

---

**التقرير الطوعي الأول لمملكة البحرين بشأن التقدم المحرز  
على الصعيد الوطني في تنفيذ أهداف الاتفاق العالمي من  
أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية.**

---

**9 سبتمبر 2020**

## أولاً- مقدمة

- (1) شاركت مملكة البحرين في المشاورات والمفاوضات التحضيرية للاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، انتهاءً بالمؤتمر الحكومي الدولي لاعتماد مشروع الاتفاق المعقود في العاصمة مراكش بالمغرب في 10-11 ديسمبر 2019.
- (2) تتشرف مملكة البحرين بأن ترفع تقريرها الطوعي الأولي إلى الأمين العام للأمم المتحدة للتكرم بإحالته إلى المنظمة الدولية للهجرة.
- (3) إن إعلان مملكة البحرين تبنيها لأهداف الاتفاق العالمي سوف يكون في حدود أحكام الدستور والقانون وما يتفق مع السياسات والمساقات والأولويات الوطنية، ومع برنامج عملها، وفي سياق تنفيذ رؤيتها (2030) وفق أهداف التنمية المستدامة التي يجب أن لا تستثن أحداً، مع الأخذ في الاعتبار، أن الطبيعة الجغرافية للمملكة لا تجعلها وجهة لتدفق المهاجرين غير النظاميين نتيجة ظروف معينة، كما هو الحال في بعض الدول، فضلاً عن كونها دولة غير مصدرة للعمالة الوطنية.

### آلية ومنهجية إعداد التقرير:

- (4) تم إعداد التقرير الأول بواسطة هيئة تنظيم سوق العمل من خلال تشكيل لجنة داخلية، بناءً على التكلفة الصادر لها من قبل وزارة الخارجية، كونها الجهة المعنية والمختصة والأكثر اتصالاً بمسائل الهجرة، لا سيما تلك المرتبطة بسوق العمل من جانب، ونظراً لضيق الوقت الممنوح لإعداد التقرير، والذي لا يسمح بتشكيل لجنة تضم الجهات الرسمية وغير الرسمية لإعداد التقرير من جانب آخر، نظراً لما يتطلبه التشكيل من مشاورات ولقاءات تستغرق وقتاً يتجاوز موعد تقديم التقرير، مع الحرص على تشكيل لجنة مشتركة تضم مختلف الجهات لإعداد التقارير اللاحقة.
- (5) يتناول التقرير التقدم المحرز في تنفيذ أهداف الاتفاق بما يتماشى مع السياسات والأولويات الوطنية، من خلال دراسة المواضيع المتعلقة بحماية وتعزيز حقوق المهاجرين، واستعراض الإجراءات الأساسية المتخذة، وما تمثله من إنجازات، مع مراعاة الإيجاز قدر الإمكان.
- (6) يتضمن التقرير بعض المعلومات الأساسية الموجزة التي تدعم إعداده، وتشكل عناوين رئيسية في موضوعاته، وهي: عدد السكان ونسبة العمالة المهاجرة منه، والعوامل المؤثرة في استقطابها، والحالة الاقتصادية والتنموية البشرية، والإطار القانوني ذو الصلة بالعمالة المهاجرة.

## ثانياً- معلومات أساسية:

### أ. عدد السكان ونسبة العمالة المهاجرة:

(7) يقدر عدد سكان البحرين، وفق أحدث إحصائية لعام 2019 مليون و(484) ألف نسمة، منها (702) ألف نسمة مواطن بحريني أي ما نسبته (47.3%)، كما يبلغ عدد المهاجرين (الأجانب) (782) ألف نسمة، أي ما نسبته (52.7%) من جمالي عدد السكان.

(8) تميز أفراد المجتمع البحريني بسمات بارزة وأصيلة، وصفات حميدة توفر الطمأنينة والاستقرار للعمالة المهاجرة إليها والعابرين من خلالها. وتأتي في مقدمة السمات البارزة للمجتمع البحريني التسامح والتآخي الإنساني، والثقة والأمان في المعاملات، والبعد عن كافة صور التعصب أو التفرقة أو التمييز، الأمر الذي أدى إلى استقرار العمالة المهاجرة فيها، ووفر لهم مناخاً من الراحة والطمأنينة، وجعلها وجهة جاذبة بحسب التقارير الدولية الصادرة في هذا الشأن.

### ب. الحالة الاقتصادية والتنمية البشرية التي تدعم أهداف الاتفاق:

(9) أشار تقرير التنمية البشرية لعام 2015 إلى أن مملكة البحرين تحتل المرتبة (45) عالمياً والرابعة خليجياً، لتكون مصنفة ضمن الدول المرتفعة جداً في التنمية البشرية والتي تضم (49) دولة حققت مؤشراً يتراوح بين (0.8) و(1) من مجموع (188) دولة شملها التقرير. هذا وقد احتلت أيضاً المركز الـ(18) عالمياً والأول عربياً في مؤشرات الحرية الاقتصادية التي تتضمن السياسات المالية والنقدية والتجارية والاستهلاك الحكومي من الإنتاج وتدقيق رؤوس الأموال والاستثمارات الأجنبية وحقوق الملكية الفكرية.

(10) وقد التزمت مملكة البحرين بعملية متواصلة من التخطيط الاستراتيجي، وذلك حرصاً على بناء السياسات الوطنية التي تدعم حقوق العمالة المهاجرة من خلال الاستناد إلى حقائق واضحة حول واقع المملكة عبر عملية تخطيط مستمرة، تسعى من خلالها إلى الاستخدام الأمثل والأكثر فاعلية لموارد المملكة المتاحة، من أجل تحقيق التنمية الوطنية الشاملة، وهو ما ينعكس بدوره على بلوغ أهداف الاتفاق العالمي.

(11) وفي إطار الجهود المتواصلة في هذا الشأن، أطلقت المملكة في أكتوبر 2008، رؤيتها الاقتصادية، لعام 2030 وشعارها الاستدامة والتنافسية والعدالة. وعليه، أعدت الاستراتيجية الاقتصادية الوطنية لكل أربع سنوات، آخرها للسنوات 2019-2022، وتم اعتمادها كخريطة طريق للاقتصاد الوطني والعمل الحكومي. حيث تركز تلك الاستراتيجية على توثيق الترابط بين السياسات الحكومية، وتحديد أهم المبادرات الاستراتيجية التي يجب تنفيذها خلال تلك الفترة المحددة، ومنها ما يتصل بجملة من أهداف الاتفاق العالمي، كما تم تحديد الجهات المسؤولة عن تنفيذ تلك المبادرات

والإجراءات المطلوبة لإنجازها. ولقد انعكس ذلك على ما تحقق من تقدم ملحوظ في مجال التنمية الشاملة.

## ج. الإطار القانوني لحماية وتعزيز حقوق العمالة المهاجرة:

### ميثاق العمل الوطني والدستور:

12) يأتي احترام وتعزيز حقوق الإنسان على اختلافها، بما فيها حقوق العمالة المهاجرة انسجاماً مع القيم والمبادئ الإنسانية التي تضمنها ميثاق العمل الوطني، والتأكيد على مبدأ المساواة وعدم التمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

13) ونظراً لكون العمل أحد أهم المقومات الاقتصادية وتعزيز التنمية من جهة، والسبب الأبرز للهجرة الدولية للمملكة من جهة أخرى، فقد جعل له دستور مملكة البحرين قيمة اقتصادية وإنسانية، تقوم على أسس تراعي قواعد العدالة الاجتماعية، من خلال تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال، مع تأكيده على عدم جواز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية وبمقابل عادل، أو تنفيذاً لحكم قضائي. كما كفل الدستور حق التقاضي في أي نزاع ينشأ في العلاقة، إلى جانب التمتع بالحقوق والحريات الأساسية الأخرى لهذه الفئة.

### القانون:

14) وفي إطار ما نص عليه الدستور، تصدر القوانين التي تتضمن، فيما تتضمنه، التأكيد على احترام وحماية حقوق المهاجرين، ومن بينهم العمال المهاجرين وما يتصل بهم، ومن أبرزها:

- قانون العقوبات رقم (15) لسنة 1976 وتعديلاته.
- الرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية.
- القانون رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل.
- القانون رقم (5) لسنة 2007 بشأن مكافحة التسول والتشرد.
- القانون رقم (1) لسنة 2008 بشأن مكافحة الإتجار بالأشخاص.
- القانون رقم (36) لسنة 2012 بشأن العمل في القطاع الأهلي.
- القانون رقم (37) لسنة 2012 بإصدار قانون الطفل.

### برامج وسياسات الحكومة:

15) واتصالاً بما سبق، فإن برامج وسياسات الحكومة تؤكد، فيما تؤكد عليه، على أن تنطلق مشاريع التنمية من منظور احترام حقوق الإنسان، بما فيها حقوق العمال المهاجرين، ونشير في هذا الصدد إلى برنامج عمل الحكومة للأعوام (2019-2022) والعنون بـ "أمن اقتصادي واجتماعي مستدام في إطار توازن مالي" ويستهدف البرنامج،

فيما يستهدفه، حماية بيئة العمل من خلال توفير فرص العمل، ودعم البرامج المتخصصة لضمان نمو بيئة الأعمال، وتعزيز الخدمات في هذا الجانب.

16) كما لم تغفل رؤية مملكة البحرين الاقتصادية (2030) من تأكيد المبادئ الأساسية التي يتعين الاسترشاد بها في مسيرة المملكة الرامية إلى تعزيز مكانتها على الساحة الدولية، ورفع المستوى المعيشي، من خلال زيادة الإنتاجية وإيجاد فرص العمل بأجور مجزية، في بيئة معيشية آمنة، وفق خطة تقوم على الحاجة إلى إصلاحات متكاملة، ومبادئ أساسية للرؤية تتمثل في الاستدامة والتنافسية والعدالة، وأخيراً العمل على تلبية الطموحات التي تستهدف الاقتصاد والحكومة والمجتمع، ومن بينها تمكين المواطنين والمهاجرين من الحصول على رعاية صحية ذات نوعية عالية، وتوفير البيئة الآمنة، والتمتع بمناخ معيشي وثقافي آمن وجذاب يتماشى مع أهداف الاتفاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية.

17) وحرصت مملكة البحرين عند تبينها أهداف التنمية المستدامة على تحقيقها وفقاً لبدأ "تنمية لا تستثني أحداً"، من خلال خلق التوازن بين العمالة الوطنية والأخرى المهاجرة عبر اعتماد سياسة نشطة في سوق العمل تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف، منها تطوير المهارات ومواكبة متطلبات سوق العمل، وزيادة فرص العمل اللائق للمواطنين من جهة، والسعي للاستخدام الأمثل للعمال المهاجرين من جهة أخرى، وضمان الحد المطلوب من الحقوق، وتلبية الاحتياجات الأساسية لهم ولأسرهم من دون أي تمييز من خلال مشروع إصلاح سوق العمل الذي يُعد الأول من نوعه في منطقة الشرق الأوسط، ولقي ترحيباً إقليمياً وأمماً لتماشيه مع المعايير الدولية المعنية بحقوق الإنسان لا سيما حقوق العمال المهاجرين، ويعكس التزام المملكة بتوفير الحماية اللازمة لضمان تلك الحقوق طبقاً للقوانين والتشريعات الوطنية، والارتقاء ببيئة العمل، فضلاً عن السعي نحو التحرر من نظام الكفالة<sup>1</sup>.

### التزامات البحرين الدولية في مجال حقوق العمالة المهاجرة:

18) وبالإضافة إلى ميثاق العمل الوطني، والدستور، والقوانين ذات الصلة، فقد انضمت مملكة البحرين إلى جملة من الاتفاقيات الدولية الأساسية في مجال حقوق الإنسان إجمالاً، وما يُعنى بحقوق العمالة المهاجرة تحديداً، إلى جانب انضمامها إلى منظمة العمل الدولية بموجب الرسوم رقم (9) لسنة 1977، قد أوجدت في مجموعها إطاراً متكاملًا من الحماية لهذه الفئة، يقوم على إنفاذها نظام مؤسسي متكامل، يعمل وفق المعايير الدولية ذات الصلة، إلى جانب الإجراءات والتدابير التي اتخذتها في هذا الشأن، وهذه الاتفاقيات هي:

1. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 2006، الذي انضمت إليه حكومة مملكة البحرين بموجب القانون رقم (56) لسنة 2006،

<sup>1</sup>. لمزيد من التفاصيل، يرجى الاطلاع على التقرير الوطني الطوعي الأول لمملكة البحرين لأهداف التنمية المستدامة (2030).

2. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 2007، الذي انضمت إليه حكومة مملكة البحرين بموجب القانون رقم (10) لسنة 2007،
3. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري 1990، التي انضمت لها حكومة مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم (8) لسنة 1990،
4. الاتفاقية الخاصة بالرقق والمبرمة في سبتمبر 1926 والعدلة بالبروتوكول المحرر عام 1953، والاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق لعام 1956 اللتين انضمت إليهما حكومة مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم (7) لسنة 1999،
5. اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكولين المكملين لها، وهما بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر، وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص بخاصة النساء والأطفال، التي انضمت إليها حكومة مملكة البحرين بموجب القانون رقم (4) لسنة 2004،
6. كما صادقت أو انضمت إلى بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية، والتي وصل مجموعها إلى عشر اتفاقيات، حيث انضمت إلى:
  - أ- اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم (14) لسنة 1921 بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية، ورقم (29) لسنة 1930 بشأن السخرة أو العمل الجبري، ورقم (81) لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ورقم (89) لسنة 1948 بشأن تشغيل النساء في الصناعة ليلاً؛ وذلك بموجب المرسوم رقم (5) لسنة 1981،
  - ب- الاتفاقية رقم (105) لسنة 1957 في شأن إلغاء العمل الجبري بموجب المرسوم رقم (7) لسنة 1998،
  - ج- الاتفاقية رقم (159) لسنة 1983 الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة (العوقين) بموجب المرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1999،
  - د- الاتفاقية رقم (111) لسنة 1985 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة بموجب المرسوم رقم (11) لسنة 2000،
  - هـ- الاتفاقية رقم (182) لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، بموجب المرسوم بقانون رقم (12) لسنة 2001،
  - و- الاتفاقية رقم (155) لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وذلك بموجب القانون رقم (25) لسنة 2009،
  - ز- الاتفاقية رقم (138) لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، بموجب القانون رقم (1) لسنة 2012،

ح- الاتفاقية العربية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية، والتي انضمت لها المملكة بموجب القانون رقم (4) لسنة 2017.

