

## أثر الإعتبارات الإنسانية في حرية التعاقد

د. محمد هاني فرحات

## المقدمة

إنَّ قانون العقود خاضع لمبدأ حرية التعاقد، «فلأفراد أن يُرتبوا علاقاتهم القانونية كما يشاؤون، بشرط أن يُراعوا مقتضى النظام العام، والآداب العامة، والأحكام القانونية التي لها صفة إلزامية»<sup>(١)</sup>.

«فلكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مُرضية»<sup>(٢)</sup>.

ويعتبر حق الإنسان في العمل من الحقوق الأساسية التي كفلتها الإعلانات العالمية لحقوق الإنسان، وتعتبر حرية العامل في هذا المجال نتيجة لحرية العمل التي تبنتها حقوق الإنسان والدساتير، فكل شخص حرّ في أن يجعل عمله في خدمة شخص آخر.

فلأجبر الحرية في اختيار العمل الذي يراه مناسباً، ولرب العمل الحرية في اختيار مَنْ يودّ التعاقد معه.

إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة، فهناك قيود ترد عليها، وتعود إلى اعتبارات مُعينة، فالقانون أورد قيوداً في هذا الصدد لاعتبارات متعدّدة جسمانية أو صحية، وما يفرضه القانون بالنسبة إلى عمل الصغار عموماً والنساء، وقيود تُقرّر بناءً على اعتبارات اقتصادية كمنع عمل العامل في أكثر من عمل، إضافة إلى القيود التي تتقرّر لاعتبارات سياسية، كتلك التي تتعلق بعمل الأجانب.<sup>(٣)</sup>

وحمايةً للحدث الذي قد يضطرّ تحت ظروف اقتصادية، اجتماعية، وثقافية صعبة للعمل، فقد

(١) المادة (١٦٦) من قانون الموجبات والعقود اللبناني.

(٢) المادة (٢٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

(٣) كفي قادر، المسؤولية العقدية الناشئة عن تشغيل الأحداث، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٦، صفحة ١٩.

## الفرع الأول القيود المتعلقة بعمل الأحداث

ميّز القانون اللبناني اصطلاحاً الأَوْلاد من الأحداث، فقد قصد بالأَوْلاد من لم يبلغ ثلاث عشرة سنة، وبالأحداث من تجاوز ثلاث عشرة سنة ولم يبلغ ثماني عشرة سنة.<sup>(٤)</sup>

وقد عرض قانون العمل اللبناني لاستخدام «الأَوْلاد» في المادة ٢١ وما يليها، فهو حظّر تشغيل مَنْ لم يتجاوز الثامنة من العمر، وحدّد لمن تجاوز الثامنة من العمر الأعمال التي لا يجوز له العمل فيها.

ولقد فرّق المُشرّع اللبناني بين الأَوْلاد والأحداث.

فبالنسبة إلى الأَوْلاد، يمنع القانون تشغيل الأَوْلاد في الأعمال المرهقة والخطرة لهم، ويمنع تشغيلهم في الصناعات الميكانيكية كافة، وفي جميع الأعمال المبيّنة في الملحق رقم (١) و(٢) من قانون العمل. والحظر مطلق لهم، وإن كان تواجههم في أحد المصانع أو المعامل الواردة في الملحق رقم (١) بقصد التعليم والإعداد الفني.<sup>(٥)</sup>

وكذلك بالنسبة إلى الأحداث، فيُحظّر القانون تشغيلهم في الصناعات والأشغال المبيّنة في الملحق رقم (١) من قانون العمل بصفة مطلقة، مع مراعاة إمكانية قبولهم في أحد المصانع أو المعامل بقصد التعليم أو الإعداد الفني، ولا يعتبر هذا بمثابة استخدام، وذلك شرط أن يكون المصنع أو المعمل قد استحصل من أجل ذلك على ترخيص من وزارة الصحة العامة.<sup>(٦)</sup>

أورد المُشرّع عدة قيود يجب على صاحب العمل الالتزام بها عند التعاقد معه، وذلك حمايةً له من أي استغلال.

وأيضاً على الرغم من إقرار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة الذي كرّسته معايير العمل الدولية والعربية في مجال العمل، إلا أنّ هناك بعض الاعتبارات أدت إلى إفراد حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة، سواء في مجال العمل أم في تعزيز بعض الإجازات الخاصة للمرأة. ومرد ذلك أنّ هناك بعض الحقوق الخاصة للصيقة بالمرأة كونها أنثى تنجب وتربي أولادها، فضلاً عن تحمّلها بعض الأعباء العائلية التي لا يمكن أن يقوم بها الرجل.

لذلك، سنتناول في هذه الدراسة بشيءٍ من التفصيل القيود المتعلقة بعمل الأحداث وجزء مخالفتها (المبحث الأول)، والقيود المتعلقة بعمل النساء وجزء مخالفتها (المبحث الثاني).

### المبحث الأول

#### القيود المتعلقة بعمل الأحداث

##### وجزاء مخالفتها

أورد المُشرّع عدّة قيود يجب على صاحب العمل الالتزام بها عند التعاقد مع الأحداث، وذلك حمايةً لهم من أي استغلال.

لذلك، سنخصّص هذا المبحث لبّحس القيود المتعلقة بعمل الأحداث (الفرع الأول)، وجزء مخالفة هذه القيود (الفرع الثاني).

