

Protecting Working Women under the Advent of Artificial Intelligence Techniques "Comparative Study"

Mohammad Obaied Thouqan Alshraideh *

Associate Professor of private law Royal Academy of Police - Bahrain

E-mail: mo.alshraideh@interior.gov.bh

Revised: 10 Sep. 2021

Accepted: 23 Sep. 2021

Published: 1 Jan. 2022

Abstract: Our present time is witnessing a great technological revolution - the data era - through artificial intelligence programs that have come to completely replace human beings in performing several tasks on their behalf, which can result in an increase in the unemployment rate among workers, especially women.

It is essential to draw the decision makers' attention to this contemporary problem, and the increase in the unemployment rate that may accompany it. Therefore, the increasing trend towards using machines at the expense of human labor has a great impact on employment. Nevertheless, it may also have indirect effects on the mental and psychological health of humans.

The status of working women despite the legal protection provided for them, does not put them in a better position than men, they are subject to be dismissed in light of artificial intelligence. As for children, it is difficult to predict what their future professional status will become of, but international studies indicate that reliance will be on artificial intelligence devices with a percentage that may reach at the very least to approximately 80% in 2050.

Keywords: intelligence - artificial - woman - worker - protection work.

* Corresponding author E-mail mo.alshraideh@interior.gov.bh

حماية المرأة العاملة في ظل تقنيات الذكاء الاصطناعي "دراسة مقارنة"

محمد عبيد الشريدة

أستاذ القانون الخاص المشارك الأكاديمية الملكية للشرطة - البحرين

الملخص: الوقت الحاضر يشهد ثورة تكنولوجية كبيرة - عصر البيانات- من خلال برامج الذكاء الاصطناعي، التي أصبحت تحل محل الانسان كلياً في تاديه بعض الاعمال نيابة عنه، مما قد يترتب عليه من تقاوم نسبة البطالة بين العاملين وخصوصاً النساء منهم. لابد من لفت نظر صانعي القرار لهذه المشكلة المعاصرة وما قد يرافقها من ازدياد نسبة البطالة، لذلك فإن تزايد التوجه نحو الاستعانة بالآلات على حساب العمالة البشرية يُخلف تأثيراً كبيراً على التوظيف والتشغيل؛ وقد يترك كذلك تأثيرات غير مباشرة على الصحة العقلية والنفسية للبشر. أن مكانة المرأة العاملة رغم الحماية القانونية الكثيرة لها، إلا انها ليست باحسن حال من الرجل، فهي معرضة للاستغناء عن خدماتها في ظل الذكاء الاصطناعي، اما الاطفال يصعب التنبؤ ما سيكون عليه وضعهم العملي مستقبلاً، إلا أن الدراسات العالمية تشير الى أنه سيتم الاعتماد على أجهزة الذكاء الاصطناعي بنسبة قد تصل باقل تقدير الى 80% في عام 2050. الكلمات المفتاحية: ذكاء - اصطناعي - المرأة - العاملة - حماية.

1 مقدمة

للمرأة البحرينية دور بارز وفعال في بناء نهضة البحرين، حيث كانت السباقة في الدخول إلى ميادين العمل والمبادرة إلى رفع كفاءتها وقدرتها التعليمية والعملي، ولقد كفل دستور مملكة البحرين حق المرأة في العمل حقوق المرأة كحق المساواة بينها وبين الرجل، وحارب جميع مظاهر التمييز ضد المرأة .

ولم يغفل المشرع عن طبيعة المرأة كوتها أنثى، فنظم في قانون العمل حقوق وواجبات المرأة العاملة وأعطاه حقوقاً خاصة تميزها عن الرجل، خصوصاً فيما يتعلق بإجازة الوضع وساعات العمل في فترة الرعاية، ومنح دستور مملكة البحرين المرأة الحق في الاشتراك في الجمعيات والنقابات التي تقوم على أسس وطنية وتحقق أهدافاً مشروعة بوسائل سلمية.

والمتتبع للتاريخ الإنساني يجد أن طموح الإنسان وأمل البشر جميعاً هو أن يكون الغد أفضل من الحاضر؛ فالإنسان يحلم دائماً بتحقيق أشياء كثيرة تعينه على ما يواجهه في حياته ومعيشته ودراسته وعمله ومجتمعه، وبعض هذه الأحلام يتحقق، وكثير منها يظل في طور الأمل. وفي حياتنا ما نحلم دائماً في شيء ما يساعدنا في الانتهاء من كل اعمالنا سريعاً، وأيضاً نجد أننا نحتاج إلى ما يساعدنا على فهم بعض الأمور بطريقة سريعة، لهذا نجد أن الذكاء الاصطناعي هو ما يساعدنا في حل تلك الأشياء .

العامل سواء ذكراً كان ام انثى يسهر على صقل معرفته وتعزيز خبرته في العمل لتحسين مركزه التعاقدى، ولكن مع انتشار الذكاء الاصطناعي اصبح العامل في هاجس وخوف ليس على المستوى المحلي ولكن العالمي، حول كيفية الاحتفاظ باعمالهم في الفترة الحالية والمستقبلية القريبة جداً، في ظل انتشار الآلات الذكاء الاصطناعي التي تتجز كثير من الاعمال في وقت واحد وبدقة عالية جداً وبتكلفة قليلة، مع تزامن الركود الاقتصادي الذي يشهده العالم الان نتيجة انكماش الاقتصاد العالمي بسبب وباء (كورونا) كوفيد19 الذي سرع من عملية الانكماش - التي كانت تعاني من الاساس من مشاكل اقتصادية حقيقية - وتسريح كثير من الايدي العاملة في كثير من الشركات العالمية وفقدان كثير من الاشخاص لوظائفهم وازدياد اعداد البطالة.

إلا ان هاجس العمال في جميع دول العالم، يدور بالاضافة الى ماسبق ان مستقبل الأجيال المستقبلية يكتنفه الغموض والضبابية خصوصاً مع تسارع انتشار الذكاء الاصطناعي وبحلول عام 2050 سيفقد نصف العمال وظائفهم، فكيف لنا ان نتخيل حجم الكارثة التي ستحدث جراء البطالة الكبيرة جداً، وما يتبعها من تبعات سلبية على جميع الاصعدة، خصوصاً اذا لم يوجد تنظيم قانوني يوازي بين مصالح العمال ومصلحة صاحب العمل اخذاً بعين الاعتبار الذكاء الاصطناعي على محمل الجد.

أن مكانة المرأة العاملة ليست باحسن حال من حال الرجل العامل، إلا ان المرأة معرضة للاستغناء عن خدماتها في ظل الذكاء الاصطناعي، اما الاطفال يصعب التنبؤ في الحالة التي سيكون عليها وضعهم العملي مستقبلاً، ونستطيع التنبؤ بناءً على الدراسات العالمية المعنية بأنه سيتم الاعتماد على اجهزة الذكاء الاصطناعي بنسبة قد تصل باقل تقدير بنحو 80% في عام 2050.

وبتالي يمكن تحديد مشكلة الدراسة تتمحور حول مدى ملائمة التشريعات العمالية لتنظيم آلية استخدام الآلات الذكاء الاصطناعي، ام ستقف عاجزة تلك التشريعات عن الموازنة بين حق صاحب العمل باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، وحماية العامل بالمحافظة على فرص العمل وتوفيرها قدر الامكان. بمعنى هل نحتاج الى حماية تشريعية عمالية جديدة متطورة تواكب الثورة الصناعية الرابعة، عوضاً عن الحماية التشريعية التقليدية التي مر عليها اكثر من 100 عام منذ تاسيس منظمة العمل الدولية.

المبحث الأول: ماهية الذكاء الاصطناعي

هناك اتفاق عالمي بين متخصصي الذكاء الاصطناعي الحديث على أن الذكاء الاصطناعي لا يرقى إلى مستوى القدرات البشرية ، على الرغم من أن خوارزميات⁽¹⁾ الذكاء الاصطناعي قد هزمت البشر في العديد من المجالات المحددة مثل الشطرنج. اقترح البعض أنه بمجرد أن يكتشف باحثو الذكاء الاصطناعي كيفية القيام بشيء ما، فإن هذه القدرة لم تعد تعتبر ذكية، فقد اعتُبر الشطرنج مثالاً للذكاء حتى فاز حاسوب ديب بلو (Deep Blue) ببطولة العالم ضد بطل العالم في الشطرنج غاري كاسباروف، لكن حتى هؤلاء الباحثين يتفقون على أن شيئاً مهماً مفقود في أنظمة الذكاء الاصطناعي الحديثة.

تشبه خوارزميات الذكاء الاصطناعي الحديثة كل أشكال الحياة البيولوجية باستثناء الإنسان العاقل، حيث يظهر النحل الكفاءة في بناء خلايا النحل، ويُظهر القندس الكفاءة في بناء السدود، لكن النحلة لا تبني سدوداً، والقندس لا يمكنه تعلم بناء خلية نحل. يمكن للإنسان الذي يراقب أن يتعلم القيام بالأمرين، لكن هذه قدرة فريدة بين أشكال الحياة البيولوجية. أنه أمر قابل للنقاش ما إذا كان الذكاء البشري عامًا حقًا، فنحن بالتأكيد أفضل في بعض المهام الإدراكية عن الآخرين، لكن الذكاء البشري بالتأكيد أكثر قابلية للتطبيق بشكل عام من الذكاء غير البشري⁽²⁾.

سننظر في هذا المبحث الى تاريخ الذكاء الاصطناعي في مطلب اولي، ومفهوم الذكاء الاصطناعي في مطلب ثاني، ومميزات الذكاء الاصطناعي في مطلب ثالث، وتهديدات الذكاء الاصطناعي لفرص العمل في مطلب اخير.

المطلب الأول

تاريخ الذكاء الاصطناعي

(1) الخوارزمية سميت بهذا الاسم نسبة الى العالم المسلم الخوارزمي ، ويستعمل هذا المصطلح في علم الرياضيات والحاسوب لوصف طريقة حل مشكلة معينة ، وقد يكون هناك اكثر من خوارزم واحد لحل مشكلة معينة ، من هنا تاتي اهمية قياس ومقارنة "جدوى" او درجة فعالية الخوارزميات المختلفة حسب مقاييس جدوى محددة . كما تعرف بأنها الخوارزمية هي مجموعة نهائية من الخطوات الواضحة لحل مشكلة ما ، والتي بتميز حالتها الابتدائية ، ستؤدي الى نتيجة واضحة ، ويمكن تطبيق الخوارزميات من خلال برامج الحاسوب ، ولكن بشكل اقل عمومية عادة .

(2) د. جاسم حاجي، أخلاقيات الذكاء الاصطناعي، المنشور في جريدة صحيفة اخبار الخليج السبت 19 ٢٠٢٠ -20:32 المنشور على موقع الصحيفة -http://www.akhbar-

ظهر مفهوم الذكاء الإصطناعي في نفس الوقت الذي كان يتم فيه العمل على إرساء الأسس النظرية الخاصة بالحواسيب، حيث تعود أولى إشارات الذكاء الإصطناعي لنظرية الحوسبة الخاصة بعالم الرياضيات البريطاني آلان تورينغ⁽³⁾ الذي ساهم بوضع أسس النظرية الحديثة للحوسبة وكيفية تطوير آلات ذكية قادرة على معالجة المعطيات بشكلٍ ذكي، وبالرغم من ذلك فإن البدء الرسمي لمجال الذكاء الإصطناعي كقسم مرتبط بعلوم الحاسوب يعود لورشة عملٍ عقدت في كلية دارتموث سنة 1956، في كلية دارتموث في هانوفر بالولايات المتحدة الأمريكية، خلال انعقاد مدرسة صيفية نظمها أربعة باحثين أمريكيين: جون مكارثي، مارفن مينسكي، ناثانيل روتشستر وكلود شانون.

وأول من استخدم مصطلح الذكاء الإصطناعي لأول مرة هو العالم جون مكارثي من جامعة إم آي تي، الذي ينظر إليه بالإضافة لعدة علماء آخرين على أنهم الجيل الأول والآباء المؤسسون لمجال الذكاء الإصطناعي كما نعرفه اليوم. ركزت الابحاث الأولية في طبيعة الحال على كيفية منح الآلات صفة الذكاء والقدرة على التحليل والتفكير المنطقي بشكل مشابه للبشر، وهو ما قاد رواد الذكاء الإصطناعي في تلك الفترة لصياغة سبعة جوانب أساسية يمكن من خلالها فهم الذكاء الإصطناعي واهدافه وهي على النحو التالي:-

- القدرة على محاكاة الوظائف العقلية المتقدمة للدماغ البشري.
- القدرة على برمجة الحواسيب لتستطيع استخدام اللغات.
- ترتيب وتنظيم عصبونات افتراضية (اصطناعية) بطريقة تمكنها من تشكيل الوعي والأفكار.
- القدرة على تحديد وقياس مدى تعقيد المشاكل.
- القدرة على التحسين الذاتي.
- التجرد: أي مدى الكفاءة التي تتمتع بها الحواسيب وبرمجيات الذكاء الإصطناعي بالتعامل مع الافكار والمفاهيم بدلاً من اقتصرها على الاستجابة للأحداث.
- العشوائية والابتكار.

حصل مجال الذكاء الإصطناعي على اهتمام ودعم كبيرين خلال خمسينيات وستينيات القرن الماضي، ولكن وبسبب الصعوبات التي ترافقت مع تطبيق مفاهيم الذكاء الإصطناعي ضمن الآلات بتلك الفترة وبسبب رغبة الحكومات والجهات الداعمة الحصول على نتائج فعلية، تم إيقاف الدعم بشكل كبير خلال سبعينيات القرن الماضي، وهي الفترة المعروفة باسم: ساء الذكاء الإصطناعي كإشارة لانخفاض البحث والتطوير في هذا القطاع أثناء هذه الفترة الزمنية⁽⁴⁾.

