي على العامل بشأن مخالفة لا صلة لها بالعمل⁴²³.

6- ضرورة تناسب الجزاء مع المخالفة وعدم تجاوزه الحد الأقصى المقرر قانونا؛

وفقا للمادة (2/78) من قانون العمل لا يحق لصاحب العمل أن يوقع جزاء على

419 انظر «نقض مدني مصري» في 1982/3/28، م م ف، رقم 62، ص 340. وراجع ما سبق في حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل، وانظر د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص 222.

420 كما يجوز الجمع من ناحية أخرى بين الاقتطاع من الأجر للتلف وبين عقوبة الإنذار، بحكم أن هذه الأخيرة لا تصيب العامل في أجره، د. إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 291، د. محمد لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 332 و333.

421 راجع عجز الفقرة (أ) من المادة (76 عمل).

422 أما إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرة عمال فهو غير ملزم بوضع لائحة للجزاءات فإن وضعها باختياره أصبح ملتزما بها ومقيدا بما ورد فيها من أحكام، وإن لم يضعها فهو لا يلتزم إلا بمراعاة قواعد التأديب الواردة في قانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له.

423 راجع المادة (1/78 عمل).

العامل لا يتناسب مع المخالفة التي وقعت، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لا يجوز توقيع عقوبة تتجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً⁴²⁴؛ فمثلاً لا يجوز توقيع جزاء الوقف مدة تزيد على أجر خمسة أيام في المرة الواحدة، ولا توقيعه لمدد تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد، ولا على الشهر في السنة⁴²⁵.

وعلى كل حال فإن ضوابط الجزاءات تأتي تحقيقاً لمبدأ حماية الأجر من الاقتراع بسبب ارتكاب العامل أخطاء تأديبية، حتى لا يكون لهذا الاقتراع ثمة مردود سلبي على العامل وعلى أسرته معاً.

7- جواز تشديد العقوبة في حالة العود:

يقصد بالعود في قانون العمل ارتكاب العامل مخالفة جديدة من نوع المخالفة السابقة في خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بتوقيع الجزاء السابق.

فإذا وقعت المخالفة الجديدة بعد مدة تزيد على ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بتوقيع الجزاء السابق، فلا يجوز تشديد العقوبة، بل يعاقب عليها العامل باعتبارها مخالفة أولى جديدة، وتبدأ مدة الستة أشهر من تاريخ الإبلاغ⁴²⁶.

ويتعين لتشديد العقاب أن تكون المخالفة الثانية من نوع المخالفة السابقة نفسها كتكرار الإهمال أو الغياب، ولا يشترط التطابق التام بين المخالفتين بل يكفي مجرد اتحادهما في النوع⁴²⁷.

424 هذا وليس من المتصور أن يكون للإنذار، مثلاً، أو الفصل من الخدمة حد أقصى، وبالتالي فلا تطبق هذه القاعدة في شأنهما.

425 ومن الجدير بالملاحظة أن المشرع في قانون العمل أسقط جزاء الغرامة فلم يرد ضمن الجزاءات التأديبية في قانون العمل، غير أنه لم يتنبه إلى إلغاء النص المكمل له المتعلق بضوابط تطبيق الغرامة فظل قائماً في المادة (4/78 عمل) رغم عدم وجود محل له، وهو تناقض تشريعي نهيب بالمشرع معالجته إما بإقرار جزاء الغرامة كما كان في قانون العمل السابق وإما بإلغاء النص المكمل.

426 انظر المادة (79 عمل). وقد استحدث المشرع، في قانون العمل الجديد، بدء حساب مدة العود، فجعله من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق. وفي تقديرنا أن النص الوارد في القانون القديم، الذي كان يجعل فترة العود تبدأ من تاريخ ارتكاب المخالفة بعد أكثر حماية للعامل من النص الحالي، فالطبيعي أن المخالفة تقع من تاريخ ارتكابها، وليس من أي تاريخ لاحق، والتشديد في العود يستهدف مواجهة من يعتاد المخالفة فيكررها في فترة زمنية قصيرة مدتها ستة أشهر، والاعتاد يكون بالرجوع إلى تاريخ ارتكاب الفعل وليس توقيع العقوبة، غير أنه أمام صراحة النص لا مناص من الأخذ بتاريخ الإبلاغ.

427 د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 435.

8- سقوط الحق في الاتهام وتوقيع العقوبة بمضي مدة معينة

وضع المشرع في المادة (6/78 و7 عمل) ضوابط زمنية على حق صاحب العمل في مؤاخذة العامل أو عقابه على المخالفات التأديبية التي يرتكبها⁴²⁸.

ومن هذه الضوابط أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يوجه اتهاماً إلى العامل ولا أن يجري معه تحقيقاً إذا مضى على اكتشاف وقوع المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً ما لم يتعلق الأمر بجريمة جنائية لم تسقط بعد.

فعلى صاحب العمل أن يبدأ مباشرة إجراءات التحقيق مع العامل خلال سبعة أيام من اكتشافه المخالفة، وأن ينتهي من التحقيق قبل مضي ثلاثين يوماً على اكتشاف المخالفة⁴²⁹، فإذا ثبت له خطأ العامل وجب عندئذ توقيع العقوبة خلال 15 يوماً من ثبوت الإدانة، ومعنى ذلك أن حق صاحب العمل في اتخاذ إجراء التحقيق والعقاب يسقط بمضي تلك المدد، فهي قيد زمني على سلطته التأديبية لصالح العامل⁴³⁰.

وترجع الحكمة من الإسراع في إجراءات الاستجواب والتحقيق وتوقيع العقاب إلى رغبة المشرع في الإسراع في التصرف في التحقيق إما بحفظه وإما بتوقيع العقوبة على العامل؛ حتى لا يظل الاتهام والعقاب سيفاً مصلتاً على العامل إلى ما لا نهاية، فيترك تحت رحمة صاحب العمل ويبقى في حيرة من أمره مدة طويلة مما يؤثر في نفسيته وإنتاجه⁴³¹، كما أن الردع والزجر المقصودين من العقوبة يقتضيان حسم

428 فقد نصت المادة (6/78 و7 عمل) على: «...6- عدم مساءلة العامل عن مخالفة مضى على علم صاحب العمل بارتكابها أكثر من ثلاثين يوماً، وذلك فيما عدا المخالفات التي تطوي على جرائم جنائية فإنه يجوز مساءلة العامل عنها إلى أن تسقط جنائياً. 7) عدم معاقبة العامل عن مخالفة ارتكبها ومضى على تاريخ ثبوتها خمسة عشر يوماً».

429 أورد المشرع في المادة (76/أ عمل) قيدا على صاحب العمل هو أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وفي تدريري أن ثمة تناقضا وقع بين حكم هذا النص وبين نص المادة (6/78 عمل)، ويمكن التوفيق بينهما بالقول إن ميعاد السبعة الأيام هو ميعاد تنظيمي لا يترتب على فواته سقوط الحق في الاتهام ويظل لصاحب العمل توجيه الاتهام والتحقيق خلال شهر من علمه أو اكتشافه للمخالفة.

430 فإذا وقع عقوبة بعد فوات المدة كانت عقوبة باطلة وغير مشروعة لسقوط حقه في العقاب نتيجة عدم الاعتداد بالمخالفة، كما لا يجوز، من ناحية أخرى، الاعتداد بالمخالفة لتشديد العقوبة على العامل إذا ارتكب مخالفة جديدة.

431 د. أحمد حسن البرعي، الوجيز، المرجع السابق، ص 428.

الأمر سريعاً وإعلان جديّة صاحب العمل في محاسبة المخالف، ومرور هذه المدة يعني عفو صاحب العمل وتسامحه مع العامل، فإن أوقع عقوبة بعدها كان في ذلك مفاجأة للعامل غير مرغوب فيها⁴³².

9- الحق في التظلم من القرار التأديبي؛

نظراً إلى قيام صاحب العمل بدور الخصم والحكم، عند ممارسة سلطته التأديبية، فقد يتخذ قراره بصورة انفعالية، وهو ما يحيف بالعامل، لذا أجاز المشرع للعامل أن يتظلم كتابة من القرار الصادر بتوقيع الجزاء عليه، خلال سبعة أيام عمل من تاريخ إخطاره به، ويطلب إلى صاحب العمل مراجعة قراره.

ويقدم العامل بتظلمه إلى مصدر القرار، سواء كان صاحب العمل أو من يمثله، وعندئذ يتعين إعادة النظر في الجزاء الموقع سواء بتعديله أو إلغائه أو إقراره، غير أنه لا يجوز تشديده فلا يصح أن يضار المتظلم من تظلمه.

10- حق العامل في رفع الجزاء من ملفه بمضي المدة؛

اتساقاً مع نظم التأديب وما يجري عليه العمل من رفع الجزاءات التأديبية من ملف العامل بعد فترة من الزمن، فقد نص المشرع البحريني في المادة (77) من قانون العمل على رفع الجزاءات من ملف العامل إذا تبين أن سلوك العامل وأدائه لعمله مرضيان وذلك على النحو الآتي:

- يرفع جزاء الإنذار الكتابي والتنبيه الشفوي من ملف العامل بانقضاء ستة أشهر من توقيع الجزاء.
- يرفع جزاء الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب وتأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية وتأجيل الترقية بانقضاء سنة من توقيع الجزاء.

432 د. حسام الأفواني، شرح، المرجع السابق، ص 435.

ويترتب على رفع الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة إلى المستقبل، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يشدد على العامل الجزاء حين تقع منه مخالفة جديدة، ولذا فقد أوجب المشرع أن ترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف العامل.

المطلب الثالث

الرقابة القضائية على السلطة التأديبية لصاحب العمل

قد يخالف صاحب العمل الأحكام التي نص عليها القانون، فيما يتعلق بتأديب العمال، فيوقع على العامل عقوبة غير واردة في لائحة الجزاءات، أو يوقع عليه عقوبة منصوصا عليها في لائحة الجزاءات ولكن من دون أن يتبع قواعد وإجراءات التأديب، فلا يستمع مثلا إلى أقوال العامل ولا يحقق دفاعه، فعندئذ يغدو الجزاء باطلا. وللعامل أن يتظلم منه، فإن لم يستجب له جاز له أن يلجأ إلى القضاء المدني ليطلب الحكم ببطلان هذا الجزاء، ويقع على العامل عبء إثبات مخالفة توقيع العقوبة لأحكام القانون.

وتقتصر سلطة المحاكم - وفقا للرأي الراجح - على إبطال الجزاء المخالف غير المشروع، من دون أن يكون لها سلطة تعديله، فيحكم القاضي ببطلان توقيع الجزاء، إذا صدر، مثلا، عن شخص لا يملك توقيعه، أو كان يملك توقيعه ولكن لم يكفل للعامل حقه في الدفاع أو صدر من دون تحقيق، أو ثبت من التحقيق عدم ارتكاب العامل للواقعة المنسوبة إليه.

وفضلا عن طلب إبطال الجزاء المخالف يحق للعامل المطالبة بتعويضه عن الضرر الذي أصابه بسبب ذلك وفقا للقواعد العامة، وقد أعطى المشرع القاضي في إطار رقابته للمشروعية أن يراقب ملاءمة الجزاء للخطأ الذي وقع من العامل ويقدر مدى تناسبه فيكون للقاضي إلغاء الجزاء الشديد غير المناسب، ومن ثم فقد حسم المشرع جدلا يمكن أن يثور حول سلطة القاضي في رقابة الملاءمة، بزعم أن الملاءمة تم حسمها من قبل السلطة الإدارية عند إقرارها للائحة الجزاءات، ووفقا لمبدأ الفصل بين السلطات لا يحق للسلطة القضائية التدخل في عمل السلطة التنفيذية.

المبحث الرابع

الحقوق الأخرى المقررة للعامل

تنشأ للعامل جملة من الحقوق الأخرى التي ترتبط بوضعه كإنسان وواحد من المنتمين إلى مشروع صاحب العمل، فيتمتع بحقه في المساواة مع غيره من العمال الآخرين، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية ومن برامج التدريب المهني التي يقدمها المشروع إلى عماله، وتكون له حرمة النقابية وما يرتبط بها من حقوق، كما يكون لحياته الخاصة حرمة فتظل بمنأى عن التدخل فيها من قبل إدارة المشروع، كما تتحتم معاملته بصورة كريمة وإنسانية، وسنعالج أهم هذه الحقوق تباعاً في المطالب الآتية:

المطلب الأول : الحق في المساواة وعدم التمييز

المطلب الثاني : حق العامل في الحصول على الخدمات الاجتماعية والثقافية

المطلب الثالث : حق العامل في الاستفادة من برامج التدريب المهني

المطلب الرابع : حقوق العامل النقابية

المطلب الخامس : حقوق العامل المرتبطة بالعمل في الأماكن البعيدة عن العمران

المطلب السادس : حق العامل في حرمة حياته الخاصة وأسراره الشخصية

المطلب السابع : حق العامل في احترام كرامته الإنسانية

المطلب الأول

الحق في المساواة وعدم التمييز

تنص المادة (29 عمل) على أنه «... تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم».

كما تنص المادة (39) من قانون العمل على أنه «يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة».

كما تنص المادة السابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: (أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى: 1- أجرا منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل...».

وقد جاء استحداث هذه النصوص في قانون العمل البحريني تماثياً مع معايير العمل الدولية التي تحظر التمييز في الاستخدام والمهنة⁴³³، ويستفاد من هذا أن المشرع ساوى بين العمال والعاملات في الخضوع لأحكام التشغيل طالما تماثلت أوضاع عملهم، فلا يفرق في ذلك بين العامل والعاملة بسبب الجنس، غير أن ذلك

433 () فقد صدقت مملكة البحرين في عام 2000 على الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة. كما انضمت بمقتضى المرسوم رقم (6) لسنة 2002 إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1979، وتقضي المادة (11) من الاتفاقية الأخيرة بضرورة اتخاذ تدابير في مجال العمل تكفل القضاء على التمييز ضد المرأة ولا سيما في شأن... (ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة والحق في التدريب... (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة وفي تقييم نوعية العمل. وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات بشأن المساواة، منها الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925 بشأن المساواة في المعاملة (في مجال التعويض عن حوادث العمل)، والاتفاقية رقم 118 لسنة 1962 بشأن المساواة في المعاملة في مجال الضمان الاجتماعي.

يراعي - جنباً إلى جنب - الأحكام الخاصة بالنساء التي صاغها المشرع لحمايتهن، كما حظر بشكل صريح وواضح أن يميز صاحب العمل بين عماله عموماً في الأجور، لأن المساواة هي أساس القاعدة القانونية وأساس العدل وأساس مبدأ المشروعية، وبدونها تتهار كثير من القيم في المجتمع⁴³⁴.

وفي خارج نطاق القيد التشريعي السالف البيان هل يجوز لصاحب العمل أن يميز بين عماله لاعتبارات أخرى⁽⁴³⁵⁾.

وقع خلاف حول هذه المسألة، ففي حين ذهب البعض⁴³⁶ إلى أن القانون لا يفرض التسوية بين العمال، وأن لصاحب العمل الحرية المطلقة في التمييز بين عماله لأي اعتبار يراه، لأن صاحب العمل تربطه بكل عامل لديه رابطة عقدية مستقلة عن الروابط التي تربطه ببقية عماله، فمصدر هذه الرابطة هو عقد العمل الذي قد تختلف بنوده من عامل لآخر، وبالتالي لا يلتزم صاحب العمل بالتسوية بين عماله من الناحية القانونية.

وذهب جمهور الفقه⁴³⁷ والقضاء⁴³⁸ إلى أنه وإن كان قانون العمل لم يتضمن نصاً عاماً

434 د. شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والواجبات العامة وتطبيقاته القضائية، بدون دار نشر، ط 2001، ص 57.

435 تحدد المادة الأولى من الاتفاقية رقم (111) لسنة 1958 المقصود بالتمييز بأنه :

«أ- أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

ب- أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة أو الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إن وجدت، مع هيئات أخرى.

لا يعتبر أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز.

436 د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 822.

437 د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، المرجع السابق، ص 362، د. لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 373 وما بعدها، د. عبد الناصر العطار، شرح، المرجع السابق، ص 302، د. فتحي عبد الصبور، الوسيط، المرجع السابق ص 309 وما بعدها، د. سعيد عبد السلام، الوسيط، في قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2004، ص 420.

438 انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 42 لسنة 1990، جلسة 1990/11/11، م م ف، ق 30، ص 154؛ ورقم 120 لسنة 1996، جلسة 1997/2/2، م م ف، ق 11، ص 48، وفي القضاء المصري انظر نقض رقم 922 لسنة 43 ق، جلسة 1980/5/10، ورقم 283 لسنة 43 ق، جلسة 1981/12/6، ورقم 100 لسنة 43 ق، جلسة 1982/2/27، ورقم 254 لسنة 48 ق، جلسة 1983/1/3، ورقم 716 لسنة 55 ق، جلسة 1986/3/23، مجموعة صلاح محمد، المرجع السابق، بند 6، ص 831.

وصريحا يقضي بإلزام صاحب العمل بالتسوية بين عماله، غير أن هذا الالتزام لا شك في وجوده، فقاعدة المساواة قاعدة أساسية، ولو لم يجر بها نص خاص في القانون، إذ توجبها قواعد العدالة كلما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله بغير مبرر في شأن أي حق من حقوقهم. فقاعدة المساواة قاعدة أساسية وحق ثابت للعامل تفرضها العدالة من دون حاجة إلى نص مكتوب يقرها، كما تؤكدتها الدساتير والمواثيق العالمية⁴³⁹.

وعلى كل حال، فالنص الوارد في قانون العمل الجديد بحالته السالفة البيان ورد مطلقا فيما يخص الأجور، غير أن التسوية في تقديري تكون بين المتساوين، ولا تكون واجبة إلا إذا تحققت ضوابطها فما هي ضوابط التسوية؟

• ضوابط التسوية بين العمال:

يشترط للتسوية بين العمال الشروط الآتية:

أ - أن يكون العمل متساويا في طبيعته وظروفه، وفي منطقة عمل واحدة، فإذا جرى العمل في منطقة أخرى، مثلا، فلا بد أن تتماثل الأعمال التي يقوم بها العمال كشرط للتسوية فيما بينهم⁴⁴⁰. فإذا اختلفت الأعمال التي يؤديها العمال سواء في طبيعتها أو في الظروف التي تؤدي فيها فلا تثريب على صاحب العمل إذا أقام نوعا من التفرقة بين أجور عماله تبعا لاختلاف نوع عملهم أو طبيعته أو ظروف وطريقة أدائه، لأن من حقه أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها أو لظروف خاصة بطائفة معينة منهم⁴⁴¹، ولا يصح التحدي بقاعدة المساواة بين

439 حيث ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن «لكل فرد دون تمييز الحق في أجر متساو للعمل» وينص دستور مملكة البحرين في ديباجته وفي المادة (18) منه على مبدأ المساواة «الناس سواسية في الكرامة الإنسانية... لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة».

440 نقض مدني مصري في 1981/6/21، مجموعة صلاح محمد السابقة، ج1، ص 832، رقم 8، وانظر أيضا أحكام محكمة النقض المصرية الصادرة في 1981/12/6، وفي 1988/10/31، وفي 1989/5/21، وفي 1990/5/14، مجموعة صلاح محمد السابقة، ج1، ص 832، رقم 9.

441 فقد قضت محكمة التمييز بأن منح صاحب العمل امتيازات لبعض العمال، لظروف خاصة بهم، لا يصلح اتخاذها أساسا لمساواة غيرهم بهم، الطعن رقم 72 لسنة 1993، جلسة 1993/12/19، م م ف، ق 97، ص 46.

العاملين للخروج على هذا المبدأ، إذ المناط في إعمال مبدأ المساواة هو منع التفرقة التحكومية بين عمال صاحب العمل، بحيث لا تكون المساواة واجبة بينهم إلا عند تساوي الظروف⁴⁴²، وفي تطور لاحق للحماية يجب التسوية في الأجور طالما كانت قيمة العمل الاجمالية متساوية، حتى لو اختلف بعض ظروف العمل، وذلك للقضاء على التمييز والنهوض بالمساواة⁴⁴³.

ب- أن يتساوى العامل مع من يطلب التسوية معه في المؤهلات وفي المقدرة الفنية وفي الكفاءة وفي الخبرة والأقدمية⁴⁴⁴، فإن اختلفت الخبرة أو المؤهلات أو الكفاءة جاز لصاحب العمل أن يميز بين عماله في الأجور وفي الحقوق الأخرى⁴⁴⁵، ولو تساوى العمل⁴⁴⁶.

أما إذا توافرت الشروط السالفة البيان وجبت التسوية بين المتساوين من العمال في الأجور والمكافآت؛ لأن عدم التسوية في هذه الحالة يعد ظلماً يثير حقد وحفيظة أحد الفريقين على الآخر⁴⁴⁷.

ونطاق المساواة بين العمال يمتد إلى سائر الحقوق والواجبات، فعلى صاحب العمل أن يساوي بين المتساوين من عماله في الأجر وفي ساعات التشغيل وأوقات الراحة والإجازات والأجور الإضافية.

442 انظر حكم محكمة النقض المصرية رقم 722 لسنة 47ق، في 1983/3/21، مجموعة صلاح محمد السابقة، ص 833 رقم 14.

443 مانويلا تومي وآخرون، المساواة في الأجور، المرجع السابق، ص 31.

444 انظر حكم محكمة النقض المصرية رقم 722 لسنة 47ق، في 1983/3/21، مجموعة صلاح محمد السابقة، ص 833 رقم 14.

445 انظر حكم محكمة النقض المصرية الذي أجاز التفرقة في الأجور بين العمال الذين يعملون في مجال الخدمات وبين عمال ماكينات الفرد واللف لدى صاحب العمل الواحد، نقض مدني مصري في 1983/3/21، مجموعة صلاح محمد السابقة، ص 833 رقم 13.

446 نقض مدني مصري في 1982/1/4، وفي 1985/12/23، وفي 1988/12/25، مجموعة صلاح محمد السابقة، ص 832 رقم 10، نقض مدني مصري في 1976/5/22، مجموعة صلاح محمد السابقة، ص 831 رقم 5.

447 نص المشرع في قانون العمل السابق على حظر إعطاء العامل الأجنبي أجوراً تزيد على ما يعطيه للمواطنين إلا في الأحوال التي يستلزمها جذب اليد العاملة، غير أنه لم يرد نص يماثل ذلك في قانون العمل الحالي.

* حالات لا يحق فيها للعامل طلب المساواة :

لا محل للمطالبة بتطبيق قاعدة المساواة إذا ترتب على ذلك مخالفة أحكام القانون الواجبة التطبيق، فلا يصح أن تتخذ المساواة سبيلا لمناهضة أحكام القانون ومخالفتها⁴⁴⁸، حتى لو كانت الأعمال متماثلة، لأن المساواة هنا تعني إهدار حكم القانون بالنسبة إلى أحدهم⁴⁴⁹. كما هو الحال مثلا بالنسبة إلى التدابير الخاصة بحماية الأمومة، إذ لا يعد ذلك تمييزا محظورا وفقا للمادة (4) من الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

كما لا يحق للعامل التمسك بقاعدة المساواة بما يعطل سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته وتصنيف الوظائف بها على الوجه الذي يراه مناسبا لتحقيق مصلحته، طالما كان مجردا عن قصد الإساءة إلى عماله، فلا يصح الاستناد إلى قاعدة المساواة بين العاملين بما يسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته⁴⁵⁰.

ويعد استجلاء عناصر المساواة من المسائل الموضوعية التي تدخل في السلطة التقديرية لقاضي الموضوع من دون رقابة عليه من محكمة التمييز، طالما كان استخلاصه سائغا وله أصله الثابت في الأوراق⁴⁵¹.

448 د. أحمد حسن البرعي، الوجيز، المرجع السابق، ص 350.

449 «لا يجوز للطائفة التحدي... بالمساواة بين عمالها القائمين بأعمال متماثلة بالنظر إلى مناهضة هذه الأعمال لحكم القانون» حكم محكمة النقض المصرية رقم 219 لسنة 50 ق، في 1985/12/29، مجموعة صلاح محمد السابقة، ص 834، رقم 17. وانظر أيضا طعنا بالنقض رقم 1563 لسنة 53 ق جلسة 1988/10/30، ورقم 1884 لسنة 53 ق جلسة 1988/11/27، مجموعة صلاح محمد السابقة، ص 843 رقم 21.