(٤) يحصل التثبيت من سن الأَوْلاد والأحداث على مسؤولية أرباب العمل أيّاً كانت الفئة التي ينتمون إليها، فعليهم أن يطلبوا من كل ولد تذكرة جنسيته قبل استخدامه.

(٥) من بين الأعمال المحظور العمل فيها الواردة في الملحق رقم (١): العمل تحت الأرض والمقالع، وكلّ عمل لاستخراج الحجارة...صنع المتفجرات...ومن بين ما ورد في ملحق رقم (٢): طبخ العظام...صنع الزجاج.

(٦) المادة (٢٢) من قانون العمل اللبناني.

العمل وشروطه، وأن تصدقه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ودوائر الصحة معاً.<sup>(٨)</sup>

أما القانون المصري فقد حظّر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم ١٢ سنة كاملة.<sup>(٩)</sup>

وقد أوجب على الوزير المختص إصدار قرار يتعلق بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف التي يتم فيها التشغيل، وكذلك المهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها.<sup>(١٠)</sup>

فقوانين العمل لا تقف عند تحديد حد أدنى لسن التشغيل، وإنما إضافة إلى ذلك تقوم بتحديد بعض أنواع من الأعمال التي يحظر تشغيل الأحداث فيها، وذلك لاعتبارات تتعلق بحماية الحدث صحياً وأخلاقياً.

ويحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، إضافة إلى فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، على أن لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويمنع تشغيل الطفل في أيام الراحة الأسبوعية، والعطل الرسمية، وساعات إضافية، ويحظر تشغيله في الفترة الواقعة بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.<sup>(١١)</sup>

وقد أورد القانون هذه القيود على الصغار كونهم يحتاجون إلى عناية خاصة واهتمام وهم بحاجة إلى التربية والتعليم ليصبحوا أكثر استعداداً لتفهم عملهم مستقبلاً، والصغير بحاجة إلى أن ينضج من الناحية الجسمانية والعقلية والأخلاقية، لذلك يجب النظر في رفع الحد الأدنى لعمل الصغار.

وقد حظرت المادة (٢٢) من قانون العمل اللبناني، والتي عدّلت بموجب القانون رقم

أما بالنسبة إلى الملحق رقم (٢)، فإنّ القانون يُخضع تشغيل الأحداث في الصناعة والأشغال المبيّنة فيه لشهادة طبيّة تثبت مقدرتهم الجسدية على العمل في هذه الصناعات، وتعطى هذه الشهادات مجاناً من السلطة الصحية، ويمكن استرجاعها مؤقتاً إذا أصبح الحدث عاجزاً.

وبصفة عامة يُحظر القانون تشغيل الأولاد والأحداث في الحالات التالية:<sup>(٧)</sup>

- يُحظر تشغيلهم أكثر من ست ساعات، وإذا تعدّت مدة العمل أربع ساعات، يجب أن يتخلّلها ساعة من الراحة على الأقل.

- يُحظر تشغيلهم ليلاً في الفترة الممتدة بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

- يُحظر تشغيلهم بأشغال مرهقة أو غير ملائمة لسنهم. وهذا الحكم عام يشمل كلّ الأشغال المرهقة أو غير الملائمة لسنهم، خارج الحالات التي وردت بالملحقين (١) و(٢) السالف الإشارة إليهما. وتقدير ما إذا كان العمل مرهقاً أو غير ملائم للسن يبتّ به قاضي الأساس.

هذا عن النطاق الذي يطبق فيه هذا الحظر بالنسبة إلى تشغيل الصغار بصفة عامة.

وقد أجاز المُشرّع الخروج على الأحكام السابقة الواردة في المادتين (٢٢) و(٢٣) من قانون العمل، وذلك بالنسبة إلى المؤسسات المعدة لتعليم الحرف أو في المؤسسات الخيرية، بشرط أن يبيّن في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف، والصناعات، وساعات

(٧) المادة (٢٢) من قانون العمل اللبناني.

(٨) المادة (٢٥) من قانون العمل اللبناني.

(٩) المادة (١٤٤) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(١٠) المادة (١٠٠) من قانون العمل المصري.

(١١) المادة (١٠١) من قانون العمل المصري.

وذلك كون الحدث يعمل هنا في وسط عائلي محض مفروض فيه رعايته والمحافظة على صحته.<sup>(١٣)</sup>

كما إنَّ المشرِّعَ أجاز الخروج عن الأحكام الواردة في المادتين (٢٢ و ٢٣) من قانون العمل اللبناني، وذلك بالنسبة إلى المؤسسات المعدَّة لتعليم الحرف، بشرط أن يبيِّن في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف، وساعات العمل وشروطه، وأنَّ تصدِّقه وزارة العمل ودوائر الصحة معاً .

حيث تنصُّ المادة (٢٥) من قانون العمل اللبناني المعدلة بموجب القانون رقم ٩١ في ١٤/٦/٢٠٠٩ على أنه: «يجوز في المؤسسات المعدَّة لتعليم الحرف أن تخالف أحكام المادتين (٢٢ و ٢٣) شرط أن لا يقل سنُّ الحدث عن (١٢) سنة مكتملة وشرط أن يبيِّن في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف وساعات العمل وشروطه وأنَّ تصدِّقه وزارة العمل ودوائر الصحة معاً».

