

مرئيات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بشأن مشروع قانون بشأن العاملين في المنازل (المعد في ضوء الاقتراح بقانون المقدم من مجلس النواب)

مقدمة:

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 المشروع بقانون بشأن العاملين في المنازل (المعد في ضوء الاقتراح بقانون المقدم من مجلس النواب)، وبناءً على مقترح المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان في التقدم بمرئياتها حول المشروع بقانون، وذلك إلى مجلس النواب واضعة في الاعتبار أحكام الدستور والصكوك الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان ذات الصلة.

وحيث أن مشروع القانون آنف البيان يتألف من عدد (26) مادة، فضلاً عن الديباجة، تناولت في مجملها تنظيم حالات استقدام العاملين في المنازل من غير البحرنيين، من خلال بيان أهم الشروط الواجب توافرها في أصحاب المنازل لنحهم الترخيص باستقدام العاملين في المنازل، والالتزامات التي تقع على مكاتب الاستقدام، وأهم الالتزامات والواجبات والمسئوليات التي تقع على كل من صاحب المنزل والعامل والعلاقة بينهما، ناهيك عن تضمين القانون للعقوبات المالية المتجسدة في الغرامات لمن يخالف أحكامه.

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

"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 الوطنية ستقصر مرئياتها حول أحكام مشروع القانون محل البيان في النصوص القانونية التي ترى أن لها مساساً أو تأثيراً على حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وتحديدًا المواد (7) و(12) و(17) و(20)، أما في ما عدا ذلك فإنها تحيل ما يتعلق بالملاحظات الشكلية (اللغوية والصياغة القانونية) والموضوعية (المضمون) إلى ما تضمنته مذكرة رأي الحكومة الموقرة ومذكرة هيئة التشريع والإفتاء القانوني المرفقتين مع مشروع القانون، للأخذ بهما وفق ما يرضيه المجلس الموقر في هذا الشأن.

وترى المؤسسة الوطنية وقبل الشروع في بيان مرئياتها أنه من اللائم إدراج هذا المشروع بقانون في قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بموجب القانون رقم (36) لسنة 2012 تماشياً مع التشريعات التي تنظم مواضيع مشابهة، سيّما وإن المادة (34) من المشروع محل البحث قد أحالت إلى أحكام عديدة من قانون العمل في القطاع الأهلي المشار إليه.

وذلك على التفصيل التالي:

أولاً: الملاحظات العامة للمؤسسة الوطنية بشأن مشروع القانون

تستحسن المؤسسة الوطنية وقبل الولوج في بيان مرئياتها حول مشروع القانون على نحو تفصيلي، إيراد جملة من الملاحظات العامة ترى أنها تتفق والاعتبارات التي يرمي إليها مشروع القانون، فضلاً عن موافقتها مع الصكوك الدولية والإقليمية ذات الصلة بالعمالة المنزلية، وهي على النحو الآتي:

1. استعمال بعض المصطلحات التي تتفق والكرامة الإنسانية:

حسننا فعل مشروع القانون المائل، حينما استعمل عبارة "العمالة المنزلية"، مستبعداً عبارة "خدم المنازل"، وهو استعمال تراه المؤسسة الوطنية يتناغم والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وعلى رأسها الاتفاقية رقم (186) لسنة 2011 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، التي استعملت عبارة "العامل المنزلي"، وسارت على ذات النهج بعض النظم القانونية المقارنة ذات الصلة.

وترى المؤسسة الوطنية، ولتقتضيات صون الكرامة الإنسانية المتأصلة في نفس العامل المنزلي، والتي تآبى بطبيعتها الحط من قدرها أو التقليل من شأنها، وذلك بالنظر إلى طبيعة العمل في المنازل، فقد وردت في مشروع القانون المائل بعض المصطلحات التي قد تضع العامل ضمن خانة يُنظر لها بدونية وبشكل مُهين للكرامة.

ومن بين تلك الكلمات والعبارات التي تستحسن المؤسسة الوطنية استبدالها بأخرى أكثر احتراماً 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 (19) من مشروع القانون التي نصت على أنه: "... في حالة العثور على العامل الهارب ..."، إذ لا ضير من استعمال عبارة أخرى تحمل ذات المدلول كاصطلاح "ترك العمل"، و"ضبط"، ليكون النص: "في حالة ضبط العامل بعد تركه العمل".

