



مرئيات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بخصوص الاقتراح بقانون بشأن العاملين في المنازل ومن في حكمهم

المقدمة:

تثميناً للجهود التي يوليها مجلس النواب الموقر في كل ما يتعلق بالمسائل ذات الصلة بحقوق الإنسان باعتباره المؤسسة الدستورية الضامنة لحماية الحقوق والحريات العامة، ومع كامل التقدير للاعتبارات التي يرمي إليها الاقتراح بقانون بشأن العاملين في المنازل ومن في حكمهم، وبناءً على طلب لجنة الخدمات بالمجلس، فإن المؤسسة تحيل مرئياتها حول الاقتراح بقانون أعلاه للجنة الموقرة، واطعة في الاعتبار أحكام الصكوك والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ذات الصلة.

وحيث أن الاقتراح بقانون آنف البيان يتكون فضلاً عن الديباجة من عدد (26) مادة، تضمنت في مجملها تنظيم حالات استقدام العمالة المنزلية، والشروط اللازم توافرها في أصحاب المنازل وشروط منحهم التصريح بالاستقدام، مع بيان الحقوق والالتزامات الواقعة على عاتق صاحب المنزل والعامل المنزلي والعلاقة بينهما، كما حدد الاقتراح بقانون الجهة المناط لها تلقي الشكاوى المرتبطة بحقوق أطراف عقد العمل المنزلي، والصلاحيات الممنوحة لمتفشي هيئة سوق العمل لضمان الرقابة على أحكام القانون، كما أشار ذات الاقتراح بقانون إلى العقوبة المالية المترتبة على مخالفة بعض أحكامه.

ولما كانت الولاية المقررة للمؤسسة من خلال ما تضمنته أحكام قانون إنشائها رقم (26) لسنة 2014، المعدل بالمرسوم بقانون رقم (20) لسنة 2016 وبالتحديد الفقرة (ب) من المادة (12) والتي تنص على أن لها:

"دراسة التشريعات والنظم المعمول بها في المملكة المتعلقة بحقوق الإنسان والتوصية بالتعديلات التي تراها مناسبة، خاصة فيما يتعلق باتساق هذه التشريعات مع التزامات المملكة الدولية بحقوق الإنسان، كما يكون لها التوصية بإصدار تشريعات جديدة ذات صلة بحقوق الإنسان".

وعليه، فإن المؤسسة ستقصر مرئياتها حول أحكام الاقتراح بقانون محل البيان -على نحو عام في المواضيع التي ترى أن لها مساساً أو تأثيراً مباشراً على حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

وذلك على النحو الآتي:



مرثيات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان

تتفق المؤسسة مع المبادئ والأسس والغايات القانونية والواقعية التي يرمي إليها الاقتراح بقانون -حسبما تمت الإشارة إليها في المذكرة الإيضاحية المرفقة- في أهمية سد الفراغ التشريعي ووجود قانون خاص وشامل ينظم فئة العمال المنزليين ومن في حكمهم، من خلال تنظيم الحقوق والالتزامات المتبادلة بين أطراف عقد العمل المنزلي، لاسيما في ظل استثناء هذه الفئة من تطبيق أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي إلا في مواد عامة قد لا تراعي خصوصية وطبيعة العمل داخل المنزل.

وترى المؤسسة أن وجود مثل هذا القانون ضمن المنظومة التشريعية في مملكة البحرين سوف تكون له أيضا أهمية خاصة، باعتباره يجسد وفاء المملكة بالتوصيات الواردة لها في مقررات الأمم المتحدة ذات الصلة بحقوق الإنسان، لاسيما الناشئة عن لجان هيئات المعاهدات⁽¹⁾.

