

رصد سياسات التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية في دول مجلس التعاون الخليجي

دانه الكحلوت
محلل سياسات أسرية

أحمد عارف
متخصص سياسات أسرية

ورقة عمل قدمت للحلقة النقاشية:

"نحو توازن أفضل بين الأسرة والعمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"
معهد الدوحة الدولي للأسرة
الدوحة، 30 مارس 2015.

مقدمة

يشكل التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية تحدياً كبيراً للعديد من الأسر، فهناك مسؤوليات وأدوار يجب أن يقوم بها الآباء والأمهات في العمل وكذلك في الأسرة. ويؤدي الخلل في تحقيق التوازن بين المتطلبات الوظيفية والمسؤوليات الأسرية إلى نتائج سلبية مباشرة على كل من الأسرة والعمل، وما يتبع ذلك من تداعيات على المجتمع ككل. ولذلك من الأهمية بمكان تخصيص سياسات عامة لتحقيق التوازن بين الأمرين.

وتحاول هذه الورقة معرفة موقع دول مجلس التعاون الخليجي الست (دولة قطر، ودولة الكويت، ومملكة البحرين، والمملكة العربية السعودية، ودولة الإمارات العربية المتحدة، وسلطنة عمان) من سياسات التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، وذلك عن طريق؛ أولاً رصد وضع دول المجلس من التصديق على الاتفاقيات الدولية التي تضمنت أحكاماً تخص التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، وثانياً رصد النصوص القوانين الموجهة لتحقيق هذا التوازن في قوانين دول المجلس.

تقسيم الدراسة

المبحث الأول: الاتفاقيات الدولية

- 1.1. اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تضمنت أحكاماً تخص التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية
- 1.2. موقع دول مجلس التعاون من التصديق

المبحث الثاني: رصد النصوص القانونية المتعلقة بالتوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية في قوانين دول مجلس التعاون

- 2.1. النصوص القانونية الخاصة بإجازة الوضع
- 2.2. النصوص القانونية الخاصة بإجازة الأبوة
- 2.3. النصوص القانونية الخاصة برعاية الطفولة
 - 2.3.1. ساعات الرضاعة
 - 2.3.2. توافر حضانات بأماكن العمل
 - 2.3.3. إجازة رعاية الطفل
 - 2.3.4. إجازة رعاية الطفل المعاق
- 2.4. مرونة ترتيبات العمل
 - 2.4.1. نظام الدوام المرن
 - 2.4.2. مرافقة مريض للعلاج

الخاتمة: أبرز النتائج

المبحث الأول: الاتفاقيات الدولية

ينقسم هذا المبحث إلى قسمين، الأول يستعرض اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تضمنت أحكاماً تخص التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، والثاني يتناول رصد موقف دول مجلس التعاون الخليجي من التصديق على هذه الاتفاقيات.

1.1. اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تضمنت أحكاماً تخص التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية

• الاتفاقية رقم (156) لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية

تناولت الاتفاقية رقم (156) لسنة 1981 العديد من التدابير الخاصة بتحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، فنصت الاتفاقية في مادتها رقم (3) على أن "تجعل كل دولة عضو من أهداف سياستها الوطنية، بغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين، تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية الذين يعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في ذلك دون أن يتعرضوا للتمييز، وبقدر الإمكان، دون تعارض بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية". وتضمنت المادة رقم (4) ضمان أخذ إحتياجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية في الحسبان عند تحرير أحكام وشروط نظم الضمان الإجتماعي، كما تناولت المادة (5) ضرورة أخذ التدابير الملائمة لتنمية خدمات المجتمع المحلي مثل خدمات رعاية الطفل والتسهيلات التي توفر للأسرة.

وأكدت المواد رقم (7) و(8) على ألا تشكل المسؤوليات العائلية، في حد ذاتها، سبباً مشروعاً للفصل من العمل، مع ضرورة أخذ جميع التدابير في مجال التوجيه والتدريب المهنيين للعمال ذوي المسؤوليات العائلية.

• الاتفاقية رقم (183) (مراجعة) لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة

أصدرت الاتفاقية رقم (3) لمنظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة عام 1919، وتم مراجعتها مرتين؛ الأولى رقم (103) لسنة 1952، والثانية رقم (183) لسنة 2000.

وتتضمن الإتفاقية مجموعة من التدابير الخاصة بإجازة الأمومة، والبدلات النقدية، وفترات الرضاعة، وتخفيض عدد ساعات العمل، وذلك من خلال نصوص المواد؛ رقم (4.1) "من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن اربعة عشر اسبوعاً"، والمادة رقم (6) والتي تناولت الإعانات النقدية المخصصة للمرأة في فترة إجازة الأمومة والتي لا يجوز أن يقل مقدارها عن ثلثي كسب المرأة السابق، كما تناولت المادة (8) حماية حق المرأة في العودة إلى العمل بعد إنتهاء فترة إجازة الأمومة وعدم جواز الفصل أثناء فترة الإجازة، وأكدت المادة (10) على حق المرأة في الحصول على فترات رضاعة يومية وتخفيض عدد ساعات العمل مدفوعة الأجر.