450 انظر حكم محكمة النقض المصرية رقم 32 لسنة 51، جلسة 1986/5/12، مجموعة صلاح محمد السابقة، رقم 18. 451 انظر حكم محكمة التمييز الذي قضى بأن استخلاص عناصر المساواة بين العمال من سلطة قاضي الموضوع من غير معقب، الطعن رقم 120 لسنة 1996، جلسة 1997/2/2، م م ف، ق 11، ص 48.

المطلب الثاني

حق العامل في الحصول على خدمات اجتماعية وثقافية

رعاية لشؤون العمال من الناحية الاجتماعية نص المشرع في المادة (176 عمل) على أنه «تلتزم المنشأة التي يعمل بها خمسون عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها بالاتفاق مع المنظمة النقابية إن وجدت أو مع ممثلي العمال. ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بتحديد هذه الخدمات والقدر اللازم توفره منها».

من الواضح أن الالتزام بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية إلى العمال، وفقا للنص السالف الذكر، ليس التزاما عاما على كل أصحاب الأعمال، ولكنه كذلك على صاحب العمل الذي يبلغ عدد عمال منشأته خمسين عاملا فأكثر، ومعنى هذا أن المشرع قصر هذا الالتزام على المنشآت التي تتوافر لها سعة وقدرة اقتصاديتان معينتان، تمكنان أصحابها من القيام بهذا الالتزام، فكبر عدد العمال في المنشأة دليل على قدرتها الاقتصادية، فإذا كان عدد عمال المنشأة أقل من خمسين عاملا فمعنى هذا أن قدرتها الاقتصادية محدودة ومن ثم يصبح تقديمها لهذه الخدمات أمرا اختياريا.

ولم يحدد المشرع نوعية وقدرة الخدمات التي يجب تقديمها وفوض وزير العمل، بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، في تحديد الخدمات الاجتماعية التي يجب على أصحاب الأعمال تقديمها إلى عمالهم، ويتم هذا التحديد بحسب ظروف المنشأة وعدد العاملين فيها وطبيعة المنطقة التي يُجرى فيها العمل.

وفي إطار المعايير الدولية بشأن هذه الخدمات نصت المادة (70) من الاتفاقية

العربية رقم (6) لسنة 1976م بشأن مستويات العمل العربية، على أن «يحدد التشريع الخدمات الاجتماعية، التي تلزم المنشأة بتوفيرها للعمال، كالخدمات الثقافية والصحية والسكن والغذاء والترفيه والرياضة والانتقال»⁴⁵².

452 تنص المادة (71) من الاتفاقية السالفة الذكر على أن «تقوم بإدارة الخدمات الاجتماعية التي توفرها المنشأة لجان مشتركة تضم مندوبين عن صاحب العمل والعمال».

المطلب الثالث

حق العامل في الاستفادة من برامج التدريب المهني

رغبة في تدريب الكوادر البشرية البحرينية أنشأ المشرع المجلس الأعلى للتدريب المهني بالمرسوم رقم (20) لسنة 1975م وتعديلاته⁴⁵³، ليتولى الإشراف على خطط وعمليات التدريب المهني للعمال البحرينيين.

فمن حق العامل الاستفادة من برامج التوجيه المهني والتدريب المهني⁴⁵⁴، ويعني التدريب المهني الوسائل والبرامج النظرية والعملية التي تسهم في تطوير معلومات ومهارات العمال والباحثين عن عمل للارتقاء بمستوى كفاءتهم الإنتاجية بهدف تأهيلهم مهنة معينة أو تحويلهم من مهنة إلى أخرى⁴⁵⁵. ويجري التدريب المهني داخل المنشأة المملوكة لصاحب العمل، أو في مراكز ومعاهد التدريب التي تنشأ لهذا الغرض، أو بالتعاون فيما بينها، ويجب أن يتضمن التدريب إجراء تدريب ميداني للمتدربين داخل موقع العمل وفقاً للشروط والقواعد المنصوص عليها في القانون رقم (17) لسنة 2007م.

وتلتزم كل منشأة يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بدفع اشتراكات التدريب المهني بواقع 4٪ من مجموع الأجور السنوية للعمال غير البحرينيين، ويجوز للمنشأة أن

453 وهو ملحق بمجلس الوزراء ويعمل تحت رئاسة وزير العمل، راجع المادتين الأولى والثانية من المرسوم بقانون رقم 20 لسنة 1975.

454 وفقاً للمعايير الدولية يتضمن التزام الدولة القيام بأمرين هما التوجيه المهني والتدريب المهني، ويقصد بالتوجيه المهني الأنشطة الرسمية التي تهدف إلى إرشاد وتوجيه المجتمع بفئاته المختلفة لفرص العمل المتاحة أمام أفرادهم، والتي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم النفسية والجسمانية، ولتوجيههم إلى فرص التدريب المتاحة لإعدادهم للعمل المناسب. أما التدريب المهني فيقصد به النشاطات الرسمية وغير الرسمية التي تهدف إلى توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمال المدربين بفئاتهم المختلفة والرقى بها وتطويرها بصفة مستمرة وفقاً لحاجاتهم المتغيرة. انظر المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

455 ويشمل التدريب الأساسي، والتدريب المتقدم (التدريب في مواقع العمل)، والتدريب المستمر، والتدريب التحويلي، راجع المادة الأولى من القانون رقم 17 لسنة 2007.

توفر خدمات التدريب المهني لعمالها البحرنيين من خلال مراكزها المعتمدة، ولها أن تسترد 75% من المبالغ المدفوعة في حالة توفير هذه الخدمات، فإن كانت نسبة البحرنة فيها 50% فأكثر طوال السنة أو قدمت المنشأة برامج تدريبية استثنائية متميزة ومعتمدة استردت 100% من هذه المبالغ⁴⁵⁶.

وانطلاقاً من أهمية التدريب في صقل قدرات العامل ومهاراته بما يواكب تطورات العصر، فضلاً عما قد توجهه مصلحة العمل من تغيير نوع العمل المسند إلى العامل، فقد نص قانون العمل الحالي على أنه يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه، تماشياً مع التطور التكنولوجي في المنشأة بشرط إخطار الوزارة المختصة والتنظيم النقابي المعني، وإذا قامت المنشأة بتدريب العامل في خارج البحرين، التزم العامل بأن يقضي في خدمتها مدة لا تقل عن سنة أو عدداً من السنوات مماثلاً لمدة التدريب، فإذا أخل العامل بذلك كان للمنشأة استرداد نفقات التدريب في حدود ما تبقى من الالتزام، ويبطل ما يخالف ذلك من شروط⁴⁵⁷.

ويمكن القول إن الأحكام السالفة الذكر تتماشى في مجملها مع ما قرره الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977م، بشأن التوجيه والتدريب المهنيين، التي اعتمدها منظمة العمل العربية.

وعلى صعيد الاهتمام الدولي بتدريب العمال اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية الدولية رقم (42) لسنة 1975م بشأن تنمية الموارد البشرية التي نصت مادتها

456 راجع قرار وزير العمل رقم (6) لسنة 2004 المعدل لقراره رقم 13 لسنة 1979 بشأن شروط وأوضاع التدريب المهني، وفي المقابل يلتزم العامل الذي تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بالعمل لدى صاحب العمل ضعف مدة تدريبه بعد أدنى مدة سنة على الأقل إذا كان تدريبه تم في الخارج، فإن كان في الداخل بقي مدة مماثلة لمدة تدريبه وإلا التزم رد نفقات التدريب عن المدة المتبقية من المدد المشار إليها، راجع المادة 13 من القانون 17 لسنة 2007.

457 راجع المادة 11 من قرار وزير العمل رقم 23 لسنة 1979، وانظر حكم محكمة التمييز في الطعن 539 لسنة 2007، جلسة 2008/11/24، م.م.ف، السنة 19، ج 1 ص 945.

ولا يحق لصاحب العمل استرداد نفقات التدريب إذا كان هو المتسبب في إنهاء علاقة العمل كما لو تأخر عن سداد أجور العامل، انظر الطعن رقم 491 لسنة 2007، جلسة 2008/4/7، م.م.ف، 1 لسنة 19، ص 411.

الأولى على أن «أ- تعتمد كل دولة عضو وتطور سياسات وبرامج شاملة ومنسقة للتوجيه المهني والتدريب المهني، ترتبط ارتباطا وثيقا بالعمالة، وخاصة عن طريق مكاتب التشغيل العامة»⁴⁵⁸.

458 كما نصت المادة الرابعة من الاتفاقية السالفة الذكر على أنه «على كل دولة عضو أن توسع نظم التدريب المهني لديها وأن تعد لها وتنسقها لمواجهة احتياجات التدريب المهني طيلة الحياة لدى الشباب والكبار في كل قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاقتصادي وعلى كل مستويات المهارة والمسئولية».

المطلب الرابع

حقوق العامل النقابية

يتمتع العمال الخاضعون لقانون العمل بحقوق نقابية نص عليها الدستور ونظمها القانون، فيكون لكل عامل الحق في الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابة أو الانسحاب منها إذ طلب ذلك، ويمتنع على صاحب العمل بموجب القانون أن يتدخل في هذه الحرية أو يحد منها أو يبني قراراته على أساس التمييز لاعتبارات نقابية.

ويمثل مبدأ الحرية النقابية حجر الزاوية في القانون النقابي⁴⁵⁹، وقد حرص الدستور البحريني على تقرير هذا المبدأ، فنصت المادة (27) منه على أن «حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، بشرط عدم المساس بأسس الدين والنظام العام، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة أو الاستمرار فيها».

كما عمل المشرع البحريني هذا المبدأ الدستوري، فنص في المادة (3) من القانون رقم (33) لسنة 2002م على أن «حرية الانضمام للمنظمات النقابية العمالية والاستمرار فيها مكفولة، وكذلك حرية الانسحاب منها، ولا يجوز أن يتخذ من العمل النقابي ذريعة للتمييز في الاستخدام أو التأثير على العمال على أي وجه من الوجوه. وتقضي المحكمة بإلزام صاحب العمل بدفع تعويض للعامل لا يقل عن أجر شهرين ولا يجاوز أجر ستة أشهر متى ثبت لها قيام صاحب العمل بالتمييز ضد العامل بسبب نشاطه النقابي»⁴⁶⁰.

459 G. COUTURIER, Droit du travail, Op. Cit., p. 306

460 هذه الفقرة مضافة بالمرسوم بقانون رقم 49 لسنة 2006.

وعلى ذلك فقد أقر المشرع الحرية النقابية، وهي حرية لها وجهان: أحدهما: فردي يتعلق بحق الفرد في ممارسة العمل النقابي⁽⁴⁶¹⁾، والآخر: جماعي يتمثل بحق جماعة العمال في إنشاء النقابات وتسيير العمل بها، وتمثل هذه الصور حقا كفه المشرع البحريني للطبقة العاملة.

وبمقتضى حرية الانضمام إلى نقابة يكون لكل عامل هذا الحق *La liberté d'adhérer à un syndicat*، طالما تحققت فيه الشروط التي تطلبها القانون، ويمثل هذا المبدأ مظهرا مهما من مظاهر الحرية النقابية، ويرتبط بصلة وثيقة بإحدى غايات قانون العمل التي تستهدف حماية العامل في مواجهة صاحب العمل⁴⁶²، ويمثل المساس بهذا المبدأ اعتداء على حق أساسي للإنسان العامل كما يكون للعامل - وفقا لهذا المبدأ - الحق في عدم الانضمام إلى نقابة *La liberté de ne pas adhérer à un syndicat*، وذلك هو الوجه الثاني لحرية الفرد النقابية وإلا كان العامل مجبرا على الانضمام⁴⁶³، وللعامل كذلك بعد انضمامه إلى النقابة العمالية الحق في البقاء فيها أو الانسحاب منها *La liberté de retirer d'un syndicat*.

وتقوم حرية العامل النقابية أول ما تقوم في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى استخدام وسائل ضغط لإجبار العامل على الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابة ما أو الانسحاب منها، وكذلك يقوم في مواجهة التنظيمات النقابية ذاتها.

461 وقد أكدت ديباجة الدستور الفرنسي الصادر في عام 1946، الحرية النقابية، ونصت عليها المادة 2/412 من تقنين العمل الفرنسي، وكذلك تضمنتها الاتفاقيات الدولية التي أبرمتها منظمة العمل الدولية مع الدول، كالاتفاقيتين رقمي 87، و98، راجع في ذلك:

J. PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMAUD, Droit du travail, 20 Edition, Dalloz, n. 519.

462 ولعل من مظاهر هذه الحماية أن المشرع استبعد من يؤثر وجوده في الحرية النقابية من الاشتراك في النقابة أو الانضمام إليها، وذلك كما لو كان صاحب عمل في المنشأة أو من المسؤولين المختصين برسم سياستها أو اتخاذ القرار فيها (راجع المادة 14 من قانون النقابات العمالية).

463 B. TEYSSIE, Droit du travail, t.1993 ,2, N.46.

وإذا كان المشرع البحريني قد حظر على صاحب العمل أن يأخذ في اعتباره الانتماء النقابي للعامل أو ممارسته لنشاط نقابي، ففي تقديري أن هذا الحظر يشمل حماية العامل في مواجهة إصدار صاحب العمل لقرارات تتعلق بإلحاق العامل بالعمل، أو بتنظيم العمل وتوزيعه أو بالتدريب المهني أو بالترقية أو بالأجور وما يتبعها من مزايا، أو بقرارات التأديب أو فصل العامل، بل إن القضاء الفرنسي اعتبر مجرد إدراج أسئلة تتعلق بالنشاط النقابي، ضمن الأسئلة الموجهة للمرشحين للوظيفة، يمثل اعتداء على الحرية النقابية. وينبني على ما تقدم أن توقيع جزاء على العامل لدوافع نقابية يضحى مشوباً بالبطلان⁴⁶⁴، كما يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الفردي يمس بحق العامل في الانضمام إلى نقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها مهما كان الباعث عليه، وللعامل الحق في اختيار النقابة التي ينضم إليها، إذ يأخذ المشرع البحريني، كالمشرع الفرنسي، بمبدأ تعدد النقابات داخل المهنة الواحدة، بل داخل المنشأة الواحدة⁴⁶⁵.

فإذا حاولت إحدى النقابات أن تحد من هذه الحرية من خلال إجبار العمال على الانضمام إليها، فإن هذا يوجب مسئوليتها القانونية، كما لو قامت مثلاً بدعوة أحد أصحاب الأعمال إلى فصل عامل لديه أو عدم استخدام عامل بسبب عدم انضمامه إليها⁴⁶⁶.

وقد يتضمن نظام النقابة ولائحتها نصاً يمس بالحرية النقابية، ويشكل اعتداء عليها، كما لو نصت اللائحة على عدم إعمال شرط عدم المنافسة في مواجهة العمال أعضاء النقابة دون غيرهم، أو ورد شرط في عقد عمل جماعي يعرف بشرط الضمان النقابي *Clause de sécurité syndicale* يفرض على صاحب العمل

464 Cass.Soc.13 Mai1968 ,D, 528 ,1969,Note J. savatier.

465 أما المشرع المصري فقد أخذ بمبدأ وحدة النقابة داخل المهنة الواحدة وعدم تعددها، فلا يجوز تكوين أكثر من نقابة عامة لعمال المهن أو الصناعات المتشابهة، ومن ثم لا يجوز للعامل الانضمام إلا لنقابة واحدة.

466 C. Ph. Paris 9 mars 1971,D, 11 ,1972,concl, Cabanes.

استخدام العمال الأعضاء في نقابة معينة دون غيرهم⁴⁶⁷.

وحرصا على دعم الحرية النقابية يوفر المشرع في معظم الدول الحمايتين المدنية والجنائية للعامل في مواجهة المساس بحريته النقابية⁴⁶⁸، كما تهتم المواثيق والعهود الدولية بتأكيد احترام الحريات النقابية⁴⁶⁹، ولا غرو أن منظمة العمل الدولية تولي حماية الحقوق النقابية للعمال اهتماما كبيرا، ولأجل ذلك فقد اعتمدت ومنذ وقت مبكر الاتفاقية رقم (87) لسنة 1948م بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، وغيرها من الاتفاقيات المرتبطة بالعمل النقابي⁴⁷⁰، وعلى الصعيد العربي اعتمدت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم (8) لعام 1977م بشأن الحريات والحقوق النقابية، وجميع هذه الاتفاقيات تضع على كاهل الدولة اتخاذ التدابير التشريعية والإدارية والقضائية لكفالة الحريات النقابية وعدم المساس بها، وعدم التدخل في شئونها أو التأثير فيها، وأن يكفل التشريع للنقابة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل الجماعية وحرية الاجتماع من دون إذن مسبق من الجهات الإدارية أو غيرها، وأن يكفل للعامل حرية الانضمام أو عدم الانضمام وحرية الانسحاب من النقابة⁴⁷¹.

467 Cass.Soc.23 juin 1988, D,1989, Somme. 269, Obs. Y. Serra.

468 فقد نص المشرع البحريني على عقوبة مالية على صاحب العمل وإن كانت في صورة تعويض إذا مارس الأول تمييزا نقابيا في مواجهة العامل، بل ألزم المحكمة بإعادة العامل إلى عمله إذا اتخذ التمييز صورة فصل العامل من عمله. انظر المادة (3) من المرسوم بقانون (33) لسنة 2002.

469 تنص المادة (8) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن «تتمتع الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها. (ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم».

470 فقد اعتمدت منظمة العمل الدولية كذلك الاتفاقية رقم (98) لسنة 1949م بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والاتفاقية رقم (135) لسنة 1971م، بشأن ممثلي العمال، والاتفاقية رقم (154) لسنة 1981م، بشأن المفاوضة الجماعية.

471 راجع المواد (9-11) من الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977.

ويضحي للعامل بعد اشتراكه في إحدى النقابات العمالية الحقوق الآتية :

1- الانتفاع بالخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية :

ينتفع العامل بالخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية سواء كانت خدمات اجتماعية أو ثقافية أو صحية أو اقتصادية، وفي تقديري أن الانتفاع بفاعلية من هذه الخدمات يحتاج إلى تنسيق بين الأجهزة الحكومية القائمة على تنفيذ برامج الرعاية الثقافية والاجتماعية للعمال وبين الأجهزة النقابية بشتى درجاتها.

2- حق الممارسة الديمقراطية داخل المنظمة النقابية :

يكون للعامل العضو حق الممارسة الديمقراطية في شتى الأنشطة النقابية، فله الحق في الانتخابات والإدلاء بصوته لاختيار من يمثله في الأجهزة النقابية، وله أن يرشح نفسه لعضوية الأجهزة النقابية، إذا تحققت فيه الشروط التي تطلبها القانون والنظام الأساسي، وله الحق في أن يناقش بحرية المسائل المثارة في الجمعية العمومية والمتعلقة بالنشاط النقابي، وله الحق في نشر آرائه في الصحف النقابية وتقييم النشاط النقابي وتقديم الاقتراحات والتوصيات المفيدة في هذا الشأن.

3- الاستفادة من المزايا المقررة في عقود العمل الجماعية :

تبرم النقابة عقودا جماعية مع أصحاب الأعمال أو منظماتهم، وعادة ما تضع هذه العقود شروطا أفضل للعمل بالنسبة إلى العمال، ولاسيما أنها تأتي بعد مفاوضات طويلة، ويستفيد العامل من هذه العقود وما تحققه من مزايا، كما يستفيد العامل من القرارات الصادرة عن هيئات التوفيق والتحكيم، في شأن النزاعات الجماعية، وتؤثر في أوضاع العمال في المشروع.

4- حق العمال في الإضراب عن العمل وضوابطه

أقر المشرع بحق جماعة العمال في الإضراب عن العمل، غير أنه وضع لهذا الأمر

ضوابطه، فقد نصت المادة (8 عمل) على أن «لعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم وفقاً للضوابط التي يقررها القانون، ويترتب على ممارسة العامل لهذا الحق وقف عقد العمل مدة الإضراب».

كما أن المادة الأولى من القانون رقم (49) لسنة 2006م المعدلة للمادة (21) من قانون النقابات العمالية رقم (33) لسنة 2002م، قررت الحق ذاته فنصت على أن «... الإضراب وسيلة سلمية مشروعة للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية».

كما نصت المادة (12) من الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977م على أنه «لعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح».

ومعنى ذلك أن المشرع البحريني - وتماشياً مع أحكام الاتفاقيات الدولية والعربية - اعترف صراحة للعمال في القطاع الأهلي بالحق في الإضراب كوسيلة سلمية للدفاع عن مصالحهم المهنية، على أن هذا الحق - شأنه شأن كل الحقوق الأخرى - له ضوابطه التي يجب التقيد بها ليكون استعماله مشروعاً فما هي هذه الضوابط؟

* ضوابط الحق في الإضراب

يلزم لمشروعية الإضراب توافر الشروط التالية:

أ- موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية غير العادية للمنظمة النقابية المعنية على إعلان الإضراب، فلا تصلح الأغلبية المطلقة لأنها لا تعكس توافقا كافيا بين الأعضاء على اللجوء إلى الإضراب.

ب- إخطار المنظمة النقابية لصاحب العمل بعزم العمال على التوقف عن العمل قبل خمسة عشر يوما على الأقل من القيام بالإضراب.

ج- ألا يكون النزاع معروضا أمام هيئة التحكيم لحسمه، لأن معنى هذا أن الطرفين ارتضيا اللجوء إلى التحكيم لحسم النزاع فلا يصح لأحدهما اللجوء إلى وسيلة ضغط خلال نظر الهيئة للنزاع، كما أن الحكم الذي سيصدر عن الهيئة يكون ملزما لهما.

د- أن تفضل التسوية الودية للنزاع الجماعي، إذ يتعين على أطراف النزاع الجماعي اللجوء أولا إلى طريق المفاوضات الجماعية، فإن تعذر حل النزاع من خلالها يمكن طلب تسويته عن طريق مجلس تسوية المنازعات الجماعية التابع لوزارة العمل.

هـ- ألا يكون العمال ممن يعملون في المنشآت الحيوية التي صدر بتحديددها قرار عن رئيس مجلس الوزراء⁴⁷²، وهي منشآت يحظر فيها الإضراب لأنه يترتب

472 وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 62 لسنة 2006 الذي حدد هذه المنشآت في مادته الأولى فنص على أنه «يحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه في المنشآت الحيوية التي يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين، ويعتبر من قبيل هذه المنشآت ما يلي:

- 1- الأمن.
- 2- الدفاع المدني.
- 3- المطارات.
- 4- الموانئ.
- 5- المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات.
- 6- جميع وسائل نقل الأشخاص والبضائع.
- 7- الاتصالات السلكية واللاسلكية.
- 8- الكهرباء.
- 9- الماء.
- 10- المخازن.
- 11- المؤسسات التعليمية.
- 12- منشآت قطاع النفط والغاز».

على اندلاعه فيها الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين، لذا فإن المصلحة العامة تلو وتقدم على المصلحة الخاصة، كما أن درء المفساد التي تترتب على الإضراب مقدم على جلب المصالح التي قد تعود على بعض العمال، لذا جعل المشرع اللجوء إلى التوفيق والتحكيم إجباريا في المنازعات الجماعية التي تقع في المنشآت الحيوية بعد فشل التسوية الودية بين العمال وصاحب العمل.

فإذا توافرت الشروط السالفة الذكر وتقرر تنفيذ الإضراب كان الإضراب مشروعاً⁴⁷³، غير أن العامل المشارك في الإضراب لا يحصل على أجره عن مدة الإضراب، إذ يكون عقد عمله موقوفاً خلالها فلا يستحق أجراً، أما إذا لم يتوافر شرط أو أكثر منها فلا يكون الإضراب مشروعاً، وقد تغيا المشرع من وراء هذه الشروط حماية مصالح مجتمعية واقتصادية، وهذا القصد ليس ترفاً وإنما هو أحد أسس السياسة التشريعية التي ينبغي أن توفق بين المصالح المتعارضة في المجتمع على نحو يراعي أولويات وحاجات المجتمع، فالأمن والاقتصاد وجذب الاستثمارات ينبغي أن تكون في بؤرة اهتمام المشرع عند وضعه التشريعات والقوانين خاصة في حالة البلاد النامية⁴⁷⁴.