## دور المؤسسات الوطنية والمجتمع المدني في تشجيع احترام وحماية حقوق العمالة المهاجرة:

(19) بالإضافة إلى ما تقوم به السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية، فإن مملكة البحرين تولي أهمية كبرى لدور المؤسسات الوطنية والمجتمع المدني في تشجيع احترام وحماية حقوق العمالة المهاجرة، ومن ذلك:

(20) إنشاء المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بموجب القانون رقم (26) لسنة 2014، لتضطلع بدور مهم في تعزيز وحماية حقوق الإنسان، والتي من بينها حقوق العمالة المهاجرة وترسيخ قيمها ونشر الوعي بها والإسهام في ضمان ممارستها، وإنفاذاً لدورها في هذا الشأن، فقد منحها القانون ولاية واسعة في التعاطي مع مختلف القضايا والمسائل ذات الصلة، وذلك عبر تلقي الشكاوى وتقديم أوجه الدعم، وقد عزز ذلك الدور، إنشاء فرع لها في مقر اللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالأشخاص ومركز حماية ودعم العمالة المهاجرة، إذ يأتي إنشاءه إيماناً منها بأن تعزيز وحماية حقوق العمالة المهاجرة، يجب أن تحظى بالحماية في جميع صورها، من دون إي تمييز لأي سبب، عبر تقديم الدعم القانوني والحقوقى لها، والنظر في أي انتهاك يقع على حقوقهم العمالية، وهو دور يتناغم والغاية من الاتفاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية.

(21) ويمارس المجتمع المدني دوره جنباً إلى جنب مع الجهات السياسية والنقابات في إطار القوانين ذات الصلة في رسم السياسات وتحديد الأولويات الوطنية، حيث يبلغ عدد الجمعيات الأهلية (منظمات المجتمع المدني) ما يقارب (617) جمعية مسجلة وفقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم (21) لسنة 1989 بإصدار قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة وتعديلاته، في حين أن عدد النقابات العمالية المنضوية تحت أحكام المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية وتعديلاته تصل إلى (91) نقابة عمالية. إلى جانب الجمعيات السياسية الخاضعة للقانون رقم (26) لسنة 2005 بشأن الجمعيات السياسية. حيث تعمل هذه الكيانات جميعها ووفقاً لاختصاصاتها على تشجيع واحترام وحماية الحقوق والحريات، ومنها ما يتصل بالعمالة المهاجرة ورسم السياسات ذات الصلة.

## وضع الاتفاق في النظام القانوني لمملكة البحرين أهداف الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية:

(22) نظراً لاعتبار الاتفاق وثيقة غير ملزمة تستند إلى القانون الدولي وإلى مجموعة من الأطر العالمية ذات الصلة، تأتي مشاركة مملكة البحرين بدءاً من المشاورات والمفاوضات

التحضيرية للاتفاق، وانتهاءً بالمؤتمر الحكومي الدولي لاعتماده، معلنة تبنيها لأهداف الاتفاق العالمي ضمن حدود أحكام الدستور والقانون، وما يتفق مع السياسات والمساقات الوطنية، وبالنظر إلى طبيعتها الجغرافية والديموغرافية.

## الهدف (1)

### جمع بيانات دقيقة ومصنفة واستخدامها كأساس للسياسات القائمة على الأدلة

(23) تعد مملكة البحرين من الدول الرائدة في مجال تطوير أنظمة السجل السكاني في منطقة الشرق الأوسط، وتحرص عند رسم سياساتها وتحديد أولوياتها الوطنية، على المؤشرات التي يكشف عنها الواقع واستناداً إلى قاعدة البيانات التي توفرها أنظمة السجل السكاني، أخذاً في الاعتبار بالطبيعة الجغرافية للمملكة والتي لا تجعلها وجهة لتدفق المهاجرين غير النظاميين، وفي الوقت ذاته فإنها ليست دولة مصدرة للعمالة، ولهذا الغرض فقد اعتمدت مملكة البحرين منذ العام 1984 نظاماً بموجب الرسم بقانون رقم (9) لسنة 1984 في شأن السجل السكاني المركزي، يعمل على جمع وإثبات وتنظيم المعلومات الخاصة بالمواطنين والمهاجرين، من حيث البيانات الشخصية والتي تشمل الاسم، والعنوان، ومكان وتاريخ الميلاد، والجنس، والديانة، والجنسية، والحالة الزوجية، والمؤهل العلمي، والوظيفة، والعمل على إعداد الإحصاءات والبيانات والمعلومات الدقيقة وفق المعايير الدولية، التي تساهم في دعم عمليات التخطيط والسياسات ومنها ما يتعلق بالهجرة، وما يتصل بتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، حيث تشمل تلك الإحصاءات عدة مجالات منها البيانات الديموغرافية، والاجتماعية، والبيئية، والاقتصادية.

(24) كما تحرص المملكة عند إعداد خططها الوطنية التي تتضمن الاستراتيجية والسياسة العامة المتعلقة بالهجرة الدولية لا سيما في بيئة العمل، وبما يتفق والرؤية الاقتصادية للمملكة (2030)، وفي ضوء تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، وبرنامج عملها الذي تضعه كل أربع سنوات على الاستناد على قاعدة واسعة من البيانات المصنفة.

(25) ولتحقيق هذا الغرض، فقد أنشأت هيئة ثعنى بتنظيم سوق العمل بموجب القانون رقم (19) لسنة 2006، تختص دون غيرها ومن خلال قاعدة البيانات على جمع وتحليل البيانات والمعلومات والإحصاءات المتعلقة بالوضع الاقتصادي في المملكة انطلاقاً من كونها الجهة المعنية بإصدار تصاريح العمل، وتراخيص وكالات التوريد ومكاتب التوظيف، وتصاريح مزاولة أصحاب العمل المهاجرين، وتجديدها، وإغائها، وإصدار تصاريح الملتحقين من أسر العمال المهاجرين، وتتبع عملية الهجرة منذ لحظة الدخول إلى المملكة وأثناء التواجد فيها، وحتى لحظة المغادرة، حيث تعمل على تحديث تلك البيانات بشكل مستمر ومنتظم على نحو يعكس الواقع العملي

والحقيقي للوضع الاقتصادي وبيئة العمل، عبر نظام إلكتروني متطور لإدارة العمالة المهاجرة (Expatriate management system)، يحوي المعلومات الشخصية كافة للعامل المهاجر، إلى جانب المعلومات المتعلقة بتاريخ أول دخول إلى المملكة، وحالة الإقامة، والمعلومات المتعلقة الوظيفة وجهتها.

(26) كما تعمل الهيئة على إعداد التقارير في هذا الشأن، ونشرها بالوسائل المناسبة، لتكون متاحة للكافة للاطلاع عليها. كما أنشأ نظام في العام 2018 أطلق عليه نظام الإحالة الوطني (National referral mechanism)، يساهم في رسم السياسات المتعلقة بالهجرة، من خلال الشكاوى التي ترد إليه من العمالة المهاجرة، والعمل على تصنيفها وتحليلها، وبيان أوجه الضعف، والعمال على معالجتها.

(27) وقد ساهمت تلك البيانات بشكل كبير في إعادة رسم السياسات المتعلقة باستقدام العمالة المهاجرة، من خلال الاستفادة من العمالة المهاجرة النظامية المتوفرة في المملكة، في خطوة نحو مزيد من التقنيين في عملية الاستقدام، على نحو يتناسب مع الإمكانيات والموارد المتوفرة من جانب، وعلى نحو يضمن تمتع العمالة المهاجرة في المملكة بالخدمات الأساسية من جانب آخر، كما ساهمت تلك البيانات في سهولة التعامل مع تلك الفئة في ظل جائحة كورونا للحد من تداعياتها، عبر استيعاب العمالة التي تم الاستغناء عنها نتيجة الظروف في سوق العمل من حيث تعثرها.

(28) وفيما يتعلق بالتعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين، سواء كان في بلدان المنشأ، أو العبور، أو المقصد، فقد حرصت مملكة البحرين على أعمال هذا الجانب، كمشاركتها في حوار أبوظبي، من أجل تعزيز التعاون بين الدول الآسيوية المصدرة للعمالة ودول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، واستعراض أفضل الممارسات والنظم والإجراءات العملية الكفيلة بتسهيل وتنظيم انتقال وتوظيف الأيدي العاملة الآسيوية لتلبية احتياجات سوق العمل، إلى جانب تعزيز إجراءات الحماية القانونية لكل من العمال المهاجرين وأصحاب العمل، وفقاً للأنظمة والتشريعات المعتمدة في مملكة البحرين بما يتوافق مع معايير العمل الدولية.

## الهدف (2)

### تقليل الدوافع والعوامل الهيكلية السلبية التي تضطر الناس إلى مغادرة بلدهم الأصلي

(29) نال الحق في العمل في مملكة البحرين مكانة جعلته في مصاف الحقوق الدستورية، بموجب المادة (13)، لذلك كان من الضروري توفيره للمواطن بشروط عادلة، وعدم فرضه جبراً على أي فرد باستثناء ما يبينه القانون بالضرورة، وذلك كله على أسس اقتصادية مراعية للعدالة الاجتماعية. الأمر الذي أوجد بيئة آمنة وحاضنة للعمالة الوطنية من دون الحاجة إلى الهجرة ومغادرة المملكة بحثاً عن عمل.

(30) وفي سبيل ذلك، فإن الدولة ملزمة بحق الحماية، وحق المساواة أمام تولي مختلف الأعمال، وعليه، فقد اتخذت خطوات جادة لترجمة مفهوم التنمية المستدامة إلى سياسة عملية عبر رؤية اجتماعية اقتصادية طموحة أطلقها حضرة صاحب الجلالة الملك المفدى - حفظه الله ورعاه- في العام 2008، عُنونت بـ "رؤية مملكة البحرين 2030"، لما تقدمه من أبعاد تنموية واضحة، وأطر لمعالجة التحديات الرئيسية والتي جاءت مستندة على ثلاث مبادئ أساسية، هي: الاستدامة والعدالة والتنافسية.

(31) وتحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة، جاء برنامج عمل الحكومة للأعوام (2019-2022) مرتكزا على مبدأ التوازن بين ما تمتلكه من إمكانيات وموارد، والتحديات التي تواجهها، ومتطلبات واحتياجات المواطنين ومواصلة التطوير والبناء، وتأكيد استدامة التنمية الاقتصادية في المملكة، وعليه، فإن البرنامج يُعد ترجمة لأهداف التنمية المستدامة، وعلى الأخص ما يتعلق منها بالحق في العمل، من خلال جعل مسيرة النمو الاقتصادي المستدام أولوية استراتيجية، عبر تأمين بنية تحتية يقوم عليها، وتهيئة الظروف التي تتيح لأفراد الجيل الحاضر والمستقبل الحصول على فرص عمل لائق تحفّز الاقتصاد ومن دون الإضرار بالبيئة، وفي ظل ظروف لائقة تمكنها من الصمود وتدفع لاستدامتها.

(32) وقد حرص البرنامج على تمكين الأفراد من رفع مساهمتهم في عملية التنمية، وجعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وأمنة وقادرة على الصمود ومستدامة، فقد أولى برنامج عمل الحكومة اهتماماً نحو تعزيز الأمن والاستقرار والقدرة على مواجهة الكوارث وحالات الطوارئ، والإدارة المستدامة للموارد الاستراتيجية مع تأمين التنمية الحضرية المستدامة.

(33) ومن جملة السياسات التي قامت بها مملكة البحرين في سعيها لتحقيق رؤيتها القائمة على خلق تنمية مستدامة حقيقية في بيئة العمل، اعتمادها رؤية اقتصادية متقدمة تقوم على أساس أن يكون المواطن خياراً مفضلاً لدى الشركات وأصحاب العمل في عملية البناء والتطوير، حيث حققت نجاحاً ملحوظاً على هذا الصعيد عبر تنفيذ العديد من المشاريع الهادفة إلى إصلاح بيئة التعليم والتدريب المهني عبر تعزيز آليات الإشراف والمراجعة الدورية لآلية العمل فيها، ووضعت عدداً من الاشتراطات الواجب الالتزام بها لضمان تحقيق مستوى عال من الجودة في المخرجات، وموائمتها مع احتياجات سوق العمل وأهداف التنمية المستدامة.

