WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK
BAHRAIN 2023

Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Bahrain. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I (2023) *Bahrain Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, July.

For an updated version in the national language, please refer to https://rawateb.org/bahrain/

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

جدول المحتويات

المقدمة..... 1

التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل 2

01/13 العمل والأجور..... 3

02/13 التعويض 6

03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية 9

04/13 أمن العمالة 12

05/13 المسؤوليات العائلية 17

06/13 أجازة الوضع والعمل..... 19

07/13 الصحة والامن فى العمل 22

08/13 العمل والمرض..... 26

09/13 المساواة فى العمل 30

10/13 المساواة فى العمل 35

11/13 عمالة الاطفال..... 38

12/13 العمالة القسرية..... 41

13/13 حقوق النقابات العمالية 43

العمل الكريم تحقق استبيان 46

المقدمة

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل

1. دستور مملكة البحرين لسنة 1973
2. قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012
3. قرار رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت
4. مرسوم رقم (2) لسنة 1994 بانضمام دولة البحرين إلى الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 والتوصية رقم (1) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
5. القرار الوزاري رقم 74 لسنة 2007 بشأن التفتيش على الكيانات الخاضعة لأحكام القانون المنظم لسوق العمل
6. قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1976
7. المرسوم التشريعي لقانون رقم (78) لسنة 2006 بشأن التأمين ضد التعطل
8. قانون العقوبات البحريني لسنة 1976
9. قانون التعليم لسنة 2005
10. قرار وزاري رقم (19) لسنة 2013 بشأن عقد العمل الجماعي النموذجي
11. قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 والمعدل بالقانون رقم (49) لسنة 2006

The text in this document was last updated in July 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Bahrain in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/Bahrain

01/13 العمل والأجور

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للاجور: اتفاقية 131 (1970)

الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و117 (1962)

لم تصدق البحرين على أي من الاتفاقيات السابق ذكرهم.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يراعي الحد الأدنى للأجور نفقات معيشة الموظف/ الموظفة وأسرته/ اسرتها. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الادنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأخرى. يجب أن يتم دفع الأجور بشكل دوري سواء يومي، أسبوعي أو شهري.

اللوائح المنظمة للعمل والأجور:

- قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

الحد الأدنى للأجور

لا يوجد تشريع مستقل فيما يتعلق بالحد الادنى لأجور العاملين في مملكة البحرين ولا يوجد أي إشارة الى المعايير المتعلقة بهذا الشأن. ومع ذلك يلزم قانون العمل صاحب العمل بمناقشة وتحديد اجور المتدربين مع مراعاة "ألا تقل المكافأة أو الأجر في المرحلة الأخيرة عن الحد الادنى المقررً لعمل مماثل في الحرفة أو المهنة أو الصناعة التي يتدرب فيها". يوجد حد ادنى للأجور للعاملين بالقطاع الحكومي في البحرين وبموجب مشروع قانون تم الموافقة عليه من قبل البرلمان تم تحديد 300 دينار كحد ادنى للعاملين في القطاع الخاص وأصحاب المعاشات منذ يناير 2014. كما أوصى مشروع القانون بإنشاء صندوق لتكملة أجور ومعاشات الذين يتلقون أقل من 300 درهم في الشهر الواحد ولم ترد معلومات واضحة عما إذا كان مجلس الشورى قد وافق على مشروع القانون المذكور ام لا.

يكون لموظفين وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الذي يقوم الوزير بتعيينهم بهدف القيام بأعمال التفتيش والتحقق من تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له سلطة دخول أماكن العمل والاطلاع على السجلات المتعلقة بالعمال وطلب البيانات والمعلومات والمستندات اللازمة للقيام بأعمال التفتيش. ويعاقب بالغرامة التي لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد على 500 دينار كل صاحب عمل أو من يمثله يخالف أياً من الأحكام السابقة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المصدر: المواد 16، 177 و 188 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

الدفع العادي

طبقا الى قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012 يتم تعريف الأجر بأنه "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه، ثابتاً أو متغيراً نقداً أو عيناً، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى".

يحدد أجر العامل وفقاً 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 طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة المختصة تقدير الأجر المستحق للعامل وفقاً لمقتضيات العدالة.

يجوز تقدير أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالقطعة أو بالإنتاج. ولا يعتبر الأجر محدداً بالقطعة أو بالإنتاج إلا إذا نص على ذلك صراحة في عقد العمل. تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة البحرينية، ويجوز الاتفاق على أدائها بعملة أجنبية متداولة قانوناً. وتؤدى الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه وبمراعاة ما يلي:

1. تؤدى أجور العمال المعينين بأجر شهري مرة على الأقل في الشهر.
2. إذا كان الأجر بالإنتاج وتطلب العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أنجزه من العمل، وأن يؤدى له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف بإنجازه.
3. تؤدى أجور العمال، في غير ما ذكر في البندين السابقين، مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.

إذا انتهت علاقة العمل يؤدى للعامل أجره وكافة المبالغ المستحقة له فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب على صاحب العمل في هذه الحالة أداء أجر العامل وجميع مستحقاته خلال مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

في حالة تأخر صاحب العمل في صرف أجر العامل عن موعد أدائه، وجب عليه دفع تعويض إضافي للعامل بنسبة 6% من الأجر الذي تأخر صرفه مدة من شهر الى ستة أشهر من تاريخ استحقاق الأجر، وتزداد هذه النسبة بواقع 1% عن كل شهر تأخير بعد ذلك وبما لا يجاوز نسبة 12% سنوياً من هذا الأجر.

تم إنشاء نظام حماية الأجور بموجب مرسوم القانون رقم (59) لسنة 2018 في البحرين حيث تم إطلاق هذا النظام من قبل هيئة تنظيم سوق العمل. ويعد هذا النظام مظلة قانونية مهمة لضمان قيام صاحب العمل بتحويل أجور العمال في تواريخ محدده دون تأخير. ويجدر الإشارة إلى أن مخالفة صاحب العمل الالتزام بتحويل أجور العمال في المواعيد المحددة يعرضه لتوقيع عقوبة تتمثل في الغرامة التي لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد عن 500 دينار ويتم حساب المبلغ المحدد للغرامة حسب عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10 بالمئة وفاءً لما يكون قد أقرضه العامل من مال أثناء فترة سريان العقد. ويجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع من أجر العامل بما لا يجاوز 25 بالمئة من الأجر، بشرط موافقة العامل على ذلك كتابة. بالإضافة الى ذلك لا يمكن أن يتقاضى صاحب العمل أية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم ايضا على الأجور المدفوعة مقدماً. إذا ترك العامل عمله قبل سداد قيمة القرض، كان لصاحب العمل أن يخصم قيمة القرض أو ما تبقى منه من المبالغ المستحقة للعامل.

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. وعند تزاحم الديون يقدم دين النفقة أولا، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل. ويشترط لصحة النزول عن أي جزء من الأجر، في حدود النسبة السابق ذكرها، أن يكون بموجب موافقة كتابية من العامل.

المصدر: المواد 01 و 38-45 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012 و مادة 188 من مرسوم القانون رقم (59) لسنة 2018

02/13 التعويض

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)
عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

لم تصدق البحرين على اتفاقيات أي من الاتفاقيات السابق ذكرها.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

بشكل عام يجب تجنب العمل الإضافي. ولكن كلما كان أمرا لا مفر منه يجب ان يكون هناك تعويض إضافي – الحد الأدنى للأجر الاساسي لكل ساعه بالإضافة إلى المزايا الإضافية التي يحق لك الحصول عليها. وفقا الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1، يجب الا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادي (125%).

يعني العمل الليلي كل الأعمال التي يتم تنفيذها خلال فترة لا تقل عن سبع (07) ساعات متتالية، ويشمل الفاصل الزمني من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا العامل الليلي الذي يتطلب عمله أداء عدد كبير من ساعات العمل الليلي التي تتجاوز حدا معينا (3 ساعات على الاقل). وتنص الاتفاقية 171 على تعويض العمال الليليين بتقليص وقت العمل أو زيادة الأجور أو ما شابه ذلك من الاستحقاقات. وترد أحكام مماثلة في توصية العمل الليلي رقم 178 لعام 1990.

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية/ دينية أو خلال أجازه الراحة الأسبوعية، يحق للموظف أو الموظفة الحصول على تعويض. وليس شرط أن يكون التعويض في نفس الاسبوع ، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.
إذا طلب من العامل العمل خلال ايام اجازة نهاية الاسبوع، يجب ان يحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الايام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض فى نهاية الاسبوع ولكن على الاقل في خلال الاسبوع التالي. وبالمثل أذا كان من الضروري العمل خلال اجازة رسمية، يجب أن يحصل على أجازه تعويضية. زيادة معدلات الاجور في العمل خلال الاجازات الرسمية واجازات نهاية السبوع لا يلغي للعامل حقه في الحصول على إجازة/ راحة.

اللوائح الخاصة بالتعويضات:

- قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

التعويضات عن وقت العمل الإضافي

طبقا الى قانون العمل في القطاع الأهلي لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد أي ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع. ولا يجوز تشغيل العامل المسلم خلال شهر رمضان أكثر من ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع. ويمكن بقرار من الوزير تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة لبعض فئات العمال أو بعض الصناعات أو الأعمال التي تتطلب ظروفها أو طبيعتها ذلك

.

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. وللوزير الحق أن يحدد بقرار منه الأعمال والحالات التي يتعين فيها استمرار العمل دون فترة راحة. كما يحق للوزير أيضا أن يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب ضمن ساعات العمل الفعلية.

وكما وردت الإشارة سابقا، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، على ألا تزيد ساعات تشغيل العامل فعلياً على عشر ساعات يومياً. ويجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة التي يقضيها العامل من بداية ساعات العمل إلى نهايتها أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد، وتحسب فترات الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل في حالة كان العمل يتطلب منه التواجد في مكان العمل المخصص.

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك. حيث يمنح العامل أجراً عن كل ساعة إضافية يوازي الأجر الذي يستحقه مضافاً إليه 25 بالمئة على الأقل عن ساعات العمل النهارية و50 بالمئة عن ساعات العمل الليلية. وبذلك يستحق العامل أجر إضافي يعادل 125% من أجره عن ساعات العمل الإضافية خلال العمل النهاري و150% من هذا الأجر عن ساعات العمل الإضافية خلال العمل الليلي.

المصدر: المواد 51-54 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

تعويض العمل الليلي

طبقا الى قانون العمل، يعتبر العمل ليليا اذا تم في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً.
لا يجوز تشغيل الحدث اثناء فترة الليل. اما بالنسبة الى عمل المرأة، يصدر الوزير قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً.

ولا يوجد أي نص واضح بشأن التعويض عن العمل الليلي بالرغم من زيادة معدل الاجر الاضافي إذا طلب من العمال أن يقوموا بساعات إضافية أثناء الليل.

المصدر: المواد 1، 26، 30، 50 و 54 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

تعويض أيام العطلات/ أيام الراحة

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في يوم راحته

الأسبوعية أو الاجازات الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك. ويستحق العامل في هذه الحالة أجره عن هذا اليوم وأجراً إضافياً يعادل 250% من الاجر العادي (اجر اليوم بالإضافة الى 150% زيادة عن هذا الاجر) أو يمنح يوماً آخر عوضاً عنه حسب اختيار العامل للأجر الإضافي أو الإجازة.

ولا يجوز تشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين إلا بموافقته الكتابية.

المصدر: المواد 57 و 64 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

تعويض العمل في الاجازات الأسبوعية /العطلات الرسمية

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية أو الاجازات الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك. ويستحق العامل في هذه الحالة أجره عن هذا اليوم وأجراً إضافياً يعادل 250% من الاجر العادي (اجر اليوم بالإضافة الى 150% زيادة عن هذا الاجر) أو يمنح يوماً آخر عوضاً عنه حسب اختيار العامل للأجر الإضافي أو الإجازة.