473 أما على صعيد القانون الإداري، فقد جاء قانون الخدمة المدنية رقم (48) لسنة 2010، خلوا من أحكام تنظم حق الإضراب أو التوقف عن العمل أو تركه، وفي ظل هذا الوضع يصبح الوضع القانوني للإضراب بالنسبة إلى الموظف العام داخلاً في دائرة التجريم، استناداً إلى ما ورد في قانون العقوبات البحريني رقم (15) لسنة 1976، وتعديلاته، فإذا طالعنا نصوص قانون العقوبات نجد المشرع في الفصل الثالث من الباب السادس منه الخاص بالمسار بسير العمل قد عاقب على تعطيل سير العمل بالاتفاق على النحو الآتي:

تقضي المادة (293) بأنه «إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين العموميين عملهم ولو في صورة استقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم، متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تتجاوز سنة وتكون العقوبة الحبس إذا كان الترتك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا عطل مصلحة عامة أو إذا كان الجاني محرضاً».

كما تنص المادة (294) على أنه «يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بالغرامة التي لا تتجاوز خمسين ديناراً كل موظف عام ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه».

وتقضي المادة (295) بأن «يعاقب بالعقوبة المقررة بالفقرة الأولى من المادة السابقة من حرّض موظفاً عاماً أو أكثر بأية طريقة كانت على ترك العمل أو الامتناع عن تأدية واجب من واجبات الوظيفة إذا لم يترتب على تحريضه أية نتيجة».

ويعاقب بالعقوبة ذاتها من حيد جريمة من الجرائم المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة أو الفقرة الأولى من المادة 293، ويعد من وسائل التحبيذ إذاعة أخبار صحيحة أو كاذبة عن هذه الجرائم بطريقة من طرق العلانية».

474 وهذه المسألة لم تكن بعيدة عن الاتفاقيات الدولية المنظمة لحق الإضراب، راجع مثلاً المادة (9) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 التي جعلت أمر وجود تنظيمات نقابية للقوات المسلحة والشرطة خاضعاً لإرادة كل دولة بحسب أوضاعها، كما أن المادة الأولى من الاتفاقية رقم (154) التي أقرتها منظمة العمل الدولية عام 1981 بشأن المفاوضات الجماعية تجعل للدولة الحق في تقرير هذا النظام من عدمه على القائمين بخدمة عامة وعلى القوات المسلحة والشرطة.

المطلب الخامس

حقوق العامل المرتبطة بالعمل في الأماكن البعيدة عن العمران

في الأماكن البعيدة عن العمران، خص المشرع العامل بحقوق إضافية ترتبط بصعوبة العيش في تلك الأماكن وصعوبة الوصول منها وإليها، لذا قرر المشرع حقوقا للعامل لحمايته في مثل هذه الأوضاع أهمها ما يلي:

أولا- الحق في وسيلة مواصلات لنقله من مكان العمل وإليه :

إذا كان مكان العمل بعيدا عن إقامة العامل ولا تصل إليه المواصلات العادية فسيضطر العامل إلى تحمل نفقات الانتقال نتيجة استعماله مواصلات خاصة، فحماية للعامل من الإجهاد وحماية لصاحب العمل من تشغيل عامل منهك القوى تحسب المشرع البحريني لهذا الأمر فألزم صاحب العمل الذي يشغل عمالا في مناطق العمل التي يصدر بتحديدتها قرار عن وزير العمل بأن يوفر لهم وسائل انتقال مناسبة⁴⁷⁵.

ويجب أن تكون وسيلة النقل مناسبة بحسب المركز الأدبي والوظيفي الذي يشغله العامل وبلا مقابل مالي يتحمله العامل، فلا يصح أن يتكبد العامل نفقات انتقاله إلى العمل، وإلا أصبح التزام صاحب العمل فارغا من مضمونه، فالمشرع لم ينص على تحمل العامل أي نفقات في هذا الشأن⁴⁷⁶.

ويظل صاحب العمل ملتزما بتوفير وسائل المواصلات أو الانتقال للعمال من العمل وإليه، حتى لو كانت تصل إليه مواصلات عادية ولكن في أوقات غير مناسبة أو

475 راجع المادة (10 عمل).

476 د. لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 367، د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق ص 484، و عكس هذا الرأي انظر في القانون المصري د. عبدالناصر العطار حيث لا يرى ما يمنع من أخذ مقابل من وإلى مكان العمل، راجع مؤلفه شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 272.

غير متقاربة مع الوقت المحدد للعمل، والقول بغير ذلك يتعارض مع حكمة النص، وسيضطر العامل إما للحضور إلى مكان العمل قبل موعده بفترة طويلة أو الانصراف بعد انتهاء العمل بفترة كبيرة، وإما تكبد نفقات كثيرة لتوفير وسيلة نقل خاصة به، وهو ما يتعارض مع روح نص المادة (96 عمل)⁴⁷⁷.

ثانياً- الحق في الحصول على الغذاء والسكن؛

يتعذر على العامل في المناطق البعيدة عن العمران الحصول على احتياجاته من الغذاء والسكن، لذا أوجب المشرع على صاحب العمل أن يقدم إلى عماله الوجبات الغذائية المناسبة وفق المواصفات والاشتراطات التي يحددها وزير العمل بعد أخذ رأي غرفة تجارة وصناعة مملكة البحرين والاتحاد العام لنقابات عمال مملكة البحرين والوزارات المعنية وخاصة وزارة الصحة، وبهذا تتحدد بقرار وزير العمل في هذا الشأن كميات الطعام الواجب تقديمها في كل وجبة وأصناف هذه الوجبات وبيان المقابل النقدي الذي يؤديه صاحب العمل للعامل بديلاً عن ذلك⁴⁷⁸.

أما فيما يتعلق بتوفير مساكن للعمال في المناطق البعيدة عن العمران فيجب أن تكون ملائمة وفقاً للاشتراطات والمواصفات التي يصدر بها قرار وزير العمل⁴⁷⁹.

477 د. محمد حسين عبدالعال، شرح، المرجع السابق، ص 174، وانظر عكس هذا الرأي، د. فتحي عبدالصبور، الوسيط، المرجع السابق، ص 553.

478 راجع المادة (11 عمل).

479 في ظل قانون العمل السابق جرى تحديد الاشتراطات الواجب توافرها في هذه المساكن بقرار وزير الصحة من حيث المساحة وعدد المقيمين في الغرفة الواحدة وبيان المرافق الصحية الواجب توفيرها في المسكن وغير ذلك من المواصفات والاشتراطات، راجع قرار وزير الصحة رقم (8) لسنة 1978 بشأن الاشتراطات والمواصفات الصحية لمساكن العمال الصادر في 1978/10/6، والمنشور بالجريدة الرسمية في العدد 1302 بتاريخ 1978/10/19م.

المطلب السادس

حق العامل في حرمة حياته الخاصة وأسراره الشخصية

استقر الفقه والقضاء على أن لصاحب العمل سلطة في إدارة شئون مشروعه Le pouvoir de direction يحق له بمقتضاها أن يتخذ ما يراه من قرارات بشأن حسن سير العمل في مشروعه على أن تكون غايته من ذلك هي مصلحة العمل، كما تتقيد ممارسة صاحب العمل لسلطاته عموما بعدم المساس بحياة العامل الخاصة، إذ يجب أن تمارس هذه السلطة في نطاق الحرفة أو المهنة، فلا يجوز له التدخل في شئون العامل الشخصية، فيقيم من نفسه رقيبا على أخلاقه، وينبني على ما تقدم أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يتجسس على العامل داخل مكان العمل⁴⁸⁰؛ فيضع مثلا أجهزة تنصت داخل المشروع ليعرف ما يدور بين العمال من أحاديث، فالتجسس في حد ذاته محل تجريم في قانون العقوبات الذي يحمي الحياة الخاصة عموما، كما لا يجوز له مراقبة وتسجيل المحادثات الهاتفية للعمال التي تدور بينهم أو بينهم وبين آخرين⁴⁸¹، ولا يجوز كذلك أن يتدخل في الحياة الدينية أو العائلية أو السياسية للعامل باعتباره تدخلا في نطاق خصوصياته التي ينبغي احترامها.

480 لمزيد من التفاصيل حول التفرقة بين الحياة الخاصة والحياة المهنية انظر بحثنا لنا بعنوان «الحماية القانونية للحياة الخاصة للعمال وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة»، منشور بمجلة الدراسات القانونية، كلية الحقوق، جامعة أسبوت، سبتمبر 2011، العدد الثلاثون، ج 1، ص 273.

481 وحماية لمصلحة المشروع إذا اقتضى الأمر وحسن سير العمل مراقبة هواتف العمل أو تركيب كاميرات مراقبة تلفزيونية لمراقبة العمال، فيجب قبل إجراء ذلك التشاور مع لجنة المشروع ثم إخطار العمال سلفا بهذا الإجراء وإعلان ذلك بصورة واضحة في أماكن العمل، هذا ولا يسمح المشرع الفرنسي بذلك الأمر إلا بعد التشاور مع اللجان العمالية في المشروع والحصول على موافقة اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات بفرنسا ثم إعلان ذلك للعمال. راجع:

-B. BOSSU: Nouvelles technologie et surveillance de salaire; R.J.S,2001 | 9-8,P.663.

-M. GREVY : Vidéosurveillance dans l'entreprise : un mode normal de contrôle des salaire ? Dr : Soc, 1995.N° 4, P.331.

ولعل احترام الحياة الخاصة للعامل هو ما يعكس لنا بعض الجوانب الإنسانية مثل السماح للعامل بالتغيب للذهاب، مثلاً، للعلاج أو لمواجهة ظرف عائلي، وبطلان بنود العقد التي تلزم العامل بعدم الزواج طوال فترة سريان عقد العمل، وحظر التهجم على مسكن العامل الخاص، أو التفتيش في أوراقه الخاصة التي تنطوي على أسرار زوجية أو عائلية أو غيرها، فذلك مما يمس حرية العامل في حياته الخاصة، ويمثل اعتداءً على استقلالها.

أما إذا كان من شأن الحياة الخاصة أن تؤثر في حسن سير العمل وانتظامه، أو تهدد بإفشاء أسرار العمل إلى شركة منافسة، أو تشكك في إخلاص العامل للمشروع، أو تضر بسمعة صاحب العمل أو المشروع، فيجوز الخروج على مبدأ استقلال الحياة الخاصة عن الحياة المهنية أو الحرفية، فالعلاقات العاطفية التي يقيمها العامل مع زميلات له قد يكون من شأنها الإضرار بسمعة المشروع كما لو كانت جهة العمل هي إحدى جهات التعليم أو الرعاية الأسرية.

وخلاصة القول: إن الأصل هو عدم التدخل في الحياة الخاصة للعامل، ومع هذا يجوز لصاحب العمل على سبيل الاستثناء أن يأخذ الحياة الخاصة في الاعتبار إذا كان من شأنها أن تؤثر في حسن سير العمل أو في سمعته، ويكون ذلك عادة في المشروعات ذات التوجهات الأيديولوجية أو المذهبية أو الدينية، وليست المشروعات الاقتصادية.

ودعمًا لحرمة الحياة الخاصة للعامل، فقد نص المشرع على حظر الاطلاع على البيانات الموجودة بملفه أو سجله الوظيفي في العمل⁴⁸²، الذي يحوي الأوراق

482 إنشاء ملف للعامل يفيد صاحب العمل، عند حاجته إلى بيانات عن العامل، ويسهل موافاة وزارة العمل بالبيانات والمعلومات المتعلقة بحركة القوى العاملة وتنظيمها وإعداد الدراسات الإحصائية والتنظيمية بشأنها، كما يفيد العامل عند قيام أجهزة التفتيش على العمل بالاطلاع عليه، للتأكد من التزام صاحب العمل بقواعد قانون العمل فيما يتعلق بالأجر والتحقيق مع العامل وما وقع عليه من جزاءات، فهو يحمي العامل من خلال رقابة قرارات صاحب العمل، ومن أجل هذه الأهداف نصت المادة (68) من قانون العمل على وجوب إنشاء ملف لكل عامل.

والتقارير الخاصة بالعمال⁴⁸³ وما يطرأ على حالته المهنية أو الاجتماعية من تغيير⁴⁸⁴. ولا يسمح بالاطلاع على هذه البيانات إلا ممن رخص له قانوناً بذلك، حتى لا تكون بياناته السرية عرضة للانتهاك من قبل الغير⁴⁸⁵.

ويمكن القول: إن ما ورد في التشريعات البحرينية بشأن حرمة الحياة الخاصة للعمال يتماشى مع ما توجيه الاتفاقيات الدولية ومعايير حقوق الإنسان في هذا الخصوص، ومن ذلك ما أورده العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية في المادة (17) من أنه «لا يجوز تعريض أي شخص، على نحو تعسفي أو غير قانوني، لتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته. من حق كل شخص أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل أو المساس» وكذلك ما ورد في المادة (18) بشأن حرية الفكر والوجدان والدين من أنه «لكل إنسان حق في حرية الفكر والوجدان والدين...»، وفي المادة (19) بشأن حق كل إنسان في اعتناق آراء من دون مضايقة، وحقه في حرية التعبير والرأي.

483 حيث تنص المادة (68) عمل على أنه «يجب على صاحب العمل أن يفرد ملفاً خاصاً لكل عامل يتضمن كافة البيانات المتعلقة به، ويوجه خاص:

- 1) اسمه وسنه ورقمه السكاني وحالته الاجتماعية ومحل إقامته وجنسيته.
- 2) وظيفته أو مهنته ومؤهله وخبراته.
- 3) تاريخ مزاولته للعمل وأجره وما طرأ عليه من تطورات.
- 4) ما حصل عليه من إجازات وما وقع عليه من جزاءات.
- 5) تاريخ وأسباب انتهاء خدمته.

وعلى صاحب العمل أن يحفظ في ملف العامل محاضر التحقيقات التي أجريت مع العامل وتقارير رؤسائه عن مستوى أدائه للعمل طبقاً لأنظمة العمل بالمنشأة، وأي أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل.

ويجب على صاحب العمل الاحتفاظ بملف العامل لمدة سنتين على الأقل من تاريخ انقضاء عقد العمل».

484 انظر المادة (10/71 عمل) والمادة (69) عمل.

485 راجع المادة (70 عمل).

المطلب السابع

حق العامل في احترام كرامته الإنسانية

يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية، فلا يجوز له أن يجرح كرامة العامل أو حياته، ولا يجوز أن يؤذيه بالسب أو الضرب، ولا أن يرتكب معه أو مع أحد من أفراد أسرته فعلا مخرجا بالأداب مثلا، وإلا حق للعامل ترك العمل، ومساءلته أمام القضاء.

ويؤكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في مادته السابعة أنه «لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة».

كما يجب معاملة العامل بحسن نية، فيلتزم صاحب العمل بألا يكلف العامل فوق طاقته، وعليه أن يمكنه من أداء عمله المتفق عليه، فلا يمنعه من الاشتغال بالعمل؛ لأن منعه يفقده الخبرة ويسبب له آلاما نفسية، وعلى صاحب العمل أن يعهد إلى العامل بالعمل المتفق عليه، فلا يلزمه من حيث الأصل بعمل غيره يختلف عنه اختلافا جوهريا، لأن ذلك يعد تغييرا في بنود العقد يحتاج إلى موافقة العامل، مالم تكن بصدد حالة ضرورة أو قوة قاهرة، وعلى صاحب العمل ألا يتعسف في استعمال سلطته قبل العامل، أما إذا تصرف صاحب العمل في حدود القانون ولم يخالف التزاما يوجب القانون أو الاتفاق، فلا يعد تصرفه معاملة جائرة للعامل، ما دام يستند إلى حق لم يتعسف في استعماله⁴⁸⁶.

وعلى صاحب العمل أن يحافظ على سلامة العامل وصحته، ويجوز للعامل أن يطالبه بتعويض عن الأضرار التي تلحقه من جراء الإخلال بهذا الالتزام⁴⁸⁷.

486 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 103 لسنة 93، جلسة 15/10/1995، م م ف، ق 13، ص 51.
487 كما يتعين على صاحب العمل المحافظة على أدوات العامل وملابسه التي يحضرها إلى مكان العمل، إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ارتداء زي خاص أثناء العمل، ويسأل صاحب العمل عن تلفها أو سرقتها إذا أهمل في اتخاذ ما يلزم للمحافظة عليها.

الفصل الرابع

حقوق العامل المترتبة على انقضاء عقد العمل

تهييد :

يترتب على انقضاء عقد العمل آثار يختلف مداها بحسب ما إذا كنا بصدد انتهاء طبيعي للعقد بانتهاء مدته المحددة له، أم إنهاء له بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، أو للعامل، وعلى كل حال، فللعامل الحق في شهادة نهاية الخدمة، والحق في مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن خاضعا لنظام التأمين الاجتماعي ضد خطر الشيخوخة والعجز والوفاة، كما هو الحال بالنسبة إلى العمالة الوافدة، وفي حالة الإنهاء غير المشروع للعقد من جانب صاحب العمل يحق للعامل طلب تعويض عن ذلك. ومن ثم فقد نص قانون العمل على جملة من الحقوق حال انقضاء العقد، بعضها لصاحب العمل⁴⁸⁸، وبعضها الآخر للعامل، وما يعيننا في هذه الصدد هو تناول حقوق العامل الناشئة عن انقضاء علاقة العمل والتي نخصص لدراستها المباحث الآتية:

المبحث الأول : حق العامل في استرداد أوراقه والحصول على شهادة خبرة.

المبحث الثاني : حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة.

المبحث الثالث : حق العامل في التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد عمله.

المبحث الرابع : حق العامل غير البحريني في العودة إلى بلده على نفقة صاحب العمل.

488 يترتب على انقضاء العقد كذلك حقوق لصاحب العمل إذ يلتزم العامل قبله بعدم إفشاء الأسرار التي اطع عليها خلال فترة عمله بالمشروع، كما يلتزم، إذا وجد شرط في العقد بذلك، بعدم مناصرة صاحب العمل، وكذلك يلتزم برد الأدوات والأشياء المسلمة إليه أو في عهدته إلى صاحب العمل.

المبحث الأول

حق العامل في استرداد أوراقه والحصول على شهادة خبرة

أولاً - حق العامل في استرداد مستودعاته لدى صاحب العمل:

حين يتقدم العامل إلى صاحب العمل بطلب تعيينه عادة ما يقدم خلال هذه المرحلة مستنداته وشهاداته المثبتة لمؤهلاته وخبراته، كشهادة المؤهل الدراسي وشهادة الخبرة السابقة وغيرهما، وتودع هذه الأوراق ملف العامل لدى صاحب العمل، وقد أوجب المشرع على صاحب العمل عند تسلمه هذه الأوراق والشهادات أن يسلم العامل إيصال تسلم بها، كما ألزم صاحب العمل، عند انتهاء عقد العمل، أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من هذه الأوراق والشهادات⁴⁸⁹، فهي وديعة لدى صاحب العمل يلتزم بردها للعامل عند انتهاء عقد العمل⁴⁹⁰، تيسيراً للعامل في التقدم إلى وظيفة جديدة لدى صاحب عمل آخر.

ثانياً - حق العامل في الحصول على شهادة خبرة:

يستهدف الحصول على شهادة خبرة تزويد العامل، عند بحثه عن وظيفة جديدة، بإفادة تحتوي على بيانات تمكن أصحاب الأعمال من «التعرف على» سجله الوظيفي، وللعامل أن يطلب هذه الشهادة أثناء الخدمة وله أن يطلبها كذلك بعد انتهاء الخدمة.

وتتضمن الشهادة مجموعة من البيانات بشأن تاريخ دخول العامل الخدمة، والمزايا المالية والأجور التي كان يحصل عليها، ونوع العمل المكلف به وطبيعته، والكفاءة

489 راجع المادة (12) من قانون العمل.

490 د. فتحي عبدالصبور، الموضع والمرجع السابقان أنفسهما.

المهنية للعامل وتاريخ وسبب نهاية الخدمة⁴⁹¹.

ويجد الالتزام بمنح شهادة الخبرة مصدره في نص القانون وليس في العقد⁴⁹²، فهي تمنح للعامل سواء كان عقد عمله محدد المدة أو غير محدد المدة، وسواء كان الإنهاء يرجع إليه أو إلى صاحب العمل، وهي تمنح بناء على طلب العامل أو خلفه العام في حال وفاته، ويلتزم بمنحها صاحب العمل الذي انتقلت أو آلت إليه ملكية المشروع عند انتهاء عقد العمل. وتعد شهادة الخبرة وما ورد فيها من بيانات من قبيل الإقرار الصادر عن صاحب العمل⁴⁹³، ويتمشى ما نص عليه قانون العمل البحريني بشأن شهادة الخدمة مع نص المادة (31) من الاتفاقية العربية رقم (6) بشأن مستويات العمل⁴⁹⁴.

491 تنص المادة (13 عمل) على أنه «يجب على صاحب العمل إعطاء العامل - أثناء سريان عقد العمل أو عند انتهائه ودون مقابل - شهادة بما يطلبه من بيانات بشأن تاريخ التحاقه بالعمل ونوع العمل الذي قام به والأجر والمزايا الأخرى التي حصل عليها وخبرته وكفاءته المهنية وتاريخ وسبب انتهاء عقد العمل».

492 انظر د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 718، ويرى د. جمال زكي أن الالتزام بتسليم شهادة نهاية الخدمة يقوم وفقاً للقواعد العامة استناداً إلى العرف أو العادة أخذاً بمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، انظر مؤلفه عقد العمل، السابق الإشارة إليه، ص 748.

493 غير أنه إذا ورد في الشهادة عبارة أن العامل أصبح خالي الطرف، فليس معنى ذلك تحلله من كامل التزاماته إذ يظل رغم ذلك ملتزماً بعدم منافسة صاحب العمل.

494 تنص المادة (6) من الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل على أن «يكون للعامل عند انتهاء علاقة العمل، الحق في الحصول على شهادة من صاحب العمل تبين تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء خدمته، ونوع أو أنواع الأعمال التي مارسها، ولا تتضمن هذه الشهادة أي بيانات في غير صالح العامل».

المبحث الثاني

حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة

مكافأة نهاية الخدمة هي مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل إلى العامل بعد انتهاء عقد العمل يتناسب مع مدة خدمته في المشروع، ونعرض فيما يلي لحالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، ومقدارها، ومدة الخدمة التي تحسب على أساسها، وذلك في مطالب ثلاثة متتالية.

المطلب الأول

حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة

وفقا لقانون التأمين الاجتماعي رقم (24) لسنة 1976م انتقل الالتزام بدفع المكافأة إلى العامل البحريني من صاحب العمل إلى عاتق الهيئة العامة للتأمين الاجتماعية في صورة حقوق تأمينية، وذلك في مقابل قيام صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى الهيئة المذكورة، إذ لا يتصور أن يؤدي صاحب العمل الاشتراكات عن عماله في تأمين العجز والشيخوخة والوفاة ويلتزم في الوقت ذاته بأداء مكافأة نهاية الخدمة⁴⁹⁵، فالعامل البحريني الخاضع لفرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في قانون التأمين الاجتماعي لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة المقررة طبقا لأحكام قانون العمل⁴⁹⁶، غير أن ذلك لا يمنع من الاتفاق مع صاحب العمل على

495 د. محمد حسين، شرح، المرجع السابق، ص 215.

496 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 130 لسنة 1995، جلسة 1995/11/26، م م ف، ق 170، ص 603.

استحقاق العامل مكافأة إضافية تدفع إليه عند نهاية الخدمة بخلاف الحقوق التأمينية.