عاد الذكاء الإصطناعي للواجهة مرة أخرى مع بداية ثمانينيات القرن الماضي، وذلك بفضل ظهور وتطور العديد من التقنيات و ظهور تقنيات جديدة في مجال صناعة الاجهزة الذكية المختلفة، بدءاً من تسعينيات القرن الماضي وحتى يومنا هذا لعام 2020، تزايد البحث والتطوير في مجال الذكاء الإصطناعي، وبدأت البرمجيات المعتمدة تثبت فعالية وقدرات عالية جداً، ففي عام 1979م تم بناء مركبة ستانفورد، وهي أول مركبة مسيرة عن طريق الكمبيوتر، وكذلك تمكنت شركة آي بي إم من تصنيع حاسوب ديب بلو سنة 1997 الذي تمكن من هزيمة بطل العالم في الشطرنج الروسي جاري كاسباروف في مباراة اعتبرت نقطة فاصلة محورية في تطور الذكاء الإصطناعي، وبدأت وتيرة التسارع في علم الذكاء الإصطناعي في بداية القرن الواحد والعشرين حتى أصبحت الروبوتات التفاعلية متاحة في المتاجر، بل إن الأمر تعدى ذلك ليصبح هناك روبوت يتفاعل مع المشاعر المختلفة من خلال تعابير الوجه، وغيرها من الروبوتات

(3) آلان ماثيوسون تورينغ هو عالم حاسوب بريطاني رائد، ورياضياتي، وعالم منطق، وعالم تحليل الشفرات، وعالم بيولوجيا نظرية. كان له تأثير عظيم في تطور علوم الحاسوب النظرية، حيث أضفى

الطابع الرسمي لمفاهيم الخوارزمية والحوسبة بواسطة آلة تورينغ، والتي يمكن أن تُعتبر نموذجاً لحاسوب يستعمل لأغراض عامة.

(4) تأليف الآن بونية؛ ترجمة علي صبري فرغلي، الذكاء الاصطناعي: واقعه ومستقبله، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1993، ص 72.

التي أصبحت تقوم بمهام صعبة كالروبوت نوماذ (Nomad) الذي يقوم بمهمة البحث والاستكشاف عن الأماكن النائية في القطب الجنوبي، ويحدد موقع النيازك في المنطقة⁽⁵⁾.

واستمر التطور ولا يزال حتى تمكنت جوجل من تقديم برنامجها الرائد ألفا جو الذي تمكن سنة 2016 من هزيمة الكوري الجنوبي لي سيدول بطل العالم في لعبة جو التي تعتبر أصعب وأقعد من لعبة الشطرنج، والتي تتطلب قدرات تحليل ومعالجة معقدة تتجاوز إمكانيات حساب الاحتمالات الممكنة للعبة. وينظر لهذا الحدث من قبل العديد من الخبراء على أنه خطوة هامة في مجال تطور الذكاء الاصطناعي؛ إذ يعتبر ألفا جو أول تطبيق ذكاء اصطناعي عام التوجه، بمعنى أنه قادر على تعلم حل المشاكل مهما كانت طبيعتها، بخلاف حاسوب ديب بلو الذي كان مخصصاً في لعبة الشطرنج ولم يكن بالإمكان استخدامه في أي مجال آخر⁽⁶⁾.

ومنذ ذلك الحين، نجح مصطلح «الذكاء الاصطناعي» - الذي من المحتمل أن يكون قد اخترع في البداية لإثارة انتباه الجمهور، أصبح الآن شائعاً لدرجة أن لا أحد يجهله اليوم، وأن هذا الفرع من المعلوماتية أخذ في الانتشار أكثر فأكثر مع مرور الوقت، وبما أن التقنيات التي انبثقت عنه ساهمت بقدر كبير في تغيير العالم على مدى الستين سنة الماضية.

أدأ تم إعلان مفهوم الذكاء الاصطناعي بشكل رسمي عام 1956م في كلية دارتموث، ولكنه لم يحقق أي تقدم على مدى عشرين عاماً تقريباً، وقد يعود سبب ذلك إلى القدرات الحاسوبية المحدودة التي كانت متوفرة آنذاك.

المطلب الثاني

تعريف الذكاء الاصطناعي

إن البشر وحدهم هم من تطلق عليهم صفة العقل، لأن قدراتنا العقلية هامة في كل صغيرة وكبيرة في حياتنا، مجال الذكاء الاصطناعي يعني بميكنة الذكاء الإنساني ودراسة قدراته العقلية، فمن أهم الأسباب لدراسة الذكاء الاصطناعي هو محاولة فهمنا لعمليات العقل البشري، بطريقة تتعد عن علم الفلسفة وعلم النفس وعلم التشريح والتي تعنى بدورها أيضاً بالعقل البشري، فعلم الذكاء الاصطناعي يكافح لبناء الذكاء بالقدر الذي يعنى فيه بفهم هذا الذكاء.

فالذكاء الاصطناعي اليوم أصبح مفهوماً متداولاً جداً، وقد دخل على جميع المجالات العلمية التقنية منها وحتى العلوم الإنسانية. فالهواتف الذكية بين أيدينا وأجهزة التلفاز المتواصلة في بيوتنا خير دليل على ذلك. أصبح من الطبيعي اليوم اقتناء أجهزة ذكية والتعامل ببرامج معلوماتية ذكية.

علم الذكاء الآلي في حد ذاته ليس بعلم جديد في العالم الأكاديمي ولا حتى التجاري لكن دمقرطته اليوم سمحت بتداوله كمفهوم جديد، زاد من ذلك انتشار الأجهزة الرقمية المتصلة وظاهرة البيانات الضخمة حيث أصبح المرء وإن لم يكن متخصصاً في المعلوماتية يتحدث عن الذكاء الاصطناعي ويربطه عادة بالأجهزة التكنولوجية المبتكرة مع أنه ليس كل شيء مبتكر مرتبط حتماً بالقدرة على التفكير الذاتي. الذكاء الاصطناعي تقنياً وبيداً مجالين علميين: علم السلوكيات والعصبيات وعلم الإعلام الآلي أو كما يسمى حديثاً بعلم المعلوماتية (للتفرقة الصحيحة بين المجالين بالنسبة للمتخصصين في علم الأوتوماتيكيات والعلوم الدقيقة)⁽⁷⁾.

(5) "Artificial Intelligence - Overview", www.tutorialspoint.com, Retrieved 7-10-2019. Edited.

(6) كيف ينتصر الحاسوب على بطل لعبة الـGo "، بقلم كريستوف كوش بتاريخ 1 يوليو 2016، مجلة سينتيفيك للعلوم الأمريكية، منشورة على موقع <https://www.scientificamerican.com/arabic/articles/news/how-the-computer-beat-the-go-master>

(7) محمد الهادي. التعليم الإلكتروني عبر شبكة الانترنت . (القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، الطبعة الاولى ، 2005م ، ص 85.

من حيث التعريف هو العلم الذي يضم كل الخوارزميات والطرق النظرية منها والتطبيقية التي تعنى بأتمتة عملية أخذ القرارات مكان الإنسان سواء كان ذلك بطريقة كاملة أو جزئية بمعوية الإنسان، مع القدرة على التأقلم أو الاقتباس أو التنبؤ. عادة، يكون البرنامج ذكياً إذا قام تلقائياً بسلوك غير مبرمج مسبقاً حيث يستطيع من نفسه أخذ قرارات جديدة للتكيف مع حالته وحالة محيطه عبر الزمن. إن خصائص الذكاء الاصطناعي من التصرفات التلقائية والتطور الذاتي والتعلم الآلي التلقائي توحى بفكرة حرية الآلة المطلقة في أخذ القرارات في المستقبل القريب ومنه التخوفات المتصاعدة حالياً على الساحتين الإعلامية والأكاديمية، لكن الواقع التقني والعوائق الأخلاقية والتكنولوجية تقول غير ذلك (8).

وكذلك تم تعريف الذكاء الاصطناعي بأنه "دراسة كيفية توجيه الحاسب لأداء أشياء يؤديها الإنسان بطريقة أفضل" (9). بأبسط العبارات، يشير مصطلح الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) إلى الأنظمة أو الأجهزة التي تحاكي الذكاء البشري لأداء المهام والتي يمكنها أن تحسن من نفسها استناداً إلى المعلومات التي تجمعها (10).

يُعتبر الذكاء الاصطناعي أحد فروع علم الحاسوب، وإحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها صناعة التكنولوجيا في العصر الحالي، ويُمكن تعريف مصطلح الذكاء الاصطناعي بأنه قدرة الآلات والحواسيب الرقمية على القيام بمهام معينة تُحاكي وتُشابه تلك التي تقوم بها الكائنات الذكية؛ كالقدرة على التفكير أو التعلم من التجارب السابقة أو غيرها من العمليات الأخرى التي تتطلب عمليات ذهنية، كما يهدف الذكاء الاصطناعي إلى الوصول إلى أنظمة تتمتع بالذكاء وتتصرف على النحو الذي يتصرف به البشر من حيث التعلم والفهم، بحيث تُقدم تلك الأنظمة لمستخدميها خدمات مُختلفة من التعليم والإرشاد والتفاعل وما إلى ذلك (11).

ونعتقد ان التعريف الاخير هو تعريف اقرب الى الواقع، ولن ندخل في مآهة التعريفات المختلفة كونها لن تثري بحثنا وليس بتخصصنا، وانما الذي سنركز عليه هو تاثير تلك الاجهزة على فرص العمل. حيث اصبحت تطبيقات الذكاء الاصطناعي تؤثر في جميع القطاعات تقريبا، وخاصة في الصناعة والبنوك والتأمين والصحة والدفاع، ذلك أنه أصبح من الممكن تحويل العديد من المهام الروتينية الحالية إلى عمليات آلية، وهذا من شأنه أن يغيّر صبغة العديد من المهن وقد يؤدي إلى زوال بعضها نهائياً

المطلب الثالث

مجالات الذكاء الاصطناعي

لقد دخلنا فجر حقبة جديدة، حيث تعمل الثورة التكنولوجية على تغيير حياتنا بسرعة هائلة، مما يغير بشكل كبير الطرق التي نعمل ونتعلم بها، وحتى تلك التي نعيش بها سويًا. يمر الذكاء الاصطناعي بنمو هائل وإيجاد تطبيقات جديدة في عدد متزايد من القطاعات، بما في ذلك الأمن والبيئة والبحث والتعليم والصحة والثقافة والتجارة إلى جانب الاستخدام المتزايد التعقيد للبيانات الضخمة.

الذكاء الاصطناعي هو الحدود الجديدة للإنسانية، بمجرد عبور هذه الحدود، سيؤدي الذكاء الاصطناعي إلى شكل جديد من الحضارة الإنسانية. المبدأ التوجيهي للذكاء الاصطناعي ليس أن يصبح مستقلاً أو يحل محل الذكاء البشري. ولكن يجب علينا أن نتأكد من

(8) بهذا المعنى رعد فاضل علوان، تصميم وتحليل الخوارزميات، عمان، دار مجذابي للنشر والتوزيع، 2011، ص 48 وما بعدها.

(9) أسامة الحسيني. لغة لوجو . (الرياض ، مكتبة بن سينا للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، 2002م)، ص 129.

(10) المرجع السابق، ص 132.

(11) "Artificial Intelligence (AI)", www.techopedia.com, Retrieved 7-10-2019. Edited.

تطويره من خلال نهج إنساني قائم على القيم وحقوق الإنسان. نحن نواجه سؤالاً حاسماً: ما نوع المجتمع الذي نريده غداً؟ تفتح ثورة الذكاء الاصطناعي آفاقاً جديدة ومثيرة، لكن الاضطراب الأنثروبولوجي والاجتماعي الذي يجلبه في أعقابها يتطلب دراسة متأنية⁽¹²⁾. نتج من معامل أبحاث الذكاء الاصطناعي تقنيات عديدة، مازال بعضها في الأطوار الأولى من الدراسة والبحث، في حين وصل البعض الآخر إلى نضج نسبي أدى إلى تطوير أنظمة جديدة عملية تعالج مشاكل واقعية كان يعتبر من المستحيل معالجتها بأساليب البرمجة التقليدية⁽¹³⁾، ويعتبر مجال "الذراع الآلية الذكية" (Smart Robot) وأنظمة الخبراء (Expert Systems) أهم مجالين من هذه المجالات وفيما يلي نبذة مبسطة لهاتين التقنيتين وإمكاناتهما:

الفرع الأول الذراع الآلية الذكية

تستخدم الذراع الآلية مؤخراً في المصانع للقيام بالأعمال الروتينية التي تحتاج إلى قوة عضلية، ولا تتطلب عمليات أو أنشطة ذهنية معقدة، مثل عمليات اللحام والدهان في مصانع السيارات. وقد اعتمد تشغيل هذه الأذرع على دقة وسرعة أنظمة التحكم (Control Systems) التي تعمل بواسطة أجهزة الحاسب الآلي، وكان اليابانيون أول من استعمل هذه الأذرع بصورة موسعة في صناعة السيارات والذي نتج عنه غزو اليابان للأسواق العالمية بسيارات ذات جودة عالية وأسعار منافسة⁽¹⁴⁾. وأستخدام الأذرع الآلية في التصنيع له فوائد عديدة فهي لا تطالب بإجازات وضع بالنسبة للمرأة العاملة، ساعات رعاية، أسبوعية، سنوية أو عرضية، ولا تكل ولا تتعب من العمل ولا تتوقف إلا لفترات الصيانة، كما أنها تستطيع العمل في مصانع غير مكيفة أو مضاءة إضاءة غير قوية، وفي هذا توفير للطاقة، ثم أنها لا ترفع الدعاوي، ولا تطالب بتعويضات إذا تعرضت خطأ أو عمداً إلى غازات سامة أو مواد كيميائية ضارة، وأخيراً فهي لا تحتاج إلى مرافق مساندة مثل دور الحضانة وصالات الطعام والصالات الرياضية وغيرها مما يطالب به العمال، وليس من الصعب طبعاً ترجمة كل هذه المزايا إلى توفير كبير في تكلفة الإنتاج وفي السيطرة على الطاقة الإنتاجية للمصانع بحيث تتناسب مع قوى العرض والطلب للسوق، وذلك بدون اللجوء إلى تسريح العمال لبضعة أسابيع أو شهور أو في وضع ورديات إضافية.

ومع تطور أنظمة التحكم الآلية وازدياد قدرة الحاسبات الآلية التي تشغلها، ازدادت قدرات الذراع الآلية وأصبحت تقوم بأعمال دقيقة ومركبة كصنع شرائح الميكرو كمبيوتر وغيرها من الأعمال التي تتطلب أنظمة تحكم معقدة وصعبة، إلا أن هذه الأعمال كانت محدودة بما يمكن إنجازها باستخدام أساليب البرمجة التقليدية، وقد أدى إدخال أساليب الذكاء الاصطناعي في برمجة هذه الأذرع إلى فتح آفاق جديدة لم تكن ممكنة من قبل، فأصبحنا اليوم نتكلم عن أذرع تستعمل الرؤية الإلكترونية (Electronic Vision) في فرز المنتجات وفي تحريك الذراع (أو عدة أذرع) في حيز ضيق بأسلوب مرن يتناسب مع متغيرات البيئة التي يعمل بها⁽¹⁵⁾.

الفرع الثاني أنظمة الخبراء (Expert Systems)

(12) د. جاسم حاجي، مرجع سابق.

(13) يمكن تقسيم الذكاء الاصطناعي إلى نوعين من الوظائف أو المهام، النوع الأول وظائف حياتية ذكية يقصد بها تلك الوظائف الحياتية التي يمكن أن نقوم بها بشكل دوري لكي نتصرف ويتفاعل في العالم. والنوع الثاني وظائف، ومهام تتطلب الخبرة.

