حـــوار أبوظبـــي بيـن الـــدول الآسيويـــة المرسلـــة و المستقبلـــة للعمالـــة
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

مد نطاق مظلة نظام حماية الأجور لتشمل أجور العمالة المنزلية في مملكة البحرين

فريق العمل:
إيمان سعيد السماك - باحث سوق عمل أول
أحمد إبراهيم العربي - نائب الرئيس التنفيذي للخدمات والأعمال
علي محمد يوسف - مدير السياسات والبحوث
عادل إبراهيم البلوشي - رئيس مجموعة الدراسات والبحوث
الشيخ عبدالله بن عبد الرحمن آل خليفة - مستشار الرئيس التنفيذي للسياسات والمعلومات

إدارة السياسات ومعلومات السوق - هيئة تنظيم سوق العمل
مملكة البحرين

هيئة تنظيم سوق العمل
Labour Market Regulatory Authority

حوار أبو ظبي
اللقاء الوزاري التشاوري السابع
2024 يناير 11 – 10
دبي ، الامارات العربية المتحدة

حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلة و المستقبلة للعمالة
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

مد نطاق مظلة نظام حماية الأجور لتشمل أجور العمالة المنزلية في مملكة البحرين

ملخص الدراسة

تشكل العمالة المنزلية في مملكة البحرين ما نسبته 10 ٪ من مجموع القوى العاملة في القطاعين، تسبب ازدياد الاعتماد عليها مؤخراً في ظواهر سلبية تؤثر على علاقة العمل بين العامل المنزلي ورب الأسرة أو صاحب العمل، ومما يفاقم آثارها ضعف إنفاذ القوانين والقرارات إلى جانب تأخر دول المجلس عن التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (189) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين.

يمثل تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية في البحرين خطوة ضرورية لحماية حقوقهم، وتحسين ظروف العمل. إن مراجعة وحلحلة كافة التحديات التي يواجهها نظام حماية الأجور ومقارنتها بأفضل الممارسات في دول الخليج يسهم في تحسين كفاءته لتحقيق الامتثال الكامل للنظام، الأمر الذي يتطلب جهوداً متعاونة بين أطراف العلاقة. لقد تمت مناقشة حماية أجور العمالة المنزلية في حوار أبو ظبي الذي عُقد في نوفمبر 2017، وتم التأكيد على ضرورة تطبيق المعايير الدولية لحقوق العمال في هذا المجال في الحوار الذي عقد في أكتوبر 2022، حيث تمت التوصية على أربع أولويات، أهمها **دعم قدرة الدول الأعضاء على إدارة أسواق العمل** وتعزيز رفاه العمال من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة والتي تضمنت مسألة مد مظلة نظم حماية الأجور لتشمل في نطاقها حماية أجور العمال المنزليين أمام الخيارات المتاحة والآثار المتوقعة. لقد وفرت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي الأطر التشريعية والسياسية اللازمة لحماية العمالة المنزلية إلا أن العمالة المنزلية لازالت تحت مجهر المنظمات الدولية التي تعتبرها الحلقة الأضعف ضمن فئات العمالة المهاجرة، خاصة مع صعوبة حماية حقوقها داخل منزل صاحب العمل.

اتخذت الدراسة المنهج الاستقصائي المقارن بين التشريعات وتجارب دول الخليج في تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة الوافدة. كما تم الاستشهاد بوجهات نظر المنظمات الدولية والدراسات السابقة المتعلقة، ونصوص الاتفاقيات الدولية المعنية بالعمال المنزليين. شملت الدراسة آلية تطبيق نظام حماية الأجور من خلال مقارنة التغطية القانونية للأنظمة المطبقة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بالإضافة إلى واقع العمالة المنزلية في مملكة البحرين آخذين بالاعتبار البعدين التشريعي والإجرائي في تطبيق النظام الحالي. خرجت الدراسة بأبرز التحديات التي تواجه تطبيق الأنظمة الحالية على عمال المنازل مع الحلول المقترحة. وقد خلصت إلى الآتي:

1. توافق تشريعات وقرارات دول الخليج مع دعوات المنظمات الدولية إلى أن حماية أجور العمالة المنزلية حق مكفول.
2. نظام حماية الأجور للعمالة الوافدة إلزامي في جميع دول الخليج، وضم العمالة المنزلية إلزامياً إليه في كل من المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة. أما مملكة البحرين فنصت عليه في مواد القرار المنظم باختيارية انضمام أصحاب عمل العمالة المنزلية إليه.
3. تشابه أنظمة حماية الأجور في دول الخليج من حيث آلية العمل والتطبيق، وتتفق في فرض تبعات تدرجية لعدم الالتزام بسداد الأجور في وقتها. مثال على ذلك، تجربة الإمارات الرائدة.
4. انفراد دولة الكويت في تحديد الحد الأدنى لأجور العمالة الوافدة والعمالة المنزلية.

5. اختلاف طريقة سداد الأجر بين الدول، لا يغير من الهدف من نظام حماية الأجور.

6. أنظمة حماية الأجور مصممة لتسجيل عقد العمل وتوثيقه، ليشمل قيمة الأجر، والوظيفة، وقد تم تطبيق ذلك على العمالة المنزلية المنضمة للنظام في كل من السعودية والإمارات.

7. أن نظام حماية الأجور في المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة من الأنظمة المثالية والرائدة في المنطقة والتي يمكن الاحتذاء بتجربتهم، فيما تواجه أنظمة حماية الأجور في باقي دول الخليج انتقادات بضعف كفاءتها والانحياز عن أهدافها الأساسية.

8. لا يوجد لدى مملكة البحرين قانون أو قرارات أو لوائح تنفيذية خاصة للعمالة المنزلية سوى العقد الثلاثي فيما أن العمل جارٍ على تحسينه وإضافة ملاحق تختص بالعمالة المنزلية ضمن بنود قانون العمل في الوقت لحالي.

9. تتمثل تحديات تطبيق نظام حماية الأجور على العمالة المنزلية على مستويات التشريع والقانون، وآليات الإنفاذ، ناهيك عن قصور الوعي بالحقوق والواجبات لكل من أصحاب العمل والعمال المنزليين في جوانب عدة مثل طبيعة علاقة العمل ونواحي حقوق الأجور بالإضافة الثغرات التي تتسبب بالاحتيال والتزوير.

10. البحرين قادرة على تطبيق نظام حماية الأجور وتسعى إلى تحسين وتطوير آلية عمل نظام حماية الأجور الحالي وهناك استعداد لتخطي التحديات المذكورة بنسق ونهج واضح.

في ظل ما سبق، تقترح الدراسة عدد من المقترحات التي سوف تساهم **في مد مظلة نظام حماية الأجور في مملكة البحرين ليشمل أجور العمالة المنزلية** فيما يأتي:

1. إجراء التحديثات اللازمة تقنياً ومعلوماتياً وإجرائياً لنظام حماية الأجور المطبق حالياً ليكون آلية تتبع ضمان سداد أجور العمالة الوافدة، وامتثال والتزام لأطراف العلاقة التعاقدية. ومع الإيمان بأهمية الدراسات والبحوث العلمية، ضرورة الاستفادة من القاعدة البيانية التي يوفرها النظام لدراسة وقياس الظواهر والتنبؤ بها من أجل التطوير المستمر لكفاءة عالية.

2. التطبيق التدريجي على العمالة المنزلية مع وضع خطة مناسبة لإلزاميته لكافة الفئات مع فسح المجال لإمكانية اختيار العامل أو صاحب العمل عدم الانضمام لنظام حماية الأجور ضمن اشتراطات محددة تلزم فيه انتظام صاحب العمل إرفاق ما يثبت تسليم واستلام العامل لأجره من وصولات وأرصدة وتحديثها بشكل دوري في النظام.

3. إجراء حملات توعوية وتثقيفية لكل من أصحاب العمل والعمال المنزليين حول مزايا وإجراءات النظام. بالإضافة إلى حملات تثقيف مالية وتقنية للعمالة المنزلية يستفاد منها بالتعلم على آليات التعامل المالي وكيفية استخدام النظام.

4. الاستفادة من تجربة دولة الإمارات في التدرج في تتبع سداد الأجور إلكترونياً عن طريق التفتيش الذكي وإرسال الإشعارات والتنبيهات لصاحب العمل.

5. التنسيق مع البنوك ومكاتب الصرافة والمؤسسات المالية لتسهيل تحويل أموال العمالة المنزلية والوافدة إلى حسابات خارج الدولة برسوم بسيطة، حيث إن أغلب العمالة تلجأ لإرسال رواتبها لذويهم في بلدانهم لإعالتهم وتبحث دائماً القنوات الأسهل وذات الرسوم الزهيدة.