أما المشرِّع المصري فقد استثنى الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة، من تطبيق أحكام الفصل الثالث الخاص بتشغيل الأطفال لأنها أعمال تتّم باليد ولا تشمل استعمال الآلات الميكانيكية وصناعة المنتجات الزراعية.<sup>(١٤)</sup>

وفي الوقت الذي حظر فيه المشرِّع تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سنَّ إتمام التعليم الأساسي أو أربع عشرة سنة، فإنه أجاز تدريبهم متى بلغت سنهم ١٢ سنة.<sup>(١٥)</sup>

(٥٣٦) في ٢٤/٧/١٩٩٦ تشغيل من لم يكمل الثالثة عشرة من عمره.

غير أنَّ هذا الحظر ظلَّ قاصراً على الأجراء الأحداث الخاضعين لأحكام قانون العمل، أمَّا سائر الأحداث من الأجراء الذين لا يخضعون لقانون العمل، ولا سيّما الخدم في المنازل، أو في بيوت الأفراد، فلا يتوقَّف تشغيلهم على بلوغهم هذه السن. حيث نصَّ قانون العمل اللبناني على أنه: «يُستثنى من أحكام هذا القانون:

- الخدم في بيوت الأفراد.

- النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص.

- المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي.

- الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلّق بالمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص».<sup>(١٢)</sup>

فالمشرِّع اللبناني قد استثنى طائفتين من العامل من الخضوع لهذا الحد الأدنى لسن التشغيل، وكذلك من الخضوع لكل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث الواردة في الفصل الثالث من الباب الثالث منه وهما: طائفة عمال الزراعة، وطائفة العمال الذين يعملون في المؤسسات التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الوصي.

(١٢) المادة (٧) من قانون العمل اللبناني.

(١٣) حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٣، صفحة ٢٢٥.

(١٤) المادة (١٠٢) من قانون العمل المصري.

(١٥) المادة (٩٩) من قانون العمل المصري.

واقعية كانت في خلال المدة السابقة على الحكم بالبطلان، ما يُبرّر تخويل الأجير، بصفة عامة، من الحقوق ما لا يتعارض مع منطق البطلان.<sup>(١٨)</sup>

وموقف المُشرّع المصري مطابق لموقف المُشرّع اللبناني بخصوص الجزاء المدني المترتب على مخالفة القيود الواردة على عمل الأحداث، فهو كان قد قرّر بطلان عقد العمل بطلاناً مطلقاً لمخالفته قاعدة أمره.

على الرغم من أنّ واقع الحال يدلّ على وجود علاقة عمل واقعية بما يتطلب حماية قانون العمل للحدث في مجال حقوقه إزاء صاحب العمل عبر تطبيق كثير من قواعد قانون العمل، على الرغم من بطلان عقد العمل بطلاناً مطلقاً.<sup>(١٩)</sup>

وعلى الرغم من خروج المُشرّع المصري عن الأصل فيما يتعلّق بإبرام العامل لعقد العمل، حيث لا يملك العامل ذلك إلا إذا كانت له أهلية التصرف ببلوغ سن الرشد عاقلاً، لكون عقد العمل من الأعمال الدائرة بين النفع والضرر، حيث أجاز قانون الولاية على المال في المادة (٦٢) منه للصبي المميز الذي بلغ سن السابعة، إبرام عقد العمل من غير حاجة إلى إذن وليّه أو وصيّه، فإنه وفقاً للحظر الصريح في المادة (٩٩) من قانون العمل المصري الحالي لتشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن التعليم الأساسي، فلا يمكن للقاصر الاستفادة من الأهلية الممنوحة له في سنّ التمييز لإبرام عقد العمل إلا ببلوغ سنّ الحد الأدنى المقرّر

## الفرع الثاني جزء مخالفة القيود الواردة على عمل الأحداث

عندما يعمل العامل الحدث لدى صاحب العمل فإنه يعمل لديه بصفة العامل، وبالتالي يرتبط مع ذلك الأخير بواسطة عقد عمل، وهذا العقد يفرض التزامات متبادلة على عاتق طرفيه. وقد يقوم صاحب العمل وهو والطرف القوي في هذه العلاقة بفرض التزامات على عاتق العامل الحدث بصورة تضرّ به، لذلك فإنّ التشريعات تدخلت لحماية العامل الحدث.<sup>(١٦)</sup>

فقد رتب المُشرّع اللبناني على مخالفة القيود الخاصة بتشغيل الأحداث، جزاء مدنياً هو بطلان عقد العمل المعقود خلافاً للقيود المذكورة بطلاناً مطلقاً لمخالفته أحكاماً أمره متعلقة بالنظام العام والبطلان مقرّر بحكم القانون دون حاجة إلى نص خاص يبرّره.<sup>(١٧)</sup>

وبناءً على ذلك، فإنّ حق طلب البطلان يتقرّر لكل ذي مصلحة، ويكون للنيابة العامة كما يكون لمفتشي العمل، كما أنّ بطلان العقد بطلاناً مطلقاً، يجعله لا يرتّب أي آثار في جانب أي من طرفيه، وعلى هذا النحو، إذا حدث للصغير أي حادث خلال العمل، لا يكون لممثله الإفادة من الأحكام القانونية المتعلقة بمخاطر المهنة.

ولما يترتب على هذه النتيجة من أضرار بحقوق الصغار، فقد حاول الفقه والاجتهاد تبرير قيام العلاقة في الفترة السابقة على البطلان، حماية للأجراء عموماً، بمن فيهم الأحداث، حيث اعتبروا أنّ هناك علاقة عمل

(١٦) كفي قادر، المسؤولية العقدية الناشئة عن تشغيل الأحداث، مرجع سابق، صفحة ٧٧.