ولا يجوز تشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين إلا بموافقته الكتابية.

المصدر: المواد 57 و 64 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 132 (1970) بشأن الإجازات مدفوعة الأجر
تفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) بشأن أيام الراحة الأسبوعية
بالإضافة الى ذلك، يتم تطبيق اتفاقيات مختلفة للصناعات المختلفة.

وقد صدقت البحرين على الاتفاقية رقم 14 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يستحق العامل أجازه سنوية متتالية بأجر كامل لا تقل عن 21 يوما ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية والدينية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. طبقا الى الاتفاقيات الجماعية، يجب أن يحصل العامل على الأقل على يوم من أجازته السنوية بأجر كامل عن كل 17 يوم عمل.
يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية والقومية وفقاً للقوانين المعمول بها.
ويجب أن يحصل العامل على فترة راحة لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متتالية كل 7 أيام، أي كل أسبوع.

اللوائح المتعلقة بالإجازات السنوية والرسمية

- قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

الإجازات المدفوعة/ الإجازات السنوية

يستحق العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة واحدة على الأقل إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً مدفوعة الأجر بمعدل يومين ونصف عن كل شهر. وإذا قلت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل. ولا يجوز للعامل النزول عن حقه في الإجازة أن يتقاضى عنها تعويضا نقدياً إلا في حالة إنهاء العقد قبل أن يتمكن العامل من التمتع بإجازته السنوية.

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. للعامل أن ينقطع عن العمل بسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومين في المرة الواحدة وتحسب الإجازة العارضة من الإجازات السنوية المقررة للعامل. يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات والأجر المقابل له كل سنتين، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

وفي هذا السياق يسقط حق العامل في اقتضاء مقابل مادي عن رصيد الإجازات المحددة من قبل صاحب العمل متى ثبت رفض العامل كتابة القيام بها.

لا يجوز تجزئة الإجازة السنوية أو خفضها أو قطعها. وللعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء امتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط إخطار صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً.

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلال مدة إجازته لدى صاحب عمل آخر.

المصدر: المواد 58-62 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

دفع الأجور خلال العطلات الرسمية

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في المناسبات الرسمية طبقا الى قانون العمل. وتشمل العطلات الرسمية ما يلي: رأس السنة الهجرية (لمدة يوم واحد)، ذكرى عاشوراء (لمدة يومين)، المولد النبوي الشريف (لمدة يوم واحد)، عيد الفطر المبارك (لمدة 3 أيام)، عيد الأضحى المبارك (لمدة 3 ايام). مع الأخذ بالاعتبار أن مواعيد الأعياد الإسلامية عرضة لرؤية القمر وبالتالي فهي عرضة للتغيير.

وتشمل ايام العطلات الرسمية الاخرى راس السنة الميلادية (الاول من يناير) وعيد العمال (1 مايو) والاعياد الوطنية (16 و 17 ديسمبر).

وإذا صادف أي من هذه الأيام يوم جمعة أو يوم عطلة رسمية أخرى عوض العامل عنه بيوم آخر. يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية أو الاجازات الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك. ويستحق العامل في هذه الحالة أجره عن هذا اليوم وأجراً إضافياً يعادل 250% من الاجر العادي (اجر اليوم بالإضافة الى 150% زيادة عن هذا الاجر) أو يمنح يوماً آخر عوضاً عنه حسب اختيار العامل للأجر الإضافي أو

الإجازة.

المصدر: المادة 57 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012 والقرار الوزاري رقم 3 لسنة 2013

المصدر: المادة 64 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

ايام الراحة الأسبوعية

يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة. ولصاحب العمل منح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لمدة تزيد على أربع وعشرين ساعة متتالية على ألا تزيد ساعات العمل في الأسبوع على ثمانٍ وأربعين ساعة.

ويعتبر يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية، ويمكن أن يستبدل هذا اليوم لبعض العمال بأي يوم آخر من أيام الأسبوع على أن يصبح إجمالي ايام العمل ستة ايام اسبوعيا.

راحة الظهيرة

وقد استحدث القرار الوزاري رقم (3) لسنة 2013 حصول العمال على فترة راحة خلال وقت الظهيرة الصيفية لتجنب التعرض المباشر لأشعة الشمس. يتم تنفيذ هذا القرار بداية من شهر يوليو وحتى نهاية شهر اغسطس في الفترة ما بين الساعة 12 ظهرا وحتى الرابعة عصرا. ويتعين على اصحاب الاعمال أن يعلن في مكان ظاهر عن مواعيد الراحة حتى يتمكن الموظفين من رؤيتها بسهوله. وإذا لم يمتثل صاحب العمل للقانون، فإنه يكون عرضة إما لدفع غرامة قدرها ما بين 500 و1000 دينار أو السجن لمدة 3 أشهر.

04/13 أمن العمالة

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 158 (1982) بشأن إنهاء الاستخدام

لم تصدق البحرين على الاتفاقية رقم 158.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تهدف الأسئلة الواردة في هذا الباب الى قياس ما يتعلق بأمن العمال و مدى مرونة العمل من عدم استقراره. وعلى الرغم من عدم الاشارة الى هذه التدابير بوضوح في اتفاقية واحدة (يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة الى الإشعار اللازم عند إنهاء خدمته طبقا الى الاتفاقية رقم 158). وبالرغم من ذلك، أفضل ممارسات المجال تتطلب إبرام عقود عمل مكتوبة للموظفين كما أنه لا ينبغي تعيين العاملين بعقود محدده المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم. وعند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه (عادة لا تزيد على ستة أشهر) يعقبها تقييم لصلاحية العامل. ويجب أن تحدد فترة الاشعار في عقد العمل قبل إنهاء خدمة العامل؛ ويدفع للعمال تعويض نهاية الخدمة عند انتهاء علاقة العمل.

ففي حين يمكن استخدام العقود المكتوبة أو الاتفاقيات الشفهية، يحق للعامل الحصول على بيان وظيفي مكتوب عند بداية عقد العمل.

لا ينبغي أن يتم تعيين العاملين بعقود محدده المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم حيث يؤدي ذلك الى عدم استقرار العمالة.

يجب إخضاع العامل لفترة اختباريه معقوله حتى يتثنى له اكتساب المهارات الجديدة اللازمة للقيام بالعمل. يجوز إنهاء العقد للعامل الذي تم تعيينه حديثا خلال الفترة الاختبارية دون أي عواقب سلبية.

يجب أن يقوم صاحب العمل باحتساب مدة الإشعار المحدده بما يتلائم مع مدة خدمة العامل قبل إنهاء عقد العمل.

وقد يتطلب من صاحب العمل دفع تعويض عن إنهاء الخدمة (بسبب فائض العمالة أو أي سبب أخر باستثناء عدم القدرة على القيام بمهام العمل أو سوء السلوك).

لوائح بشأن ظروف العمل

- قانون العملفي القطاع الأهلي لسنة 2012

تفاصيل المكتوبة المتعلقة بالأمن الوظيفي

يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرراً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة، وإذا كان العقد محرراً بغير اللغة العربية ترفق به نسخة محررة باللغة العربية، وإذا أحال العقد إلى لوائح داخلية وجب إرفاقها بعقد العمل، ويوقعها طرفا العقد ويُعتد بها في الإثبات. وفي حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب جاز للعامل وحده إثبات كافة حقوقه بجميع طرق الإثبات.

يجب أن يتضمن عقد العمل البيانات الجوهرية لطرفي العقد، وبوجه خاص البيانات التالية:

1. اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل ورقم القيد في السجل التجاري.
2. اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله ووظيفته أو مهنته ومحل إقامته وجنسيته وما يلزم لإثبات شخصيته.
3. طبيعة ونوع العمل ومدة العقد (إذا كان العقد محدد المدة).
4. الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه، وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.
5. البيانات الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

المصدر: المواد 19 و 20 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

العقود محددة المدة

طبقا الى قانون العمل يمكن أن يتم ابرام عقود العمل بشكل محدد المدة وغير محدد المدة.. ويعتبر العقد محدد المدة إذا أبرم لمدة محددة أو لإنجاز عمل معين. وينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته. وطبقا الى القانون يجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى. ويعتبر الحد الأقصى لأي عقد فردي خمس سنوات بما فيهم مدة العقد المجددة. وينتهي عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بإنجاز هذا العمل كما هو متفق عليه. إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه لإنجاز أي عمل أو أعمال أخرى.

يعتبر العقد غير محدد المدة في الحالات التالية:

a) إذا أبرم العقد دون تحديد مدته.
b) إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات.
c) إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات.
d) إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين واستغرق ذلك مدة تزيد على خمس سنوات.
e) إذا تم تجديد عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، وزادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها العقد على خمس سنوات.
f) إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه بعد إنجاز هذا العمل دون اتفاق صريح على تجديده.
g) إذا استمر طرفا العقد محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح على تجديده.

دشنت هيئة تنظيم سوق العمل تصريح العمل المرن الذي يسمح للعمالة غير النظامية التي ينطبق عليها الشروط للعمل والإقامة في مملكة البحرين دون كفيل في أي وظيفة غير مهنية بدوام كامل أو جزئي، ولدى أكثر من صاحب عمل، لمدة سنتين قابلة للتجديد. وسيتطلب من العامل الراغب في الاستفادة من التصريح المرن أن يسدد

رسماً إجماليًا قدره 449 دينارًا.

المصدر: المواد رقم 1، 96-98 من قانون العمل في القطاع الاهلي و Law 2012; http://blog.lmra.bh/en/2017/07/10/labor-market-launches-the-flexible-work-permit-2000-permits-per-month/

فترة الاختبار

يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة إذا نص على ذلك صراحة في عقد العمل، على ألا تزيد فترة التجربة على ثلاثة أشهر. ومع ذلك يجوز زيادة فترة التجربة في المهن التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بما لا يجاوز ستة أشهر.

يجوز لأي من طرفي عقد العمل إنهاء العقد خلال فترة التجربة إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في التعاقد بشرط إخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء بيوم واحد على الأقل. كما لا يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

المصدر: المادة 21 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

متطلبات الإنذار/ الإشعار

يجوز لكل من طرفي العقد إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء بثلاثين (30) يوماً على الأقل. ويظل عقد العمل قائماً خلال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه. وإذا كان إنهاء العقد من قبل صاحب العمل جاز الاتفاق على أن تزيد مهلة الإخطار على ثلاثين يوماً. أما إذا تم إنهاء العقد دون مراعاة مهلة الإخطار، ألزم الطرف الذي أنهى العقد بأن يؤدي للطرف الآخر تعويضاً عن هذه المهلة يعادل أجر العامل عن كامل المهلة أو ما تبقى منها.

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب تدني كفاءة العامل أو نقصها ولكن بعد إخطاره بأوجه عدم الكفاءة أو النقص ومنحه فرصة ومهلة مناسبة لا تقل عن 60 يوماً للوصول إلى مستوى الاداء المطلوب. فإذا أخفق العامل جاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بعد توجيه إخطار له قبل الإنهاء بثلاثين يوماً على الأقل. كما يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يمس حجم العمالة. وفي هذه الحالة لا يتم إنهاء العقد إلا بعد إخطار الوزارة بسبب الإنهاء قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالإنهاء. وينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو العجز الكلي أو إذا بلغ العامل سن المعاش عند الستين (ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك).

وإذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل تحسب مهلة الإخطار أو ما تبقى منها ضمن مدة خدمة العامل، وإذا كان الإنهاء من جانب العامل انتهى العقد من وقت تركه العمل. إذا كان الإخطار بإنهاء العقد من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب عن العمل يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر، على أن يتم التغيّب في وقت مناسب لظروف العمل، ويستحق العامل أجره عن يوم أو ساعات الغياب.

يجب أن يكون الإخطار المنصوص عليه كتابياً، ويجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء عقد العمل أن يسلم الإخطار إلى الطرف الآخر أو من يمثله. ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلم الإخطار أو رفض تسلمه بحسب الأحوال. واخيرا لا يجوز تعليق الإخطار بإنهاء العقد على شرط واقف أو فاسخ.

يكون للعامل الحق في التعويض عن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل، ما لم يكن إنهاء العقد بسبب مشروع.

إذا وجه صاحب العمل إخطاراً للعامل بإنهاء عقد العمل خلال أي من إجازاته، فلا تحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة. لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال أي من إجازات العام.

يقع باطلاً كل اتفاق يقضي بإعفاء صاحب العمل، على خلاف أحكام هذا القانون، من شرط الإخطار أو تخفيض مدته. وإذا كان إنهاء العقد من قبل العامل جاز لصاحب العمل إعفاء العامل من مهلة الإخطار كلها أو بعضها.

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل دون إخطار في أي من الحالتين التاليتين:

1) اعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل، أثناء العمل أو بسببه، بقول أو فعل معاقب عليه قانوناً.
2) ارتكاب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخلاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

ويعتبر إنهاء العقد في هاتين الحالتين بمثابة فصل تعسفي من جانب صاحب العمل.

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل بعد إخطار صاحب العمل في أي من الحالتين التاليتين:

1) إخلال صاحب العمل بأي التزام جوهري ينص عليه القانون أو عقد العمل أو أنظمة العمل بالمنشأة.
2) تدليس صاحب العمل أو من يمثله على العامل فيما يتعلق بشروط أو ظروف العمل، متى كان التدليس من الجسامة بحيث لولاه ما أبرم العقد.

ويجب على العامل، قبل توجيه الإخطار بإنهاء عقد العمل، أن يطلب كتابة من صاحب العمل إزالة أوجه الإخلال أو التدليس خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، فإذا انقضت هذه المدة دون إجابة العامل إلى طلبه كان له، بعد توجيه الإخطار المشار إليه، الحق في إنهاء عقد العمل. ويعد هذا الإنهاء بمثابة إنهاء للعقد بدون سبب مشروع من قبل صاحب العمل إذا ثبت ما ادعاه العامل.

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض في أي من الحالات التالية:

1. انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه لشهادات أو توصيات مزورة.
2. ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.
3. عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب اتباعها لسلامة العمال أو المنشأة.
4. غياب العامل عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرين يوماً متقطعة أو عشرة أيام متصلة في السنة الواحدة.
5. عدم قيام العامل بأداء التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
6. إفشاء العامل للأسرار المتعلقة بالعمل.
7. صدور حكم نهائي على العامل في جناية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
8. وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بيّن أو متأثراً بما تعاطاه من مواد مخدرة، أو ارتكابه عملاً مخلاً بالآداب في مكان العمل.
9. اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول أثناء العمل أو بسببه.
10. عدم مراعاة العامل للضوابط المقررة قانوناً بشأن ممارسة حق الإضراب.

المصدر: المواد 99-115 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

مكافأة نهاية الخدمة

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة بموجب المواد المنصوص عليها في قانون العمل. يستحق العامل عند إنهاء عقد عمله مكافأة بواقع أجر نصف شهر (15 يوم) عن كل سنة من سنوات العمل الثلاث الأولى، وأجر شهر (30 يوم) عن كل سنة من السنوات اللاحقة عليها، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة لدى صاحب العمل.
لا يحق للعمال الذي تم انتهاء عقدهم الحصول على إنذار أو تعويض بدلا عن ذلك، ولكن يحق لهم تعويض عن ترك الخدمة/ مكافأة نهاية الخدمة.

وهناك أحكام مختلفة فيما يتعلق بالعمال المفصولين بدون سبب أو لسبب غير مشروع

المصدر: المواد 111 و 116 من قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012

05/13 المسؤوليات العائلية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 156: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية(1981)
توصيات رقم 165 : العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

وقد صدقت البحرين على كلا من الاتفاقية رقم 165 والتوصية رقم 156.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إجازة الابوة هي الإجازة التي يحصل الآباء الجدد بعد ولادة الطفل وعادة ما تكون مدتها قصيرة.

تشير التوصية (رقم 165) إلى الإجازة العائلية كخيار متاح لأحد الابوين للحصول على إجازة طويلة من العمل (مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر) بدون الاستقالة من العمل. عادة ما يتم الحصول على هذه الإجازة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وإجازة الابوة. وبالنسبة للآباء العاملين، يمكن أن تحدد القوانين المعنية جزء من الإجازة العائلية التي يجب أن يحصل عليها الآباء أو الأمهات إجباريا .

وتحث التوصية رقم 165 الخاصة بخيار العمل المرن للآباء والأمهات/ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاسرية أصحاب العمل أن ينظروا في التدابير التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل بشكل عام من خلال إتاحة ترتيبات العمل المرن.

القوانين الخاصة بالعاملين الذين لديهم مسئوليات أسرية

- قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

أجازة الأبوة

للعامل الحق في إجازة مدة يوم واحد مدفوعة الأجر إذا ولد له مولود. وفيما عدا ذلك لا توجد أي احكام في القانون بخصوص السماح للآباء بالحصول على إجازة الأبوة.

المصدر: المادة 63 (ب) من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

إجازة الوالدين

لا توجد أي احكام في القانون بشأن الحصول على إجازة الوالدين.

خيار العمل المرن للآباء والأمهات/ التوازن بين العمل والحياة الاسرية

لا توجد أحكام محددة بشان ساعات العمل المرنة للأباء والامهات.

06/13 أجازة الوضع والعمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

نصت الاتفاقية السابقة لحماية الأمومة (رقم 103 لعام 1952) على أن تكون مدة إجازة الوضع 12 اسبوعا على الأقل، ستة اسابيع قبل الولادة وستة اسابيع بعد الولادة. أيضا يوجد اتفاقية أخرى لاحقة (رقم 183 لعام 2000) تقتضى أن تكون إجازة الوضع 14 أسبوعاً على الأقل من ضمنهم إجازة إلزامية بعد الولادة لمدة ستة أسابيع.

لم تصدق البحرين على أي من الاتفاقيات رقم 103 أو 183.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعاملة الحصول على الخدمات والرعاية الطبية اللائقة خلال فترة الحمل والولادة دون تحمل أي تكاليف إضافية.

يحظر تشغيل العاملات في الاعمال الخطرة التي قد تلحق ضرر بهن أو بأطفالهن أثناء فترات الحمل والرضاعة.

يجب أن لا تقل فترة إجازة الوضع عن 14 أسبوعا.

يجب أن تحصل العاملة على ما لا يقل عن ثلثي راتبها السابق خلال فترة إجازة الوضع.

ينبغي أن يتم حماية العاملة من الطرد أو الفصل أو أي شكل من أشكال التمييز خلال فترة الحمل وإجازة الوضع.

يحق للعاملة العودة إلى نفس المنصب والوظيفة أو ما يساويها ويعادلها بعد العودة من إجازة الوضع.

يجب أن تحصل العاملة على فترات راحة مدفوعة الأجر من أجل إرضاع طفلها بعد الولادة والعودة الى العمل.

قوانين اجازة الوضع والعمل

- قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

توفير الرعاية الصحية المجانية

لا توجد احكام محددة في القانون بشأن توفير الرعاية الصحية المجانية للعاملات الحوامل.

الاعمال غير الضارة

لا يوجد نص محدد في القانون بشأن حماية العاملات الحوامل من العمل الضار.

إجازة الوضع

تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون (60) يوماً، 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 مبيناً بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع.

ويجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة. ويحظر تشغيل العاملة خلال الأيام الأربعين (40) يوما التالية للوضع.

كما يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع. وبالإضافة الى ذلك تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة (6) أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

المصدر: المواد 32-34 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

الدخل

تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر بالكامل من قبل صاحب العمل مدتها 60 يوماً. ويجوز ايضا أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة.

المصدر: المادة 32 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

الحماية من الفصل

يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع.

المصدر: المادة 33 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

الحق في العودة الى نفس الوظيفة

وبالرغم من عدم وجود نص صريح في القانون بشأن الحق في العودة إلى نفس المنصب بعد إجازة الوضع، إلا أن صاحب العمل لا يستطيع إنهاء عقد العاملة أو فصلها أثناء إجازة الوضع، وبذلك فإن الحق في العودة منصوص عليه ضمنا بموجب قانون العمل.

المصدر: المادة 33 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

الرضاعة

ينص قانون العمل على حق الامهات الجدد في الحصول على فترات راحة للإرضاع. حيث 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 30 دقيقة (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 وفقاً لظروف العاملة ومصلحة العمل.

المصدر: المادة 35 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

07/13 الصحة والامن فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تشمل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية كيفية التعامل مع المخاطر المهنية مثل مواد الاسبست والمواد الكيميائية.

اتفاقية رقم 155 (لعام 1981) هى الاكثر ملائمة لذلك .

اتفاقية تفتيش العمل: رقم 81 (1947)

وقد صدقت البحرين على كلا الاتفاقيتين 155 و81.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لتحقيق امن وسلامة العمال بكل نزاهة.

كما يجب توفير الملابس الواقية والمعدات والأجهزة الأخرى اللازمة للعمال مجانا.

يجب أن يحصل العمال على البرامج التدريبية والتثقيفية المتعلقة بالأمن والصحة المهنية ويجب أن يُعلن في مكان ظاهر عن مخارج الطوارئ.

لضمان السلامة والصحة المهنية، يجرى التفتيش على منشأة العمل من خلال نظام تفتيش عمالي مركزي مستقل وفعال.

اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل:

- قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012
- القرار الوزاري رقم 8 لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت.
- المرسوم رقم 2 لسنة 1994 الذي ينص على انضمام دولة البحرين إلى اتفاقية العمل العربية رقم 7 لسنة 1977 والتوصية رقم 1 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.
- القرار الوزاري رقم 74 لسنة 2007 فيما يتعلق بالتفتيش على الكيانات الخاضعة لأحكام القانون المنظم لسوق العمل

مسئوليات صاحب العمل

يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من مخاطر بيئة العمل أثناء ساعات العمل، واستيفاء جميع المتطلبات القانونية في مجال السلامة والصحة المهنية، ويلتزم على الأخص بالآتي:

1. توفير معدات عمل آمنة وصيانتها بحيث لا تشكل خطراً على سلامة وصحة العاملين.
2. ضمان سلامة استعمال أو حمل أو نقل أو تخزين البضائع أو المواد بحيث لا تشكل خطراً على سلامة و صحة العاملين.
3. إحاطة العامل علماً بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه مراعاتها.
4. توفير التدريب اللازم لجميع العاملين لديه كل فيما يخص عمله.
5. توفير الإشراف المناسب والملائم لجميع العمليات التي تنفذها المنشأة.
6. توفير المعلومات والإرشادات اللازمة لجميع المتواجدين في مواقع العمل التابعة له على أن تكون مكتوبة باللغة العربية إضافة إلى لغات أخرى يفهمها العمال، بما يضمن الحفاظ على سلامتهم وصحتهم.
7. ضمان سلامة موقع العمل ومنافذه بحيث تكون آمنة لتأدية العمل وخالية من الأخطار.
8. توفير بيئة عمل آمنة ومرافق صحية ملائمة.
9. توفير معدات وقاية شخصية ملائمة لطبيعة العمل.
10. توفير مستلزمات خدمات الإسعاف الأولي والتدخل الطبي في الحالات الطارئة والعاجلة في مواقع العمل.