ولما كانت شروط تطبيق قانون التأمين الاجتماعي قد لا تتوافر بالنسبة إلى فئات عمالية⁴⁹⁷، فيحرم هؤلاء من الانتفاع بأحكامه، استلزم الأمر أن يكون لهؤلاء مكافأة عند نهاية خدمتهم، ومن ثم يلتزم صاحب العمل، بحسب الأصل، بدفع مكافأة نهاية الخدمة إلى العمال غير المنتفعين بأحكام قانون التأمين الاجتماعي، كما هو الحال بالنسبة إلى العمال الأجانب، أو المنتفعين بأحكامه الذين تزيد أجورهم على الحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك التأميني، وذلك عن الفارق ما بين الأجر الفعلي وذلك الحد⁴⁹⁸، كما يستفيد منها من كان ملتحقا بعمليتين: أحدهما خاضع للتأمين، والآخر غير خاضع، فيكون له مكافأة نهاية خدمة عن العمل الذي لم يخضع فيه للتأمين الاجتماعي⁴⁹⁹، ومن ثم فالعمال المنتفعون بأحكام قانون التأمين الاجتماعي، يكون لهم الحق قبل الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في معاش ثابت، فإن لم تتوافر شروط استحقاق المعاش فيحصل المؤمن عليه أو المستحقون عنه من الهيئة على تعويض يسمى تعويض الدفعة الواحدة، وغيرهما من الحقوق التأمينية الأخرى. وتستحق المكافأة ولو لم يرتكب صاحب العمل خطأ، أو لم يصب العامل بأي ضرر نتيجة انتهاء عقده، كما لو انتهى العقد بانتهاء مدته أو بوفاة العامل⁵⁰⁰، بل إن

497 وذلك في حالة العمال الأجانب المستعدين من تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، راجع لاحقا، وكذلك الحال بالنسبة إلى العمال من أفراد عائلة صاحب العمل الساكنين معه الذين يعتمدون في الغالب عليه، انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 149 لسنة 1998، جلسة 1998/11/22، م م ف، ق 192، ص 694.

498 تحدد بأجر (4000 دينار شهريا) وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم (40) لسنة 2006، راجع المادة (2) من قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2006.

499 فلا يجيز القانون الخضوع للتأمين إلا لدى صاحب عمل واحد، راجع المادة الثالثة من قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2006 السالف الذكر.

500 وفي حالة وفاة العامل وانتهاء عقد العمل لهذا السبب توزع مكافأة نهاية الخدمة طبقا لقواعد الإرث الشرعي قياسا على توزيع التعويض المستحق للورثة عن إنهاء العقد. راجع المادة (94 عمل) التي قضت بأنه «إذا توفى العامل نتيجة إصابة العمل، يتم تقسيم التعويض بين المستحقين عنه وفقا لقواعد الإرث الشرعي». ولم يتضمن قانون العمل الجديد نصا يقضي بحرمان العامل من المكافأة كليا أو جزئيا، على خلاف قانون العمل القديم الذي كان يسمح بذلك كنوع من الجزاء في حالة فصل العامل نتيجة ارتكابه خطأ جسيما أو استقالته قبل مضي ثلاث سنوات.

العامل قد يلتحق بفرصة عمل أفضل، ومع هذا يستحقها، وهذا التكييف ينسجم مع نصوص قانون العمل الجديد التي أفرت بحق العامل فيها في جميع الأحوال، فلم يتضمن قانون العمل الجديد نصا يقضي بحرمان العامل من المكافأة كلياً أو جزئياً، على خلاف قانون العمل السابق، وتمثل هذه الحقوق الحد الأدنى المقرر للعامل ولا يخل ذلك بما اكتسبه العامل من حقوق أفضل بمقتضى أي اتفاقية أو أنظمة العمل، أو غيرهما، أو ما بموجب العرف⁵⁰¹. ويتمشى ما قرره المشرع البحريني في شأن المكافأة مع ما تقتضي به المادة (32) من الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976م، من وجوب توفير صور للحماية للعامل الذي تنتهي خدمته⁵⁰².

ولا تعد مكافأة الخدمة تعويضاً عن ضرر سببه خطأ صاحب العمل، وإنما هي أجر مؤجل للعامل، وهذا ما يذهب إليه الفقه⁵⁰³ والقضاء⁵⁰⁴، فهي تجد سببها فيما أداء العامل من خدمات لصاحب العمل خلال فترة العقد.

501 راجع المادة (4 عمل)، وانظر أحكام محكمة التمييز في الطعن رقم 143، ورقم 158 لسنة 1998، جلسة 10/25/1998، ق 168، ص 609.

502 تنص المادة (32) من الاتفاقية العربية رقم (6) على أنه «يجب توفير بعض صور الحماية لدخل العامل الذي تنتهي خدمته، ويجوز أن يتضمن ذلك تأميناً ضد البطالة، أو صوراً أخرى للضمان الاجتماعي، أو مكافأة نهاية الخدمة، أو تقديم أي نوع من أنواع المزايا، طبقاً للقوانين ولوائح كل دولة».

503 د. إسماعيل غانم، المرجع السابق، فقرة 213، د. جمال زكي، المرجع السابق، ص 834، د. أحمد البرعي، الوسيط، المرجع السابق، ص 910 وما بعدها.

504 نقض مدني مصري في الطعن رقم 210 لسنة 24 ق، في 16/10/1958، م.م.ف، السنة 9، رقم 83، ص 659، وفي الطعن رقم 158 لسنة 27 ق، جلسة 1961/11/29، م.م.ف، ص 725.

المطلب الثاني

قيمة مكافأة نهاية الخدمة

وفقا للمادة (116 عمل) تحتسب مكافأة نهاية الخدمة للعامل على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة خدمة من السنوات الثلاث الأول، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة⁵⁰⁵، ويجوز لصاحب العمل الاتفاق مع عماله على منحهم مكافأة يزيد مقدارها على الحد الأقصى المقرر قانونا⁵⁰⁶.

وتقدر المكافأة على أساس الأجر الأخير الذي كان العامل يتقاضاه قبل انتهاء العقد⁵⁰⁷ أو قبل انضمامه إلى نظام التأمين الاجتماعي⁵⁰⁸، سواء بالنسبة إلى السنوات الثلاث الأول أو ما يليها من سنوات.

ويشمل الأجر كل ما يتقاضاه العامل بوصفه أجرا، فلا يقتصر على الأجر الأساسي المحدد في العقد الذي يدفع بصفة دورية مضافا إليه الزيادات التي طرأت إن وجدت، بل يشمل كذلك العلاوات الاجتماعية إن وجدت، كعلاوة إعانة غلاء المعيشة والأعباء العائلية، فإذا كان العامل ممن يعملون بالقطعة أو بالإنتاج أو يتقاضى أجرا ثابتا مضافا إليه عمولة أو نسبة مئوية اعتد في حساب المكافأة بمتوسط أجره خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة⁵⁰⁹.

505 نصت المادة (116 عمل) على أنه «يستحق العامل غير الخاضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي عند إنهاء عقد عمله مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات العمل الثلاث الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات اللاحقة عليها، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة لدى صاحب العمل».

506 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 130 لسنة 97، جلسة 1997/2/15، م م ف، ق 16، ص 55.

507 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 10 لسنة 95، جلسة 1995/4/9، م م ف، ق 48، ص 161.

508 انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 39 لسنة 1993، جلسة 1993/7/4، م م ف، ق 57، ص 252.

509 راجع نص المادة (47 عمل) التي تنص على أنه «تحتسب حقوق العامل المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة، ... على أساس الأجر الأساسي الأخير للعامل مضافا إليه العلاوة الاجتماعية، إن وجدت، فإذا كان العامل ممن يعملون بالقطعة أو بالإنتاج أو يتقاضى أجرا ثابتا مضافا إليه عمولة أو نسبة مئوية اعتد في حساب تلك الحقوق بمتوسط أجر العامل خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة».

المطلب الثالث

مدة الخدمة المعتبرة عند حساب المكافأة

مدة الخدمة المقصودة هنا هي المدة التي تبدأ من تاريخ تسلم العامل لعمله بمقتضى عقد العمل وتنتهي بانتهاء العقد، ويدخل ضمن هذه المدة فترة الاختبار؛ لأن العقد المبرم تحت شرط الاختبار يصبح عقد عمل باتا غير محدد المدة بمجرد نجاح العامل في الاختبار وبأثر رجعي من تاريخ إبرامه⁵¹⁰، كما يدخل فيها مهلة الإخطار طالما كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد، أما إذا كان العامل هو من أنهاه لسبب لا يرجع إلى صاحب العمل، فلا تحتسب سوى المدة التي بقي فيها خلال المهلة، كما يدخل ضمن مدة الخدمة كل توقف أو تعطل عن العمل بسبب راجع إلى صاحب العمل⁵¹¹، ولا تحسب ضمن مدة الخدمة المدة التي يقضيها العامل في عقد التدرج أو التمرين، لأنه لم يكن حينذاك مرتبطا بعقد عمل.

وتنتهي مدة الخدمة بانتهاء العقد سواء كان ذلك بصورة مشروعة أو غير مشروعة، فإذا انتهى العقد المحدد المدة قبل انتهاء مدته فلا تدخل المدة الباقية منه في حساب مدة الخدمة، فالعقد ينتهي من تاريخ إنهاء صاحب العمل له⁵¹².

وفي حالة تجدد العقد لمدة تالية أو صيرورته عقدا غير محدد المدة فإن مدة الخدمة تعتبر متصلة وغير منقطعة، طالما أن العامل لم ينقطع عن العمل في الفترة ما قبل التجديد وبعد انتهاء العقد الأول⁵¹³، فإذا تخلل ذلك مدة تزيد على شهر بأن انتهى العقد ثم قام الطرفان بإبرام عقد جديد، فلا تعد مدة الخدمة في تلك الحالة

510 د. فتحي عبدالصبور، الوسيط، المرجع السابق، ص 919.

511 د. لبيب شنب، المرجع السابق، ص 590.

512 د. حسام الأهواني، المرجع السابق، ص 715.

513 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 69 لسنة 1996، جلسة 27 أكتوبر 1996، م م ف، ق 108، ص 422.

مدة متصلة، إلا إذا قصد صاحب العمل من هذا الانقطاع أن يضيع حق العامل في المكافأة أو ينقص منه فيرد عليه قصده، وقد افترض المشرع أن إبرام عقد عمل جديد مع العامل خلال 30 يوما من انتهاء عقد عمله القديم يعد امتدادا للعقد الأول، ولا يصح حرمانه من المزايا التي كان يحصل عليها بمقتضى عقده الأول⁵¹⁴.

514 د. لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 592 .

المبحث الثالث

الحق في التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد عمله

إذا انتهى عقد العمل بتراضي طرفيه على ذلك كان الإنهاء مشروعاً ولا يثبت للعامل عندئذ الحق في تعويض إلا باتفاق طرفيه، فهو ليس بإنهاء بإرادة منفردة في هذه الحالة، سواء كان العقد محددًا أو غير محدد المدة، وكذلك الأمر إذا أنهى العامل عقد العمل بإرادته المنفردة لسبب راجع إليه فلا حق له في التعويض، بل قد يلتزم عندئذ بتعويض صاحب العمل، كما لو ترك العمل في ظروف غير مناسبة أو قصد الإضرار بصاحب العمل.

أما إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل بإرادته المنفردة لسبب لا يرجع إلى خطأ العامل فعندئذ يستحق الأخير تعويضاً عن الإنهاء غير المشروع لعقده، ويأتي هذا الحق متفقاً مع ما تقرره الاتفاقيات الدولية⁵¹⁵ والعربية في هذا الشأن، فقد نصت المادة (30) من الاتفاقية العربية رقم (6) بشأن مستويات الأجور على أنه «إذا فسخ العقد بلا مبرر، كان للطرف الذي أصابه ضرر من الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل، ومقدار الضرر، ومدة الخدمة، والعرف الجاري، بعد التحقق من ظروف الفسخ».

وتختلف أحكام التعويض عن إنهاء عقد العمل المحدد المدة عنها في العقد غير المحدد المدة، إذ تنشأ للعامل حقوق يختلف نطاقها وسببها وهو ما نبينه في مطلبين متتابعين وفق الآتي:

515 راجع مثلاً المادة (12/أ) من الاتفاقية الدولية رقم (158) لسنة 1982 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل .

المطلب الأول

حق العامل في التعويض عن الإنهاء المبسر لعقد العمل المحدد المدة

الأصل أن يلتزم العامل وصاحب العمل كلاهما بالعقد المحدد المدة إلى نهاية مدته، فلا يجوز لأحدهما أن يستقل بإنهائه قبل مدته وإلا عد ناقضا للعقد، وتحمل تبعاً للمسئولية عن تعويض الأضرار التي أصابت المتعاقد الآخر نتيجة هذا الإنهاء المبسر⁵¹⁶، ويفرق المشرع في الجزاء بين الإنهاء الذي يقع من جانب صاحب العمل وذلك الذي يقع من جانب العامل.

ففي حالة إنهاء صاحب العمل للعقد قبل نهاية مدته بدون سبب مشروع فقد حسم المشرع ما يثور من صعوبات عند تقدير مبلغ التعويض، فنص صراحة على أن يكون مبلغ التعويض المستحق للعامل معادلاً لأجر المدة المتبقية من العقد، ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل⁵¹⁷، ومن ثم ففي حالة عدم وجود اتفاق على التعويض يقدر التعويض عندئذ بأجر المدة المتبقية.

أما إذا وجد اتفاق بين الطرفين على تعويض أقل من أجر المدة المتبقية من العقد، فعندئذ يعمل بما اتفق عليه الطرفان، شريطة ألا يقل المبلغ المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر، أو المدة المتبقية من العقد، أيهما أقل، بمعنى ألا يقل التعويض الاتفاقي

516 راجع في هذا الموضوع، د. محمد لبيب شنب، الجعود المبسر للعقد، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، السنة الثانية، العدد الثاني، والسنة الثالثة، العدد الأول.

517 نصت المادة (11/ج) من قانون العمل على أنه «إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية من العقد، ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل بشرط ألا يقل التعويض المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقل». وفي تقديري أن صياغة النص على هذا النحو قد شابها تناقض وغموض إذ كيف يكون... ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل (من المدة المتبقية) بشرط ألا يقل عن... المدة المتبقية من العقد... فكيف يكون التعويض الاتفاقي أقل من المدة المتبقية بشرط ألا يقل عن المدة المتبقية؟ فهذه تناقض في العبارة، ولذا تستقيم الصياغة في تقديري لو وردت على النحو الآتي «إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية من العقد، ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل بشرط ألا يقل عن أجر ثلاثة أشهر، فإذا كانت المدة المتبقية أقل من ذلك استحق العامل تعويضاً معادلاً لأجرها». ويلاحظ أن تحديد التعويض قد جاء على خلاف ما أورده المشرع في قانون العمل السابق من ترك تقدير مبلغ التعويض إلى سلطة القاضي وفقاً للقواعد العامة.

عن أقلهما (المدة المتبقية أو الثلاثة أشهر) ، ويمكن توضيح ذلك على النحو الوارد

في الجدول التالي:

السبب	التعويض المستحق	المدة المتبقية من العقد	التعويض المتفق عليه
يؤخذ بالاتفاق لأنه لا يقل عن أجر ثلاثة أشهر ولا عن المدة المتبقية	ما يعادل أجر أربعة أشهر	سنة أشهر	ما يعادل أجر أربعة أشهر
يؤخذ بالاتفاق لأنه لم يقل عن أجر المدة المتبقية وهي الأقل	ما يعادل أجر شهرين	شهر واحد	ما يعادل أجر شهرين
لا يعول على التعويض الاتفاقي؛ لأنه قل عن ثلاثة أشهر وقل عن أجر المدة المتبقية، فيعمل عندئذ بالحد الأدنى وهو ما يعادل أجر ثلاثة أشهر	ما يعادل أجر ثلاثة أشهر	أربعة أشهر	ما يعادل أجر شهر

وفي حالة العقد المبرم لإنجاز عمل معين، تطبق القواعد نفسها تقريبا ولكن بما يتفق مع المدة اللازمة لإنجاز العمل⁵¹⁸.

وعلى كل حال، يتعين ألا يزيد مبلغ التعويض على القدر الجابر للضرر⁵¹⁹، والضرر والحالة هذه محدد في حده الأقصى بالأجور التي كان العامل سيحصل عليها خلال المدة المتبقية، لا أكثر من ذلك⁵²⁰.

وبهذا التوجه التشريعي لتحديد قيمة التعويض تنتفي سلطة قاضي الموضوع في

518 وذلك إعمالا للمادة (111/د عمل) التي تنص على أنه «إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية واللازمة لإنجاز العمل المتفق عليه حسب طبيعة ذلك العمل، ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل بشرط ألا يقل التعويض المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية واللازمة لإنجاز العمل أيهما أقل». 519 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 49 لسنة 1991، جلسة 1991/11/17، م م ف، ق 71، ص 276، حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 120 لسنة 1995، جلسة 1995/11/19، م م ف، ق 165، ص 585. 520 راجع، بشأن سلطة محكمة الموضوع في تقدير التعويض، حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 12 لسنة 1995، جلسة 1995/5/7، م م ف، ق 68، ص 234، حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 86 لسنة 1996، جلسة 1996/11/17، م م ف، ق 122، ص 483، كانت المادة (109) من قانون العمل القديم تترك للناضي سلطة تقدير التعويض المستحق للعامل فقد جرى نصها على أنه «إذا كان العقد محدد المدة وامتنع أحد الطرفين عن تنفيذ العقد قبل انتهائه بدون مبرر التزم بتعويض الطرف الآخر عما يصيبه من ضرر نتيجة ذلك، فإذا كان هذا الامتناع من جهة صاحب العمل، ولغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (113)، فإنه يكون ملتزما بالتعويض عما أصاب العامل من ضرر مع مراعاة العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد وبوجه عام جميع الأحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر...».

تقديره، فقد حسم المشرع هذه المعايير وأثر أن يوحدتها حتى لا تتباين التقديرات وتختلف الرؤى من قاضٍ لآخر، وبذلك تنحصر سلطة القاضي في التحقق من وجود سبب للإنهاء من عدمه، وفيما إذا كان هذا السبب مشروعاً أم غير مشروع، فإذا انتفى السبب، أو كان غير مشروع، وجب الحكم بالتعويض وفق ما سلف بيانه⁵²¹.

وهكذا يقتصر حق العامل على التعويض النقدي، فلا يستطيع أن يجبر الطرف الآخر على الاستمرار في العقد حتى انقضاء كل مدته المحددة له⁵²²، لأن ذلك يتنافى مع الحرية الشخصية لكل طرف عند إلزامه بالتعامل مع شخص آخر لا يرغب فيه⁵²³، ما لم يكن ذلك فصلاً لأسباب نقابية، فعلى المحكمة أن تقضي في هذه الحالة بإعادة العامل إلى عمله طالما ثبت لها أن فصله كان لأسباب نقابية، كما تقضي - فضلاً عن ذلك - بتعويضه عن التمييز ضده لأسباب نقابية⁵²⁴.

وحق العامل في التعويض عن الإنهاء المبسر للعقد تؤكد المادة (30) من الاتفاقية العربية رقم (6) التي اعتمدها منظمة العمل العربية عام 1976م، والتي تقضي المادة (30) منها بأنه «إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل، ومقدار الضرر، ومدة الخدمة، والعرف الجاري، بعد التحقق من ظروف الفسخ».

521 ويقع على صاحب العمل إثبات وجود السبب وإثبات مشروعيته، فعليه أن يثبت أن الإنهاء كان مشروعاً، كما لو ارتكب العامل خطأ جسيماً برر فصله من العمل حيث تنص الفقرة الثانية من المادة 101 عمل على أنه «ويكون عبء إثبات مشروعية إنهاء العقد على عاتق صاحب العمل».

522 ولا يستطيع صاحب العمل الذي أنهى العقد إنهاء مبسراً أن يعرض على العامل، العودة إلى العمل بعد أن انتهى العقد فعلاً بينهما، وذلك ليتخلص من الحكم بالتعويض، ولا يترتب على رفض العامل العودة، في هذه الحالة، سقوط حقه في التعويض. د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص 1002.

523 كما يفرض إلى إشاعة روح العداوة والتربص والتحدي في مكان العمل، نتيجة الاستمرار في علاقة عمل غير مرغوب في طرفها الآخر.

524 راجع الفقرة (ب) من المادة (104 عمل) التي تنص على أنه «تقضي المحكمة بناءً على طلب العامل المفضول بإعادته إلى عمله متى ثبت لها أن فصله من العمل كان لأي من الأسباب المنصوص عليها في البندين (2) و(3) من الفقرة السابقة». وينص البنودان 2 و3 على عدم جواز إنهاء العقد بسبب «...» انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح. (3) تمثيل العمال في تنظيم نقابي أو سبق له ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى تمثيل العمال». والملاحظ أنه وقع خطأ في عجز الفقرة (ب) السالفة الذكر إذ ورد بها كلمة (الفقرة) وصحتها المادة وليست الفقرة، لأن ما قبلها مباشرة مادة مستقلة عنها.

المطلب الثاني

الحق في التعويض عن إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة

رسم المشرع طريقا محددًا لإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، واضعاً قيوداً شكلية وآخر موضوعياً للإنهاء، لا يفني أحدهما عن الآخر، والقيود الشكلية هو وجوب إخطار الطرف الآخر بذلك قبل 30 يوماً على الأقل من الإنهاء، ما لم يتفق على مهلة إخطار أكبر، أما القيد الموضوعي فهو ضرورة توافر سبب مشروع للإنهاء، فإذا تخلف القيدان أحدهما أو كلاهما وجب تعويض الطرف الآخر عن ذلك. أولاً- التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار:

إذا لم يراع أحد طرفي عقد العمل القواعد الشكلية للإنهاء، فلم يخطر الطرف الآخر بالإنهاء أو أخطر من دون أن يتربص مهلة الإخطار، أو أنقص من هذه المهلة، التزم بتعويض الطرف الآخر عن عدم مراعاة هذه المهلة أو عن الفترة الباقية منها، فالجزاء على عدم الإخطار أو عدم مراعاة المهلة كاملة هو تعويض الطرف الآخر وليس بطلان الإنهاء، فيقع الإنهاء صحيحاً ولكنه يرتب للطرف الآخر الحق في التعويض⁵²⁵.

والتعويض عن عدم مراعاة المهلة L'indemnité de délai- congé أو الإخطار L'indemnité Compensatrice de préavis هو مبلغ جزائي جزائي منقطع الصلة بالضرر الذي يقع نتيجة عدم مراعاة هذه المهلة، ولا يكون للقاضي أن يرفضه إذا تحقق سببه أو ينقص مقداره ولو كان ما عاد على الطرف

525 راجع الفقرة (ب) من المادة (99 عمل)، هذا ولا يسقط الحق في التعويض حتى ولو عرض الطرف الذي أخل بقواعد الإخطار تصحيح الوضع وطلب من الآخر العودة لاستكمال المدة الباقية من مهلة الإخطار. د. محمود جمال الدين زكي، عقد، المرجع السابق، ص 1057.

الآخر من ضرر ضئيلًا.

فإذا كانت المهلة المحددة للإخطار ثلاثين يوما وأنهى صاحب العمل عقد العمل من دون إخطار، التزم بدفع تعويض إلى العامل يساوي أجر ثلاثين يوما، وإذا كان صاحب العمل قد أخطر العامل بإنهاء عقده وأمهله خمسة عشر يوما، وليس ثلاثين يوماً، التزم بتعويضه بما يساوي أجر الخمسة عشر يوما الباقية من مهلة الإخطار⁵²⁶.

ويترتب على الطابع الجزائي للتعويض حق كل طرف في التخلص من المهلة، وذلك بدفع الأجر المستحق خلالها من دون انتظار لنهايتها، فقد يجد صاحب العمل من الأفضل له، عمليا، إعطاء تعويض عنها للعامل، وإعفاءه من أداء عمله أثناء المهلة، مدفوعا في ذلك بخشيته من عدم الاهتمام أو الاكتراث الذي يبديه العامل خلال هذه المهلة، وما يؤدي إليه ذلك من مشاحنات واحتكاكات بين صاحب العمل والعامل من شأنها أن تخل بنظام العمل وبسلطة صاحب العمل داخل المشروع، ويستفيد العامل بدوره من هذا الأمر، إذ يتوافر له الوقت الكافي للتفرغ والبحث عن فرصة عمل جديدة مع حصوله في ذات الوقت على أجره خلال المهلة، وهو اتجاه لا يرى الفقه⁵²⁷ بأسا فيه بشرط ألا يتم الإعفاء بصورة تسبب ضررا أدبيا للعامل.