• **الاتفاقية رقم (132) (مراجعة) لسنة 1970 بشأن الإجازة مدفوعة الأجر**

تناولت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (52) لسنة 1936 والاتفاقية المراجعة رقم (132) لسنة 1970 الترتيبات التي يجب اتخاذها بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر. فنصت المادة رقم (3.3) على ألا تقل الإجازة السنوية بأي حال عن ثلاثة أسابيع عمل عن سنة الخدمة الواحدة، وأن يتقاضى القائم بالإجازة السنوية أجره كاملاً أو متوسط الأجر وفقاً للمادة رقم (7.1).

• **الاتفاقية رقم (175) لسنة 1994 بشأن العمل بعض الوقت**

اشتملت المواد رقم (5) و(6) و(7) على ضرورة عدم التمييز بين العاملين بعض الوقت والعاملين طيلة الوقت في طريقة حساب الأجور، والتمتع بنظم الضمان الاجتماعي القانونية القائمة على النشاط المهني، والتمتع بتدابير حماية الأمومة، كما نصت المادة رقم (10) على ضمان الحق في إختيار التحويل من عمل طيلة الوقت إلى عمل بعض الوقت أو العكس.

1.2. موقع دول مجلس التعاون من التصديق

بالنظر إلى الدول المصدقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، والمذكورة أعلاه، وجد أنه لم تصدق أي من دول مجلس التعاون الخليجي على تلك الاتفاقيات، وذلك فيما عدا دولة الكويت والتي صدقت على الاتفاقية رقم (52) لسنة 1936 المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر، ولكنها لم تصدق على الاتفاقية المراجعة رقم (132) لسنة 1970. ويوضح الجدول رقم (1) موقف دول المجلس من التصديق.

**جدول رقم (1)
التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية**

الدولة	الاتفاقية رقم (156) لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية	الاتفاقية رقم (183) (مراجعة) لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة	الاتفاقية رقم (132) (مراجعة) لسنة 1970 بشأن الإجازة مدفوعة الأجر	الاتفاقية رقم (175) لسنة 1994 بشأن العمل بعض الوقت
قطر				
الإمارات السعودية				
عمان				
الكويت			تم التصديق على الاتفاقية رقم (52) لسنة 1936 المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر	
البحرين				

المبحث الثاني: رصد النصوص القانونية المتعلقة بالتوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية

فى قوانين دول مجلس التعاون

2.1. النصوص القانونية الخاصة بإجازة الوضع

بالنظر إلى نصوص المواد الخاصة بالتوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية في قوانين العمل بدول مجلس التعاون، وبالرجوع إلى قاعدة بيانات حماية الأمومة لمنظمة العمل الدولية، يقوم هذا القسم برصد القوانين الخاصة بمنح إجازات الوضع؛ من حيث المدة الممنوحة، والبدلات النقدية المقدمة، والقيود الواردة على التمتع بهذه الإجازة.

وفقاً للمعايير الدولية الواردة باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، يحق للمرأة التمتع بإجازة أمومة لا تقل عن 14 اسبوعاً. كما نصت أيضاً التوصية رقم (191) لسنة 2000، والمكملة للاتفاقية المذكورة، على مد فترة إجازة الأمومة على ألا تقل عن 18 اسبوعاً.

"من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن اربعة عشر اسبوعاً"
الاتفاقية رقم (183) (مراجعة) لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، مادة (4.1)

"ينبغي أن تسعى الدول الأعضاء إلى مد فترة إجازة الأمومة المشار إليها في المادة 4 من الاتفاقية، إلى ثمانية عشر اسبوعاً على الأقل"
توصية رقم (191) بشأن مراجعة الاتفاقية رقم (183)، مادة رقم (1)

بشكل عام لم تصل أي من قوانين دول مجلس التعاون الخليجي إلى الحد الأدنى المتمثل في 14 اسبوعاً وفقاً للمعايير الدولية الخاصة بإجازات الوضع / الأمومة. هذا وقد ميزت ثلاث دول خليجية بين العاملين بالقطاع الحكومي والعاملين بالقطاع الخاص فيما يخص إجازات الوضع وهي دولة قطر والإمارات العربية المتحدة والكويت. أما كل من المملكة العربية السعودية والبحرين وسلطنة عمان فلم يميز القانون بين العاملين بالقطاع الحكومي والعاملين بالقطاع الخاص فيما يخص إجازات الوضع.

فقد نص قانوني الخدمة المدنية رقم (35) لسنة 2006 الموجه للقطاع الحكومي وقانون العمل رقم (36) لسنة 2012 الموجه للقطاع الخاص في دولة البحرين على حق المرأة في إجازة وضع لمدة 60 يوم براتب إجمالي، وفي سلطنة عمان قلت المدة إلى 50 يوم براتب إجمالي وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم (120) لسنة 2004 وقانون العمل رقم (35) لسنة 2003. وفي المملكة العربية السعودية نص نظام العمل رقم (م/51) بتاريخ 1426/8/23 هجري على حق المرأة العاملة في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له.