على كل صاحب عمل أن يتخذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة لحماية الأشخاص المتواجدين بموقع العمل أو بالقرب من مواقع عمله و عمال المنشآت الأخرى.

يتم إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للتحقق من السلامة الصحية والبدنية والعقلية والنفسية بغرض الكشف المبكر عن المشكلات الصحية. ولا يجوز تكليف أي عامل بممارسة أي نشاط مهني يتضمن خطراً ظاهراً أو مجازفة تشكل تهديداً مباشراً لصحته أو حياته أو سلامته.

يجب على صاحب العمل أن يقوم بتوفير خدمات الاسعافات الأولية والتدخل الطبي في الحالات الطارئة والعاجلة في مواقع العمل وبالإضافة الى ذلك يجب أن يقوم بشكل مناسب وفعال بتقييم المخاطر التي تهدد سلامة وصحة عماله أو الأشخاص المتواجدين بموقع العمل أو بالقرب منه، ويجب مراجعة أي تقييم تم إجراؤه مسبقاً بشكل منتظم في أي من الحالات الآتية:

1. مرة واحدة على الأقل كل ثلاث سنوات.
2. في حال وقوع حادث مهني.
3. حدوث تغيير في عمليات المنشأة أو

النظام الإداري الخاص بها.

4. إذا كان هناك سبب كافٍ يعتقد لأجله عدم صلاحية التقييم.
5. بناء على طلب مفتش السلامة المهنية بوزارة العمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يسند عملية تقييم المخاطر إلى جهة مختصة ذات كفاءة بنوعية المخاطر الموجودة بمواقع عمله.

وأخيرا يجب على جميع المنشآت تعيين مسئول متخصص في السلامة والصحة المهنية. وينشأ بالمنشآت العالية الخطورة والمتوسطة الخطورة والتي تستخدم 500 عاملٍ فأكثر في موقع واحد ، جهاز وظيفي متخصص للسلامة والصحة المهنية يتناسب مع مسئوليات المنشأة وفروعها ونوع النشاط.

ويعتبر في حكم المنشأة كل موقع عمل منفصل يزاول به أحد أوجه النشاط متى كان يعمل فيه 500 عاملٍ فأكثر.

المصدر: المواد 3،7،21 و 30، الفصل الثاني المواد 3،5،6 و11 من القرار الوزاري رقم 8 لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت والقرار رقم 2 لسنة 1994 بشأن انضمام دولة البحرين إلى اتفاقية العمل العربية رقم 7 لسنة 1977 والتوصية رقم 1 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية والمادة 166 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012.

الحماية المجانية

يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من مخاطر بيئة العمل أثناء ساعات العمل، واستيفاء جميع المتطلبات القانونية في مجال السلامة والصحة المهنية، ويلتزم على الأخص بالآتي:

1. توفير معدات عمل آمنة وصيانتها بحيث لا تشكل خطراً على سلامة وصحة العاملين.
2. توفير معدات وقاية شخصية ملائمة لطبيعة العمل.

لا يجوز لصاحب العمل أن يُحّمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير وسائل الحماية ومعدات الوقاية الشخصية لهم ضد مخاطر العمل وأضراره.

المصدر: المواد 3-4 (الفصل الثاني) من القرار الوزاري رقم 8 لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت

التدريب

يجب أن يقوم صاحب العمل بتنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية للعمال وفقا للمبادئ التوجيهية لوزارة العمل.

يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من مخاطر بيئة العمل أثناء العمل، واستيفاء جميع المتطلبات القانونية في مجال السلامة والصحة المهنية والتي تشمل ما يلي:

- إحاطة العامل علماً بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه مراعاتها.
- توفير التدريب اللازم لجميع العاملين لديه كل فيما يخص عمله.
- توفير المعلومات والإرشادات اللازمة لجميع المتواجدين في مواقع العمل التابعة له على أن تكون مكتوبة باللغة العربية إضافة إلى لغات أخرى يفهمها العمال، بما يضمن الحفاظ على سلامتهم وصحتهم.

المصدر: المادة 3 (الفصل الثاني) من القرار الوزاري رقم 8 لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت

نظام تفتيش العمل

يشكل جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية والذي يعمل في إطار وزارة العمل من عدد كافٍ من ذوي التأهيل العلمي والخبرة المناسبة، ويتولى التفتيش بصفة دورية على المنشآت للتحقق من تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية.

يتولى جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية مسئولية القيام بما يلي:

1) إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتحقق من ملاءمة ظروف العمل ومدى تأثيرها على صحة العمال.
2) أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة العمال وصحتهم أو بيئة العمل وذلك بغرض تحليلها.
3) استخدام الأجهزة والمعدات اللازمة لتحليل أسباب الحوادث المهنية.
4) الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد إلى المنشأة عن الحوادث الجسيمة والأسباب المؤدية إليها.

يكون للمفتشين، الذين يتم تعيينهم حكوميا، سلطة دخول أماكن العمل في أي وقت والاطلاع على السجلات المتعلقة بالعمال وطلب البيانات والمعلومات والمستندات اللازمة للقيام بأعمال التفتيش وفرض عقوبات مالية اذا لزم الامر.

يجوز للوزير المعني بالسجل التجاري، بناءً على تقارير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية، أن يأمر بغلق المنشأة إداريا، كلياً أو جزئياً، في حالة وجود خطر داهم.

المصدر: المواد 173، 174 و 177 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012 والمواد 9-10 من القرار الوزاري رقم 74 لسنة 2007 فيما يتعلق بالتفتيش على الكيانات الخاضعة لأحكام القانون المنظم لسوق العمل

08/13 العمل والمرض

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952)، اتفاقيات 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

لم تصدق البحرين على أي من الاتفاقيات التالية: 102، 121 و130.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوق العامل وضمان الحصول على أجره عند الإصابة بالمرض. طبقا الى قانون العمل اليمني يمكن عدم دفع إعانة المرض خلال الأيام الثلاثة الأولى من غياب العامل كما يجب أن يحصل العامل على أجره لمدة خلال الستة اشهر الاولى من مرضه. ويجب أن لا يقل هذا الاجر عن 45% من الحد الادنى للأجور. (كل الدول لها حرية اختيار النظام الذي يضمن حصول العامل 60% من أحدث أجر حصل عليه خلال الستة أشهر الأولى للمرض أو خلال السنة الأولى). يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضيه مدفوعة الأجر.

يجب أن يحصل العامل على الرعاية الصحية اللازمة اثناء مرضه بدون تحمل أي تكاليف إضافية. كما ينبغي أن يتم توفير الحد الادنى اللازم من الرعاية الصحية للعاملين ولعائلتهم بتكلفة معقوله.

لا يمكن فصل العامل خلال الستة أشهر الاولى من المرض.

إذا اصيب العامل بعجز ناشئ عن مرض مهني أو عن حادث يجب أن يحصل على تعويض أكبر. وفي حالة العجز المؤقت أو العجز الكلي المستديم، يحصل العامل على 50% على الأقل من متوسط أجره بينما إذا كانت الإصابة قاتلة، يحصل الورثة والمستحقين على 40% من متوسط أجر العامل المتوفي في المدفوعات الدورية.

اللوائح الخاصة بالإجازات المرضية وإعانات إصابات العمل:

- قانون العملفي القطاع الأهلي لسنة 2012

الدخل

يكون للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاثة أشهر متصلة وثبت مرضه واستحقاقه لإجازة مرضية بموجب شهادة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل. ويستحق العامل إجمالي إجازات مرضية 55 يوما يتم تقسيمهم كما يلي: خمسة عشر يوماً مدفوعة الأجر، عشرين يوماً بنصف أجر وعشرين يوماً بدون أجر.

ويجوز تجميع رصيد الإجازات المرضية المستحقة للعامل بأجر أو بنصف أجر لمدة لا تزيد على مائتين وأربعين يوماً. واخيرا، للعامل المريض أن يستفيد من رصيد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية.

المصدر: المواد 65و 66 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

الرعاية الطبية

تسري أحكام قانون التأمين الصحي لسنة 2018، الذي تم تطبيقه بداية من يناير 2019، على جميع المواطنين والمقيمين والزوار.

1. تلتزم الحكومة بسداد الاشتراكات/ الاقساط عن المواطنين البحرينيين
2. يلتزم الزائر بسداد الاشتراكات عن نفسه
3. يلتزم صاحب العمل بسداد الاشتراكات عن عماله غير البحرينيين
4. يتم تغطية اصحاب الاعمال تحت الاختبار بالرُزمة الصحية الإلزامية للمقيمين
5. يتم ضم العمال المؤقتين الى الرُزْمة الصحية الخاصة بالزوار.

المصدر: المادة 29 من قانون التأمين الصحي لسنة 2019

الامن الوظيفي

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل رصيد إجازاته المرضية والسنوية (55 يوم إجازة مرضية و30 يوم إجازة سنوية). على صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته، فإذا شفي العامل قبل انتهاء هذه المدة امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

المصدر: المادة 117 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

تعويضات العجز/ إصابة العمل

ترد الأحكام القانونية الواردة بشأن إصابات العمل في قانون التأمين الاجتماعي وبالنسبة الى الأحكام غير المنصوص عليها يتم التعامل معها بموجب قانون العمل في القطاع الاهلي.

بموجب قانون التأمين الاجتماعي، يشمل النظام التأميني الاشخاص العاملين في المؤسسات التي يعمل بها موظف واحد أو أكثر. ويستثنى من ذلك العمال المنزليين، والموظفين غير المنتظمين، العمالة الاسرية، العاملين لحسابهم الخاص والعمال الزراعيين. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن هناك نظام خاص لموظفي القطاع العام.

وبموجب هذا القانون ايضا يكون صاحب العمل هو المصدر الرئيسي للتمويل حيث يلتزم بدفع 3% من أجور العمال الشهرية. ويبلغ الحد الأقصى للأرباح الشهرية المستخدمة في حساب الاشتراكات 4 000 دينار.

بالنسبة الى استحقاقات العجز المؤقت، يحق للعامل المؤمن عليه الحصول على 100% كحد أقصى من الأجر المسدد عنه الاشتراك اعتبارا من اليوم التالي للإصابة حتى التعافي من العجز أو ثبوت العجز المستديم (يقوم صاحب العمل بدفع أجر العامل عن اليوم الأول من الإصابة). الأجر المسدد عنه الاشتراك هو إجمالي الأجر الشهري المؤمن عليه والذي يتم تلقيه في يناير من كل عام. وتقوم لجنة طبية متخصصة بتقدير درجة العجز. ويمكن لهيئة التأمين الاجتماعي طلب عرض المصاب لفحوص طبية دورية خلال أربع سنوات من تاريخ ثبوت العجز وللعامل المؤمن عليه ايضا الحق في إعادة الفحص الطبي خلال هذه الفترة.

أما عن استحقاقات العجز الدائم، إذا كانت درجة العجز المقدرة 100%، يحق للمصاب تقاضي 80% من احدث اجر شهري مؤمن عليه. ويدفع مبلغ إضافي قدره 15% من قيمة المعاش إذا كان اقل من 50 دينار شهريا أو 10% إذا كان المعاش التقاعدي اكثر من 50 دينار.

لا يجب أن يقل الحد الادنى للمعاش عن 200 دينار شهريا أو 88% من إجمالي الاجر المسدد عنه الاشتراك أيهما اكثر. الأجر المسدد عنه الاشتراك هو إجمالي الأجر الشهري المؤمن عليه والذي يتم تلقيه في يناير من كل عام.