ورغم ذلك، يذهب الفقه⁵²⁸ والقضاء الفرنسيان⁵²⁹ حديثا إلى أن عقد العمل يظل

526 والمقصود بالأجر هنا هو الأجر الأساسي للعامل، مضافا إليه العلاوة الاجتماعية إن وجدت، وإن كان ممن يعملون بالقطعة أو بالإنتاج وممن يتقاضون أجرا ثابتا مضافا إليه عمولة أو نسبة مئوية اعتد في حساب هذه الحقوق بمتوسط أجر العامل خلال الثلاثة الأشهر الأخيرة راجع المادة (47 عمل).

527 د. محمود جمال الدين زكي، عقد، المرجع السابق، ص 1066 وما بعدها، د. لييب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 511 و 511، د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 672.

528 Gérard COUTURIER, Droit du travail, T1, PUF, 1992, N.140, p.240, B. TEYSSIE, Droit du travail, T.1, Op. cit, N1272, P.720.

وانظر في الفقه المصري: د. محمود جمال الدين زكي، عقد، المرجع السابق، ص 1067، د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 674، وقد تبني المشرع المصري هذا الاتجاه في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، انظر المادتين 117 و 118 منه، وراجع في ذلك د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، ط 2003، ص 843.

529 Ass. plenièrè 18 Juin 1963, D, 1963, p.643, note J. MINJOZ, Cass. Soc. 23 Juin 1988, Dr. Soc. 1989, 131, Obs. J. SAVATIER.

ساريا حتى تمام انتهاء مهلة الإخطار، ولو أعفي العامل من العمل خلال المهلة، وهذا ما تبناه المشرع الفرنسي⁵³⁰ وأخذ به المشرع البحريني⁵³¹، فصاحب العمل وهو يفعل ذلك إنما يقصد احترام مهلة الإخطار، وليس مخالفتها، بدليل أنه يدفع أجر العامل خلالها، وعليه فإن العقد يستمر حتى نهاية المهلة، وتستمر معه حقوق العامل كافة، كما لو كان يعمل خلالها لدى صاحب العمل، فتدخل ضمن حساب مدة الأقدمية⁵³².

ثانياً- التعويض عن الإنهاء التعسفي للعقد غير المحدد المدة:

يقصد بالإنهاء التعسفي لعقد العمل غير المحدد المدة الإنهاء الذي لا يستند إلى سبب حقيقي وجدي ومشروع يوجبه، فقد أورد المشرع عدة حالات للإنهاء المشروع للعقد، كاستطالة مرض العامل أو بلوغه سن الستين أو تدني كفاءته المهنية أو ارتكابه خطأ جسيماً... الخ، فهذه الحالات وأشباهها تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل ولا يكون الإنهاء عندئذ تعسفياً ومن ثم فلا يثبت للعامل الحق في التعويض.

أما إذا لم يستند الإنهاء إلى سبب حقيقي وجدي ومشروع كان إنهاء تعسفياً، وقد وضع المشرع جزاء على هذا، هو التعويض النقدي، الذي يتباين قدره بحسب المدة التي أمضاها العامل في المشروع.

فإذا كانت المدة التي قضاها العامل في مشروع صاحب العمل ثلاثة أشهر أو أقل من ذلك، استحق العامل في حالة الإنهاء التعسفي لعقده تعويضاً يعادل أجر شهر واحد فقط إذا وقع الإنهاء بسبب من الأسباب التي أوردتها المادتان

530 وذلك في قانون 13 يناير 1989، الذي عدل المادة L122/8 من تقنين العمل الفرنسي. انظر: Gérard COUTURIER, Droit du travail; Op: cit, P.241.

531 تقضي الفقرة الثانية من المادة (99/ب عمل) بأنه « وإذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل تحسب مهلة الإخطار أو ما تبقى منها ضمن خدمة العامل، وإذا كان الإنهاء من جانب العامل انتهى العقد من وقت تركه العمل».

532 Cass.Soc.19mai1960, Bull. Civ, IV, p.404, N.519.

لكن لا تؤخذ مهلة الإخطار في الاعتبار عند تحديد الحقوق المالية التي ترتبط بالعمل الفعلي، كبديل الانتقال والغذاء.

(104 أو 105 عمل) وهي⁵³³:

- الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها.
 - انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح.
 - تمثيل العمال في تنظيم نقابي أو سبق له ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى تمثيل العمال.
 - تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية.
 - استخدام العامل حقه في الإجازات طبقاً لأحكام هذا القانون.
 - توقيع الحجز على مستحقات العامل لدى صاحب العمل.
 - ترك العامل عمله بسبب إخلال صاحب العمل بأي التزام جوهرى ينص عليه القانون أو عقد العمل أو أنظمة العمل بالمنشأة.
 - ترك العامل عمله بسبب تدليس صاحب العمل أو من يمثله على العامل فيما يتعلق بشروط أو ظروف العمل، متى كان التدليس من الجسامة بحيث لولاه ما أبرم العقد.
- وفضلاً عن التعويض السالف الذكر فقد منح المشرع العامل تعويضاً إضافياً له في

533 تنص المادة (111 عمل) على أنه «أ- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من تاريخ بدء العمل فلا يستحق العامل أي تعويض إلا إذا كان الإنهاء بمثابة فصل تسفي طبقاً لأي من أحكام المادتين (104) و(105) من هذا القانون، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً يعادل أجر شهر.

ب- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع بعد انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ بدء العمل، التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر يومين عن كل شهر من الخدمة وبما لا يقل عن أجر شهر ولا يزيد على أجر اثني عشر شهراً».

الحالات السالفة الذكر يعادل نصف التعويض المستحق له⁵³⁴.

أما إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على ثلاثة أشهر فعندئذ يستحق في حالة الإنهاء التعسفي لعقده تعويضا يعادل أجر يومين عن كل شهر من شهور الخدمة، بشرط ألا يقل التعويض عن أجر شهر ولا يزيد على أجر 12 شهرا⁵³⁵، كما يستحق فضلا عنه تعويضا إضافيا يعادل نصف التعويض المستحق له، إذا توافرت حالة من الحالات التي أوردها المادتان (104 أو 105 عمل) سالفتا الذكر.

هذا، ويجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على مبلغ تعويض يجاوز ما حدده المشرع يستحقه العامل حال فصله فصلا تعسفيا وإنهاء عقده غير المحدد المدة⁵³⁶. وقد ذهبت محكمة التمييز في ظل قانون العمل السابق إلى أن لمحكمة الموضوع أن تأخذ بهذا التقدير⁵³⁷ أو أن تقدر التعويض بما يقل عما هو متفق عليه في عقد العمل⁵³⁸، فالأمر يدخل في حدود سلطتها⁵³⁹.

والمبالغ التي يحكم بها كتعويض لجبر ضرر المتعاقد المضرور نتيجة الإنهاء التعسفي لا تعد أجرا ولا هي في حكم الأجر، وإن روعي في تقديرها الأجر الذي

534 راجع الفقرة (هـ) من المادة (111 عمل)، وقد شابها عيب في الصياغة إذ ورد بها عبارة (أ) و(ب) من هذه الفقرة في سطرها الأول وصحتها (أ) و(ب) من هذه المادة.

535 تعتبر كسور الشهر شهرا كاملا، (م/111 و عمل)، ويشمل التعويض المقدر التعويض عن الضررين المادي والأدبي معا، راجع في تقدير التعويض حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 67 لسنة 1996، جلسة 1996/10/27، م م ف، ق 107، ص 419، والطعن رقم 12 لسنة 1995، جلسة 1995/5/7، م م ف، ق 68، ص 234 وانظر د. جمال زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص 1158، د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 699.

536 راجع عجز الفقرة (هـ) من المادة (111 عمل) التي نصت على أنه «...إذا كان إنهاء العقد بمثابة فصل تعسفي طبقا لأحكام أي من المادتين (104) و(105) من هذا القانون، استحق العامل تعويضا إضافيا يعادل نصف التعويض المستحق طبقا لأحكام هذه المادة، ما لم ينص العقد على تعويض يجاوز ذلك».

537 انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 98 لسنة 1993، جلسة 1994/1/2، م م ف، ق 3، ص 13.

538 انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 120 لسنة 1995، جلسة 1995/11/19، م م ف، ق 165، ص 585.

539 والمسئولية عن التعسف في إنهاء عقد العمل مسئولية عقدية، على أساس قاعدة حسن النية في تنفيذ العقود، ومخالفة هذه القاعدة توجب تطبيق قواعد المسئولية العقدية ويعد إنهاء عقد العمل إخلالا بمبدأ حسن النية، وعليه فتكون المسئولية مسئولية عقدية. د. لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 535، د. حسام الأهواني، شرح، المرجع السابق، ص 697، د. السيد محمد عمران، شرح، المرجع السابق، ص 279، وانظر عكس هذا الرأي د. فتحي عبدالصبور، الوسيط، المرجع السابق، ص 849 وما بعدها.

كان يحصل عليه العامل⁵⁴⁰.

ويتعلق استحقاق التعويض عن الضرر المتخلف عن الإنهاء التعسفي بالنظام العام، باعتباره متعلقاً بالمصلحة الحيوية لطبقة العمال، ومن ثم يقع باطلاً كل اتفاق يقضي بتنازل العامل مقدماً عن حقه في كل أو بعض التعويض عن الإنهاء التعسفي، سواء تم هذا التنازل وقت إبرام العقد أو خلال تنفيذه⁵⁴¹.

540 د. لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 536.

541 د. لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 536.

المبحث الرابع

حق العامل غير البحريني في العودة إلى بلده على نفقة صاحب العمل

ألزم المشرع صاحب العمل - الأخير - المصرح له باستخدام العامل الأجنبي بتحمل نفقات إعادته إلى الجهة التي يحددها عقد العمل، بعد انتهاء علاقة العمل أو انتهاء أو إلغاء تصريح العمل، وإذا لم يحدد العقد جهة معينة تحمل صاحب العمل نفقات إعادة العامل الأجنبي إلى الجهة التي ينتمي إليها بجنسيته⁵⁴².

فالالتزام بتحمل نفقات عودة العامل الأجنبي يكون في حالة انتهاء عقد العمل أو انتهاء أو إلغاء ترخيص العمل، وجاءت عبارة انتهاء العقد مطلقة، ومن ثم ينصرف ذلك إلى كل حالات الانتهاء، أيا كان العقد محدد المدة أو غير محدد، وسواء كان سبب ذلك يرجع إلى صاحب العمل⁵⁴³ أو إلى العامل، وسواء كان بخطأ جسيم منه أدى إلى فصله فصلاً تأديبياً من العمل، أو كان بسبب استفاد الإجازة المرضية أو ثبوت عدم اللياقة الصحية له، أو عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار أو وفاته أثناء سريان العقد.

وفي الحالات التي تستوجب ترحيل العامل الأجنبي تتولى الجهة المختصة بوزارة الداخلية ترحيله إلى محل إقامته على نفقتها، ولها حق الرجوع على صاحب العمل الأخير بالنفقات المترتبة على ذلك⁵⁴⁴.

ويلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى الجهة التي حددها الطرفان في العقد،

542 راجع المادة 27 من القانون 19 لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل.

543 في هذا المعنى د. فتحي عبدالصبور، الوسيط، المرجع السابق، ص 551، د. محمد لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 364.

544 وفقاً للضوابط والإجراءات التي يصدر بتجديدها قرار من وزير الداخلية بالتنسيق مع الهيئة.

فإن جاء العقد خلوا من هذا التحديد ولم تنص أنظمة العمل على جهة معينة التزم صاحب العمل بإعادته إلى الجهة التي ينتمي إليها بجنسيته، ويلتزم صاحب العمل بنفقات وسيلة نقل مناسبة لوضع العامل ومركزه الأدبي والوظيفي، الذي كان يشغله، وبحسب ما يقضي به الاتفاق أو النظام الأساسي أو العرف⁵⁴⁵.

ويقتصر التزام صاحب العمل - بحسب الأصل - على نفقات إعادة العامل وحده دون غيره، فلا يمتد إلى أسرته، ما لم يتفق صراحة على خلاف ذلك، في عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو تنص لائحة أنظمة العمل على خلافه، أو يجري بذلك عرف في المنشأة⁵⁴⁶.

على أن صاحب العمل يعفى من التزامه بمصاريف إعادة العامل الأجنبي إذا التحق العامل بخدمة صاحب عمل آخر، فينتقل عبء تحمل المصاريف عندئذ إلى هذا الأخير⁵⁴⁷.

وفي حالة وفاة العامل يتحمل صاحب العمل المشار إليه نفقات تجهيز ونقل جثمان العامل الأجنبي المتوفى إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته إذا طلب ذووه ذلك، وإذا تحملت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية شيئاً من ذلك كان لها الرجوع على صاحب العمل الأخير بذلك.

545 ويسري هذا الالتزام على صاحب العمل حتى في مواجهة العمال غير الخاضعين لأحكام قانون العمل كخدم المنازل ومن في حكمهم.

546 انظر د. محمد لبيب شنب، شرح، المرجع السابق، ص 365.

547 راجع الفقرة الأولى من المادة (27) من القانون 19 لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل.

الفصل الخامس

ضمانات استيفاء حقوق العامل

تمهيد :

ثمة ضمانات أفردتها المشرع لحماية حقوق العامل، وتجد هذه الضمانات مصدرها في نصوص قانون العمل تارة، وتارة ثانية في القواعد العامة، وتتنوع هذه الضمانات ما بين ضمانات تشريعية وقضائية وإدارية، وسنعالج هذه الضمانات على النحو الآتي:

المبحث الأول: الضمانات التشريعية لحماية حقوق العامل.

المبحث الثاني: التفتيش العمالي ضمانات إدارية لحماية حقوق العمال.

المبحث الثالث: تيسير إجراءات التقاضي ضمانات قضائية لحماية حقوق العمال.

المبحث الرابع : تبني معيار الشرط الأفضل للعامل لضمانة عملية لحماية حقوقه المكتسبة.

المبحث الأول

الضمانات التشريعية لحماية حقوق العامل

تعد الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من أهم خصائص هذا القانون، ويتحرر بها عقد العمل قليلا عن القاعدة المعروفة في العقود بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، فقواعد قانون العمل في مجملها آمرة، فليس شريعة للمتعاقدين ما يتفق عليه بالمخالفة لقواعد قانون العمل.

وفيما يلي نتناول في مطلب أول الضمانات التشريعية التي تراعي العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، أما في المطلب الثاني فتعرض ل ضمانات استيفاء العامل حقوقه في حالة انتقال المنشأة أو زوالها.

المطلب الأول

ضمانات تشريعية تراعي حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل

نظرا إلى أن العامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل، فقد سعت نظم الحماية الاجتماعية وقواعد الحماية التشريعية منذ زمن بعيد إلى توفير بعض الضمانات التي تكفل الحفاظ على حقوقه في مواجهة صاحب العمل، وابتكرت بعض الوسائل لذلك لعل أهمها ما يلي:

أولاً- بطلان الشروط المخالفة لقانون العمل التي تنتقص من حقوق العامل

أخذ معنى حماية العامل في قانون العمل معنى خاصا يقصر التحريم على ما يمس حقوق العامل بالانقضاء⁵⁴⁸، لكن ليس ما يمنع في ظل منظومة الحماية هذه من وضع شروط تخالف القانون إذا كانت في مصلحة العامل، أو تحقق له مزايا أفضل، فعندئذ تكون المخالفة جائزة، وقد أكدت الاتفاقية رقم (6) لسنة 1977م التي اعتمدها منظمة العمل العربية هذه المسألة⁵⁴⁹، كما أقرها المشرع البحريني في المادة (4) من قانون العمل التي تنص على أنه «يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على تاريخ العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرّر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو أنظمة العمل بالمنشأة أو غيرها أو بموجب العرف».

فالبطلان إنما يكون للشروط أو البنود التي تنتقص من حقوق العامل، أما المزايا أو الشروط الأفضل للعامل التي تخالف حكم القانون فتكون صحيحة⁵⁵⁰، سواء كانت هذه الشروط أو تلك مقررة في عقود العمل الفردية أو عقود العمل الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف.

ويعتبر تقرير ما إذا كان الشرط في مصلحة العامل من عدمه مسألة موضوعية تدخل في تقدير القاضي طبقا لظروف كل حالة على حدة⁵⁵¹، ولا عبرة بما يراه العامل في هذا الصدد، فإذا كان الشرط يحرم العامل من الإجازة السنوية مقابل أجر مرتفع، فقد يرى العامل أن هذا في مصلحته، غير أن الإجازة لكونها مقررة

548 د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط 1989، ص 37.

549 راجع نص المادة التاسعة من الاتفاقية العربية رقم (6).

550 حول دور القاضي في ترجيح الشرط الأفضل للعامل راجع للمؤلف بحثا بعنوان «مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل - دراسة تحليلية مقارنة في ضوء كل من القانون الفرنسي والمصري والبحريني»، بحث منشور بمجلة الحقوق - كلية الحقوق - جامعة البحرين، المجلد الثالث، العدد الثاني ص 200 وما بعدها.

551 نقض مدني مصري في 1982/6/2، موسوعة الهوارى، ج 4، ص 185 و186.

لمصلحة العامل لأسباب نفسية وصحية، كي يجدد نشاطه وقدرته على العمل، لذا يغدو مثل هذا الشرط في غير مصلحته رغم المقابل المالي المغربي⁵⁵²، والعبرة بالنتيجة الإجمالية للشرط⁵⁵³، وما إذا كانت في مصلحة العامل من عدمه، ولا يمكن القول بتجزئة الشرط، فيؤخذ جزء منه ويبطل الجزء المخالف للقانون ويبطل العقد صحيحا⁽⁵⁵⁴⁾.

وإذا تضمن العقد شروطا أكثر فائدة للعامل وشروطا أقل فائدة مما قرره القانون، فالعبرة بكل شرط على حدة، ولا يقبل القول ببقاء جميع الشروط باعتبار أن الشروط الأكثر فائدة تعوض الشروط الأقل فائدة⁵⁵⁵.

وإذا تعلق الشرط بنظام معين فلا يجوز تجزئته، فإما يصح كله وإما يبطل كله، فلا يمكن أن يجمع العامل بين مزايا الشرط من ناحية ومزايا القانون في الوقت ذاته، ولكن له أن يطالب بالأكثر فائدة له، إما الشرط وإما حكم القانون⁵⁵⁶.

والعبرة في العقد الفردي بمصلحة العامل التي تقدر بعامل في الظروف نفسها، أما في حالة العقد المشترك فينظر إلى مجموع العمال المستفيدين من هذا الشرط⁵⁵⁷.

ويتفق بطلان الشروط التي تنتقص من حقوق العامل مع ما أورده الاتفاقيات الدولية والعربية في هذا الشأن، فقد نصت المادة (11) من الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1998م على أنه «تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حدا أدنى لما يجب أن يوفره التشريع للعمال، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إليها الانتقاص من أية حقوق أو مزايا أفضل للعمال ينص عليها التشريع الوطني، أو

552 عدلي خليل، التعليق على نصوص قانون العمل، دار الكتب القانونية، ط 1997، ص 60.

553 حول مراعاة مصلحة العامل انظر: د. إيهاب حسن إسماعيل، مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة) س 35، مارس 1965، ص 379.

554 ما لم يكن الشرط المخالف جوهريا في العقد ولا يتم العقد بدونه، فمندئذ يبطل العقد كله.

555 د. عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 39.

556 د. عبدالناصر توفيق العطار، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 31.

557 د. عبدالناصر توفيق العطار، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 32.

اتفاقيات العمل الجماعية أو العرف»، كما نصت المادة (9) من الاتفاقية العربية رقم (6) على أنه «يجب أن تنص تشريعات العمل على اعتبار أحكامها من النظام العام، ويعتبر باطلاً أي شرط في عقد العمل يخالفها، ولا يسري هذا الحكم إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل».

ثانياً - بطلان نزول العامل عن حق من حقوقه :

كان المشرع البحريني حريصاً على إبراز الصفة الأمرة وما تقتضيه من عدم جواز الصلح والإبراء⁵⁵⁸ من الحقوق الناشئة عن عقد العمل، فنص في المادة (5) من قانون العمل على أنه «يقع باطلاً كل صلح يتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال فترة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كان مخالفاً لأحكام هذا القانون».

فإذا كانت القواعد العامة لا تجيز الصلح في المسائل المتعلقة بالنظام العام عموماً، وتجزئ ذلك بخصوص الحقوق المالية المترتبة عليها، غير أن تطبيق هذا الحل قد يدفع العامل إلى التنازل أو التصالح على حقوقه الناشئة عن عقد العمل بإرادته، من أجل مصلحة عاجلة أو نتيجة ضغوط يمارسها عليه صاحب العمل أثناء سريان العقد، لهذا قرر المشرع بطلان الصلح والإبراء إذا تمَّ خلال سريان العقد أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه⁵⁵⁹، وحسنا فعل المشرع في قانون العمل الحالي إذ مدد فترة الحماية إلى ثلاثة أشهر بعد أن كانت شهراً واحداً في قانون العمل السابق رقم (23) لسنة 1976م.

558 الصلح هو عقد يحسم به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً فينزل بمقتضاه كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعاءاته، وبالتالي فقد يتعلق الصلح بالحق بعد نشأته وقيام النزاع أو مقدماً قبل نشوء الحق. أما الإبراء فهو انتضاء الالتزام متى أبرأ الدائن مدينه مختاراً وهو بالتالي يفترض علاقة دائنيه ولا يقع إلا بعد نشوء الحق، انظر في ذلك د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 77.

559 انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 10 لسنة 1995، جلسة 1995/4/9، م م ف، ق 48، ص 161، وفي الطعن رقم 57 لسنة 1993، جلسة 1993/11/7، م م ف، ق 76، ص 333.

أما الصلح بعد انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ انقضاء العقد فلا غبار عليه، على أساس أن مرور تلك المدة يكفي لزوال الرهبة التي يمارسها صاحب العمل على العامل،⁵⁶⁰ كذلك لا يشمل البطلان إلا الصلح أو الإبراء الذي ينطوي على الانتقال من حقوق العامل، التي يقررها قانون العمل،⁵⁶¹ أما الصلح الأكثر فائدة للعامل فلا يعد باطلا، طالما كان أكثر نفعا له، أخذا بفكرة النظام العام الحمائي لقانون العمل، وكذلك لا يكون باطلا الصلح الذي لا يخالف قانون العمل، كما لو جرى على حقوق تزيد على ما قرره قانون العمل⁵⁶².

وقد أغفل المشرع في القانون الحالي ما كان يورده في الفقرة الثالثة من المادة (153) من القانون السابق من أنه «ولا يجوز المساس بما اكتسبه العامل من حقوق بمقتضى أية اتفاقية أو لوائح النظم الأساسية أو قرارات التحكيم أو ما جرى العرف أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعامل»، فوفقا لهذا النص حظر المشرع على صاحب العمل المساس بما اكتسبه العامل من حقوق، سواء كان مصدرها الاتفاق أو اللوائح الأساسية⁵⁶³ أو قرارات التحكيم أو العرف أو عادة صاحب العمل⁵⁶⁴، أما القانون الحالي (رقم 36 لسنة 2012م) فقد جاء خلوا من هذا الحكم، مما قد يفتح الباب أمام المساس بالحقوق المكتسبة للعامل بعد أن تواترت الأحكام القضائية على حماية هذه المزايا المكتسبة، فلا يجوز لصاحب العمل مثلا أن ينتقص مما اكتسبه العامل من حقوق، خاصة حقه في الأجر المتفق عليه في

560 وقد قضي في ظل قانون العمل السابق بأن المصالحة والإبراء بعد شهر من تاريخ انتهاء العقد يعدان صحيحين. انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 79 لسنة 2007، جلسة 2008/2/4، م.م.ف. لسنة 19، ص 111.

561 ويرى البعض أنه يجوز التصالح والإبراء على الحقوق التي مصدرها العقد وتزيد على ما هو مقرر في قانون العمل، انظر د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، المرجع السابق، ص 225، د. إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 84، وانظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 335 لسنة 2007، جلسة 2008/2/25، م.م.ف. لسنة 19، ج 1، ص 190، والطعن رقم 201 لسنة 2008، جلسة 2008/11/17، م.م.ف. لسنة 19، ج 1، ص 933.