(١٧) الإبطال هو انتهاء العقد الذي ولد وهو غير صحيح من البداية ثم يبطل بأثر رجعي في جميع الأحوال وإنّ العقد في كلا حالتي الانحلال والإبطال لا يزول فقط وإنما يعتبر كأنه لم يكن.

(١٨) حسين حمدان، قانون العمل اللبناني الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٢، صفحة ٢٢٨.

(١٩) غالية النبشة، حقوق الطفل بين القوانين الداخلية والاتفاقية الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، صفحة ٧٩.

مقامه، خطياً لتصحيح أوضاعه، كما منع القانون دمج العقوبات. (٢٣)

أما المُشرع المصري فقد اكتفى بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنيه، ولا تتجاوز الألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود. (٢٤)

تُعد الأمم المتحدة الرسالة المقدسة التي نهضت بها المرأة، ومن ثم فإن جميع الدول تسعى في الوقت الراهن-بصرف النظر عن إمكانياتها ودرجة تطورها- إلى العمل على توفير كل الشروط التي تكفل حمايتها ورعايتها.

## المبحث الثاني

### القيود المتعلقة بعمل النساء

#### وجزاء مخالفتها

بالإضافة إلى كون المرأة تتمتع ببعض الصفات التي توجب عليها القيام ببعض الأعمال وعدم صلاحيتها للقيام بنوع آخر من الأعمال، ما أوجد نوعاً من الاختلاف الطبيعي بينها وبين الرجل، ما يتطلب إفراد حماية خاصة للمرأة سواء في معايير العمل الدولية والعربية أم في نطاق التشريعات الوطنية وسواء في مجال العمل أم في مجال الأمومة والطفولة.

لذلك، سنُخصّص هذا المبحث لبحث القيود الواردة على عمل النساء (الفرع الأول)، وجزاء مخالفة هذه القيود (الفرع الثاني).

للتشغيل بموجب قانون العمل، وإلا كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً. (٢٠)

إضافةً إلى الجزاء المدني الذي فرضه المُشرع على مخالفة القيود المتعلقة بعمل الأحداث فقد رتب على مخالفة تلك القيود عقوبات جزائية، وجعل التثبت من سنّ الأحداث من مسؤولية أرباب العمل أيّاً كانت الفئة التي ينتمون إليها، حيث يقع على عاتقهم مسؤولية مطالبة كل ولد بهويته قبل استخدامه. (٢١)

ولذلك يُعدّ أرباب العمل وعمالهم مسؤولين جزائياً عن عدم مراعاة قيود تشغيل الأحداث، فضلاً عن مسؤولية الأهل والأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أحداثهم أو الأحداث الذين بعهدتهم خلافاً لمقتضى هذه القيود.

حيث ينص قانون العمل اللبناني على أنه «يكون مسؤولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام هذا الفصل المتعلق باستخدام الأولاد والأحداث والنساء:

- أرباب العمل وعمالهم.

- الأهل أو الأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أولادهم أو أحداثهم أو الأولاد أو الأحداث الذين هم بعهدتهم خلافاً لأحكام هذا القانون». (٢٢)

حيث يتم توقيع عقوبة الحبس والغرامة، أو إحدى هاتين العقوبتين، بحق المخالف وقد منع القانون منح المخالف الأسباب المخففة أو الحكم بوقف التنفيذ، إذا سبق إنذاره، أو إنذار من يقوم

(٢٠) صلاح أحمد، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، بيروت، ٢٠٠٦، صفحة ٣٥ وما بعدها.

(٢١) المادة (٣٠) من قانون العمل اللبناني.

(٢٢) المادة (٢٤) من قانون العمل اللبناني.

(٢٣) حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، صفحة ١٧٤ وما بعدها.

(٢٤) المادة (٢٤٨) من قانون العمل المصري.

٢٠٠٠/٥، حيث منعت تشغيل النساء ليلاً في الصناعات الميكانيكية واليدوية جميعها، بين الساعة الثامنة مساءً والساعة الخامسة صباحاً، اعتباراً من أول أيار حتى ٣٠ أيلول، وبين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً، اعتباراً من أول تشرين الأول حتى ٣٠ نيسان حسب التوقيت الصيفي والشتوي.<sup>(٢٧)</sup>

ويمكن القول إنَّ التشريع اللبناني يُحظر تشغيل النساء ليلاً أيّاً كانت أعمارهنّ، في أي مؤسسة صناعية، عامّة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها.

وكلمة الليل وفق مفهوم الاتفاقية الدولية رقم (٨٩) تعني فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل، وتشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة، وتقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً.

كما أنّ المشرّع اللبناني حظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال المبيّنة في الملحق رقم (١) من قانون العمل وهي أعمال في جملتها خطرة وشاقة، لا تتناسب مع ظروف المرأة الصحيّة والجسمانية، ومن الأمثلة على ذلك: العمل تحت الأرض في المقالع أو المناجم، أو العمل في الأفران الصناعية المعدّة لنوبان وتصفية وطبخ المنتجات المعدنية.<sup>(٢٨)</sup>

ويمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار أمور عديدة تجعل من عمل المرأة ليلاً غير مرغوب فيه، نذكر منها:

- إنّ طاقة المرأة تختلف عن طاقة الرجل، لذا العمل ليلاً بالنسبة إلى النساء قد يُسبب لهنّ إرهاقاً قد تعجز طاقة المرأة عن تحمّله.