(34) وفي إطار إصلاح سوق العمل، فقد تبنت مملكة البحرين برنامجاً متكاملاً لمعالجة البطالة التي بلغت في العام 2005 نحو 17%، بغرض تجفيف منابع البطالة ومسبباتها، وهو ما أدى إلى استقرار نسبة البطالة في الحدود الآمنة وهي 4% بالمائة منذ العام 2010 حتى الآن، وبين تلك البرامج، البرنامج الوطني للتوظيف، ليمنح الأفضلية للمواطن البحريني، وتعزيز فرصه ليكون الخيار الأول في التوظيف، مع

الحفاظ على مرونة سوق العمل لاستقطاب الكفاءات، وتأهيلها في وظائف مستدامة، وفرص متكافئة وفق احتياجات سوق العمل. كما تم إطلاق برنامج (ضمان) وهو برنامج مطور للتدريب مع ضمان التوظيف، وفي خطوة تعد نوعية في مجال التوظيف، فقد عملت المملكة على إقامة معارض للتوظيف عامة ومتخصصة، تعمل على إدماج الباحثين عن عمل في القطاع الخاص.

(35) ولغرض رفع كفاءة المواطن البحريني للدرجة التي يكون قادراً فيها على المنافسة في سوق العمل، بالإضافة إلى الدفع قدماً بالإنتاجية في المشاريع التجارية بالتوازي مع المساعدة في خلق فرص وظيفية ذات قيمة مضافة في المملكة، فقد أنشأت في العام 2006 مؤسسة أطلق عليها (تمكين) تهدف إلى دعم تنمية القطاع الخاص ليكون المحرك الرئيس للنمو الاقتصادي. إذ يأتي تأسيسها انسجاماً مع أهداف رؤية البحرين الاقتصادية (2030) ومبادئها الأساسية، والتمثلة في الاستدامة والعدالة والتنافسية، وتنويع الموارد، وخلق فرص إبداعية من خلال اقتصاد قائم على المعرفة والتكنولوجيا.

(36) وفي السياق ذاته، عملت مملكة البحرين على تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، من خلال إنشاء "وحدات تكافؤ الفرص" في عدد من الوزارات والمؤسسات الرسمية والقطاع الخاص، وفي مجلسي النواب والشورى، التي تختص بتفعيل النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة البحرينية في التنمية بإدخال احتياجاتها في مجالات عملها في الوزارات أو الأجهزة الحكومية. ويعمل صندوق العمل "تمكين" سالف الإشارة بتحقيق جملة من الأهداف والتي من بينها ورفع كفاءة العمال البحرينيين وقدراتهم الإنتاجية، والمنافسة في سوق العمل، وتهيئة البيئة المناسبة لجعلهم الخيار الأفضل للتوظيف، واعتبار البحرنة شرطاً لاحتفاظ أصحاب العمل بتصاريح العمل وتجديدها بالنسبة للعمالة المهاجرة.

(37) وفي خطوة نحو الحد من الفروقات وخفض التباين وانعدام المساواة في الأجور والذي قد يشكل أحد أسباب الهجرة، قامت الدولة عبر صندوق العمل (تمكين) بتحسين أجور العمالة الوطنية، يضاف إلى ذلك، إقامة معارض التوظيف المتخصصة في سبيل القضاء على البطالة والحيولة دون هجرة العمالة الوطنية، عبر إدماج المواطنين في وظائف ومهن نوعية وجاذبة، وبأجور مناسبة في مختلف القطاعات الإنتاجية في سوق العمل.

(38) ولواجهة تداعيات جائحة كورونا على الاستقرار الوظيفي للعمالة الوطنية، فقد قامت بتفعيل برنامج دعم أجور المواطنين العاملين في القطاع الخاص، ضمن حزمة مالية بقيمة (3.4) مليار دينار، بما يعادل (9) مليار دولار.

(39) وإلى جانب ذلك كله، فقد عملت مملكة البحرين وفي سبيل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف الأول والذي يشترك في مقاصده مع الهدف في الإعلان العالمي في تقليص الدوافع السلبية والعوامل التي تؤدي إلى الهجرة، على رعاية أكثر فئات

المجتمع حاجة للضمان، والتكافل، وتوفير مقاومات الأمن الاجتماعي عبر اتخاذ حزمة من النظم والتدابير للحماية الاجتماعية، وبرامج السكن، ومجانبة التعليم، والصحة، والخدمات الأساسية، وذلك من خلال تقديم مخصصات مالية للتأمين ضد التعطل، وعلاوة تحسين المعيشية، ومبادرة التعويض مقابل رفع الدعم عن اللحوم، وتخفيض رسوم الكهرباء والماء، وغيرها، وبالتالي يضمن لذوي الدخل المحدود العيش الكريم، وهذه المبادرات في مجملها تهدف إلى خفض نسبة محدودي الدخل إلى النصف على الأقل بحلول عام 2030، والحيولة دون مغادرتهم للمملكة.

(40) وأخيراً نؤكد حرص المملكة على مواكبة كل القرارات المتعلقة بتحسين بيئة العمل الصادرة عن الأمم المتحدة من أجل ضمان وكفالة حق العمل والعيش الكريم للجيل الحالي، إلى جانب كفالته وضمانه لمستقبل أجيالها القادمة، وتمكين المجتمع من مساندة حركة التطور في جوانبها كافة.

### الهدف (3)

#### تقديم معلومات دقيقة في حين قتها في جميع مراحل الهجرة

(41) أنشأت الدولة هيئة مختصة بالمعلومات والحكومة الإلكترونية، لتكون منصة إلكترونية وطنية، حرصت من خلالها على توفير مختلف الخدمات الحكومية إلكترونياً، بما فيها تلك المتصلة بالعمالة المهاجرة، ومتاحة للجميع من خلال القنوات التي يختارونها، حتى أصبحت جزءاً أصيلاً في منظومة الخدمات التي توفرها الدولة للمواطنين والمقيمين من العمالة المهاجرة، والزوار وأصحاب الأعمال والجهات الحكومية، وتتضمن دليلاً بمختلف الخدمات بلغات متعددة بلغت (12) لغة.

(42) يضاف إلى ذلك إطلاق الجهات المعنية بالعمالة المهاجرة كشؤون الجنسية والجوازات والإقامة، وهيئة تنظيم سوق العمل، ووزارة العمل والتنمية والاجتماعية، مواقع إلكترونية توفر من خلالها المعلومات وأوجه الدعم كافة لفئة العمالة المهاجرة في مختلف مراحل الهجرة، وتحديداً ما يتعلق بالقوانين وسياسات المنظمة للهجرة، وشروط منح التأشيرات، وتراخيص العمل، ومعرفة الوضع القانوني للعامل المهاجر.

(43) ولغرض تحديث آليات التواصل مع العمالة المهاجرة بهدف الوصول إلى أقصى مستويات الحماية والتعزيز وبما يحقق مقاصد الهدف، قامت هيئة تنظيم سوق العمل بتخصيص خط ساخن على مدار الساعة وبلغات متعددة. كما قامت بطباعة وتوزيع الكتيبات الاسترشادية تستهدف العمالة المهاجرة منذ لحظة دخولها المملكة، وإقامتها انتهاءً بمغادرتها، وتكثيف الحملات الإعلامية، بلغات متعددة عبر بوسائل مختلفة منها، تزويدهم برقم اتصال لحظة الدخول إلى المملكة، ويتلقون من خلاله الرسائل النصية التنبيهية والتوعوية، وكل ما يتعلق بوضعهم القانوني، حيث بلغ عدد الرسائل المرسله أكثر من خمسة مليون رسالة نصية سنوياً ب (14) لغة.

(44) وفيما يتعلق بإنشاء نقاط استعلام مفتوحة وميسورة تُعنى بالعمالة المهاجرة، فقد تم إنشاء مركز لحماية ودعم العمالة المهاجرة، إذ يُعد أول مركز شامل لتقديم الخدمات الوقائية والإرشادية والدعم الفني والقانوني للعمالة المهاجرة على المستوى الإقليمي، ويتضمن مركزاً لإيواء العمالة المهاجرة التي قد تكون في وضع شبيهة ضحية إتهام تجار بالأشخاص، أو عرضة للاستغلال، والعمل على حفظ حقوقهم الإنسانية، إلى جانب وجود نقاط استعلام تابعة للهيئة موزعة في مختلف مناطق المملكة، من بينها نقطة الاستعلام وتقديم الخدمات في مطار البحرين الدولي.

(45) ولتعزيز وتحسين التعاون والحوار المنتظمين على الصعيد الإقليمي والدولي من أجل تبادل المعلومات فيما يتعلق بالعمالة المهاجرة، فقد شاركت المملكة في مختلف الفعاليات ذات الصلة، ومن بينها مشاركتها في حوار أبوظبي سالف الإشارة.

## الهدف (4)

### ضمان حياة جميع المهاجرين ما يثبت هويتهم القانونية ووثائق كافية

(46) تحرص مملكة البحرين على ضرورة وجوب حياة كل فرد على الوثائق اللازمة لإثبات الهوية القانونية، سواء كان مواطناً أو مهاجراً، لما تشكله تلك الوثائق من أهمية لبيان الرابطة السياسية والقانونية بين الفرد والدولة، توجب عليها حمايته ومنحه الزايات والحقوق المترتبة على هذه الرابطة، وأن عدم حياتها يُرتب آثاراً سلبية، تتمثل في جعل الحقوق الأساسية للأفراد عرضة للانتهاك، ويصبح التمييز وسوء المعاملة خطراً قائماً وملازماً لهم.

(47) وفي هذا الشأن، صدر القانون رقم (46) لسنة 2006 بشأن بطاقة الهوية، ليوجب على كل فرد مواطناً كان أو مهاجراً الحصول على بطاقة الهوية والتي تتضمن البيانات اللازمة، للتعرف على هوية حاملها، بالإضافة للبيانات الدالة على شخصيته، كفصيلة الدم، وبصمات الأصابع، وبصمة العين، والبصمة الوراثية، في إطار من الخصوصية والسرية، بحيث لا يجوز الاطلاع عليها إلا وفق القانون، كما حظر القانون على أي شخص طبيعي كان أو اعتباري استخدام أو إبقاء أي فرد في الخدمة ما لم يكن حاصلاً على بطاقة هوية سارية المفعول. وفي سبيل توفير الحماية القانونية لتلك البيانات، فقد صدر مؤخراً القانون رقم (30) لسنة 2018 بشأن إصدار قانون حماية البيانات الشخصية.

(48) ولتوفير الحماية الفعالة للمهاجرين لا سيما العاملين منهم، فإن مملكة البحرين تمتلك نظاماً إلكترونياً متكاملأ أنشئ وفق أعلى المعايير المعتمدة في هذا الشأن، يعمل على ربط الجهات الحكومية ذات العلاقة منذ لحظة وصول المهاجر إلى مملكة البحرين عبر أي من منافذها، وتحصيل بياناته البيولوجية، ومنها بصمة الأصابع والصورة الشخصية، والبيانات الدالة على هويته، في خطوة تسهل التعرف على هوية

المهاجر، لا سيما في حال عدم حيازته مستندات ثبوتية، إلى جانب صدور بطاقة هوية رقمية، وذات خصائص تمنع تزويرها، أو استعمالها لانتحال شخصية حاملها.

(49) وفي السياق ذاته، وفي إجراء يوفر مزيداً من الحماية للمستندات الثبوتية للمهاجرين من العمالة، فقد أوجب قانون العمل في القطاع الأهلي في المادة (12) على صاحب العمل تسليم العامل إيصلاً بما تم إيداعه في ملفه الشخصي، كما يلتزم بردها إليه متى طلبها باعتبارها وديعة. كما أوجد حماية في حال فقدان تلك المستندات، من خلال تقديم بلاغ لدى الجهات الأمنية لتجنيبه المسؤولية في حال التزوير وانتحال الشخصية من جهة، ولتمكينه من الحصول على بدل فاقد عن تلك المستندات من جهة أخرى.

(50) ولعلّ من التحديات التي عملت مملكة البحرين على مواجهتها والتغلب عليها، هو القيام بعملية تحديث البيانات الشخصية بالنسبة للعمالة المهاجرة والتي تحولت في وقت لاحق إلى عمالة غير نظامية وتعذر الوصول إليها، لا سيما في الظروف التي قد يتعرضون فيها للأذى خلال بقائهم في المملكة، كما هو الحال بالنسبة إلى جائحة كورونا، حيث قامت المملكة ولغرض الوصول إليهم للحيلولة دون تفشي الفيروس من جهة، وتوفير الحماية والعلاج لهم من جهة أخرى، بإطلاق حملة لتصحيح وضعها القانوني وتحديث بياناتها، مع الإعفاء من الرسوم والغرامات.

(51) وفيما يتعلق بكفالة تقديم وثائق قنصلية في حين وقتها للمواطنين المهاجرين، بما في ذلك وثائق الهوية والسفر، فإننا نحيل بيان ذلك إلى ما سيتم إيضاحه في الهدف (14).

## الهدف (5)

### تعزيز توافر ومرونة وسائل الهجرة النظامية

(52) تعمل مملكة البحرين ومن خلال هيئة تنظيم سوق العمل، على وضع استراتيجية وسياسة عامة بشأن تشغيل العمالة الوطنية والمهاجرة، وجمع وتحليل البيانات والمعلومات والإحصاءات المتعلقة بالوضع الاقتصادي في المملكة وحاجة سوق العمل، وفي سبيل ذلك، فقد حرصت المملكة على مرونة الإجراءات المتعلقة بإصدار تصاريح العمل المتعلقة بالعمالة المهاجرة وتجديدها، والعمل على تقديم خدمة سريعة تقوم على فكرة "العاملة الواحدة" في إصدار وتجديد تصاريح العمل ضمن نسق متكامل مع مجموعة من وزارات ومؤسسات المملكة في مدة زمنية لا تتجاوز (48) ساعة، مستندة في ذلك على خطة عمل الحكومة سالفة الإشارة، والخطة الاقتصادية، من أجل ضمان تقديم خدمة مميزة وسريعة تسهم في نمو الاقتصاد المحلي، وعبر ضمان إدارة فعّالة وإنسانية لتابعة شؤون العمالة المهاجرة.