562 انظر: «نقض مدى مصري» في 1976/3/2، م.م.ف.، ص 710، هذا ولا تعتبر الحاجة إلى المال من قبيل الإكراه، انظر «نقض مدني مصري» في 1972/4/22، موسوعة الهوارى، مرجع سابق، ج 1، ص 290.

563 وقد قضي بأن سلطة صاحب العمل في وضع نظام لأجور عماله شرطه أن يكون هذا النظام أصح للعامل ولا يخل بحق اكتسبه، انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 41 لسنة 1993، جلسة 1993/7/4، م.م.ف.، ق 58، ص 257.

564 وهو مسلك المشرع المصري نفسه، انظر المادة الخامسة من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

العقد، ولو كان هذا الانتقاص بمقتضى عقد لاحق،⁵⁶⁵ وأكد قضاء محكمة التمييز أنه يقع باطلا كل اتفاق ينطوي على الإخلال بالمزايا والحقوق المكتسبة للعامل أو يتضمن انتقاصا منها،⁵⁶⁶ ونظرا إلى أهمية هذه الحماية العمالية نهيب بالمشرع معاودة النص عليها حتى لا تتقوض مظلة الحماية في ظل غياب النص أو ربما سقوطه سهوا.

ثالثاً- الجزاء الجنائي على مخالفة أحكام قانون العمل؛

فضلا عن الجزاء المدني (البطلان) على مخالفة القواعد الآمرة، رصد المشرع - حرصا منه على احترام أحكام قانون العمل - عقوبة جنائية فخصص الباب العشرين من قانون العمل للعقوبات الجنائية المقررة على مخالفة أحكامه (المواد من 183 إلى 197).

والملاحظ أن العقوبات الجنائية الواردة في قانون العمل توقع على صاحب العمل المخالف، باعتبار أن معظم القواعد الآمرة تقرر عبئا على صاحب العمل لمصلحة العامل، فلا يتصور أن يقوم الأخير بمخالفتها، لذا نجد معظم النصوص العقابية ترد فيها عبارة «يعاقب كل صاحب عمل...».

ويتبين من استقراء العقوبات المقررة أن جرائم قانون العمل تدرج ضمن الجرح، إذ عاقب المشرع عليها بعقوبة الجرح، وقد قيد المشرع من سلطة القاضي الذي ينظر الدعاوى الجنائية المتعلقة بهذه الجرائم، فلم يجز له وقف تنفيذ العقوبات المالية، ولم يخوله سلطة النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة لأي أضرار أو ظروف مخففة⁵⁶⁷، وجعل العقوبات التي توقع على المخالفين من أصحاب الأعمال تتعدد

565 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 59 لسنة 2007، جلسة 2007/10/29، م.م.ف، السنة 18، ص1072.
566 حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 39 لسنة 2007، جلسة 2007/10/29، م.م.ف، السنة 18، ص1069 بل ان العلاوة أو البونس الذي يضاف للأجر يعد حقا مكتسبا ليس في اقتضائه فحسب بل في سداد الاشتراكات عنه للهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 540 لسنة 2006، جلسة 2007/6/4، م.م.ف، السنة 18، ص784.
567 (567) المادة (195) من قانون العمل.

بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وتضاعف في حالة العود⁵⁶⁸.

هذا، وتؤول الغرامات التي يحكم بها على أصحاب الأعمال، نتيجة مخالفة قواعد قانون العمل، إلى وزارة العمل كي تقوم بصرفها طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار عن وزير العمل⁵⁶⁹.

رابعاً- تفسير قواعد قانون العمل لمصلحة العامل:

لما أضحى قانون العمل قانوناً قائماً بذاته، له خصوصيته، كان لزاماً أن تتسم قواعد تفسيره بطابع خاص يحقق الأغراض المرجوة منه⁵⁷⁰، ويراعي وحدة تشريعات العمل، التي يكمل بعضها بعضاً، ويحترم المبادئ الأساسية التي تسود فيه كمبدأ الحرية الشخصية ومبدأ حرية العمل.

على أن أهم ما يميز تفسير قواعد قانون العمل هو تفسيرها لمصلحة العامل، باعتباره محل حماية القانون، فإذا شاب القاعدة القانونية غموض، أو كانت غير واضحة وتحتمل تفسيرين: أولهما: في مصلحة العامل، والثاني: في غير مصلحته، فإنه يؤخذ بالتفسير الأصح للعامل، ويرجح المعنى الذي يحقق مصلحة العامل وحمايته على سائر المعاني الأخرى التي تحتلها القاعدة⁵⁷¹، بغض النظر عما إذا كان العامل دائناً أو مديناً⁵⁷².

على أن قاعدة التفسير الأصح للعامل، وإن كانت تحظى بالتطبيق في ظل نص أو قاعدة غامضة، فليس ما يدعو إلى العمل بها إذا كان النص واضحاً، وله معنى

568 المادة (194) من قانون العمل.

569 المادة (196) من قانون العمل.

570 د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، المرجع السابق، ص39.

571 د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص41.

572 COTTEREAU, La preuve en droit du travail, La Sem. Soc.

Lamy,1988,n° 419, Suppl.D.49; F. FAVENNE_ HERY, la preuve face au pouvoir de l'employeur, Dr. Soc,1985, p.172.

وانظر في القضاء الفرنسي:

Cass. Soc.7 Juill.1972, Bull.Civ,V, P.466.

ظاهر لا يحتاج إلى تفسير، ولو كان في غير مصلحة العامل، وإلا أدى ذلك إلى تعطيل تطبيق النصوص التشريعية⁵⁷³، كما لا يعمل بها في مجال التجريم إذ تفضلها قاعدة التفسير الأصح للمتعمق وتكون لها أولوية عليها، كما يتعين من ناحية أخرى ألا يصطدم التفسير لمصلحة العامل مع القصد الصريح للمشرع. وفضلا عما تقدم، يتعين مراعاة أحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مملكة البحرين عند تطبيق أحكام قانون العمل وتفسيره، ومراعاة ضرورة تقريب الفوارق بين أحكام العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص⁵⁷⁴.

573 د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 41.

574 د. عبدالناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، بدون دار نشر، ط 2007، ص 60. وتشجع الاتفاقية العربية رقم (6) على الأخذ بما هو أفضل للعامل وتعتبر أحكامها بمثابة الحد الأدنى الذي لا يحول دون قيام إحدى الدول بتطبيق مستويات أعلى أو أفضل لحماية العامل، راجع المادة (2) من الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976.

المطلب الثاني

ضمانات استيفاء الحقوق العمالية في حالة انتقال المنشأة أو زوالها

يتميز قانون العمل بكونه قانوناً حمائياً ذا طابع اجتماعي، تكتنف حماية العامل معظم أحكامه، وتمثل إحدى أهم غاياته، وسبباً رئيساً وراء ظهوره إلى الوجود، وحماية العامل تعني حماية حقوقه سواء كانت حقوقاً مالية أو غيرها مما يرتبط بشخص العامل، بوصفه إنساناً لحياته الخاصة حرمة لا يجوز المساس بها.

ولما كانت حماية الحقوق المالية تشمل حماية أجر العامل وقد سبق لنا بيان حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل من خلال حظر الاقتطاع منه إلا في حدود معينة وحالات محددة⁵⁷⁵، وكذلك بيان حماية الأجر في مواجهة دائني العامل من خلال تقييد الحجز على الأجر لديون مستحقة بنسبة لا تزيد على 25% منه ما لم يتعلق الأمر بدين نفقة⁵⁷⁶، لذا نحيل إلى ما سبق ذكره ونكتفي هنا بإيراد أهم الضمانات التشريعية لاستيفاء العامل حقوقه من صاحب العمل تكملة للفائدة.

أولاً- ضمانات حماية حقوق العامل في حالة انتقال المنشأة وتعاقب أصحاب الأعمال عليها :

إذا تعاقب على المنشأة أكثر من صاحب عمل فقد يتهرب كل منهم من المسؤولية عن الوفاء بحقوق العامل، لذا قرر المشرع ضمانات خاصة للعامل من أجل استيفائها، فأوجب في المادة (7) منه قيام مسؤولية أصحاب العمل بالتضامن فيما بينهم⁵⁷⁷

575 راجع ما سبق ذكره في حماية الأجر في مواجهة اقتطاع صاحب العمل منه.
576 ففي حالة دين النفقة يمكن أن تصل نسبة الحجز والاقتطاع إلى 50% من الأجر، راجع ما سبق ذكره في حماية الأجر في مواجهة دائني العامل.

577 وتنص هذه المادة على أنه «لا يحول دون الوفاء بكافة الالتزامات التي يقررها القانون، حُلُ المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها، كلياً أو جزئياً، أو تقليص حجم نشاطها أو إفلاسها. ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالميزاد العلني - أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود العمل بالمنشأة. ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ كافة الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.»

فلا يؤثر انتقال المنشأة في استيفاء العمال حقوقهم، ولا يملك أصحاب الأعمال التهرب من مسؤولياتهم تجاه العمال، إذ تستمر عقود عمل العمال في مواجهة الخلف وينشأ بين السلف والخلف تضامن قانوني في الوفاء بهذه الحقوق، على أن التضامن يفترض انتقال المنشأة من السلف إلى الخلف من خلال الإرث أو الاندماج أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو الإيجار أو غيرها من التصرفات.

وبمقتضى التضامن يكون للعامل الحق في مطالبة صاحب العمل السابق بكل حقوقه العمالية المستحقة عن الفترة السابقة على انتقال المنشأة، أو مطالبة صاحب العمل اللاحق، أو مطالبة الاثنين معاً، فهما فيما بينهما مسئولان أمامه بالتضامن، ولكل منهما صفة صاحب العمل⁵⁷⁸، أما الحقوق المالية التي تنشأ بعد انتقال المنشأة فيسأل عنها صاحب العمل اللاحق لا السابق.

كما منح المشرع في المادة (605) من القانون المدني⁵⁷⁹ المفاوض من الباطن وعمال المفاوض الأصلي الحق في رفع دعوى مباشرة لمطالبة صاحب العمل بحقوقهم، بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً به للمفاوض الأصلي وقت رفع الدعوى، كما يحق لعمال المفاوض من الباطن رفع دعوى مباشرة على كل من المفاوض الأصلي وصاحب العمل، للمطالبة بحقوقهم العمالية لدى المفاوض من الباطن سواء كانوا قد طالبوه بها أم لا، وكان الأصل أن يرفع هؤلاء دعوى غير مباشرة نيابة عن مدينهم الأصلي، غير أن المشرع آثرهم بدعوى مباشرة.

ويمثل الأمر السالف الذكر خروجاً على القواعد العامة لحماية حقوق العمال، وهو ما يمكن العمال رافعي الدعوى المباشرة، من الاستئثار بما يحكم به من أموال، فلا تمر هذه الأموال بذمة مدينهم، ومن ثم لا يراحمهم فيها باقي

578 هذا ولم يتضمن قانون العمل البحريني، على خلاف القانون المصري، ما يوجب المساواة بين عمال المفاوض من الباطن وعمال المفاوض الأصلي عند أدائهم الأعمال نفسها في المنطقة نفسها. قارن في ذلك المادة 8 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وانظر أحمد حسن البرعي، الوجيز، المرجع السابق، ص 304 وما بعدها.
579 الصادر بالمرسوم رقم 19 لسنة 2001.

دائنيه من غير عماله⁵⁸⁰.

ثانياً- ضمانات حماية حقوق العامل في حالة زوال المنشأة كلياً أو جزئياً،

إذا زالت المنشأة أو جرى حلها أو تصفيتها أو إغلاقها، كلياً أو جزئياً، أو تم تقليص حجم نشاطها أو أعلن إفلاسها فسيبضي ذلك، بطبيعة الحال، إلى انتهاء عقود العمل، غير أن هذا الانقضاء للعقود لا يمنع من الوفاء بحقوق العمال المقررة لهم، ولا أثر له في الحقوق العمالية.

فقد أكد المشرع في قانون العمل هذا الأمر وذلك في المادة (7) فنص على أن «لا يحول دون الوفاء بكافة الالتزامات التي يقررها القانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها، كلياً أو جزئياً، أو تقليص حجم نشاطها أو إفلاسها...».

وإذا ساءت الأوضاع المالية لصاحب العمل وعجز عن سداد ديونه، وأشهر إفلاسه، حلت جميع الديون، وعندئذ يتزاحم الدائنون على أمواله لاستيفاء حقوقهم، وقد لا يتمكن العمال من استيفاء حقوقهم المالية نتيجة كثرة وتزاحم الديون، لذا يكون العامل بحاجة إلى ضمان حصوله على أجره ومستحقاته من هذه الأموال، ومن هنا تدخل المشرع ليقرر للعامل ضماناً مهماً في الحصول على حقوقه العمالية متقدماً على غيره من سائر الدائنين الآخرين، فنص في المادة (48) من قانون العمل على أن «يكون للأجور والمبالغ المستحقة للعامل، أو للمستحقين عنه، طبقاً لأحكام هذا القانون، امتياز على جميع أموال صاحب العمل العقارية والمنقولة، وتستوفى قبل أي دين آخر بما في ذلك الديون المستحقة للدولة».

فمن خلال النص المتقدم ذكره قرر المشرع للعامل حق امتياز، وهو حق يرد على جميع أموال المدين من منقول وعقار، ومن ثم فللعامل استيفاء دينه متقدماً على

580 كما أعطى المشرع لعمال المتداول الأصلي وعمال المتداول من الباطن امتيازاً على المبالغ المستحقة للمتداول الأصلي أو للمتداول من الباطن وقت توقيع الحجز فيستوفون حقوقهم بالتقدم على دائني صاحب العمل، كما يكون لهم حق تتبع الأموال التي يقرر عليها الامتياز، راجع المادة (606 مدني).

غيره من سائر الدائنين الآخرين، وعلى المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة ومصروفات الحفظ والترميم. ويستفيد من هذه المزية خدم المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل⁵⁸¹.

ودين العامل الذي تقرر له الامتياز يشمل الأجر وجميع المبالغ الأخرى، التي يستحقها العامل أو المستحقون عنه بمقتضى قانون العمل، كالتعويض ومكافأة نهاية الخدمة، وبدل الإجازات ومنحة الوفاة، وغيرها⁵⁸².

كما نصت المادة (606) من القانون المدني على أن «للمقاول من الباطن والعمال المذكورين في المادة السابقة (عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول من الباطن) أن يستوفوا حقوقهم بالامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول من الباطن، ويستوفوا حقوقهم عند تزامهم بنسبة دين كل منهم» غير أن الامتياز المقرر وفقا لهذا النص في القانون المدني ينحصر في حدود أجر الستة أشهر الأخيرة المستحقة للعامل وهو من المرتبة الثالثة وليس الأولى كما هو الحال بالنسبة إلى قانون العمل، فهو دون الحماية التي قررها قانون العمل⁵⁸³.

ويستهدف تقرير حق امتياز لأجر العامل على جميع أموال المدين حال إفلاس صاحب العمل، سواء على النحو الوارد في قانون العمل أو في القانون المدني، ضمان حصول العامل على مستحقاته المالية متقدما على غيره من سائر الدائنين الآخرين.

وتتفق الأحكام السالفة البيان مع ما ورد بشأن حماية الأجور في الاتفاقية العربية

581 وذلك لأن حكم المادة (48) عمل ينطبق عليهم، إعمالا للمادة الثانية من قانون العمل.

582 محمود سلامة، الأجور، المرجع السابق، ص 217.

583 تنص المادة (1046) مدني على أن «1- يكون للحقوق الآتية بقدر ما هو مستحق منها في الستة أشهر الأخيرة حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار :

أ) المبالغ المستحقة للخدم والعمال وكل أجبر آخر من أجرهم ومرتباهم من أي نوع كان .

ب) المبالغ المستحقة عما صرف للمدين ولبن يعوله من مآكل وملبس ودواء .

ج) النفقة المستحقة في ذمة المدين لمن تجب نفقتهم عليه .

2- وتستوفى هذه المبالغ بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح . أما فيما

بينها فتستوفى بنسبة كل منها».

رقم (15) لسنة 1983م، بشأن تحديد وحماية الأجور، وكذلك ما ورد في الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976م، وعدم جواز الحجز على الأجور إلا في أضيق الحدود⁵⁸⁴، ومن تمتعها بحق امتياز على أموال صاحب العمل يأتي متقدما على سائر الديون الممتازة⁵⁸⁵.

584 راجع المادة (36) من الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976.
585 تقضي المادة (8) من الاتفاقية العربية رقم (15) بأن «تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة». وراجع المادة (38) من الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976.

المبحث الثاني

تفتيش العمل ضمانات إدارية لحماية حقوق العمال

تمثل الضمانات الإدارية وسيلة مهمة لمتابعة ومراقبة الدولة مدى التزام أصحاب الأعمال بأحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له وعدم مخالفتها، ومتابعة حصول العمال على حقوقهم المالية وسائر الحقوق الأخرى التي كفلها المشرع، وتظهر هذه الضمانة الإدارية جلية من خلال قيام وزارة العمل بالتفتيش على أماكن العمل، ويأتي هذا الدور متفقاً مع أحكام الاتفاقيات الدولية⁵⁸⁶ والعربية⁵⁸⁷ التي توجب على كل دولة إنشاء هيئة لتفتيش العمل تتكون من عدد كاف من الموظفين العموميين المؤهلين مهنياً، تتبع إدارة العمل في الدولة، وأن تكفل لهم الصلاحيات التي تمكنهم من أداء مهامهم، لضمان تطبيق أحكام تشريعات العمل وعقود العمل المشتركة ولوائح ونظم العمل، بشأن شروط العمل وحماية العمال، وتزويد العمال وأصحاب الأعمال بالمعلومات الفنية والإرشادات بشأن تطبيقهم أحكام تشريعات العمل.

وقد نظم المشرع في الباب السادس عشر من قانون العمل هذه المهام (المواد من 177 إلى 182)، وخول موظفي وزارة العمل، ممن يصدر قرار عن وزير العمل بتعيينهم، القيام بأعمال التفتيش ومراقبة تنفيذ أحكام القانون والقرارات واللوائح المنفذة له في المنشآت التي يطبق عليها، ومنحهم الحق في دخول أماكن العمل والاطلاع على السجلات والأوراق والدفاتر المنصوص عليها في هذا القانون وطلب البيانات للتأكد من حسن تطبيق أحكام القانون.

586 راجع على سبيل المثال الاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في سنة 1947، والاتفاقية رقم (129) بشأن تفتيش العمل (الزراعة) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في سنة 1969.

587 راجع أحكام الاتفاقية العربية رقم (19) التي اعتمدها منظمة العمل العربية عام 1998، وأحكام الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976.

كما يكون لموظفي وزارة العمل، الذين يخولهم وزير العدل بالاتفاق مع وزير العمل، صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة إلى الجرائم التي تقع في دوائر اختصاصاتهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم⁵⁸⁸، وتحال المحاضر بالنسبة هذه الجرائم إلى النيابة العامة بقرار يصدر عن وزير العمل أو من يفوضه⁵⁸⁹.

وحماية لمصالح أصحاب الأعمال وضمانا لعدم إفشاء أسرار منشآتهم فقد أوجب المشرع على المكلفين بالتفتيش ورؤسائهم حلف اليمين القانونية أمام وزير العمل، عند تعيينهم أو قبل نديهم، بأن يقوموا بأداء عملهم بأمانة وإخلاص، وألا يفشوا سرا من أسرار المهنة أو أي اختراع صناعي، اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم، حتى بعد تركهم العمل⁵⁹⁰، ويراعى في اختيارهم الكفاءة والنزاهة والحياد التام، وألا تكون لهم مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بتفتيشها⁵⁹¹.

ويجرى التفتيش على المنشآت مرة واحدة، على الأقل، كل ستة أشهر وفق برامج دورية تعتمدها إدارة التفتيش، وذلك في ساعات العمل الرسمية، ويجوز إجراء التفتيش ليلا أو في غير أوقات الدوام الرسمي بموجب تعليمات مكتوبة من مراقب قسم التفتيش في حالات محددة⁵⁹².

588 راجع المادة (16) من الاتفاقية العربية رقم (19). ولمفتشي العمل عند قيامهم في أي منشأة تنفيذاً لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات المنفذة له أن يتخذوا بحق مخالفتي هذه الأحكام الإجراءات التالية:

- توجيه إنذار لإزالة المخالفات وذلك على دفتر تنبيهه إزالة المخالفات خلال شهر من ثبوتها.
- تحرير محضر ضبط المخالفات التي شاهدها المفتش وفقاً لملاحظاته على أرض الواقع وذلك باعتباره محرراً للمحضر وشاهداً على المخالفة. وتحرر هذه المحاضر مباشرة دون توجيه إنذار بإزالة المخالفات في الأحوال التي لا يجدي فيها الإنذار بإزالة هذه المخالفات، أو في حالة المخالفات الجسيمة.

589 راجع المادة 182 عمل.

590 وقد نص القرار الوزاري رقم 29 لسنة 2013 بشأن تنظيم أعمال التفتيش على صيغة القسم وهي «أقسم بالله العظيم أن أقوم بمهام وظيفتي بأمانة وإخلاص وألا أفشي أي سر من الأسرار التي أطلع عليها بحكم وظيفتي ومهام عملي ولو بعد انقطاع صلتني بهذه الوظيفة».

591 ومنعا للتحايل واتحالي صفة مأمور الضبط القضائي أوجب المشرع على أفراد التفتيش حمل البطاقات التي تصدرها لهم الوزارة وثبتت فيها صفتهم وصورهم الشخصية.

592 صدر قرار وزير العمل رقم (29) لسنة 2013 ونص في المادة (17) منه على أن «يتم التفتيش ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية بموجب تعليمات مكتوبة من قبل رئيس القسم، ويجب أن تتضمن هذه التعليمات تحديد المنشآت ومواقع العمل المطلوب إجراء التفتيش عليها وأسماء المفتشين المكلفين بإجرائه وذلك بحسب الأحوال. ويجري هذا النوع من التفتيش في الحالات التالية:

- (1) المنشآت وأماكن العمل التي تعمل بنظام أكثر من نوبة عمل.
- (2) المنشآت وأماكن العمل التي تعمل ليلا بحسب طبيعة نشاطها.
- (3) المنشآت وأماكن العمل التي تقوم بأعمال موسمية.

ويلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بتسهيل مهمة الموظفين المذكورين وتقديم ما يلزم لذلك من سجلات وبيانات ومعلومات صادقة وصحيحة لازمة لأعمال التفتيش⁵⁹³، فإذا أخل بهذا الالتزام تعرض لعقوبة جنائية⁵⁹⁴، كما تلتزم السلطات الإدارية بمساعدتهم مساعدة فعالة للقيام بواجبهم وتسهيل مهمتهم⁵⁹⁵.

وحماية للعمال من مخاطر العمل فقد أنشأ المشرع جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية⁵⁹⁶ ليتولى التفتيش على المنشآت بصفة دورية ويتحقق من عدم تعرض العمال للمخاطر المرتبطة بالعمل مثل المخاطر الميكانيكية أو الطبيعية أو الكيميائية أو السلبية أو المخاطر الناجمة عن الكهرباء أو الحريق أو غيرها⁵⁹⁷، ويعد تقاريره في هذا الشأن التي يمكن بناء عليها إجراء غلق منشأة أو فرع لها أو وقف العمل إذا تبين وجود خطر داهم يهدد المنشأة أو سلامة العمال بها أو صحتهم⁵⁹⁸. كما أنشأ المشرع كذلك مجلس السلامة والصحة المهنية لتولي رسم ومتابعة السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل⁵⁹⁹.

593 تلزم المادة (179) من قانون العمل، صاحب العمل أو من ينوب عنه بالحضور إلى وزارة العمل، بناء على طلب الموظفين المكلفين بمراقبة تنفيذ القانون في المواعيد التي يحدونها، وقارن موقف المشرع المصري (المادة 235 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003).

594 تنص المادة (193) على عمل أنه «يعاقب كل صاحب عمل أو من يمثله يخالف أياً من أحكام المادتين (178 و179) من هذا القانون بالغرامة التي لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار» كما تقضي المادة (192) عمل بأنه «يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الباب الخامس عشر (الخاص بالسلامة والصحة المهنية) والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين».