أما في دولة الكويت منحت المرأة العاملة في القطاع الحكومي إجازة وضع لمدة 70 يوم بأجر كامل وفقا لقانون العمل في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010، بينما نص قانون العمل الكويتي الموجه للقطاع الخاص على أن تمنح المرأة إجازة وضع لمدة 30 يوم قبل الوضع أو 40 يوم بعد الوضع. وكذلك الحال في دولة قطر حيث منحت الموظفة في القطاع الحكومي إجازة وضع مدتها 60 يوم براتب إجمالي، وفقا لقانون الموارد البشرية رقم (8) لسنة 2009، بينما منحت العاملة في القطاع الخاص إجازة وضع مدتها 50 يوم براتب إجمالي، وفقا لقانون العمل رقم (14) لسنة 2004. وفي دولة الإمارات العربية المتحدة تقلصت إجازة الوضع إلى 45 يوم تمنح للمرأة العاملة في القطاع الخاص حسب قانون تنظيم علاقات العمل رقم (8) لسنة 1980، في نفس الوقت الذي تمنح فيه المرأة العاملة في القطاع الحكومي إجازة وضع لمدة شهرين براتب إجمالي، وفقا للمرسوم بقانون إتحادي رقم (9) لسنة 2011م الموجه للقطاع الحكومي.

وتجدر الإشارة أنه وفقا للقوانين المشار إليها أعلاه في دول مجلس التعاون الخليجي هناك بعض القيود الواردة على حق المرأة العاملة في إجازة الوضع، ففي دولة قطر تكون إجازة الوضع للمرأة العاملة في القطاع الحكومي براتب إجمالي في الثلاث سنوات الأولى، وبنصف راتب إجمالي فيما زاد عن ذلك ، أما بالنسبة للمرأة العاملة في القطاع الخاص فلا يحق لها التمتع بإجازة الوضع إلا عندما تكون قد أمضت في خدمة صاحب العمل سنة كاملة. أما في سلطنة عمان لا تزيد إجازة الوضع على خمس مرات طوال مدة خدمة العاملة في القطاع الحكومي، ثلاث مرات للعاملة في القطاع الخاص. بينما في دولة الإمارات العربية المتحدة نص قانون تنظيم علاقات العمل رقم (8) لسنة 1980 الموجه للقطاع الخاص على أحقية الموظفة في التمتع بأجر كامل خلال مدة الإجازة على ألا تقل مدة خدمتها عن سنة، وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا قلت مدة خدمتها عن سنة.

كما تشير قوانين دول مجلس التعاون الخليجي على ألا يؤثر حصول المرأة العاملة على إجازة الوضع على حقها في أي من إجازاتها الأخرى، وذلك فيما عدا دولتي الكويت والمملكة العربية السعودية، حيث وجدت قيود قانونية تربط بين إجازة الوضع والإجازة السنوية؛ ففي دولة الكويت أسقط القانون حق العاملة في القطاع الخاص في التمتع بإجازتها السنوية إذا تمتعت بامتيازات إجازة الوضع. وفي المملكة العربية السعودية لا يدفع للمرأة العاملة الأجر أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل.

كما أشارت بعض القوانين المذكورة أعلاه إلى أحقية العاملة في الحصول على إجازة بدون أجر بسبب المرض خلال فترة الحمل أو فيما بعد الوضع، وتراوحت المدة ما بين 6 أشهر في سلطنة عمان، و 180 يوم في المملكة العربية السعودية، و 100 يوما متصلة أو متقطعة في كل من دولتي الإمارات العربية المتحدة والكويت، و 60 يوما في دولة قطر، وأقلها 15 يوما في مملكة البحرين.

وأشارت قوانين كل من قطر والسعودية وعمان والبحرين على ألا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد عمل العاملة، بسبب زواجها أو حصولها على إجازة الوضع أو المرض بسبب الحمل أو الوضع، أما في الكويت فهذا الحق مكفول للموظفة في القطاع الحكومي فقط. وفي الإمارات سكتت النصوص القانونية عن ذكر هذا الحق.

2.2. النصوص القانونية الخاصة بإجازة الأبوة

فيما يخص إجازة الأبوة، لم تنص قوانين دول مجلس التعاون الخليجي المشار إليها إلي أحقية الأب في إجازة الأبوة، فيما عدا دولة البحرين والتي منحت الأب الحق في إجازة لمدة يوم واحد مدفوعة الأجر إذا ولد له مولود، وفقا لقانون العمل رقم (36) لسنة 2012 الموجه للقطاع الخاص.

ويوضح الجدول رقم (2) سياسات دول مجلس التعاون المتعلقة بإجازات الوضع وإجازة الأبوة.