(14) عادل عبد النور، أساسيات الذكاء الاصطناعي، الرياض، دار الفيلسوف الثقافية، الطبعة الأولى، 2005م، ص 54.

(15) خالد ناصر السيد، أصول الذكاء الصناعي، الرياض، مكتبة الرشد، الطبعة الأولى، 2004م، ص 98.

وهي برامج تحتوي على كمية هائلة من المعلومات التي يملكها خبير إنساني في حقل معين من حقول المعرفة وبعض هذه البرامج أثبتت فعاليتها لتؤكد إمكانيتها في هذا المجال. والنظام الخبير هو برنامج مصمم لينفذ مهاماً متعلقة بالخبرة البشرية، يحاول النظام الخبير القيام بعمليات تعتبر عادة من اختصاص البشر و يتضمن الحكم و اتخاذ القرارات⁽¹⁶⁾.

يملك الخبراء البشريون كمية هائلة من المعرفة المتخصصة في مجالات عملهم لذا فإن النظم الخبيرة تستند عادة إلى قواعد معرفة و تتضمن عدد هائلاً من قواعد المعطيات التي تحوي معلومات المعرفة، و النظم الخبيرة فرع من الذكاء الاصطناعي. ويتكون النظام الخبير من ثلاثة أجزاء رئيسية:

أولاً: قاعدة المعرفة knowledge base : تتضمن المعارف المتعلقة بحقل الخبرة.

ثانياً: محرك الاستدلال Inference engine : نظام لمعالجة المعارف و استنتاج طريقة الاستدلال.

ثالثاً: واجهة المستخدم user interface : تمكن المستخدم غير الخبير من الوصول إلى معرفة النظام الخبير.

ولفظ الخبير مشتق من الخبرة ، وهو الشخص المتمرس الذي مر بتجارب عديدة صقلت فهمه لمجال من المجالات وأغنت فكرة بمعلومات اختص بها دون غيره ، وميزته عن أئداده من المختصين في المجال وبذلك استحق لفظ خبير. وتهدف أنظمة الخبراء (Expert Systems) إلى تطوير برامج محاسبية تستطيع تحليل الأحداث والمواقف في مجال من المجالات والوصول إلى نفس الاستنتاجات أو النتائج التي يصل لها الخبير.

ويتم ذلك عن طريق استحداث نموذج محاسبي يوازي النموذج الذهني الذي لدى الخبير وخرن المعلومات به ، وقد دلت الأبحاث على أن المعلومات التي يستخدمها الخبير في عمله تنقسم إلى قسمين رئيسيين : الأول خاص بالمعلومات الشائعة في هذا المجال مثل الحقائق والقوانين (facts) المتعرف عليها والمقبولة لجميع المختصين (Heuristics) التي يتميز بها الخبير عن غيره والتي قد تكون على شكل علاقة مثلاً بين لون البشرة ونسبة الكوليسترول في الدم ، أو الشكل الانسيابي لعينة صخرية ونسبة الترسبات المعدنية فيها. وهذه القوانين يستخلصها الخبير من التجارب التي مر بها وتقوم بتوجيه بحثه ودراسته للحالة المعروضة عليه ومساعدته في الوصول إلى النتائج المطلوبة، وقد تختلف هذه القوانين التخصصية من خبير إلى آخر⁽¹⁷⁾.

كانت الورقة العلمية التي تقدم بها البروفيسور فايجنباوم (Faygenbaum) خبير الذكاء الاصطناعي في جامعة ستانفورد لمؤتمر الذكاء الاصطناعي العالمي لعام 1977 م أكبر الأثر في توجيه هذا العلم الجديد ، فقد طرح البروفيسور فكرة أن قوة أنظمة الخبراء تتبع من المعرفة Knowledge التي تختزنها وليس من قدرتها على تمثيل النماذج والقيام بعمليات استنتاجية ، ومن هذه النظرية ركزت الأبحاث الجديدة على استخلاص المعرفة من الخبراء عوضاً عن التركيز على الطرق المختلفة للتمثيل والعمليات الاستنتاجية المعقدة ، وهما موضوعان لم يتم تكوين نظريات متكاملة عنهما بعد وبالتالي فهما يعانيان من قصور في تطبيقاتهما العملية.

ومن أوائل أنظمة الخبراء التي تطورت حتى الآن نظام مايسن Mycin لتحليل وعلاج وأمراض الدم المعدية، وقد طور هذا النظام في جامعة ستانفورد حيث أحتوت قاعدة معلوماته على نحو (400) قانون تربط العوارض المحتملة للمرض بالاستنتاجات الممكنة ، وقد قورنت النتائج المستخرجة من نظام مايسن في كثير من تحليلاته على مستوى الأطباء الموجودين في اللجنة⁽¹⁸⁾ .

ورغم النجاح الذي حققته كثير من هذه الأنظمة فإنه يجب أن نتوخى الحذر وعدم التسليم لكل ما يخرج من هذه الأنظمة من نتائج أو استنتاجات، كما يجب الابتعاد عن الخوض في توقعات خيالية عن قدراتها. والذي يجب توضيحه هو أن هذه الأنظمة لا يمكن أن تحل

(16) أسامة الحسيني. لغة لوجو، الرياض، مكتبة بن سينا للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2002م،ص72.

(17) د. عادل عبد النور، أساسيات الذكاء الاصطناعي، الرياض، دار الفيصل الثقافية ، الطبعة الأولى ، 2005 م، ص269.

(18) محمد الهادي ، مرجع سابق،ص82.

محل الخبير نهائياً ، وأنه على الرغم من أن كثيراً من النتائج التي تتوصل لها الأنظمة تتطابق أو حتى تفوق النتائج التي قد يصل لها الخبير إلا أن هذه الأنظمة تستخلص قوتها من التركيز على موضوع معين ومحدود لمجال من المجالات وأنه كلما أوسع نطاق هذا الموضوع ضعفت قدرتها الاستنتاجية والعكس صحيح.

ولأنظمة الخبراء مجالات معينة أثبتت قدرتها فيه أكثر من غيرها فقد اشتهرت في التخطيط Planning وفي تحليل العوارض وتحديد الأخطاء Diagnostics وفي التصميم Design وفي القيادة والسيطرة Command and Control وغيرها من المجالات المتخصصة التي تم فهم العمليات المطلوبة لها ، والتي تتناسب والقدرات التمثيلية والاستنتاجية لهياكل الأنظمة المستخدمة ، نستنتج من كل ماتقدم أن أنظمة الخبراء أو الأخرى نظم قواعد المعرفة Knowledge Base Systems كما يفضل كثير من الباحثين تسميتها - هي أنظمة جديدة ذات قدرات تفوق بمراحل قدرات الأنظمة الآلية التقليدية حيث أن لها القدرة على الحصول على الاستنتاجات بمعلومات متناقضة وغير مكتملة Incomplete and Inconsistent knowledge وهي بذلك تحاكي الخبراء والقادة العسكريين الذين غالباً ما يتخذون القرارات تحت هذه الظروف ، وهي تقنية عملية مفيدة مادامت تستخدم من قبل المختصين وطبقت في المجالات التي تتناسب مع حدود معرفتنا لقدراتها⁽¹⁹⁾.

المبحث الثاني

تداعيات استخدام تقنيات الذكاء الإصطناعي على سوق العمل

شهد سوق العمل تغيرات جذرية منذ لحظة الثورة الصناعية واختراع الآلات، والمحركات البخارية وكيف اسهمت هذه الاختراعات في القدرة على التصنيع والنقل باستخدام القطارات البخارية، ولم تكن تلك الاختراعات تشكل هاجساً ومنافساً للعامل، لان تلك الاختراعات جاءت لتساعد العامل نفسه على سرعة الانجاز ووفرة الانتاج وبجهد أقل من السابق. وبقي الحال كذلك على كل المراحل التي لحقت فترة الثورة الصناعية من اختراعات كثيرة جداً لا يمكن حصرها، وكان العالم بأسره يفرح لبعض منها ويتخوف من بعضها خصوصاً إذا ما كانت تشكل خطراً على وجوده.

أما مع دخول أجهزة الذكاء الإصطناعي سوق العمل في فترة السنوات القليلة الماضية، وانتشارها بشكل غير مقنن من الناحية القانونية، أصبحت تنافس العمال بوظائفهم، كونها تقوم بوظائفهم على اكمل وجه وباستقلالية كاملة دون تدخل مع العامل، لذلك نجد هناك مصانع ضخمة تدار بشكل كامل اتوماتيكياً، دون وجود عدد من العمال يذكر، ومع زيادة عدد سكان الكرة الارضية المصحوب بالطبع بزيادة الأيدي العاملة، وفي ظل وضع اقتصادي عالمي يعاني كثيراً من المشاكل والازمات العالمية (مالية ، صحية، سياسية، بطالة) المختلفة اصبح العامل مهدداً بالاستغناء عن خدماته، كيف لا والعامل دائماً يعتبر الطرف الاضعف في عقد العمل، لذلك نجد التشريعات العمالية جاءت بنصوص آمرة لحماية هذا الطرف الضعيف، لان العمال يشكلون السواد الاعظم في المجتمعات.

المطلب الأول

المخاوف من استخدامات الذكاء الإصطناعي على سوق العمل

لقد تجاوزت العديد من الإنجازات المعتمدة على تقنيات الذكاء الإصطناعي قدرات الإنسان: فلقد هزمت آلة في لعبة الشطرنج بطل العالم في عام 1997 كما تم الاشارة اليه سابقاً، كما تفوقت سنة 2016 آلات أخرى على أحد أفضل اللاعبين في العالم في لعبة «الجو»، وعلى لاعبين ممتازين في لعبة البوكر. وتقوم أجهزة الكمبيوتر بإثبات - أو بالمساعدة على إثبات - النظريات الرياضية، ويتم بناء المعارف بشكل تلقائي انطلاقاً من بيانات ضخمة جداً تقاس بالتيرابايت أو حتى بالبيتابايت، باستخدام تقنيات التعلّم الآلي.

(19) خالد ناصر السيد . أصول الذكاء الصناعي، الرياض ، مكتبة الرشد ، الطبعة الأولى ، 2004م ، ص76 .

وبفضل تقنيات التعلم الآلي، تقوم الآلات بالتعرف على الكلام وتدوينه، مثلها مثل عمل السكرتيرة الطبيعية، وتقوم أخرى بالتعرف بدقة على سمات الوجه أو بصمات الأصابع من بين عشرات الملايين، وقراءة النصوص المكتوبة باللغة الطبيعية. كما وجدت بفضل هذه التقنيات سيارات ذاتية التحكم، وطائرات بدون طيار، وآلات قادرة على تشخيص الورم الميلانيني أفضل بكثير من الأطباء المختصين في الأمراض الجلدية، وذلك اعتماداً على صور فوتوغرافية للشامات الجلدية يتم التقاطها باستخدام الهواتف المحمولة. وأصبحت الروبوتات تحل تدريجياً محل الإنسان المقاتل في الحروب.

والسؤال المشروع الذي يطرح نفسه هل هناك أي مخاوف يمكن أن تجعلنا نخشى استعمال الذكاء الاصطناعي؟ نجد أنه كلما استخدمنا الذكاء الصناعي في العديد من المجالات من حولنا، نخشى وقتها عدم الاهتمام بأي جنس بشري وعدم الحاجة إليه في أي عمل، فلقد أصبح هناك بديل قادر على انجاز أغلب ما يفعله الجنس البشري .

وكذلك الخوف أيضاً من قدرة هذه الأجهزة على إصلاح ذاتها تلقائياً، أي لا يحتاج إلى أيدي بشرية لكي يتم رؤيته وتصليحه، وهذا من أخطر الأشياء، فلا يجب أن يؤثر هذا الذكاء بالسلب على المجتمع. ولكن علينا أن نستفيد منه جيداً ولكن ليس على حساب الجنس البشري، وأن عدم تطور هذه الأجهزة لهذه الدرجة يعد من مصلحة البشر، لكي لا يحدث أي مخاوف تجعلنا نقلق حيال ذلك، فمن المخيف سيطرة الروبوتات في كل مكان بدلاً من أي بشر، فهذا يعد كارثة حقيقية بحيث نجد أن هذه الروبوتات المنتشرة لا تحتاج إلى أي شيء وتفتقر إلى الجانب الأخلاقي (20).

هل يمكننا تخيل حياتنا دون استخدام الذكاء الاصطناعي؟ الإجابة المبدئية تكون بالنفي فهو أصبح جزء مهم للغاية من حياتنا اليومية، فمهما كان له من مخاوف ولكننا لا يمكن السيطرة على العديد من الأشياء بدونه، لذلك علينا أن نتقهم هذا جيداً ولا نجعله مساوياً للبشر. ولكنه له أهميته اللازمة لمساعدة البشر فقط لا غير، ولا يجب أن يكون مساوي أو أفضل بل مساعد، فهذا من الضروري جداً معرفته والانتباه إليه، ولا يجب تدميره نهائياً لكي لا نندم على هذا ونعود إلى الوراء مرة أخرى.

ولكن يجب لا ننسى أنه من أهم إيجابيات الذكاء الاصطناعي هي قدرته على الجهد المتواصل والإنتاج المضاعف للعمل، وهذا يرجع لقدرة الآلات على العمل المستمر دون أي توقف. يعمل الذكاء الاصطناعي على تقديم العديد من التطبيقات التي وفرت على الإنسان الكثير من الوقت مثل نظام الملاحة الخرائط الذي أصبح من الصعب جداً الاستغناء عنه، لأنه ينجز المهام والأعمال بشكل أسرع بكثير، وبنسبة أخطأ لا تذكر.

ومن أهم ما يميز هذا الذكاء كذلك هو أن لا يتأثر بالأهواء مثل الإنسان، فقد يخونه ضميره أو أهوائه، ولكن الذكاء الاصطناعي لا تتحكم فيه هذه الأهواء .

إذا وبدون شك تؤثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في جميع المجالات الحياتية اليومية، وخاصة في الصناعة، الإنتاج، البنوك، التأمين، الصحة، التعليم، والدفاع، وذلك لأنه أصبح من الممكن تحويل العديد من المهام الروتينية الحالية إلى عمليات آلية، وهذا من شأنه أن يغيّر صبغة العديد من المهن وقد يؤدي إلى زوال بعضها نهائياً.