## الفرع الأول

### القيود الواردة على عمل النساء

وضع المشرّع قيوداً على عمل النساء من خلال حظر تشغيلها ليلاً، وفي بعض الأعمال الشاقة والضارة، بالإضافة إلى حظر تشغيلها في فترتي الحمل والرضاعة.

### الفقرة الأولى

#### حظر تشغيل النساء ليلاً، وفي بعض الأعمال

سبق للبنان أن أبرم اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٩) المتعلقة بعمل النساء ليلاً، بموجب المرسوم رقم (٩٨٢٥) في ٢٢/٦/١٩٦٢، واتفاقية العمل العربية رقم (١) بموجب القانون رقم (١٨٣) في ٢٤ أيار ٢٠٠٠ وهاتان الاتفاقيتان لا تجيزان تشغيل النساء ليلاً.

إذ «لا يجوز تشغيل النساء أيّاً كانت أعمارهن ليلاً في أي مؤسسة صناعية عامّة كانت أو خاصّة، أو في أي من فروعها، وتستثنى من ذلك المؤسسات التي لا يستخدم فيها سوى أفراد من الأسرة».<sup>(٢٥)</sup>

وأيضاً «لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدّد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل، طبقاً لما يتماشى مع جوّ كل بلد وموقعه وتقاليد، ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع والقرارات واللوائح في كل دولة».<sup>(٢٦)</sup>

وقد وضعت المادة (٢٦) من قانون العمل اللبناني قيوداً لحماية المرأة بصورة عامّة قبل تعديلها بموجب القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/

(٢٥) المادة (٣) من اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٩) لعام ١٩٤٨ بشأن عمل النساء ليلاً.  
(٢٦) المادة (٦٩) من اتفاقية العمل العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل، والمصادق عليها بموجب القانون رقم (١٨٣) تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠.

(٢٧) حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، صفحة ٣٢٨ و٣٢٩.

(٢٨) المادة (٢٧) من قانون العمل اللبناني.

يمكن أن تكون ضارة بها أخلاقياً.<sup>(٣٢)</sup> وكان الهدف من هذا الحظر هو حماية المرأة، خاصة وأنها كأم تحتاج إلى رعاية خاصة.

وبقي الأمر في لبنان على هذا الحال حتى صدور القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ الذي عدّل أحكام قانون العمل لجهة تشغيل النساء بحيث أصبح ممنوعاً على صاحب العمل أن يفرق بسبب الجنس بين الأجير والأجيرة فيما يخص نوع العمل ومقدار الأجر والتوظيف والترقية والترفيه والتأهيل المهني والملبس.<sup>(٣٣)</sup> أما القانون المصري، فقد أجاز للمرأة العمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام، والاستثناء عدم جواز عملها في الأعمال والصناعات التي يحددها القانون، وذلك انسجاماً مع معايير العمل الدولية في هذا الخصوص.<sup>(٣٤)</sup>

ومراعاةً للتكوين الجسماني للمرأة، فقد وضع المشرع المصري نصاً عاماً منع بموجبه الأعمال التي تؤثر في صحة المرأة، وجعل على الوزير المختص تحديد الأعمال التي تُعتبر من قبيل الأعمال الخطرة، والتي تتضمن مشقة على المرأة. وبالتالي لا يجوز لها مزاولتها.

وقد أناط بالوزير المختص إصدار قرار بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.<sup>(٣٥)</sup>

- ينطوي العمل الليلي على مخاطر أخلاقية. - إنَّ الدور الأساسي للمرأة يكمن في وجودها إلى جانب أسرتها في أثناء الليل، وقد يؤدي عملها ليلاً إلى هدر الدور الاجتماعي للمرأة.

ومراعاةً لهذه الاعتبارات، يمكن القول إنَّ القوانين العربية تحظر عمل المرأة ليلاً - كقاعدة -، وأجازته استثناءً في بعض الحالات، مع الاختلاف فيما يتعلق بتحديد فترة الليل التي يحظر في خلالها عمل المرأة.<sup>(٣٩)</sup>

وأوجب المشرع اللبناني على رب العمل منح أجرائه كلما زادت ساعات العمل على ستَّ للرجال، وخمس للنساء راحة، لا يجوز أن تقلَّ عن ساعة عند منتصف نهار العمل.<sup>(٣٠)</sup>

وقد أكدت ذلك الكثير من قرارات محكمة التمييز المدنية اللبنانية، فإذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية، كانت ساعات العمل في هذا اليوم جميعها ساعات عمل إضافية.

وعلى الرغم من إقرار مبدأ مساواة المرأة بالرجل في حقِّ العمل، إلا أنَّ القوانين العربية الخليجية، مراعاةً منها لقدرات المرأة، وحفاظاً على صحتها، وصحة جنينها في وقت الحمل، تحظر إشغالها في الأعمال المرهقة والشاقة والضارة بالصحة. وهذا ما تؤكده النصوص القانونية لقوانين العمل في عدد من الدول.<sup>(٣١)</sup>

كما حظرت بعض القوانين العربية -حفاظاً على الأخلاق- اشغال المرأة في الأعمال التي

(٢٩) المادة (٥٩) من قانون العمل البحريني، والمادة (٨٠) من قانون العمل العماني، والمادتان (٢٧ و ٢٨) من قانون العمل الإماراتي، والمادة (٣٣) من قانون العمل الكويتي، والمادة (٢٦) من قانون العمل اللبناني المعدلة بموجب القانون رقم (٢٠٧) في ٢٦/٥/٢٠٠٠، والمادة (٨٣) من قانون العمل العراقي.