جدول رقم (2)
سياسات دول مجلس التعاون الخليجي بشأن إجازات الوضع والأبوة

إجازة الأبوة	إجازة الوضع					الدولة	
	عدم جواز إنهاء العمل بسبب الزواج أو إجازة الوضع	إجازة بدون أجر بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع	قيود	الأجر	المدة		القطاع الحكومي / الخاص
	√	60	أجر كامل خلال الثلاث سنوات الأولى، ونصف أجر فيما زاد عن ذلك	أجر كامل	60	القطاع الحكومي	قطر
	√	60	لا يحق التمتع بإجازة الوضع إلا أن تكون أمضت في الخدمة عام كامل	أجر كامل	50	القطاع الخاص	
	-	-	-	أجر كامل	60	القطاع الحكومي	الإمارات
	-	100 يوم متصلة أو متقطعة	أجر كامل على الا تقل - مدة الخدمة عن سنة، - بنصف أجر إذا قلت مدة الخدمة عن سنة	وفقا لمدة الخدمة	45	القطاع الخاص	
	√	180	لا يدفع الأجر أثناء الإجازة السنوية إذا حصلت المرأة على إجازة الوضع	أجر كامل	4 أسابيع قبل الوضع و 6 أسابيع بعد الوضع	القطاع الحكومي القطاع الخاص	السعودية
		(إجازة رعاية طفل لمدة عام للقطاع الحكومي فقط - موضح بجدول رقم 3)	لا تعطى إجازة الوضع أكثر من 5 مرات طوال مدة الخدمة	أجر كامل	50	القطاع الحكومي	عمان
	√	6 أشهر	لا تعطى إجازة الوضع أكثر من 3 مرات طوال مدة الخدمة	أجر كامل	50	القطاع الخاص	
	√	(إجازة رعاية طفل لمدة 4 أشهر للقطاع الحكومي فقط- موضح بجدول رقم 3)	-	أجر كامل	70	القطاع الحكومي	الكويت
	-	100 يوم متصلة أو متقطعة	يسقط الحق في الإجازة السنوية إذا حصلت المرأة على إجازة الوضع	أجر كامل	30 يوم قبل الوضع أو 40 يوم بعد الوضع	القطاع الخاص	
يوم واحد	√	(إجازة رعاية طفل لمدة عامين للقطاع الحكومي فقط- موضح بجدول رقم 3)	-	أجر كامل	60	القطاع الحكومي	البحرين
	√	15	-	أجر كامل	60	القطاع الخاص	

2.3. النصوص القانونية الخاصة الخاصة برعاية الطفولة

يتناول هذا القسم رصد سياسات دول مجلس التعاون الخليجي بشأن ترتيبات العمل المتعلقة برعاية الطفل، وذلك بالنظر إلى وضع ساعات الرضاعة، وكذلك إجازات رعاية الطفل، وتوفير حضانات في/ بجوار أماكن العمل لرعاية الأطفال، وكذلك إجازة لرعاية الأطفال من ذوي الإعاقة.

2.3.1. ساعات الرضاعة

ميزت قوانين مجلس التعاون الخليجي بين العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص فيما يخص ترتيبات العمل المتعلقة برعاية الطفل، وذلك باستثناء المملكة العربية السعودية والتي يوجد بها قانون واحد لكلا العاملين بالقطاعات الحكومي والخاص. ففي دولة قطر نص قانون "إدارة الموارد البشرية" رقم 8 لسنة 2009 والموجه للعاملين بالجهات الحكومية على أن تمنح الموظفة ساعتين رضاعة يوميا لمدة سنة، تبدأ بعد إنتهاء إجازة الوضع مباشرة، بينما نص قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 والموجه للقطاع الخاص على أن تمنح الموظفة ساعة رضاعة واحدة يوميا لمدة سنة، تبدأ بعد إنتهاء إجازة الوضع.

وفي الإمارات العربية المتحدة منح قانون رقم (9) لسنة 2011 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الموظفة الحق في ساعتين رضاعة يوميا لمدة أربعة أشهر تبدأ بعد إنتهاء إجازة الوضع، في حين منح قانون تنظيم علاقات العمل رقم (8) لسنة 1980 والمعني بالقطاع الخاص ساعة رضاعة واحدة خلال سنة من تاريخ الوضع، وليس من تاريخ العودة من إجازة الوضع كما هو الحال في القطاع الحكومي.

وجد نفس التمييز في قوانين دولة البحرين، حيث تحصل المرأة العاملة في القطاع الحكومي على ساعتين رضاعة يوميا حتى يبلغ الطفل عامين، بينما تحصل المرأة العاملة في القطاع الخاص على ساعتين رضاعة لمدة 6 أشهر من عمر الطفل، وساعة واحدة لمدة 6 أشهر أخرى حتى يبلغ الطفل عام من عمره.

وسكت قانون العمل الكويتي الموجه للقطاع الخاص عن أي نص يتعلق بساعات رضاعة، بينما أعطى القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي، المرأة العاملة في جهة حكومية كويتية الحق في ساعتين للرضاعة.

ونص نظام العمل بالمملكة العربية السعودية في مادته رقم (154) على أحقية الموظفة في ساعة رضاعة يوميا تبدأ بعد إنتهاء إجازة الوضع.

بينما في سلطنة عمان لم ينص أي من قانوني العمل رقم (35) لسنة 2003 والخدمة المدنية رقم (120) لسنة 2004 على إشارة لساعات الرضاعة.