المطلب الثاني

(20) هل ينبغي أن نخشى الروبوتات فائقة الذكاء، بقلم ستوارت راسل - ستوارت راسل هو أستاذ علوم الحاسوب بجامعة كاليفورنيا بيركلي، والخبير في مجال الذكاء الاصطناعي - بتاريخ 2

يوليو 2016، منشور بمجلة Scientific American للعلوم على الموقع [https://www.scientificamerican.com/arabic/articles/from-the-magazine/should-we-fear-](https://www.scientificamerican.com/arabic/articles/from-the-magazine/should-we-fear-supersmart-robots)

[/supersmart-robots](https://www.scientificamerican.com/arabic/articles/from-the-magazine/should-we-fear-supersmart-robots)

مستقبل سوق العمل في ظل تقنيات الذكاء الاصطناعي

باستخدام الذكاء الاصطناعي، أصبحت معظم أبعاده - ربما باستثناء حس الفكاهة - موضع التحليل وإعادة البناء العقلاني عن طريق أجهزة الكمبيوتر. وبالإضافة إلى ذلك، تجاوزت الآلة قدراتنا المعرفية في معظم الميادين، مما يجعل البعض يخشى مخاطرها. وليس من المستغرب أن الأجيال المستقبلية قد تنظر الى زمننا الحاضر وتصفه بأنه زمن تغيرات هائلة، فخلال بضعة عقود ليس إلا، تحولنا من مجتمع يعتمد على الآلات الى مجتمع يعتمد على المعلومات، وفيما يواصل عصر المعلومات الازدهار والتقدم، وجد المجتمع نفسه مرغماً على التمتع بعلاقة ودية جديدة وحميمة مع النظم الخوارزمية القائمة على البيانات.

ان مستقبل سوق العمل وما يعتريه من ضبابية لمشهد الحالة التي سيكون عليها وخصوصاً وضع العامل في هذه المعادلة، والخوف المتوقع بناءً على كثير من الدراسات - سيتم التطرق إليها ادناه- من ازدياد كبير بحجم البطالة، وإحلال أجهزة الذكاء الاصطناعي محل العامل قادم لامحالة، ما لم تتدخل الحكومات بوضع ضوابط وتنظيم قانوني عمالي جديدياخذ بعين الاعتبار الدخيل القادم لا محالة على العلاقة العمالية، وان تكون هناك تشريعات عمالية غير تقليديه.

فالتشريعات العمالية السابقة شجعت بطريقة ما على تشجيع اصحاب الاعمال على إنهاء عقود العمل بسبب استبدال نظام انتاجها بأخر بما يمس حجم العمالة، وهذا نجده في نص المادة (110) من قانون⁽²¹⁾ رقم (37) لسنة 2015 بتعديل المادة (110) من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 بنصها على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بأخر بما يمس حجم العمالة، على ألا يتم إنهاء العقد إلا بعد إخطار الوزارة بسبب الأنهاء قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالأنهاء...".

ونلاحظ على هذه المادة بأن المشرع قد اجاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إلا بعد إخطار الوزارة بسبب الأنهاء قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالأنهاء، ونؤيد الرأي الذي يطالب بالنص على موافقة وزارة العمل وليس مجرد الاخطار ، فإن ثبت للوزارة عدم صحة السبب الذي يدعيه صاحب العمل للاغلاق فلا تاذن له بالاغلاق، وعندئذ يحتفظ العامل بحقوقه كاملة المترتبة على هذا الأنهاء غير المبرر⁽²²⁾.

ومن نافلة القول في هذا المجال أن نشير إلى ما قضت به محكمة النقض المصرية في حكم لها بخصوص سلطة صاحب العمل في إغلاق منشأته، " أن من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته واتخاذ مايراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، وان أدى به ذلك إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفات متى رأى من ظروف العمل مايدعو إليه، بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق احد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وأنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الانتهاء ما يبرره، وانتهى عنه وصف التعسف⁽²³⁾.

ولابد من الإشارة في هذا المجال لنص المادة (22) من ذات القانون التي أجازت لصاحب العمل تدريب العمال على تقنيات التطور التكنولوجي حيث نصت المادة على أنه " يحظر على صاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة. وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف اختلافاً

(21) قانون رقم (37) لسنة 2015 بتعديل المادة (110) من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012، الصادر بتاريخ 2015/12/31 المنشور بالجريدة الرسمية رقم 3242.

(22) د. صلاح محمد احمد دياب، الوسيط في شرح احكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشورات جامعة البحرين، الطبعة الأولى 2013، ص 351.

(23) حكم محكمة النقض في الطعن رقم 44 لسنة 45 ق ، جلسة 1980/5/17، مشار إليه لدى د. احمد رشاد الهواري، شرح قانون العمل البحريني، سلسلة الكتب القانونية 5، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، الطبعة الأولى 2010، ص 427.

جوهرياً عن عمله الأصلي ويشترط عدم المساس بحقوق العامل. ويجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه تمثيلاً مع التطور التكنولوجي في المنشأة بشرط إخطار الوزارة المختصة والتنظيم النقابي المعني". وبإمعان النظر في هذه المادة نجد فيها تضارب حيث ان المشرع نص في الفقرة الأولى بعدم الخروج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل، وعدم تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عم عمله الاصلي، ثم يعود في الفقرة الثانية اعلاه ليعطي صاحب العمل الحق في تدريب العامل وتأهيله لمهنة تختلف عن المهنة المتفق عليها تمثيلاً مع التطور التكنولوجي بحسب ما جاء في النص، وهذا يعد تناقضاً ظاهراً في النص، ودون أن يعتد بإرادة العامل وموافقته على ذلك. ولدلالة على حجم المشكلة المتوقعة مستقبلاً وفقدان كثير من الوظائف هنالك العديد من الدراسات من مراكز عالمية ولكن يصعب سردها في هذا البحث، ولكن سناخذ مثلاً محلياً على مستوى مملكة البحرين وآخر اقليمياً وعالمياً في الفروع التالية.

الفرع الأول

مستقبل سوق العمل محلياً

على مستوى مملكة البحرين خبراء يؤكدون: الذكاء الاصطناعي والوظائف النوعية يتصدرون المشهد الاقتصادي في السنوات المقبلة، حيث أكد خبراء واقتصاديون أن حجم التغيير القادم على خارطة الأعمال والوظائف المستقبلية يقدر بـ 80 %، وأوضحوا أن الأرقام العالمية تبين أنه بحلول عام 2025 سيتم التعامل مع أكثر من 85 % من تفاعلات العملاء دون أن يكون هناك وجود للإنسان، مع توقع استبدال ما يصل إلى 800 مليون وظيفة بتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي بحلول عام 2030، إذ ثمة أعمال جديدة ستبرز مقابل وظائف تقليدية ستندثر، لتكون التقنيات والتكنولوجيا الحديثة هي المتصدرة في المشهد الاقتصادي والإنتاجي. مع التأكيد على الدور الكبير للتحويل الرقمي والذكاء الاصطناعي في تغيير خارطة الوظائف المستقبلية، مشيراً الى أن هناك وظائف كثيرة ستتغير وأخرى جديدة ستظهر في غضون سنة أو سنتين كحد أقصى⁽²⁴⁾.

كما اكدوا على أهمية الوعي وأن التوجه الاقتصادي الجديد سيتمحور حول التكنولوجيا بوصفها هي الأسرع أداء والأقل تكلفة، فلم يعد العمل الذي يقوم به 300 موظف هو ذاته اليوم، بل استعويض عنها بـ 50 موظفاً وبرامج وتكنولوجيات جعلت من تقليص الموظفين أمراً واقعاً وحتماً، فمثلاً ثمة أعمال ستنتهي مثل وظائف الاستقبال أو الاتصالات، وهناك من التقنيات التي تضمن أداء نفس الخدمات من رد وإجابة على التساؤلات وتسجيل الملاحظات، وبالمثل بعض الوظائف المتعلقة بالمجال الصحي والأطباء والتعقيبات والأشعة والخدمات الصحية الأخرى وغيرها سوف تتغير بالمثل.. ويمكن الإشارة إلى وجود توجه نحو أتمتة دعم العملاء إذ تتوقع شركة جارتر أنه بحلول عام 2025 سيتم التعامل مع أكثر من 85 % من تفاعلات العملاء دون وجود للإنسان، ويتوقع الخبراء استبدال ما يصل إلى 800 مليون وظيفة بتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي بحلول عام 2030، ويمكن القول أن تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي قادرة بالفعل على التعامل مع العديد من الوظائف المحاسبية على سبيل المثال مثل إعداد الضرائب، والرواتب، ومراجعة الحسابات⁽²⁵⁾.

الفرع الثاني

مستقبل سوق العمل اقليمياً

(24) د. جاسم حاجي، خبير الذكاء الاصطناعي الإقليمي، مقال بعنوان خبراء يؤكدون: الذكاء الاصطناعي والوظائف النوعية يتصدرون المشهد الاقتصادي في السنوات المقبلة، المنشور بتاريخ

2020/08/29 الوقت 12.40 المنشور على موقع نباء الرسمي <https://www.bna.bh/.aspx?cms=q8FmFJgiscL2f>

ومن الآراء الإقليمية⁽²⁶⁾ أن "الذكاء الاصطناعي يُعدُّ من أقوى الأدوات التي ستزاحم البشر في أعمالهم، لكونها تشمل كل العمليات والإجراءات، وكذلك إمكانية دمجها بالقرارات الذكية وبسرعة"، مشدداً على أن هناك شركات كبرى تخلت عن معظم موظفيها بعد تفعيل هذه الأدوات.

وضرب مثلاً بالخطوط الجوية البريطانية التي تسعى للاستبدال بجميع موظفيها في خدمة العملاء بالهاتف من خلال نظام اتصال ذكي يعتمد على تقنية التعرف على الكلام. "Speech recognition".
 وتمكّن هذه التقنية من فهم خطاب العميل أوتوماتيكياً. وأمثلة هذا الأمر كثيرة خاصة في الأعمال الإدارية الروتينية، ولاحقاً من المتوقع أن تسيطر على الأعمال التي تحتاج إلى قرار من خلال أنظمة دعم اتخاذ القرار "Decision-Support Systems".
 في المقابل، يؤكد المرعشي أنه لا تظهر بدائل قوية متاحة للبشر للتعامل مع تلك التأثيرات، وتحديدًا فيما يتعلق بمواجهة تزايد معدلات البطالة، مضيفاً أن "القيمة التي تقدمها هذه الأدوات تسير في اتجاه معاكس لتوظيف البشر، والاستثناء سيكون لقليل من المختصين المؤهلين في التعامل مع تقنيات الذكاء الاصطناعي، ولنا أن نتصور شركة تقدم خدماتها لملايين العملاء من خلال عدد لا يتجاوز العشرين من الكفاءات المختصة.

الفرع الثالث

مستقبل سوق العمل عالمياً

من الآراء على مستوى العالم كشفت دراسة حديثة أجراها باحثون من جامعتي أوكسفورد البريطانية وبيبل الأمريكية أن هناك احتمالاً بنسبة 50% بأن يتفوق الذكاء الاصطناعي على الذكاء البشري في جميع المجالات في غضون 45 عاماً، كما من المتوقع أن يكون قادراً على تولي كافة الوظائف البشرية في غضون 120 عاماً. ولا تستبعد نتائج الدراسة أن يحدث ذلك قبل هذا التاريخ.
 ووفقاً للدراسة فإن "الآلات ستفوق على البشر في ترجمة اللغات بحلول عام 2024، وكتابة المقالات المدرسية بحلول عام 2026، وقيادة الشاحنات بحلول عام 2027، والعمل بتجارة التجزئة في 2031، بل وفي كتابة واحد من أفضل الكتب مبيعاً بحلول عام 2049، وفي إجراء الجراحات بحلول عام 2053".

وشددت الدراسة على أن الذكاء الاصطناعي يحسن قدراته بسرعة، ويثبت ذاته على نحو متزايد في المجالات التي يسيطر عليها الإنسان تاريخياً، وعلى سبيل المثال، فإن برنامج "ألفا جو"، المملوك لشركة جوجل، هزم مؤخراً أكبر لاعب في العالم في اللعبة الصينية القديمة المعروفة باسم "جو". وفي الإطار ذاته، تتوقع الدراسة أيضاً أن تحل تكنولوجيا القيادة الذاتية محل الملايين من سائقي سيارات الأجرة.
 واستطلعت الدراسة آراء 352 من خبراء التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي، للتنبؤ بمدى التقدم الذي يمكن إنجازه في هذا المجال خلال العقود القليلة المقبلة، وكذلك معرفة التوقيت المحدد لنمو قدرات الذكاء الاصطناعي وتوقّفه في مهن محددة، فضلاً عن رصد توقعاتهم بشأن متى يصبح متوقفاً على البشر في جميع المهام؟ وما الآثار الاجتماعية التي يمكن أن تترتب على ذلك التقدم؟ ووفق الدراسة، يتوقع كثير من الخبراء أنه في غضون قرن من الزمان سيكون الذكاء الاصطناعي قادراً على فعل أي شيء يمكن للإنسان القيام به⁽²⁷⁾.

(26) ماجد المرعشي - أستاذ الذكاء الاصطناعي المساعد بجامعة جدة - للعلم، الذكاء الاصطناعي يتفوق على البشر في غضون 45 عاماً، بقلم هاني زايد بتاريخ 3 يوليو 2017، منشورات مجلة

سنتليتك البريطانية المنشورة على موقع <https://www.scientificamerican.com/arabic/articles/news/al-will-be>

(27) الذكاء الاصطناعي يتفوق على البشر في غضون 45 عاماً، بقلم هاني زايد بتاريخ 3 يوليو 2017، مقالة منشورة على صفحات مجلة Scientific American للعلوم، منشورة على موقع المجلة

<https://www.scientificamerican.com/arabic/articles/>

وكانت دراسة سابقة⁽²⁸⁾ قد حذرت من أن "نحو 4 من بين كل 10 أمريكيين ستحل محلهم في العمل أجهزة ذكاء صناعي في ثلاثينيات القرن الحالي، وأن تلك الأجهزة ستقوم بدور أكبر في حياتنا على نحو بات يهدد وظائف العاملين في بعض المجالات والاستعاضة عنهم بآلات وتقنيات جديدة، ومنها خدمة العملاء."

تشير ويب في تصريح نُشر على شبكة موقع سي إن إن الأمريكية على الإنترنت إلى أن "كثيرًا من الشركات الكبرى نقلت خدماتها للزبائن إلى دول مثل الهند وغيرها من الدول ذات المستوى المنخفض للأجور، وكذلك قطاع السمسة، إذ يتم الاعتماد على برنامج "بلوكشين"⁽²⁹⁾."

والأمر نفسه بالنسبة لمهنة الصحافة، فبعد أن قضى الإنترنت على عدد كبير من الصحف، باتت وظائف العاملين في مهنة الصحافة مهددة هي الأخرى، وهناك خوارزميات تسمح لمنافذ الأنباء بإنشاء قصص إخبارية تلقائيًا ووضعها على مواقع الويب دون تفاعل بشري، وجرت تجربة ذلك بالفعل بوكالة أسوشيتد برس الإخبارية الأمريكية.