في حالة العجز الجزئي، يتم دفع جزء من قيمة المعاش طبقا الى درجة العجز المقررة. وفي حالة العجز الدائم الناجم عن الإصابة الذي لا تصل نسبته إلى 30 بالمائة من العجز الكلي المستديم يحق للمصاب تقاضي تعويض إصابة مقطوع يساوي 36 مرة من المعاش الشهري المحدد للعجز الدائم. يتم زيادة نسبة التعويض بواقع 3% في شهر يناير من كل عام.

يصرف معاش المستحقين للزوجة بقيمة 80% من قيمة الاجر الشهري الاخيرللمتوفي. ويدفع مبلغ إضافي قدره 15% من قيمة المعاش إذا كان اقل من 50 دينار شهريا أو 10% إذا كان المعاش التقاعدي اكثر من 50 دينار.

اذا تزوجت الأرملة أو ماتت بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش انتقل نصيبها إلى المستحقين للمعاش بالتساوي فيما بينهم طبقا الى القانون. وإذا تزوجت مرة أخرى ثم طلقت أو ترملت يعود لها المعاش مرة أخرى. يصرف 37.5% من معاش العجز الدائم الذي حصل عليه المتوفى أو كان يحق له الحصول عليه الى الارمل المعاق و62.5% في حالة عدم وجود يتامى ضمن المستحقين و75% في حالة عدم وجود مستحقين.

بالنسبة الى اليتامى، يستحق الابناء بالتساوي 50% من قيمة معاش العجز الدائم الذي يحصل عليه العامل المتوفي أو كان يحق له الحصول عليه (الابناء الذكور حتى سن 22 من العمر ويرفع هذا السن الى 26 عاما بالنسبة الى الطلاب الملتحقين بدوام كامل ولا يوجد حد اقصى للسن بالنسبة الى الأبناء المعاقين). يتوقف معاش الابنة عند زواجها (أو إذا كانت الاستحقاقات الشهرية التي تحصل عليها تعادل المعاش المقرر) ويعود لها المعاش مرة أخرى إذا طلقت او ترملت بعد ذلك. وإذا لم يكن هناك أي مستحقين، يتم دفع 100% من معاش العجز الدائم الذي حصل عليه المتوفى أو كان يحق له الحصول عليه.

بالنسبة الى الاشخاص غير الخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي، يخضع النظام الخاص بهم الى قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012 والذي بموجبه تم إنشاء لجنة طبية تختص بمساعدة صاحب العمل

والعامل في تقديم التقرير عن مختلف القضايا المتعلقة بإصابات العمل. ويشمل ذلك تحديد 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.

يحصل العامل المصاب على أجره خلال فترة علاجه، وإذا زادت فترة العلاج على ستة أشهر يدفع له صاحب العمل 50% من قيمة الأجر إلى أن يشفى أو تثبت عدم قدرته على العمل.

للعامل المصاب في حادث أثناء العمل أو بسببه، أو للمستحقين عنه من بعده، الحق في التعويض عن الإصابة طبقاً للجدول الذي يصدر به قرار من الوزير. ولا يحق للعامل الحصول على تعويض في حالة تعمد العامل إصابة نفسه أو حدوث الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل، ويدخل في ذلك كل فعل يأتيه العامل المصاب تحت التأثير البيّن لما تعاطاه من مواد مسكرة أو مخدرة وفي حالة مخالفة العامل لتعليمات صاحب العمل بشأن السلامة والصحة المهنية. وإذا توفي العامل نتيجة إصابة العمل، يتم تقسيم التعويض بين المستحقين عنه وفقاً لقواعد الإرث الشرعي.

المصدر: المواد 15،4،3 و17-19، 22، 23، 25، 47، 49، 52، 53، 55-62 و75-86 من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1976 والمواد 87-94 من قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012.

09/13 المساواة فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا): اتفاقية رقم 102 (لسنة 1952). ولضمان الحصول على الاستحقاقات المختلفة، بطريقة ما، تم وضع معايير افضل في الاتفاقيات اللاحقة

إعانات إصابات العمل: اتفاقية رقم 121 (لسنة 1964)،

إعانات العجز والشيخوخة والورثة: اتفاقية رقم 128 لعام (1967)

الرعاية الطبية وإعانات المرض: اتفاقية رقم 130 (لسنة 1969)

النهوض بالعمالة والحماية من البطالة: اتفاقية رقم 168 (لسنة 1988)

لم تصدق قطر على الاتفاقيات 102 و 121 و 128 و 130 و 168.

ملخص الأحكام الواردة بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف الطبيعية، يجب الا يتم تحديد سن التقاعد عن العمل بما يزيد على 65 سنة. وإذا تم ذلك، يجب أن يؤخذ في الاعتبار "قدرة كبار السن على العمل" و"المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن التدليل عليهم احصائيا". ويمكن تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر المكتسب.

في حالة وفاة الشخص المعيل، تحصل أسرته متمثلة في الزوجة والابناء على إعانة تعادل نسبة من الحد الادنى للأجور أو نسبة من الاجر الشهري المكتسب بحيث لا تقل قيمة الإعانة عن 40% من الاجر المرجعي.

يشترط للحصول على تأمين البطالة أن يكون لفترة زمنية محدده وأن يتم احتسابه على اساس نسبة محدده من الحد الادنى للأجور أو الحد الادنى للأجر الشهري المكتسب.

يتم دفع إعانة العجز عندما يصاب المؤمن عليه بعجز دائم غير مهني يحول كلياً وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه قبل سن التقاعد ويؤدي الى الإصابة بمرض، إصابة أو إعاقة. لا تقل إعانة العجز عن 40% من الاجر المرجعي.

اللوائح المتعلقة بالأمن الوظيفي:

- قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1976
- مرسوم قانون رقم (78) لسنة 2006 بشأن التأمين ضد التعطل

حقوق المعاش

وردت الاحكام القانونية المتعلقة بحقوق المعاشات التقاعدية في قانون التأمين الاجتماعي.

وبموجب هذا القانون، تشمل الاحكام الواردة المواطنين البحرينيين العاملين في مؤسسات يعمل فيها موظف واحد على الأقل أو في أحد دول مجلس التعاون الخليجي (الكويت أو عمان أو قطر أو المملكة العربية السعودية أو الإمارات العربية المتحدة). ويوجد تأمين اختياري للأشخاص الذي مر على تمتعهم بالتأمين الاجتماعي الاجباري خمس سنوات على الاقل وللعاملين لحسابهم الخاص والمواطنين البحرينيين الذين يعملون خارج المملكة. ويستثنى من ذلك العماله المنزلية، وبعض فئات العمال الزراعيين، والعمال الموسمين والعمال المؤقتين غير البحرينيين والفئات الاخرى المحددة من قبل القانون.

يمول التأمين بموجب قانون التأمين الاجتماعي من عدة مصادر. يلتزم المؤمن عليه بدفع 6% من اجره الشهري وهي تمثل 15% من الاجر الشهري المسدد عنه اشتراك التأمين الاختياري. يلتزم صاحب العمل بسداد 9% من أجور العاملين لديه. ويبلغ الحد الأقصى للأرباح الشهرية المستخدمة في حساب الاشتراكات 4 000 دينار.

يُستحق معاش الشيخوخة عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين (60) عاماً وبلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين سنة على ألا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن عشر سنوات. كما يكفل القانون الحق للعامل في المعاش المبكر في أي سن على ألا تقل مدة اشتراك العامل في التأمين عن 20 سنة والعاملة عن 15 سنة. حيث يجب ان يتوقف العامل عن العمل في وقت ما. ويحق لإصحاب المعاشات العمل في وظيفة جديدة مع مراعاة أن لا يتجاوز إجمالي الدخل (المعاش + المستحقات) متوسط دخل المؤمن عليه خلال السنتين الاخيرتين وهناك أيضا تعويض عن الخدمة المطولة إذا كانت مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين تتجاوز 40 سنة. يستحق معاش الشيخوخة ببلوغ المؤمن عليه الستين سنة من عمره أو أكثر أو ببلوغ المؤمن عليها الخامسة والخمسين أو أكثر. بالإضافة إلى ذلك، يجب على الأشخاص الذين يطالبون بمعاش الشيخوخة اثبات عدم قدرتهم على الوفاء باشتراطات الاشتراك في معاش الشيخوخة.

يمثل معاش الشيخوخة 2% من المتوسط الشهري للأجور المستحقة للمؤمن عليه والمسدد على أساسها اشتراك التأمين خلال السنتين الأخيرتين مضروبا في عدد سنوات الاشتراك الكاملة في التأمين. مع مراعاة ألا يزيد الحد الاقصى لسنوات الاشتراك في التأمين عن 40 عاما عند حساب المعاش. ويكون الحد الأدنى للمعاش هو المتوسط الشهري للأجر الخاضع للاشتراك خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك أو 200 دينارا شهريا أيهما أقل. بينما يكون الحد الأقصى للمعاش 80% من متوسط الأجر المقدر على أساسه بالإضافة الى زيادة قدرها 10%. اما بالنسبة الى المعاش المبكر، ينخفض المعاش بنسبة 20% إذا تقاعد الشخص المؤمن عند سن 45، وبنسبة 15% إذا كان عمره ما بين 45 و49 عاما، أو بنسبة 10% إذا كان عمره من 50 إلى 54 عاما.

إذا تعين دفع تعويض عن الخدمة المطولة، يتم منح مبلغ إجمالي قدره 11% من متوسط الاجر الشهري الخاضع للاشتراك خلال السنتين الاخيرتين عن كل سنة من الاشتراك بعد مدة 40 سنة واخيرا يحسب تعويض الدفعة الواحدة لتسوية معاش الشيخوخة على النحو

التالي: 15% من متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك في التأمين مضروبا في اثنى عشر مرة لعدد سنوات الاشتراك مضافا اليه 5% فائدة من تاريخ الانقطاع عن التأمين حتى تاريخ الصرف.

المصدر: المواد 33-40 من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1976.

استحقاقات الورثة/ المعالين

يتم ضمان حقوق الورثة والمعالين المستحقين للمعاشات بموجب احكام قانون التأمين الاجتماعي.

تتوفر الشروط المطلوبة لاستحقاق المعاش الخاص بالورثة المستحقين إذا كان المؤمن عليه قد تلقى أو كان يحق له الحصول على معاش الشيخوخة أو العجز عند وقوع الوفاة أو إذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين 6 شهور متصلة على الأقل قبل وقوع الوفاة مباشرة ، أو إذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين 12 شهرا متقطعة منها على الأقل ثلاثة شهور اشتراك في التأمين متصلة قبل الوفاة مباشرة. ويصرف المعاش ايضا في حالة وفاة الشخص المؤمن عليه خلال سنة من وقف دفع الاشتراكات بغض النظر عن سنه. المستحقون هم كل ما يلي: الأرملة أو الأرمل من ذوي الاعاقة، واليتامى واليتيمات (الابناء الذكور حتى سن 22 من العمر ويرفع هذا السن الى 26 عاما بالنسبة الى الطلاب الملتحقين بدوام كامل ولا يوجد حد اقصى للسن بالنسبة الى الأبناء المعاقين)، وأب وأم المتوفى، وإخوته وأخواته. لا يستحق لليتامى الحصول على معاش إذا كانت الاستحقاقات الشخصية تتساوى مع معاش المستحقين. كما يقطع معاش الارملة و الابنة والاخت بزواجهن ويعود لهن المعاش إذا طلقن أو ترملن. إذا تزوجت الأرملة أو ماتت بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، أو إذا توقف معاش احد المستحقين لأي سبب من الاسباب، انتقل نصيبها إلى المستحقين للمعاش بالتساوي فيما بينهم . يتم دفع تعويض عن الخدمة المطولة الى المستحقين إذا كانت مدة اشتراك المتوفي في التأمين تتجاوز 40 سنة. وعلى نحو مماثل، يتم دفع المعاش للمستحقين في الحالات التي لم يكن فيها المتوفى مؤهلا للحصول على معاش الشيخوخة أو معاش العجز عند وقوع الوفاة.