وعليه، ارتأت المؤسسة وقبل الولوج في بيان مرثياتها حول الاقتراح بقانون على نحو تفصيلي، إيراد جملة من المرثيات العامة ذات الصلة، وصولا في ذلك إلى بيان مرثياتها بشأن بعض مواد الاقتراح المائل في المواضيع التي ترى أن لها مساسًا أو تأثيرًا مباشرًا على حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

أولاً: المرثيات العامة بشأن الاقتراح بقانون

(1) يعد مسلكًا محمودًا ما انتهجه الاقتراح المائل، حينما تم استعمال عبارة "العاملين في المنازل"، مستبعدين عبارة "خدم المنازل"، وهو استعمال تراه المؤسسة يتناغم والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وعلى رأسها الاتفاقية رقم (189) لسنة 2011 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، التي استعملت عبارة "العامل المنزلي"، وسارت على ذات النهج بعض النظم القانونية المقارنة ذات الصلة، إلا أن بعض ثنانيا الاقتراح ما زالت ترد فيها عبارة "خادم منزل"، وفي أحيان أخرى يتم استخدام لفظ "العامل" أو "العامل الأجنبي" وهما مصطلحان لم يردا لهما مفهوما أو تعريفا خاصا في المادة (1) من الاقتراح المائل، وعليه تستحسن المؤسسة على اللجنة الموقرة مراجعة الاقتراح في مجمله وتوحيد المصطلحات والمفاهيم الدالة على شيء محدد.

(1) نصت التوصية رقم (30) (أ) الصادر عن لجنة القضاء على التمييز العنصري في ملاحظاتها الختامية بشأن التقرير الجامع للتقارير الدورية من الثامن إلى الرابع عشرة لمملكة البحرين على: "توصي اللجنة الدولة الطرف بما يلي: (أ) ضمان تنظيم عمالة العمال المنزليين المهاجرين، بموجب قانون العمل في القطاع الأهلي، وتنفيذ جميع الأحكام القانونية القائمة لحمايتهم من ممارسات العمل الاستغلالية والتحرش الجنسي والاعتداء البدني أو أي سوء معاملة أخرى تنفيذا فعالا، وإتاحة إمكانية وصولهم بشكل فعال إلى سبل الانتصاف القضائية وغير القضائية من انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة"، الواردة في الوثيقة رقم (CERD/C/BHR/CO/8-14)، المؤرخة في 29 ديسمبر 2022.



(2) وترى المؤسسة، أنه اتساقا ومقتضيات صون الكرامة الإنسانية المتأصلة في نفس العامل المنزلي، والتي تأتي بطبيعتها الحظ من قدرها أو التقليل من شأنها، وذلك بالنظر إلى طبيعة العمل في المنازل، فقد ورد في الاقتراح المائل بعض المصطلحات التي قد تضع العامل ضمن خانة يُنظر لها بدونية وبشكل مُهين للكرامة.

(3) ومن بين تلك الكلمات والعبارات التي تستحسن المؤسسة استبدالها بأخرى والتي تضيف مزيداً من الاحترام لكرامة العامل المنزلي، واتفاقاً في ذات الوقت مع ما درج القانون على استعماله، هي وصف العامل الذي ترك العمل لدى صاحب المنزل بـ "الهارب"، كما في المادة رقم (18) التي نصت على أن: "على صاحب المنزل إبلاغ الهيئة ومديرية الشرطة المختصة بمنطقة سكنه خطياً بهروب العامل ..."، والمادة رقم (19) التي نصت على أنه: "... في حالة العثور على العامل الهارب ..."، إذ لا ضير من استعمال عبارة أخرى تحمل ذات المدلول كاصطلاح "ترك العمل"، بوصفه اصطلاحاً ينسجم مع القرار رقم (77) لسنة 2008 بشأن التزامات صاحب العمل في حالة ترك العامل الأجنبي للعمل لديه بالمخالفة لشروط تصريح العمل، كون الهروب يوحي بأنه في محبس ففر منه وهرب، والواقع خلاف ذلك.

(4) لاحظت المؤسسة أن الواقع العملي يكشف عن بعض الممارسات المحدودة ولأغراض تجارية تسويقية تتناول فئة العمالة المنزلية على نحو يجعلهم في مرتبة دونية أو مهينة، من قبيل الإعلانات التي تُصدّرها مكاتب الاستقدام، والتي تستعرض فيها العاملات في المنازل، وتصنيفهم حسب الجنسية، والعقيدة، والتكلفة، واعتبارهم بذلك سلعا يُروّج لها على نحو تُرغب أصحاب المنازل، وهو أمر يتعارض والكرامة الإنسانية.