53) وفي مجال إعداد الخطط لتنقل الأيدي العاملة المهاجرة على نحو من الرونة، ومتفقة مع حقوق الإنسان، ومستجيبة للاعتبارات الجنسانية، فقد تم استحداث نظام التصريح المرن، والذي بدأ العمل به منذ منتصف يوليو 2017، حيث يتيح لأي عامل مهاجر وجد في وضع غير نظامي، أن يتقدم بشكل مستقل للحصول على تصريح شخصي للعمل من دون الارتباط بصاحب عمل، مما يجنبه أي استغلال، ويضمن له الحصول على أوجه الرعاية والحماية القانونية كافة. كما يتيح له توقيع عقود عمل مؤقتة مع التمتع بالامتيازات والحقوق كافة التي أقرها قانون العمل في القطاع الأهلي. كما أتيح له حرية التنقل وتغيير صاحب العمل وفق شروط وضوابط معينة.

54) ولغرض تعزيز المزاوجة الفعالة بين المهارات والوظائف في الاقتصاد، فقد أوجب القانون رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل في المادة (5) في الفقرة (ب) على الهيئة عند إصدار أية أنظمة أو لوائح أو قرارات أو اتخاذ أية تدابير ذات تأثير ملموس على سوق العمل، عقد مشاورات مع الجمهور والجهات المعنية لاستطلاع آرائهم قبل إصدار أي من تلك الأنظمة أو اللوائح أو القرارات أو اتخاذ تلك التدابير، ويشمل ذلك السلطات المحلية، والجهات المعنية، لا سيما القطاع الخاص والنقابات العمالية. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن مجلس إدارة الهيئة يضم في تشكيله ممثلين عن غرفة تجارة وصناعة البحرين، والاتحادات النقابية لعمال البحرين.

55) وفيما يتعلق بإعداد ممارسات وطنية تستند إلى اعتبارات رحيمة أو إنسانية للمهاجرين غير النظاميين الذي يتعرضون لظروف محفوفة بالمخاطر أثناء تواجدهم في مملكة البحرين، وفي الوقت ذاته تعذر مغادرتهم إلى بلدانهم الأصلية، كما هو الحال في جائحة كورونا، قامت مملكة البحرين بالدعوة المفتوحة لتصحيح الأوضاع، من خلال الإعفاء من الغرامات والرسوم، والحصول على تصريح عمل مرن يتيح له العمل من دون أن يكون مرتبطاً بصاحب عمل، أو الحصول على تصريح للعمل لدى صاحب عمل يختاره بنفسه.

56) ولتيسير الاستفادة من إجراءات لم شمل أسر العمالة المهاجرة، قد تم وضع إجراءات وتدابير خاصة تعزز إعمال الحق في حياة أسرية، تراعي في الوقت ذاته مصالح الطفل الفضلى، حيث أوجد نظام تأشيرة دخول وورخصة إقامة لأفراد عائلة العامل المهاجر، وفق شروط وضوابط ميسرة تراعي ظروف وإمكانيات العامل نفسه، مع إمكانية التصريح للملتحقين بالعمل وفق شروط معينة، إلى جانب التمتع بالحقوق والحريات الأساسية التي نص عليها الدستور والقانون، كالصحة والتعليم وغيرها، والتي تتفق ووضع العمالة المهاجرة.

57) كما سعت المملكة في إطار توفير وسائل الهجرة النظامية ومرونتها في مجال التنقل الأكاديمي إلى التوقيع على عدد من اتفاقيات التعاون ومذكرات

التفاهم بين بعض الدول في مجال التدريب والبحث والابتكار. وفي السياق ذاته، قامت الدولة بسن تشريعات تسهل عملية تنقل العمالة المهاجرة لأغراض الاستثمار والعمل، والسياحة<sup>1</sup>، إذ من شأن ذلك تكييف خيارات وسبل الهجرة النظامية على نحو يُسهل تنقل الأيدي العاملة، وفرص العمل اللائق، بما يعكس الحقائق الديمغرافية وحقائق سوق العمل، ويعزز التوسع والتنوع في سبل الهجرة الآمنة والمنظمة.

## الهدف (6)

### تيسير التوظيف المنصف والأخلاقي وضمان الظروف التي تكفل العمل اللائق

58) تعد التشريعات الوطنية في مملكة البحرين متميزة في مجال المساواة، إذ لم تميز بين الأفراد على أسس الجنس أو العرق أو الأصل أو اللون وغيرها، حيث حرص المشرع البحريني على إعمال مبدأ المساواة بين العمالة الوطنية والعمالة المهاجرة. أما بالنسبة للعمل في القطاع الأهلي، فقد نظم القانون رقم (36) لسنة 2012 العلاقة بين صاحب العمل والعامل والتي من بينها العمالة المهاجرة من مختلف الجوانب، كعقد العمل، وضمان الحق في الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، والمكافأة عن أيام العطل الرسمية، مع مراعاة إيجاد ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية الآمنة، وذلك كله في إطار عدم التمييز بين فئاتهم.

59) وتجدر الإشارة هنا إلى أنه جرى مؤخراً تعديلاً على قانون العمل المذكور يقضي بحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، في خطوة تضمن التوظيف المنصف والأخلاقي وبما يكفل العمل اللائق للعمالة المهاجرة.

60) ويأتي انضمام مملكة البحرين إلى منظمة العمل الدولية بموجب الرسوم رقم (9) لسنة 1977 وهو ما حدا بها لاحقاً إلى الانضمام إلى مجموعة من الاتفاقيات ذات الصلة بالحق في العمل وضمان الظروف التي تكفل العمل اللائق، وصل مجموعها إلى عشر اتفاقيات، حيث انضمت بموجب الرسوم رقم (5) لسنة 1981 إلى كل من اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم (14) لسنة 1921 بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية، ورقم (29) لسنة 1930 بشأن السخرة أو العمل الجبري، ورقم (81) لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ورقم (89) لسنة 1948 بشأن تشغيل النساء في الصناعة ليلاً، وتلا ذلك تصديقها أو انضمامها إلى مجموعة من الاتفاقيات، كالاتفاقية رقم (105) لسنة 1957 في شأن إلغاء

<sup>1</sup> مجموعة قرارات صادرة عن وزير الداخلية، من بينها القرار رقم (173) لسنة 2015، والقرار رقم (60) لسنة 2015، والقرار رقم (195) لسنة 2014.

العمل الجبري بموجب الرسوم رقم (7) لسنة 1998، وأعقب ذلك انضمامها إلى الاتفاقية رقم (159) لسنة 1983 الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة (العوقين) بموجب الرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1999، كما صدقت الحكومة على الاتفاقية رقم (111) لسنة 1985 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة بموجب الرسوم رقم (11) لسنة 2000، وقد انضمت بموجب الرسوم بقانون رقم (12) لسنة 2001 إلى الاتفاقية رقم (182) لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، والاتفاقية رقم (155) لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وذلك بموجب القانون رقم (25) لسنة 2009، حيث كان آخر تلك الاتفاقيات التي انضمت إليها حكومة مملكة البحرين الاتفاقية رقم (138) لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، بموجب القانون رقم (1) لسنة 2012، حيث إن تصديق أو انضمام مملكة البحرين إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية السالفة الذكر يشكل التزاماً من قبلها بالمعايير الدولية التي تتفق ومقاصد الهدف.

(61) ولغرض تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعمالة المهاجرة من حيث إصدار التصاريح وتجديدها وكل ما يتصل بها، فقد جاءت أحكام القانون رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل وتعديلاته لتضمن الاعتراف بحقوق العامل المهاجر وعدم استغلاله من قبل جهات التوظيف وأصحاب العمل، مع وضع آليات للمراقبة والتفتيش على أرباب العمل ومكاتب توريد العمالة المهاجرة، من بينها إنشاء آليات متخصصة في حماية العمالة المهاجرة، كمركز الحماية والدعم لهذه الفئة بهيئة تنظيم سوق العمل، ومكتب التحكيم والاستشارات العمالية في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، إلى جانب المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، وإدارة مكافحة الإتجار بالبشر التابعة لوزارة الداخلية، والذين يُعونون بتلقي الشكاوى والبلاغات، وتقديم الدعم الفني والقانوني لكل من يدعي تعرضه للاستغلال وانتهاك حقوقه العمالية.

(62) ونشير هنا إلى أن مملكة البحرين فيما يتعلق بتيسير حصول صاحب العمل على احتياجاته من الأيدي العاملة المهاجرة، فقد انتهجت سياسة تنظم عملية الاستقدام، ووضع لذلك ضوابط، ومنها أن يتم بمعرفة صاحب العمل نفسه، أو من خلال وكالات توريد العمال المرخصة من قبل الجهة المعنية ممثلة في هيئة تنظيم سوق العمل.

(63) وفي سبيل توفير الحماية للعمالة المهاجرة بدءاً من وصولها، فقد تم حظر تقاضي أي مبالغ أو الحصول على أي منفعة أو مزية من العامل مقابل استصدار تصريح عمل بشأن العامل المهاجر أو مقابل استخدامه أو استبقائه في عمله على أي شخص، سواء كان صاحب عمل أو مكتب توريد أو استقدام العمالة المهاجرة. وهذه الحماية تتفق ومقاصد الهدف وما ورد في الاتفاقيات الدولية بشأن حماية

العمال في مواجهة الوسطاء الذين يتوسطون في إلحاقهم بعمل لدى أصحاب الأعمال.

64) وفي مجال سن التشريعات الوطنية الخاصة بمعاينة مرتكبي انتهاكات حقوق الإنسان بما فيها حقوق العمال المهاجرين، لا سيما العمل الجبري وعمل الأطفال، فقد جاء القانون رقم (1) لسنة 2008 بشأن مكافحة الإتجار بالأشخاص وعلى نحو يتفق والأحكام والتدابير الواردة في بروتوكول منع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، كما تضمن قانون العقوبات الصادر عام 1976 نصوصاً تشمل صوراً من حالات الانتهاك أو الاستغلال التي وردت في البروتوكول سالف الذكر، باعتبارها جرائم تمس الحياة أو تؤدي إلى التسخير في أعمال معينة، أو تطال حقاً من الحقوق المادية كجرائم هتك العرض والدعارة والفجور والتحريرض عليها والاعتداء على الحرية.

65) وفيما يتعلق بحماية الأطفال، فقد جاء القانون رقم (37) لسنة 2012 بإصدار قانون الطفل ليؤكد في أحكامه مصلحة الطفل الفضلى، من خلال النص على جملة من الحقوق تشكل في مجموعها إطاراً من الحماية المتكاملة، حيث وضع ضوابط لتشغيل الأطفال على نحو لا يضر بالسلامة أو الصحة أو يمس جوهراً للحقوق، إلى جانب قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012.

66) وفيما يتعلق بمراجعة أوضاع العمالة المهاجرة في بيئة العمل، ومراعاة للحالة الإنسانية من جانب وحقوقهم من جانب آخر، تم إطلاق نظام حرية العامل المهاجر في الانتقال إلى صاحب عمل آخر وفق شروط وضوابط تضمن له الحماية في جوانبها كافة، والتي نظمها القرار رقم (79) لسنة 2009، ووضع أساسه القانون رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل وتحديد الماددة (25) منه، وذلك مما يعتبر من السياسات التي اتخذتها مملكة البحرين حديثاً للحد من استغلال العمالة المهاجرة.

67) ولأن السلامة المهنية تعتبر إحدى مقومات الحق في العمل، فقد أولتها مملكة البحرين اهتماماً بالغاً، إذ ضمنها برنامج عملها (2019-2022) كأولوية لتأمين البيئة الداعمة للتنمية المستدامة من خلال تعزيز الخدمات الصحية، وسوق العمل، وبيئة التمكين، حيث صدرت عدة قرارات تعمل في مجملها على توفير بيئة عمل آمنة، مثل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (2) لسنة 2015 بشأن إنشاء مجلس السلامة والصحة المهنية، الذي يتولى رسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل المثلى للعاملين، وقرارات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أرقام (40) لسنة 2014 بشأن تحديد اشتراطات ومواصفات مساكن العمال، ورقم (3) لسنة 2013 بشأن حظر العمل وقت الظهيرة، ورقم (6) لسنة 2013 بشأن حماية العمال من أخطار الحرائق في المنشآت

ومواقع العمل، ورقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة المهنية داخل المنشأة، ورقم (12) لسنة 2013 بشأن الإبلاغ عن الإصابات والأمراض المهنية، ورقم (31) لسنة 2013 للوقاية من أخطار الكهرباء.

(68) وفي مجال إقامة الشراكات مع الجهات المعنية، فإن الملكة حرصت على تفعيل هذا الدور من خلال مد جسور التعاون بين مختلف الجهات، سواء على الصعيد الوطني أو الإقليمي أو الدولي، في سبيل تنسيق الجهود وبحث القضايا المشتركة، وتعزيز الوعي بالحقوق والأنظمة وسبل الانتصاف ذات الصلة بالعمالة المهاجرة، ومن بينها إقامة شراكات مع منظمات المجتمع المدني، والسفارات والقنصليات، ومنظمات الأمم المتحدة، وعلى رأسها المنظمة الدولية للهجرة، ومكتب الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة والمخدرات.