وهو مسلك اعتمده هيئة تنظيم سوق العمل، حين استعملت عبارة "ترك العامل" في القرار رقم (77) لسنة 2008 بشأن التزامات صاحب العمل في حالة ترك العامل الأجنبي للعمل لديه

بالمخالفة لشروط تصريح العمل، الصادر عن رئيس مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل، والذي تناول الإجراءات المتبعة عند ترك العامل العمل لدى من صدر له التصريح بالعمل لديه، وهو استعمال يُعطي ذات المدلول لاستعمال عبارة "الهروب من العمل".

2. حظر تعريض العمالة المنزلية لكل ما من شأنه المساس بكرامتهم؛

تؤكد المؤسسة الوطنية ضرورة إيجاد سياق قانوني يحول دون تعريض العمالة المنزلية لأي فعل من شأنه المساس بكرامتهم الإنسانية المتأصلة في نفوسهم، وهي ضرورة تتفق وما نادى به اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189)، فضلاً عن المعايير الدولية الأخرى ذات الصلة، حيث جاء في المادة (3) من الاتفاقية المذكورة، وفي معرض بيان التدابير التي يجب على الدولة اتخاذها، في الفقرة (د) أن على الدولة: "القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة"، وكذلك المادة (5) التي أوضحت أن على الدولة أيضاً أن: "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف".

حيث لاحظت المؤسسة الوطنية أن الواقع يكشف عن ممارسات 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 ترغب أصحاب المنازل، وهو أمر يتعارض والكرامة الإنسانية.

وعليه، ترى المؤسسة الوطنية أن من الضرورة تضمين مشروع القانون المائل نصاً يجرّم 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 نصاً يجرّم 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 لأدمية الإنسان".

3. إجراء المزيد من التباحث والمشاورات مع الجهات ذات العلاقة؛

لا شك أن الغاية المرجوة من مشروع القانون المائل، هي أن يكون ميزاناً لحقوق العمالة المنزلية، يحافظ على حقوقها، ويمنع من انتهاكها، ويفك نزاعاتها، ولا يمكن لمشروع القانون بلوغ تلك الغاية ما لم تشترك في صياغته الجهات المعنية كافة، كالنيابة العامة، ووزارة الداخلية، وهيئة تنظيم سوق العمل، وممثلين عن مكاتب الاستقدام، وهو أمر تراه المؤسسة الوطنية ضرورياً للوصول إلى قانون متكامل يضمن حماية فعالة للعمالة المنزلية يتفق والصكوك الدولية ذات الصلة.

ثانياً: الملاحظات التفصيلية للمؤسسة الوطنية بشأن مشروع القانون

مادة (6):

النص كما ورد في المشروع بقانون:

يشترط في صاحب المنزل ما يلي:

- 1- أن يكون بحريني الجنسية، ويجوز للهيئة أن تسمح لغير البحريني باستخدام العاملين في المنازل وفقاً للشروط التي تقررها لهذه الغاية، ومن ذلك تقديم كفالة بنكية بقيمة خمسمائة دينار لضمان حقوق العامل.
- 2- أن يكون رب أسرة، أو يكون من الأشخاص المعوقين أو من كبار السن.
- 3- ألا يكون قد أدين أو أحيل 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.

ملاحظات المؤسسة الوطنية:

ترى المؤسسة الوطنية أن المادة أعلاه قد بينت الشروط الواجب توافرها في صاحب المنزل حتى يكون قادراً على استقدام العامل، وكان من بين الشروط، أن يكون بحريني الجنسية، مع جواز ذلك 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 مشروع القانون وهي ضمان وحماية حقوق العامل المنزلي، إلا أن الشرط على نحو ما ورد في النص، قد افترض وقوع انتهاك على حقوق العامل من قبل صاحب العمل الأجنبي دون البحريني، في حين أن الانتهاك وارد في جميع الأحوال، الأمر الذي يلزم انسحاب شرط تقديم الكفالة البنكية على مقدم الطلب من دون النظر إلى جنسيته.

كما اشترطت المادة السابقة في بندها رقم (3) ألا يكون صاحب المنزل قد أدين أو أحيل 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 يوفر حماية للعامل من أي انتهاك قد يقع عليه من صاحب العمل، إلا أن المؤسسة الوطنية 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.

وفي وصف نوع القضية، يلاحظ 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 اعتداء لفضلياً 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.