(٣٠) المادة (٣٤) من قانون العمل اللبناني.

(٣١) المادة (٦٠) من قانون العمل البحريني، والمادة (٨١) من قانون العمل العماني، والمادة (٢٩) من قانون العمل الإماراتي، والمادة (٢٤) من قانون العمل الكويتي، والمادة (١٩٦) من قانون العمل العراقي.

(٣٢) المادة (٨١) من قانون العمل العماني، والمادة (٢٩) من قانون العمل الإماراتي.

(٣٣) المادة (٢٦) من قانون العمل اللبناني المعدلة بالقانون رقم (٢٠٧/٢٠٠٠).

(٣٤) المادة (٨٨) من قانون العمل المصري.

(٣٥) المادة (٨٩) من قانون العمل المصري.



إجازة الأمومة، وهذا ما نصّت عليه المادة ٣ من القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ إلا أنه يسقط حقها في الأجر إذا ثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال مدة الإجازة.

ويُحظر أن تُصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها الإنذار خلال مدة الولادة، ما لم يُثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة.<sup>(٣٨)</sup>

وللمرأة التي استفادت من إجازة الوضع الحق بأن تتقاضى أجراً عن مدة الإجازة السنوية العادية التي تحصل عليها في السنة نفسها، بحسب ما نصّت عليه المادة (٣٩) من قانون العمل اللبناني.

ويقصد بالوضع انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد لذلك، ويستوي ولادته حياً أو ميتاً. أما الإجهاض قبل ذلك فلا يُعدُّ وضعاً، ولا تستحق العاملة بشأنه إجازة وضع، ويمكن اعتبار الحالة من قبيل المرض وتسري بشأنها أحكام الإجازة المرضية.<sup>(٣٩)</sup>

وقد نصّ المشرع المصري على حق العاملة التي أمضت عشرة أشهر أو أكثر في خدمة صاحب العمل في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط تقديمها شهادة طبية مبنياً فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

كما نصّ على عدم جواز تشغيل العاملة خلال خمسة وأربعين يوماً التي تلي الوضع، وهذه الإجازة إجبارية ولا يجوز تشغيل العاملة فيها حتى ولو كان ذلك برضاها.<sup>(٤٠)</sup>

وقد اقتصر المشرع على عقوبة الغرامة، حيث يُشير إلى فرض غرامة على صاحب العمل لا تقلّ عن خمسمائة جنيه، ولا تتجاوز ألف جنيه، وتتعدّد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.<sup>(٣٦)</sup>

كما ويُعاقب صاحب العمل أو ممثله بغرامة لا تقلّ عن مائة جنيه، ولا تتجاوز مئتي جنيه في حال مخالفة المادة (٨٨)، والمادتين: (٩١) و(٩٦) المتعلقة بتشغيل النساء.

### الفقرة الثانية

#### حظر تشغيل النساء في فترتي الحمل والرضاعة

تُعتبر إجازة الأمومة أو الوضع من أهم الحقوق التي كفلها قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، حيث أعطت هذه القوانين المرأة العاملة هذا الحق ونظمت الإجازة الخاصة بها بموجب قواعد قانونية نصّت عليها وذلك حماية للمرأة ولطفها.

حيث نصّ قانون العمل اللبناني على حق النساء العاملات، في جميع الفئات المبيّنة في هذا القانون، التمتع بإجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع تشمل المدة التي تتقدّم الولادة والمدة التي تليها، وذلك بإبرازهنّ شهادة طبية تنمّ عن تاريخ الولادة المحتمل.<sup>(٣٧)</sup>

وإنّ هذا إنجاز مهم للمرأة، ويعتبر تقدماً للتشريع اللبناني، ولكن نتمنى أن تصل الإجازة إلى ١٢ أسبوعاً وفقاً للمعايير الدولية. وتحصل المرأة على أجرها كاملاً في أثناء

(٣٦) المادة (٢٤٨) من قانون العمل المصري.

(٣٧) المادة (٢٨) من قانون العمل اللبناني المعدلة بموجب المادة (٢) من قانون رقم (٢٠٧) تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠.

(٣٨) المادة (٢٩) من قانون العمل اللبناني المعدلة بموجب المادة (٣) من قانون رقم (٢٠٧) تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠.

(٣٩) محمد عبده، قانون العمل اللبناني، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، صفحة ١٤٨ وما بعدها.

(٤٠) المادة (٩١) من قانون العمل المصري.

منطقة واحدة الاشتراك معاً على توفير دار حضانة لأطفالهن، وفوض وزير القوى العاملة في تحديد شروط وأوضاع تنفيذ هذا الالتزام.<sup>(٤٥)</sup>

### الفرع الثاني

#### جزاء مخالفة القيود المتعلقة بعمل النساء

أورد المشرع استثناءات على القيود الواردة على عمل النساء لاعتبارات مختلفة، كما فرض جزاءً على مخالفة تلك القيود، وهذا ما سنبحثه تباعاً.