يحق للزوج الحصول على 37,5% من معاش الشيخوخة أو معاش العجز الذي حصل عليه العامل المتوفى أو كان يحق له الحصول عليه. وترتفع هذه النسبة إلى 62,5% إذا لم يكن هناك يتامى ضمن المستحقين و75% في حالة عدم وجود مستحقين. وبالنسبة لليتامى، يتم توزيع 50% من معاش الشيخوخة أو معاش العجز الذي حصل عليه المتوفى أو كان من حقه الحصول عليه على الابناء والبنات المستحقين بالتساوي فيما بينهم و87,5% في حالة عدم وجود أرملة أو أرمل ووجود بعض المستحقين الاخرين و100% في حالة عدم وجود ارملة أو ارمل أو غيرهم من المستحقين. وفي حالة عدم وجود مستحقين اخرين، يتم دفع معاش الشيخوخة أو معاش العجز الذي حصل عليه العامل المتوفى أو الذي كان يحق له الحصول عليه كاملا الى اليتامي.

يمثل الحد الأدنى للمعاش 44% من متوسط الأجور الشهرية المسدد على أساساها الاشتراك في التأمين خلال السنة الأخيرة أو 200 دينار شهرياً، أيهما أكبر. الحد الأدنى المقرر للأجر لكل فرد من افراد الاسرة المستحقين 35 دينارا شهريا. ويكون الحد الأقصى للمعاش 80% من متوسط الأجور الشهرية المسدد على أساساها الاشتراك في التأمين خلال السنة الأخيرة فضلاً عن 10% مبلغ إضافي الى قيمة المعاش. وبدلا من قيمة الإضافية التي تبلغ 10%، يجوز للمتقاعد أن يحصل على مبلغ دفعه واحدة قدره 3% من متوسط الدخل الشهري في السنتين الأخيريتين مضروبا في 12 مرة لعدد سنوات الاشتراك

الكاملة في التأمين.

يتم توزيع معاش الشيخوخة أو معاش العجز الذي حصل عليه المتوفى أو كان يحق له الحصول عليه كالتالي: 12,5% من قيمة المعاش بالتساوي بين الاب و الام أو الأخوة أو الأخوات المستحقين و37.5% في حالة وجود أرملة/ ارمل وعدم وجود أيتام مستحقين و62.5% في حالة وجود ارمل/ ارملة أو أيتام مستحقين.

تصرف منحة الزواج من دفعه واحده تقدر بواقع 15 مرة من قيمة المعاش المنصوص عليه.
تصرف المنحة كدفعه واحدة بواقع 15% من المتوسط الشهري للأجر الخاضع للاشتراك خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك في التأمين مضروبا في اثنى عشر مرة لعدد سنوات الاشتراك مضافا اليه 5% فائدة من تاريخ الانقطاع عن التأمين حتى تاريخ الصرف.

يتم تحديد معاش الوفاة الذي يتم صرفه على دفعه واحده بما يعادل ستة شهور من متوسط الأجور الشهرية المسدد على أساساها الاشتراك في التأمين خلال السنة الأخيرة أو بقيمة معاش الشيخوخة أو معاش العجز الذي حصل عليه المتوفى أو كان له الحق في الحصول عليه.

يتم صرف منحة نفقات الجنازة بقيمة ثلاثة أشهر من متوسط الأجور الشهرية المسدد على أساساها الاشتراك في التأمين خلال السنة الأخيرة أو بقيمة معاش الشيخوخة أو معاش العجز الذي حصل عليه المتوفى أو كان له الحق في الحصول عليه، أو ما لا يقل عن 500 دينار.

المصدر: المواد 38-45 من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1976

إعانات البطالة

ينص قانون التأمين الصادر بعام 2006 بشأن التأمين ضد البطالة على الحكم القانوني المتعلق باستحقاقات البطالة.

وطبقا الى القانون يسري التأمين ضد التعطل على المقيمين قانونيا في البحرين، الموظفين المدنيين (بغض النظر عن الجنسية) والباحثين عن عمل لأول مرة (البحرينيين فقط). ويستثنى من ذلك العاملين لحساب انفسهم.

تتكون موارد تمويل إعانات البطالة من ثلاث مصادر رئيسية: الشخص المؤمن عليه، 1% من أجور المؤمن عليهم يدفعها صاحب العمل و الحكومة شهرياً كمساهمة في صندوق التأمين ضد البطالة. ويبلغ الحد الأقصى للأرباح الشهرية المستخدمة في حساب مساهمات موظفي القطاع الخاص 4 000 دينار.

يكون الشخص المعني مؤهلاً للحصول على اعانة البطالة، إذا كان أصغر من سن التقاعد حيث يستحق التعويض للمرة الاولى إذا عمل في عمل مؤمن عليه مدة لا تقل عن أثني عشر شهراً متصلة وللمرة الثانية إذا عمل مرة أخرى في عمل مؤمن عليه لمدة لا تقل عن اثني عشر شهراً خلال الثمانية عشر شهراً السابقة. كما يستحق المؤمن عليه التعويض للمرة الثالثة إذا عمل مرة أخرى في عمل مؤمن عليه لمدة لا تقل عن ثمانية عشر شهراً خلال مدة الأربعة وعشرين شهراً التي تسبق المطالبة الثالثة. واخيرا يستحق المؤمن عليه التعويض في أية مرة لاحقة إذا عمل مرة أخرى في عمل مؤمن عليه لمدة لا تقل عن ستة وثلاثين شهراً خلال مدة الثمانية وأربعين شهراً التي تسبق المطالبة الأخيرة. بالإضافة إلى ذلك، يجب ان يكون الشخص المستحق لإعانة البطالة مسجلاً في مكتب العمل وقادراً

على العمل وراغبا فيه. ولا يحق دفع إعانة البطالة بسبب ترك العمل طوعيا أو سوء السلوك أو رفض عرض عمل مناسب.

يستحق إعانة البطالة الباحثين عن العمل لأول مرة أو الاشخاص المؤمن عليهم الذين لا تتوفر لديهم شروط الحصول على إعانة التعطل عن العمل. ويجب أن يكون العامل في سن 17 عاماً حتى سن التقاعد وألا يكون منخرطًا في نشاط مربح أو يمتلك عملاً، ويجب أن يكون قادراً على العمل ومتاحاً له.

يصرف التعويض بواقع 60% من أجر المؤمن عليه على أساس معدل أجره الشهري خلال الإثني عشر شهراً السابقة على تعطله. لا يقل الحد الأدنى لإعانة البطالة عن مبلغ 150 دينار ولا يجاوز مبلغ 500 دينار. وبموجب إعانة البطالة، تكون الإعانة للمتعطلين من ذوي المؤهلات الجامعية بواقع 150 ديناراً شهرياً، وبواقع مائة وعشرون ديناراً شهرياً للمتعطلين من غير هؤلاء لمدة تصل إلى ستة أشهر.

المصدر: المواد 2، 6، 10-24 من مرسوم قانون رقم (78) لسنة 2006 بشأن التأمين ضد التعطّل

إعانات الإصابة

ينص قانون التأمين الاجتماعي على جميع الأحكام القانونية المتعلقة بإعانات الإصابة.

ويستحق المؤمن عليه تعويضات العجز إذا حدثت الإصابة قبل بلوغه سن الستين (وسن الخامسة والخمسين للسيدات) أو إذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين ستة اشهر متصلة على الأقل قبل حدوث العجز أو إذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين 12 شهرا متقطعة منها على الأقل ثلاثة شهور اشتراك في التأمين متصلة قبل حدوث العجز مباشرة. للمستحقين الحق في المعاش إذا حدث العجز خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين. يدفع ايضا تعويض العجز إذا لم يستوفي المؤمن عليه اشتراطات الاشتراك في معاش العجز.

يمثل معاش الإصابة 44% من متوسط الأجور الشهرية المسدد على أساساها الاشتراك في التأمين خلال السنة الأخيرة فضلاً عن 10% مبلغ إضافي الى قيمة المعاش. وبدلا من قيمة الإضافية التي تبلغ 10%، يجوز للمتقاعد أن يحصل على مبلغ دفعه واحدة قدره 3% من متوسط الدخل الشهري في السنتين الأخيريتين مضروبا في 12 مرة لعدد سنوات الاشتراك الكاملة في التأمين أو ايهما اكثر. ويمثل الحد الأدنى للمعاش 44% من متوسط الأجور الشهرية المسدد على أساساها الاشتراك في التأمين خلال السنة الأخيرة أو 200 دينار شهرياً، أيهما أكبر. ويكون الحد الأقصى للمعاش 80% من متوسط الأجور الشهرية المسدد على أساساها الاشتراك في التأمين بالإضافة الى 10% مبلغ إضافي الى قيمة المعاش. وبدلا من القيمة الإضافية التي تمثل 10% من قيمة المعاش، يجوز للمتقاعد أن يختار مبلغا دفعه واحده قدره 3% من متوسط الدخل الشهري في السنتين الاخيرتين مضروبا في 12 مرة لعدد سنوات الاشتراك في التأمين.

وبالنسبة لتسوية معاش العجز، يتم صرف تعويض الدفعة الواحدة للعجز ويحسب على الأساس التالي:
15% من متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك في التأمين مضروبا في اثنى عشر مرة لعدد سنوات الاشتراك مضافا اليه 5% فائدة من تاريخ الانقطاع عن التأمين حتى تاريخ الصرف.

المصدر: المواد 37، 38، 41، 42، 44 و 45 من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1976

10/13 المساواة فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 111 (لسنة 1958) توضح الاتفاقية اسباب التمييز الممنوعة
الاتفاقية رقم 110(لسنة 1952) بشأن المساواة في الاجور لكافة العمال عند تساوي ظروف العم

وقد صدقت البحرين على الاتفاقية رقم 111 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور عن كل الاعمال ذات القيمة المتساوية في أماكن العمل بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية. كما يحظر التمييز وعدم المساواة في الأجور بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الآراء السياسية أو الجنسية/ موطن الميلاد. يجب أن يتم تحديد نظام واضح وشفاف يكفل تحقيق المساواة في الأجور ويمنع جميع اشكال التمييز في هذا الشأن.

بالإضافة الى ذلك يعتبر الترهيب والتحرش الجنسي أحد انواع التمييز القائم على النوع الاجتماعي بالرغم من عدم ذكر ذلك صراحة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

لا يستطيع صاحب العمل التمييز ضد احد العمال في أي جانب من الجوانب المتعلقة بالعمل (التعيين، الترقي، التدريب، النقل) بسبب العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية أو بسبب تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو لأي أسباب أخرى مثل العرق، اللون، الجنس، الحالة الاجتماعية، المسئوليات العائلية، الحمل، الدين، الآراء والمعتقدات السياسية، الجنسية، الأصل الاجتماعي، الغياب المؤقت بسبب المرض، السن، عضوية احدى النقابات العمالية، الإعاقة/ الإصابة بمرض الإيدز أو الغياب من العمل بسبب إجازة الوضع. (اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111، 156، 158، 159 و183).

الحق في العمل مكفول للجميع دون أي تمييز أو تفرقة مهنية على اساس النوع الاجتماعي.

اللوائح الخاصة بالمساواة في العمل:

- قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012
- قانون العقوبات البحريني لسنة 1976

المساواة في الأجر

يحظر قانون العمل التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. ولكن لا يوجد نص محدد في القانون بشأن المساواة في الاجور بين الرجل والمرأة عن الاعمال ذات القيمة المتساوية. بالإضافة إلى ذلك، طبقا إلى التعديلات التي تم إجرائها على القانون في عام 2021، يُحظر التمييز بالأجور بين العمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية.

