

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



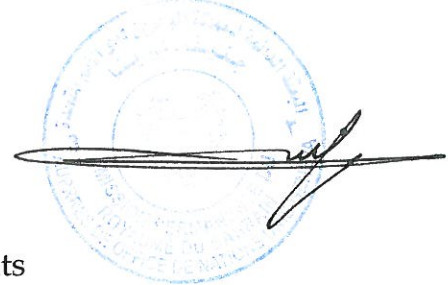
البعثة الدبلوماسية للمملكة العربية السعودية
لدى الأمم المتحدة
جنيف رفينا

Geneva, 24th June 2015
1/5- 213 (wg)

The Permanent Mission of the Kingdom of Bahrain to the United Nations Office and other international organizations at Geneva presents its compliments to the Office of the High Commissioner for Human Rights, and wishes to refer to the General Assembly resolution A/RES/69/167 on the protection of migrants, where in paragraph 10 of the resolution, the General Assembly (AG) requests the Secretary-General to submit to the AG at its seventh session a report on the implementation of the said resolution.

In this regard, the Mission has the honour to enclose herewith the reply of the Kingdom of Bahrain on the aforementioned subject, additional responses will be submitted upon receipt.

The Permanent Mission of the Kingdom of Bahrain avails itself of this opportunity to renew to the Office of the High Commissioner for Human Rights the assurance of its highest consideration.



Office of the High Commissioner for Human Rights
Palais des Nations Unies
1211 Geneva 10
Fax: +41 22 917.90.08
Email: registry@ohchr.org
CC : migrant-desibconsultant@ohchr.org

تقرير حول جهود مملكة البحرين
في مجال حماية العمالة الوافدة في إطار علاقات العمل
في ضوء قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 167/69 بشأن حماية المهاجرين

1. اطلعت وزارة العمل على القرار الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة تحت عنوان "حماية المهاجرين"، و تود الوزارة بداية التأكيد على أن سوق العمل في مملكة البحرين يتضمن "عمالة وافدة مؤقتة" تعمل في البحرين في مهن محددة و لمدة محددة تغادر حين انتهاء عقود عملها إلى بلدانها الأصلية أو إلى بلدان أخرى.
2. يتضمن هذا التقرير استعراضاً للجهود التي اتخذتها مملكة البحرين في مجال حماية العمالة الوافدة على المستوى التشريعي و من خلال الممارسات العمالية في إطار تطبيق قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة.

الحماية التشريعية للعمالة الوافدة في مملكة البحرين

3. فعلى المستوى التشريعي، ساوت التشريعات الوطنية في مجال تنظيم علاقات العمل بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة، إنطلاقاً من المبادئ الدستورية لمملكة البحرين، حيث يشير دستور البلاد في مادته رقم (18) بأن "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".
4. و عليه كرسّت التشريعات الوطنية في مختلف المجال هذا المبدأ حيث يتمتع العامل الوافد بكافة أشكال الحماية القانونية المتوفرة في قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012 كأبي عامل بحريني. و يعتبر قانون العمل المشار إليه من أحدث قوانين العمل في المنطقة و تضمن العديد من المبادئ المتقدمة و المتوافقة مع معايير العمل الدولية، حيث ينظم شروط عقد العمل، و حماية الأجر، و ساعات العمل والراحة، والإجازات السنوية، و مبادئ السلامة والصحة المهنية، و الحقوق المترتبة للعامل عند انقضاء عقد العمل، و كذلك تنظيم منازعات العمل الفردية والجماعية، و تفتيش العمل.

5. و بالإشارة إلى بعض الامتيازات في قانون العمل، نلاحظ بأن المادة (39) أقرت بحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. كما تطبق مبادئ ساعات العمل والإجازات على العمالة الوطنية و الوافدة، فلا يجوز تشغيل العامل أكثر من 48 ساعة في الأسبوع و يحق للعامل الوافد الحصول على إجازة أسبوعية لمدة 24 ساعة كما يحق للعامل الوافد الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة 30 يوماً في السنة. كما و تطبق ذات الشروط والامتيازات التي يحصل عليها العامل الوطني عند انتهاء علاقة العمل من قبيل مكافأة نهاية الخدمة و فترة الإخطار وغيرها.
6. و يحظر القانون تشغيل الأطفال ممن يقل سنهم عن خمسة عشر سنة، كما أن الأنظمة في مملكة البحرين لا تمنح تراخيص عمل لمن تقل سنهم عن 18 سنة في أي مجال من المجالات. لذا، تجدر الإشارة إلى أن مملكة البحرين لا تعاني من ظاهرة عمالة الأطفال سواء على مستوى العمالة الوطنية أو العمالة الوافدة.
7. و تتمتع النساء في قانون العمل في القطاع الأهلي بامتيازات عدة منها حظر تشغيل النساء في المهن الخطرة، و حقها في الحصول على إجازة وضع لرعاية ابنها في حال الإنجاب لمدة 60 يوماً مدفوعة الأجر بالإضافة إلى حقها في الحصول على ساعات أمومة خلال السنة الأولى من عمر وليدها.
8. يعد قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012 من القوانين المتقدمة والمتميزة على مستوى المنطقة، فهو أول قانون يطبق على العمالة المنزلية، حيث شمل القانون هذه الفئة في عدد من المبادئ الأساسية في علاقة العمل. و تطبق مبادئ تنظيم عقد العمل، و فترة التجربة، و حماية الأجر، و الحق في الإجازة السنوية، و مكافأة نهاية الخدمة، و الإعفاء من رسوم التقاضي، على العمالة المنزلية.
9. من ناحية أخرى منح قانون النقابات العمالية رقم (33) لسنة 2002 للعمالة الوافدة الحق في الانضمام للنقابات العمالية علاوة على الحق في تشكيلها وفقاً لمبادئ القانون المذكور، كما نظم هذا القانون إلى جانب قانون العمل في القطاع الأهلي حق العمال في ممارسة الإضراب عن العمل.
10. و يحق للعامل الوافد الاستفادة من نظام التأمين ضد التعطل بموجب القانون رقم (78) لسنة 2006، حيث يحق للعامل الوافد الذي يفقد عمله قسرياً بالحصول على تعويض يعادل 60% من راتبه لمدة ستة أشهر، و يتيح هذا النظام للعامل الوافد الحصول على دخل خلال فترة ملائمة حتى حصوله على عمل آخر داخل البلاد أو ترتيب مغادرته.

11. جاء قانون تنظيم سوق العمل رقم (19) لسنة 2006، لتنظيم عملية إصدار تصاريح العمل بالنسبة للعمالة الوافدة، حيث أنشأت تحت مظلته هيئة تنظيم سوق العمل المعنية بهذا الشأن. و أقر القانون حق العامل الوافد في الانتقال من صاحب عمل إلى آخر دون اشتراط موافقة رب عمله الحالي، و ذلك عملاً بالمساواة مع العمالة الوطنية التي لها حرية الانتقال أيضاً. و بناء على ذلك صدر القرار الوزاري رقم (79) لسنة 2008 بشأن إجراءات انتقال العامل الأجنبي من صاحب عمل إلى آخر، والذي يوضح الشروط والأوضاع اللازم اتباعها من قبل العمالة الوافدة لإتمام عملية الانتقال.

الممارسات الوطنية في مجال حماية العمالة الوافدة

12. في إطار الرقابة على تطبيق القوانين، أنشئ في وزارة العمل جهاز مختص بتفتيش العمل و الذي يتولى الرقابة على تطبيق مبادئ قانون العمل في القطاع الأهلي بصورة عامة و التحقق من حصول العمالة على حقوقها وفقاً لما قرره قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، كما تتضمن الوزارة جهازاً آخر للرقابة على ظروف السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل نظراً لأهمية هذا الجانب في حماية العمالة الوافدة من مخاطر العمل والحد من تعرضهم لحوادث العمل الجسيمة.

13. و تحتوي هيئة تنظيم سوق العمل على جهاز تفتيش آخر مختص بالرقابة على التزام أصحاب العمل بتشغيل العمالة الوافدة بما يتوافق مع تصريح العمل الصادر، و العمل على الحد من الظواهر المرتبطة باستغلال العمالة و تشغيلها من دون تصريح مما يعرضها لانتهاك حقوقها المشروعة في قانون العمل.

14. كما أنشأ في وزارة العمل جهاز مختص للتحكيم والاستشارات العمالية، و يحق للعمالة الوافدة بما فيها خدم المنازل اللجوء إلى هذا الجهاز وتقديم الشكاوى العمالية لغرض التسوية الودية، كما يحق للعمالة اللجوء إلى القضاء مباشرة و رفع الدعاوى بشأن انتهاك حقوقها المشروعة في القوانين المذكورة، مع الإعفاء من رسوم التقاضي وفقاً لما قرره قانون العمل في القطاع الأهلي.

15. هذا، و تقدم هيئة تنظيم سوق العمل عدداً من الخدمات للعمالة الوافدة، كمراكز الاتصال المباشر في و التي تعمل بعدة لغات للعمالة الوافدة، و إمكانية الإطلاع على وضع تصريح العمل من خلال الوسائل الإلكترونية المختلفة لضمان عدم تلاعب أصحاب العمل في

تراخيص العمل، ذلك بالإضافة إلى خدمات التوعية و النشرات المطبوعة بلغات متعددة من أجل تعريف العامل الأجنبي بحقوقه و واجباته.

16. وفي إطار التعاون الدولي، وقعت مملكة البحرين عدداً من مذكرات التفاهم مع عدد من الدول المرسلة للعمالة، و تتضمن هذه المذكرات آليات للتعاون بين البحرين وهذه البلدان في مجال رعاية حقوق العمالة الوافدة و حمايتها من كافة أشكال الاستغلال بدءاً من بلدان الإرسال و أثناء العمل في البحرين و بعد مغادرتها إلى بلدانها. كما تتواصل الأجهزة المعنية مع سفارات البلدان الأجنبية التي لديها عمالة وافدة و تسعى دوماً لحل أي مشاكل عالقة و العمل على مساعدة السفارات والعمالة الوافدة في تصحيح أوضاعها و السماح لها بالاستمرار في مزاولة العمل في المملكة.

17. هذا، و تسعى مملكة البحرين دوماً إلى تعزيز التزاماتها تجاه المجتمع الدولي من خلال الإنضمام إلى المزيد من الاتفاقيات التي من شأنها حماية العمالة الوافدة وفقاً لما تمليه الظروف الوطنية في هذا المجال.

انتهى

وزارة العمل

2015/06/11