الفقرة الأولى: الاستثناءات الواردة على قيود عمل النساء

يرد على القيود الواردة على عمل النساء استثناءات، ففي الوقت الذي يمكن فيه القول إن التشريع اللبناني يحظر تشغيل النساء ليلاً، أيًا كانت أعمارهن، في أي مؤسسة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو أي من فروعها فإنه يرد على ذلك استثناء يتعلّق بالمؤسسات التي لا يُستخدم فيها سوى أفراد من الأسرة نفسها، بالإضافة إلى بعض الحالات التي ورد النص عليها في اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٩) والمتعلقة بعمل النساء ليلاً، واتفاقية العمل العربية رقم (١)، واللذان لا تجيزان تشغيل النساء ليلاً.

إذ تنصّ الفقرة (٢) من المادة (٣) من اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٩) على ما يلي: «لا تطبّق المادة (٣) على:

- حالات القوة القاهرة، عندما يحدث في أي مؤسسة توقف عن العمل لم يكن بالإمكان

كما حظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها في أثناء إجازة الوضع، إلا أنه لصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل من مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها وذلك فيما لو ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر كل ذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.<sup>(٤١)</sup>

وقد أعطى للعاملة التي تُرضع طفلها في خلال أربعة وعشرين شهراً تلي تاريخ الوضع -فضلاً عن مدة الراحة المقررة- الحق في فترتين أخرتين للرضاعة لا تقلّ كلّ منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحقّ في ضم هاتين الفترتين. ويتم احتساب هاتين الفترتين الإضافيتين من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أيّ تخفيض في الأجر.<sup>(٤٢)</sup>

وقد أعطى أيضاً للمرأة العاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحقّ في الحصول على إجازة بدون أجر، لمدة لا تزيد عن سنتين لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.<sup>(٤٣)</sup>

وأوجب على صاحب العمل الذي يعمل لديه خمس عاملات فأكثر تعليق نسخة من نظام تشغيل النساء في أمكنة العمل، أو تجمّع العمّال.<sup>(٤٤)</sup>

كما ألزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات. وأيضاً ألزم أصحاب الأعمال الذين يستخدم كلّ منهم أقلّ من مائة عاملة في

(٤١) المادة (٩٢) من قانون العمل المصري.

(٤٢) المادة (٩٣) من قانون العمل المصري.

(٤٣) المادة (٩٤) من قانون العمل المصري.

(٤٤) المادة (٩٥) من قانون العمل المصري.

(٤٥) المادة (٩٦) من قانون العمل المصري.

العاملات في الزراعة من هذه القيود وجميع الأحكام المتعلقة بعمل النساء، وذلك لأن أعمال الزراعة البحتة هي أعمال موسمية، وتحتاج إلى عدد كبير من الأيدي العاملة.

كما أن هناك من الأعمال ما لا يمكن أن يقوم بها إلا النساء، والأعمال الزراعية البحتة هي الأعمال التي تتم باليد مباشرة، كالحصاد وجني المحصول.<sup>(٤٩)</sup>

### الفقرة الثانية

#### الجزاء المترتب على مخالفة القيود

##### المتعلقة بعمل النساء

حظر المشرع اللبناني تشغيل النساء في أعمال وصناعات معينة وخلال فترتي الحمل والرضاعة حمايةً لها. وقد عزز هذه الأحكام بعقوبات جزائية يفرضها على مخالفتها.

فقد رتب المشرع اللبناني على مخالفة الأحكام المتعلقة بمنع تشغيل النساء في عمل من الأعمال المذكورة في الجدول رقم (١) عقوبة مدنية شديدة، وهي بطلان عقد العمل المعقود خلافاً للقيود المذكورة بطلاناً مطلقاً، لمخالفته أحكاماً أمرة متعلقة بالنظام العام<sup>(٥٠)</sup>.

وإلى جانب الجزاء المدني، فقد رتب المشرع اللبناني على مخالفة الأحكام المتعلقة بمنع تشغيل النساء في الصناعات والأعمال المبيّنة في الملحق رقم (١) مسؤولية جزائية، فيكون مسؤولاً جزائياً عن هذه المخالفات كل من أرباب العمل وعملائهم.<sup>(٥١)</sup>

التنبؤ به، وليس من طبيعته أن يتكرر. - الحالات التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد أولية أو مواد في طور المعالجة، وتكون عرضة للتلف السريع، وكان هذا العمل الليلي ضرورياً للمحافظة على المواد المذكورة من خسارة محققة».

وأيضاً جاء في هذه الاتفاقية: «لا تنطبق هذه الاتفاقية على:

- النساء اللواتي يشغلن مراكز مسؤولة ذات طابع إداري أو تقني.

- النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يشغلن عادةً في أعمال يدوية.<sup>(٤٦)</sup>

وبما أن الاتفاقية المبرمة وفقاً للأصول، تُصبح جزءاً من التشريع الوطني، وتعلو عليه إذا تعارضت أحكامه مع أحكامها، حتى ولو كان تاريخ صدور هذا القانون لاحقاً لتاريخ إبرام الاتفاقية، وهذا ما أكدته العديد من قرارات مجلس العمل التحكيمي.<sup>(٤٧)</sup>

ويمكن القول هنا، وبالإستناد إلى هاتين الاتفاقيتين اللتين أصبحتا، بعد إبرامهما جزءاً من التشريع الوطني، إن التشريع اللبناني يحظر عمل النساء ليلاً، أيّاً كانت أعمارهن، في أي مؤسسة صناعية عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها.

ولا يرد استثناءات على ذلك إلا فيما يتعلق في هاتين الاتفاقيتين والتي سبق أن تم الإشارة إليهما.<sup>(٤٨)</sup>

كما أن قانون العمل المصري قد استثنى

(٤٦) المادة (٨) من اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٩).

(٤٧) قرار مجلس العمل التحكيمي، الغرفة الأولى، رقم (١١٧)، تاريخ ١٩/٤/١٩٩٥، مجلة نقابة المحامين في بيروت، العدد بيروت، دون تاريخ نشر، صفحة ١٤٢.

(٤٨) حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، صفحة ٣٣٠.

(٤٩) المادة (٩٧) من قانون العمل المصري.

(٥٠) حسن كيرة، أصول قانون العمل، مرجع سابق، صفحة ٢٣٠.

(٥١) المادة (٣٠) من قانون العمل اللبناني.

بطلاناً مطلقاً بحكم القانون، ودون حاجة إلى وجود نص يقرّر ذلك، فقد اقتصر على عقوبة الغرامة، حيث تشير المادة (٢٤٨) منه إلى فرض غرامة على صاحب العمل لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه، وتتعدّد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

### الخاتمة

لمّا كان العمل من أهم حقوق الإنسان، بل ويأتي من حيث الأهمية مباشرةً بعد الحق في الحياة، فقد قال مونتسكيو: «ليس الإنسان فقيراً لأنّه لا يملك شيئاً، ولكن لأنّه لا يشتغل».

وإنّ مبدأ سلطان الإرادة يدخل في نطاق فلسفة القانون، ويُعدّ من أهم المبادئ القانونية التي منحت المتعاقدين حرية اختيار إبرام العقود وترتيب آثارها، وهو يقوم على أساسين، هما الحرية والمساواة:

فالحرية هي أساس النشاط الذي يظهر في الإرادة التي تنشئ العقد، وتحدّد آثاره وتختار ما تشاء من المصالح التي تلائمها، ويأتي القانون بعد ذلك مُكملاً.

أما المساواة القانونية فهي التي تحقّق المصلحة العامة التي هي مجموع مصالح الأفراد، بإتاحة الفرص للجميع دون تفریق.

وإذا كانت حرية التعاقد هي قوام العقود، وهي التي تقرّر قواعد العقد، وأصوله وأحكامه، إلا أن هذا ليس على إطلاقه، بل هنالك اعتبارات من شأنها أن تقيّد هذه الحرية.

فقد أورد القانون -كما رأينا- قيوداً على حرية التعاقد على العمل، وذلك لاعتبارات

فقد أكّد القانون اللبناني على معاقبة من يرتكب مخالفة لأحكام قانون العمل والمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه بغرامة تتراوح بين ١٠,٠٠٠ ليرة و ١٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية، وبالحبس من شهر إلى ثلاثة، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

والعقوبة المقررة تقع على كل مخالفة على حدة، وتضاعف العقوبة في حال تكررت خلال سنة واحدة.<sup>(٥٢)</sup>

وفي سبيل تشجيع المخالفين على دفع الغرامات التي يفرضها القانون، نصّ على أنّ المخالف لا يلاحق أمام المحاكم إذا دفع خلال خمسة عشر يوماً من تنظيم محضر الضبط، إلا في حالة التكرار.<sup>(٥٣)</sup>

وينصّ القانون على أنّ تقوم دائرة تفتيش العمل بضبط المخالفات لأحكام القانون وللنصوص التطبيقية المتعلقة به، ويكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية إلى أن يُثبت العكس.<sup>(٥٤)</sup>

وقد كفل القانون للموظفين الذين يناط بهم أعمال التفتيش حماية خاصة، إذ نصّ على أنّه إذا تعرّض أحد للموظف المكلف بضبط المخالفة في أثناء قيامه بمهام وظيفته ومنعه من القيام بها، يعاقب بالإضافة إلى الأحكام المنصوص عنها بقانون العقوبات، بغرامة تتراوح بين ٥٠,٠٠٠ و ١٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين وتضاعف العقوبة عند التكرار.

وكذلك الأمر بالنسبة إلى المشرع المصري، فاعتبار أنّ قواعد قانون العمل هي قواعد أمرّة، يترتّب على مخالفتها أن يصبح العقد باطلاً

(٥٢) المادة (٢) من قانون ١٧ أيلول ١٩٦٢ التي حلّت محل المادتين (١٠٧) و(١٠٨) من قانون العمل اللبناني.

(٥٣) المادة (٣) من قانون ١٧ أيلول ١٩٦٢.

(٥٤) المادة (٦) من قانون ١٧ أيلول ١٩٦٢.

وحقوقهم، وكان همّ المشرّع الأول من تنظيم هذا القانون هو أن يحصل العامل على حقه أياً كان دون أن يتعرّض لجور صاحب العمل واضهاده باعتبار الأخير الطرف الأقوى في العلاقة، كونه يملك المال، ما قد يؤدي إلى خضوع العامل لإرادة صاحب العمل وتجبره عند مطالبته بحقوقه.

جسمانية أو صحية بالنسبة إلى عمل الصغار عموماً والنساء، إلا أن هذه الضمانات جاءت منقوصة إلى حدّ ما.

وإنّ هدف أيّ مشرّع من تنظيم العمل هو حماية طائفة العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، فكان الهدف من أفراد قوانين العمل هو حماية مصالح العمال