كما تنص الفقرة (ج) من المادة 36 من القانون 19 لسنة 2006 على أنه «مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر، يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تجاوز ألفي دينار كل صاحب عمل أو وكالة توريد العمال أو مكتب التوظيف أو ممثله أو مسئول عن إدارته الفعلية يخالف حكم الفقرة (ب) من المادة (34) من هذا القانون. وتضاعف العقوبة بعديها الأدنى والأقصى في حالة العود». ويقضي حكم الفقرة (ب) بأنه «يجب على أصحاب العمل ووكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف أو ممثليهم أو المسئولين عن إدارتهم الفعلية عدم إعاقة مفتشي الهيئة في أداء مهامهم، وأن يزودهم بالمستندات والبيانات والمعلومات الصحيحة واللازمة لأداء مهامهم، وذلك خلال مدة مناسبة يحدونها».

595 المادة (180) من قانون العمل.

596 راجع المادة (173) عمل).

597 ولجهاز مجموعة من الصلاحيات منها إجراء الفحوص الطبية والعملية اللازمة على العمال للتحقق من ملاءمة ظروف العمل وأثرها في صحتهم، وأخذ العينات من المواد المستعملة أو المتداولة في المنشأة، والاطلاع على خطة الطوارئ. راجع المادة (174) عمل. 598 ويجري الإغلاق بقرار من الوزير المعني بالسجل التجاري بناء على تقارير الجهاز، راجع المادة (174) عمل/ب).

599 ويشكل المجلس بقرار من رئيس مجلس الوزراء ويتكون من وزير العمل وعدد من الأعضاء ممن يمثلون الجهات الإدارية ذات العلاقة وغرفة تجارة وصناعة مملكة البحرين والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية (المادة 175 عمل).

ويمكن القول: إن أحكام قانون العمل البحريني في مجال تفتيش العمل تتوافق إلى حد بعيد مع أحكام الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998م بشأن تفتيش العمل، وتكاد تتطابق مع ما أوردته هذه الأخيرة بشأن تنظيم تفتيش العمل وضمانان نزاهة المفتش العمالي واختصاصاته وحرية في أدائه لعمله، وعدم التأثير فيه وغيرها من الأمور التي سلف ذكرها.

المبحث الثالث

الضمانات القضائية لحصول العامل على حقوقه العمالية

تبدو الضمانات القضائية واضحة في مجال حماية حقوق العامل، ويظهر هذا في عدة صور أبرزها تيسير المشرع لإجراءات التقاضي على العمال، وسرعة الفصل في الدعاوى الخاصة بالحقوق العمالية، وفي إعفاء العمال من مصروفات التقاضي حتى لا تقف عائقا يحول دون مطالبتهم بحقوقهم.

وقد أكدت الاتفاقيات الدولية والعربية كفالة حق التقاضي بصورة ميسرة للعمال، فقد نصت المادة (94) من الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976م على أن «تشأ محاكم للعمل تختص بنظر منازعات العمل، ويكون التقاضي أمامها على درجتين، ويحدد تشريع كل دولة كيفية تشكيلها ونظام العمل بها»، كما نصت المادة (95) من الاتفاقية العربية ذاتها على أن «يراعى تبسيط إجراءات دعاوى العمل، وتظنر على وجه السرعة، وتعفى من الرسوم القضائية، ويحق لكل من طرفي الخصومة الحضور شخصيا أو إنابة كل منهما من يمثله من المحامين».

كما نصت الاتفاقية العربية السالفة الذكر على حق العامل في الطعن على قرار فصله في المادة (29) التي قضت بأنه «للعامل الذي يرى أنه فصل بدون مبرر، الحق في معارضة قرار فصله خلال مدة معقولة وبمساعدة من يمثله، إذا طلب ذلك أمام هيئة محايدة، كلجنة أو محكم أو غيرهما. وتخول هذه الهيئات حق فحص السبب الذي استند إليه قرار الفصل، وكذا كافة الظروف المتصلة بالحالة، ومدى مشروعية الفصل، وإصدار قرار بعودة العامل إلى العمل».

وجاء تنظيم المشرع البحريني متفقا مع ما قررته أحكام الاتفاقيات السالفة البيان

بشأن كفالة حق التقاضي للعامل وتيسير سبل حصوله على حقه على أرض الواقع من خلال الاعفاء من رسوم التقاضي وتيسير إجراءاته وتنوع طرق حل المنازعات العمالية في صورتها الفردية والجماعية وهو ما نضرد له ثلاثة مطالب متتالية على النحو الآتي:

المطلب الأول

الاعفاء من رسوم التقاضي

نصت المادة (6 عمل) على أن «تعضى من الرسوم القضائية الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم. وتقضي المحكمة بإلزام رافع الدعوى بالمصروفات كلها أو بعضها في حالة رفض الدعوى، وذلك دون إخلال بأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية. كما يعفى العمال أو المستحقون عنهم من كافة الرسوم على الشهادات والصور التي يطلبونها والشكاوى والطلبات التي يقدمونها طبقاً لأحكام هذا القانون». ومن هذا النص يتبين أن المشرع راعى الحالة المادية المرتبكة التي يكون عليها العامل عقب ترك العمل بما يحول بينه وبين المطالبة القضائية بحقه، نظراً إلى كلفها المالية، لذا أعفاه من مصروفات الدعاوى القضائية تيسيراً لحصوله على حقه⁶⁰⁰، ويشمل هذا الإعفاء جميع مراحل التقاضي⁶⁰¹، على أن هذا الإعفاء لا يمتد إلى أصحاب الأعمال لانتفاء الحكمة التي تقرر من أجلها النص⁶⁰².

ولما كان الإعفاء على هذا النحو قد يشجع بعض العمال على التماادي ورفع الدعاوى الكيدية، فقد أجاز القانون للمحكمة، في حالة رفض الدعوى، أن تحكم على رافعها بالمصروفات القضائية كلها أو بعضها، رجوعاً إلى الأصل الذي يقضي بإلزام من خسر الدعوى بالمصروفات كلها أو بعضها⁶⁰³.

600 وتمتد هذه الحماية ولو كان عقد العمل باطلاً؛ لأن ذلك لا ينفي عن المتعاقد وصف العامل، انظر: حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 27 لسنة 1993، جلسة 1993/6/13، م م ف، ق 49، ص 217.

601 فيشمل الدعاوى أمام المحكمة الكبرى المدنية واستئنافها والطعن أمام محكمة التمييز إذا توافرت شروط ذلك.

602 د. إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق، فقرة 5، د. عبد الودود يحيى شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 46.

603 أحكام محكمة التمييز في الطعون رقم 143 ورقم 158 لسنة 1994، جلسة 1994/12/4، م م ف، ق 165، ص 643، ورقم 72 لسنة 1994، جلسة 1994/7/3، م م ف، ق 92، ص 370، ورقم 200 لسنة 2007، جلسة 2008/1/7، ورقم 237 لسنة 2007، جلسة 2008/1/14، م م ف، لسنة 19، ج 1، ورقم 236، لسنة 2008، جلسة 2009/3/2، م م ف، لسنة 20، ج 1، ص 206، والطعن رقم 560 لسنة 2006، جلسة 2007/6/11، ورقم 25 لسنة 2007، جلسة 2007/10/8، ورقم 35 لسنة 2007، جلسة 2007/10/29، ورقم 519 لسنة 2006، جلسة 2007/10/29، م م ف، السنة 18، ص 553.

المطلب الثاني

تيسير إجراءات التقاضي في مجال منازعات العمل الفردية

يتجلى تيسير إجراءات التقاضي من خلال تبني المشرع مبدأ التسوية الودية لمنازعات العمل، وفتح المجال أمام تصالح طرفي النزاع، وفضلا عن ذلك فقد سارع المشرع وتيرة الفصل في الدعوى.

فقد استحدث المشرع إنشاء «جهاز فض منازعات العمل الفردية» وهو جهاز يتبع وزارة العمل، لإفساح المجال أمام التسوية الودية في مجال المنازعات الفردية بين العامل وصاحب العمل ويكون الاحتكام إليه بتراضي طرفي النزاع، قبل اللجوء إلى الطريق القضائي، فإذا تمت التسوية حرر الجهاز بذلك محضرا يوقعه طرفا النزاع أو من يمثلهما والموظف المختص ويكون له قوة السند التنفيذي⁶⁰⁴.

ولا شك أن الحل الودي للنزاع يفسح الطريق لرأب الصدع ويشيع الوئام بين العامل وصاحب العمل، ولذا فهو طريق يُفضّل أن يسلكه أطراف النزاع قبل اللجوء إلى الطريق القضائي.

فإذا لم يحل النزاع وديا أو رفض أحد الطرفين أو كلاهما اللجوء إلى التسوية الودية كان للمتضرر أن يلجأ إلى الدعوى القضائية من خلال لائحة تقدم، طبقا لما هو منصوص عليه في قانون المرافعات، إلى مكتب إدارة الدعوى العمالية، وهو جهة استحدثها المشرع بمقتضى قانون العمل الجديد في وزارة العدل⁶⁰⁵، ويحصل المدعي من المكتب على ما يفيد قيد دعواه، ويجرى تبليغه بموعد الاجتماع المحدد

604 المادة (119 عمل).

605 يشكل المكتب من رئيس بدرجة قاض بالمحكمة الكبرى المدنية يتولى الإشراف على عمل المكتب وعدد كاف من الأعضاء من قضاة المحكمة الصغرى المدنية ويصدر بتسميتهم جميعا قرار عن المجلس الأعلى للقضاء ويلحق بهم عدد كاف من الموظفين، ويصدر بتنظيم عمل المكتب وتحديد إجراءات تحضير الدعوى قرار عن وزير العدل، راجع المادة (120 عمل).

لنظر الدعوى أمام القاضي، ويتولى المكتب فور تسلمه لأثحة الدعوى تبليغ المدعى عليه بنسخة منها وبموعد الاجتماع⁶⁰⁶.

وفي أول اجتماع مع طرفي النزاع يسلم قاضي الدعوى لهما كشفا بالمواعيد التي يجب عليهما الحضور فيها أمامه، ويثبت ذلك في المحضر، ويجوز للقاضي تعديل المواعيد في حضور طرفي الدعوى⁶⁰⁷، بما لا يجاوز المدة المحددة لنظرها، وهي شهران من تاريخ تقديم لأثحة الدعوى، ويجوز مدها إلى شهرين آخرين بقرار من رئيس مكتب إدارة الدعوى وبطلب من قاضي إدارة الدعوى⁶⁰⁸. ويرجع تقصير هذه المدة إلى رغبة المشرع في تسريع وتيرة الفصل في النزاعات العمالية بحكم أن العامل بحاجة إلى استيفاء حقوقه المالية سريعا، كما أن بقاء الفصل في الدعاوى قد يدفعه إلى التقاعس عن المطالبة بحقه.

وعلى المدعي تقديم الأدلة والمستندات التي تؤيد دعواه وعلى خصمه الرد عليها خلال المواعيد المحددة لذلك⁶⁰⁹، ولا يجوز للقاضي الاستماع إلى أي توضيحات من طرف إلا في حضور الطرف الآخر ولا قبول مستندات من دون ثبوت اطلاع الطرف الآخر عليها، احتراما لمبدأ المواجهة في التقاضي⁶¹⁰.

وعلى القاضي دراسة دفاع الخصوم وتمحيص أدلتهم، والاستعانة بموظفي المكتب لمعاونته في الأمور الحسابية المتعلقة بالدعوى، وأن يستجوب الخصوم ويسمع الشهود وينتقل للمعاينة ويكلف الخصوم بتقديم مذكرات أو مستندات تكميلية، وغيرها من الإجراءات اللازمة لتحضير الدعوى⁶¹¹، وعلى الجهات الحكومية وغير

606 راجع المادة (121 عمل).

607 راجع المادة (122 عمل).

608 راجع المادة (123 عمل).

609 راجع المادة (124 عمل).

610 راجع المادتين (124 و127 عمل).

611 راجع المادة (129 عمل).

الحكومية تزويده بما يلزم من بيانات أو مستندات لازمة للفصل في الدعوى⁶¹²). وللطرفين طلب الصلح، في أي وقت، أثناء نظر الدعوى وعلى القاضي إثبات ذلك، فإن لم يطلبه أعد القاضي قبل الاجتماع الأخير تقريراً عن الدعوى يتضمن وقائعها وحجج الطرفين ودفاعهما والأدلة التي استندا إليها ورأيه في الموضوع، ثم يعرض على الطرفين خلال الاجتماع الأخير إنهاء النزاع صلحا، فإن وافقا على ذلك، أثبت ما اتفقا عليه من صلح في محضر الاجتماع ووقع المحضر منه ومن الطرفين ويكون للمحضر عندئذ قوة السند التنفيذي⁶¹³.

وإن لم يحسم النزاع صلحا وانتهت المدة وجب إحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة الكبرى المدنية مشفوعة بتقرير قاضي إدارة الدعوى، وإبلاغ الطرفين بذلك⁶¹⁴، ولا يجوز لأي من الطرفين تقديم أدلة أو طلبات جديدة أمام هذه المحكمة⁶¹⁵ ولا إبداء دفع أو دفاع لم يسبق إبدائه أمام قاضي إدارة الدعوى إلا إذا كان متعلقا بالنظام العام.

وتتظر المحكمة الدعوى على وجه السرعة، وعليها أن تفصل فيها خلال 30 يوما من تاريخ أول جلسة أمامها⁶¹⁶، ويكون حكمها نهائيا، ويجوز الطعن فيه أمام محكمة التمييز وفق الإجراءات والمواعيد المقررة لذلك⁶¹⁷.

ورغبة في حسم المنازعات سريعا لم يجز المشرع سماع دعوى التعويض عن إنهاء العقد إذا رفعت بعد شهر من إنهاء العقد، ما لم يكن النزاع قد عرض على جهاز فض المنازعات بوزارة العمل، فيجب رفع الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء

612 راجع المادة (128 عمل).

613 راجع المادة (130 عمل).

614 راجع المادة (131 عمل).

615 ما لم يثبت أن عدم تقديمه للدليل كان لأسباب قهريه خارجة عن إرادته وبشرط أن يكون الدليل صحيحا ومنتجا في الدعوى، راجع المادة (132 عمل).

616 راجع المادة (133 عمل).

617 راجع المادة (134 عمل).

الإجراءات أمام الجهاز⁶¹⁸، وعلى العموم تسقط الدعوى العمالية بمضي سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد⁶¹⁹.

618 راجع المادة (135 عمل).

619 ما لم تكن متعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية والصناعية، راجع المادة (136 عمل).

المطلب الثالث

تيسير سبل حل منازعات العمل الجماعية

نزاع العمل الجماعي هو كل نزاع يتعلق بشروط أو ظروف العمل أو أحكام الاستخدام وينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم. وقد حدد المشرع في قانون العمل طرائق لحل المنازعات الجماعية، أولاها التسوية الودية، فإن فشلت جرى اللجوء إلى التحكيم.

أولاً- مرحلة المفاوضات والتسوية الودية

أولى مراحل حل النزاع هي سلوك طريق المفاوضات الجماعية من خلال الحوار والنقاش بين المنظمة أو المنظمات العمالية التي ينتمي إليها العمال وبين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظماتهم⁶²⁰، لتسوية منازعات العمل الجماعية التي قد تنشأ بينهما⁶²¹، ويلتزم أطراف التفاوض بتبادل المعلومات اللازمة للسير في التفاوض بقصد الوصول إلى تسوية النزاع وديا⁶²².

فإذا نجحت المفاوضات أبرم عقد جماعي أو عدل ما هو قائم بحسب ما تم التوصل إليه، وإذا تعذرت التسوية كلياً أو جزئياً خلال ستين يوماً جاز لأي من الطرفين أن يطلب إلى الوزارة عرض النزاع على مجلس تسوية المنازعات الجماعية، وهو مجلس يتبع وزارة العمل ينظم سير العمل فيه بقرار من وزير العمل⁶²³.

620 راجع المادة (137 عمل).

621 قد تكون المفاوضات على مستوى المنشأة وعندئذ يكون التفاوض بين صاحب العمل أو من يمثله وبين المنظمة النقابية التي تمثل العمال، وقد تكون المفاوضات على مستوى النشاط أو الصناعة أو المهنة وعندئذ يكون التفاوض بين المنظمة المعنية التي تمثل أصحاب الأعمال وبين المنظمة المعنية التي تمثل العمال، وقد تكون المفاوضات على المستوى الوطني فيجري التفاوض بين غرفة تجارة وصناعة البحرين وبين الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، راجع المادة (138 عمل).

622 راجع ما سيرد لاحقاً في المفاوضات الجماعية، ويمتنع على صاحب العمل اتخاذ قرارات تتعلق بالموضوعات محل التفاوض إلا في حالة الضرورة والاستعجال وبصورة مؤقتة، راجع المادتين (139 و140 عمل).

623 صدر قرار وزير العمل رقم (15) لسنة 2013 بشأن تشكيل واختصاصات مجلس تسوية المنازعات الجماعية للعمل ونشر في الجريدة الرسمية بتاريخ 2013/5/30.

ويكون للمجلس دعوة ممثلي الطرفين على وجه السرعة⁶²⁴، وإجراء التحقيقات والاستعانة بالبيانات والأوراق المقدمة إليه في ذلك بغية الوصول إلى تسوية ودية، وتحرير محضر بذلك موقع من ممثلي الطرفين ومن مسئول المجلس.

فإذا نجح المجلس في حسم النزاع خلال 60 يوماً من تاريخ عرض النزاع عليه فبها ونعمت، وإلا جاز لأي من الطرفين أن يطلب إلى الوزارة عرض النزاع على هيئة التحكيم⁶²⁵.

ولإحالة النزاع إلى هيئة التحكيم لا بد أن يكون طلب الاحالة موقعا من مقدم الطلب أو من ممثله⁶²⁶، وعلى وزارة العمل أن تسلّم مقدم الطلب إيصالاً بتسلم طلبه، وتقوم بإحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم المختصة، خلال ثلاثة أيام عمل من تسلّمها للطلب⁶²⁷، وبإحالة النزاع إلى هيئة التحكيم ينتقل النزاع إلى مرحلة أخرى في وزارة العدل يتم خلالها حسمه بواسطة التحكيم.

ثانياً- مرحلة حسم النزاع بواسطة هيئة التحكيم:

تبدأ هذه المرحلة بإحالة النزاع إلى هيئة التحكيم، وهي هيئة تشكل لمدة ثلاث سنوات بقرار من وزير العدل من ثلاثة من قضاة محكمة الاستئناف العليا المدنية يرأسها أقدمهم وثلاثة محكمين تسمى أحدهم غرفة تجارة وصناعة البحرين، ويسمي الثاني الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ويسمي الثالث وزير العمل⁶²⁸،

624 ويحدد رئيس المجلس جلسة لنظر النزاع خلال مدة لا تتجاوز خمسة أيام من تاريخ قيد الطلب ويخطر بهذا الموعد طرفي النزاع قبل الجلسة المحددة بثلاثة أيام على الأقل، راجع المادة (5) من قرار وزير العمل رقم 15 لسنة 2013 السالف الذكر.

625 راجع المادة (158) عمل).

626 وإذا كان الطلب مقدما من العمال فيجب على رئيس المنظمة النقابية المعنية تقديمه بعد موافقة مجلس الإدارة على ذلك، فإن لم يكن العمال منتمين إلى منظمة نقابية وجب تقديم الطلب من أغلبية عمال المنشأة أو القسم فيها الذين يخصهم النزاع بحسب الأحوال.

627 راجع المادة (159) عمل).

628 راجع المادة (160) عمل)، ويجب على الجهات المنوط بها تسمية المحكمين أن تسمي محكما احتياطيا يحل محل المحكم الأصلي في حالة غيابه أو قيام مانع لديه، ويصدر وزير العدل قراراً بتحديد بدل حضور الجلسات لأعضاء الهيئة من منظمة أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي.

وعلى كل محكم من المحكمين الثلاثة أن يحلف قبل مباشرة عمله يمينا باحترام الدستور والقانون وأن يؤدي مهمته بالأمانة والصدق.

وعند إحالة ملف النزاع إلى وزارة العدل يحدد رئيس الهيئة جلسة لنظر النزاع في موعد لا يتجاوز 15 يوما من وصول ملف النزاع إلى الهيئة، وعليه أن يخطر بها أعضاء الهيئة وطرفي النزاع قبل ثلاثة أيام عمل على الأقل.

وعلى الهيئة سرعة الفصل في النزاع خلال مدة لا تتجاوز 30 يوما من تاريخ أول جلسة⁶²⁹، وفي تقديري أن هذا الميعاد ميعاد تنظيمي لا يترتب على التأخر عنه بطلان الحكم الصادر عنها.

وللهيئة استجواب الخصوم وسماع الشهود⁶³⁰ والانتقال للمعاينة وندب الخبراء والاطلاع على المستندات⁶³¹ وعلى الأوراق والدفاتر كافة التي تمكنها من الفصل في النزاع بصورة دقيقة.

وتلتزم الهيئة بتطبيق نصوص التشريع، فإن لم يوجد نص ينطبق على النزاع، فالعرف وإلا فمبادئ الشريعة الإسلامية، وإلا فمبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة⁶³².

ويصدر الحكم مسببا بأغلبية آراء أعضاء الهيئة، فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذي منه الرئيس، ويعتبر الحكم صادرا عن محكمة الاستئناف العليا المدنية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قسم كتابها.

629 راجع المادتين (162 و163 عمل).

630 وللهيئة توقيع الجزاءات المقررة في القوانين المعمول بها عند تخلف الشاهد من دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو عن الإجابة عما وجه إليه من أسئلة مع مراعاة أحكام قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية (الفقرة الثانية من المادة 163 عمل).

631 راجع المادة (163 عمل).

632 راجع المادة (164 عمل)، ولم يكن هذا القيد قائما في القانون السابق إذ كان يترك لها تطبيق قواعد العدالة طالما كانت النصوص لا تساير واقع الحال الذي تغير بمرور الزمن وفي تقديري أن النص القديم كان أفضل لأنه كان يسمح بهامش حرية أكبر يتماشى مع تحقيق العدالة وتطور الحماية المعاملية وفق تغير الظروف.

وعلى الهيئة إعلان طرفي النزاع بصورة من الحكم الصادر بكتاب مسجل خلال مدة ثلاثة أيام من تاريخ صدوره⁶³³، ليتسنى لهما العلم به، فيكون لكل منهما حق الطعن عليه أمام محكمة التمييز طبقاً للإجراءات والمواعيد المقررة للطعن أمامها⁶³⁴.

وحسناً فعل المشرع إذ نص صراحة على جواز الطعن في حكم هيئة التحكيم وهي مسألة لم يكن يجري بها نص في قانون العمل السابق، الأمر الذي امتنعت معه محكمة التمييز عن قبول الطعن على قرارات هيئة التحكيم بمقولة إنها ليست أحكاماً قضائية ولا يجوز الطعن عليها.

تلك هي المعالجة التي استحدثها قانون العمل رقم (36) لسنة 2012م في شأن تسوية منازعات العمل بصورتها الفردية والجماعية، في إطار حماية حقوق العمال وضمان حصولهم عليها بطريقة ميسرة سواء جرى ذلك بصورة اتفاقية أو قضائية.

633 وعلى الهيئة بعد ذلك أن تحيل ملف النزاع إلى الوزارة لحفظه لديها.

634 راجع المادة (164 عمل) ويسري على الأحكام الصادرة عن الهيئة القواعد المتعلقة بتصحيح الأحكام وتفسيرها ويسري على الأعضاء من غير القضاة فيها الأحكام المتعلقة برد وتحمية القضاة، راجع المادة (165 عمل).

المبحث الرابع

تبني معيار الشرط الأفضل للعامل ضماناً لعملية لحماية حقوقه المكتسبة

يضاف إلى الضمانات التي سلف ذكرها ضماناً أخرى موضوعية يتقيد بها القاضي في سائر المنازعات العمالية، ويجري العمل بمقتضاها عند حسم المنازعات العمالية، وهي مراعاة مصلحة العامل وتطبيق الشرط أو الحكم الأفضل للعامل، أينما وجد ذلك الشرط أو الحكم، سواء كان مصدره بنداً في عقد العمل الفردي أو في عقد العمل الجماعي، أو في أنظمة العمل ولوائحه، أو جرى به عرف في المنشأة أو غيرها، فلا يلتزم القاضي في تطبيقه للقانون على ما يعرض عليه من أفضية عمالية بما سنه المشرع فقط من حماية للعامل، بل عليه أن يبحث عن الحماية الفضلى، لأن حماية التشريع تمثل الحد الأدنى من الحماية، فإن عثر القاضي في غيرها على ما هو أفضل منها طبق الأفضل للعامل، فهو يدور مع الوضع الأفضل للعامل، وهذا ما يفسر فكرة النظام الحمائي لقواعد قانون العمل، وسند ذلك ما أورده المادة (4) من قانون العمل من الأخذ بالمزايا والشروط الأفضل للعامل، على نحو ما سلف بيانه⁶³⁵.