كما أنه من الممكن أن نشهد قريبًا الاستعاضة عن المحامين في بعض المجالات من خلال تطبيقات مستقبلية، فكتابة الوصية أو حتى الطلاق، ستكون من الأمور التي تتولاها هذه البرامج للأشخاص بشكل أسرع وأقل ثمنًا بالتأكيد.

وخلصت إيمي إلى أنه "بالرغم من عدم وجود إجماع بشأن كيفية الاستعداد للذكاء الاصطناعي حول العالم، إلا أنه لا مجال للشك بأن الوقت حان للاستعداد له، ما يستوجب وضع خطط مستقبلية تقوم على الاستثمار في التدريب والتعليم وتأهيل العمالة لخوض مجالات عمل جديدة".

وكما رأينا اعلاه ومن الدراسات السابقة من مناطق مختلفة في العالم تشترك بنفس الفكر والتوجه، بأن كثير من الوظائف ستختفي بحلول السنوات القليلة القادمة وسيحل محلها أجهزة الذكاء الاصطناعي، وسيصبح كثير من العمال التقليديين دون وظائف وبالتالي زيادة عدد البطالة وتبعاتها الاجتماعية والاقتصادية المختلفة.

المبحث الثالث

ماهية الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع البحريني

يعتبر المشرع البحريني من التشريعات السابقة بسن قانون خاص بالعمل لكي ينظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل على نحو يحقق مصلحة الطرفين ويدفع مسيرة التنمية ويزيد الإنتاج وذلك من خلال مواجهة الحاجات الإنسانية والاجتماعية التي قد تظهر في نطاق العمل ومواكبة التطورات المتلاحقة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي. اخذاً بالاعتبار حماية العامل بشكل عام والمرأة العاملة على وجه الخصوص وتوفير الأحكام القانونية الخاصة بحاجاتها الإنسانية والاجتماعية والصحية وتمكينها من التوفيق بين عملها وبين واجباتها الأسرية من شأنه أن ينعكس إيجاباً على إنتاجيتها ويحقق مصلحة رب العمل، كما أنه يعزز الشعور بالطمأنينة مما يساهم في الحفاظ على الأمن والسلم الاجتماعيين.

حيث تعتبر مملكة البحرين نموذجاً في تمكين ودعم المرأة في الانخراط بسوق العمل، وفي سبيل ذلك، أكد قانون العمل على المساواة بينها وبين الرجل، كما وراعى الطبيعة الخاصة بالمرأة فعمل على حمايتها من أي ضرر يقع عليها. ولا يعد هذا الاتجاه حديثاً في

(28) أجرتها إيمي ويب، الرئيس التنفيذي لوكالة ويمبيديا جروب المتخصصة في دراسة الاستراتيجيات الرقمية.

(29) وبلوكشين هو برنامج قادر على معالجة المعاملات تلقائيًا بشكل دقيق وموثوق به، ما يؤهله لأخذ مكان الوسطاء في قطاعات البنوك والضمان والتأمين والرهن العقاري. وهو الأمر الذي دفع مؤشر

ناسداك إلى الإعلان عن عزمه استخدامه، ما يمكن وصفه بأنه خطوة أولى على طريق تحجيم العمالة.

البحرين، حيث عالج قانون العمل الملغي الصادر عام 1976 مواضيع خاصة بالمرأة العاملة، وعندما صدر القانون الحالي رقم (36) في عام 2012، سعى لأن يضمن ويوسع من نطاق حقوق المرأة العاملة.

وللاحاطة بماهية الحماية القانونية للمرأة العاملة سنقسم هذا المبحث الى المطالب التالية

المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة في مملكة البحرين.

الفرع الأول: حقوق المرأة العاملة في دستور مملكة البحرين.

الفرع الثاني: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل البحريني.

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بحماية الأمومة.

المطلب الأول

حقوق المرأة العاملة في مملكة البحرين

تعد الأمومة الرسالة المقدسة التي نهضت بها المرأة ، ومن ثم فإن جميع الدول تسعى في الوقت الراهن إلى العمل على توفير كافة الشروط التي تكفل حمايتها ورعايتها. وقد شهدت العقود الأخيرة تواجداً على نطاق واسع للمرأة في أسواق العمل البحرينية بشكل خاص، حتى أضحت عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة ، غير أن حجم تواجد المرأة في أسواق العمل ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها ، كما أن مزاحمة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل ، وهذا ما حدا بالمنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية لوضع ضوابط معينة تكفل حماية المرأة وتوفير حد أدنى من الشروط الإنسانية التي يجب توفيرها حتى يمكنها التوفيق بين عملها ومسئولياتها الأسرية، وقد كرس المشرع الوطني في العديد من الدول هذه المبادئ التي أرسيتها معايير العمل الدولية وذلك بمناسبة تنظيم عمل المرأة ، حتى أضحت في العديد من الدول تنظيماً متكاملاً يوفر للمرأة الحماية القانونية اللازمة التي تراعى طبيعتها الإنسانية والمسئوليات الأسرية التي تقوم بها في المجتمع.

الفرع الأول

حقوق المرأة العاملة في دستور مملكة البحرين

ارتبط تطور المجتمع بدرجة التطور الثقافي والاجتماعي للمرأة، ومدى مساهمتها الفعالة في البناء الحضاري، وهو ما يدعو إلى إيلاء المرأة احتراماً يقوم على الاعتراف بحقوقها الأساسية على اختلافها، مع الإيمان بدورها المؤثر في بناء وتطور المجتمع من خلال الاعتراف الصريح لها بذلك، مع إيجاد الضمانات التي تكفل لها التمتع بتلك الحقوق على قدم المساواة مع الرجل دونما أي تمييز .

وقد كفل دستور مملكة البحرين تمتع المرأة بجملة من الحقوق والحريات العامة، حيث نصت المادة رقم (1) في الفقرة (هـ) منه على أن «للمواطنين، رجالاً ونساءً، حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية، بما فيها حق الانتخاب والترشيح...»، كما أشار أيضاً إلى ضرورة أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو أسرتها وبين عملها في بناء المجتمع، حيث نصت المادة رقم (5) في الفقرة (ب) على أن " تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية".

ومن ناحية العمل حيث نص دستور مملكة البحرين في المادة رقم (13) على حق المرأة في العمل، واعتبر العمل واجبا على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستجبه الخير العام ولكل مواطن الحق في العمل واختيار نوع العمل وفقا للنظام العام والآداب، ونظم أيضا

قانون الخدمة المدنية وقانون العمل في القطاع الأهلي حقوق وواجبات الموظفة والمرأة العاملة وأعطاهما حقوقاً خاصة تميزها عن الرجل خصوصاً فيما يتعلق بإجازة الوضع وساعات العمل في فترة الرعاية، ومنح دستور مملكة البحرين المرأة الحق في الاشتراك في الجمعيات والنقابات التي تقوم على أسس وطنية وتحقق أهدافاً مشروعة بوسائل سلمية.

واستكمالاً لجهودها المحلية والدولية، صادقت مملكة البحرين على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 2002م، وحمايتها من أي اعتداء يقع عليها ويترتب عليه أو يرجح أن يترتب عليه أذى، أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسمية، أو الجنسية، أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل، أو القسر، أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة، وهذا ما عرفته الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار الصادر منها بناء على تقرير اللجنة الثالثة (القرار رقم 104/48) - إعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، بمعنى أن المرأة البحرينية -وفقاً للقوانين الدولية- مصنونة من أي عنف بدني أو جنسي أو نفسي يقع عليها سواء وقع هذا الاعتداء في إطار الأسرة أو في إطار المجتمع.

إن مبدأ المساواة وعدم التمييز بصورتها المجردة لا يكفيان دائماً لتحقيق المساواة الفعلية والجوهرية بين الرجل والمرأة، وهو ما يعني أنه يلزم في أحيان أو ظروف محددة قيام الدولة باتخاذ تدابير خاصة ومؤقتة (التمييز الإيجابي) تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الجنسين، شريطة أن تكون تلك التدابير ذات صفة وقتية تهدف إلى تحقيق تكافؤ الفرص والمعاملة بينهما، ومن أمثلة تلك التدابير ما يتناسب مع طبيعة المرأة الجسدية، من حظر تشغيلها في أعمال خطرة، ومنحها إجازة وضع وهو ما يعتبر تمييزاً إيجابياً كما مر ذكره.

الفرع الثاني : حقوق المرأة العاملة في قانون العمل البحريني

تعتبر مملكة البحرين انموذجاً في تمكين ودعم المرأة في الانخراط بسوق العمل، وفي سبيل ذلك، أكد دستور مملكة البحرين كما تم ذكره اعلاه وكذلك قانون العمل في القطاع الاهلي رقم 36 لسنة 2012 فقد جاء قانون العمل ليؤكد على المساواة بينها وبين الرجل، كما وراعى الطبيعة الخاصة بالمرأة فعمل على حمايتها من أي ضرر يقع عليها. ولا يعد هذا الاتجاه حديثاً في البحرين، حيث عالج قانون العمل الملغى الصادر عام 1976 مواضيع خاصة بالمرأة العاملة، وعندما أصدر قانون العمل في القطاع الاهلي رقم 36 لسنة 2012، سعى لأن يضمن ويوسع من نطاق حقوق المرأة العاملة.

لقد أضحت تمكين المرأة من مشاركة الرجل في العمل في كافة الميادين مطلباً أساسياً ، وحيث أن العمل - باعتباره جهد الإنسان⁽³⁰⁾ للتمتية البشرية في أي دولة تتشد رفاهية أفرادها وعطاءه النابع من قواه - يتأثر كما ونوعاً بصحة صاحبه وبظروفه النفسية والاجتماعية، كتأثره بكفاءته ومهارته الفنية فإنه لا بد من أن يوفر للعامل ظروفاً مناسبة للعمل حتى يكون قادراً على العطاء والإبداع⁽³¹⁾.

وعليه فإنه يجب توفير هذه الظروف للمرأة العاملة التي يجب أن تحاط أيضاً بسياج من الضمانات القانونية التي تمكنها من أداء دورها في خدمة المجتمع. ومن هذا المنطلق جاء اهتمام المشرع البحريني بشأن عمل المرأة، حيث نص المشرع على عدد من الضمانات والحقوق للمرأة العاملة، سنتطرق لها فيما بعد.

هذا وقد صدرت بموجب هذا القانون العديد من الأنظمة والقرارات الخاصة بالمرأة العاملة التي نظمت بعض الأوضاع الخاصة بها والتي يفهم من خلالها إقرار المشرع لحق المرأة في العمل وحمايته لها. وبناءً على ما تقدم نقسم هذا الفرع إلى غصون على النحو التالي :

(30)حباب القدومي، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني عمان، منشورات المركز الإرشادي لحقوق المرأة، 200 ص7

(31) د. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، بيروت، الدار الجامعية، بيروت، 2004 ، ص9 .

الغصن الأول : حظر التمييز بين العمال بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

الغصن الثاني : حظر التمييز في الأجور بين المرأة والرجل

الغصن الثالث : الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة

الغصن الرابع : تجريم التحرش الجنسي ضد العمال.

الغصن الخامس : حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع

الغصن الأول

حظر التمييز بين العمال بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة

تعتبر الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة من الاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل في مجالات الاستخدام والمهنة ، كما تعد هذه الاتفاقية أكثر من مجرد وثيقة تركز الإطار العام لتكافؤ الفرص ، وذلك بحظرها جميع صور التمييز أو الاستثناء أو الفصل الذي من شأنه إبطال تكافؤ الفرص والمعاملة أو إنقاصه سواء عن طريق التشريعات أو السياسات أو الممارسات الوطنية التي تنتهجها الدول .

كما قررت المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة إلزام الدول الأعضاء بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص في المعاملة في الاستخدام والمهنة والقضاء على أي تمييز في هذا المجال ، كما نصت المادة الثالثة من ذات الاتفاقية على التزام الدول بكفالة المساواة وعدم التمييز وأنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف⁽³²⁾ .

أما على مستوى مملكة البحرين فقد جاء قانون العمل البحريني منسجماً تماماً مع الاتفاقية اعلاه ومع الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل ، والاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التشغيل بين المرأة والرجل، حيث نص على ذلك صراحة في المادة (29) بان " تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم عمل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم".

وكذلك من بين التعديلات الجوهرية التي تضمنها المرسوم بقانون⁽³³⁾ رقم (59) لسنة 2018 ، المادة الثانية مكرراً والتي تنص على أنه "يحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة". ويسري هذا الحظر على جميع العمال بما فيهم خدم المنازل ومن في حكمهم.

ويأتي الحكم السابق انسجاماً مع الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، والتي صادقت عليها مملكة البحرين عام 2000، وتكريساً لمبدأ المساواة الذي أقره دستور مملكة البحرين في المادة (18) منه والتي تنص على أن "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".

إن النص على حظر التمييز بين العمال بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة ضمن نصوص قانون العمل، يعكس الرغبة الصادقة لالتزام مملكة البحرين بأحكام الدستور ومعايير العمل الدولية وما تأخذ به الدول المتقدمة في هذا الشأن، كما أنه جاء لتغطية حاجة ماسة في ظل التنوع الثري بين العمال على أرض مملكة البحرين نتيجة انفتاحها الحضاري على دول العالم المختلفة،

(32) راجع هذا المعنى : محمود سلامة - الوسيط في عقد العمل الفردي - الجزء الأول - الطبعة الأولى المنامة 1999 ص 585 وما بعدها، د. صلاح محمد دياب - شرح أحكام قانون العمل والتأمينات

الاجتماعية- الطبعة الأولى - منشورات جامعة البحرين المنامة 2013 ص 128 .

(33) المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي، المنشور بتاريخ 2018/11/29 بالجريدة الرسمية رقم 3395.

وزيادة حجم المشروعات التنموية التي تتطلب المزيد من الحرص على المحافظة على حقوق العمال، حيث يتضمن هذا الحكم حماية للعامل ضد أي إجراء يحتمل أن ينطوي على تعسف أو تفرقة أو تمييز⁽³⁴⁾.

ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله الذي يخالف حظر التمييز المذكور بالعقوبة الواردة بالمادة (185) من قانون العمل في القطاع الأهلي والمتمثلة في الغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار.

وهذا ما تضمنته الكثير من تشريعات العمل العربية التي حرصت على النص صراحة على تأكيد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام العمل متى تماثلت أوضاع عملهم⁽³⁵⁾.