## الهدف (7)

### معالجة أوجه الضعف في الهجرة والحد منها

(69) تحرص مملكة البحرين من خلال تشريعاتها الوطنية، وأنظمتها الإجرائية على توفير بيئة آمنة للمهاجرين لا سيما تلك المتعلقة لأغراض العمل، كونها تشكل الغرض الأبرز، يتمتعون فيها بحقوقهم وحررياتهم الأساسية، ومنها تلك المتعلقة بمعالجة أوجه الضعف التي قد يتعرضون إليها في بلدانهم الأصلية وقبل هجرتهم إلى المملكة، وذلك من خلال وجود عقد عمل مبرم بينه وبين صاحب العمل، يعبر فيه عن إرادته، والحرية في التفاوض على شروطه، كأحد متطلبات إصدار تصريح العمل. كما وضعت من التدابير لحظة وصول المهاجر إلى المملكة تعمل على التحقق من خلال مؤشرات معينة على عدم التعرض للاستغلال أو الإتجار، يقوم على إنفاذها موظفي الحدود وفق أعلى المعايير المتبعة في هذا الشأن.

(70) وفي السياق ذاته، فقد تم اعتماد إجراء يهدف إلى الحيلولة دون تعرض المهاجرين إلى حالات من الضعف، لا سيما العمال المنزليون، وذلك من خلال إبرام عقد ثلاثي بين العامل المنزلي المهاجر وعلى نحو يتناسب مع قدراته وطبيعته، وصاحب العمل، ومكتب الاستقدام الصادر بشأنه ترخيص في هذا الشأن، حيث ينظم العقد المهام المنوطة، وحجم العمل، وعدد أفراد أسرة صاحب العمل، ومكان الإقامة وطبيعته، والأجر وملحقاته، وساعات العمل، وأوقات الراحة والإجازة. ونشير هنا إلى أن مكاتب الاستقدام، فضلاً عن لزوم صدور تصريح بشأنها، فإنها خاضعة للرقابة والتفتيش من قبل هيئة تنظيم سوق العمل، وذلك للتأكد من عدم وجود ممارسات تجعل العمال المهاجرين في حالة من الضعف.

(71) وفي مجال حماية الأطفال المهاجرين، فبالرغم من عدم وجود حالات لأطفال غير مصحوبين بذويهم أثناء الهجرة، إلى أن مملكة البحرين قد أولت اهتماماً كبيراً بكل ما يتعلق بحماية الطفل من خلال توفير آليات للحماية ومن دون أي

تميز لأي سبب، حيث أنشئ مركز لحماية الطفل في عام 2007، يعمل على توفير أوجه الحماية كافة من أشكال سوء المعاملة والإهمال، ومن حالات الاعتداء الجنسي القائمة على مراعاة مصلحة الطفل الفضلى، كما يقدم الرعاية والعلاج الصحي عند التعرض للإيذاء الجسدي أو النفسي، بالإضافة إلى الخدمات النفسية والاجتماعية والتعليمية، وتنسيق الخدمات القانونية والقضائية عند الحاجة، وتوفير الرعاية البديلة المؤقتة أو الدائمة في حالة الضرورة القصوى، وهي ما يعرف بالحضانة المؤقتة، من خلال قيام أسر باحتضان الأطفال الذين يكون عرضة للإيذاء الجسدي أو النفسي أو الإهمال داخل الأسرة أو حالات التشرد، مع توفير خط ساخن لتلقي البلاغات بشأن أي انتهاك قد يتعرض له الطفل.

(72) وفي مجال إقامة شراكات توفر للمهاجرين الدعم اللازم أثناء الهجرة، حيث تقوم الجهة المعنية ممثلة في هيئة تنظيم سوق العمل بالتنسيق مع دول المصدر وعبر سفاراتها وقنصلياتها بتوعية المهاجرين لحظة وصولهم من خلال المحاضرات التوعوية، والتعريف بالحقوق والالتزامات، والجهات التي يمكن التواصل معها في هذا الشأن، كما يتم التواصل مع السفارات والقنصليات في كل ما يتعلق بالمهاجرين عن طريق نظام إلكتروني أطلق عليه نظام الإحالة الوطني الإلكتروني (National referral mechanism).

(73) ولضمان إمكانية حصول المهاجرين على المساعدة القانونية، وفق إجراءات ميسرة في جميع الأحوال، من خلال توفير آليات لهذا الغرض، كمركز حماية ودعم العمالة المهاجرة، والذي يقوم بتوفير الدعم القانوني المجاني. وفي حال كان النزاع عمالياً، تم تدشين آلية تُعنى بتيسير الإجراءات المتعلقة برفع الدعوى أمام القضاء المختص، من خلال إعداد ملف الدعوى واستيفاءه للإجراءات والمتطلبات كافة من الناحية الشكلية والموضوعية، مع المتابعة وصولاً إلى حسم النزاع من دون إبطاء، مع الإعفاء من الرسوم القضائية.

(74) كما قامت مملكة البحرين بوضع أنظمة لمعالجة الوضع القانوني المخالف للمهاجرين، من خلال استحداث نظام التصريح المرن يتيح للعامل المهاجر وببسيير الحصول على تصريح للعمل من دون الارتباط بصاحب عمل، مما يجنبه المسائلة القانونية بسبب الوضع غير القانوني، كما يجنبه أي استغلال، أو التعرض لحالة الضعف، إلى جانب ذلك كله، فقد أتيح للعامل حرية الانتقال إلى صاحب عمل آخر يختاره وفق شروط وضوابط تضمن له الحماية في جوانبها كافة.

## الهدف (8)

### إنقاذ الأرواح وتنسيق الجهود الدولية بشأن المهاجرين المفقودين

(75) رغم عدم اتساق الهدف مع موقع البحرين الجغرافي وآليات الهجرة في المنطقة لعدم وجود حركات هجرة، سوى عن طريق الجو، إلا أن مملكة البحرين تود

الإشارة وفي مجال التعاون على الصعيد الدولي لإنقاذ الأرواح ومنع الوفيات والإصابات، إلى مشاركتها في عملية الإغاثة البريطانية لمساعدة اللاجئين في البحر الأبيض المتوسط في العام 2018، من خلال إرسال فرق طبية متخصصة. وتأتي تلك المشاركة انطلاقاً من الروابط الإنسانية التي تجمع مملكة البحرين مع مختلف شعوب العالم. كما انضمت إلى بروتوكول عام 1988 المتعلق بالاتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحار (سولاس) لعام 1974، بموجب القانون رقم (12) لسنة 2015، إلى جانب الانضمام إلى الاتفاقية الدولية للبحث والإنقاذ في البحار بموجب القانون رقم (8) لسنة 2016.

## الهدف (9)

### تعزيز الاستجابة عبر الوطنية لتهريب المهاجرين

(76) عدم اتساق الهدف مع موقع البحرين الجغرافي وآليات الهجرة في المنطقة لعدم وجود حركات هجرة، سوى عن طريق الجو، ذلك أن الهجرة القائمة في مملكة البحرين هي هجرة نظامية لأغراض العمل، أو السياحة، أو العلاج، وتخضع جميعها إلى تنظيم قانوني كما تم الإشارة إليه في الهدف الخامس. إلا أنه ورغم ذلك، فقد انضمت مملكة البحرين إلى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، والبروتوكولان المكملان لها، وهما بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر، وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار في البشر بخاصة النساء والأطفال، بموجب القانون رقم (4) لسنة 2004، إلى جانب الانضمام إلى الاتفاقية العربية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية، بموجب القانون رقم (4) لسنة 2017. كمات صدقت على عدد من الاتفاقيات في هذا الشأن مع كل من جمهورية قبرص، وجمهورية الهند.

## الهدف (10)

### منع الإتجار بالأشخاص ومكافحته والقضاء عليه في سياق الهجرة الدولية

(77) أولت مملكة البحرين اهتماماً بالغاً في مجال مكافحة الإتجار بالأشخاص انطلاقاً من إيمانها بضرورة مكافحة هذه الجريمة، وبرز هذا الاهتمام واضحاً للمجتمع الدولي، الأمر الذي أهلها لأن تكون ضمن الدول المتقدمة في مجال المكافحة وذلك من خلال بناء منظومة متكاملة من الحماية شملت مختلف الجوانب، التشريعية، والتنفيذية والقضائية، وقد كان لتصنيف المملكة في الفئة الأولى للعام الثالث على التوالي في تقرير الخارجية الأمريكية المتعلق بتصنيف الدول في مجال مكافحة الإتجار بالأشخاص، دلالة بالغة على المستوى الذي حققته في هذا المجال.

(78) فعلى الصعيد التشريعي، فقد تفاعلت مملكة البحرين مع الاتجاهات الدولية المعاصرة في مجال مكافحة الإتجار بالأشخاص، إذ وضع الدستور نقطة الانطلاق في هذا المجال، وذلك في المادة (13) في فقرتها (ج) من أنه "لا يجوز فرض عمل إجباري

على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية وبمقابل عادل، أو تنفيذًا لحكم قضائي"، ومن ثم انضمامها إلى جملة من الصكوك والاتفاقيات الدولية ذات الصلة، منها الاتفاقية الخاصة بالرق والمهمة في سبتمبر 1926 والعدلة بالبروتوكول المحرر عام 1953، والاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق لعام 1956<sup>1</sup>، إضافة إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية<sup>2</sup>.

(79) كما انضمت إلى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية التي اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (25) في الدورة الخامسة والخمسين المؤرخ في 15 نوفمبر 2000، والبروتوكولان المكملان لها، وهما بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر، وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار في البشر بخاصة النساء والأطفال<sup>3</sup>.

(80) وشكل الانضمام إلى الاتفاقيات الدولية التزاماً على المملكة تمثل في سن التشريعات اللازمة، حيث صدر القانون رقم (1) لسنة 2008 بشأن مكافحة الإتجار في الأشخاص، والذي جاء متوافقاً مع الاتفاقيات والصكوك الدولية، من خلال تجريمه جميع صور الإتجار بالأشخاص، إذ لا يقتصر على الرق المقنع، بل يتسع ليشمل الاستغلال الجنسي وعمالة الأطفال، والتاجرة في الأعضاء البشرية، واعترافه بالشخص المتاجر فيه كـ "ضحية" لا يستوجب عقابه. كما أولى القانون اهتماماً بإعادة تأهيل الضحية، من خلال الإيداع في أحد مراكز التأهيل الطبية أو النفسية أو دور الرعاية أو في مراكز الإيواء، فضلاً عن حقه في أن تنظر قضيته أمام القضاء، كما سمح القانون لضحايا جريمة الإتجار بالأشخاص بالبقاء في المملكة - إذا كان أجنبياً - مع توفيق أوضاعه القانونية.

(81) وتجاوباً مع الاتفاقيات المصادق عليها، وإنفاذاً لخطة العمل العالمية للأمم المتحدة لمكافحة الإتجار بالأشخاص أو على الجانب الموازي، وفقاً للقانون الداخلي في سبيل مكافحة هذه الجريمة سواء بغرض منع ارتكابها، أو بهدف الحد منها ومكافحتها، فقد اتخذت مملكة البحرين التدابير والإجراءات والتي شكلت في مجموعها منظومة متكاملة من الحماية في سياق الهجرة الدولية للعمالة المهاجرة، تم إنفاذها عبر شراكة ضمت الجهات الحكومية، وعلى رأسها وزارة الداخلية وهيئة تنظيم سوق العمل، واللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالأشخاص، وغير الحكومية كمنظمات المجتمع المدني المحلية والإقليمية والدولية.

(82) فقد تم تشكيل اللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالأشخاص لتضطلع باختصاصاتها المنصوص عليها في القانون رقم (1) لسنة 2008 بشأن مكافحة الإتجار بالأشخاص، ولعلاج أوجه الضعف الخاصة بالنساء والرجال والفتيات

1. انضمت إليهما حكومة مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم (7) لسنة 1999م.

2. انضمت إليه حكومة مملكة البحرين بموجب القانون رقم (56) لسنة 2006م.

3. انضمت إليها حكومة مملكة البحرين بموجب القانون رقم (4) لسنة 2004م.

والفتيان، من دون النظر إلى وضعهم من حيث الهجرة ممن أصبحوا ضحايا للإتجار بالأشخاص وغير ذلك من أوجه الاستغلال، فقد تم إنشاء مركز لحماية ودعم العمالة المهاجرة ليعمل على صون حقوقها من خلال تقديم الخدمات الوقائية والإرشادية، وكما يتضمن مركزاً لإيواء الضحايا أو الأشخاص المحتمل وقوعهم ضحايا لهذه الجريمة، كما يعتبر نقطة وقاية تحول دون أن تصبح الفئات المستضعفة ضحايا.

(83) وفي خطوة نوعية على مستوى المنطقة والعالم، تم تدشين نظام الإحالة الوطني الإجرائي لضحايا الإتجار بالأشخاص والذي تحول في العام (2018) إلى النسخة الرقمية (الإلكترونية)، ليعمل على ربط الجهات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بمكافحة الإتجار بنظام إلكتروني موحد، ومتابعة التسلسل التدريجي والزمني للحالة، بدءاً من التعرف على الضحية، وتوثيق الحالة، والرصد، وتقديم الحماية والمساعدة، وصولاً إلى إعادة الاندماج والعودة الطوعية لبلد الضحية أو أي بلد ثالث تختاره حسب الأحوال. وإيماناً بضرورة توفير الحماية والمساعدة لضحية جريمة الإتجار بالبشر، أقر مجلس الوزراء الموقر في العام 2018 تأسيس صندوق لدعم الضحايا لغرض التأهيل وتحسين أوضاعهم المعيشية والمالية، ومساعدتهم على بدء حياتهم من جديد.