ويمثل هذا المبدأ واحدة من أهم خصوصيات قانون العمل التي تستهدف حماية حقوق العامل، سواء كانت هذه الحقوق مكتسبة أم طارئة، فالعبرة في التطبيق العملي بما هو في مصلحة العامل، ويلعب هذا المبدأ دوراً فعالاً في حماية الحقوق العمالية سواء كان ذلك في إطار علاقات العمل الجماعية أو في علاقات العمل الفردية.

635 في بطلان الشروط المخالفة لقانون العمل راجع ما سبق ذكره في هذا المبحث.

الجدير بالإشارة أن قانون العمل السابق كانت المادة (153) منه تنص على أنه «يقع باطلا كل شرط في عقد العمل الفردي يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على تنفيذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل».

كما يقع باطلا كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون. ولا يجوز المساس بما اكتسبه العامل من حقوق بمقتضى أية اتفاقية أو لوائح النظم الأساسية أو قرارات التحكيم أو ما جرى العرف أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعمال».

غير أن المشرع لم ينص في قانون العمل الحالي على عدم جواز المساس بالمزايا والحقوق المكتسبة للعامل، كما فعل في قانون العمل السابق، فقد جاءت الفقرة الثانية من المادة (4) بحكم أقل دقة في الصياغة وأدنى درجة في الحماية، إذ تجري على أنه «ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرّر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو أنظمة العمل بالمنشأة أو غيرها أو بموجب العرف»، وفي تقديري أن هذا النص بوضعه الحالي لا يحظر بصورة قطعية المساس بالمزايا المكتسبة كما كان عليه الحال في نص المادة (153) من قانون العمل السابق، الأمر الذي قد يفتح الباب أمام حرمان العامل من مزايا مكتسبة من خلال استحداث أوضاع جديدة تخلو من كل أو بعض تلك المزايا، ولذا نهيب بالمشرع سد هذه الثغرة التشريعية بالعودة مرة أخرى وتعديل الفقرة الثانية من المادة (4) من قانون العمل الحالي وصياغتها على النحو الذي ورد في الفقرة الأخيرة من المادة (153) من قانون العمل السابق، وذلك ليقطع دابر الشك في مسألة عدم جواز المساس بالمزايا المكتسبة للعامل، خاصة أن العمل بالقانون السابق ظل مدة زمنية جاوزت الخمسة والثلاثين عاما استقر خلالها في الأذهان وفي الأحكام القضائية

عدم جواز المساس بالمزايا المكتسبة للعامل وصار أمرا بديهيا ومبدأ قانونيا،
وأضحى بمثل حجر الزاوية في منظومة حماية الحقوق العمالية.

خاتمة وتوصيات

تناولت الدراسة في الفصل الأول مبدأ الحق في العمل والعيش الكريم باعتباره منطلقاً أولياً لحقوق العامل، ومركزاً جوهرياً تقوم عليه هذه الحقوق، وقد بينت الدراسة الاهتمام بهذا الحق في ضوء مساعي منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية نحو حماية حقوق العمال، وكذلك في إطار العهود والمواثيق الدولية، كما أفردت الدراسة فصلها الثاني لحقوق العامل خلال قيام علاقة العمل وبينت تنوع وتشعب هذه الحقوق ومدى توافق التشريع البحريني مع مستويات ومعايير العمل الدولية في شأن هذه الحقوق نوعاً ومضموناً، وجاء الفصل الثالث مبيناً حقوق العامل التي تترتب على انقضاء علاقة العمل والضمانات القانونية لحصول العامل على حقوقه، وفي نهاية هذه الدراسة فإننا نود تأكيد الآتي:

- إن العدالة المجردة التي ترمز إليها السيدة حاملة ميزان العدالة، على زعم أن طرفي العلاقة القانونية متساويان، وأن كفتي الميزان متعادلتان، هي عدالة تختلف عن العدالة الاجتماعية، فهذه الأخيرة تتطلب، نظراً إلى الثقل الاقتصادي لصاحب العمل، أن تخلع رمز العدالة، العصبية، من على عينيها، وأن يتدخل المشرع لإعادة التوازن إلى الميزان، بين كفتيه الاقتصادية والاجتماعية، غير أنه يتعين أثناء ذلك ألا يبالغ في رفع الكفة الأقل وزناً بحيث يتجاوز التوازن إلى مرحلة عدم التوازن بصورة عكسية، ففي ترجيح إحدى الكفتين على الأخرى خطر يتعين درؤه، ذلك أن ترجيح كفة صاحب العمل يترتب عليه اضطرابات اجتماعية، وفي الحالة العكسية ثمة خطر يتمثل بإحجام أصحاب الأعمال عن الاستثمار.

- إن المشرع البحريني استحدث في قانون العمل الحالي النص على حقوق جديدة، لم تكن في قانون العمل السابق، ومن ذلك النص على حماية الحق في الخصوصية، واستحداث الحق في الإجازة العارضة، وأكد الحق في المساواة

وحظر التمييز، كما كفل للعامل تأمين جزء من أجره عند عدم أدائه لعمله بسبب حالة قوة القاهرة.

- وسع المشرع من نطاق بعض الحقوق العمالية، ومن ذلك توسعه في حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، وحالات اعتبار العقد غير محدد المدة دعماً لاستقرار علاقات العمل، كما زاد في مدة الإجازة السنوية والإجازة المرضية المستحقة للعامل، كما مد مظلة حظر تنازل العامل عن حقوقه، فأبطل التنازل عنها إذا وقع خلال مدة ثلاثة أشهر من انتهاء العقد، بعد أن كانت مدة الحظر شهراً واحداً في قانون العمل السابق، وهو ما يمثل دعماً لحماية الحقوق العمالية في مواجهة المساومة عليها.

- أكد المشرع حماية حقوق الطفولة فوضع حظراً على تشغيل الأطفال قبل سن الخامسة عشرة، بعد أن كانت أربع عشرة سنة في القانون السابق ليتفق بذلك مع المعايير الدولية.

- استحدث المشرع في قانون العمل الحالي حقوقاً للمرأة كحقها في إجازة لرعاية طفلها، وفي إجازة عدة عند وفاة الزوج، كما زاد في مدة إجازة الوضع على ما كانت عليه في القانون السابق.

- نَوَّع المشرع في الجزاءات التأديبية على نحو يشابه ما هو منصوص عليه في قانون الخدمة المدنية.

- حسم المشرع أمر تقدير التعويض المستحق للعامل عن الإنهاء غير المشروع للعقد، ولم يترك أمر تقديره للقاضي، حتى لا تتباين بشأنه التقديرات من قاضٍ لآخر، فنص على معايير ونسب محددة بمقتضاها يقدر القاضي مبلغ التعويض المستحق للعامل.

- استحدثت المشرع طرائق جديدة إدارية وقضائية لحل المنازعات العمالية: الفردية والجماعية، مع وضع نظام قانوني للتفاوض ولعقود العمل الجماعية ولممارسة حق الإضراب، لم يكن معروفاً في قانون العمل السابق، على نحو يدعم حقوق العامل وحصوله عليها.

وفي ختام هذه الدراسة يلوح لنا، في مجال حماية حقوق العمال وتعزيزها، بعض التوصيات وأهمها ما يأتي:

أولاً- على المستوى التشريعي نوصي بالآتي:

- نهيب بالمشرع أن يضع حداً أدنى للأجور، فقد جاء قانون العمل الحالي خلواً من النص عليه، في الوقت الذي أكدت أهميته الاتفاقيات التي اعتمدها منظمة العمل الدولية (الاتفاقية رقم (131) لسنة 1970م بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور)، والاتفاقية العربية رقم (15) (المواد 16-20)، ويعد ذلك مسألة جوهرية بالنسبة إلى العامل لا يمكن تجاهلها عند الحديث عن حقوقه، فلن يكفل للعامل حياة كريمة ولا عيش لائق طالما عمل بأجر متدن يقل عن الحد المعقول لكفالة العيش الكريم اللائق، وإلا كانت حماية قانون العمل الحالي في هذه النقطة أقل من قانون العمل السابق، خاصة إذا أخذنا في الاعتبار الدور غير النشط للاتفاقات الجماعية في تحديد مستويات الأجور، فضلاً عن بقاء الكثير من العمال، وهم الأكثر فقراً والأشد حاجة، خارج إطار الحماية الذي توفره هذه الاتفاقات، مع مراعاة مستويات العمل الدولية والعربية عند تحديد الحد الأدنى للأجر، ومراعاة المرونة في التحديد حتى يمكن مراجعته وتعديله بما يتلاءم باستمرار مع التغيرات التي تحصل في كُلف المعيشة، وأن يتم ذلك بالتوافق والتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.

- نوصي بإضافة فقرة إلى المادة (4) من قانون العمل الحالي رقم (36) لسنة

2012م تقضي بأنه «ولا يجوز المساس بما اكتسبه العامل من حقوق بمقتضى أي اتفاقية أو لوائح النظم الأساسية أو قرارات التحكيم أو ما جرى العرف أو اعتاد صاحب العمل منحه للعمال»، وذلك حفاظاً على حماية حقوق العمال التي رسخت طوال العمل بقوانين العمل السابقة في مملكة البحرين.

- نوصي بتعديل نص المادة (75) من قانون العمل بإضافة جزاء الغرامة المالية الذي سقط سهواً عند صياغة النص، فلا يعقل أن ينص المشرع على تنظيم كيفية اقتطاع مبلغ الغرامة من أجر العامل في المادة (78 عمل)، فضلاً عن إدراجها ضمن الجزاءات التأديبية في اللائحة النموذجية الصادرة عن وزير العمل بالقرار رقم (28) لسنة 2013م في الوقت الذي خلا نص المادة (75 عمل) المحدد لأنواع الجزاءات التأديبية من إيرادها بين الجزاءات التأديبية.

- نوصي بإعادة صياغة نص الفقرة (ج) من المادة (111 عمل) بشأن التعويض عن إنهاء عقد العمل المحدد المدة، لما اعترى الفقرة من غموض، فالمشرع وفقاً لها يسمح بالاتفاق على تعويض يقل عن أجر المدة الباقية حال إنهاء صاحب العمل لعقد العمل المحدد المدة، ثم يعود ويشترط ألا يقل التعويض المتفق عليه عن أجر المدة المتبقية، فكيف يكون أقل من المدة المتبقية وفي الوقت ذاته لا يقل عنها؟ لذا نقترح أن تعدل صياغتها على الوجه الآتي «إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل المحدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية من العقد، ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل بشرط ألا يقل عن أجر ثلاثة أشهر، فإذا كانت المدة المتبقية أقل من ذلك استحق العامل تعويضاً معادلاً لأجرها».

- نوصي بتصحيح الخطأ المادي الذي وقع في نص الفقرة (هـ) من المادة (111 عمل) التي تنص على أنه «في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين

(أ) و(ب) من هذه الفقرة «لتكون العبارة» في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة».

- إن إجازة الوضع المقررة للمرأة العاملة في قانون العمل، رغم زيادة مدتها إلى 60 يوماً، غير فإنها لا تلبى ولا تتماشى مع معايير ومستويات العمل الدولية والعربية التي تجعلها 14 أسبوعاً كحد أدنى، ولإدراكنا أن زيادة هذه المدة وتحمله بالأجر خلالها سيكون عبئاً على صاحب العمل، مما قد يحجم معه أصحاب العمل عن تشغيل النساء فإننا نوصي بأن يجرى عمل تأمين للأمومة في هيئة التأمين الاجتماعي يمول من اشتراكات شهرية يساهم فيها أصحاب العمل والعاملات والدولة، ثم تتولى الهيئة كُلف الرعاية الطبية وأداء أجور العاملة خلال إجازة الوضع، فلا يقع العبء كله على صاحب العمل.

ثانياً- على المستوى التنفيذي نوصي بالآتي:

- زيادة أعداد مفتشي العمل وتفعيل دورهم الرقابي في مجال التفتيش على أماكن العمل للتحقق من عدم مخالفة أصحاب العمل لقواعد قانون العمل خاصة فيما يتعلق بساعات التشغيل والراحة والإجازات، والتأكد من حصول العمال على حقوقهم العمالية خاصة مستحقاتهم المالية، باعتبار ذلك من أهم الضمانات التنفيذية التي تكفل حصول العامل على حقوقه إذا ما تقاعس صاحب العمل عن الوفاء بها طوعاً، والأمر ذاته ينطبق على مفتشي هيئة تنظيم سوق العمل لأجل مكافحة عمليات الاتجار في البشر التي يمكن أن تقع من خلال عمليات استغلال العمال الأجانب بصورة غير مشروعة.

- تكثيف البرامج التدريبية لمفتشي العمل من أجل تأهيلهم وتعزيز وتطوير قدراتهم لفهم التوازن بين الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

- وعلى المستوى الإقليمي نوصي بإنشاء رابطة عربية لمفتشي العمل تحت مظلة منظمة العمل العربية تعنى بتطوير وتعزيز الجهود المبذولة في مجال تفتيش العمل بما يسهم في تبادل الخبرات وفق أحدث التطورات العلمية والتقنية، وينعكس على تطوير وتعزيز الحماية العمالية.

ثالثا- على المستوى القضائي، نوصي بالآتي؛

- مراعاة مصلحة العامل، والأخذ بما هو أفضل له، فحين يبحث القاضي عن حل قانوني بشأن نزاع عمل معروض عليه، عليه أن يختار ما هو أصلح للعامل سواء التمس ذلك في نص القانون أو اللائحة أو بنود عقد العمل الفردي أو الجماعي، فأينما وجد الأفضل للعامل أخذ به القاضي، لأن هذا هو ما يتفق مع روح قانون العمل والطابع الحمائي الذي يتميز به والعلة من وجوده.

- حماية وكفالة لحق العامل في التقاضي للمطالبة بحقوقه العمالية نهيب بالقضاء أن يكون الحكم على العامل بالمصروفات القضائية مقصورا فقط على حالة الدعوى الكيدية دون سواها، فإذا خسر العامل الدعوى وبان للقاضي كيديتها حكم على العامل بكل المصروفات أو بعضها، وعدم تعميم هذا الحكم على كل حالة يخسر فيها العامل دعواه، لأنه قد يكون صاحب حق غير أنه يعوزه الدليل الدامغ عليه أو لا تكون أدلته متساندة، فلا يحكم له بحقه وفي الوقت ذاته يحكم عليه بالمصروفات فيجتمع عليه بذلك محنتان.

رابعا- على مستوى الشركاء الاجتماعيين؛

- ضرورة التعاون بين الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، للتشاور بشأن القرارات الحكومية التي تمس العمال، وتشجيع إنشاء مجموعات أو فرق عمل ثلاثية لرفع توصياتها إلى الحكومة بشأن الموضوعات المتصلة

بالأجور وبحقوق العمال عموماً.

- دعم المبادرات التي تطلقها منظمات العمال وأصحاب العمل بالوسائل الفنية أو المالية أو غيرها من الوسائل.
- إشراك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في آليات الإشراف والتنفيذ المرتبطة بحماية العمال وصون حقوقهم.

في الختام، أتمنى أن أكون قد وفقت في محاولتي عرض مادة هذه الدراسة، وأن يسهم عملي هذا في إظهار حقوق العامل على نحو مبسط للقارئ الكريم، وفي إبراز الجوانب المضيئة في قانون العمل البحريني. والحمد لله في البدء وفي الختام، إنه نعم المولى ونعم النصير.

المراجع

قائمة بأهم المراجع

المراجع العربية:

د. أحمد حسن البرعي:

- الوجيز في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1992 م.

- الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، ط 2003 م.

د. أسامة أبو الحسن مجاهد:

مكافحة السياحة الجنسية، دار النهضة العربية، ط 2005 م.

د. إسماعيل إبراهيم البدوي:

دعائم الحكم، الحقوق والحريات، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1994 م.

د. إسماعيل غانم:

قانون العمل، ط 1961 م.

د. السيد عيد نايل:

الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، طبعة جامعة الملك سعود، 1417 هـ.

د. السيد محمد عمران:

- شرح قانون العمل المصري، الإسكندرية، ط 1989 م.

- شرح قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى 1997 م.

د. إيهاب حسن إسماعيل :

مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد (كلية الحقوق - جامعة القاهرة) السنة 35، عدد مارس 1965م.

د. ثروت بدوي :

النظم السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1975م.

د. حسام الأهواني :

شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، ط 1991م.

د. حسن قدوس :

المبادئ القانونية للتأمين الاجتماعي، ج 1، دار وهدان للطباعة والنشر، ط 1985م.

د. حسن كيرة :

أصول قانون العمل ج 1. عقد العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، الطبعة الثالثة، 1979م.

د. حمدي عطية مصطفى :

حماية حقوق الإنسان وحرياته العامة الأساسية في القانون الوضعي والفقهاء الإسلامي، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط 2010م.

خون سومافيا :

العمل من أجل العدالة الاجتماعية، مقال مدير عام مكتب العمل الدولي بمنظمة العمل الدولية في ذكراها التسعين، منشور في مجلة عالم العمل، مكتب العمل الإقليمي للدول العربية ببيروت، العدد 64 أبريل 2009.

د. سعيد عبدالسلام:

الوسيط في قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2004م.

د. شحاتة أبوزيد شحاتة:

مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والواجبات العامة وتطبيقاته القضائية، بدون دار نشر، ط 2001م.

د. صلاح محمد أحمد دياب:

- القوة القاهرة وآثارها في قانون العمل، رسالة دكتوراه من جامعة أسيوط، 1995م.

- مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل «دراسة تحليلية مقارنة في ضوء كل من القانون الفرنسي والمصري والبحريني»، بحث منشور في مجلة الحقوق كلية الحقوق - جامعة البحرين، المجلد الثالث، العدد الثاني.

- الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطابع جامعة البحرين، 2006م.

- الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها، مجلة الدراسات القانونية، كلية الحقوق - جامعة أسيوط، العدد 30، ج 1.

د. عبدالفتاح عبدالباقي:

أحكام قانون العمل الكويتي، 1982م.

د. عبدالناصر العطار:

- شرح قانون العمل، مذكرات لطلبة كلية الحقوق - جامعة أسيوط، ط 1986 م.
- شرح أحكام قانون العمل، مذكرات لطلبة كلية الحقوق، بدون دار نشر، ط 2007 م.

د. عبدالودود يحيى:

شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، 1989 م.

عدلي خليل:

التعليق على نصوص قانون العمل، دار الكتب القانونية، ط 1997 م.

د. عزالدين فودة:

حقوق الإنسان في التاريخ وضماناتها الدولية، المؤسسة المصرية العامة للطباعة والنشر، القاهرة، 1969 م.

أ. عزت عبد النبي:

111 سؤالاً وجواباً حول المشكلات التطبيقية في قانون العمل، بدون دار نشر، ط 1998 م.

أ.علي محسن عبدالله الورقاء:

عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي، بدون دار نشر، ط 1995 م.

د. فتحي عبدالصبور:

الوسيط في قانون العمل، دار الهنا للطباعة، 1985 م.

مانويلا توما وآخرون:

المساواة في الأجور، دليل تعريفي صادر عن مكتب العمل الدولي بمنظمة العمل الدولية، عام 2013م، ومنشور على موقع المكتب الإقليمي للدول العربية / منظمة العمل الدولية ورابطه:

- www.ilo.org/arabstates.

د. محمد سعيد مجذوب:

الحريات العامة وحقوق الانسان، ط 1986م.

د. محمد حسين عبدالعال:

شرح قانون العمل البحريني، مطبوعات جامعة البحرين، 2003م.

د. محمد حلمي مراد:

قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، طبعة دار القلم، 1965م.

د. محمد فاروق الباشا:

التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، مطابع معهد الإدارة العامة، الطبعة الثانية، 1996م.

د. محمد مطر:

- الجهود الدولية في مكافحة الاتجار بالبشر، الناشر الجزء الأول، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ط 2010م.

- مكافحة الاتجار بالبشر وفقا للشريعة الإسلامية، منشورات مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، 2010م.

د. محمد لبيب شنب:

- شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، ب. د. ن، 1993م.
- الجحود المبتسر للعقد، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، السنة الثانية، العدد الثاني، والسنة الثالثة، العدد الأول.

د. محمد يوسف علوان، د. محمد خليل موسى:

- القانون الدولي لحقوق الإنسان (الحقوق المحمية) ج 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع بعمان، طبعة 2007م.

د. محمود جمال الدين زكي:

- عقد العمل الفردي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط 1982م.
- قانون العمل، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثالثة، 1983م.

د. محمود حلمي:

- نظام الحكم في الإسلام مقارناً بالنظم المعاصرة، دار الفكر العربي، الطبعة السادسة، 1981م.

د. محمود سعد محمود:

- دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، القاهرة، ط 1976م.

د. محمود سلامة جبر:

- الأجور ونظامها القانوني في قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي وقوانين الدول العربية والخليجية، بدون دار نشر، الطبعة الأولى 1997م.

د محمود شريف بسيوني :

الوثائق الدولية المعنية بحقوق الانسان، المجلد الثاني، الوثائق الاسلامية والإقليمية،
دار الشروق، القاهرة، 2003.

د. يوسف إلباس :

- محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان،
1996م.

- المخاطر التي تغطيها نظم التأمينات الاجتماعية في الدول العربية الخليجية،
بحث منشور في سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية رقم (15).

المراجع الأجنبية :

- BOITARD:

Contrats de services gratuits, Thèse, Paris, 1941, P. 179.

- B. BOSSU:

Nouvelles technologie et surveillance de salarie; R.J.S, | 9-8
2001,P.663.

- CAMERLYNCK et .G. Lyon- CAEN:

Manuel de droit du Travail, paris,1970, N 208.

- COTTEREAU:

La preuve en droit du travail, La Sem. Soc. Lamy,1988,n°.419,
Suppl.D.49.

- G. COUTURIERP:

droit du travail, -1 Les relations individuelles de travail,
PUF, 1993.

- F. FAVENNE_ HERY:

la preuve face au pouvoir de l'employeur, Dr. Soc,1985,
p.172.

- **M. GREVY :**

Vidéosurveillance dans l'entreprise : un mode normal de contrôle des salarie ? Dr : Soc, 1995.N° 4, P.331.

- **L .MAZEAUD:**

La doctrine social de "mater et magistrat" Droit du travail et droit des sociétés; études offertes á La Morandiere, 1964, P 379.

- **Jean PELISSIER, Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD:**

Droit du travail, Dalloz. 2000.

- **J.SAVATIER:**

Le régime juridique des services bénévoles, Dr.Soc,1992, P.661.

- **B .TEYSSIE:**

Droit du Travail.T.1,1992.

Droit du travail, t.1993 ,2.

المجموعات القانونية :

- مجموعة المكتب الفني لمحكمة النقض المصرية (م م ف).

- مجموعة المكتب الفني لمحكمة التمييز البحرينية (م م ف).

- موسوعة عصمت الهواري، موسوعة قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية.

- مجموعة صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في 60 عاما، 1931-1991، طبعة نادي القضاة، ج 1.

مواقع إلكترونية :

موقع منظمة العمل الدولية وروابطه:

http://www.ilo.org/beirut/areasofwork/equality-discrimination/WCMS_229137/lang--ar/index.htm.

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.

موقع الجمعية العامة للأمم المتحدة وروابطه:

http://www.un.org/arabic/ga/S_2100/24.htm.

الموقع الإلكتروني لجامعة منيسوتا وروابطه :

<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.htm>.

الموقع الإلكتروني لسماحة مفتي المملكة العربية السعودية وروابطه:

<http://www.mufti.af.org.sa/node/2338> .

موقع «محامون بلا قيود» وروابطه :

<http://www.bilakoyod.net/details14430.htm>- .