إلا أنه المساواة بين المرأة والرجل ليست مطلقة ولا يمكن ان تكون كذلك، لذلك فرض المشرع بعض القيود لاعتبارات حدثت بالمشرع البحريني ومعظم التشريعات العالمية لإقرار حماية خاصة للمرأة العاملة بالمخالفة لمبدأ المساواة بين العاملين المقررة قانوناً، وفي هذا الصدد يمكن ارجاع هذه الاعتبارات إلى الطبيعة البشرية للمرأة، فقد فرضت هذه الطبيعة أمرين يلزم الاخذ بهما عند وضع أي تشريع ينظم علاقات العمل الفردية وهما:

الأمر الأول: وجود حقوق لصيقة بالمرأة ومترتبة على كونها انثى، فالمرأة العاملة كغيرها من النساء تحمل وتتجرب وترضع وتربي النشء ويلقي عليها المجتمع بعض المسؤوليات التي لا يصلح للرجال القيام بها، لذلك دفعت المشرع الى منحها بعض الحقوق الموازية للمسؤوليات الملقاة على عاتقها، والمساعدة لها في أداء هذه الواجبات.

الأمر الثاني: تتحلى المرأة بمجموعة من الصفات الخاصة بها والملازمة لها، والتي افرض عليها أداء أعمال بعينها، وتفضيلها لها عن غيرها من الاعمال، وتفرض كذلك نوعاً من التوجيه والتدريب المهني الملائم لها، ومن هذه الصفات: الحياء، حسن السلوك، والاداب، فضلاً عن عاطفة الامومة والحنان، وكذلك ضعفها بالمقارنة بالرجل⁽³⁶⁾.

الفصل الثاني

حظر التمييز في الأجور بين المرأة والرجل

تعد الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، بداية تأكيد معايير منظمة العمل الدولية على مبدأ المساواة في الأجور بين العمال والعاملات، حيث ترسي هذه الاتفاقية مبدأ عاماً هو أنه يتعين على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، أن تعمل على كفالة مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ.

وقد ألحقت بالاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 أنفة الذكر، التوصية رقم 90 لسنة 1951 والخاصة بتساوي العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وقد نصت هذه التوصية على أن تقوم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية باتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية⁽³⁷⁾.

(34) تعديلات قانون العمل الصادرة بالمرسوم بقانون رقم 2018/59. التزام ملكة البحرين بالمعايير الدولية وحفظاً لحقوق العمال، بقلم سعادة: جميل بن محمد علي حميدان، وزير العمل والتنمية

الاجتماعية، المنشور على موقع وزارة العمل البحرينية <https://www.mlsd.gov.bh/node/6151>

(35) من تلك التشريعات: المادة 8 من المرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003 بشأن إصدار قانون العمل في سلطنة عمان، المادة 88 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في جمهورية مصر العربية

، المادة 42 من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن قانون العمل في اليمن، المادة 100 من القانون رقم 7 لسنة 2000 بشأن إصدار قانون العمل في فلسطين.

36 - د. احمد رشاد الهواري، مرجع سابق، ص 186.

(37) نقلًا عن د. عبدالباسط عبدالمحسن، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية.

وهذا ما اخذ به المشرع البحريني بشكل صريح في المادة (39) بالنص على أنه " يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة". وهذا يعتبر اضافة مهمة في قانون العمل، كون القانون القديم خلاء من نص مشابه لذلك. وفي معرض الحديث عن آلاجر نشير الى أنه تضمن التعديل الاخير لقانون العمل النص على أنه " لزام أصحاب الأعمال بتحويل أجور عمالهم إلى البنوك المعتمدة في المواعيد المحددة" ففي إطار تقرير مبدأ الشفافية والمحافظة على حقوق العمال، فقد تضمنت المادة (46) بعد تعديلها بموجب المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 حكماً يقضي بإلزام صاحب العمل بتحويل أجور عماله إلى البنوك والمؤسسات المالية المعتمدة في المواعيد المحددة، الأمر الذي يشكل نقلة نوعية تحمي حقوق العامل المشروعة المنصوص عليها في عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل.

إن وجود نظام حماية الأجور يعد مظلة قانونية هامة تصون حقوق العمال وتعزز الثقة بين أطراف الإنتاج، مما يشجع على استقرار علاقات العمل ويحفظ المكتسبات المتحققة لكلا الطرفين. ويجدر التنويه إلى أن مخالفة صاحب العمل بالالتزام بتحويل أجور عماله إلى البنوك في المواعيد المحددة يعرضه لتوقيع عقوبة جنائية تتمثل في الغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة⁽³⁸⁾.

الفصل الثالث

الأحكام الخاصة بتشغيل المرأة

أخذ المشرع البحريني بعين الاعتبار بأن طبيعة المرأة الجسمانية تختلف عن طبيعة الرجل، لذلك فإن من الأعمال ما لا يتفق مع طبيعة المرأة لما تنطوي عليه من مخاطر صحية تؤثر على سلامتها وصحتها، ثم إن العمل ليلاً قد لا يتفق مع دور المرأة في رعاية الأسرة من حيث واجباتها ومسؤولياتها تجاه أسرتها وأطفالها، ولما ينطوي عليه هذا العمل من مخاطر أخلاقية وأمنية، لهذه الأسباب ولاعتبارات رعاية الأنوثة ومراعاة دور المرأة تجاه الأسرة فقد أحاط المشرع البحريني المرأة العاملة بضمانات وضوابط تكفل لها الحماية الصحية والأخلاقية؛ فنتحقق الحماية الصحية من خلال منع تشغيل المرأة في بعض الأعمال والصناعات التي قد تؤثر على صحتها، ونتحقق الحماية الأخلاقية من خلال حظر تشغيلها في بعض الأوقات التي قد تؤثر عليها من الناحية الأخلاقية⁽³⁹⁾.

وقد اولى المشرع البحريني جل اهتمامه تلك الاعتبارات التي تمثلت من خلال ضوابط تشغيل المرأة العاملة من الأعمال الخطرة أو الشاقة وكذلك ضوابط تشغيل النساء ليلاً.

أولاً: ضوابط تشغيل المرأة العاملة من الأعمال الخطرة أو الشاقة⁽⁴⁰⁾: نص المشرع بالمادة (31) من قانون العمل البحريني بأنه " يصدر الوزير، بعد أخذ رأي الجهات المعنية، قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها". وجاء هذا النص استكمالاً لصور الحماية القانونية التي حرصت منظمة العمل الدولية على توفيرها للمرأة العاملة، فقد أتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته (18) لسنة 1934 الاتفاقية الدولية رقم 42 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، حيث تضمنت هذه الاتفاقية حظراً للأعمال التي ينتج عنها غالبية إصابة العاملات بالأمراض المهنية والتي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتهن.

ويجدر التنويه بداية هنا إلى أن غالبية تشريعات العمل العربية تحظر عمل المرأة ليلاً كأصل عام والاستثناء السماح لها بالعمل ليلاً في بعض المهن والأعمال التي يحددها القانون، وكذلك الحال في قانون العمل البحريني الملغي قانون العمل في القطاع الاهلي البحريني

(38) المادة 188 من قانون العمل.

(39) انظر بهذا المعنى د. زيد محمود العايلة، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر العربي، العدد الثامن، ص 417 وما بعدها.

(40) للاطلاع على نوعية هذه الاعمال انظر على سبيل المثال المادة الأولى قرار وزير العمل رقم 32 لسنة 2013 بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها .

رقم 23 لسنة 1976 حيث نصت المادة (60) على أنه " يحظر تشغيل النساء في الصناعات او المهن الخطرة والمضرة بصحتهن وصحة الجنين التي يصدر بها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية". إلا ان قانون العمل البحريني الجديد أجازا للمرأة العمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام والاستثناء عدم جواز عملها في الأعمال والصناعات التي يحددها الوزير، وذلك انسجاماً مع معايير العمل الدولية في هذا الخصوص.

وكذلك يجب التنويه طالما أن الاصل في العمل هو الاباحة والاستثناء الحظر، فان ما يرد في قرار الوزير المختص يكون على سبيل الحصر لا المثال، مما يعني أنه يجوز للمرأة العمل في أية أعمال أخرى لم ترد في نص هذا القرار حتى لو كان من شأن ذلك الاضرار بصحتها، كذلك وبما أن هذه الأعمال والصناعات وردت على سبيل الحصر فإنه لا يجوز القياس عليها أو التوسع فيها، الأمر الذي يؤدي إلى تقييد سلطة القضاء في اعتبار بعض الأعمال والصناعات ضارة بصحة وسلامة المرأة العاملة.

ثانياً: ضوابط تشغيل النساء ليلاً:

تجدر الإشارة إلى أن قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم 36 لسنة 2012 حظر تشغيل المرأة ليلاً استثناء وليس أصلاً في حالات محددة يصدر بها قرار من الوزير على النحو التالي في المادة (30) بالنص على أنه " يصدر الوزير قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً". وما ينطبق على ما جاء في النقطة السابقة ينطبق على هذه الفقرة، من حيث الاصل والاستثناء، كما كان الحال في قانون العمل في القطاع الأهلي السابق الصادر بالمرسوم بقانون رقم 23 لسنة 1976 وتعديلاته من خلال المادة (59) التي نصت على ذلك صراحة " لا يجوز تشغيل النساء ليلاً فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً، ويستثنى من ذلك دور العلاج والمنشآت الأخرى التي يصدر بشأن العمل بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية".، وبذلك أصبح حظر تشغيل النساء ليلاً في مملكة البحرين استثناء " من الأصل العام ، إذ يجوز في غير هذه الحالات التي يحددها القانون أن تعمل المرأة ليلاً .

وعلى الرغم من أن تشريعات العمل العربية قد كرست مبدأ حظر تشغيل المرأة ليلاً حفاظاً على صحتها ، إلا أن غالبية هذه التشريعات ما عدا مملكة البحرين ، مصر والمغرب تجعل حظر تشغيل المرأة ليلاً كأصل عام خلافاً لمعايير العمل الدولية ، ومن ثم يجب إعادة النظر في هذا الحكم تمشياً مع معايير العمل الدولية التي تجعل تشغيل المرأة ليلاً أصلاً عاماً، والاستثناء حظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات التي يحددها التشريع الوطني⁽⁴¹⁾.

أما بتحديد فترة الليل صدر في مملكة البحرين القرار الوزاري رقم 16 لسنة 2013 بشأن تحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً . وقد جاء في هذا القرار المذكور أنه لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً⁽⁴²⁾، كما بين القرار أيضاً الأحوال التي لا يسري فيها الاستثناء المذكور .

الفصل الرابع

تجريم التحرش الجنسي ضد العمال

لقد جاء المشرع البحريني في قانون العمل الجديد بنص جديد عام يستفيد منه جميع العمال دون تمييز، إلا ان الفئة الأكثر استفادة من هذا النص هي فئة النساء العاملات، لأنهن للأسف سواء في مملكة البحرين او في جميع دول العالم اكثر فئة للتحرش الجنسي. ففي إطار تعزيز بيئة العمل السليمة والأمنة التي تضمن الحماية الشخصية للعمال، فقد تضمنت التعديلات الواردة بالمرسوم بقانون رقم (59)

(41) انظر المادة 172 من مدونة الشغل المغربي، و المادة 89 من قانون العمل الموحد المصري.

(42) الليل: الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً. الفقرة 12 من المادة الأولى من قانون العمل البحريني.

لسنة 2018، حكماً يقضي بتجريم التحرش الجنسي⁽⁴³⁾ ضد العمال أياً كان مصدره في بيئة العمل، حيث يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو غرامة لا تتجاوز مائة دينار كل عامل أثناء العمل أو بسببه تحرش جنسياً بأحد العاملين معه سواء بالإشارة أو القول أو الفعل أو بأية وسيلة أخرى، كما يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر أو بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد عن ألف دينار إذا وقعت جريمة التحرش من صاحب العمل أو من يمثله.

وعلى الرغم من تجريم التحرش الجنسي بموجب أحكام قانون العقوبات الصادر بالمرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1976 وتعديلاته، إلا أن التعديل المذكور ضمن نصوص قانون العمل بالقطاع الأهلي أقر عقوبة مشددة ضد من يقع منه التحرش في العمل، حيث يشكل ذلك رادعاً يحول دون وقوع هذا الفعل، وصوناً لكرامة العمال، وحفظاً لقيم المجتمع في مختلف منشآت القطاع الأهلي، تماشياً مع التطور التشريعي وأنظمة العمل في دول العالم المختلفة.

وجدير بالذكر، أن منظمة العمل الدولية رحبت بما قامت به مملكة البحرين من تجريم التحرش في قانون العمل، حيث طلبت أكثر من مرة بمناسبة مراجعة لجنة الخبراء القانونيين لقانون العمل البحريني تجريم التحرش الجنسي في قانون العمل، حيث ترى اللجنة أهمية تضمين قانون العمل البحريني لنص يجرم التحرش الجنسي ضد العمال، ومن ثم يأتي هذا التعديل انسجاماً مع ملاحظات منظمة العمل الدولية، وما تأخذ به الدول المتقدمة في هذا الشأن. وقد رحبت منظمة العمل الدولية بما قامت به مملكة البحرين من تضمين قانون العمل لهذا الحكم، حيث يأتي ذلك منسجماً مع توصيات ومراجعات لجنة الخبراء القانونيين لقانون العمل في مملكة البحرين⁽⁴⁴⁾.

الفصل الخامس

حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع

استكمالاً لمظاهر الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مجال العمل، فقد حظرت معايير العمل الدولية والعربية، فضلاً عن تشريعات العمل العربية فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع، وذلك لتوفير الأمان والاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة حماية لصحتها وتمكينها لها للوفاء بمسئولياتها الأسرية.

حيث تحظر معايير العمل الدولية حظراً مطلقاً فصل العاملة من عملها أثناء إجازة الأمومة وتمديدتها المحتمل بسبب مرض ناشئ عن الحمل أو الوضع، وتبدو أهمية هذه الحماية في أنها تحظر على صاحب العمل فصل العاملة تحت أي ظرف من الظروف حتى ولو كان ظرفاً استثنائياً.

وتأكدت هذه الحماية بصورة جلية في الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، والتي نصت على أن القانون يحرم صاحب العمل من أن ينهي استخدام أي امرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة الوضع أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل، ويستثنى من ذلك الحالات التي لا تمت إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع، ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل لا يرجع إلى هذه الحالات.