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، تستحسن المؤسسة الوطنية إعفاء صاحب المنزل من تقديم الإقرار، على أن تتولى الهيئة عملية التثبيت من خلو سجله الجنائي من ثمة قضية اعتداء أدين بموجبها بصفته صاحب منزل في قبال العامل.

وعليه، تتفق المؤسسة الوطنية مع ما ورد في المادة (6) من مشروع القانون المائل من شروط، وذلك فيما عدا البندين (1) (3) حسبما تم بيانه تفصيلاً أعلاه.

مادة (12):

النص كما ورد في مشروع القانون:

- 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 يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو التالفة أو قيمة إصلاحها، وفي حال الاختلاف بين صاحب المنزل والعامل يتم اللجوء إلى لجنة شؤون العاملين المنصوص عليها في المادة (15) من هذا القانون.
- ج- يتحمل العامل في حال هروبه من المنزل، دون أن يكون صاحب المنزل متسبباً في ذلك، كافة المصاريف التي تكبدها صاحب المنزل بالإضافة إلى تكلفة عودته إلى بلاده.
- د- يتحمل العامل دفع قيمة تذكرة السفر إلى بلده في حال رغبته شخصياً في مغادرة المملكة لأي سبب من الأسباب.

مرئيات المؤسسة الوطنية:

ترى المؤسسة الوطنية أن المادة أعلاه قد حصرت الالتزامات التي تقع على عاتق العامل قبلاً رب العمل (صاحب المنزل)، إلا إن الحصر لم يكن كافياً 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 استتباعاً تحمل الطرف المخل بالتعويض متى اقتضى ذلك، والذي يشمل بطبيعته ما فات صاحب المنزل من كسب وما لحقه من خسارة.

أما نص البند (د) فإنه يثير تساؤل حول مدى الاعتداد برغبة العامل في سفره ومن ثم تحميله قيمة تذكرة السفر، وهذا ما يمثل في حقيقته تعارضاً مع نص المادة (21) من القانون والتي نصت على أن:

" يحظر على العامل مغادرة المملكة دون إذن من صاحب المنزل أو المكتب بحسب الأحوال، ويصدر وزير الداخلية - بالتنسيق مع الوزير - قراراً بالأحكام والإجراءات الخاصة لتصاريف العمال إلى المملكة وإجراءات مغادرتها"

وعليه، ولغرض معالجة التعارض بين نصي المادتين، وذلك لضمان حق العامل في المغادرة أو تذكرة السفر، تستحسن المؤسسة الوطنية تعديل نص البند (د) من المادة (12) والمادة (21) أو دمجهما معاً، وتضمينهما موافقة صاحب المنزل أو المكتب بحسب الأحوال، مع احتفاظ العامل بحقه في التظلم لدى لجنة شئون العاملين المنصوص عليها في المادة (15) من مشروع القانون عند الرفض، لضمان عدم التعسف.

فضلاً عن أن المادة أعلاه قد أغفلت الإشارة إلى ضرورة التزام العامل بأداء العمل المنوط به لدى صاحب المنزل فقط دون غيره.

وعليه، تستحسن المؤسسة الوطنية بيان ماهية المصاريف التي يلتزم العامل بردها طبقاً للبند (3) من نص المادة أعلاه دون إطلاقها، وتعديل البند (د) من ذات المادة لينسجم ونص المادة (21) من مشروع القانون على نحو ما سلف بيانه، وتؤكد المؤسسة الوطنية أهمية استحداث بند أخير في المادة محل البيان يلزم العامل بأداء العمل المنوط به لدى صاحب العمل فقط دون غيره.

مادة (17):

النص كما ورد في مشروع القانون:

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 تسبب قرارها في الشكوى.

د- إذا تبين من خلال التفتيش المنصوص عليه في هذه المادة وجود أية مخالفات، 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.

مرئيات المؤسسة الوطنية:

ترى المؤسسة الوطنية بأن المادة أعلاه وإن كانت في جوهرها تنظم الإجراءات واجبة الاتباع في حال ورود شكوى تتعلق بانتهاك حقوق العامل، إلا إن 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 "

هذا 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، مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه وسمعته.

ب. من حق كل شخص أن يحميه القانون من هذا التدخل أو المساس."