(5) وعليه، ترى المؤسسة أنه من الضرورة تضمين الاقتراح بقانون نصاباً يجرم كل فعل من شأنه التعريض بالكرامة الإنسانية للعمالة المنزلية، على غرار ما فعله المشرع الكويتي حين ضمن القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية نصاباً يُجرم الأفعال التي تنال من كرامة هذه الفئة، إذ نصت المادة رقم (5) منه على أنه: "يحظر على المكاتب بالإعلان والترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو التكلفة والإعلان عنها بطريقة مهينة لادمية الإنسان".

(6) ولا شك أن الغاية المرجوة من الاقتراح المائل، هو أن يكون ميزاناً لحقوق العمالة المنزلية، يحافظ على حقوقها، ويمنع من انتهاكها، ويفك نزاعاتها، ولا يمكن للاقتراح بلوغ تلك الغاية ما لم تشترك في صياغته الجهات الرسمية المعنية كافة، وممثلين عن مكاتب الاستقدام، ومؤسسات المجتمع المدني ذات الصلة، وهو أمر تراه المؤسسة ضرورياً للوصول إلى قانون متكامل يضمن حماية فعالة للعمالة المنزلية يتفق والصكوك الدولية ذات الصلة.

(7) بالرغم من أن أحكام الاقتراح المائل في المادة (13) منه قد تناولت تنظيم ساعات العمل والراحة اليومية، وأيام الراحة الأسبوعية، وساعات النوم المقررة خلال اليوم الواحد، والإجازة السنوية، إلا أن



النص خلا من تنظيم أحوال العمل الإضافي للعامل المنزلي خارج ساعات العمل اليومية المقررة أو خلال الإجازات الممنوحة، الأمر الذي يلزم بيانه في متن الاقتراح المائل.

(8) تستحسن المؤسسة على اللجنة الموقرة أن تضع نصب عينها أثناء مناقشتها ومراجعتها لأحكام الاقتراح بقانون المائل كلا من: الاتفاقية رقم (189) والتوصية رقم (201) حول العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة 2011، الصادرتين عن منظمة العمل الدولية، كونهما المرجعان الدوليان البارزان في شأن تنظيم حقوق والالتزامات هذه الفئة⁽²⁾.

ثانيًا: المرئيات التفصيلية بشأن الاقتراح بقانون

نص المادة (7) كما ورد في الاقتراح بقانون

يشترط في صاحب المنزل ما يلي:

- 1- أن يكون بحريني الجنسية، ويجوز للهيئة أن تسمح لغير البحريني إذا كان له محل إقامة ثابت بالمملكة باستخدام العاملين في المنازل وفقا للشروط التي تقررها لهذه الغاية، ومن ذلك تقديم كفالة بنكية لا تقل عن خمسمائة دينار لضمان حقوق العامل.
- 2- أن يكون رب أسرة، أو يكون من الأشخاص المعاقين أو من كبار السن.
- 3- ألا يكون قد أدين أو أُحيل إلى المحكمة في قضية اعتداء على عامل، ويلتزم صاحب المنزل بتقديم إقرار خطي بذلك مرفق به صورة من جواز سفره.
- 4- أن تتوافر لديه القدرة المالية للوفاء بالتزاماته تجاه العامل وفقا للأوراق الثبوتية لمقدار الدخل والتي يصدر بتحديدتها قرار من الهيئة محددًا به الحد الأدنى المقبول لاستخدام أو تشغيل العامل وفقا لهذا القانون.
- 5- ألا يكون قد سبق صدور قرار من الهيئة بوضعه موضع المخالفة وفقا للمادة (17) من هذا القانون حال انتهاكه حقوق العامل أو كرامته أو الاعتداء عليه جسديا أو بما يمس حياؤه وفقا للمادتين (8) و (11) من هذا القانون.