2.3.2. توافر حضانات بأماكن العمل

نصت قوانين كل من دولتي السعودية والكويت على ضرورة إنشاء حضانات في أماكن العمل إذا توافرت شروط محددة، فألزم نظام العمل السعودي صاحب العمل الذي يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر، ويجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل. وفي دولة الكويت ألزم قانون رقم (6) لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي، صاحب العمل على إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها على 50 عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل.

بينما خلت قوانين كل من دولة قطر والإمارات والبحرين وعمان من أي نصوص تتعلق بضرورة توفير حضانات بأماكن العمل.

2.3.3. إجازة رعاية الطفل

في كل من دولة قطر والبحرين وعمان والكويت، نصت القوانين الموجهة إلى القطاع الحكومي على أحقية المرأة في الحصول على إجازة رعاية طفل بدون مرتب تراوحت بين عامين في دولة البحرين، و عام في سلطنة عمان، إلى أربعة أشهر في دولة الكويت، وقيدت القوانين في كل من هذه الدول الحق في التمتع بإجازة الوضع بقيود مختلفة؛

- في دولة قطر جعل قانون الموارد البشرية رقم (8) لسنة 2009 الموافقة على إجازة رعاية الطفل رهن موافقة رئيس مجلس الوزراء وفقاً لما يقدره ومع مراعاة مقتضيات الصالح العام، وفي جميع الأحوال ، تكون الإجازة براتب إجمالي في الثلاث سنوات الأولى، وينصف راتب إجمالي فيما زاد عن ذلك
- وفي دولة البحرين لا بد ألا يتجاوز عمر الطفل ست سنوات ، وتستحق الموظفة إجازة رعاية الطفل بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ، ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.
- وفي سلطنة عمان يشترط ألا تكون الموظفة معينة بطريقة التعاقد، وأن تتقدم بطلب الحصول على الإجازة خلال سنة من تاريخ انتهاء إجازة الولادة.
- وفي الكويت، لا تتجاوز فترة إجازة رعاية الطفل مدة أربعة أشهر.

2.3.4. إجازة رعاية الطفل المعاق

قانون الموارد البشرية القطري دون غيره في قوانين دول مجلس التعاون الخليجي الذي نص في مادته رقم (110) على حق الموظفة في إجازة لرعاية أولادها من ذوي الإعاقة. ولكن وردت بعض القيود في التمتع بهذا الحق وهي؛ أن تكون الموظفة قطرية الجنسية، وأن لا يتجاوز سن الطفل السادسة من عمره، وتمنح الإجازة لمرة طوالمدة الخدمة ويحد أقصى ثلاث سنوات في كل مرة.

وفيما يلي جدول رقم (3) لتوضيح نتائج رصد سياسات دول مجلس التعاون الخليجي بشأن ترتيبات العمل المتعلقة برعاية الطفل.

جدول رقم (3)
سياسات دول مجلس التعاون الخليجي بشأن ترتيبات العمل المتعلقة برعاية الطفل

الدولة	القطاع الحكومي/الخاص	ساعات الرضاعة		حضانات بأماكن العمل		إجازة رعاية الطفل			
		عدد الساعات	المدة	نص قانوني	شروط	نص قانوني	مدة	بأجر/ بدون	قيود
قطر	القطاع الحكومي	2	سنة تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع	لا يوجد		يوجد	غير محدد	بأجر بدون	- موافقة رئيس الوزراء - أجر كامل في أول 3 سنوات - نصف راتب فيما زاد عن ذلك
	القطاع الخاص	1	سنة تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع	لا يوجد		لا يوجد			
الإمارات	القطاع الحكومي	2	أربعة أشهر تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع	لا يوجد		لا يوجد			
	القطاع الخاص	1	سنة تبدأ من تاريخ الوضع	لا يوجد		لا يوجد			
البحرين	القطاع الحكومي	2	حتى يبلغ الطفل عامين	لا يوجد		يوجد	عامين	بدون	عامين في المرة الواحدة، ثلاث مرات طول مدة الخدمة
	القطاع الخاص	1-2	ساعتين رضاعة لمدة الـ 6 أشهر الأولى، من عمر الطفل، ساعة لمدة 6 أشهر أخرى	لا يوجد		لا يوجد			
الكويت	القطاع الحكومي	2	غير محدد	√		يوجد	4 أشهر	بدون	لا تتجاوز 4 أشهر
	القطاع الخاص	-	-	لا يوجد		لا يوجد			
عمان	القطاع الحكومي	-	-	لا يوجد		يوجد	عام	بدون	- لا تكون الموظفة متعاقدة - تقدم الطلب خلال سنة من انتهاء إجازة الولادة
	القطاع الخاص	-	-	لا يوجد		لا يوجد			
السعودية		1	غير محدد	√		لا يوجد			- 50 عاملة فأكثر - عدد الأطفال 10 فأكثر - الأطفال أقل من عمر 6 سنوات

2.4. مرونة ترتيبات العمل

يقوم مبدأ مرونة ترتيبات العمل على محورين مرونة أوقات العمل والمرونة في إختيار مكان العمل؛ فهي تشمل فكرة العمل من المنزل، والعمل بشكل جزئي، وإجازة بدون مرتب وتخفيض في ساعات العمل. ووجد في دول الخليج بعض النصوص المتعلقة بمرونة ترتيبات العمل وهي تخص تنظيم الدوام المرن وإجازة بدون أجر ومرافقة مريض للعلاج.

