



مرئيات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بشأن
مشروع قانون بتعديل المادة (5) من القانون رقم (74) لسنة 2006
بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين

نص المادة (5) كما وردت في القانون الأصلي:

"استثناء من أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي وأنظمة الخدمة المدنية، تستحق الموظفة المعاقة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى إذا كانت حاملاً وأوصت اللجنة الطبية بأن حالتها تتطلب ذلك وفقاً للشروط والقواعد التي تحدد بقرار من الوزير".
(انتهى النص).

نص المادة كما وردت في المشروع بقانون:

تضاف إلى المادة (5) من القانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين
فقرة ثانية نصها:
"وللأم المعاقة أو التي ترزق بطفل معاق يحتاج لرعاية خاصة الحق في ساعات راحة علاوة على
ساعات الراحة الممنوحة لها في العمل". (انتهى النص)

نص المادة كما أقرها مجلس النواب الموقر:

تضاف إلى المادة (5) من القانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين
فقرة ثانية نصها:
"ويمنح الموظف أو العامل المعاق بدرجة من العوق تُحدّد من قبل الوزارة المختصة، والموظف أو
العامل الذي يتولى رعاية زوجه أو أحد أقاربه من المعاقين حتى الدرجة الثانية ممن يثبت
بشهادة طبية حاجتهم لرعاية خاصة، ساعتها راحة يومية مدفوعتي الأجر، وذلك وفقاً للشروط
والضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير". (انتهى النص).

مرئيات المؤسسة:

في بادئ الأمر إذ تثمن المؤسسة الجهود التي توليها السلطة التشريعية بمجلسيها النواب والشورى
الموقرين فيما يتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومع كامل التقدير للأسس والمبادئ التي
يرمي إليها مشروع القانون المائل، إلا أن هناك جملة من الملاحظات والتي يخلص بيانها فيما يلي:



- أولاً: يلاحظ أن النص الوارد وفقاً لما انتهى إليه قرار مجلس النواب الموقر بإضافة فقرة جديدة إلى المادة (5) من القانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين جاء أعم وأشمل وأحكم من النص الوارد في أصل المشروع بقانون، إذ أن الأخير قرر منح الأم المعاقة أو الأم التي ترزق بطفل معاق وبحاجة إلى رعاية خاصة الحق في ساعات راحة علاوة على ساعات الراحة الممنوحة لها في العمل، بينما أنتهى النص وفقاً لقرار مجلس النواب الموقر إلى منح الموظف أو العامل المعاق بدرجة من العوق، والموظف أو العامل الذي يتولى رعاية زوجه أو أحد أقربائه من المعاقين ساعتي راحة يومياً مدفوعتي الأجر وفقاً للشروط والضوابط التي تحدد بقرار من الوزير.
- ثانياً: منح النص كما أقره مجلس النواب الموقر ساعتي راحة يومياً مدفوعتي الأجر وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير - وزير التنمية الاجتماعية- لكل من:

1. الموظف أو العامل المعاق بدرجة من العوق تُحدّد من قبل الوزارة المختصة:

وهو ما يعني أن الموظف أو العامل سواء ممن تنطبق عليه أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي أو أنظمة الخدمة المدنية سوف يستفيد من ساعتي راحة يومياً مدفوعتي الأجر، شريطة أن تحدد الوزارة المختصة درجة العوق التي تسمح له بالحصول على ذلك، إذ أن هذا المنح لا يرقى للتمييز بين الموظف أو العامل السليم والآخر من ذوي الإعاقة، كونه من قبيل التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين ذوي الإعاقة وغيرهم من الموظفين أو العمال.

وما يؤكّد على ذلك، ما نصت عليه المادة (4) من اتفاقية العمل الدولية رقم (159) لسنة 1983 الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة (المعوقين)، والتي انضمت لها المملكة بموجب المرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1999 على أن:

" ولا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيره من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال".

وبذات المضمون نصت المادة (5) الفقرة (4) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي صادقت عليها المملكة بموجب القانون رقم (22) لسنة 2011 على أن:

" لا تعتبر التدابير المحددة الضرورية للتعجيل بالمساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة أو تحقيقها تمييزاً بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية".

وفي جميع الأحوال يلزم أن تكون تلك المعاملة سواء للموظفين أو العاملين المعاقين البحرينيين أو الأجانب على حد سواء، وذلك اتساقاً مع اتفاقية العمل الدولية رقم (111)



لسنة 1985 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، والتي صادقت عليها الملكة بموجب المرسوم رقم (11) لسنة 2000.