وبطبيعة الحال، ينصرف أثر البند (ب) على ما يليه من بنود جانبت جميعها ما تضمنته المعايير الدولية والتشريعات الوطنية متمثلة في الدستور في تعديها على الحماية الممنوحة للأفراد في محل سكنهم.

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.

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 مرء بأن ثمة شبهة قانونية تكتنف هذه القرينة، إذ لا 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.

وعليه، ترى المؤسسة الوطنية 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 يعطى 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.

مادة (20):

النص كما ورد في مشروع القانون:

- أ- يكون للمفتشين، من موظفي الهيئة، الذين يعينهم الرئيس التنفيذي للقيام بأعمال التفتيش والتحقق من تنفيذ أحكام هذا القانون والأنظمة واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، الصلاحيات الآتية:
- 1- دخول أماكن العمل ومكاتب التوظيف وغيرها من المحال ذات الصلة.
 - 2- الاطلاع على السجلات المتعلقة بالعمال الأجانب.
 - 3- التحقق من تصاريح العمل وهوية العمال الأجانب.
 - 4- طلب البيانات والمستندات والمعلومات اللازمة من أصحاب العمل ومكاتب التوظيف أو ممثليهم أو المسؤولين عن إدارتهم الفعلية.
- ب- يجب على أصحاب العمل ومكاتب التوظيف أو ممثليهم أو المسؤولين عن إدارتهم الفعلية عدم إعاقة مفتشي الهيئة في أداء مهامهم، وأن يزودهم بالمستندات والبيانات والمعلومات الصحيحة واللازمة لأداء مهامهم، وذلك خلال مدة مناسبة يحددها.
- ج- يكون للموظفين الذين يخولهم وزير العدل بالاتفاق مع الوزير صفة مأموري الضبط القضائي وذلك بالنسبة للجرائم المنصوص عليها في هذا القانون والتي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.
- وتحال المحاضر المحررة بالنسبة لهذه الجرائم إلى النيابة العامة بقرار من الرئيس التنفيذي للهيئة.

ملاحظات المؤسسة الوطنية:

تلاحظ المؤسسة الوطنية أنه بالرجوع إلى نص المادة (34) من القانون رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل وتعديلاته والتي تناولت إجراء التفتيش والضبطية القضائية لأماكن العمل وفروع ومكاتب أصحاب العمل ووكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف وغيرها من المحال ذات الصلة، تطابقها من حيث الإجراءات والأطراف المستهدفة مع ما تضمنته المادة (20) من مشروع القانون المائل، ومن دون تغيير لبعض العبارات التي لا ينصرف مدلولها إلى العمل المنزلي، أو صاحب المنزل، أو العامل فيه، أو مكاتب الاستقدام، إذ لا علاقة لمشروع القانون المائل بأماكن العمل، وأماكن التوظيف، وتصاريح العمال الأجانب الواردة في نص المادة من مشروع القانون.

ذلك أن دخول أماكن العمل ومكاتب التوظيف، والاطلاع على السجلات المتعلقة بالعمال الأجانب، والتحقق من تصاريح العمل وهوية العمال الأجانب، وطلب البيانات والمستندات والمعلومات اللازمة من أصحاب العمل ومكاتب التوظيف أو ممثليهم أو المسؤولين عن إدارتهم الفعلية، هي في حقيقتها إجراءات تتخذ في قبال العمال وأماكن العمل وأصحابها الوارد في شأنهم القانون رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل وتعديلاته، ولا تفيد انصرافها إلى العمالة المنزلية بحكم طبيعة المكان والعمل، ونظراً لتعلق موضوع المادة المائلة -رغم عدم انصراف مدلولها إلى العمل والعمالة المنزلية- بإجراء التفتيش، تحيل المؤسسة الوطنية إلى ذات الرأي المذكور في المادة السابقة.

وعليه، فإن المؤسسة الوطنية تستحسن إعادة صياغة المادة المذكورة على نحو يتفق وموضوع مشروع القانون على النحو السالف بيانه وهو العمالة المنزلية، مع إضافة عبارة "مع عدم الإخلال بأحكام الرسوم بقانون رقم (46) لسنة 2002 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية" إلى مستهل المادة (20)، تلافياً في ذلك لاحتمالية تضارب النصوص القانونية المنظمة لعمل مأموري الضبط القضائي الواردة في الرسوم بقانون رقم (46) لسنة 2002 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية وتعديلاته مع مشروع القانون محل الدراسة.

* * *