2.4.1 نظام الدوام المرن

كما هو الحال في ما سبق عرضه من إجازات الوضع وترتيبات العمل الخاصة برعاية الطفل، فوجدت نفس المفارقات في قوانين دول مجلس التعاون الخليجي بين ما هو موجه للقطاع الحكومي وما هو موجه للقطاع الخاص فيما يخص مرونة ترتيبات العمل.

فقد نص المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2011، وهو القانون الموجه للقطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة على تنظيم الدوام المرن في المادة رقم (74) وفقا لحاجة العمل وفي حدود عدد الساعات المعتمدة أسبوعيا، ولم يوجد نص متعلق بتنظيم الدوام المرن في قانون العمل الموجه للقطاع الخاص. وكذلك في دولة الكويت، أشار القانون رقم (6) لسنة 2010 الموجه للقطاع الحكومي، في المادة (7) بإصدار قرار من الوزير ينظم شروط العمل لبعض الوقت، ولم ينص قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 والموجه للقطاع الخاص على مواد مماثلة، في حين سمح للموظف في القطاع الخاص بدولة الكويت بطلب إجازة خاصة من دون أجر.

وعرف نظام العمل رقم (م/51) بتاريخ 1426/8/23 هجري في المملكة العربية السعودية، الموجه لكلا القطاعين الحكومي والخاص، في المادة (119) العاملون بعض الوقت بأنهم الذين يتأثرون بتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية. ونصت المادة (120) على إصدار القواعد والضوابط اللازمة لتنظيم العمل لبعض الوقت من قبل الوزير، حيث يحدد فيه الإلتزامات المترتبة على كل من العامل لبعض الوقت، وصاحب العمل.

وفي دولة قطر نصت المادة رقم (11) من قانون إدارة الموارد البشرية الموجه للقطاع الحكومي على السماح بالتعيين لبعض الوقت مقابل مكافئة، كما منح الموظف العامل بالجهة الحكومية في المادة (121) من نفس القانون إجازة بدون أجر لمدة شهر يجوز تجديدها لمدة أو مدد أخرى مماثلة، في حالة استنفاد رصيد إجازته الدورية للأسباب التي يبديها الموظف ويعتمدها الرئيس، وسكت القانون الموجه للقطاع الخاص عن الدوام المرن.

أما في مملكة البحرين أشير فقط بالقانون رقم (35) لسنة 2006 الموجه للقطاع الحكومي في المادة رقم (44) على السماح للموظف بالقيام بأعمال إضافية بعد ساعات الدوام الرسمي ووفقاً لشروط محددة. هذا وقد خلت قوانين سلطنة عمان من أية نصوص مشابهة تعتمد نظام الدوام المرن.

2.4.2 مرافقة مريض للعلاج

وفيما يخص الإجازات الخاصة لمرافقة مريض للعلاج، فلم تشر قوانين المملكة العربية السعودية والكويت إلى الحق في إجازة لمرافقة مريض، في حين نصت القوانين الموجهة للقطاع الحكومي فقط في كل دولة قطر والإمارات وعمان والبحرين على هذا الحق. فأشار قانون "إدارة الموارد البشرية" رقم 8 لسنة 2009 الموجه للقطاع الحكومي بدولة قطر في مادته رقم (117) على منح الموظف إجازة براتب إجمالي لمرافقة مريض للعلاج خارج الدولة لمدة تكفي الفترة اللازمة لعلاج المريض. ولم يشار إلى نص يخص هذه الإجازة بقانون العمل الموجه للقطاع الخاص.

وكذلك نص قانون الخدمة المدنية العماني الموجه للقطاع الخاص، في المادة رقم (84) على منح الموظف إجازة خاصة براتب كامل لمدة خمسة عشر يوماً لمرافقة مريض للعلاج داخل وخارج السلطنة. كما سمح القانون بمد الإجازة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً آخر، فإذا زادت المدة على ذلك، حسبت المدة الزائدة إجازة إعتيادية إن كان للموظف رصيد منها وإلا اعتبرت إجازة بدون مرتب. وإشترط القانون ألا يكون الموظف معينا بطريق التقاعد، وجدير بالذكر عدم وجود نص مشابه بالقانون الموجه للجهة الحكومية.

أما في دولة الإمارات العربية المتحدة نص القانون الحكومي في المادة رقم (59) على منح المواطن إجازة استثنائية براتب إجمالي لمدة لا تزيد على شهرين وذلك لمرافقة مريض للعلاج داخل أو خارج الدولة. وتمدد هذه الإجازة بناء على تقرير طبي بشرط أن يكون معتمد من سفارة الدولة إذا كان العلاج خارج الدولة، ولم يشير القانون الموجه للقطاع الخاص على منح الموظف أية إجازة مماثلة.

