مرئيات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بخصوص المرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012

المقدمة:

تثمينا للجهود التي يوليها مجلس الشورى 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 المرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012، وبناءً على طلب لجنة الخدمات بالمجلس، فإن المؤسسة تحيل مرئياتها حول الموسوم بقانون للجنة الموقرة، واضعة في الاعتبار أحكام الدستور والصكوك والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ذات الصلة.

وحيث أن المرسوم بقانون آنف البيان يتكون فضلا عن الديباجة من ثلاث مواد، تضمنت المادة الأولى إضافة فقرة ثانية إلى المادة (39) من ذات القانون، وتلتها المادة الثانية لتلغي المادتان (30) و(31) من نفس القانون، في حين جاءت المادة الثالثة منه مادة تنفيذية.

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 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 ستقصر مرئياتها حول أحكام المرسوم بقانون محل البيان في المواضع التي ترى أن لها مساسًا أو تأثيرًا مباشرا على حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

وذلك على النحو الآتي:

NIHR_BH©2022

النصوص القانونية ذات العلاقة:

نص المادة (39) كما وردت في أصل القانون:

ويحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

نص الفقرة الثانية المضافة إلى المادة (39) كما وردت في الموسوم بقانون:

..... . **ويحظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية.**

نص المادة (30) كما وردت في أصل القانون والملغاة بموجب المرسوم بقانون:

يصدر الوزير قرارًا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلًا.

نص المادة (31) كما وردت في أصل القانون والملغاة بموجب المرسوم بقانون:

يصدر الوزير بعد أخذ رأي الجهات المعنية قرارًا بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

مرئيات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان:

1. تثمن المؤسسة الأهداف والغايات التي يرمي إلى تحقيقها المرسوم بقانون محل الدراسة، والمتمثلة في ضمان المساواة بين الجنسين في القطاع الأهلي من خلال حظر أحكامه التمييز في الأجور بين العمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية، وإلغاء بعض النصوص التي تبرر الفجوة بين الجنسين كمنح الوزير صلاحية تحديد الأحوال والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها مطلقًا أو تشغيلهن ليلًا.

2. ترى المؤسسة أن التعديل الوارد على المادة (39) من القانون محل الدراسة، بإضافة فقرة ثانية إليها، والمتمثل في **حظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية**، هي إضافة تستقيم وحكم المادة (18) من دستور مملكة البحرين، والتي نصت 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**".

NIHR_BH©2022

3. إلى جانب ذلك، فقد جاء المعايير الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، لاسيما المتصلة بالحق في العمل، وبالأخص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي انضمت له مملكة البحرين بموجب القانون رقم (10) لسنة 2007، مجتمعة، على وجوب الحق في المساواة وعدم التمييز لأي سبب كان في جميع الحقوق والحريات العامة، ومنها الحق في العمل، حيث نصت المادة (3) من ذات العهد الدولي على "**تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد**".

4. وعلى أساس ما سبق، ترى المؤسسة أن التعديل الوارد في المرسوم بقانون بإضافة فقرة جديدة إلى المادة (39) من القانون محل الدراسة يتفق على نحو تام مع أحكام الدستور والمعايير الدولية والإقليمية ذات الصلة بحقوق الإنسان، لاسيما تلك المعايير التي صادقت أو انضمت إليها مملكة البحرين، بل هو تعديل يشكل رصيد إيجابي يعزز المكانة الحقوقية لمملكة البحرين في المحافل الدولية من خلال موائمة تشريعاتها الوطنية مع المعايير الأممية المعنية بحقوق الإنسان.

5. أما بخصوص إلغاء المواد (30) و(31) من القانون محل البيان، والمتضمنين منح الوزير المختص صلاحية تحديد الأحوال والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها مطلقًا أو تشغيلهن ليلًا، فإن المؤسسة ترى أن هذا الأمر يعني إلغاء النصوص التي تبرر الفجوة بين الجنسين (الذكور والإناث)، مما يمهد نحو المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس خلال فترة العمل ليلًا، تماشيًا في ذلك مع حكم الدستور المشار إليها سابقًا، وذات المادة (3) من ذات العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية آنفة الذكر، بالإضافة إلى توافقه مع مقررات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، لاسيما اتفاقية العمل الدولية رقم (111) لسنة 1958 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، والتي انضمت لها مملكة البحرين المرسوم رقم (11) لسنة 2000.

NIHR_BH©2022

وتأسيسًا على ما سبق:

تتفق المؤسسة مع الأهداف والغايات التي يرمي إلى تحقيقها المرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012، نحو ضمان المساواة بين الجنسين في القطاع الأهلي من خلال حظر أحكامه التمييز في الأجور بين العمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية، وإلغاء بعض النصوص التي تبرر الفجوة بين الجنسين كمنح الوزير صلاحية تحديد الأحوال والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها مطلقًا أو تشغيلهن ليلًا، حيث أنها تعديلات -بالإضافة أو الإلغاء- في مجموعها منسجمة وأحكام دستور مملكة البحرين من جانب، والمقررات الدولية والإقليمية ذات الصلة بحقوق الإنسان من جانب آخر، لغرض موائمة التشريعات الوطنية مع المعايير الأممية ذات الصلة وفاءً منها بالتزاماتها الحقوقية في هذا الصدد.

*

NIHR_BH©2022