المصدر: المادة 39 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012؛ مرسوم قانون رقم 16 لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العامل لسنة 2012

التحرش الجنسي

لم يعترف القانون الجنائي وقانون العمل في البحرين بجريمة التحرش الجنسي ضد النساء بشكل صريح، إلا أنه مذكور ضمنيا ضمن أحكاما القانونين بشكل غير مباشر أن التحرش الجنسي قد يكون جريمة فعلا.

طبقا الى نص قانون العقوبات، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بالغرامة التي لا تجاوز 100 دينار من أتى ارتكب فعلا مخلا بالحياء مع انثى ولو كان في غير علانية . ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بالغرامة التي لا تجاوز 20 دينارا من ارتكب عملا يخدش الحياء بالقول أو بالفعل في طريق عام أو مكان مطروق .

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل دون إخطار – طبقا الى قانون العمل – إذا قام صاحب العمل أو من يمثله بارتكاب أمراً مخلاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته. كما يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إنذار في حالة ارتكاب العامل عملاً مخلاً بالآداب في مكان العمل.

تم تعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 في ديسمبر 2018. حيث اصبح يعاقب بالحبس (مدة لا تزيد على سنة) أو بالغرامة (التي لا تتجاوز مائة دينار)، كل صاحب عمل او عامل أثناء العمل أو بسببه تحرش جنسياً بأحد العاملين معه سواء بالقول أو بالفعل أو بأية وسيلة أخرى. ويعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر أو بالغرامة التي لا تقل عن 500 دينار ولا تزيد على 1000 دينار، إذا وقعت الجريمة من صاحب العمل أو من يمثله".

المصدر: المواد 350 و 351 من قانون الجنايات البحريني لسنة 1976 والمادة 105 من قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012.

عدم التمييز

بموجب الدستور العدل أساس الحكم، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين ، والحرية والمساواة والأمن والطمأنينة والعلم والتضامن الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعامات للمجتمع تكفلها الدولة .الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ويتساوى المواطنون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

طبقا الى قانون العمل تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى

تماثلت أوضاع عملهم. ويمكن أن يصدر الحكومة قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً كما يمكن أن تصدر أيضا قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها. وبموجب قانون العمل يحظر ايضا التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

وفقًا للتعديل الذي تم اجراءه على قانون العمل في ديسمبر 2018 بموجب القانون رقم 59 لسنة 2018، ويحظر التمييز بين العمال على أساس العرق أو الأصل أو اللغة أو الدين أو المعتقد.

المصدر: المواد 4 و18 من دستور مملكة البحرين لسنة 1973 والمادة 39 من قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012

http://www.mlsd.gov.bh/node/6151

المساواة في اختيار العمل

العمل واجب على كل مواطن بموجب الدستور البحريني، تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام ،ولكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقا للنظام العام والآداب. وتكفل الدولة توفير فرص العمل للمواطنين وعدالة شروطه.

وطبقا الى قانون العمل تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم. ويمكن أن يصدر الحكومة قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً كما يمكن أن تصدر أيضا قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

في عام 2021 أصدر صاحب الجلالة الملك، مرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الخاص الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012، حيث تم إلغاء المواد من 29-31 من قانون العمل لسنة 2012.

وبموجب هذه التعديلات، تم إلغاء المادة رقم 30 لسنة 2012 والتي كانت تنص سابقا على قيام الوزير بإصدار قرار يحدد فيه الشروط والوظائف والظروف التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً بموجب المرسوم بقانون رقم 2021/16. وفي سياق متصل، كانت المادة 31 من قانون 2012 تنص سابقا على أن يصدر الوزير، بعد استشارة الجهات المعنية، قرارا يحدد من خلاله الوظائف التي يحظر فيها توظيف النساء ، إلا أن ذلك تم إلغاؤه بموجب مرسوم قانون رقم 2021/16.

المصدر: المادة 13 من دستور مملكة البحرين لسنة 1973 وقانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012؛ مرسوم قانون رقم 2021/16

11/13 عمالة الاطفال

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للسن: اتفاقية رقم 138 (1937)

أسوا أشكال عمالة الأطفال: اتفاقية رقم 182 (1999)

وقد صدقت البحرين على الاتفاقيتين رقم 138 و182.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في اماكن العمل لا يمكن إجبار الحدث على القيام بالأعمال الضارة التي يمكن أن تؤثر سلبا على صحتهم وقد تعوق نموهم العقلي والبدني.

يجب أن يلتحق الحدث بالمدارس المختلفة. ويجوز استخدام أو تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 12 الى 14 عاما في أعمال بسيطة شريطة ألا يعطل ذلك مواظبتهم في المدرسة.

الحد الادنى لسن الالتحاق بالعمل هو 15 عاما ولكن قد تقرر بعض الدول النامية تخفيضه الى 14 عاما في بعض الحالات الاستثنائية. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الحدث الى المخاطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدى فيها. كما يمكن أيضا تخفيض هذا السن الى 16 عاما في بعض الظروف المحددة.

ولا ينبغي تشغيل الاطفال في أي عمل من شأنه أن يضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم .ويعتبر هذا العمل من أسوأ أشكال عمالة الأطفال. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى لسن الالتحاق بالأعمال الخطرة عن 18 سنة.

قوانين عمالة الاطفال

- قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012
- قانون التعليم لسنة 2005

الحد الأدنى لسن العمل

يقصد بالحدث، في تطبيق أحكام القانون، كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثماني عشرة سنة. ويحظر تشغيل كل من لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة.

طبقا الى قانون التعليم الصادر سنة 2005، ينتهي التعليم الالزامي ببلوغ سن الخامسة عشر من العمر (ومدتها تسع سنوات دراسية على الأقل)

المصدر: المواد 23 و 24 من قانون العمل في القطاع الاهلي والمادة 1 من قانون التعليم لسنة 2005.

السن الأدنى لمزاولة الأعمال الخطرة

كما تم الاشارة سابقا، يقصد بالحدث، في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثماني عشرة سنة. ويحظر تشغيل كل من لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة.

يحظر تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد. ولا يجوز إبقاؤهم في أماكن العمل أكثر من سبع ساعات متصلة، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة.

يحظر تشغيل الأحداث ليلاً، كما يحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

ويجب على صاحب العمل، قبل وبعد تشغيل الحدث، مراعاة ما يلي:

1. قبل التشغيل يجب التحقق من موافقة الولي أو الوصي بشأن تشغيل الحدث.
2. إجراء فحص طبي على الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة العمل.
3. عدم تشغيل الحدث في الأعمال الشاقة والخطرة أو التي قد تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي.
4. إخطار وزارة العمل بكافة البيانات المتعلقة بالحدث.
5. بعد تشغيل الحدث، يجب أن يضع صاحب العمل بشكل ظاهر في أماكن العمل نسخة تتضمن الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المنصوص عليها في هذا الباب وبياناً معتمداً من الوزارة بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية.
6. يجب على صاحب العمل أن يقوم بإعداد قائمة تشمل أسماء وأعمار الأحداث الذين يعملون بالمنشأة وواجبتهم وتواريخ عملهم بالإضافة الى إجراء فحص طبي دوري على الحدث لضمان استمرار لياقته الطبية في الأوقات التي يحددها قرار من الوزير بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال.

واخيرا تكون مسئولية الحكومة إصدار قراراً بتحديد أية شروط أو أحوال أو ظروف أخرى لتنظيم تشغيل الأحداث، وبتحديد المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلهم فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة.

يمكن مراجعة هذه المهن دورياً أو عند الضرورة كما يحظر الأمر الوزاري رقم 23 لعام 2013 تشغيل القاصرين في الحانات والملاهي الليلية والعديد من المهن الخطرة الأخرى.

المصدر: المواد 23- 28 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

12/13 العمالة القسرية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمل الجبري: اتفاقية رقم 29 (1930) ,إلغاء العمل الجبري اتفاقية رقم 105 (1957)
العمل القسري هو جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب مثل: عدم الحصول على الاجر، الفصل التعسفي من العمل، التحرش أو العنف بل وفي بعض الاحيان العقاب البدني. ويعد العمل القسري احد اشكال التعدي على حقوق الانسان.

وقد صدقت البحرين على كلا الاتفاقيتين رقم 29 و105.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحظر العمل القسري أو الجبري (وهو أي عمل إجباري انتزع من شخص قدمه بشكل غير طوعي تحت وطأة التهديد باستعمال القوة) فيما عدا بعض الحالات الاستثنائية.

يجب على اصحاب الاعمال السماح للعمال بالبحث عن العمل في اماكن أخرى. وإذا كان العامل يبحث عن عمل في مكان آخر، فلا ينبغي فقدان أجورهم أو تهديدهم بالفصل. (يعتبر عكس ذلك احد اشكال العمل القسري طبقا الى القانون الدولي).

يتعرض العامل الى احد اشكال ظروف العمل غير الإنسانية إذا تجاوزت مجموع ساعات عمله بما في ذلك ساعات العمل الإضافية 56 ساعة في الأسبوع.

لوائح بشأن العمل الجبري:

- دستور مملكة البحرين لسنة 1973
- قانون العقوبات البحريني لسنة 1976
- قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 2012

حظر العمل الجبري والقسري

طبقا الى الدستور، العمل واجب على كل مواطن، تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام. ولكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقا للنظام العام والآداب العامة. وفي هذا الاطار، تكفل الدولة توفير فرص العمل للمواطنين وتحقيق عدالة شروطه.

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

ويعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنوات كل موظف عام أو مكلف بخدمة عامة استخدم عمالا سخرة في عمل للدولة أو احتجز بغير مبرر أجورهم كلها أو بعضها.

المصدر: المادة 13 من دستور دولة البحرين لسنة 1973، المادة 198 من قانون العقوبات البحريني لسنة 1976.

حرية تغيير الوظائف والحق في الاستقالة

طبقا الى الدستور، العمل واجب على كل مواطن، تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام. ولكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقا للنظام العام والآداب العامة. وفي هذا الاطار، تكفل الدولة توفير فرص العمل للمواطنين وتحقيق عدالة شروطه.

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثين يوماً على الأقل. ولا تتغير فترة الإشعار باختلاف عدد سنوات الخدمة للموظف. ومع ذلك، يجوز لصاحب العمل أن يعفي العامل من فترة الإشعار أو جزء منها إذا رأى أن ذلك مناسبا.

المصدر: المادة 13 من دستور مملكة البحرين لسنة 1973 والمواد 99 و 103 من قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012.

ظروف العمل اللاإنسانية

طبقا الى قانون العمل لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع على ألا تزيد ساعات تشغيل العامل فعلياً على عشر ساعات يومياً حيث يسمح القانون بساعتين إضافيتين فقط. وبذلك فإن مجموع ساعات العمل لا يجب أن يتجاوز 60 ساعة في الاسبوع الواحد.

المصدر: المواد 51 و53 من قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012

13/13 حقوق النقابات العمالية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: اتفاقية 87 (1948)
حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: اتفاقية 98 (1949)

لم تصدق البحرين على أي من الاتفاقيات رقم 87 أو 98.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

الحق في حرية الانضمام إلى الجمعيات أو تكوينها هي الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية وهو جزء من الحقوق الأساسية للإنسان. ولا يجوز فرض عقوبات على العمال بسبب ممارستهم للنشاط النقابي خارج أوقات العمل الرسمية. ويجب أن تكون قائمة الاستثناءات قصيرة بالنسبة الى قطاعات الأنشطة الاقتصادية والعمال في منظمة ما.
ويحق للمنظمات النقابية التفاوض مع أصحاب العمل بشأن شروط واحكام العمل دون عائق. وبموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولي للمنظمات النقابية الحق في حرية التفاوض مع اصحاب العمل لمحاولة إبرام اتفاقيات جماعية. (منظمة العمل الدولية لديها إجراء خاص لمعالجة الشكاوى المقدمة من النقابات بشأن انتهاك هذا المبدأ).
ويحق للعمال ممارسة الاضراب من اجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية وهو امر عرضي ونتيجة طبيعية للحق في التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.