أما في مملكة البحرين فقد نصت المادة رقم (51) من قانون الخدمة المدنية الموجه للقطاع الحكومي على منح الموظف إجازة لمرافقة مريض للمدة المقررة للعلاج بحيث لا تزيد عن سنتين يوماً ووفقاً لقرار من اللجنة الطبية المختصة ولم يمنح الموظف في القطاع الخاص نفس الإجازة.

وقد خلت قوانين دولة الكويت والمملكة العربية السعودية من أية نصوص تخص منح الموظف إجازة لمرافقة مريض للعلاج.

وفيما يلي جدول رقم (4) لتوضيح النصوص الخاصة بمرونة ترتيبات العمل.

جدول رقم (4)
سياسات دول مجلس التعاون الخليجي بشأن مرونة ترتيبات العمل

الدولة	القطاع الحكومي/ الخاص	نظام الدوام المرن		مرافقة مريض للعلاج			
		نص قانوني	قيود/شروط	نص قانوني	مدة	بأجر/ بدون	قيود
قطر	القطاع الحكومي	√	-	√	الفترة اللازمة لعلاج المريض بالخارج	بأجر	بناء على توصية الجهة الطبية المختصة
	القطاع الخاص	لا يوجد	-	لا يوجد	-	-	-
الإمارات	القطاع الحكومي	√	وفقاً لحاجة العمل وفي حدود عدد الساعات المعتمدة أسبوعياً	√	شهرين	بأجر	تمدد الإجازة بناء على تقرير طبي بشرط أن يكون معتمد من سفارة الدولة إذا كان العلاج خارج الدولة
	القطاع الخاص	لا يوجد	-	لا يوجد	-	-	-
البحرين	القطاع الحكومي	√	-	√	ستين يوماً	بأجر	مع قرار اللجان الطبية المختصة بعلاجه في الخارج
	القطاع الخاص	لا يوجد	-	لا يوجد	-	-	-
الكويت	القطاع الحكومي	√	وفقاً للوزير المختص	لا يوجد	-	-	-
	القطاع الخاص	لا يوجد	-	لا يوجد	-	-	-
عمان	القطاع الخاص	لا يوجد	-	√	خمسة عشر يوماً ومن الممكن مد الإجازة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً آخر	بأجر حتى 30 يوم، بعدها تحسب المدة الزائدة إجازة إعتيادية إن كان للموظف رصيد منها وإلا اعتبرت إجازة بدون مرتب	إشترط القانون ألا يكون الموظف معينا بطريق التقاعد
	القطاع الحكومي	لا يوجد	-	لا يوجد	-	-	-
السعودية		√	لا تسري أحكام هذا النظام إلا في الحدود التي يقرها الوزير، باستثناء الحماية الممنوحة العاملين طوال الوقت المماثلين	لا يوجد	-	-	-

الخاتمة: أبرز النتائج

بالنظر إلى موقع دول مجلس التعاون الخليجي من التصديق على الإتفاقيات الدولية التي تضمنت أحكاما تخص التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، وبالإطلاع على قوانين العمل والموارد البشرية في دول المجلس، وجدت هناك العديد من الفجوات المتعلقة بالتوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، كما يلي:

- عدم تصديق أي من دول مجلس التعاون الخليجي على أي من الاتفاقيات الدولية الخاصة بالتوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، وذلك فيما عدا دولة الكويت والتي صدقت على الاتفاقية رقم (52) لسنة 1936 المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر، ولم تصدق دولة الكويت على الاتفاقية المراجعة رقم (132) لسنة 1970.
- فيما يتعلق بإجازة الوضع ، فلم تصل أي من قوانين دول مجلس التعاون الخليجي إلى الحد الأدنى المتمثل في 14 اسبوعا وفقا للمعايير الدولية.
- ميزت ثلاث دول خليجية بين العاملين بالقطاع الحكومي والعاملين بالقطاع الخاص فيما يخص إجازات الوضع وهي دولة قطر والإمارات العربية المتحدة والكويت، حيث منحت المرأة العاملة في القطاع الحكومي مدة أكبر من المدة الممنوحة في القطاع الخاص.
- وجدت في جميع دول المجلس قيود قانونية على حق المرأة العاملة في التمتع بإجازة الوضع، فعلى سبيل المثال ربطت قوانين دولتي الكويت والمملكة العربية السعودية بين إجازة الوضع والإجازة السنوية حيث يؤثر تمتع المرأة بإجازة الوضع على أحقيتها في الإجازة السنوية، وفي دولة قطر لا يحق للمرأة العاملة في القطاع الخاص التمتع بإجازة الوضع إلا عندما تكون قد أمضت في خدمة صاحب العمل سنة كاملة.
- لم تنص قوانين دول مجلس التعاون الخليجي على أحقية الأب في إجازة الأبوة، فيما عدا دولة البحرين والتي منحت الأب الحق في إجازة لمدة يوم واحد مدفوعة الأجر.
- ميزت قوانين مجلس التعاون الخليجي بين العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص فيما يخص ساعات الرضاعة، وذلك باستثناء السعودية والتي يوجد بها قانون واحد لكلا القطاعين. فقد منحت قطر والإمارات والكويت المرأة العاملة في القطاع الحكومي ساعتين رضاعة، في حين قلت إلى ساعة واحدة للمرأة العاملة في القطاع الخاص في قطر والإمارات، وخلى القانون الموجه للقطاع الخاص في دولة الكويت عن أي ذكر لساعات الرضاعة. وكذلك في سلطنة عمان التي لم ينص أي من القانونين الموجهين للقطاع الحكومي والخاص على إشارة لساعات الرضاعة.