مرئيات المؤسسة:

(1) بينت المادة الشروط الواجب توافرها في صاحب المنزل حتى يكون قادرا على استقدام العامل، وكان من بين ذلك، أن يكون بحريني الجنسية، ويجوز الأمر لغير البحريني بعد سماح الهيئة ووفق شروط تقررها، ومن ذلك تقديم كفالة بنكية بقيمة خمسمائة دينار لضمان حقوق العامل، وهو شرط يتفق والغاية التي يبتغيها الاقتراح بقانون وهي ضمان وحماية حقوق العامل المنزلي، **إلا أنه يلزم انسحاب**

(2) الاتفاقية رقم (189) والتوصية رقم (201) حول العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة 2011، الصادرتين عن منظمة العمل الدولية، منشورتان على الموقع الرسمي للمنظمة على الرابط الآتي:

https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_168266/lang--en/index.htm



- شرط تقديم الكفالة البنكية على مقدم الطلب من دون النظر إلى جنسيته، وتحسن المؤسسة إضافة عبارة "... أن تسمح لغير البحرينى المقيم في المملكة..." لتكون الصياغة أكثر وضوحاً ودلالة.** (2)
- ويضاف إلى ذلك، أن ذات المادة استلزمت أن يكون صاحب المنزل؛ إما رب أسرة أو من الأشخاص ذوي الإعاقة، أو كبار السن، إذ تتساءل المؤسسة لماذا القانون اقتصر إمكانية استقدام العمالة المنزلية على فئات محددة دون غيرهم، وماذا عن الأشخاص أصحاب المنازل من غير الفئات المذكورة ومنهم على سبيل المثال: المرأة العزباء العاملة والمتوفي والديها؛ حيث لوحظ أن هذه الفئة لا تستطيع استقدام عامل منزلي على الرغم من تحقق باقي الشروط فيها، وحاجتها الماسة لوجود من يساعدها في الأعمال المنزلية كونها امرأة عاملة، فضلاً عما لو ظهرت فئات جديدة مستقبلاً بحاجة لاستقدام عامل منزلي لديها وهي ليست من الفئات المذكورة في النص أعلاه.
- وعليه، تحسن المؤسسة على اللجنة الموقرة أن تضع في اعتبارها الحالات الأخرى التي تحتاج لاستقدام عامل منزلي لديها وأن يكون النص عام دون تقييده بفئات محددة مع ترك القبول أو الرفض في منح الرخصة للسلطة التقديرية للجهة المختصة عند دراسة طلب استقدام العمالة المنزلي من حيث توافر الحاجة للاستقدام من عدمه.** (3)
- هذا وقد اشترطت المادة السابقة في بندها رقم (3) ألا يكون صاحب المنزل قد أدين أو أُحيل إلى المحكمة في قضية اعتداء على عامل، والتزامه بتقديم إقرار خطي بذلك مرفق به صورة من جواز سفره، حيث أن هذا الشرط وإن كان ظاهره يوفّر حماية للعامل من أي انتهاك قد يقع عليه من صاحب العمل، إلا إن المؤسسة ترى ضرورة أن يستند هذا الشرط على حكم نهائي وبات صادر من محكمة مختصة ومرفوعة ضده بصفته صاحب المنزل الذي يعمل فيه العامل، وعدم الاكتفاء بمجرد الإحالة للمحكمة، ذلك إن افتراض قرينة البراءة يُعد حقاً ملازماً وقائماً للجميع ولا ينقضه سوى صدور الحكم بكامل اشتراطاته السابقة.** (4)
- وفي وصف نوع القضية، يُلاحظ أن الشرط الوارد في البند (3) من النص أعلاه، قد اكتفى بوصفها قضية اعتداء، من دون تحديد لماهية ذلك الاعتداء، كأن يكون اعتداء جسدياً، أو اعتداء على عرض، أو اعتداءً لفظياً من قبيل السب أو القذف، حيث أن الأخير لا يستلزم عدم قبول الطلب، وأن الاكتفاء بوصف القضية بالاعتداء المجرد، قد يؤدي إلى التعسف في رفض الطلب من قبل الجهة المانحة، الأمر الذي قد يلحق الضرر بالأطراف، مما يلزم بيان نوع الاعتداء على نحو التخصيص.** (5)
- ومن جانب آخر، إن شرط عدم الإدانة الوارد في البند (3) من النص أعلاه، إنما وضع لحماية العامل وضمان عدم تعرضه لثمة اعتداء، وهو شرط ذو طبيعة وقائية، إلا أن هذه الحماية قد تكون عرضة للانتهاك في حال ثبت مستقبلاً عدم صحة الإقرار المقدم من صاحب المنزل، وأنه جاء على خلاف الواقع، الأمر الذي يتعارض مع الطبيعة الوقائية للشرط، وعليه، تحسن المؤسسة إعفاء صاحب المنزل من تقديم الإقرار، على أن تتولى الهيئة عملية التثبت من خلو سجله الجنائي من ثمة قضية اعتداء أدين بموجبها بصفته صاحب منزل في قبال العامل.** (6)



نص المادة (11) كما ورد في الاقتراح بقانون

يلتزم صاحب المنزل بما يلي:

أ- ...