قوانين النقابات العمالية

- دستور مملكة البحرين لسنة 1973
- قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012
- مرسوم قانون رقم (33) لسنة 2002 بشأن إصدار قانون النقابات العمالية والذي تم تعديله بقانون رقم 49 لسنة 2006.
- القرار الوزاري رقم 19 لسنة 2013 بشأن عقود العمل الجماعية

حرية تكوين النقابات العمالية والانضمام عليها

حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون في الإطار الدستوري . ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة أو الاستمرار فيها.

طبقا الى قانون النقابات العمالية، يحق للعمال في أية منشأة أو قطاع معين أو نشاط محدد أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون، شريطة ألا يكون إنشاء النقابة قائم على أساس طائفي أو ديني أو عرقي. ويكون للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية حق الانضمام إليها .

المصدر: المادة 27 من دستور مملكة البحرين لسنة 1973 والمادة 10 من مرسوم قانون رقم (33) لسنة 2002 بشأن إصدار قانون النقابات العمالية والذي تم تعديله بقانون رقم 49 لسنة 2006.

حرية تكوين المفاوضات الجماعية

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين العمال وصاحب عمل من خلال منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية بغرض:

1) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.
2) العمل على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية لعمال المنشأة.
3) تسوية منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وأصحاب الأعمال.
4) تنظيم العلاقة بين العمال ومنظماتهم وبين أصحاب الأعمال ومنظماتهم.

تجري المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو على مستوى النشاط أو الصناعة أو المهنة أو على المستوى الوطني. فإذا كانت المفاوضة على مستوى المنشأة فإن التفاوض يكون بين صاحب العمل أو من يمثله وبين المنظمة النقابية التي تمثل العمال. وإذا كانت المفاوضة على مستوى النشاط أو الصناعة أو المهنة، فإن التفاوض يكون بين المنظمة المعنية التي تمثل أصحاب الأعمال وبين المنظمة المعنية التي تمثل العمال. واخيرا إذا كانت المفاوضة على المستوى الوطني فإن التفاوض يكون بين غرفة تجارة وصناعة البحرين وبين الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. يجب على كل طرف من أطراف المفاوضة الجماعية تقديم البيانات والمعلومات التي يطلبها الطرف الآخر متى كانت هذه البيانات والمعلومات جوهرية ولازمة للسير في التفاوض ويحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة الجماعية اتخاذ قرارات أو إجراءات متعلقة بالموضوعات محل التفاوض إلا في حالة الضرورة والاستعجال بشرط أن تكون هذه الإجراءات أو القرارات مؤقتة.

إذا نجحت المفاوضة الجماعية يتم أبرام عقد عمل جماعي بما تم التوصل إليه من اتفاق طبقاً لأحكام هذا الاتفاق. فإذا تعذر الاتفاق جاز لأي طرف أن يطلب من الوزارة عرض الأمر على مجلس تسوية المنازعات الجماعية.

ومن الجدير بالذكر أن القرار الوزاري رقم 19 لسنة 2013 بشأن اتفاقية العمل الجماعي يوفر عقد عمل جماعي يتم الاسترشاد به من قبل أطراف المفاوضات الجماعية.

المصدر: المواد 137-141 من قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012 والقرار الوزاري رقم 19 لسنة 2013 بشأن عقد العمل الجماعي النموذجي

الحق في الإضراب

للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم وفقاً للضوابط التي يقررها القانون. ويترتب على ممارسة العامل لهذا الحق وقف عقد العمل مدة الإضراب.

يعد الإضراب وسيلة سلمية مشروعة للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال المنظمات النقابية. ويلزم لصحة الإضراب توافر الشروط التالية:

أ- موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية غير العادية للمنظمة النقابية المعنية على إعلان الإضراب.

ب- إخطار صاحب العمل بعزم العمال على التوقف عن العمل قبل خمسة عشر يوماً على الأقل من القيام بالإضراب.

ج- عدم التوقف عن العمل أثناء عرض النزاع لحسمه عن طريق التوفيق والتحكيم.

د- عدم جواز الإضراب في المنشآت الحيوية التي يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين.

ولا يستطيع صاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار أو تعويض في الظروف الطبيعية، ولكن في حالة عدم امتثال العامل للقواعد المنصوص عليها في القانون فيما يتعلق بممارسة الحق في الإضراب، يحق لصاحب العمل إنهاء عمل ذلك العامل.

قد تصدر الحكومة امر يحدد الالتزامات الاستراتيجية التي يجب أن يُحظر بشأنها الضرب.

لا يتم اللجوء للإضراب إلا بعد تعذر الحل الودي بين العمال وصاحب العمل ويحسم الخلاف بينهما بالتوفيق أو التحكيم.

المصدر: قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 2012 والمادة 21 من مرسوم قانون رقم 33 لسنة 2002 بشأن النقابات العمالية والذي تم تعديله بالقانون رقم 49 لعام 2006

العمل الكريم تحقق استبيان

البحرين

DECENETWORKCHECK.ORG

تحقق

العمل اللائق نتاج لمنظمة البحرين WageIndicator.org و
https://rawateb.org/Bahrain

تعنى موافق على القوانين القومية
تعنى غير موافق على القوانين القومية

	تنظيم قانوني	نعم	لا
01/13 العمل والأجور			
1. أكسب على الأقل الحد الأدنى للأجور الذي أعلنته الحكومة	☹	☐	☐
2. أحصل على راتبى بشكل شهرى *(أساس يومى، أسبوعى،نصف شهرى، شهرى)*	☺	☐	☐
02/13 التعويض			
3. كلما عملت عمل إضافى أحصل على تعويض *(يتم تثبيت معدل العمل الإضافى على معدل أعلى اذا عملت أكثر من 48 ساعة فى الأسبوع)*	☺	☐	☐
4. كلما عملت ليلاً ، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً.	☺	☐	☐
5. أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطر إلى العمل فى أجازة رسمية أو فى يوم الراحة الأسبوعية.	☺	☐	☐
6. كلما عملت فى يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية ، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك.	☺	☐	☐
03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية			
7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التى تحصل عليها؟ *21 يوم مدفوعة الأجر عند الإنتهاء من 12 شهر من العمل المستمر*	☺	☐ 3 ☐ 4+	☐ 1 ☐ 2
8. احصل على راتبى خلال الأجازات الرسمية (القومية والدينية)	☺	☐	☐
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24ساعة) فى الأسبوع	☺	☐	☐
04/13 أمن العمالة			
10. لقد قدمت بيان مكتوب ع فى بداية توظيفى.	☺	☐	☐
11. صاحب العمل الذى أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين بعقود ثابتة للمهام الدائمة *من فضلك ضع علامة لا اذا كان صاحب عملك يقوم بتعيين عمال بعقود دائمة*	☹	☐	☐
12. فترة اختبارى كانت 3 شهور فقط.	☺	☐	☐
13. صاحب عملى يعطى إنذر قبل إنهاء عقد العمل الخاص بى.	☺	☐	☐
14. صاحب العمل يقدم مكافأة فى حالة إنتهاء العمل. *تقدم المكافأة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته*	☺	☐	☐
05/13 المسؤوليات العائلية			
15. صاحب عملى يقدم أجازة مدفوعة للأبوة . *هذه الأجازة تقدم للآباء الجدد / الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل*	☺	☐	☐
16. صاحب العمل الذى أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر). *تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع او أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالى*	☹	☐	☐

* *فى سؤال 5، رقم 3 أو 4 فقط تساوى "نعم"*

	تنظيم قانوني	نعم	لا
17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية. *من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن*	☹	☐	☐

06/13 أجازة الوضع والعمل

18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة.	☹	☐	☐
19. أثناء فترة حملى (أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة.	☹	☐	☐
20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً.	☹	☐	☐
21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى.	☺	☐	☐
22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى. *لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة*	☺	☐	☐
23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع.	☺	☐	☐
24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بفترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل.	☺	☐	☐

07/13 الصحة والامن فى العمل

25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى.	☺	☐	☐
26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة .	☺	☐	☐
27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارىء المختلفة فى حالة حدوث حادث.	☺	☐	☐
28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .	☺	☐	☐

08/13 العمل والمرض

29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى	☹	☐	☐
30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل	☹	☐	☐
31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى	☹	☐	☐
32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة	☺	☐	☐

09/13 الأمن الإجتماعى

33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين (نفس الشىء للسيدات)	☺	☐	☐
34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش	☺	☐	☐
35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى	☺	☐	☐
36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث	☺	☐	☐

10/13 المساواة فى العمل

37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة (العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.	☺	☐	☐

		تنظيم قانوني	نعم	لا
38.	يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسى فى مكان العمل .	☺	☐	☐
39.	أنا أتعامل على قدم المساواة فى فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أى تمييز على أساس*:	☹	☐	☐
	(i) الجنس / النوع الإجتماعى	☺	☐	☐
	(ii) العرقية	☺	☐	☐
	(iii) اللون	☹	☐	☐
	(iv) الدين	☺	☐	☐
	(v) الرأى السياسى	☹	☐	☐
	(vi) الجنسية / مكان الميلاد	☺	☐	☐
	(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقى	☺	☐	☐
	(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية	☹	☐	☐
	(ix) السن	☹	☐	☐
	(x) ذوى الإحتياجات الخاصة / الأيدز	☹	☐	☐
	(xi) العضوية فى اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة	☹	☐	☐
	(xii) لغة	☺	☐	☐
	(xiii) التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية)	☹	☐	☐
	(xiv) الحالة الاجتماعية	☹	☐	☐
	(xv) مظهر جسماني	☹	☐	☐
	(xvi) الحمل / الأمومة	☹	☐	☐
40.	أنا كإمراة استطيع ان أعمل فى نفس الصناعات التى يعمل بها الرجل *بدون اى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى*	☺	☐	☐

11/13 عمالة الاطفال

41.	فى مكان عملى يحظر عمل الأطفل أقل من 15 سنة. *الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة*	☺	☐	☐
42.	فى مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل فى أعمال خطرة *الحد الأدنى للعمل فى الأعمال الخطرة هو 18 سنة*	☺	☐	☐

12/13 العمالة القسرية

43.	لدى الحق فى إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.	☺	☐	☐
44.	صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.	☺	☐	☐
45.	عندما اعمل العمل الإضافى ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافى خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.	☹	☐	☐

13/13 حقوق النقابات العمالية

46.	أنا لدى اتحاد عمال فى مكان عملى.	☺	☐	☐
47.	انا لدى الحق فى الانضمام إلى اتحادات العمال.	☺	☐	☐
48.	صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.	☺	☐	☐
49.	أنا وزملائى فى العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.	☺	☐	☐

* *احصل على درجة إيجابية مركب على السؤال 39، يجب أن كنت قد أجبت ب "نعم" إلى 9 على الأقل من الخيارات.*

النتائج

تخبر نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل. للقيام بالحساب لتحقق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

.....	هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

عشرات **البحرين** 37 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالا واسعا للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، واخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى www.rawateb.org/home/contact-us الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضا. أيضا، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسميا إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

إذا كانت النتيجة بين 39 – 50

كنت الى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائما مجالا للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.