وتأسيساً على ما سبق فإن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان ترى أن منح الموظف أو العامل المعاق بدرجة من العوق تحدد من قبل الوزارة المختصة - وزارة التنمية الاجتماعية- ساعتي راحة يومياً مدفوعتي الأجر وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير، أمر لا يتعارض مع مبدأ المساواة، بل هو من قبيل التمييز الإيجابي التي تضمن تمكين ذوي الإعاقة صوتاً للكرامة الإنسانية، وهي تتفق مع ما ذهب إليه قرار مجلس النواب الموقر في هذا الشأن.

2. الموظف أو العامل الذي يتولى رعاية زوجه أو أحد أقاربه من المعاقين حتى الدرجة الثانية ممن يثبت بشهادة طبية حاجتهم لرعاية خاصة:

ويلاحظ أن الميزة المقررة في مشروع القانون لم تقتصر على الموظف أو العامل المعاق، بل امتد الأمر إلى الموظف أو العامل الذي يتولى رعاية زوجه أو أحد أقاربه من المعاقين حتى الدرجة الثانية ممن يثبت بشهادة طبية حاجتهم لرعاية خاصة، وذلك وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير.

وبالرغم من أن النص ذو طابع إنساني لتولي رعاية ذوي الإعاقة سيما إذا كان المعاق ممن بحاجة إلى رعاية خاصة ولا يوجد سوى الموظف أو العامل يدير شؤونه واحتياجاته اليومية الأساسية، إلا أن من المحتمل أن يؤدي ذلك إلى سوء تطبيق النص المائل رغم اقتضار أن يكون الموظف أو العامل يتولى رعاية زوجه أو أحد أقاربه من المعاقين حتى الدرجة الثانية ممن يثبت بشهادة طبية حاجتهم لرعاية خاصة.

وتحقيقاً للغايات التي أريدت من ظاهر النص، من اللازم أن تكون الضوابط والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير وفقاً لشروط محددة ودقيقة لا يتم التوسع فيها مراعية في ذلك مبدأ المساواة وعدم التمييز، وهو ما نراه قد لا يتحقق على أرض الواقع، كون الاعتبارات العملية يصعب فيها تحديد المتولي الفعلي والحقيقي للشخص المعاق، دون إغفال الجوانب الأخرى المتمثلة في احتماليه عزوف القطاع العام أو الأهلي عن توظيف ممن لديهم أشخاصاً ذوي إعاقة، خصوصاً أن عقود العمل تقوم على الاعتبارات الشخصية، إلى جانب لزوم أن يشمل هذا الحق كل موظف أو عامل سواء كان بحرينياً أو أجنبياً تماشياً مع اتفاقية العمل الدولية رقم (111) لسنة 1985 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة سالفه الإشارة.



مع لزوم التنويه في هذا الصدد أن المرجعية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ذات العلاقة والتمثلة في الإعلان الخاص بالمعوقين¹، والقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين²، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبرتوكول الاختياري الملحق بها لم يتضمنوا بشكل مباشر إلى أية أحكام تعطي ميزة تفضيلية أو حقوق منصوص عليها لتولي الأشخاص ذوي الإعاقة أو من يقومون برعايتهم.

وتأسيساً على ما سبق فإن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان ترى أنه مع وجاهة المبررات والغايات الإنسانية في منح الموظف أو العامل الذي يتولى رعاية زوجه أو أحد أقاربه من المعاقين حتى الدرجة الثانية ممن يثبت بشهادة طبية حاجتهم لرعاية خاصة، ساعتي راحة يومياً مدفوعتي الأجر، وذلك وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير، إلا أن من اللازم أن يتضمن القرار سالف الإشارة الشروط والضوابط المقررة لهذه الميزة التفضيلية بشكل محدد على سبيل الحصر وبصورة صريحة لا لبس فيها ودون الإخلال بمبدأ المساواة وعدم التمييز لتحديد المتولي الفعلي والحقيقي للشخص المعاق، ويضاف صراحة على كون الشهادة الطبية لزوم أن تكون صادرة من "اللجنة الطبية" والتي عرفتھا المادة (1) الفقرة (و) من القانون بأنها الجهة التي يحددها وزير الصحة، ويضمّن بوجه التحديد المعنى والمقصود بعبارة "يحتاج لرعاية خاصة" ومدى مقدارها، وإلا اعتبرت من قبيل التزويد غير المبرر.

¹ وثيقة رقم (A/RES/3447/XXX) المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3447(د-30) المؤرخ في 9 ديسمبر 1975.

² وثيقة رقم (A/RES/48/96) بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بناء على تقرير اللجنة الثالثة (A/48/627).