(84) وفي مجال التوعية، حرصت مملكة البحرين على تفعيل الشراكة المجتمعية مع أصحاب المصلحة كمؤسسات المجتمع المدني، والسفارات والقنصليات، والمنظمات غير الحكومية، باعتبارها أحد الأدوات الفاعلة في مكافحة جريمة الإتجار بالأشخاص، من خلال التوعية بحقوق العمالة المهاجرة عبر مختلف القنوات، وذلك من أجل مساعدتهم وتقديم أوجه الدعم لغرض الحلولة دون وقوعهم ضحايا للاستغلال أو لجريمة الإتجار بالأشخاص، من خلال طباعة وتوزيع المنشورات والمطويات الورقية بلغات عدة، مع تضمينها مؤشرات الإتجار، وقنوات التواصل.

(85) ونظراً للطابع عبر الوطني لجريمة الإتجار بالأشخاص كونها عابرة للحدود الوطنية، فقد قامت المملكة في سبيل مكافحتها بمد جسور تعاون دولي بين الأجهزة المعنية في الدول، شمل المجالات الدبلوماسية والأمنية والقضائية، لغرض إنصاف الضحايا ومعاقبة الجناة وضمان المساءلة ووضع حد للإفلات من العقاب.

(86) أما على صعيد التدريب وتبادل الخبرات وتعزيز القدرات في مجال مكافحة الإتجار بالأشخاص، فقد تم إنشاء المركز الإقليمي للتدريب في مجال مكافحة الإتجار بالأشخاص<sup>1</sup>، ليكون بمثابة بيت خبرة بحريني بدعم فني من قبل مكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة في دول مجلس التعاون والمنظمة الدولية للهجرة، ووضع المعايير وإعداد البرامج وتدريب المدربين، وتخريج الخبراء في مجال

<sup>1</sup>. يُعد إنشاء المركز أحد أبرز مخرجات المنتدى الحكومي لمكافحة الإتجار بالأشخاص في الشرق الأوسط الذي استضافته مملكة البحرين في الفترة من 14 - 16 أكتوبر 2019، وهو الأول من نوعه في المنطقة، بمشاركة دولية وأمية.

مكافحة الإتجار بالأشخاص، تستهدف المتعاملين مع قضايا الإتجار بالأشخاص وفق المعايير الدولية ذات الصلة، كالعاملين في المجال الأمني والقضائي، والصحي، والعاملين في المنافذ الجوية والبرية، ودور الإيواء.

## الهدف (11)

### إدارة الحدود بطريقة متكاملة وأمنة ومنسقة

(87) نظراً للطبيعة الجغرافية لموقع مملكة البحرين كجزيرة، فإن المنافذ الحدودية لها مقتصرة على منفذين، أحدهما جوي يتمثل في مطار البحرين الدولي، والآخر بري يتمثل في جسر الملك فهد الذي يربط مملكة البحرين مع المملكة العربية السعودية. ويُعد منفذ مطار البحرين الدولي المنفذ الرئيس الذي يستقبل ما يقارب (99%) من المهاجرين، بينما يعتبر المنفذ البري الأكثر استعمالاً للأغراض السياحية والتجارية.

(88) وباعتبار هيئة تنظيم سوق العمل ضمن الجهات المختصة، والمسؤولة بتنظيم كل ما يتعلق بإجراءات العمالة المهاجرة للمملكة عند الدخول، فهي تختصبتسجيل وأخذ البيانات الخاصة بها، وإصدار الأذونات بالتعاون مع إدارة شؤون الجنسية والجوازات والإقامة، عبر ربط إلكتروني مباشر، كما تعمل على تحصيل البيانات البيولوجية قبل الدخول، وإصدار بطاقة الهوية في حينها.

## الهدف (12)

### تعزيز اليقين والقدرة على التنبؤ في إجراءات الهجرة من أجل الفرز والتقييم والإحالة على نحو مناسب

(89) لا تتسق بعض مقاصد هذا الهدف مع السياسات والأولويات الوطنية، عدا المتعلق منها بفهم إجراءات الهجرة، حيث حرصت مملكة البحرين على توفير المعلومات اللازمة والكافية والشفافة في هذا الشأن عبر عدد من المنصات الإلكترونية الحكومية، متضمنة إجراءات وشروط الدخول أو القبول أو الإقامة، أو العمل، أو الدراسة، على نحو يسهل الوصول إليها والاستفادة منها من قبل المهاجرين كافة، ومن بينها المنصة الإلكترونية لهيئة تنظيم سوق العمل، وشؤون الجنسية والجوازات والإقامة، بالإضافة إلى المنصة الإلكترونية المركزية، وذلك كله بلغات متعددة.

(90) أما على صعيد التطوير والتدريب المتخصص على الصعيد الإقليمي في مجال حقوق الإنسان، وتحديد ما يتصل بالمهاجرين، فقد تم إنشاء المركز الإقليمي للتدريب في مجال مكافحة الإتجار بالأشخاص كأحد أهم مخرجات المنتدى الحكومي لمكافحة الإتجار بالأشخاص في منطقة الشرق الأوسط، والذي يستهدف في برامجه المتعاملين مع ضحايا الإتجار بالأشخاص من العاملين في المجال الأمني

والقضائي، والصحي، والعاملين في المنافذ الجوية والبرية، ودور الإيواء، وذلك وفق المعايير الدولية ذات الصلة.

## الهدف (13)

### عدم اللجوء إلى احتجاز المهاجرين إلا كمالأخير، والعمل على إيجاد بدائل

(91) عدم اتفاق الهدف إجمالاً مع السياسات والأولويات الوطنية كما تم إيضاحه سلفاً، نظراً لعدم اعتبار مملكة البحرين وجهة أو مقصد للهجرة غير النظامية، وأن الحالات المرصودة -إن وجدت- هي فردية لا تشكل نسبة تذكر، ويتم التعامل معها وفق النظم القانونية المراعية لحقوق الإنسان وحياته الأساسية التي كفلها الدستور والمعايير الدولية، لا سيما تلك المعنية بضمانات المحاكمة العادلة، بغية حماية الأشخاص من انتقاص حقوقهم المتعلقة بمراكزهم القانونية أمام الجهة القضائية منذ لحظة القبض عليهم، وأثناء احتجازهم، حتى آخر مراحل المحاكمة، وذلك كله في إطار مبدأ المساواة وعدم التمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

(92) وتجدر الإشارة إلى أن احتجاز المهاجرين لا يكون إلا أثناء إجراءات العودة بسبب مخالفة شروط الإقامة بموجب قانون الأجانب (الهجرة والإقامة) لسنة 1965 وتعديلاته، ونظراً لما يشكله هذا الاحتجاز من مساس بالحق في الحرية الشخصية، فقد كفل دستور مملكة البحرين هذا الحق في المادة (19) من خلال عدم جواز القبض على أو التوقيف أو الحبس أو التفتيش أو تحديد الإقامة أو تقييد الحرية في الإقامة أو التنقل إلا وفق أحكام القانون وبرقابة من القضاء، إلى جانب قانون الإجراءات الجنائية الصادر بالرسوم بقانون رقم (46) لسنة 2002 الذي تضمن مجموعة من الإجراءات والضوابط شكّلت في مجموعها إطاراً قانونياً متكاملًا لحماية الحق في التمتع بتلك الضمانات، بدءاً من مرحلة القبض وجمع الاستدلالات والتي يجب أن لا تتجاوز مدة (48) ساعة للتعرض على النيابة العامة لمباشرة التحقيق الابتدائي وصولاً إلى مرحلة المحاكمة، والتي من بينها الاستعانة بمحام.

## الهدف (14)

### تعزيز الحماية القنصلية والمساعدة والتعاون على امتداد دورة الهجرة

(93) حرصت مملكة البحرين على تعزيز الحماية القنصلية وتقديم أوجه الدعم أثناء الهجرة الدولية، من خلال وزارة الخارجية، التي تعمل على بناء علاقات تحافظ على الحقوق والمصالح لرعاياها في الخارج، والمثابرة على تحقيق المستوى المطلوب من الأمن والاستقرار والتنمية وترسيخ العدل والسلام، عن طريق كفاءة الإدارة ومواصلة تطوير العلاقات مع الدول من خلال تعاون فعال، ينهض به دبلوماسيين ذوي قدرات عالية التأهيل.

(94) ومن جملة الإجراءات والتدابير التيسيرية التي قامت بها مملكة البحرين، وتتفق مع مقاصد الهدف، تدشين خدمة "وجهتي"، وهي عبارة عن خدمة مجانية مقدمة لمواطني مملكة البحرين أثناء هجرتهم، والتي تسهل عملية التواصل بين البعثات الدبلوماسية لمملكة البحرين والمواطنين المسجلين، أثناء حالات الأزمات والطوارئ والكوارث الطبيعية، بهدف إجلائهم وتنسيق عودتهم للدولة سالمين. ولعل أبرز التحديات التي واجهتها مملكة البحرين في هذا الصدد، هو عملية إجلاء وعودة المواطنين أثناء تفشي فايروس كورونا (Covid-19)، حيث قامت بوضع خطة زمنية تراعي الظروف وحجم الاستعدادات التي شهدها العالم آنذاك، وقد تمكنت المملكة من إجلاء المواطنين الراغبين في العودة.

(95) ومن بين الخدمات المقدمة التي تعزز من الحماية القنصلية أثناء الهجرة، وتحديدًا فيما يتعلق بإصدار الوثائق الرسمية والثبوتية وتصديقها، كإصدار وتجديد جوازات السفر، وإصدار تذاكر المرور لتسهيل العودة، سواء كان في الوضع الطبيعي، أو في حالات الطوارئ والأزمات.

(96) كما لم تتوانى مملكة البحرين في تقديم أوجه الدعم والمساندة لمواطنيها أثناء هجرتهم في مختلف الظروف، والتي من بينها متابعة أمور وقضايا المواطنين المهاجرين، ومتابعة تنفيذ الأحكام القضائية والقرارات الصادرة عن القضاء في مملكة البحرين، المتعلقة بمواطني المملكة بالخارج، ومتابعة شؤون مواطني المملكة، المتنوعين من دخول بعض البلدان، مع الجهات المعنية للبلدان المتنوعين من دخولها، ومتابعة رصد الكوارث والحروب في أي من بلدان العالم، والقيام بتحذير وتوجيه المواطنين المهاجرين في تلك البلدان والمتواجدين فيها من رعايا المملكة، بما يضمن سلامتهم.

## الهدف (15)

### تيسير حصول المهاجرين على الخدمات الأساسية

(97) تؤكد مملكة البحرين حرصها الجاد، وسياستها القائمة على الاعتراف بالكرامة المتأصلة في أفراد المجتمع، مواطنين كانوا أم مهاجرين، وبحقوقهم المتساوية الثابتة القائمة على أساس الحرية والعدل والسلام، معتبرة ذلك ركيزة في منظومة حقوق الإنسان وحياته الأساسية التي أقرها الدستور والقانون، والاتفاقيات الدولية التي انضمت لها، لا سيما تلك المعنية بحقوق العمالة المهاجرة، الأمر الذي حدا بها لوضع سياسات وتدابير تقوم على مبدأ المساواة وعدم التمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة في تيسير حصول المهاجرين على الخدمات الأساسية.

(98) وعليه، فقد اتخذت مملكة البحرين الإجراءات والتدابير اللازمة لتمكين جميع المهاجرين، أياً كان وضعهم من الهجرة، ويأتي في مقدمتها قانون العمل في القطاع الأهلي، والقوانين الأخرى، التي عنت ببيان الحقوق والحريات الأساسية التي تدخل

ضمن حقوق الإنسان والتي يلزم تمتع العامل، سواء كان وطنياً أو مهاجراً، ومن ضمنها الحق في التقاضي وفق إجراءات ميسرة مع الإعفاء من الرسوم القضائية بموجب المادة رقم (6) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012، لغرض تسوية أي نزاع ينشأ بموجب علاقة العمل، وإنفاذاً لذلك، تم تدشين آلية ثعنى بتوفير الدعم القضائي، وتيسير الإجراءات المتعلقة برفع الدعوى العمالية أمام القضاء المختص، من خلال إعداد ملف الدعوى واستيفاءه للإجراءات والمتطلبات كافة من الناحية الشكلية والموضوعية، مع المتابعة وصولاً إلى حسم النزاع من دون إبطاء.

(99) كما كفلت مملكة البحرين حق العامل المهاجر في الرعاية الصحية في بيئة العمل من خلال إلزام صاحب العمل، ووفقاً لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي بتوفير الرعاية الصحية الأساسية، من خلال متابعة الحالة الصحية للعامل المهاجر، والتي تبدأ قبيل التحاق العامل بالعمال، وتستمر خلال مدة العقد، مع توفير الرعاية الصحية لن هم عرضة للإصابة بالأمراض المهنية. وحدير بالإشارة في هذا الصدد إلى حرص المملكة على تحصين المهاجرين ضد الأمراض والأوبئة، والتي من بينها ما اتخذته من إجراءات وتدابير احترازية لمكافحة انتشار فايروس كورونا (Covid-19) انطلاقاً من مسؤوليتها في الحفاظ على صحة وسلامة المجتمع، بما فيهم فئة العمالة المهاجرة، وذلك من خلال إطلاق حزمة واسعة من القرارات والإجراءات الاحترازية، والتدابير الوقائية المدروسة بدأتها بمبادرات استباقية من خلال عقد لقاءات مع ممثلي السفارات والبعثات الدبلوماسية للدول المصدرة للعمالة وإبلاغهم بالإجراءات الوقائية والاحترازية المطلوبة بما يحفظ سلامة وصحة الجميع.

(100) ومن بين تلك الإجراءات والتدابير الاحترازية ما اتخذته في مواقع العمل، وأماكن السكن، من تشديد الرقابة التي تحول دون انتشار الفايروس، والعمل على إجلاء وإيواء العمالة المهاجرة المتمركزة في بعض المناطق، عبر نقلها لمقرات إيواء مؤقتة، مع تدشين مبادرات وطنية واجتماعية عملت على تأمين أهم مقومات المعيشة، ومنها إطلاق حملات وطنية عملت على توفير عدد (288) ألف وجبة، وأخرى قدمت الدعم المالي للمتأثرين من الجائحة بسبب فقدانهم لوظائفهم، كما تم إطلاق دعوة مفتوحة لتصحيح أوضاع العمالة المهاجرة سواء تلك المخالفة لشروط تصريح العمل أو الإقامة، والإعفاء من الغرامات والرسوم المترتبة، ويأتي ذلك كله في سبيل إشاعة الشعور بالأمان من الملاحقة القانونية، بغية تسهيل وصول الجهات المعنية لهم للحيلولة دون تعرضهم لخطر الإصابة.

(101) ولضمان تمتع المهاجرين بأعلى مستوى من الصحة في أوجهها كافة، فقد انتهجت مملكة البحرين سياسة تضمن تمتع المهاجرين بالرعاية الصحية وذلك مقابل رسوم رمزية يسيرة، حددها القرار رقم (2) لسنة 2017 بشأن رسوم الخدمات الصحية لغير المواطنين، كما قامت بوقف استحقاق تلك الرسوم أثناء

جائحة كورونا، بموجب القرار رقم (47) لسنة 2020، في خطوة تهدف للحد من انتشار الفيروس بين المهاجرين.

102) ولضمان تمتع المهاجرين بحقوقهم في التعليم، فقد جاء القانون رقم (27) لسنة 2005 بشأن التعليم ليضمن التمتع به لاسيما التعليم الأساسي المجاني للمهاجرين الذين يشغلون وظائف حكومية في المملكة، إلى جانب إنشاء المدارس الخاصة التي تتناسب وثقافة وتعليم المهاجرين، مع سهولة وتيسير الالتحاق بها.

103) ومن بين الحقوق الأساسية أيضاً المعززة للجوانب المتعلقة بالشراكة في العمل النقابي، فقد حرصت مملكة البحرين على تفعيل هذا الجانب من خلال سن القوانين المنظمة، وعلى رأسها المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية ليسمح للعمال المهاجرين الخاضعين لأحكام قانون العمل في القطاع الخاص الانضمام إلى النقابات العمالية وتأسيسها أسوة بمثلهم من المواطنين، ما يشكل حماية للحقوق المشروعة لهم، والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل، وبوجه خاص تحقيق نشر الوعي النقابي بين العمال، ورفع المستوى الثقافي والمهني والفني الصحي والاقتصادي والاجتماعي لهم، وهو ما نصت عليه المادة (7) من القانون ذاته.

104) وفيما يتعلق بمواجهة المخاطر الاجتماعية، فقد أخضع المشرع البحريني العمال المهاجرين إلى نظام التأمين ضد خطر إصابات العمل، وخطر التعطل، وتأتي هذه الحماية في سياق الاتفاقيات التي انضمت لها مملكة البحرين المنبثقة عن الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل العالمية، إذ يأتي ذلك في سياق السياسات الوطنية التي تسعى لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وبرنامج عمل الحكومة لمواجهة التحديات ومتطلبات واحتياجات المواطنين والمقيمين من العمالة المهاجرة.

105) وتأتي تلك الجهود المبذولة من قبل مملكة البحرين في سياق سياساتها وأولوياتها الوطنية تماشياً مع برنامج عملها، والذي يؤكد على المضي قدماً في بذل الجهود نحو تعزيز عناصر الاستدامة ومواكبة مختلف المتغيرات من أجل زيادة الوعي وضمان توفير الخدمات الأساسية بجودة عالية، ومنظمة ومتكاملة، وعادلة ومستدامة وفي متناول جميع المواطنين والمهاجرين على حد سواء.

## الهدف (16) تمكين المهاجرين والمجتمعات من تحقيق الاندماج والتماسك الاجتماعي الكاملين

106) يُعد الأمن الاجتماعي على رأس الأولويات التي تعمل مملكة البحرين على تحقيقها، إذ جعلته محور برنامج عملها للأعوام (2019-2022) باعتباره ركيزة أساس وضرورة من ضرورات تحقيق الاندماج والتماسك الاجتماعي، لا سيما وأن المجتمع البحريني مجتمع يتسم بالتعددية، تشكل فيها العمالة المهاجرة نسبة تفوق نسبة المواطنين، حيث تمثل العمالة المهاجرة نسبة (78%) من نسبة القوى العاملة في المملكة، الأمر الذي حدا بها لاتخاذ خطوات قوامها العدل وعدم التحيز في التشريعات والإجراءات، انطلاقاً من إيمانها بأن ذلك هو الضمان للتمتع بمناخ معيشي آمن وجذاب من دون أي تمييز، مؤمنة بأن الاستبعاد والتهميش من شأنه أن يؤدي إلى الإحباط والعدوانية والتعصب، وهو ما يتفق ومقاصد الهدف.

107) ولتعزيز الاحترام المتبادل للثقافات والتقاليد والعادات الخاصة لكل من مجتمعات المقصد والمهاجرين، فقد اتخذت المملكة تدابير تضمن ممارسة الحقوق والحريات الأساسية الخاصة بهذه الفئة، وذلك عبر تهيئة الظروف المواتية لتمكينهم من التعبير عن خصائصهم وتطوير ثقافتهم ولغتهم ودينهم وتقاليدهم وعاداتهم، وبما يتفق مع القوانين والنظم المعمول بها في المملكة، من خلال التشجيع على تشكيل الكيانات الخاصة، وتقديم أوجه الدعم لها، كالجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية وفقاً للشروط والضوابط الواردة في المرسوم بقانون رقم (21) لسنة 1989 بإصدار قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة وتعديلاته.

108) ومن بين المبادرات الرائدة التي اتخذتها مملكة البحرين، والتي تصب في تحقيق مقاصد الهدف، هي تدشين إعلان مملكة البحرين كوثيقة عالمية للتسامح في 13 سبتمبر 2017، تهدف إلى ترسيخ نهج الاعتدال ونبذ التعصب، وتعظيم قيم الدين الإسلامي الداعية إلى إشاعة المحبة والسلام بين الجميع، وكذلك إنشاء مركز الملك حمد العالي للتعایش السلمي بموجب الأمر الملكي رقم (15) لسنة 2018، ليجسد في رؤيته ورسالته وأهدافه المبادئ المستخلصة من تاريخ وحضارة مملكة البحرين عبر عصورها، والمتثلة في الانفتاح على جميع الحضارات والأديان والثقافات. كما جاء تدشين كرسي الملك حمد للحوار بين الأديان والتعايش السلمي في 5 نوفمبر 2018 في جامعة (سابينزا) الإيطالية بهدف تحقيق مخرجات أكاديمية في نشر كل من شأنه تحقيق الاندماج والتماسك الاجتماعي في المجتمع الواحد.

109) واتصلاً بمقاصد الهدف، فقد حرصت مملكة البحرين على كفالة تمتع المهاجرين بحقوقهم في ممارسة الحرية الدينية باعتبارها المظهر الذي يعكس حالة الاندماج الاجتماعي، وذلك من خلال السماح بإقامة الشعائر والطقوس الخاصة باللل والطوائف والديانات التي يعتنقها المهاجرون في المنشآت التي خصصتها لهم الملكة، والتي يبلغ عددها (19) كنسية مسيحية، و(3) معابد، وكنيس يهودي، وتجدر الإشارة هنا إلى أن مملكة البحرين تحتضن أقدم معبد هندوسي في منطقة الخليج العربي، حيث تم إنشائه قبل أكثر من (200) عام، كما تحتضن أقدم كنسية إنجيلية في المنطقة، حيث تم إنشاؤها في العام 1906، فضلاً عن الجهود الأخرى المتمثلة في إقامة البرامج والأنشطة التي تصب في تحقيق الهدف، ومنها، تنظيم البرامج العلمية وبرامج الإعلام الديني عبر عقد المؤتمرات وحلقات الحوار والتقريب بين مختلف المذاهب. نشير هنا إلى مشاركة هيئة تنظيم سوق العمل باعتبارها الجهة المعنية بالعمالة المهاجرة، والجهات أخرى ذات الصلة في مختلف الفعاليات التي يقيمها المهاجرون في مملكة البحرين، والتي تعكس هويتهم، وهو ما يدعم الأنشطة متعددة الثقافات، وتيسير فهمها وتقديرها.

## الهدف (17)

### القضاء على جميع أشكال التمييز وتعزيز الخطاب العام المستند إلى الأدلة من أجل التأثير على التصورات العامة عن الهجرة

110) يمثل القضاء على جميع أشكال التمييز وتعزيز الخطاب محور السياسات الوطنية في مجال إعمال الحقوق والحريات على اختلافها، بما فيها حقوق المهاجرين، معتبرة ذلك جزءاً لا يتجزأ من مبدأ سيادة القانون، الذي يشكل أحد العناصر الرئيسية في نظام مملكة البحرين الديمقراطي، إذ ينبغي أن يتمتع جميع الأفراد داخل الدولة بالحقوق والحريات العامة المنصوص عليها في نظمها القانونية، وعلى قدر من المساواة فيما بينهم، دونما تمييز على أساس العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الاختلاف السياسي أو غير ذلك.

111) وإعمالاً لذلك، فقد انتهجت مملكة البحرين سياسية تشريعية فعالة ذات طابع جنائي تحظر جميع أشكال التمييز، والدعوات التحريضية التي تمس حرية الدين والمعتقد والفكر والوجدان، أو تلك التي تحض على العنف والكرهية القومية أو الدينية أو العنصرية، وذلك من خلال قانون العقوبات الصادر بالرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1975 وتعديلاته الذي جاء بنصوص صريحة تجرم تلك الأفعال، والرسوم بقانون رقم (47) لسنة 2002 بشأن تنظيم الصحافة والطباعة والنشر، والتي تتفق في مجموعها والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان ذات الصلة التي انضمت إليها الملكة، وعلى رأسها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقب عليها لعام 1973، وذلك بموجب الرسوم رقم (8) لسنة 1990.

112) ومن بين ما تم اتخاذه أيضاً، ويعكس السياسة العامة لمملكة البحرين، حظر التمييز بين العمال المهاجرين في بيئة العمل، حيث جاءت أحكام القانون رقم (36) لسنة 2012 وتعديلاته لتحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، حيث أن هذا الحظر قد تم بناء على تعديل تشريعي حديث ليتناسب مع بيئة العمل التي تشكل فيها العمالة المهاجرة نسبة كبيرة، إلى جانب القرارات التي تسير في الاتجاه ذاته، يضاف إلى ذلك القرارات التي توجب احترام حقوق والمصالح دون استثناء، والتعامل معها باحترام ولباقة وكياسة وحيادية وتجرد وموضوعية، ومن دون تمييز على أساس العرق أو الجنس أو المعتقدات الدينية أو السياسية أو الوضع الاجتماعي أو أي شكل من أشكال التمييز.

113) ومن جانب آخر، لم تدخر المملكة ممثلة في أجهزتها المعنية، كوزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف، ووزارة شؤون الإعلام، جهداً في وضع الخطط الاستراتيجية الرامية إلى تعزيز الخطاب العام المعتدل، بهدف نشر القيم الوطنية والإنسانية في مختلف الأماكن والمنشآت التي تمارس فيها الحريات الدينية والثقافية ذات الطابع التعددي، والحد من اتجاهات التطرف والتشدد ونبذ الآخر، وإشراك مختلف الأطراف، وذلك عبرة حزمة من البرامج المختلفة والمتخصصة والناهج الدراسية، وإقامة البرامج التلفزيونية والإذاعية، وعقد اللقاءات الحوارية للشخصيات الالتمية لمختلف الأديان والطوائف، ما يعكس التزام المملكة الدائم والثابت بالمعايير التي جاءت ونادت بها المواثيق الدولية ذات الصلة.

114) وفيما يتعلق بإنشاء آليات وطنية إلى جانب السلطات العامة، للتصدي لجميع أشكال التمييز، فقد لعبت المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان ووفقاً لاختصاصها في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان، دوراً مهماً تمثل في تنفيذ البرامج والأنشطة التي تسهم في منع التمييز وتعزيز الخطاب المعتدل، إلى جانب دورها في تلقي الشكاوى ذات الصلة ومتابعتها مع الجهات المعنية، فضلاً عن دورها في عملية الرصد والمتابعة لكل ما يتعلق بالممارسات التي تحض على الكراهية ونبذ الآخر، التي يتعرض لها الأفراد، ومن بينهم المهاجرين.

## الهدف (18)

### الاستثمار في تنمية المهارات وتيسير الاعتراف المتبادل بالمهارات والمؤهلات والكفاءات

115) تشير مملكة البحرين إلى أنها تستقطب العمالة المهاجرة من جميع أنحاء العالم بفضل ما توفره من بيئة جاذبة للعمل، وعليه، فإن العمالة المهاجرة تقع ضمن ثلاث فئات، أصحاب المؤهلات والكفاءات العالية، وأصحاب المؤهلات المتوسطة، وأصحاب المؤهلات المتدنية، وهم الأكثر عدداً في قطاعات الإنشاء والخدمات. ولتمكين تلك الفئات من الإسهام في إنفاذ خطة المملكة في تنفيذ أهداف التنمية

المستدامة، لا سيما تلك المرتبطة بالجانب الاقتصادي، فإن تلك العمالة خاضعة بموجب أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي لبرامج التوجيه والتدريب المهنيين مما يسهم في تطوير المعلومات والمهارات.

116) وإنفاذاً لتلك السياسة، فقد أنشأت مملكة البحرين آلية لتقييم المهارات والمؤهلات وفحص الشهادات الأجنبية ومقارنتها بناءً على مستويات الإطار الوطني للمؤهلات من خلال استخدام التكنولوجيا والرقمنة، وفق شروط وضوابط ومعايير محددة، تمثلت في وزارة التربية والتعليم عبر أجهزتها الخاصة. كما تم وضع منصة إلكترونية مركزية تتيح للمهاجرين إمكانية تقديم طلبات معادلة وتقويم مؤهلاتهم الصادرة من مؤسسات التعليم العالي خارج مملكة البحرين، مع افتراض صحتها ما لم تكن خاضعة بموجب إجراءات خاصة للمعادلة والتقييم في بعض التخصصات المحددة.

117) وفيما يتعلق بتعزيز قدرة العمال المهاجرين على الانتقال من وظيفة إلى أخرى، أو من صاحب عمل إلى آخر، فقد أقرت التشريعات الوطنية في خطوة رائدة في المنطقة حق العامل المهاجر في الانتقال من صاحب عمل إلى آخر من دون موافقة صاحب العمل الذي يعمل لديه وفق شروط وضوابط تضمن له الحماية في جوانبها كافة والتي نظمها القرار رقم (79) لسنة 2009، ووضع أساسه القانون رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل وتحديداً المادة (25) منه، وتسهيلاً للعملية، فقد تم تدشين المنصة الإلكترونية لسوق العمل، تعمل على خلق قنوات تواصل بين الباحثين عن عمل بما فيهم العمال المهاجرين، ومؤسسات القطاع الخاص، كما تعمل على تعريف المؤسسات على مؤهلات العمالة المهاجرة المتوفرة في سوق العمل داخل مملكة البحرين، وتسهيل إعادة توظيفها، وتأتي هذا الخطوة ضمن سياسة المملكة في الحد من وجود عمال مهاجرين غير نظاميين.

118) ومع إيمان مملكة البحرين بأن استدامة نمو الاقتصاد تماشياً مع أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة، تقوم على الابتكار وتنمية المهارات وتنقلها، وتبادل الخبرات الفنية ورفع مستويات التدريب المتخصص ومخرجات التعليم والتدريب المهني، فقد عملت على إقامات شراكات مع أصحاب المصلحة، لا سيما على المستوى الإقليمي والدولي، في سعي منها إلى استيعاب التطورات الحاصلة واحتياجات سوق العمل من الكوادر الفنية المؤهلة في مختلف التخصصات المهنية بالقطاعات الإنتاجية، الأمر الذي حدا بها إلى عقد اتفاقيات ثنائية مع عدد من الدول، من بينها جمهورية الهند، وجمهورية كينيا الشعبية، وجمهورية إندونيسيا، وروسيا الاتحادية، والجماهيرية العربية الليبية.

## الهدف (19)

## خلق ظروف تساعد المهاجرين والمغتربين على المساهمة الكاملة في التنمية المستدامة في جميع البلدان

119) تماشياً مع حرص مملكة البحرين على التنفيذ الفعال لأهداف التنمية المستدامة، وفق الرؤية الاقتصادية (2030)، فقد عملت على اتخاذ سياسات من شأنها خلق ظروف تساعد المهاجرين في المساهمة في عملية تنفيذ تلك الأهداف والدفع بعجلة التنمية الاقتصادية نحو الأمام، ومن بين تلك السياسات إطلاق التصريح المرن كأحد الحلول المبتكرة في طريق إصلاح سوق العمل، من خلال تحسين بيئة التعامل مع العمالة المهاجرة، على نحو يضمن حقوقها، إلى جانب حقوق بقية أطراف العلاقة، كما يقدم نوعية للاقتصاد الوطني من خلال توفير احتياجات السوق من العمالة المؤقتة، ومن دون الإخلال بالطبيعة التنافسية.

120) وتأتي فكرة تصريح العمل المرن الذي تم إطلاقه في العام 2017 لغرض احتواء العمالة المهاجرة المخالفة لشروط الإقامة وتصريح العمل، وتصحيح أوضاعها، والاستفادة منها في مجال التنمية، وذلك من خلال العمل المؤقت لدى أي صاحب عمل أو فرد -من دون أن يكون صاحب ولاية قانونية عليه- في أي مهنة لا تتطلب ترخيصاً احترافياً لمزاويلته، وبذلك يكون العامل المهاجر ضمن حماية قانونية تجنبه الاستغلال ومصادرة حقوقه.

121) ولتمكين المهاجرين سواء كانوا مواطنين خارج المملكة أو مهاجرين بداخلها من المساهمة الفعالة في الشؤون العامة ومنها الانخراط والمشاركة السياسية التي تتصل بالبلد الأصلي باعتبار ذلك أحد العناصر الرئيسية في النظم الديمقراطية، فقد حرصت مملكة البحرين على وجوب تتمتع الأفراد كافة داخل الدولة أو خارجها بالحقوق ذات الصلة المنصوص عليها في نظمها القانونية، التزاماً منها بما ورد في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وفي الوقت ذاته تمكين المهاجرين داخل المملكة من استعمال حقوقهم في هذا الشأن من خلال عدم وضع العراقيل والقيود التي تحول دون ممارستهم وانخراطهم في المشاركة السياسية في بلدانهم الأصلية.

## الهدف (20)

### تشجيع إرسال التحويلات المالية بوسائل أسرع وأكثر أماناً وأقل كلفة، وتيسير الاندماج المالي للمهاجرين

122) نظراً لاعتبار مملكة البحرين بيئة مستقطبة للعمالة المهاجرة من جميع أنحاء العالم، بفضل ما توفره من ظروف جاذبة، حتى باتوا يشكلون (78%) من إجمالي القوى العاملة، وبالرغم من صغر المساحة الجغرافية للمملكة، إلا أنها توفر أكثر من (600) ألف فرصة عمل دائمة للعمالة المهاجرة، وعليه، فقد اتخذت من التدابير ما يسمح لهم بتحويل ما يكسبونه من أموال من دون أي اقتطاع أو فرض

ضريبة، ووفق إجراءات تيسيرية تمثلت في إمكانية التحويل الإلكتروني الرقمي، وهي تدابير تتماشى وسياسية المملكة في هذا الشأن القائمة على عدم التدخل في حرية انتقال رؤوس الأموال، وتقييد المعاملات المالية، لما يشكله ذلك من تضارب مع السياسة الاقتصادية المفتوحة، ويعيق إلى جانب ما يخلقه من أعباء على العمالة المهاجرة، تقود إلى خلق قنوات غير شرعية لتحويل الأموال خارج الإطار الرسمي، كما أن فرض الرسوم سوف ينعكس على التكلفة التشغيلية للمؤسسات المصرفية.

123) وفي خطوة تصب في تحقيق مقاصد الهدف، فقد تضمن قانون العمل في القطاع الأهلي في المادة (46) منه، ما يوجب على صاحب العمل سداد أجر العامل ضمن نظام يُعنى بحماية الأجور، عن طريق الإيداع في المصارف المالية الصادر بشأنها ترخيص، مما يسهل عملية التحويلات، وخلاف ذلك، فإن ذمة صاحب العمل تظل مشغولة بالأجر، مما يستوجب المسائلة القضائية.

124) وتأتي سياسية مملكة البحرين في الجانب ضمن إطار تنفيذ أهداف التنمية المستدامة في شقها المرتبط بالتنمية الاقتصادية من منظور الاستدامة والازدهار. وقد بلغ إجمالي تحويلات العمال المهاجرين (3.3) مليار دولار أمريكي في العام 2018، يساهمون بها في تنمية الناتج الوطني في بلدهم الأصلي، وتحسين الوضع المعيشي لأسرهم، كعملة صعبة لارتباطها بالدولار، مع الاحتفاظ بسعر الصرف.

## الهدف (21)

### التعاون في تيسير عودة المهاجرين والسماح بإعادة دخولهم بصورة آمنة تصون كراماتهم، وكذلك إعادة إدماجهم إدماجاً مستداماً

125) بداية نشير إلى عدم اتفاق الهدف مع السياسات والأولويات الوطنية، نظراً لعدم اعتبار مملكة البحرين مصدر للهجرة، أو مقصد للهجرة غير النظامية، إلا أنها تتعامل مع مهاجرين قصدوا مملكة البحرين لأغراض العمل، أو السياحة، أو غير ذلك من الأغراض المشروعة، ومن ثم تحولوا لاحقاً إلى مهاجرين غير نظاميين لأسباب تتعلق بمخالفة شروط العمل أو الإقامة، حيث يتم معالجة عودتهم بالتعاون مع سفارات وقنصليات بلدانهم، والعمل على تسهيل الإجراءات في أقصر مدة ممكنة، عبر توفير تذكرة السفر، أو شهادة العبور، كما أوجدت نظاماً إلكترونياً يحوي قاعدة بيانات يتضمن المعلومات الشخصية، ووضع الإقامة (Expatriate management system)، يتم الرجوع إليه في حال فقدان للأوراق الثبوتية للعامل المهاجر، لارتباطه بنظام يحوي بصمة الأصابع والصورة الشخصية.

## الهدف (22)

### إنشاء آليات من أجل تحويل استحقاقات الضمان الاجتماعي والاستحقاقات المكتسبة

126) فيما يتعلق بالحماية ذات الطابع الاجتماعي، فللعامل الحق في التأمين الاجتماعي وما يتفرع منه من التأمين ضد الأمراض المهنية وإصابات العمل، وصولاً إلى إيجاد تأمين للعامل ضد البطالة شأنه في ذلك شأن المواطنين، حيث أعطى المرسوم بقانون (78) لسنة 2006 بشأن التأمين ضد التعطل للعامل الأجنبي فرصة الحصول على تعويض ضد خطر البطالة متى ما تحققت شروط ذلك، هذا إلى جانب الحق في الإجازات، وتنظيم ساعات العمل، وحماية المرأة العاملة، والحق في الرعاية الصحية والاستفادة من الخدمات العلاجية على قدم المساواة، ناهيك عن حقهم في الخضوع للفحص الطبي الدوري.

127) وتجدر الإشارة إلى أن مملكة البحرين قد اعتمدت نظاماً تأمينياً يُتاح من خلاله مد الحماية التأمينية لتشمل المهاجرين الخليجيين في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (الهجرة البينية الخليجية)، مع قابلية التوسع في النظام ليشمل دول أخرى، في حال أتاحت الفرصة لتعاون إقليمي ودولي مع الدول المصدرة للعمالة المهاجرة، عبر نظام ربط في مجال التأمين والضمان الاجتماعي.

## الهدف (23)

### تعزيز التعاون الدولي والشراكات العالمية تحقيقاً للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية

128) نظراً لطبيعة الهجرة أياً كان وضعها من حيث كونها ذات طابع عابر للحدود، فإن مملكة البحرين تؤمن وبما يتناسب مع طبيعتها الجغرافية، وإمكانياتها، وسياساتها وأولوياتها الوطنية، بضرورة وجود تعاون دولي لا سيما في المنطقة نظراً لوجود تحدي مشترك يتمثل في اعتبار المهاجرين لا سيما في بيئة العمل مصدراً رئيساً للازدهار والابتكار والتنمية المستدامة من جانب، وجعل الهجرة نظامية وآمنة ومنظمة من جانب آخر، الأمر الذي يدعوا إلى تضافر الجهود والشراكات بين الأجهزة المعنية في الدول. وعليه، فقد لعبت مملكة البحرين في هذا الجانب دوراً حاسماً في مسار التنمية المستدامة يقوم على التكامل الإقليمي، والانفتاح على العالم، في ضوء الالتزامات المتبادلة مع انطلاقاً كونها جزء من منظومة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ومنظومة الدول العربية والإسلامية، والمنظومة الدولية، من خلال دعمها للجهود المشتركة في كل ما يتعلق بمسائل الهجرة.

129) وبالرغم من عدم اعتبار مملكة البحرين دولة مانحة، أو دولة متلقية للمساعدات بالمعنى التقليدي، بل هي جزء من منظومة خليجية وإقليمية

ودولية، تقوم على شراكة مأسسة تفضي إلى تبادل الخبرات والدعم عبر المشاريع التنموية الإقليمية، والتبادل التجاري وحركة الاستثمارات والقوة العاملة، فإنها تسعى جاهدة إلى تنفيذ الاتفاق العالمي وفق شراكة بغية التغلب على التحديات التي تواجه البلدان التي تعاني من صعوبات أو ظروف قد تؤثر في تنفيذ أهداف الاتفاق، وذلك من خلال قيامها بتقديم العديد من المساهمات المالية والعينية لدعم المهاجرين اللاجئين في مختلف بقاع العالم، كفلسطين، وسوريا، وباكستان، والصومال، وتركيا، والنيبال، والفلبين، ومصر، واليمن، إلى جانب بناء المستشفيات والمدارس وغيرها من البنى التحتية.

(130) وفي مجال الاستفادة من آليات بناء القدرات في ضوء التزامات مملكة البحرين الدولية، فقد حرصت على المشاركة في مختلف البرامج والمؤتمرات الدولية التي تُعنى بالهجرة، والمسائل ذات الاهتمام المشترك، وتناول الفرص والتحديات في هذا الشأن، كحوكمة الهجرة، ومكافحة الإتجار بالأشخاص في سياق الهجرة. وعلى الصعيد نفسه، حرصت على إقامة شراكات مع العديد من المنظمات الدولية لغرض تعزيز وبناء القدرات وفق أعلى المعايير، وعلى رأسها المنظمة الدولية للهجرة، ومكتب الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة والمخدرات، والذي أثمر عن افتتاح الأولى مكتباً ممثلاً لها في المملكة، ليعمل على الدعم والمساعدة في تحقيق مقاصد الاتفاق العالمي، فضلاً عن الالتزامات الدولية الأخرى ذات الصلة.