(43) التحرش الجنسي هو: أي صيغة من الكلمات غيرمرغوب بها أو الأفعال ذات الطابع الجنسي والتي تنتهك جسد أو خصوصية أو مشاعر شخص ما وتجعله يشعر بعدم الارتياح، أو التهديد، أو عدم الأمان، أو الخوف، أو عدم الاحترام، أو الترويع، أو الإهانة، أو الإساءة، أو التهريب، أو الانتهاك أو أنه مجرد جسد. ويمكن للتحرش الجنسي أن يأخذ أشكالاً مختلفة وقد يتضمن شكلاً واحداً أو أكثر في وقت واحد، النظر المتفحص، التحرش الجنسي الجماعي، التهديد والتهريب، التعري، اللبس، المكالمات الهاتفية، الملاحقة، التحرش عبر الإنترنت، الصور الجنسية، الاهتمام غير المرغوب به، الملاحقة والتتبع، الدعوة لممارسة الجنس، التعليقات.

(44) تعديلات قانون العمل الصادرة بالمرسوم بقانون رقم 2018/59. التزام مملكة البحرين بالمعايير الدولية وحفظاً لحقوق العمال، بقلم سعادة : جميل بن محمد علي حميدان، وزير العمل والتنمية

الاجتماعية، المنشور على موقع وزارة العمل البحرينية <https://www.mlsd.gov.bh/node/6151>

وكرست غالبية تشريعات العمل العربية⁽⁴⁵⁾ مبدأ حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع وإن اختلف نطاقه من تشريع إلى آخر، ولكنها جميعاً ترمي إلى حماية الوظيفة للمرأة العاملة إذا استند صاحب العمل إلى زواج العاملة أو حملها أو وضعها . وتأكيذاً لذلك ورد هذا الحظر في قانون العمل البحريني في المادة (33) بالنص على أنه " يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع". وبذلك يكون المشرع البحريني كبقية التشريعات العربية قد كرس مبدأ حماية وظيفة العاملة أثناء الحمل أو الوضع ، مما يوفر للمرأة الاستقرار النفسي ، ويجعلها تعود إلى عملها بعد انتهاء فترة الحمل والوضع أكثر إنتاجية

المطلب الثاني

الأحكام الخاصة بحماية الأمومة

تتمثل حماية الأمومة والطفولة في عدة حقوق كفلتها معايير العمل وتشريعات العمل بشكل عام مثل الإجازة التي تحصل عليها العاملة بمناسبة الوضع لرعاية طفلها، وفترات الراحة اللازمة للإرضاع ، وإجازة رعاية الطفل إذا ارتأت أنه يحتاج إلى تفرغها، وهذه الحقوق عادة متصلة بالأمومة والطفولة، وسنتطرق الى أهم تلك الحقوق التي شملها التعديل ضمن قانون العمل الجديد وتعديلاته على النحو التالي:

الفرع الأول

إجازة الوضع

تعد إجازة الوضع إحدى صور الحماية القانونية التي وفرتها قوانين العمل للمرأة العاملة اتفاقاً مع طبيعة دورها في المجتمع وما يمليه هذا الدور من ضرورة التوفيق بين أسرتها وعملها. فإجازة الوضع ترمي إلى حماية صحة المرأة العاملة وصحة طفلها أثناء الفترة المحيطة بالولادة سواء تلك التي تسبق الولادة مباشرة أو بعدها ، ومن ثم تكون فترة الراحة التي تحصل عليها المرأة العاملة بمناسبة الحمل والوضع ضرورية لحماية حملها وصحة طفلها، فضلاً عن تمكنها من التوفيق بين دورها في الإنجاب وبين نشاطها المهني الذي تمارسه⁽⁴⁶⁾.

ويقصد بالوضع عادة انفصال الجنين عن أمه حياً أو ميتاً بعد اكتمال فترة الحمل عادة - من سبعة أشهر إلى تسعة أشهر من بدء الحمل-، ومن ثم يثور التساؤل عن سريان أحكام الوضع على حالات الإجهاض التي تقع للمرأة وتؤدي إلى انفصال الجنين عنها قبل استكمال فترة الحمل⁽⁴⁷⁾.

وللإجابة على التساؤل المذكور ، فقد فرق الفقه الاجتماعي بين حالات الإجهاض اللا إرادي والإجهاض الإرادي الذي يتم بناء على طلب المرأة نفسها. ففي حالة الإجهاض اللاإرادي يرى الرأي الراجح في الفقه والقضاء المقارن ، أن المرأة من حقها الاستفادة من إجازة الوضع ، نظراً لأن هذه الإجازة تقررت لاعتبارات إنسانية ، حيث تكون المرأة غير قادرة على العمل خلال هذه الفترة ، وبالتالي تستحق المرأة العاملة هذه الإجازة المذكورة، وعلى العكس يكاد الفقه والقضاء المقارنين أن يجمعوا على أن المرأة العاملة لا تستحق إجازة الوضع

(45) انظر على سبيل المثال المادة 24 من قانون العمل الكويتي، نظام العمل السعودي المادة 156، المادة 84 من قانون العمل العُماني، المادة 92 من قانون العمل الموحد المصري

(46) انظر بهذا المعنى د. جلال إبراهيم، الإجازات المستحقة للعمال بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي - دراسة مقارنة، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية - جامعة

الكويت - سنة 1989 - ص 52 وما بعدها.

(47) د. صلاح محمد دياب ، مرجع سابق - ص 213.

في حالة الإجهاد الإرادي ، ومرد ذلك أن الإجهاد يكون راجعاً إلى خطأ المرأة نفسها ، ومن ثم يتمتع عليها الاستفادة من إجازة الوضع المقررة.

وتستحق المرأة العاملة إجازة الوضع بصرف النظر عن وجود عقد زواج صحيح ، نظراً لأن هذه الإجازة لا ترتبط بالزواج في حد ذاته بقدر ارتباطها بحماية الأمومة ، حيث تكون المرأة غير قادرة صحياً على القيام بالعمل، بالإضافة إلى أن رعاية طفلها في هذه المرحلة تتطلب تفرغ المرأة لذلك، وكذلك لا يشترط المشرع البحريني تقيد حق المرأة العاملة في حصولها على إجازة الوضع بعدد معين من الولادات، ومن ثم لا يوجد أقصى لعدد مرات حصول المرأة على إجازة الوضع⁽⁴⁸⁾ وفقاً للمادة (32) " تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز 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". ويلاحظ أنه وفقاً للقواعد العامة ، فإن عقد العمل يكون موقوفاً خلال فترة إجازة الوضع، ومن ثم فإنه وفقاً لهذه القواعد فإن صاحب العمل يعفى من دفع الأجر نظراً لعدم قيام المرأة بالعمل خلال هذه الفترة، ومن ثم فإن إجازة الوضع تمثل استثناءً على هذه القاعدة، وبالتالي تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، حتى يتحقق الهدف من إقرارها للمرأة العاملة وهو تحقيق الاستقرار الوظيفي لها ، فضلاً عن ضمان حصولها على الأجر خلالها⁽⁴⁹⁾.

وإذا كانت التشريعات العربية قد أجازت للمرأة العاملة الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة معينة لحماية لصحتها وحفاظاً على صحة طفلها، إلا أن معظم هذه التشريعات فيما يتعلق بمدى الإجازة مازال بعيداً عن معايير العمل الدولية التي حددت هذه الإجازة بـ 14 أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الوضع والفترة التي تليه، وكذلك تباينت مدة الإجازة بينهم، فجدد المشرع الأردني لم يقلل من اهتمامه بالأم العاملة عن غيره من المشرعين، فقد وضع عدة أحكام وضمانات من أجل حماية أمومة المرأة العاملة حيث أورد في المادة (70) من قانون العمل الاردني أن " للمرأة العاملة الحق في الحصول على اجازة امومة باجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة اسابيع، على ان لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة اسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة". وكذلك الحال لدى التشريع الكويتي الذي منح المرأة العاملة اجازة سبعة اياماً بموجب المادة رقم 24 التي نصت على استحقاق العاملة بسبب الوضع اجازة مدفوعة الأجر مدتها سبعة اياماً، بشرط أن يتم الوضع خلالها مع جواز منحها بناء على طلبها إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على أربعة أشهر، ولا يجوز إنهاء خدماتها أثناء اجازتها أو مرضها الثابت بشهادة طبية أثناء الحمل أو الوضع. وكذلك الحال لدى المشرع السعودي في الفقرة الاولى من المادة (151) من نظام العمل السعودي⁽⁵⁰⁾ الذي منح العاملة اجازة وضع لمدة عشر اسابيع حيث نصت على أنه " للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع".

(48) قانون العمل البحريني الملغي كان ينص في المادة (61) على أنه " يجوز للعاملة ان تحصل على اجازة وضع باجر كامل لا تخصم من اجازتها السنوية مدتها خمسة واربعون يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع او التي تليه بشرط ان تقدم شهادة طبية معتمدة من وزير الصحة مبينا فيها التاريخ الذي يرجع حصول وضعها فيه. ويجوز لها ان تحصل على اجازة بدون اجر مدتها خمسة عشر يوما علاوة على الاجازة السابقة.

(49) اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بحماية الأمومة ، حيث أصدرت بعض الاتفاقيات الدولية التي كرست حماية الأمومة منها الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، حيث حددت مدة إجازة الوضع بـ 12 أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الوضع والتي تليه على أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر سواء عن طريق صاحب العمل أو عن طريق نظام التأمين الاجتماعي.

(50) نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ.

بينما بقية التشريعات العربية تذبذبت مدة الاجازة التي في الغالب كانت 45 يوماً ومنها المشرع الاماراتي في حين اشترط المشرع الإماراتي ألا تقل مدة عملها عن سنة كاملة لتستحق هذه الاجازة. أما إذا قلت عن ذلك فيكون لها الحق في الحصول على نصف الأجر (51).

ومن ثم يتعين على الدول العربية مراجعة تشريعاتها تمشياً مع معايير العمل الدولية التي أصبحت معايير عالمية تمثل الحد الأدنى من الحماية التي يجب توفيرها للمرأة العاملة في هذا الخصوص (52).

إلا ان التشريعات العربية بمجملها تجيز للمرأة العاملة الحصول على هذه الإجازة بصرف النظر عن مدة خدمتها لدى صاحب العمل ، وعلى العكس فإن هناك بعض الدول العربية تربط قوانينها بين حصول المرأة العاملة على هذه الإجازة وبين أن تكون لها مدة خدمة معينة لدى صاحب العمل (53).

وأخيراً، فإن بعض التشريعات العربية تقيد حق المرأة في الحصول على إجازة الوضع بمرتين طوال مدة خدمتها لدى صاحب العمل (54). واستكمالاً لحماية المرأة أثناء إجازة الوضع، فإن هذه الإجازة تكون مدفوعة الأجر، سواء تكفل صاحب العمل بدفعه، أو الهيئة التأمينية المختصة إذا كانت المرأة خاضعة لتأمين اجتماعي يغطي هذه الفترة، بالإضافة الى نص المشرع على أنه يحظر تشغيل العاملة خلال الأيام الأربعة التالية للوضع، مما يعني معه أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يبرر عملها خلال هذه المدة بأنها تمت بناءً على موافقة العاملة.

الفرع الثاني

إجازة رعاية الطفل

في ظل خروج المرأة للعمل على نطاق واسع ، وتزايد عدد الأسر التي لديها أطفال صغار ويعمل فيها الأب والأم ، الأمر الذي أدى إلى الحاجة إلى وجود سياسات تساعد على توفير الرعاية لهؤلاء الصغار ، في الوقت الذي لا توجد فيه مرافق صالحة لرعاية أطفال العاملات ، فضلاً عن نوعيتها وتكاليفها الكبيرة ، ومن ثم كان الحق في إجازة رعاية الطفل ثمرة هذا الواقع الذي شهدته أسواق العمل في مختلف الدول . وتهدف هذه الإجازة إلى إتاحة الفرصة للمرأة العاملة للحصول على إجازة من عملها لرعاية طفلها الصغير. ووفقاً للتوصية الدولية رقم 165 لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية ، يحق للعمال رجالاً ونساءً الحصول على إجازة أبوية بغية رعاية أطفالهم (55) ، ويترك لكل بلد أمر تحديد مدة وشروط هذه الإجازة ، وتعتبر الإجازة الأبوية بمثابة جزء من نهج متكامل وغير معزول عن سائر المبادرات ، مما قد يساهم في التوفيق بين المسؤوليات العائلية ومسئوليات العمل فالتوصية الدولية المذكورة أقرت للعمال والعاملات الحق في الحصول على إجازة لرعاية الطفل، وتركت للتشريعات الوطنية تحديد مدة وشروط هذه الإجازة. ويلاحظ أن

(51) المادة 30 من قانون العمل الاماراتي.

(52) د. محمد إسماعيل ، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، السنة 15 - عدد يوليو 2001 وما بعدها.

(53) من بين الدول العربية التي لا يشترط تشريعاتها مدة خدمة معينة للمرأة لحصولها على إجازة الوضع القانون البحريني، القانون الكويتي، القانون السعودي، القانون العماني، القانون الأردني، القانون

العراقي، القانون المغربي، ومن بين التشريعات التي تتطلب مدة خدمة معينة لحصول المرأة العاملة على إجازة الوضع، (القانون الإماراتي، القانون المصري).

(54) المادة (91) من قانون العمل الموحد المصري.

(55) إجازة الرعاية للطفل مقررّة للأم والأب على السواء في العديد من القوانين المقارنة مثل القانون الأمريكي والفنلندي والسويدي ، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة - تقرير التنمية البشرية لعام 1995 ص

إجازة رعاية الطفل تضع بعض الأعباء على أصحاب الأعمال ، وهذا ما يفسر إحجام منظمة العمل الدولية عن إصدار اتفاقية دولية لتكريس هذا الحق واكتفت فقط بإصدار توصية دولية غير ملزمة تعطي للتشريعات الوطنية الحق في تحديد مدة هذه الإجازة وشروط الحصول عليها.

بينما على مستوى التشريعات الوطنية والعربية ننوه بداية إلى أن غالبية تشريعات العمل العربية تكاد تخلو من النص على حصول المرأة العاملة على إجازة لرعاية طفلها، تاركة هذه المسألة للاتفاق بين صاحب العمل والعاملة . وعلى العكس توجد بعض التشريعات العربية القليلة التي كرست هذا الحق للمرأة العاملة ، حيث يكون وجوباً على صاحب العمل إجابة طلب المرأة العاملة حصولها على إجازة بدون أجر لمدة معينة لرعاية طفلها الذي لم يبلغ سنأ معينة. فعلى سبيل المثال أعطى المشرع البحريني المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بالنص على ذلك صراحة في المادة (34) " تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها".

وتقر المشرع السعودي في الفقرة الثالثة من المادة (151) بأضافة حماية اضافية للمرأة العاملة في حالة انجاب طفل ذو احتياجات خاصة حيث نص على أنه " للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمرا له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الاجازة لمدة شهر دون أجر".