- بإستثناء دولتي الكويت والسعودية، خلت قوانين كلاً من دولة قطر والإمارات والبحرين وعمان من أي نصوص تتعلق بضرورة توفير حضانات بأماكن العمل.
- في كل من دولتي الإمارات والسعودية لم تشر القوانين على أحقية المرأة في الحصول على إجازة لرعاية الطفل. أما في كل من دولة قطر والبحرين وعمان والكويت نصت القوانين الموجهة إلى القطاع الحكومي دون القطاع الخاص على أحقية المرأة في الحصول على إجازة بدون مرتب لرعاية الطفل، مع وجود قيود قانونية على التمتع بهذا الحق، فعلى سبيل المثال في دولة قطر تكون إجازة رعاية الطفل رهن موافقة رئيس مجلس الوزراء وفقاً لما يقدره ومع مراعاة مقتضيات الصالح العام.
- بإستثناء الموظفة في القطاع الحكومي في دولة قطر، لم تمنح الموظفة في أي من دول مجلس التعاون الخليجي الحق في إجازة لرعاية أولادها من ذوي الإعاقة.
- لم تنص قوانين دول مجلس التعاون علي وجود نظام للدوام المرن، وذلك بإستثناء المملكة العربية السعودية، والقوانين الموجهة للقطاع الحكومي في دولتي الإمارات والكويت.
- لم تمنح قوانين دول الكويت والبحرين والسعودية الموظف إجازة لمرافقة مريض للعلاج، بينما منحت دولة قطر والإمارات موظفي القطاع الحكومي فقط هذه الإجازة.
- لم تشر أي من قوانين دول مجلس التعاون على إجازة الوالدية أو إجازة لرعاية الأبوين المسنين

المراجع:

الأمانة العامة للتخطيط التنموي (2010). التماسك الأسري وتمكين المرأة، الدوحة: قسم التنمية الاجتماعية بالأمانة العامة للتخطيط التنموي.

جان فلاتلي ماجواير وكايتلين كيني وفيليس براشليير (2010). ترتيبات العمل المرنة: ورقة حقائق، واشنطن: جامعة جورجيتاون.

جانيش سيثان (2011). تقييم إجتماعي لنموذج العمل من المنزل في قطر، الدوحة: معهد الدوحة الدولي للأسرة.

شويتا بلوال وراكش بلوال (2014). التوازن بين العمل والحياة، السياسات الصديقة للأسرة و جودة قضايا العمل والحياة: دراسة رؤية الموظفين في المرأة العاملة في عمان، جريدة دراسات المرأة الدولية، العدد 15(1)، 96-117.

على الطراح وأحمد حمودة (2004). تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون، البحرين: المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي.

كاميليا حلمي محمد (2012). مفهوم مصطلح تمكين المرأة في منشأه، الكويت: اللجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل.

مارجريت أوبراين (2012). سياسات التوازن بين العمل والأسرة، نيو يورك: إدارة الشؤون الإقتصادية والإجتماعية في الأمم المتحدة.

منظمة العمل الدولية (2010). الأمومة في العمل: قراءة في التشريعات الوطنية، جنيف: منظمة العمل الدولية.

منظمة العمل الدولية (2011). التوازن بين العمل والحياة، جنيف: منظمة العمل الدولية، العدد GB.312/POL/4

يحيى الحداد (2003). الإتجاهات الرئيسية التي تؤثر على الأسر في دول الخليج، المنامة: جامعة البحرين.

قوانين دول مجلس التعاون الخليجي:

قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012، البحرين.

قانون الخدمة المدنية رقم (35) لسنة 2006، البحرين.

قانون الخدمة المدنية رقم (120) لسنة 2004، عمان.

قانون العمل العماني رقم (35) لسنة 2003، عمان.

قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010، الكويت.

قانون العمل الموجه للقطاع الخاص، الكويت.

قانون إدارة الموارد البشرية رقم (8) لسنة 2009، قطر.

قانون العمل رقم (14) لسنة 2004، قطر.

قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم (9) لسنة 2011، الإمارات.

قانون العمل رقم (8) لسنة 1980، الإمارات.

نظام العمل رقم (م/51) بتاريخ 1426/8/23 هجري، السعودية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

الاتفاقية رقم (156) لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية.

الاتفاقية رقم (183) (مراجعة) لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.

الاتفاقية رقم (132) (مراجعة) لسنة 1970 بشأن الإجازة مدفوعة الأجر.

الاتفاقية رقم (175) لسنة 1994 بشأن العمل بعض الوقت.

الاتفاقية رقم (52) لسنة 1936 المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر.