

الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية

العمادة

الحماية القانونية للمرأة في قانون العمل اللبناني

بين الواقع والمرتجى

رسالة أعدت لنيل دبلوم شهادة الماستر البحثي في قانون الأعمال

إعداد

ريتا سبيتي

لجنة المناقشة

رئيساً	الأستاذ المشرف	الدكتورة نعمت مكي
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتورة وداد الشمعة
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتور عارف العبد

2019

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه الرسالة وهي تعبر عن رأي صاحبها فقط.

إهداء

إلى من لهما في ذهني وعيوني صورة تسمو على كل الصور،

إلى من هي أعلى من روعي، منبع الحنان والدتي،

ومن زرع حبّ العلم في نفسي، مصدر الأمان والذي،

أهدي هذا العمل.

شكر وتقدير

لا يسعني بدايةً إلا أن أتقدّم بوافر الشكر وعظيم التقدير إلى أستاذتي الدكتورة نعمت مكي المشرفة على هذه الرسالة على منحي ما لا يثمن من علمها وحسن أخلاقها، كما لم تدخر جهداً في سبيل مدّي بالنصائح السديدة، ولم تبخل بأي معلومة أو وقت، فكانت خير مرشد وموجه. وإلى أعضاء لجنة المناقشة الكرام على تفضّلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وإثرائها بالإرشادات النافعة بهدف خروجها على النحو الأفضل.

المقدمة

تعتبر قضية المرأة من القضايا المرتبطة بتقدم المجتمعات وتطورها، إلا أن الغبن الذي يلحق بها ما زال يطرح بقوة ويحتل مركز الصدارة بكل ما يحمله من تفاصيل وتشعبات في امتداداته الثقافية والإقتصادية والسياسية والاجتماعية.

فالمرأة هي مرآة المجتمع، تعكس مدى تطوره ورقية؛ إذ يقاس تقدم المجتمعات وارتقائها بمدى احترامها للمرأة وحقوقها ومساندتها والعمل على تحريرها من الواقع الإجتماعي الذي فرض عليها، ولا يكون ذلك إلا من خلال الإهتمام بتعليمها وإشراكها في الحياة العامة.

إن انتشار التعليم واكتساب المرأة الكفاءة التعليمية التي تساعد على الإنخراط في الحياة الإقتصادية كعنصر فاعل ومنتج، إضافة إلى التغييرات الثقافية والاجتماعية وتفاقم الأزمات المعيشية في لبنان يوماً بعد يوم، والتي أدت بدورها إلى زيادة المتطلبات الإستهلاكية وتعاضم النفقات المالية التي تتكبدها الأسرة، دفع إلى تكثيف الإهتمام بعمل المرأة، ودعوها إلى المساهمة الفعالة في الحياة الإقتصادية.

وعلى الرغم من تزايد مشاركة المرأة اللبنانية في مختلف ميادين العمل، إلا أن نسبة النساء العاملات لا تزال تحتل معدلات متدنية إذ سجلت في العام 2015 نحو 25% فقط من حجم القوى العاملة،⁽¹⁾ كما أنه من النادر الإشارة إلى دورها كعنصر إقتصادي في الكتب والدراسات والمقالات المتعلقة بالحركة العمالية والنقابية في لبنان.

إن ضغوط الحركات النسائية اللبنانية والإمتثال لبعض أحكام المواثيق الدولية قد وُلد تطوراً ملحوظاً ترك بصماته في التعديلات التي طالت التشريع العمالي وحرصت على تأمين أقصى درجات المساواة بين الجنسين لا سيما لناحية الخدمات الإجتماعية.

إلا أنّ هذا التطور لم يكن كفيلاً بالقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة وتجاوز المفاهيم الذكورية والقسمة الحادة للأدوار النمطية وفقاً للجنس، ولا بتحرير المشرع

(1) موقع جنوبية-janoubiacom، إحصاء: عدد اللبنانيين فاق الخمسة ملايين... نسبة الذكور و الإناث متساويان، 30-أكتوبر، 2015، تاريخ زيارة الموقع: 3-أيلول 2018، 11.am

الذي بقي حبيس ارتدادات الثقافات التقليديّة التي رافقت المجتمع اللبناني على مدى فترة طويلة.

لم تزل المرأة حتى الساعة تمثّل تلك اليد العاملة التي يطلبها المجتمع أيام الأزمات ليعيدها إلى كنف العائلة عندما تتقشّى البطالة فيه؛ وكان من نتيجة ذلك أن حق المرأة في العمل والإستقلال الإقتصادي لم يرتق في الثقافات المحلية إلى مفهوم الحق، بل بقي في منزلة المساعد والمكمّل لعمل الرجل في أوقات الأزمات.

إن التمييز المستمر ضد المرأة وحرمانها من حقوقها أعاق إسهامها الكامل في عملية التنمية، ومنع أيضاً تكافؤ فرصتها في الإستفادة منها؛ فنرى المرأة في لبنان غالباً ما تتجه نحو الوظائف المحصورة بمسؤوليات محددة وتوقيت معيّن تاركة فرصة الريادة للرجال الذين يخطون خطوات واثقة أكثر في عالم الأعمال لتبقى المسافة بين العمل وريادته حكراً على الرجال وقلماً تعبرها النساء في لبنان.

رغم ازدياد أعداد النساء في القوى العاملة (ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في العمل من 13% عام 1670 إلى 25% عام 2014)⁽¹⁾، إلا أن موضوع عمل المرأة ما زال يثير بين الحين والآخر جدلاً في المجتمع، إذ ينقسم الناس حياله بين مؤيّد ومعارض على الرغم من اكتشاف مدى أهميّة هذا العمل على الصعيد الفردي والجماعي.

المرأة هي شريك الرجل، من واجبها المشاركة في تأمين متطلبات الحياة اليومية ومن حقها أن تكون مستقلة اقتصادياً، باعتبار أنه في ذلك ضمان لاستدامة الحياة، وإعمارها، ووسيلة لاستمرار الإنتاج والبذل والعطاء مما يعود بالفائدة على حياة الإنسان في الحاضر والمستقبل على حد سواء.

أما على المستوى الفردي، فإن عمل المرأة يساعدها على توظيف خبراتها وقدراتها، وتحقيق ذاتها، وتعزيز مكانتها الإجتماعية والإقتصادية ومشاركتها في التنمية الوطنية.

في الواقع، إنه لمن العدل بمكان الإعتراف بأن المرأة في لبنان قد حققت مجموعة لا يستهان بها من المكاسب لا سيما في ميدان العلم والعمل عادت كلها بالنعف والفائدة

(1) موقع جنوبية، المرجع السابق.

للمجتمع، وهي مع الرجل على قدم المساواة في الحقوق والواجبات، إلا أن جهل شريحة من النساء لحقوقهن يجعلها تفقد قيمتها وتبقى المرأة أسيرة الأعراف والعادات والتقاليد والأفكار الموروثة.

من هنا أهمية نشر وعي مناسب بهذه القضية، ويكون في مقدمة ذلك توضيح صورة المرأة في ذهن المرأة نفسها وتعزيز وعيها وتقديرها لذاتها؛ فهي أمّ الرجل ومربّيته ومعلّمته و شريكته في الأسرة والمجتمع والحياة.

لقد خصص قانون العمل اللبناني الصادر عام 1946 بعض نصوصه للحديث عن استخدام النساء، وكان من نتائج النضالات المستمرة أن عدّلت أحكام هذه النصوص غير مرّة وأثمرت نتائج إيجابية ملموسة عززت مكانة المرأة العاملة في لبنان وحسّنت أوضاعها، لكنها بالرغم من ذلك، لا تزال تواجه عنفاً قانونياً واضحاً.

من هنا وقع اختيارنا على هذا الموضوع لأهميته الفعلية التي تتجلى في كل مرة تتقدم فيها امرأة للعمل في القطاع الخاص في لبنان وتضطر لمواجهة التفاوت والتناقض بين النص في قانون العمل والواقع في سوق العمل.

أما لناحية نطاق البحث، فستركز دراستنا هذه على أحكام قانون العمل اللبناني على ضوء النقاط المثارة في الموائيق الدولية واتفاقيات العمل الدولية والعربية التي تمت المصادقة عليها في لبنان، بالإضافة إلى التشريعات المكملّة لقانون العمل والمقصود بذلك قانون الضمان الاجتماعي. أما على صعيد القانون المقارن، فسيصار إلى المقارنة مع بعض القوانين العربية والأجنبية ومع القانون الفرنسي لإبراز معالجتها لبعض النقاط من الناحية الإيجابية وإلقاء الضوء على نقاط الخلل في القانون اللبناني، لا سيما من خلال الإشكالية القانونية التالية:

ما مدى قدرة التشريع العمالي اللبناني في توفير الحماية للمرأة في ظل الأوضاع الإقتصادية والاجتماعية والثقافية السائدة؟

وتثير هذه الإشكالية العديد من التساؤلات، فأولاً كيف يمكن توصيف الواقع الحقيقي للمرأة في لبنان بحسب قانون العمل؟ ما هي الضمانات التي يوفّرها لها؟ وهل من ثغرات تعترضه؟ كذلك يطرح السؤال إن وجدت نقاط الضعف عن الوسائل الناجعة لمعالجتها؟ وعن الجهات المعنية بتطبيقها؟

للإجابة على هذه التساؤلات سوف نعتد المنهج التحليلي والمقارن حيث نقوم بوصف وتحليل وضع المرأة في قانون العمل تمهيداً للتثبت من الحماية واكتشاف الضمانات التي يؤمنها لها، ومن ناحية ثانية اللجوء للمقارنة بهدف رصد أبرز مظاهر التمييز ومكامن الضعف التي تشوب القانون، ومقاربتها بالتشريعات المحلية والأجنبية الأخرى والمواثيق الدولية التي تناولت حق المرأة في العمل والحقوق المتفرعة عنه، توصلاً لإطلاق بعض التوصيات التي لا بد من العمل بها لتكريس المساواة بين المرأة والرجل في العمل.

انطلاقاً من كل ما تقدم، ارتأينا تقسيم البحث على الشكل التالي:

❖ **القسم الأول: واقع المرأة في قانون العمل اللبناني**

❖ **القسم الثاني: سبل تحسين أوضاع العمالة النسائية**

خطة البحث:

❖ القسم الأول: واقع المرأة في قانون العمل اللبناني

✓ الفصل الأول: الطابع الإجتماعي لقانون العمل

المبحث الأول: الضمانات التي يوفرها القانون للأجراء

المبحث الثاني: مظاهر الحماية الخاصة بالنساء

✓ الفصل الثاني: مكان الضعف في تشريع العمل

المبحث الأول: أوجه التمييز ضد المرأة

المبحث الثاني: النقص التشريعي

❖ القسم الثاني: سبل تحقيق عمالة نسائية أفضل

✓ الفصل الأول: تطبيق النصوص التي تحمي المرأة

المبحث الأول: في المواثيق الدولية

المبحث الثاني: في اتفاقيات العمل الدولية والعربية والقانون الوضعي

✓ الفصل الثاني: التوصيات لتعزيز مكانة المرأة اللبنانية العاملة

المبحث الأول: المقترحات التشريعية

المبحث الثاني: المقترحات الإجتماعية

القسم الأول: واقع المرأة في قانون العمل اللبناني

قانون العمل هو القانون الذي يحكم العلاقات القانونية الناشئة عن قيام شخص بعمل مأجور لحساب شخص أو أشخاص آخرين وتحت سلطتهم وإشرافهم ورقابتهم. وبهذا المعنى أيضاً يعرفه الفقه الفرنسي، إذ يتفق كل من ريفرو (1) وديرون (2) بأن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط والعلاقات الناشئة عن موضوع العمل، فردية أو جماعية والتي تتعلق بخضوع العامل للتوجيه والإشراف من قبل أرباب العمل.

في لبنان، يصنّف قانون العمل ضمن قائمة القوانين حديثة النشأة؛ إذ تأخّر ظهوره حتى أواخر العام 1946. وفي فترة سابقة، كانت علاقات العمل في لبنان تنظم عبر مجلة الأحكام العدلية، ومن ثم قانون الموجبات والعقود الصادر في العام 1934 والذي أفرد الكتاب الخامس من القسم الثاني منه لتنظيم "إجارة الخدمة" أو "عقد الإستخدام" والذي بات يعرف بعقد العمل بموجب قانون العمل. وتجدر الإشارة إلى أن مبدأ سلطان الإرادة هو الذي كان سائداً في ظل هذين التشريعين.

إلا أن الظروف الإقتصادية التي ألمّت بلبنان أثناء الحرب العالمية الثانية، وما رافقها من ارتفاع كبير في الأسعار واختلال التوازن بينها وبين الأجر، دفعت المشرع اللبناني إلى التخلي بعض الشيء عن مبدأ سلطان الإرادة في علاقات العمل والسعي لحماية الأجراء من ازدياد غلاء المعيشة، فتدخل عن طريق فرض حد أدنى للأجر في الصناعة والتجارة بمقتضى المرسوم الإشتراعي رقم 125 تاريخ 1941/12/15 والذي عدّل مرات عديدة كان آخرها عام 2012 بموجب المرسوم رقم 7423 (3).

وفي عام 1943 صدر المرسوم الإشتراعي رقم 125 المتعلق بطوارئ العمل الذي ألزم بموجبه رب العمل بتحمل مسؤولية الإصابات التي يتعرض لها الأجير أثناء العمل أو بسببه حتى وإن لم يرتكب أي خطأ.

تماشياً مع التطور الذي شهدته التشريعات العمالية، أصدر المشرع اللبناني قانون العمل في 23 أيلول 1946 والذي ألغى جميع الأحكام التي تخالف نصوصه، وأصبح رغم حداثة

(1) J. Rivero, et J. Savatier, Droit du travail, 4ème éd, PUF. Paris. 1970, p.4.

(2) P. Durand, Traité de droit du travail, tome 1, Dalloz, Paris, 1950, p.19.

(3) وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار المواسم، 2013، صفحة

نشأته، يحتل مركز الصدارة بين فروع القانون المختلفة نظراً للأهمية الإجتماعية البالغة التي يشغلها والتي أدت إلى تسميته "التشريع الإجتماعي". لذا سيصار إلى الإضاءة في هذا القسم على أبرز ركائز الطابع الإجتماعي والضمانات التي جاء بها قانون العمل، للانتقال بعدها إلى دراسة الجانب الآخر لموضوع البحث المتمثل بمكانم الضعف والثغرات.

✓ الفصل الأول: الطابع الإجتماعي لقانون العمل

تتبع الأهمية الإجتماعية لقانون العمل من واقع محاكاته لشريحة كبيرة من المجتمع، إذ ينضوي تحت لوائه جميع الأحكام القانونية الراعية لعلاقات أصحاب العمل والأجراء، كما تخضع له أيضاً المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية، الوطنية منها والأجنبية. يهدف هذا القانون إلى تحقيق الأمن الإجتماعي وتوفير العدالة الإجتماعية؛ إذ إن قواعده تسهم بشكل أساسي في إيجاد توازن بين الأجراء وأرباب العمل وتثبيت الإستقرار الإجتماعي في مجتمع العمل عن طريق إعطاء كل طرف حقوقه، مما يؤدي إلى تخفيف حدة التوتر والمواجهة ويشيع جواً من التعاون والتفاهم والحوار الذي يساهم دون شك في تحسين ظروف العمل.

إن العمل الذي يرمي هذا القانون لحمايته هو العمل التابع، أي العمل الذي يقوم به العامل تحت إشراف ورقابة وتوجيهات رب العمل مع حق هذا الأخير بتوقيع الجزاءات الملائمة عند الضرورة.

هذه التبعية بين العامل ورب العمل، و تباين المركز الإقتصادي لكل منهما يمكن أن تؤدي إلى نوع من التوتر والصراع بينهما مما يستوجب وضع قواعد لإقامة التوازن بين الطرفين والقضاء على أسباب الإضطراب داخل مجتمع العمل. من هنا، فإن قانون العمل قد جاء لحماية الطرف الضعيف في عقد العمل، والمقصود بذلك الأجير، من تعسف واستغلال رب العمل. بالتالي تتصف أحكام قانون العمل بالصفة الآمرة حتى تتمكن من تحقيق أهدافها. وبعبارة أخرى، إن الدور الذي يلعبه قانون العمل في إرساء دعائم السلم

الإجتماعي وتجاوز مشكلة العلاقات بين الأجراء وأرباب العمل لا يمكن التماسه إلا إذا كانت قواعده آمرة وألزم الأفراد باحترامها تحت طائلة توقيع جزاءات من قبل السلطة العامة. ولهذه الغاية أنشأ المشرع بموجب قانون العمل جهازاً خاصاً لمراقبة وضمان الالتزام بقواعد التشريع الإجتماعي الآمرة هو جهاز التفتيش في وزارة العمل. إلا أن هذا المفعول الآمر هو نسبي إذ يقتصر على الحالات التي تؤدي فيها مخالفة هذه الأحكام إلى المساس بالحقوق المقررة للأجير، أي بمعنى أنه إذا تجسدت المخالفة في إعطاء ضمانات إضافية أو زيادة في الحقوق تفوق تلك الممنوحة للأجراء قانوناً، فإنها في هذه الحالة جائزة بالإستناد إلى المبدأ الأساسي الوارد في المادة 43 والفقرة الثانية من المادة 59 من قانون العمل اللبناني التي تقضي بوجود إفادة الأجراء دوماً من الأنظمة والاتفاقات الأكثر فائدة لهم⁽¹⁾.

سنستعرض في هذا الفصل بداية الضمانات التي يوفرها قانون العمل للأجراء عموماً، وفي مبحث ثانٍ تلك الخاصة بالنساء.

➤ المبحث الأول: الضمانات التي يوفرها القانون للأجراء

إن قانون العمل يرمي بشكل أساسي إلى تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق تحديد حقوق وموجبات كل منهما بصورة عادلة وبما يضمن عدم حدوث أي صراع طبقي بينهما.

ومن الثابت أن قواعد قانون العمل لها تأثير مباشر على حياة العمال اليومية الفردية والعائلية وذلك من خلال تحديد ساعات العمل والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية ونظام الأجور والتأمينات الإجتماعية في حالات الإصابة والوفاة والمرض. من هنا أهمية البحث في شروط العمل والمنافع والضمانات التي كرسها القانون الإجتماعي والتي تشكل الحد الأدنى.

(1) المادة 43 من قانون العمل اللبناني: "كل اتفاق مخالف لأحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والإجازات هو باطل حكماً و للأجراء أن يستفيدوا من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم".
الفقرة الثانية من المادة 59 من قانون العمل: "أما النصوص الواردة في اتفاق خاص أو في نظام عام للعمال ويراد بها إعطاء هؤلاء شروطاً أكثر فائدة لهم فيستفيدون منها".

○ المطلب الأول: في مدة العمل

لم يترك المشرع اللبناني لرب العمل حرية تحديد أوقات العمل والتحكم بها، بل تدخل بتحديد ساعات العمل ووضع قواعد منظمة لها. فالعمل المتواصل دون شك، من شأنه أن يولد نتائج وانعكاسات سلبية على الأوضاع الصحية والاقتصادية والاجتماعية للأجراء. إن تحديد مدة عمل الأجير ضمن الحدود الممكنة للجهدين: الجسدي والذهني من شأنه زيادة إنتاجيته وزيادة المساحة المخصصة للراحة ولمعاشية العائلة مما يؤدي إلى تقدم المجتمع ككل وتحسين أوضاعه. كما أن تنظيم ساعات العمل يعتبر، من ناحية ثانية، أحد أبرز وسائل مكافحة البطالة إذ إنه يفسح في المجال أمام أكبر عدد ممكن من القادرين على العمل للإنخراط به وممارسته⁽¹⁾.

حددت المادة 31 من قانون العمل الحد الأعلى لساعات العمل في الأسبوع بثمان وأربعين ساعة، هذا التحديد يشمل بشكل عام جميع الأجراء النساء منهم والرجال البالغين سن الرشد والذين يعملون في مختلف المؤسسات الخاضعة لأحكام قانون العمل. أما الأولاد والأحداث، فيصير تشغيلهم بالإستناد لأحكام المواد 22 إلى 25 من هذا القانون. ويعتبر الحد الاقصى لساعات العمل الأسبوعية متعلقاً بالنظام العام ولا يجوز مخالفته بتشغيل الأجير أكثر من هذا الحد تحت طائلة البطلان المطلق. إلا أنه وباعتبار أن التشريع الإجتماعي قد وضع أساساً لمصلحة الأجراء، فليس هناك من مانع في إنقاص هذا الحد بما أنه يعتبر أكثر فائدة للأجراء. كما أنه لوزير العمل، وبحسب المادة 32 أن يخرج عن هذه القاعدة ويسمح بزيادة ساعات العمل في بعض الأشغال كالمطاعم والمقاهي أو إنقاصها في بعض القطاعات والأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة.

(1) عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، دون تاريخ، صفحة

واستثناءً على هذه القاعدة، شرعت المادة 33 من قانون العمل تجاوز هذا الحد وتشغيل الأجراء لساعات إضافية في الأحوال الإضطرارية وذلك دون أي تحديد لهذه الحالات.⁽¹⁾ وعلى هذا الاستثناء يرد استثناء آخر متعلق بالأولاد والأحداث إذ إن المادة 23 حظرت تشغيلهم أكثر من ست ساعات يومياً ما يعني عدم جواز استخدامهم لساعات إضافية تزيد على الحد الأقصى المقرر بشأنهم.

بالإضافة إلى تدخل المشتري في تحديد ساعات عمل الأجراء عن طريق وضع حد أقصى لها في الأسبوع، ولما كانت مواصلة العمل طوال ساعات العمل اليومية تؤدي إلى إرهاق الأجير وإضعاف قواه، فقد أوجب قانون العمل بمقتضى المادة 34 منه على رب العمل أن يمنح الأجراء ساعة على الأقل للراحة عند منتصف النهار متى ما زادت ساعات العمل عن ست للرجال وخمس ساعات للنساء. إلا أن هذه الفترة تخرج عن احتساب الحد الأقصى لساعات العمل والذي يقتصر على ساعات العمل الفعلية فقط.

أما بالنسبة للأحداث فيستحقون هذه الراحة بعد أربع ساعات عمل متواصلة (المادة 23). وفضلاً عن ذلك، فقد حرص المشرع على أن يضمن للأجير فترة راحة يومية كافية خلال كل أربع وعشرين ساعة. ولأجل ذلك فقد نصت المادة 34 في فقرتها الثانية على ما يلي: "يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل".

وفي التنظيم الخاص بأوقات عمل الأحداث حظر تشغيلهم في الفترة الممتدة من الساعة السابعة ليلاً والسابعة صباحاً، كما أوجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقل عن 13 ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل، ومنع تكليفهم بالعمل لساعات إضافية أو خلال

(1) تنص المادة 33 من قانون العمل على أنه: "تجوز مخالفة أحكام المادة 31 في الأحوال الإضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة بشرط:

١- أن تراعى أحكام الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٣٢.

٢- أن تحاط مصلحة الشؤون الاجتماعية علماً خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللازم لإتمام العمل.

٣- أن يكون أجر الساعات الإضافية التي اشتغل فيها الأجير ٥ بالمائة زيادة عن أجر الساعات العادية".

فترات الراحة اليومية والأسبوعية أو خلال الأعياد والمناسبات التي تعطل فيها المؤسسة وذلك بصورة مطلقة⁽¹⁾.

كما أوجب على رب العمل أو من يمثله أن يعلّق في مكان ظاهر من مؤسسته الصناعية أو التجارية بياناً بساعات العمل (لناحية البدء والإنتهاء) لمختلف فئات الأجراء، وأن يبلغ صورة عن هذا البيان إلى وزارة العمل⁽²⁾.

أضف إلى ذلك أن المشرع قد أقر مبدأ الراحة الأسبوعية بما لا يقل عن 36 ساعة من دون انقطاع ولم يحدد يوماً معيناً من الأسبوع بل ترك لصاحب العمل أن يختار يوم هذه الراحة وأن يوزعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل⁽³⁾. فله الحق المطلق في تحديده وتغييره وجعله يختلف بين أجير وآخر وكل ذلك حسب ما تقتضيه مصلحة مؤسسته وحسن سير العمل فيها. وإذا كان يوم الراحة الأسبوعية هذا مشتركاً بين جميع الأجراء في المؤسسة نفسها، فلم يتضمن قانون العمل أي نص يمنع صاحب العمل من فتح المؤسسة في هذا اليوم دون تشغيل أجراءه. كما أنه لا يوجد أي مانع قانوني أمام الأجراء بالعمل لدى رب عمل آخر خلال راحتهم الأسبوعية.

قانون العمل اللبناني لم يلحظ ما إذا كانت الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إسوة بغيرها من الإجازات القانونية أم لا، وهذا ما يستشفّ من نص المادة 37 من هذا القانون التي نصت على أنه: "في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 يخير الأجراء المكلفون بالعمل إما براحة تعادل الراحة الأسبوعية التي حرّموا منها وإما بقبض أجر عن الساعات التي عملوا فيها".

والمقصود هنا هو الوضع الإستثنائي للأجير الذي يكلف بالعمل في فترة راحته الأسبوعية. وعليه يمكن القول أنه لا يجوز مخالفة قاعدة الراحة الأسبوعية إلا في ظروف استثنائية كما نصت عليها المادة 33 من قانون العمل، وبالشروط الواردة في هذه المادة⁽⁴⁾.

(1) المادة 23 من قانون العمل اللبناني.

(2) المادة 35 من قانون العمل اللبناني.

(3) المادة 36 من قانون العمل اللبناني.

(4) محمد علي الشخبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، الطبعة الأولى، لا دار نشر، أيلول،

2007، صفحة 179.

تجدر الإشارة هنا إلى أن قانون العمل اللبناني بتحديد فترة الراحة الأسبوعية ب 36 ساعة، جاء أكثر فائدة للأجراء من اتفاقية العمل الدولية التي حددت هذه الفترة ب 24 ساعة⁽¹⁾.

○ **المطلب الثاني: في الإجازات**

نظم القانون اللبناني الإجازات التي يحق للأجير الحصول عليها وهي تتعدد بتعدد الظروف التي تبرر منحها، وتتباين من حيث نوعها ومدتها. هذه الإجازات تتعلق بالنظام العام لا يمكن حرمان الأجير من الاستفادة منها، وهي الإجازة السنوية، الإجازة المرضية، إجازة الوفاة وإجازة الأعياد.

أولاً: الإجازة السنوية

تعتبر الإجازة السنوية مكّلة للراحة اليومية والأسبوعية بل وأشد ضرورة منهما؛ إذ تأتي بعد عام من العمل المتواصل لإراحة الأجير من عناء طويل وتجديد نشاطه واندفاعه للعمل والإنتاج.

ولقد أعطى المشرع لكل أجير الحق في إجازة سنوية حددتها المادة 39 من قانون العمل بخمسة عشر يوماً من أيام العمل الفعلية بأجر كامل شرط أن يكون الأجير مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل. ولا تختلف الإجازة السنوية في لبنان باختلاف نوع العمل ومدته أو باختلاف جنس الأجير أو سنّه، باستثناء ما نصت عليه المادة 23 من قانون العمل لناحية حق الأحداث بإجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل وذلك بعد أن يكمل الحدث سنته الأولى كأجير في المؤسسة. وتحرص المادة نفسها على إفادة الحدث من ثلثي مدة الإجازة على الأقل دفعة واحدة، على أن يستفيد من باقي المدة خلال السنة نفسها.

إن حق الأجير في الاستفادة من هذه الإجازة السنوية المدفوعة الأجر يعتبر من متعلقات النظام العام، إلا أنه لا يوجد في القانون ما يمنع الإتفاق بين الأجير ورب العمل على أن يتنازل الأجير عن حقه بالإجازة ويواصل العمل خلالها شرط أن يتقاضى عنها أجره 15 يوماً. وكذلك في حالة انقطاع الأجير عن العمل بعد نشوء حقه بالاستفادة من

(1) اتفاقية العمل الدولية رقم 14 تاريخ 1921/10/25، والتي صادق عليها لبنان في 1962/7/26.

إجازة سنوية ولم يستفد منها فعلاً، فإن حقه بها ينقلب إلى حق بتعويض يعادل أجره 15 يوماً⁽¹⁾.

ولرب العمل حرية في اختيار تاريخ هذه الإجازة بحسب مقتضيات الخدمة وما يتمتع به من صلاحية وسلطة في إدارة مؤسسته وتنظيم العمل داخلها. فهو غير ملزم بإعطائها خلال فترة معينة من السنة. كما أنه باستطاعته إما إقفال مؤسسته طوال خمسة عشر يوماً متواصلة من السنة، وإما بتوزيع الإجازات بين أجراءه بطريقة تؤمن استمرار العمل في المؤسسة طيلة أيام السنة. إلا أنها بالمقابل حرمت رب العمل من أن يصرف الأجير أو أن يوجه إليه إنذاراً بالصرف خلال الإجازة. يسقط هذا الموجب عن صاحب العمل ويصبح بطل من هذه الموانع إذا ثبت أن الأجير قد اشتغل لدى رب عمل آخر خلال فترة الإجازة (المادة 52 عمل) وهذا أحد أوجه الاختلاف بين الإجازة السنوية والإجازة الأسبوعية.

تجدر الإشارة هنا إلى قاعدة إستقلالية الإجازات عن بعضها، وإن أي إجازة تعطى للأجير تبقى مستقلة استقلالاً تاماً بمعزل عن الإجازات الأخرى التي يتمتع بها لأسباب أخرى. "وعلى هذا الأساس، وعلى افتراض إصابة الأجير بمرض خلال استقافته من إجازته السنوية، فتعتبر الإجازة السنوية معلقة لغاية شفائه، ثم تسري مجدداً بعد ذلك"⁽²⁾.

فالأصل أنه لا يمكن اقتطاع الإجازات القانونية الأخرى من الإجازة السنوية، إلا أنه في حالة تجاوز الإجازة المرضية للأجير مدة شهر، فقد أعطى قانون العمل الحق بتخفيض الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام⁽³⁾. ولرب العمل الحق في تجزئة الإجازة السنوية شرط عدم التعسف وإفساد الغاية من منح هذه الإجازة، ومراعاة أحكام الإتفاقية رقم 52 الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1936 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر والتي وقع عليها لبنان بموجب المرسوم رقم 9825 تاريخ 1962/6/22 خصوصاً المادة الثانية منها

(1) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002، صفحة 295-296.

(2) محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، 2007، صفحة 141.

(3) المادة 41 من قانون العمل اللبناني.

التي نصت في فقرتها الرابعة على مبدأ عدم جواز تجزئة الإجازة السنوية لأقل من ستة أيام، أي أنه يتوجب على رب العمل إعطاء إجازة سنوية متواصلة لا تقل عن ستة أيام وذلك في حال تجزئة هذه الإجازة.

تعتبر الإجازة السنوية طويلة نسبياً مقارنة مع باقي الإجازات المكرسة في القانون، والغاية من ذلك تمكين الأجراء من رعاية عائلاتهم لا سيما من يضطر منهم لضرورات عمله، للإقامة بعيداً عنها، وتجديد قواهم واكتسابهم قدرات كافية من الطاقة تجعلهم يعودون إلى العمل لدى انقضاء إجازتهم بحيوية ونشاط تامين.

ثانياً: الإجازة المرضية

أما لناحية الإجازة المرضية فتتص المادة 40 من قانون العمل اللبناني المعدلة بموجب المرسوم رقم 7607 تاريخ 13/4/1971 على ما يلي:

"إذا أصيب الأجير بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم 25 تاريخ 4 أيار 1943، فله الحق بإجازة مرضية تحدد على الوجه التالي:

١- نصف شهر، بأجر كامل، ونصف شهر، بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وأكثر حتى سنتين.

٢- شهر بأجر كامل، وشهر بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات.

٣- شهر ونصف، بأجر كامل، وشهر ونصف بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات حتى ست سنوات.

٤- شهران، بأجر كامل، وشهران بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات.

٥- شهران ونصف الشهر، بأجر كامل، وشهران و نصف الشهر، بنصف أجر، للأجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات".

انطلاقاً من هذه المادة، تتلخص المبادئ القانونية التي ترعى الإجازة المرضية في لبنان بالأمور التالية:

١- المقصود بهذه الإجازة هي تلك غير المتأتية عن الأمراض المهنية أو طوارئ العمل حيث إن هذه الأخيرة تخضع لأحكام المرسوم الإشتراعي رقم 136/1983، وذلك إلى أن يوضع فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي موضع التنفيذ.

٢- إن مدة الإجازة المرضية مرتبطة بمدة خدمة الأجير في المؤسسة؛ كلما زادت مدة العمل زادت معها مدة الإجازة المرضية.

إلا أنه لا يستحق الأجير أية إجازة مرضية إذا كانت خدمته في المؤسسة تقل عن ثلاثة أشهر، وهي مدة التجربة المنصوص عنها في المادتين 50 و 74 من قانون العمل.

تقدّر مدة الإجازة المرضية بالنسبة إلى كل سنة تعاقدية على حدة، ولا يجوز تأجيل مفعولها من سنة إلى أخرى. إلا أنه إذا بدأت سنة تعاقدية جديدة وكان الأجير حينها لا يزال مريضاً، فله الحق أن يستفيد من إجازة مرضية جديدة تحتسب مدة تعويضها وفقاً لمدة خدمته في المؤسسة. أما عند استنفاذ الأجير لإجازته المرضية وبقائه مريضاً خلال السنة نفسها، جاز له المطالبة بإجازته السنوية، ولا يحق لصاحب العمل عند ذلك أن يرفض طلبه إنما يستطيع فقط أن يخفض إجازة الأجير السنوية عملاً بأحكام المادة 41 من قانون العمل⁽¹⁾.

فرضت المادة 41 من قانون العمل على الأجير كي يستفيد من هذه الإجازة أن يثبت مرضه وذلك بإبرازه تقريراً من الطبيب الذي عالجه أو من طبيب المؤسسة التي يعمل فيها. كما أجازت لصاحب العمل أن يوكل إلى طبيب يختاره التدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الأجير. وإسوةً بالإجازة السنوية، يمنع على رب العمل أن يصرف الأجير أو أن يوجه إليه إنذاراً أثناء فترة الإجازة المرضية (مادة 42 عمل).

ثالثاً: إجازة الوفاة

مراعاةً منه لحياة الأجراء واحتراماً لواجباتهم الاجتماعية، أقر المشرع اللبناني بحق كل أجير بالاستفادة من إجازة وفاة عند فقدان أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية.

(1) محمد علي الشخبي، المرجع السابق، صفحة 191-192.

وبهذا المعنى نصت المادة 38 من قانون العمل اللبناني على أنه: "يحق لكل أجير فقد أباه أو أمه أو زوجه أو أحد أولاده وأحفاده أو أحد جدوده وجداته إجازة يومين بأجر كامل".

إن هذا التعداد ورد على سبيل الحصر ما يفسح المجال أمام انتقاد هذا النص لكونه لم يراعِ أشخاصاً آخرين قد يترك فقدانهم تأثيراً كبيراً في حياة الأجير ويقلل من درجة اندفاعه وقدرته على العمل ويفرض عليه أن يواجه الظرف الحاصل كوفاة الأشقاء، إذ ليس من المألوف أن يحرم الأجير من الإجازة في حال وفاة أخيه أو أخته ليتمكن من ممارسة واجباته الاجتماعية والتماهي مع مختلف العادات التي يسير عليها المجتمع اللبناني.

وتطرح أيضاً مسألة المدة المنصوص عليها لهذه الإجازة، أي اليومين، وما إذا كانت تعتبر مناسبة وكافية بمقاربتها مع واقعة الوفاة. تجدر الملاحظة إلى أن أياً من اتفاقيات العمل الدولية لم يتطرق إلى إجازة الوفاة، ولعل السبب في ذلك هو في اختلاف العادات والتقاليد بين بلد وآخر لهذه الناحية.

لا بد من الإشارة أن مشروع تعديل قانون العمل اللبناني⁽¹⁾، الذي أقرته لجنة تم تشكيلها لهذه الغاية وشارك فيها ممثلون عن وزارة العمل وممثلون عن الاتحاد العمالي العام وأصحاب الأعمال وبعض الخبراء، وأنجزت عملها بتاريخ 2002/4/27، قد حدد إجازة الوفاة في البند الثاني من المادة 49 منه كالتالي:

"إجازة بأجر كامل مدتها:

- ثلاثة أيام في حال وفاة الأب أو الأم أو الزوج أو الزوجة أو أحد الأولاد أو الأحفاد أو الأخ أو الأخت أو الجد أو الجدة.
- يومان في حال وفاة العم أو العمة أو الخال أو الخالة أو حماه أو حماته.
- يوم واحد في حال وفاة أحد الأقرباء الآخرين حتى الدرجة الرابعة".

رابعاً: إجازة بعض الأعياد

(1) مشروع تعديل القانون في الفصل المتعلق باستخدام النساء ملحق.

في الحقيقة، إن قانون العمل قد خلا من الإشارة إلى أية إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة الأعياد، الوطنية منها أو الدينية، وترك لصاحب العمل الحرية بشأن التعطيل في أيام الأعياد. بقي الأمر على هذه الحال إلى أن صدر كل من قانون 30 نيسان 1959 المعروف بقانون تنظيم عيد العمل، وقانون 21 تشرين الثاني 1962 تحت عنوان وجوب التعطيل في جميع المؤسسات التجارية والصناعية في ذكرى الإستقلال حيث:

أ- يعطّل في هذين العيدين جميع الموظفين والعمال والمستخدمين في دوائر الدولة والبلديات والمؤسسات العامة والمؤسسات التجارية والصناعية الخاصة، ولدى أصحاب المهن الحرة باستثناء من تضطره طبيعة عمله إلى الإستمرار فيه.

ب- هذان العيذان هما مدفوعا الأجر، وإذا كانت الأجور تحسب على أساس الساعة أو الإنتاج، على المؤسسات المذكورة أن تدفع للأجراء تعويضاً عن ذلك اليوم يساوي متوسط الأجر اليومي في الأشهر الثلاثة الأخيرة.

ج- إن للمؤسسات التي يجب أن تعطل في هذين العيدين الحق في تشغيل أجراءها عوضاً عن الساعات التي عطلتها وتدفع لهم أجره هذه الساعات على أساس الأجر العادي فلا يطبّق على هذه الساعات نظام الساعات الإضافية.

وقد جرت العادة أنه في حال صادف عيد العمال يوم عطلة أن تعطلّ مؤسسات القطاع الخاص في اليوم التالي باستثناء المستشفيات والصيدليات والأفران والمطاعم على أن تدفع المؤسسات المعفاة من التعطيل أجره هذا اليوم مضاعفة للعاملين في هذا اليوم. أما باقي الأعياد، فلا يوجد نص قانوني يفرض على رب العمل أن يعطل خلالها، علماً بأن وزارة العمل تتكفل عادةً بسد هذا الفراغ التشريعي عن طريق الإيعاز لأصحاب العمل بإدراج بعض المناسبات الرسمية والأعياد الدينية الأساسية كعيد الميلاد ورأس السنة الهجرية وغيرها في أنظمة المؤسسات الداخلية⁽¹⁾.

○ المطلب الثالث: في الأجر

إن علة وجود قانون العمل هي حماية الطبقة العاملة، رفع مستوى معيشتها، وتحقيق التوازن الإجتماعي والإقتصادي بينها وبين طبقة أصحاب العمل، ولهذه الغاية اعتبر الأجر ركناً أساسياً وجوهرياً من أركان عقد العمل واحتل المكانة الأولى في العلاقة القائمة بين طرفيه، وهو عبارة عن مجموع الأموال النقدية والعينية التي يتقاضاها الأجير مقابل عمله

(1) محمد علي الشخبي، المرجع السابق، صفحة 199.

وهو يمثل المصدر الأساسي إن لم يكن الوحيد الذي يعوّل عليه الأجير في معيشتة، وهذا ما يعرف بالطابع الحيوي للأجر.

لقد أحاط المشرع اللبناني الأجر بحماية قانونية وأفرد له عدداً من النصوص والأحكام تهدف جميعها إلى ضمان معيشة الأجير وعائلته وإلى تخطي المفهوم التقليدي الراسخ للأجر (الأجر مقابل العمل) والإعتراف بالمفهوم الاجتماعي والوظيفة الاجتماعية الهامة التي يشغلها. وقد انسجم المشرع اللبناني لهذه الناحية مع ما صادق عليه من موثيق وإعلانات واتفاقيات دولية وإقليمية وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 والذي التزم به لبنان في مقدمة دستوره. نص هذا الإعلان في مادته الثالثة والعشرين الفقرة الثالثة على أن: "لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرضٍ يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية".

وفي السياق نفسه، جاءت المادة 44 لتتص على أنه: "يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي".

تجدر الإشارة إلى أن عملية تحديد الأجر تخضع لمبدأ الحرية التعاقدية أي أنها تتم بالاتفاق المتبادل بين الأجير وصاحب العمل، وفي حال تعذر الإتفاق بينهما يكون عندها للقضاء سلطة تقدير الأجر بعد التثبت من توافر نية التعاقد على عمل مأجور. إلا أنه وفي جميع الأحوال، يجب أن يتناسب الأجر مع ظروف الأجير وحالته العائلية والاجتماعية بشكل يضمن سداد جميع حاجاته الضرورية وحاجات عائلته ويكفل احترام كرامته الإنسانية⁽¹⁾.

إن مبدأ الأكثر فائدة للأجير يتيح لرب العمل تعديل مقدار الأجر زيادة متى شاء بإرادته المنفردة. أما إذا كان التعديل يتمثل بتخفيض قيمة الأجر عن الحد المتفق عليه ورفض الأجير الإذعان لهذا القرار، فيكون له الحق بترك العمل على مسؤولية رب عمله. ولكن السؤال الذي يطرح نفسه في حال ارتضى الأجير ذلك.

تأتي المادة 59 من قانون العمل لتتص في فقرتها الأولى على ما يلي: "كل نص في عقد إجازة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل و الأجير قبل العمل

(1) Kayrouz Kabalan, "Le droit du travail Libanais et les problems syndicaux", these Aix, en province 1961, p,103 et S.

وخلال مدته يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً⁽¹⁾.

وبالتالي إن التصرفات التي يقدم عليها الأجير عندما يكون ما زال خاضعاً لسلطة صاحب العمل والتي تؤدي إلى تقليص منافعه تعتبر، مبدئياً، باطلة نظراً لما يمكن أن يشوبها من عملية إكراه معنوي مفسد للرضى ناتج عن مبدأ التبعية القانونية بين الأجير ورب عمله⁽¹⁾.

ولكن تنازل الأجير عن حقوقه أثناء العمل يعدّ صحيحاً ومشروعاً عندما يتم بصورة طبيعية ومن دون إكراه، أو كان جازماً وصريحاً ومحدداً للحقوق التي تم التنازل عنها أو كان لأسباب مشروعة نتيجة تعديل جوهري في عقد الاستخدام ولم يقصد منها التحايل على القانون⁽²⁾.

إن الاتفاق على تعيين مقدار الأجر بين الأجير ورب العمل وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة يبقى مشروطاً، إلى جانب مبدأ عدم التمييز في الأجور مهما كانت الإعتبارات، بوجود مراعاة الحد الأدنى الرسمي للأجور الذي يتعلق بالنظام العام ولايجوز النزول عنه، والذي تتولى تحديده لجان تمثل فيها كل من وزارة الإقتصاد الوطني وأرباب العمل والأجراء وهو يبلغ اليوم 675,000 ليرة لبنانية مع توصية المشرع في المادة 46 من قانون العمل بإعادة النظر بهذا التحديد كلما دعت الظروف الإقتصادية إلى ذلك.

وفي هذا السياق نقضي المادة الثالثة من اتفاقية العمل الدولية رقم 131 تاريخ 22 حزيران 1970 الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور والتي أبرمت في لبنان بموجب المرسوم الإشتراعي رقم 70 تاريخ 1977/6/25 بأن "تشمل العناصر التي تؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور، بقدر الإمكان وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية:

أ- احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الإجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الإجتماعية الأخرى.

(1) بلال علي حبيب شعيتو، الأجر في قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2015، صفحة 101-102.

(2) حاتم ماضي، سلطة رب العمل داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية والإدارية، الفرع الأول، بيروت، 1987، صفحة 47.

ب- العوامل الإقتصادية ومنها متطلبات التنمية الإقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه".

نظمت المواد 47، 48 و 49 من قانون العمل المبادئ القانونية الإلزامية الخاصة بالأجر. فأوجبت المادة 47 دفع الأجر، إن لم تكن عيناً، بالعملة الرسمية بالرغم من كل نص مخالف، والعبرة من ذلك زيادة التداول بالعملة الوطنية وحماية الأجير من مخاطر تقلبات أسعار العملات. ويكون ذلك في أيام العمل حتى لا يضطر الأجير للإنتقال إلى المؤسسة يوم راحته الأسبوعية ليقبض الأجر المستحق له.

وباعتبار أن الأجر هو مورد الرزق الأساسي للأجير فرض المشرع دفعه في مواعيد دورية تكون مرة في الشهر للمستخدمين ومرتين للعمال على الأقل.

أما عن مكان الإيفاء بالأجر فحدّد بمحل العمل حصراً بغية التيسير على العامل وعدم إضاعة وقته في الإنتقال إلى مكان قد يكون بعيداً لقبض أجره وعدم تكبده نفقات الانتقال.

"ومواكبةً للتطور التكنولوجي الحاصل في معظم دول العالم والمتعلق بتسهيل عمليات القبض والدفع، بدأت في السنوات الأخيرة العديد من مؤسسات العمل في لبنان بدفع أجر عمالها بواسطة المصارف التجارية. وهو ما يعرف اصطلاحاً بـ "توطين الأجر" (domiciliation du salaire). وتكمن إفادة العامل من توطين أجره في سهولة قبض مستحقاته المالية بواسطة الصراف الآلي (ATM أو GAB) المتوافر في معظم المناطق اللبنانية"⁽¹⁾.

كما اعتبرت رواتب الأجراء عن السنة الأخيرة من الديون الممتازة وتصنف بعد دين الخزينة والمصارف القضائية والتأمينات الجبرية (المادة 48).

كما أعطي الأجير امتيازاً إضافياً لتحصيل أجره وهو ممارسة حق الحبس على الأشياء التي صنعها وتكون في حوزته (المادة 49).

وهناك ضمانات قانونية إضافية بخصوص الأجر وردت الإشارة إليها في المواد 68، 69 و 70 من قانون العمل حرص المشرع بموجبها على تقييد سلطة رب العمل في المساس بالأجر لما له من أهمية إجتماعية بالغة في حياة الأجير؛ فمنع رب العمل في حالة ارتكاب

(1) بلال علي حبيب شعيتو، المرجع السابق، صفحة 116.

الأجير أثناء العمل خطأً جدياً أو إهمالاً فاضحاً أو خالف الأنظمة الداخلية للمؤسسة أن يعاقبه بحسم الأجر لأكثر من ثلاثة أيام عن الفعل الواحد وخمسة أيام في الشهر الواحد.

لا ريب في أن مفهوم الأجر قد عرف تطوراً ملحوظاً عبر الأزمنة إلى أن وصل لما هو عليه في العصر الحديث. فعلى الرغم من علاقته المباشرة بنوع العمل ومدته، إلا أنه ينظر إليه من زاوية غاياته النهائية التي تتضوي تحت عنوان رئيسي هو تحرير الأجير من هاجس الخوف على المستقبل.

ولم تنته الضمانات التي وقّرها قانون العمل عند هذا الحد، بل حرص المشرع اللبناني على تأمين الحماية اللازمة للأجراء ووقايتهم من بعض المخاطر التي قد تنتج عن طبيعة عملهم. وعليه، فقد فرضت المادة 61 من قانون العمل على أرباب العمل موجب تهيئة المؤسسة بما يضمن سلامة الأجراء العاملين فيها لا سيما لناحية النظافة واستيفاء شروط الصحة والراحة الضروريتين. وأولت المادة 62 من القانون نفسه الحكومة سلطة استصدار المراسيم التي تحدد التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية لا سيما ما يتعلق بالسلامة والإضاءة والتهوية وتجديد الهواء وتأمين المياه الصالحة للشرب والمراحيض والإحتياطات ضد الحرائق وغيرها.

إلى ذلك، فقد صدر في العام 1951 المرسوم التطبيقي رقم 6341 والذي ألغي لاحقاً بالمرسوم رقم 2004/11802 المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، حيث فرض على رب العمل القيام بعدة إجراءات و تدابير لوقاية العمال و تأمين سلامتهم.

وقد أوجبت المادة 34 من هذا المرسوم على جميع المؤسسات الخاضعة لقانون العمل والتي يزيد عدد أجراءها عن خمسة عشر أجيراً، أن يكون لديها طبيب خاص يقوم مقام "طبيب العمل" في حال عدم وجوده، مهمته مراقبة حالة الأجراء الصحية والقيام بالوسائل الوقائية والصحية في مكان العمل. كما أشارت إلى إلزامية الفحص الطبي للأجراء قبل استخدامهم بصرف النظر عن عددهم في المؤسسة.

وتأكيداً للحماية التي أحاط بها الأجراء ومن أجل تحصيل حقوقهم بالسرعة المطلوبة، أنشأ المشرع اللبناني قضاءً خاصاً للنظر في النزاعات الفردية التي تنشأ بينهم

وبين أرباب العمل⁽¹⁾، هي مجالس العمل التحكيمية التي أنشئت بموجب المادة 77 من قانون العمل (المعدلة وفقاً للمرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21) التي نصت على أن ينشأ مجلس عمل تحكيمي في مركز كل محافظة يعهد إليه بالنظر في نزاعات العمل الفردية.

يتألف المجلس من قاضٍ من الدرجة الحادية عشرة وما فوق رئيساً يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى ومن عضوين، أحدهما يمثل أرباب العمل والآخر يمثل العمال ويعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.