وإذا كانت غالبية تشريعات العمل العربية قد أغفلت حق المرأة في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز سنأ معينة ، فإنه يتعين إعادة النظر في هذا التوجه تمشياً مع معايير العمل الدولية والعربية وما تشهده المجتمعات العربية من مشكلات بسبب عدم تفرغ الأم لرعاية طفلها في سنوات عمره الأولى ، ومن ثم يجب إقرار هذه الإجازة للمرأة العاملة وفقاً لشروط معينة من بينها أن تكون بدون أجر ولعدد معين من الأطفال ، وفي هذا الصدد ، يتوجب أن يكون الاعتراف بهذه الإجازة متاحاً للرجل والمرأة على السواء ، لأنه في حالات كثير قد تكون حالة الطفل المقررة الإجازة لرعايته يحتاج إلى رعاية الأب أكثر من الأم كأن يكون الطفل لديه إعاقة معينة لا تستطيع الأم التعامل معها وحدها، أو يكون أجر الأم أكثر من أجر الأب، وبالتالي يكون من صالح هذه الأسرة حصول الأب على إجازة رعاية الطفل إذا رغب في ذلك.

الفرع الثالث

إجازة عدة الوفاة

تعد إجازة عدة الوفاة من الإجازات المستحدثة للمرأة المسلمة في بعض التشريعات العربية، وقد جاء تكريس هذه الإجازة للمرأة تنفيذاً للحكم الشرعي الوارد في القرآن الكريم ، حيث يجب على المرأة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها أن تمكث في منزلها لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام كعدة وفاة على زوجها⁽⁵⁶⁾.

الأصل في بعض البلاد المسلمة أن الأيام التي تعتد فيها المرأة التي يتوفى عنها زوجها إجازة مدفوعة الأجر طوال مدة العدة أو جزء منها. وتأكيداً لذلك كرست بعض التشريعات العربية⁽⁵⁷⁾ إجازة عدة الوفاة للمرأة العاملة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام مدفوعة الأجر إعمالاً للحكم الشرعي.

(56) سورة البقرة ، الآية 234.

(57) المادة (77) قانون العمل الكويتي الذي أعطى للمرأة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة ، على ألا تمارس أي عمل لدى

الغير طوال فترة الإجازة، ويلاحظ أن المشرع الكويتي أعطى للمرأة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الأجر . كما منح المشرع السوداني في المادة (48) من قانون

وفي الوقت نفسه هناك بعض التشريعات العربية أخذت بإجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر التي تحصل عليها المرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها، ولكن مع تخفيض مدة هذه الإجازة ، حيث حاولت هذه التشريعات التوفيق بين مصلحة العاملة في أن تحصل على هذه الإجازة إعمالاً للحكم الشرعي ، وبين مقدرة صاحب العمل على تحمل عبء أجر العاملة خلال هذه الإجازة، ومن ثم لا تصبح هذه الإجازة مرهقة لكثير من أصحاب الأعمال سيما أن منشآت القطاع الخاص في الدول العربية أغلبها من المنشآت الصغيرة أو المتوسطة، ومن ثم فقد حاول المشرع الاجتماعي في بعض الدول العربية الموازنة بين حق المرأة العاملة في الحصول على هذه الإجازة وبين قدرة صاحب العمل على تحمل أجزائها واحتفاظه بوظيفتها خلال هذه الإجازة .

وعلى المستوى الوطني لمملكة البحرين تميّز القانون الحالي عن سابقه بأنه نص في الفقرة (ج) من المادة (63) " للعامة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفى زوجها، كما لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون اجر".

وهناك من التشريعات من منحتها اجازة طوال فترة العدة ومنها النظام السعودي في المادة (160) التي نصت على انه " للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الاجازة دون أجر إن كانت حامل -خلال هذه الفترة - حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها - بموجب هذا النظام - بعد وضع حملها. للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً".

بينما نص قانون العمل اليمني⁽⁵⁸⁾ في المادة (87) على أن " تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على إجازة بدون اجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك".

إذا جاء قانون العمل البحريني الجديد متضمناً كثير من صور الحماية للمرأة العاملة، تطرقنا لاهما فيما سبق، ولايسعني في هذا المجال التطرق لها جميعاً ومنها بشكل سريع:

- مدة الاجازة السنوية أصبحت بموجب القانون الجديد ثلاثين يوماً مدفوعة الأجر في المادة (58) "مع مراعاة حكم المادة (60) من هذا القانون، 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". بينما كانت في القانون القديم 21 يوماً بموجب المادة من القانون الملغي المادة 84 التي (عدلت بالمرسوم بقانون رقم 14 تاريخ 4/10/1993) لكل عامل امضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة متصلة الحق في الاجازة لمدة لا تقل عن 21 يوماً باجر كامل عن كل سنة وتزداد الى مدة لا تقل عن 28 يوماً بعد خدمة خمس سنوات متصلة.

- كفل القانون للمرأة الموازنة بين دورها في أسرته ووظيفتها، حيث منع صاحب العمل من فصلها أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع. حيث نصت المادة (33) " يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع".

العمل السوداني لسنة 1997 المرأة التي يتوفى عنها زوجها بإجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج على أن:

أ- تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن المرأة حبلية.

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

(58) قرار جمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل.

الخاتمة:

في ظل الثورة الصناعية الرابعة - ثورة التكنولوجيا - التي أدت إلى تغيرات اجتماعية، اقتصادية، تعليمية، وصناعية كبيرة واثارها ملموسة على جميع المستويات لا يمكن انكاره اوتجاهله على الاطلاق، حيث تم دمج عدد من التقنيات في العمليات الصناعية مثل: الروبوتات، والذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، والبيانات الضخمة؛ لذلك استطاعت الثورة الصناعية الرابعة الدخول في كافة القطاعات التعليمية، والخدمية، والصحية، الانتاجية كما أحدثت تغييرات جذرية في آلية عملها، وطريقة تقديم خدماتها. وشهد سوق العمل كذلك تغيرات واستغناء عن بعض العاملين وبسبب استخدام الآلات الذكاء الاصطناعي وازمة وباء كوفيد 19 (كورونا)، إلا ان الحماية القانونية للعمال والمرأة العاملة بشكل خاص رغم التعديلات المستمرة التي تصب لصالحها لأنها لاتزال تقليدية امام هذا التدخل من قبل الذكاء الاصطناعي الذي اصبح يهدد عدد كبير من العمال الاستغناء عن خدماتهم. ورغم الحماية القانونية للمرأة العاملة والعمال بشكل عام، وما تتمتع به قوانين العمل من نصوص أمره تسعى لحماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، إلا ان العمال اصبحوا اليوم في مواجهة خطراً محدق بهم يهددهم بفقدان وظائفهم في ظل غياب التشريعات العمالية التي تنظم وتحد من انتشار الذكاء الاصطناعي.

النتائج:

توصلنا من خلال البحث الى مجموعة من النتائج يمكن عرضها على النحو التالي:

- تم إعلان مفهوم الذكاء الاصطناعي بشكل رسمي عام 1956م في كلية دارتموث، وكانت بداياته متواضعة، بينما في السنوات الاخيرة انتشر بشكل كبير جدا وتطور تطورا سريعا.
- بناءً على الدراسات السابقة من مناطق مختلفة في العالم تشترك بنفس الفكر والتوجه، بأن كثير من الوظائف ستختفي بحلول السنوات القليلة القادمة، وسيحل محلها أجهزة الذكاء الاصطناعي، وسيصبح كثير من العمال التقليديين دون وظائف، وبالتالي زيادة عدد البطالة وتبعاتها الاجتماعية والاقتصادية المختلفة.
- هناك اجماع من دراسات عالمية مختلفة على أن اسواق العمل ستشهد الاستغناء عن عدد كبير جداً من العمال خلال السنوات القادمة.
- عدم وجود تشريعات تنظم استعمال وانتشار الآلات الذكاء الاصطناعي.
- يمكن تقسيم الذكاء الاصطناعي الى نوعين من الوظائف أوالمهام، النوع الأول وظائف حياتية ذكية يقصد بها تلك الوظائف الحياتية التي يمكن أن نقوم بها بشكل دوري لكي نتصرف وتتفاعل في العالم. والنوع الثاني وظائف، ومهام تتطلب الخبرة.
- نعيش في عصر التحول من عصر الات الى عصر البيانات الضخمة.
- تتمتع المرأة العاملة باهتمام المشرعين في جميع الدول العربية بشكل عام، وتباينت درجة الاهتمام منحيث اجازة الوضع فبعض التشريعات تمنح المرأة العاملة اجازة كاملة مدفوعة الاجر مدتها سبعة يوماً، وهناك تشريعات منحها 45 يوماً.
- فيما يخص اجازة العدة (في حالة وفاة زوج المرأة العاملة) هناك تشريعات تمنحها اجازة طوال فترة العدة الابعة اشهر وعشر، وهناك تشريعات تمنحها فقط اربعين يوماً.
- اهتم المشرع البحريني بالمرأة العاملة من خلال التعديلات المستمرة لتشريعات العمل لما يكفل للمرأة العاملة مزيداً من الحماية التشريعية.
- يستطيع صاحب العمل قانوناً الاستغناء عن بعض العمال في حالة التحول الى الانتاج التكنولوجي، ويطلب منه اشعار وزارة العمل بذلك فقط.

- هناك تعارض واضح بين فقرتي المادة (22) من قانون العمل البحريني، حيث الفقرة الاولى لم تجز لصاحب العمل الخروج عن عقد العمل، والفقرة الثانية اجازت له ذلك.
- هناك تباين بين معايير العمل الدولية والعربية والتشريعات الوطنية من حيث مدد اجازة الوضع.

التوصيات:

- التشريعات العمالية شجعت بطريقة معينة اصحاب الاعمال على إنهاء عقود العمل بسبب استبدال نظام انتاجها بأخر بما يمس حجم العمالة، وهذا نجده في نص المادة (110) من قانون العمل في القطاع الأهلي حيث نصت على انه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل... إلا بعد إخطار...". وكان الاجدر بالمشرع حماية اكثر للعامل بالنص ليس على اخطار الوزارة وانما موافقة الوزارة على الانتهاء بعد تقييم كل مشروع على حده.
- ندعوا المشرع البحريني بإعادة النظر في الفقرة الثانية من نص المادة (22) من قانون العمل لان فيها مخالفة ظاهرة للفقرة الأولى من ذات المادة. حيث جاءت الفقرة الثانية بما يلي " ويجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه تمثياً مع التطور التكنولوجي في المنشأة بشرط إخطار الوزارة المختصة والتنظيم النقابي المعني"، وهذا مخالف لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين.
- لا بد من التدخل من قبل الجهات المعنية بقطاع الاعمال وسن تشريعات خاصة تنظم استعمال وانتشار الآلات الذكاء الإصطناعي، بما يكفل مصلحة رب العمل والعامل على حد سواء.
- إعادة النظر في أجازة العدة لتتماشى مع ما تقتضيه قواعد الشريعة الاسلامية التي تفرض على المرأة المسلمة العدة لمدة اربعة اشهر وعشر.
- مجال للشك بأن الوقت حان للاستعداد للذكاء الإصطناعي، ما يستوجب وضع خطط مستقبلية تقوم على الاستثمار في التدريب والتعليم وتأهيل العمالة لخوض مجالات عمل جديدة.

قائمة المراجع

- [1] احمد رشاد الهواري، شرح قانون العمل البحريني، سلسلة الكتب القانونية 5، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، الطبعة الأولى 2010.
- [2] أسامة الحسيني. لغة لوجو . (الرياض ، مكتبة بن سينا للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2002م).
- [3] أسامة الحسيني. لغة لوجو ، الرياض ، مكتبة بن سينا للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2002م.
- [4] جاسم حاجي، أخلاقيات الذكاء الإصطناعي، المنشور في جريدة صحيفة اخبار الخليج السبت 19 ٢٠٢٠ -20:32 المنشور على موقع الصحيفة <http://www.akhbar-alkhaleej.com/news/article/1222117>
- [5] جلال إبراهيم، الإجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي - دراسة مقارنة، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية - جامعة الكويت - سنة 1989.
- [6] حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، بيروت، الدار الجامعية، بيروت، 2004 .
- [7] خالد ناصر السيد . أصول الذكاء الصناعي، الرياض ، مكتبة الرشد ، الطبعة الأولى ، 2004م ،ص 76 .
- [8] خالد ناصر السيد ، أصول الذكاء الصناعي ، الرياض ، مكتبة الرشد ، الطبعة الأولى ، 2004م.
- [9] رحاب القدومي، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني، عمان، منشور رت المركز الإرشادي لحقوق المرأة، 2000 .
- [10] رعد فاضل علوان، تصميم وتحليل الخورزميات، عمان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2011.
- [11] زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر العربي، العدد الثامن.
- [12] صلاح محمد احمد دياب، الوسيط في شرح احكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشورات جامعة البحرين، الطبعة 1، 2013.
- [13] عادل عبد النور ، أساسيات الذكاء الإصطناعي ، الرياض ، دار الفيصل الثقافية ، الطبعة الاولى ، 2005م.

[14] عبدالباسط عبدالمحسن، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية المنشورة بتاريخ 2016/9/21 على موقع <https://www.mohamah.net/law>

[15] محمد إسماعيل ، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، السنة 15 - عدد يوليو 2001 .

[16] محمد الهادي ، التعليم الالكتروني عبر شبكة الانترنت، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، الطبعة الأولى ، 2005م.

[17] محمود سلامة - الوسيط في عقد العمل الفردي - الجزء الأول - الطبعة الأولى المنامة 1999.

[18] الهادي ، محمد محمد . التعليم الالكتروني عبر شبكة الانترنت . (القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، الطبعة الاولى ، 2005 م).

القوانين:

- 1- قانون العمل في القطاع الاهلي - البحرين - رقم (36) لسنة 2012.
- 2- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم 51 لسنة 1434 هـ .
- 3- قانون العمل الاردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.
- 4- قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الاهلي.
- 5- قرار جمهوري يمني بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل.
- 6- مرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018، بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي
- 7- قانون العمل السوداني لسنة 1997.

مواقع الانترنت:

[1] "Artificial Intelligence - Overview", www.tutorialspoint.com, Retrieved 7-10-2019. Edited.

[2] <https://www.scientificamerican.com/arabic/articles/news/how-the-computer-beat-the-go-master/>

[3]"Artificial Intelligence (AI)", www.techopedia.com, Retrieved 7-10-2019. Edited.
<https://www.scientificamerican.com/arabic/articles/from-the-magazine/should-we-fear-supersmart-robots/>