ب- ...

ومع مراعاة الحد الأدنى للدخل بالنسبة للعامل البحريني لا يجوز أن يقل الأجر الشهري للعامل عن مبلغ 120 دينار بحريني أو ما يعادله بأي عملة أخرى.

مرئيات المؤسسة:

تقدر المؤسسة حرص الاقتراح بقانون على توفير الحماية القانونية الكاملة لضمان توفير حد أدنى لمعيشة العامل المنزلي، إلا أن هذا التحديد في متن القانون حين صدوره ربما لا يراعي أية متغيرات اقتصادية أو اجتماعية قد تحدث مستقبلاً، الأمر الذي يلزم تعديل القانون وفقاً للأصول الدستورية المقررة، فضلاً عن هذا التحديد ربما يتعارض مع الطبيعة الخاصة للعقود والتي يحكمها وفقاً للقاعدة العامة مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، **وعليه تستحسن المؤسسة على أقل تقدير أن يترك الأمر على أساس حرية التعاقد بين الأطراف المعنية، وتتولى هيئة تنظيم سوق العمل مراجعة الأجور المستحقة للعمال المنازل الأجانب بما يناسب وحفظ كرامتهم الإنسانية.**

نص المادة (12) كما وردت في المشروع بقانون:

أ- يلتزم العامل بما يلي:

1- القيام بالعمل المنزلي بكل أمانة وإخلاص.

2- احترام خصوصية المنزل الذي يعمل فيه والمحافظة على ممتلكات صاحب المنزل ومحتويات المنزل.

3- عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها.

4- احترام عادات وتقاليد المجتمع السائدة.

5- إعلام صاحب المنزل قبل ترك المنزل أو مغادرته أو التغيب عنه.

ب- إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو إتلاف أدوات أو مواد يملكها صاحب المنزل أو يحوزها أو كانت في عهدة العامل، وكان ذلك ناشئاً عن عمد أو خطأ جسيم، فلصاحب المنزل أن يقطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو التالفة أو قيمة إصلاحها، وفي حال الاختلاف بين صاحب المنزل والعامل يتم اللجوء إلى لجنة شئون العاملين المنصوص عليها في المادة (15) من هذا القانون.



ج- يتحمل العامل في حال هروبه من المنزل، دون أن يكون صاحب المنزل متسببا في ذلك، كافة المصاريف التي تكبدها صاحب المنزل بالإضافة إلى تكلفة عودته إلى بلاده.
خ- يتحمل العامل دفع قيمة تذكرة السفر إلى بلده في حال رغبته شخصيا في مغادرة المملكة لأي سبب من الأسباب.
د- تسليم جواز سفر سار إلى صاحب المنزل والحصول على وثيقة مكتوبة تفيد تسليم الجواز إلى صاحب المنزل ويخطر المكتب بصورة من تلك الوثيقة.

مرئيات المؤسسة:

- (1) ترى المؤسسة أن المادة أعلاه قد حصرت الالتزامات التي تقع على عاتق العامل قبال رب العمل (صاحب المنزل)، **إلا أن الحصر لم يكن كافيا في البند (ج) بشأن تحديد ماهية المصاريف التي يقع على العامل عبء ردها إلى صاحب المنزل في حال تركه العمل، وذلك فيما إذا كان يقصد منها مصاريف الاستقدام والاستخدام فقط، أو ما هو أبعد من ذلك،** لاسيما وإن الإخلال بالالتزام التعاقدية يستلزم استتباعا تحمل الطرف المخل بالتعويض متى اقتضى ذلك، والذي يشمل بطبيعته ما فات صاحب المنزل من كسب وما لحقه من خسارة.
- (2) **كما وتستحسن المؤسسة إضافة بند صريح مفاده ضرورة التزام العامل بأداء العمل المنوط به لدى صاحب المنزل فقط دون غيره،** على أساس أنه التزام يتناسب وطبيعة العمل المنزلي الذي يؤديه العامل من هذه الفئة.
- (3) تتساءل المؤسسة **عن المقصود بعبارتي "ترك العمل" و "التغيب عنه"، إذ أنهما غير واضحتي الدلالة، ولربما تثيران إشكالية في التطبيق العملي،** وتحيل المؤسسة لما ورد في مرئياتها العامة بالبند رقم (3) أعلاه، مع مراعاة أن تكون المفردات المستخدمة غير مبهمة لا لبس فيها ولا تتعارض مع مفردات أخرى في قوانين نافذة ذات صلة بتنظيم ذات الموضوع.
- (4) **ترى المؤسسة من اللازم أن يتضمن الاقتراح المائل حكما مفاده أن يبقى جواز السفر الخاص بالعامل المنزلي الأجنبي في حوزته، مع بقاء حق العامل أن يسلم جواز سفره لصاحب المنزل طواعية، مع إخطار مكتب الاستقدام بهذا الاتفاق، ليكون المرجع الفاصل في حال حدوث أي خلاف بين الطرفين،** بوصفه إجراء يتفق والاتفاقية رقم (189) والتوصية رقم (201) حول العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة 2011، الصادرتين عن منظمة العمل الدولية.



نص المادة (17) كما ورد في الاقتراح بقانون

تتولى الهيئة في حال ورود أي شكوى أو معلومة إليها تتعلق بانتهاك حقوق العامل أو بالتزامات أي من صاحب المنزل والعامل اتخاذ الإجراءات الآتية:

أ- استدعاء كل من صاحب المنزل والعامل إلى الهيئة لحل الشكوى بشكل ودي.

ب- في حال تعلق الشكوى بمكان سكن العامل، يتم التفتيش على مكان السكن من خلال مفتش ومفتشة عمل مجتمعين للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون، وذلك بعد أخذ موافقة صاحب المنزل على ذلك.

ج- إذا لم يوافق صاحب المنزل على التفتيش المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة، يعد ذلك قرينة ضد صاحب المنزل تستند إليها الهيئة في تسبيب قرارها في الشكوى.

د- إذا تبين من خلال التفتيش المنصوص عليه في هذه المادة وجود أية مخالفة، يتم إنذار صاحب المنزل لإزالتها خلال مدة أسبوع من تاريخ إنذاره بها، وبخلاف ذلك يتم تحرير محضر ضبط بحقه واتخاذ الإجراءات اللازمة المنصوص عليها في قانون العمل في القطاع الأهلي النافذ.

مرثيات المؤسسة:

(1) نظمت المادة أعلاه الإجراءات المتعلقة بالشكاوى المتعلقة بأطراف عقد العمل المنزلي (العامل المنزلي وصاحب المنزل)، ومنحت هيئة تنظيم سوق العمل اختصاص البت فيها، إلا أن المؤسسة تتساءل عن السبب الذي حدا باقتصار أن يكون هذا الحق مقرراً متى ما كان موضوعه يتعلق بالتزامات صاحب المنزل والعامل أو حقوق العامل، دون شمول حقوق صاحب المنزل؛ **لذا من اللازم أن تكون ولاية الهيئة النظر في الشكاوى المتعلقة بحقوق والتزامات صاحب المنزل والعامل المنزلي على حد سواء.**

(2) ترى المؤسسة بأن الفقرة (ب) من نفس المادة وإن كانت في جوهرها تنظم الإجراءات واجبة الاتباع في حال ورود شكوى تتعلق بانتهاك حقوق العامل، إلا أن البند (ب) قد جاوز حدود التنظيم ومس بالخصوصية التي كفلها دستور مملكة البحرين للمساكن في المادة (25) والتي تنص على أن: "للمساكن حرمة، فلا يجوز دخولها أو تفتيشها بغير إذن أهلها إلا استثناء في حالات الضرورة القصوى التي يعينها القانون، وبالكيفية المنصوص عليها فيه"، بالإضافة إلى نص المادة (17) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والذي انضمت له مملكة البحرين بموجب القانون رقم (56) لسنة 2006، إذ نصت المادة على أنه: "أ. كذلك لا يجوز تعريض أي شخص، على نحو تعسفي أو غير قانوني، للتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه وسمعته. ب. من حق كل شخص أن يحميه القانون من هذا التدخل أو المساس".



- (3) ومن جانب آخر، فإن إجراء التفتيش وإن كان قد صدر عن جهة غير الجهة القضائية واكتسب الطابع الإداري، إلا أنه في طبيعته يعتبر عملاً من أعمال التحقيق الذي يهدف إلى كشف الحقيقة من خلال البحث والاستقصاء في محل منح له القانون حرمة خاصة، كما أن المفتشين المشار إليهم يتمتعون بصفة مأموري الضبط القضائي والذين تسري عليهم مواد وأحكام المرسوم بقانون رقم (46) لسنة 2002 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية وتعديلاته المنظمة لعمل مأموري الضبط القضائي.
- (4) كما يلاحظ أن البند (ج) قد أقام قرينة قانونية ضد صاحب المنزل مؤداها سلامة ما تضمنته شكوى العامل في حال عدم موافقة صاحب المنزل على تفتيش مكان سكن العمل، ولا مرأى بأن ثمة شبهة قانونية تكتنف هذه القرينة، إذ لا توجد علاقة سببية بين عدم الموافقة على تفتيش مكان العامل الكائن داخل منزل صاحب العمل وسلامة الشكوى، فقد تكون ثمة اعتبارات تقود صاحب المنزل إلى التمسك بعدم التفتيش ومنها الإساءة إلى سمعته الأدبية والتعدي على خصوصيته.
- (5) وفي جميع الأحوال، ترى المؤسسة أنه يكفي أن يقر القانون للهيئة ولاية في تلقي الشكاوى ذات الصلة بحقوق والتزامات العامل المنزلي وصاحب المنزل، على أن تُناط هي بإصدار القرارات التنظيمية المعنية بآلية تلقي تلك الشكاوى والإجراءات والمدد الخاصة فيها، كما وتؤكد المؤسسة للجنة الموقرة أن فضلا عن ولاية تلقي الشكاوى الممنوحة للهيئة في الاقتراح المائل، فإن المؤسسة لها ولاية واسعة وعامة أيضا في تلقي الشكاوى الواردة لها من فئة العمالة الوافدة بما فيهم العمال المنزليين، بالتالي ستكون حماية أطراف عقد العمل المنزلي متحققة على أرض الواقع بما يتواءم من اتفاقية منظمة العمل الدولية وتوصيتها ذات الصلة.
- (6) وعليه، ترى المؤسسة ضرورة إعادة النظر في نص المادة (17) أعلاه، على نحو لا يتعارض في حق الفرد في خصوصية وحرمة مكان مسكنه والمكفولة بموجب الدستور والنظم القانونية والصكوك الدولية لحقوق الإنسان، وذلك بأن لا يُعطى حق العامل في التأكد من سلامة شكواه الأولوية على الحق في الخصوصية التي أضفاها القانون على مكان السكن، وعلى نحو لا يتعارض وأحكام قانون الإجراءات الجنائية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (46) لسنة 2002 وتعديلاته.

المادتين (18) و(19) كما وردتا في الاقتراح بقانون - وأية مواد أخرى تحمل نفس المدلول

"على صاحب المنزل إبلاغ الهيئة ومديرية الشرطة المختصة بمنطقة سكنه خطيا بهروب العامل ... مدة لا تجاوز (72) ساعة من هروب العامل، ... أو يهرب، ..."

"... في حالة العثور على العامل الهارب .."، ... ومكان العمل الذي عثر لديه العامل الهارب ..."



مرثيات المؤسسة:

وترى المؤسسة أنه يقع لزاما استعمال مصطلح آخر يحمل مدلول "الهروب" كعبارة "ترك العمل"، أو "عدم الالتزام ببند عقد العمل" بوصفه ينسجم مع القرار رقم (77) لسنة 2008 بشأن التزامات صاحب العمل في حالة ترك العامل الأجنبي للعمل لديه بالمخالفة لشروط تصريح العمل، ذلك أن اصطلاح "الهروب" يوحي بأن العامل المنزلي في محبس ففر منه وهرب، والواقع أنها علاقة عقدية دخلا طرفاها (العامل المنزلي وصاحب المنزل) فيها طواعية وبرضاها، كما ويلزم إجراء هذا التعديل واستعاضة عبارة "هروب العامل" بعبارة "ترك العمل (أو) عدم الالتزام ببند عقد العمل" أينما وردت في الاقتراح المائل.

نص المادة (23) كما ورد في الاقتراح بقانون

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يُعاقب من يخالف حكم المادة (6) من هذا القانون، بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار.

مرثيات المؤسسة:

جاءت المادة أعلاه وهي المادة الوحيدة في الاقتراح بقانون لتتضمن على عقوبة الغرامة في حال مخالفة حكم المادة (6) منه، في حين أنه استقرأ لما تضمنه الاقتراح من أحكام يتبين أنه تضمن العديد من المحظورات على العامل المنزلي وصاحب المنزل على حد سواء، دون أن تتضمن تلك المحظورات على جزاءات حال مخالفتها، الأمر الذي تستحسن المؤسسة من اللجنة الموقرة إعادة النظر في المادة أعلاه لتشير إلى الجزاءات الواجبة التطبيق، في حال مخالفة بعض أحكام المقترح المائل، ولا سيما في الجوانب التي تضمنت محظورات على العامل المنزلي أو صاحب المنزل.

نص المادة (25) كما ورد في الاقتراح بقانون

يصدر الوزير القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون بما في ذلك الأحكام والشروط التي يتضمنها أنموذج العقد المنصوص عليه في المادة (10) من هذا القانون.

مرثيات المؤسسة:

(1) لاحظت المؤسسة أن المادة أعلاه قد منحت (الوزير) سلطة إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون حال صدوره، كما مُنحت الهيئة نفس الاختصاص في أحوال ومواضع أخرى، الأمر الذي تقترح



المؤسسة على اللجنة الموقرة أن يكون للقانون لائحة تنفيذية تصدر من الوزير المختص برئاسة مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل، وتتولى الهيئة إصدار القرارات والتعاميم المنظمة للإجراءات التفصيلية ذات الصلة بتنفيذ أحكام القانون واللائحة.

(2) ويلزم التنويه إلى أن المادة (1) من الاقتراح المائل قد عرفت (الوزارة) بالوزير المعني بشؤون العمل في القطاع الأهلي، الأمر الذي تستحسن فيه المؤسسة وتماشيا مع الصياغة القانونية أن يُفرد تعريف مستقل لـ (الوزير) وهو المعني بشؤون العمل في القطاع الأهلي، وتعريف آخر لـ (الوزارة) وهي الوزارة المعنية بشؤون العمل في القطاع الأهلي.

وتأسيسًا على ما سبق:

تتفق المؤسسة مع المبادئ والأسس والغايات القانونية والواقعية التي يرمي إليها الاقتراح بقانون - حسبما تمت الإشارة إليها في المذكرة الإيضاحية المرفقة- في سد الفراغ التشريعي لوجود قانون خاص وشامل ينظم فئة العمال المنزليين ومن في حكمهم، من خلال تنظيم الحقوق والالتزامات المتبادلة بين أطراف عقد العمل المنزلي.

وترى المؤسسة أن وجود مثل هذا القانون ضمن المنظومة التشريعية في مملكة البحرين، يجسد وفائها بالتوصيات الواردة لها في مقررات الأمم المتحدة ذات الصلة بحقوق الإنسان، لاسيما الناشئة عن لجان هيئات المعاهدات، وتأمل المؤسسة من اللجنة الموقرة النظر في مرئياتها العامة والتفصيلية، ليكون المقترح المائل أكثر انسجاما وموائمة مع الاتفاقية رقم (189) والتوصية رقم (201) حول العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة 2011، الصادرتين عن منظمة العمل الدولية.

وتود المؤسسة إفادة اللجنة الموقرة بأنّ في حال القيام بإجراء أي تعديل بالحذف أو الإضافة على صياغة نص الاقتراح بقانون محل الدراسة، فإنه قد يكون للمؤسسة رأي مختلف عن الذي خلصت إليه، حيث إنّ موائمة الاقتراح بقانون مع المعايير الحقوقية لربما يتغير مع أي تغيير قد يطرأ على الصيغة النهائية للمقترح المائل. مع ترحيب المؤسسة واستعدادها التام للتعاون المثمر في كل ما من شأنه تعزيز وحماية حقوق الإنسان في مملكة البحرين.