وللتقاضي أمام مجلس العمل التحكيمي مزايا جاءت الإشارة إليها في نص المادة 80 من قانون العمل: "ينظر المجلس التحكيمي في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة. تعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات فهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر".

وهكذا بات بحوزة الأجراء إمكانية استيفاء حقوقهم وتحقيق مطالبهم بطريقة يسيرة ومدّة وجيزة خصوصاً أن التعويضات التي يطالبون بها قد تكون مورد الرزق الأساسي لديهم، كما أنه لم يعد لزاماً عليهم تحمل تكاليف وأعباء مالية عالية لهذه الغاية فالإعفاء من الرسوم القضائية هو إجراء حتماً لصالحهم باعتبار أن الغالبية العظمى من الدعاوى أمام مجالس العمل التحكيمية تكون مرفوعة من الأجراء بوجه أرباب العمل.

هذا كله وبقي هاجس حماية اليد العاملة المحلية من المزاحمة الأجنبية حاضراً في بال المشرّع اللبناني⁽²⁾ الذي تبني نوعين من القيود على مبدأ حرية التعاقد على العمل يقوم أحدهما على اعتبارات إنسانية وهو المتعلق بفرض بعض الإجراءات عند تشغيل النساء والأحداث، أما النوع الآخر فهو المبني على اعتبارات وطنية تتمثل بحماية اليد العاملة

(1) وسام حسين غياض، المرجع السابق، صفحة 194.

(2) تشير في هذا السياق إلى الخطة التي أطلقتها وزارة العمل في حزيران 2019 لمكافحة العمالة الأجنبية غير الشرعية. تشمل الخطة إعطاء مهلة شهر للمخالفين لتسوية أوضاعهم، تفعيل العمل الإداري وجهاز التفتيش في وزارة العمل وإطلاق حملات إعلامية وإعلانية منها حملة "ما بيحرك شغلك غير ابن بلدك". وتهدف الخطة إلى تطبيق القانون والأنظمة المرعية الإجراء التي تنظم العمالة الأجنبية في ظل وجود الآلاف من العمال والمؤسسات المخالفة، خلق فرص عمل للبنانيين، وزيادة إيرادات الدولة من الرسوم والغرامات.

اللبنانية من المنافسة الأجنبية. ولهذه الغاية، أخضع عمل الأجانب على الأراضي اللبنانية لرقابة الدولة؛ باشتراطه على الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان أن يحصل على إجازة بذلك من وزارة العمل (المادة 3/59 عمل).

وفي هذا السياق جاء القانون الصادر بتاريخ 10 تموز 1962 الخاص بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه ليحظر في المادة 25 منه على الأجنبي غير الفنان أن يتعاطى أي عمل أو مهنة في لبنان ما لم يكن مرخصاً له بذلك من قبل وزارة العمل والشؤون الإجتماعية وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة. أما شروط الحصول على هذا الترخيص والإجراءات الواجب اتباعها فقد حددت في المرسوم رقم 17561 الصادر في 1964/9/18 والمتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان.

ميّز هذا المرسوم بين الأجنبي الذي يريد الدخول إلى لبنان للعمل فيه، وبين الأجنبي الموجود أصلاً في لبنان، فأوجب على الأول أن يحصل على موافقة مسبقة من وزارة العمل قبل مجيئه إلى لبنان، إلا إذا كان فناناً فيحصل على هذه الموافقة من مديرية الأمن العام. أما الثاني فيمكنه أن يتقدم بطلب إجازة العمل بدون الحصول على الموافقة المسبقة. ويقصد بالأجنبي في الحالتين "كل شخص حقيقي من غير التابعة اللبنانية"⁽¹⁾.

إلى جانب قانون العمل، صدر قانون الضمان الإجتماعي في العام 1963 والذي هو امتداد لقانون العمل وأفاد الأجراء الذين يخضعون لقانون العمل وغيرهم من الأجراء الذين لا يخضعون أصلاً لهذا القانون من ضمانات اجتماعية اختصرتها المادة السابعة من قانون الضمان.

(1) المادة الأولى من القانون الصادر بتاريخ 10 تموز 1962 المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه.

المبحث الثاني: مظاهر الحماية الخاصة بالنساء

لقد سجلت نسبة انخراط النساء في ميادين العمل، ولم تنزل، ارتفاعاً لافتاً استلزم ضرورة العمل على حمايتهن وتوفير الأجواء الملائمة لتمكينهن من ممارسة نشاطهن الإقتصادي من دون أي تمييز، كما برزت الحاجة إلى التوسع في تحديث شروط عمل النساء لا سيما المتعلقة منها بحماية الصحة ورعاية الأمومة.

لهذه الغاية تكاتف جهود مختلف الدول والجمعيات والهيئات لإزالة ما قد يعترض حق المرأة بالمشاركة في شتى ميادين العمل وتفعيل هذا الحق بعد أن ثبتت الآثار الإيجابية المترتبة على عمل المرأة والتي تعود بالخير والإزدهار عليها وعلى أسرتها ومجتمعها. فهو بالدرجة الأولى يساعدها على تحقيق ذاتها ومكانتها كفرد منتج في المجتمع وتعزيز شخصيتها ورفع مستوى الوعي والثقافة لديها نتيجة الاختلاط والاحتكاك مع آخرين من ذوي الإمكانيات والمستويات العلمية، وبالدرجة الثانية يعود عليها براتب شهري تستطيع به أن تعيل نفسها وتحقق الاستقلال الإقتصادي الذي يؤدي إلى مكانة إجتماعية أفضل. من ناحية ثانية، إن اشتغال المرأة يؤدي إلى تحسين الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية لأسرتها وبالتالي رفع المستوى الثقافي والإقتصادي للمجتمع ما يؤمن ذخيرة إضافية كفيلة بحمايته في مواجهة التحديات الحضارية على المحافل الدولية.

إيماناً منه بوجود إحاطة المرأة العاملة بحماية خاصة تمكّنها، إضافة إلى الإستجابة لمتطلبات العمل وتحمل أعبائه، من القيام بواجباتها المنزلية ورعاية أسرتها، تدخّل المشرّع بغية إقرار قدر من الضمانات والتسهيلات في مجال استخدام النساء.

○ المطلب الأول: المساواة بين الجنسين

تعد قضية حقوق الإنسان من أبرز القضايا التي لم تغب يوماً عن اهتمامات الباحثين والحقوقيين والتي ما زالت تتصدر عناوين المؤتمرات والندوات والمحافل الدولية. وبما أنّ

المرأة تشكل النسبة الأكبر من سكان لبنان⁽¹⁾، فلا عجب من دوام ظهور قضاياها وحقوقها لا سيما في المساواة مع الرجل كأولوية.

إن الحديث عن تطور مبدأ المساواة بين المرأة والرجل قد لا تتسع له مجلدات، إذ لا تزال المرأة تخوض منذ مطلع القرن الماضي مسيرة من النضال والكفاح في سبيل الحصول على حقوق حرمت منها على مدى عصور طويلة، وتذويب الاعتقاد الراسخ بأنها تحتل مرتبة أدنى من الرجل وبأن دورها ينحصر بشكل أساسي ضمن نطاق الحياة العائلية وبأن وظيفتها تقتصر على الإنجاب وتربية الأطفال، فلها الحيز الخاص وللرجل الحيز العام في الحياة الإجتماعية.

إن الاعتقاد الذي ساد في الماضي بأن المرأة غير أهل لأن تشارك فعلياً في مختلف مجالات الحياة، أدى إلى تعطيل دورها باعتبارها عنصراً فاعلاً ومتفاعلاً في المجتمع ومعاملتها بدونية وإجحاف مقارنة مع الرجل.

من هنا نرى قضية حقوق المرأة تطرح على الدوام توخياً لإزالة جميع أشكال التمييز ضدها وإرساء مبادئ المساواة في الحقوق والواجبات بينها وبين الرجل. وبالفعل خاضت المرأة اللبنانية غمار العلم والحياة العامة والإقتصادية خصوصاً حتى باتت شريكة الرجل بمختلف ميادين العمل وتمكنت أن تحفظ لنفسها مكانة متقدمة ومتميزة عن مثيلاتها في بعض الدول العربية.

في الواقع إن لمنظمة العمل الدولية دوراً كبيراً في تطوير وبلورة التشريعات الإجتماعية العمالية لمعظم دول العالم. وقد أخذ لبنان حصته في ذلك عبر الإنضمام إلى عدة اتفاقيات صادرة عنها، بالإضافة إلى الحرص على الالتزام بتوصيات مختلفة واحتضان المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية على أراضيه.

وعلى الصعيد الداخلي، فإن الهيئات الرسمية الموكلة إليها متابعة الشؤون المتعلقة بالمرأة هي الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية المرتبطة مباشرة برئاسة مجلس الوزراء، ووزارة

(1) سكاى نيوز عربية- www.skynewsarabia.com، إنفوغرافيك.. خريطة "الذكور و الإناث" في العالم، أبو ظبي، 12 يناير 2017، تاريخ زيارة الموقع 15 أيلول 2018، 10:30 am.

الدولة لشؤون التمكين الإقتصادي للنساء والشباب⁽¹⁾، دائرة شؤون المرأة في وزارة الشؤون الإجتماعية ولجنة المرأة والطفل في المجلس النيابي. تتكاتف معها على الصعيد الأهلي مجموعة من المنظمات والجمعيات أبرزها منظمة "كفى عنف واستغلال" ومؤسسة "أبعاد" للمساواة بين الجنسين.

يحتل مبدأ المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في ميدان العمل مركزاً متزايد الأهمية بين مختلف الحقوق الإنسانية الأساسية.

وفقاً للدستور اللبناني، يعتبر كل اللبنانيين سواء لدى القانون، ولكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة ولا ميزة لأحد على الآخر إلا من حيث الإستحقاق والجدارة وذلك حسب الشروط التي ينص عليها القانون. وبالتالي يكون الدستور قد كرس مبدأ المساواة التامة بين الذكور والإناث أمام القانون وفي تولي الوظائف⁽²⁾.

وعدا ذلك، فإن الدستور لم يتضمن أي نص تمييزي بحق المرأة.

كما التزم هذا الدستور في مقدمته بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي حرص على أن يكفل لكل شخص الحق بالعمل وفي حرية اختياره ضمن شروط عادلة ومرضية والحق في الأجر المتساوي على العمل المتساوي دون تمييز لأي اعتبارات كانت⁽³⁾.

ولقد أبرم لبنان عدداً من الإتفاقيات مع منظمة العمل الدولية هدفت جميعها إلى حماية حقوق المرأة ومساواتها بالرجل من حيث الحق في العمل وتأمين ظروف ملائمة لذلك⁽⁴⁾.

إضافة إلى اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) بموجب القانون 572 تاريخ 1996/7/24 والتي تدعو إلى اتخاذ تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل وغيره من الميادين.

انسجاماً مع الدستور الذي جعل من المساواة بين المرأة والرجل مبدأً دستورياً يعرض

أي قانون يخالفه للطعن والإبطال أمام المجلس الدستوري، نلاحظ أن النصوص القانونية

(1) حلت في تشكيلة الحكومة لعام 2019 محل وزارة الدولة لشؤون المرأة في الحكومة السابقة. من مهامها تمكين المرأة وتعزيز قدراتها، ومن مسؤولياتها تجسيد مبدأ المساواة في النصوص التشريعية، تطبيق الاتفاقيات الدولية والقضاء على الصور النمطية في وسائل الإعلام والإعلان.

(2) المادة 12 من الدستور اللبناني.

(3) المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948.

(4) منها الإتفاقية رقم 100 لعام 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. والإتفاقية رقم 111 لعام 1958 بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة. وقد صادق لبنان عليهما بموجب المرسوم الإشتراعي رقم 70 الصادر بتاريخ 1977/6/25.

التي تضمنها قانون العمل اللبناني لم تفرّق بين المرأة والرجل لا في الأجور ولا في ساعات العمل والإجازات أو الاستفادة من الضمانات الإجتماعية والتدريب والترقية والترفيه. كما أنه، وتحت تأثير ضغط الجمعيات والحركات النسائية اللبنانية، وتطبيق جزئي لنصوص هذه الإتفاقيات والمواثيق الدولية، برز تطور ملحوظ في التعديلات التي طالت التشريع الإجتماعي في أكثر من ناحية.

من المواد التي كرست المساواة التامة بين الجنسين في هذا القانون تأتي على ذكر المادة الثانية: "الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو جماعي خطياً كان أم شفهيّاً". كما نلاحظ أن هذه المادة عرفت الأجير تعريفاً شاملاً يستبعد معه التمييز على أساس الجنس بين الأجراء.

والقانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 الذي عدل نص المادة 26 من قانون العمل إلى التالي:

"يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيه، التأهيل المهني والملبس". وهكذا أصبح محظوراً على صاحب العمل التفرقة بين عماله وعمالته في شتى مجالات العمل وحوافزه ومؤهلاته وذلك تحت طائلة المساءلة الجزائية⁽¹⁾.

علماً أنه قبل هذا التعديل كان قانون العمل خالياً من أي نص يحظر التمييز الجنسي بين الأجراء أو يتبنى مبدأ المساواة التامة في شتى ميادين العمل.

أما نص المادة 26 القديم فكان التالي: "يحظر تشغيل النساء ليلاً في الصناعات الميكانيكية واليدوية كافة بين الساعة الثامنة مساءً والخامسة صباحاً اعتباراً من أول أيار حتى 30 أيلول وبين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً اعتباراً من أول تشرين الأول حتى 30 نيسان".

إلا أنه ونتيجة التطور التكنولوجي الكبير والانخراط الكثيف للمرأة في سوق العمل، لم يعد من الممكن تقييد عملها وحصره ضمن أوقات وقطاعات معينة، وقد أثبتت التجارب العملية أنه قد يكون من الأنسب لبعض النساء أن يلازمن منازلهن ويرعين أطفالهن نهاراً ويذهبن للعمل ليلاً أثناء بقاء الزوج مع الأولاد. وإذا كانت الغاية من هذا المنع هو تجنب أي

(1) المادة 30 من قانون العمل اللبناني.

اعتداءات كلامية أو جسدية على النساء اللواتي يخرجن للعمل في فترات الليل، فإنه ليس هناك ما ينفى إمكانية حدوث هكذا مواقف أثناء النهار.

لهذا كله، وباعتبار مبدأ التمييز يناقض أهداف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الملتزم به لبنان ويخالف دستوره، ويتعارض وأهداف منظمة العمل الدولية ولا يحترم الإتفاقيات المبرمة لا سيما الإتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة، جاء هذا التعديل كخطوة أولى نحو تكريس المساواة التامة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في مجالات العمل.

ومن اللافت أن تعديل المادة 26 من قانون العمل لم يتوقف عند إدخال النص الجديد عليها، إنما ألغى النص القديم الذي كان يحظر تشغيل النساء ليلاً في الصناعات الميكانيكية واليدوية في ساعات وأشهر معينة دون الإستعاضة عنه أو الإشارة إلى نص آخر يرعى عمل النساء ليلاً، مما يؤشر إلى رغبة المشرع بالسماح لهن بالعمل خلال فترات الليل في كافة القطاعات إسوةً بالأجراء الرجال مع الإعتراف ببعض الإستثناءات العرضية أشارت إليها المادة 27 وهي بعض الأنواع من الأعمال التي تعتبر غير آمنة وغير منسجمة مع تركيبة المرأة البيولوجية وقدراتها الجسدية⁽¹⁾.

"إن المشرع اللبناني بإلغائه القيود القانونية المتعلقة بعمل النساء ليلاً هدف إلى تحسين فرصهن في مجالات الإستخدام، وتعزيز مبدأ عدم التمييز، وتشجيع إدماجهن بطريقة فعالة في سوق العمل. وقد ثبت أن منع تشغيل النساء في فترات الليل يسبب لهن صعوبات قانونية واقتصادية واجتماعية خصوصاً في قطاع الخدمات وفي قطاع التكنولوجيا الصناعية المتقدمة حيث تقتضي الإستثمارات الرأسمالية الكبيرة العمل على أساس 24 ساعة يومياً"⁽²⁾.

في الحقيقة إن قانون العمل وإن خلا من أية أحكام أو بنود تمييزية صريحة ضد النساء وانسجم لهذه الناحية مع المعايير الدولية، إلا أنه كرس في أكثر من مادة تمييزاً إيجابياً لصالحهن كالذي ورد في الفقرة الرابعة من المادة 59 من هذا القانون والتي تعطي الحق للمستخدم أو للعاملة التي تضطر إلى ترك الخدمة بسبب الزواج الحق بالإستفادة

(1) وليم الغريب، قانون العمل اللبناني- حاضره و مستقبله، الطبعة الأولى، لا دار نشر، 2014، صفحة

210.

(2) وليم الغريب، المرجع نفسه، صفحة 210.

من تعويض الصرف شرط أن تقدّم الإنذار في المدة المعينة وأن يكون لها في الخدمة أكثر من سنة ولا يترتب هذا التعويض إلا بعد التثبيت من الزواج. ولم يلحظ القانون مهلة محددة بعد الزواج يمكن خلالها للأجيرة أن تترك عملها فيكون بالتالي من حقها أن تتركه بسبب زواجها مهما مضى عليه من وقت.

○ **المطلب الثاني: الوقاية الصحية**

إن ازدياد اهتمام المرأة بالتعليم وانخراطها في شتى مجالاته، إضافة إلى الضرورات الإقتصادية والإجتماعية ومتطلبات الحياة العصرية أدت إلى خروج المرأة بكثرة إلى سوق العمل جنباً إلى جنب مع والدها وأخيها وزوجها الرجل، مع استمرار دورها البديهي الذي تلعبه والذي يلازمها أينما حلّت باعتبارها الأم، المريية وربّة المنزل.

هذه الأوضاع تحتمّ ضرورة تهيئة الوسائل والأجواء الكفيلة بتمكينها من ممارسة دورها الإنساني تجاه عائلتها، والتموي تجاه مجتمعها، مع مراعاة قدرتها البدنية وحاجتها لضمانات وحماية أكبر من الناحيتين الصحية والأخلاقية. أضف إليه ما أفرزه التقدم التكنولوجي والثورة الصناعية من حلول للآلة الحديثة والمتطورة في القطاعات التي كانت في الماضي تتطلب جهداً جسدياً جعلها حكراً للرجال.

لهذه الاعتبارات وضع المشرع اللبناني بعض القيود على عمل النساء شكّلت لهنّ عنصر حماية واطمئنان.

انسجماً مع مبادئ التوصية الدولية رقم 4 الخاصة بحماية النساء والأطفال حظرت المادة 27 من قانون العمل تشغيل النساء في بعض الصناعات والأعمال التي تعتبر ضارة بصحتهم وخطرة على حياتهم. وقد وردت الإشارة إليها في الملحق رقم 1 لقانون العمل وهي التالية:

- ١- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمقالع وكل عمل لاستخراج الحجارة.
- ٢- العمل في الأفران الصناعية المعدة لتذويب وتصفية وطبخ المنتجات المعدنية.
- ٣- تقضيض المرايات بطريقة الزئبق.
- ٤- صنع المتفجرات ومعالجتها بالأيدي.
- ٥- سبك الزجاج وتبريده في الفرن الخاص.

- ٦- لحام القطع المعدنية بتذويبها الجزئي.
- ٧- صنع الكحول وسائر المشروبات الكحولية.
- ٨- الدهان بطريقة الديكو.
- ٩- تقليب ومعالجة أو تحويل الرماد المحتوي على رصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- ١٠- تركيب مزيج اللحام أو أمزجة معدنية محتوية على أكثر من ١٠ بالمئة من الرصاص.
- ١١- صنع الليتارج والماسيكو والألمنيوم والسيروز وأورنج أو سلفات أو كربونات أو سيليكات الرصاص.
- ١٢- عملية الميخ والمعالجة بالطرطير في صنع الخزانات الكهربائية أو إصلاحها.
- ١٣- تنظيف المعامل التي تجري فيها الأعمال المنصوص عليها تحت الأرقام ٩ و ١٠ و ١١ و ١٢.
- ١٤- قيادة الآلات ذات المحركات الكبرى.
- ١٥- إصلاح أو تنظيف الآلات ذات المحركات أثناء دورانها.
- ١٦- صنع الاسفلت.
- ١٧- أعمال الدباغة.
- ١٨- العمل في مستودعات الأسمدة المستخرجة من البراز والزبل والعظم أو الدم.
- ١٩- سلخ جلود الحيوانات.

فإذا كان الأصل أنه لا تمييز في ما يخص نوع العمل وظروف العمل بين المرأة والرجل، إلا أن وجود هذه الأعمال وغيرها التي تتطلب مجهوداً كبيراً قد لا يلائم طبيعة النساء أو تحمل مخاطر عالية حتم تدخّل المشترع لرسم الحدود المناسبة التي يمنع على أصحاب العمل تجاوزها حفاظاً على سلامة المرأة.

وإن قراءة سريعة في نصوص قانون العمل تترك انطباعاً أولياً برغبة المشرع في إحاطة الأجيرات برعاية خاصة.

فالمادة 34 تنص في فقرتها الأولى على أنه: "كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل أن يمنح إجراءه عند منتصف نهار العمل راحة لايجوز أن تقل عن ساعة".

وتمنع المادة 52 المعدلة وفقاً للقانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 رب العمل من أن يوجه الإنذار إلى كل من المرأة الحامل طوال فترة الحمل والمرأة المجازة بداعي الولادة، وذلك بعد أن كان النص القديم قد حظر توجيه الإنذار إلى المرأة الحامل ابتداءً من الشهر الخامس من الحمل.

ولقد أولت كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية اهتماماً كبيراً لموضوع تأمين سلامة وصحة المرأة الوظيفية وتحسين ظروف عملها. تجلّى هذا الإهتمام في مجموعة من الإتفاقيات منها:

دولياً: الإتفاقية رقم 115 لعام 1960 بشأن الحماية من الإشعاعات، الإتفاقية رقم 119 لعام 1963 بشأن الوقاية من الآلات، الإتفاقية رقم 120/1964 حول القواعد الصحية في التجارة والمكاتب، الإتفاقية 127/1967 (الحد الأقصى للوزن)، الإتفاقية 148/1977 بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والإهتزازات)، الاتفاقية رقم 155 لعام 1981 حول السلامة والصحة المهنتين، الإتفاقية رقم 167 لعام 1988 بشأن السلامة والصحة في البناء، والإتفاقية رقم 176/1995 عن السلامة والصحة في المناجم. عربياً: الإتفاقية رقم 1 الصادرة عام 1966، والإتفاقية رقم 13 بشأن بيئة العمل.

انضم لبنان إلى معظم هذه الإتفاقيات التي تتضمن شروطاً وقواعد حديثة لتنظيم ظروف العمل. وعليه، لم يعد الجدول رقم (1) الملحق بقانون العمل يؤمّن الحماية الكافية للمرأة العاملة نتيجة ظهور صناعات جديدة ذات مخاطر لا يمكن إغفالها.

تنبّهت الحكومة اللبنانية للأمر وقامت بإصدار عدة مراسيم تتصدى لهذه المخاطر منها المرسوم رقم 11802 في 2004/1/30 المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، والذي ألغى المرسوم رقم 6341 الذي كان قد صدر بتاريخ 1951/10/24 لتنظيم الحماية والوقاية الصحية في أماكن العمل. هذا وقد ألحقت بالمرسوم الجديد ثلاثة جداول تحدد مستويات شدة الضوضاء بأماكن العمل ومدة التعرض المسموح بها، وحدود الجرعة القصوى السنوية للإشعاع، وأقصى أوزان الأثقال التي يجوز للأحداث من الجنسين وللنساء حملها أو دفعها أو جرّها.

○ المطلب الثالث: إجازة الأمومة

إن إطلاق حرية النساء في العمل وفي اختيار مستقبلهنّ المهني، والتزايد المطرد لانخراطهنّ في سوق العمل حرّك اهتمام معظم التشريعات العمالية بغية إحاطتهنّ بالحماية والرعاية الضرورية. فالى جانب الضمانات التي تمنح للمرأة العاملة، بشكل عام، حرصت الدول والمنظمات المعنية على إضفاء حماية خاصة على المرأة باعتبارها أمّاً.

كرّس الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 25 فقرة 2 ضرورة إحاطة الأمومة برعاية خاصة وقد جاء فيها: "للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين. ولجميع الأطفال حق التمتع بذات الحماية الإجتماعية سواء ولدوا في إطار الزواج أو خارج هذا الإطار".

وكذلك موقف الأمم المتحدة المترجم في المادة 11 فقرة 2 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بالنص التالي:

"2- توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا إجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الإجتماعية؛

(ج) لتشجيع وتوفير الخدمات الإجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الإلتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها".

أظهر المشرع اللبناني، إلى جانب ما وقره من ضمانات للمرأة العاملة، رغبة واضحة في حماية الأم العاملة من خلال الاعتراف لها بإجازة أمومة بهدف تمكينها من الإهتمام بطفلها ورعايته من جهة والمحافظة على صحتها من جهة أخرى.

ومن أجل ذلك، وبتاريخ 2014/4/15 وافق مجلس النواب على تعديل المادتين 28 و 29 من قانون العمل وقضى التعديل برفع فترة إجازة الأمومة للمرأة العاملة في القطاع الخاص

إلى عشرة أسابيع مدفوعة براتب كامل تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها (المادة 28 المعدلة)، بعد أن كانت الأجيعة حتى ذلك التاريخ تستحق تلك الإجازة لمدة سبعة أسابيع. ويدفع الأجر كاملاً للمرأة أثناء إجازة أمومتها، كما يحظر صرفها أو توجيه الإنذار إليها خلال هذه الإجازة ما لم يثبت أنها استخدمت في عمل آخر (المادة 29 المعدلة).

فبعد أن كان لرب العمل الحق في صرف المرأة الحامل التي لم يتجاوز حملها الخمسة أشهر⁽¹⁾، أصبح ممنوعاً عليه صرفها منذ اليوم الأول للحمل إلى نهايته وينسحب الأمر كذلك إلى ما بعد الولادة، كما لا يمكنه توجيه إنذار لها خلال فترة الحمل.

إن تمديد إجازة الأمومة من سبعة أسابيع قبل التعديل حتى عشرة أسابيع، وإن تأخر حتى العام 2014 حيث بقي مرفوضاً لسنوات من قبل الهيئات الإقتصادية وأرباب العمل خوفاً على مصالحهم، إلا أنه يشكل انتصاراً ومكسباً لكل من النساء والأطفال. علماً أنه كلما ازدادت مدة الإجازة، ازدادت معها كفاية المرأة من الراحة المطلوبة وارتفعت فرصة استعادتها للصحة الجسمية بوقت أسرع وسهلت عملية التكيف العاطفي مع التغيرات الجديدة التي طرأت مع ولادة الطفل.

ومن الأسباب الأساسية الأخرى لإجازة الأمومة الأهمية البالغة للرضاعة الطبيعية في نمو الطفل وتكوين جهازه المناعي السليم. وتوصي منظمة الصحة العالمية بالرضاعة الطبيعية وحدها لمدة ستة شهور لكل طفل حديث الولادة وقبل إضافة أي نوع آخر من الأغذية الأمر الذي قد لا يتييسر لدى الأم العاملة التي تضطر للعودة إلى عملها بعد فترة وجيزة من الوضع.

على المستوى الدولي تقضي اتفاقية العمل الدولية رقم 183/2000 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة رقم 103/1952 في البند الأول من المادة الرابعة بما يلي: "من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الإتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها، أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية".

(1) المادة 52 القديمة من قانون العمل اللبناني.

تحتل السويد المرتبة الأولى عالمياً في مدة إجازة الأمومة حيث تعطي 75 أسبوعاً مع نسبة تعويض تصل إلى 80%، تليها بلغاريا بإجازة أمومة قدرها 58 أسبوعاً يعوّض فيها على الأجيّة بنسبة 90% عن أجرها الأساسي. أما فرنسا فتمنح 16 أسبوعاً والولايات المتحدة 12 أسبوعاً إنما يبقى التعويض كاملاً بنسبة 100%.

عريباً، تعتمد الجمهورية العربية السورية مبدأ تقليص مدة إجازة الأمومة في كل مرة تلي الإجازة الأولى؛ وعليه تستحق الأجيّة 120 يوم (ما يعادل سبعة عشر أسبوعاً ويوماً واحداً) عن الولادة الأولى 90 يوم (حوالي ثلاثة عشر أسبوعاً) عن الولادة الثانية 75 يوم (حوالي أحد عشر أسبوعاً) عن الولادة الثالثة وتحتفظ في كل مرة بتعويض يبلغ 100%.

بالعودة إلى التشريع اللبناني، وإيماناً بما للرجل من حق في تقاسم اللحظات العاطفية الأولى مع مولوده الجديد وزوجته، ومن دور مهم في مساندة المرأة ومعاونتها وتقاسم الأعباء المستجدة معها، وفي خطوة لافتة أقر مجلس الوزراء في العام 2018 مشروع قانون يرمي إلى منح إجازة أبوة للموظف والأجيّر لثلاثة أيام وبأجر كامل إذا رزق مولوداً وضمن فترة شهرين على الأكثر من تاريخ الوضع⁽¹⁾.

وقد قضى المشروع بإضافة مادة إلى قانون العمل ونصّها: "يحق للأجيّر، بالإضافة إلى إجازته السنوية، إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام متواصلة وبأجر كامل إذا رزق مولوداً. وذلك ضمن فترة شهرين على الأكثر من تاريخ الوضع". وهذا ما يمكن اعتباره في لبنان قفزة نوعية على أمل أن تكون انطلاقة لما هو أفضل، وطالما أن هذا المشروع لا يمس قوانين الأحوال الشخصية فمن المتوقع أن يكون طريقه إلى المجلس النيابي سريعاً.

تعتمد العديد من الدول أيضاً مبدأ إجازة الأبوة القصيرة المدة (ثلاثة أو أربعة أيام) إلا أنها غالباً ما تكون مدفوعة الأجر بنسبة 100% كما هو الحال في اليونان وكوريا وهولندا. إلا أن هناك بعض الدول التي تمتد فيها هذه الإجازة إلى نحو عشرين أسبوعاً كما هو الحال في البرتغال، وذلك مقابل حوالي 51% من الأجر⁽²⁾.

(1) مشروع القانون ملحق.

(2) OECD family database: OECD– Social policy Division– Directorate of Employment, Labour and Social Affairs, "Key Characteristics of Parental Leave Systems, May 2014, p.2.

ويؤكد علم النفس أهمية هذه الإجازة والحاجة الحقيقية لوجود الأب إلى جانب الأم في فترة الإنجاب وتحديداً في الأيام والأسابيع الأولى ليمارس دوره الأساسي وليس المكمل ويشارك بالمسؤوليات والأعباء و الضغوطات كما يخفف من حدة التشنجات.

إن سلّة الضمانات هذه مع مجموعة الإصلاحات التي جرت عليها مراراً، يصعب في الحقيقة على القارئ بين سطور قانون العمل الاستهانة بها أو تجاوزها، فقد طالت بشتى بنودها وأحكامها مختلف فئات العمال وظروف العمل، وشكلت قوة أساسية داعمة لهذا القانون حتى أكسبته بجدارة لقب التشريع الاجتماعي. إلا أن التشريع الاجتماعي لم يكن يوماً اجتماعياً، بل كان قانوناً تمييزياً تعسفياً تارة وناقصاً يعاني ثغرات جوهرية عدة طوراً، وهذا هو الوجه الآخر لقانون العمل.

الفصل الثاني: مكامن الضعف في تشريع العمل

إن قانون العمل النافذ في لبنان اليوم هو نفسه الصادر عام 1946، أي في الوقت الذي لم تكن المرأة قد انخرطت في سوق العمل إلى الحد الذي شهدناه في السنوات الأخيرة. وإنه ولو رصدت عينة من النساء العاملات في تلك الفترة فقد تم ذلك في ظروف مختلفة وأوضاع متدنية على مختلف الأصعدة العلمية والاجتماعية والإقتصادية، وقد كن يعملن غالباً في مجال الخياطة والتطريز والزراعة وخيط الحرير.

فعلى الصعيد العلمي، وكما حال الرجال كانت أغلب العاملات أميات لا يجدن القراءة أو شبه أميات، باستثناء حالات محدودة ممن ترعرعن في أسر متتورة ومتحررة تأثرت بالمجتمع الغربي وسمحت لنسائها بتحصيل بعض العلم.

أما اجتماعياً، فقد اقتصر العمل في تلك الآونة على النساء الفقيرات اللواتي دفعتهن الحاجة المادية لا سيما بعد الحربين العالميتين للخروج إلى العمل والتصدي للجوع والعوز.

وعلى المستوى الإقتصادي لم تكن المرأة تشغل سوى الأعمال البسيطة ولم تكن ترسل للعمل إلا عند غياب الرجل أو عجزه عنه، مما جعل نزولها للعمل خجولاً ويصنّف بالدرجة الثانية كبديل لعمل الرجل الذي شغل المرتبة الأولى في النشاط الإقتصادي⁽¹⁾. هذه العوامل جعلت من قانون العمل اليوم قانوناً مجحفاً بحق النساء وقاصراً عن حماية حقوقهن، وهو لا يزال معمولاً به على الرغم من الازدياد الكبير في نسبة انخراط النساء في مختلف ميادين العمل.

ولئن كان ضغط الحركات النسائية اللبنانية، والإمتثال لبعض المواثيق الدولية، وعقد الإتفاقيات في ظل المنظمات العمالية الإقليمية والدولية والعمل بالتوصيات قد وُددت تعديلات ملحوظة طالت البنود الخاصة باستخدام النساء في هذا القانون لا سيما لناحية التقديمات الإجتماعية وتحقيق المساواة بين الجنسين.

(1) عبد الرزاق دوغان، المرأة العاملة في لبنان قضايا وحلول، رابطة المرأة العاملة في لبنان، بيروت، 2000، صفحة 12.

رغم هذا التطور، لا يزال المشتري خاضعاً للمفاهيم والثقافات التقليدية السائدة في المجتمع اللبناني، وبالتالي ما زال قانون العمل اللبناني معقلاً لبعض النصوص التمييزية من جهة، وخالياً من ضمانات وبنود أساسية توفر حماية حقيقية وفعالة للعنصر النسائي من جهة أخرى. بناء على ذلك، سوف نستعرض في المبحث الأول أبرز أوجه التمييز بحق المرأة، ليخصص المبحث الثاني لدراسة الفراغ الذي يعتري التشريع.

➤ المبحث الأول: أوجه التمييز ضد المرأة

في حزيران من العام 2018 أجرت الجامعة اللبنانية ممثلة بمعهد العلوم الإجتماعية وبالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) مسحاً أولياً للواقع اللبناني حول موضوع المساواة بين الجنسين، يهدف إلى تقييم الوضع القائم، إظهار نقاط القوة والضعف، الفرص والتحديات، كما والبدء بوضع تشخيص فعلي يدعم بناء الإستراتيجيات الوطنية المستقبلية للبنان.

وقد جاء في التقرير ما يلي: "إنّ دراسة الواقع اللبناني الحالي، تظهر أن التمييز ما زال واضحاً في المجتمع، وهو لصالح الرجل. فعلى الرغم من التقدم المحرز الذي نعيشه في ما يخص أدوار وحقوق المرأة اللبنانية، إلا أن التمييز بين الجنسين لا يزال قائماً في نواحي الحياة على المستوى الثقافي المعيشي كما على المستوى الإقتصادي، الإجتماعي، وعلى مستوى السياسة العامة، وهو لا يزال بارزاً في النصوص القانونية نفسها. وهو أمر يعني حكماً غياب العدالة الإجتماعية⁽¹⁾..."

لقد حققت المرأة اللبنانية تقدماً كبيراً على صعيد التحصيل العلمي والإنخراط في سوق العمل بمختلف مجالاته، إلا أنها وعلى الرغم من ذلك، لا تزال تواجه عوائق عديدة تعرقل إسهامها الفعلي في مختلف مجالات الحياة ولا يزال التشريع الإجتماعي اللبناني يحوي أحكاماً تمييزية عديدة ضد النساء، كما أنه يتضمن بعض الإختلافات مقارنة مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها والمعايير المنبثقة عنها.

(1) المرجع نفسه صفحة 22.

○ المطلب الأول: تحوّل التمييز الإيجابي إلى تمييز سلبي

إنّ الحظر الوارد على تشغيل النساء في بعض الأعمال الشاقة⁽¹⁾ يوحي للوهلة الأولى برغبة في اتباع سياسة التمييز الإيجابي لصالح المرأة، إلا أن ذلك في الحقيقة قد يضر في طياته نظرة دونية للمرأة واستخفافاً بقدراتها عند المقارنة مع الرجل ويؤدي إلى الحد من فرصها في العمل ويسهم في زيادة نسبة البطالة في صفوف النساء ويتحول بالتالي من تمييز إيجابي إلى تمييز سلبي.

وإذا كان المشرع قد خطا في عام 2000 خطوة محسوبة على طريق إلغاء جميع مصادر التمييز الجنسي وتشجيع تكافؤ الفرص في قانون العمل تمثلت بإلغاء نص المادة 26 التي قيّدت عمل النساء في فترات الليل واستبدالها بما حرفيته تحظير التمييز الجنسي بين العامل والعاملة، إلا أنه يؤخذ على النص الجديد تحديده حصراً المواضيع التي لا يجوز فيها لصاحب العمل التفرقة في المعاملة (نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، التأهيل المهني والملبس) ولم يأخذ في الإعتبار حالات ومجالات أخرى قد تستجد أثناء الاستخدام⁽²⁾ وكان من الأجدى لو استعمل المفهوم الواسع لمصطلح التمييز وحرّره من أية قيود قد يكون من شأنها إثارة الإلتباس والشكوك في معرض التفسير⁽³⁾.

كما أنه لا يمكن تجاوز حقيقة إبرام لبنان كل من اتفاقية العمل الدولية رقم 89 المتعلقة بعمل النساء ليلاً بموجب المرسوم رقم 9825 تاريخ 1962/6/22، واتفاقية العمل العربية رقم 1 بموجب القانون رقم 183 تاريخ 24 أيار 2000. وهاتان الإتفاقيتان لا تجيزان تشغيل النساء ليلاً.

ومن المسلّم به، أن الإتفاقية المبرمة وفقاً للأصول في لبنان، تصبح جزءاً من النظام القانوني اللبناني، وتعلو على التشريع الوطني ذاته إذا تضاربت أحكامه مع أحكامها، حتى وإن كان تاريخ صدور القانون لاحقاً لتاريخ إبرام الإتفاقية⁽⁴⁾.

(1) المادة 27 من قانون العمل.

(2) نذكر منها التمييز في التقديمات، الإجازات، المشاركة في عملية صنع القرار، وفي مكان العمل كتحظير تشغيل النساء في أمكنة معينة دون أي مبرر قانوني.

(3) وليم الغريب، المرجع السابق، صفحة 208.

(4) المادة الثالثة من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني.

بناء عليه، يمكن القول إن التشريع اللبناني، وبالاستناد إلى هاتين الإتفاقيتين، لم يصل بعد إلى تحرير المرأة من قيود الزمان والتوقيت ولا يزال يحظر تشغيلها خلال فترات الليل.

○ المطلب الثاني: الفئات المستثناة من قانون العمل

تنص المادة 7 من قانون العمل اللبناني على ما يلي:

"يستثنى من أحكام هذا القانون:

١- الخدم في بيوت الأفراد.

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

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

٤- الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والموقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص".

لقد حددت هذه المادة نطاق تطبيق قانون العمل ووضعت قاعدة مفادها خضوع جميع علاقات العمل الخاص، التابع والمأجور لأحكام قانون العمل باستثناء ما استبعد منها بنص خاص. وهذا ما كرسته المادة الثامنة التي نصت على أنه: "يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجراء إلا من استثني منهم بنص خاص وتخضع له أيضاً المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وأنواعها الوطنية والأجنبية سواء أكانت عامة أو خاصة علمانية أو دينية بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية والمؤسسات الخيرية كما تخضع له الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في البلاد".

أما لناحية النظام القانوني الذي يحكم عمل هذه الفئات المستثناة، فهو يتحدد إما عبر نصوص خاصة إن وجدت، و إلا يبقى خاضعاً لأحكام القانون العام والمقصود بذلك قانون الموجبات والعقود.

إن إقصاء كل من الخدم في بيوت الأفراد والأجراء في المؤسسات الزراعية من أحكام قانون العمل يشكل تهميشاً لفئة كبيرة من المجتمع اللبناني وتمييزاً فاضحاً ضد النساء

حيث إن الأغلبية الساحقة من عمال هاتين الفئتين هم من النساء، ولا مبرر لحرمانهم من الإنضواء تحت لواء الأحكام الآمرة للتشريع الإجماعي والإستفادة من الضمانات التي يوفرها. الأمر الذي يجسد مخالفة للمعايير الدولية والمبادئ الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية لا سيما المتعلقة منها بحظر التمييز في المعاملة بين الفئات العاملة. إن ترجمة هذا الإستثناء وقياسه على المستوى الإقتصادي والإجتماعي تفيد بأن فئة لا بأس بها من أبناء المجتمع اللبناني لا تتمتع بأدنى مستويات الحياة الكريمة اللاتقة، وغير معنية بالقوانين والمراسيم الناظمة للأجور وتعويضات غلاء المعيشة، أضف إلى ذلك غياب أي تنظيم لمواقيت عملها وأي اعتراف بالإجازات المستحقة والضرورية لا سيما منها الإجازة المرضية وإجازة الأمومة.

أولاً: لناحية الخدم في بيوت الأفراد

اكتفى المشرع اللبناني باستثناء الخدم في بيوت الأفراد من الفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل ولم يلتفت لتحديد مفهوم هؤلاء الخدم والأشخاص المشمولين به. يمكن تعريف الخدم في بيوت الأفراد بأنهم أولئك الأشخاص الذين يؤدون أعمالاً مادية لصالح أفراد في منازلهم ولحاجاتهم وحاجات أفراد عائلاتهم الشخصية دون أن يتعدى عملهم إلى النشاط الإقتصادي لمخدوميهم أو إلى النشاطات التي تتطلب جهوداً عقلية أو ذهنية.

يدخل ضمن هذه الطائفة عاملة التنظيفات، مربية الأولاد، الطاهي، الجينياتي، السائق، إلخ...

والعبرة من هذا الاستثناء تكمن باعتبار أن عمل هؤلاء الخدم غير منتظم و يصعب تقييدهم بدوام عمل محدد كما يفعل قانون العمل بالنسبة للأجراء الخاضعين له. كما أن طبيعة عملهم تجعلهم على علاقة قوية واحتكاك مباشر ودائم بمخدوميهم الأمر الذي يوّد ارتباطاً شخصياً وحياة مشتركة تمكّنهم من الإطلاع على أسرارهم ومراقبة شؤون حياتهم الشخصية.

بحسب إحدى تقديرات منظمة العمل الدولية، تشكل النساء 83 في المائة تقريباً من عمال المنازل في العالم، ومع بقاء العمل المنزلي ضمن خانة المهن الأدنى أجراً في سوق

العمل، تثار الشكوك حول مدى عدالة قانون العمل وحقيقة تبنيه مبادئ المساواة وعدم التمييز بين العمال والعاملات في الضمانات والتقديمات الإجتماعية. وانخفاض الأجور لدى هذه الفئة يعزى إما إلى انخفاض مستويات التحصيل العلمي لدى عمال المنازل، وإما إلى الهدف بتقليل قيمة هذا العمل بحجة أن المهارات اللازمة لمزاولته تتمتع بها المرأة بالفطرة ولا تحتاج إلى الخبرة والتدريب لاكتسابها، كما يرد ذلك إلى سياسة التمييز في الأجور على أساس النوع الإجتماعي والذي يتحوّل في نهاية المطاف إلى تمييز جنسي واضح ضد النساء⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن قطاع الخدمة المنزلية في لبنان يقوم بأغلبه الساحقة إن لم نقل بأكمله على العنصر الأجنبي، إذ أصبح من النادر وجود أشخاص لبنانيين يعملون في هذا القطاع.

إن هذا الإستبعاد قد يكون خالياً من أية نوايا تمييزية، إلا أنه يحمل أثراً سلبياً واضحاً على المرأة؛ حيث إن الأغلبية الساحقة من العاملين في الخدمة المنزلية (97%) هم من الإناث وفقاً لإحصائيات وزارة العمل اللبنانية 111,945 من أصل 114,933 من عمال الخدمة المنزلية الذين يحملون تصاريح عمل رسمية للعمل في لبنان عام 2009 هم إناث ويشكلون 97%⁽²⁾.

تبين منظمة هيومن رايتس ووتش أحد أوجه الواقع الذي تعايشه عاملات الخدمة المنزلية في لبنان وذلك من خلال استعراضها ل 13 قضية جزائية رفعتها عاملات ضد أرباب عملهن أنها أخذت في المتوسط 24 شهراً لحلها، في حين تطلبت شكاوى عاملات المنازل من عدم دفع الرواتب التي رفعت في المحاكم المدنية ما بين 21 و 54 شهراً. أما الشكاوى التي قدمت أمام مجلس العمل التحكيمي، والذي من المفترض أن يكون أسرع من المحاكم المدنية العادية بسبب بساطة إجراءاته، تطلبت 32 شهراً في المتوسط⁽³⁾.

(1) منظمة العمل الدولية، دليل تعريفي حول المساواة في الأجور، الطبعة الأولى، جنيف، 2013، صفحة 52.

(2) وزارة العمل، إحصاءات تصاريح العمل للأجانب عام 2009.

(3) نديم حوري، بلا حماية، إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات، هيومن رايتس ووتش www.hrw.org، 16 أيلول، 2010، تاريخ زيارة الموقع 17 تشرين الأول 2018، 6:30 pm.

صحيح أن قطاع عمالة المنازل يعجّ بشكاوى تتنوع مواضيعها بين احتجاز الأجور ومخالفة قاعدة دورية إيفائها، الإفراط في عدد ساعات العمل والتشغيل في أعمال مرهقة، واعتداءات لفظية أو جسدية أو حتى جنسية، إلا أنه لا يزال هناك نسبة لا يستهان بها من عاملات المنازل المهاجرات تتجنب التقدم أو متابعة شكاوى ضد أرباب العمل بسبب افتقارهن إلى الدعم القضائي والخوف من الإتهامات المضادة (كإتهامهن بالسرقة من قبل أرباب العمل وتلفيق التهم بحقهن) والإعتقال، إضافة إلى حالة الرعب التي يثبعتها نظام الكفيل في أجوائهن لربطه العاملة المهاجرة برب عملها مما يجعل من الصعب عليها البقاء في لبنان خلال فترة الدعوى التي قد تستغرق وقتاً طويلاً كما سبقت الإشارة.

وفي القانون المقارن يلحظ قانون العمل الأردني الذي عدّل ليشمل عاملات المنازل ضامناً لهن حمايات مثل الدفع الشهري للأجور إلى حساب مصرفي، يوم راحة أسبوعية، إجازة مرضية سنوية مدفوعة الأجر، وتحديد ساعات العمل اليومي بعشر ساعات. وفي مجال مواجهة الفشل القضائي وظلم الإجراءات أمرت البحرين بالألا تمتد الفترة بين جلسات المحكمة لأكثر من أسبوعين، الأمر الذي أدى إلى الفصل في معظم القضايا خلال فترات قياسية. وفي خطوة لافتة، اتخذت سنغافورة إجراءات فعالة لرصد الإعتداءات على العاملات، ونشر نتائجها كرادع.

ثانياً: لناحية النقابات الزراعية

إن ما يقصده المشرع اللبناني من مصطلح النقابات الزراعية هم الأجراء العاملون في مؤسسة زراعية لا علاقة لها بالتجارة أو الصناعة. و"العامل الزراعي هو الذي يشتغل تحت إدارة مالك الأرض الزراعية في فلاحه الأرض وزراعتها ومقاومة الآفات الزراعية وجني المحاصيل إلخ وذلك كله نظير أجر⁽¹⁾". وقد استبعد عمال الزراعة من نطاق تطبيق قانون العمل لاختلاف طبيعة نشاطهم عن نشاط عمال الصناعة والتجارة إذ إن أغلب الأعمال الزراعية هي ذات طابع موسمي ولا تتصف بالاستمرارية.

(1) أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منظمة العمل العربية- مكتب العمل العربي، 1983، صفحة 45.

إن أكثرية العمال في القطاع الزراعي لا سيما في المناطق الريفية النائية هم من النساء اللواتي لم يزلن محرومات من أي تنظيم قانوني لعمالهن ولم يزل هذا القطاع ينتظر ما وعد به قانون العمل بوضع تشريع خاص بعماله. وبحسب دراسة نؤارة (2011)، يتوزع عمل النساء الريفيات بين مختلف القطاعات على الشكل التالي:⁽¹⁾

نسبة توزع عمل النساء الريفيات بين مختلف القطاعات⁽²⁾

النسبة	رَبّة منزل	زراعة	تعليم	صحة	حرف	عمل تجاري خاص	خارج القرية	المجموع
	٢٧,٣%	٣٠,٧%	٣,٧%	٣,١%	٣,١%	٣,١٥%	٧,٦%	١٠٠%

بالتالي، وحتى العام 2011 كان العمل الزراعي يستقطب النسبة الأكبر من النساء الريفيات. فنسبة الثلاثين بالمئة هذه تعدّ وازنة وذات تأثير جدّي على الإقتصاد الوطني، واستبعادها من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل وحرمانها من الإستفادة من الضمانات والتأمينات التي يوقرها يشكل تهميشاً كبيراً.

وكأن ما عايشته نساء الريف من مصاعب وتهجير وحرمان و حروب لا يكفي فأتى التشريع (غير) الإجتماعي هنا ليحاربهن في ساحاتهن، في أعمالهن ومصدر رزقهن، ويحرمهن من أدنى معايير الحياة الكريمة اللاتقة.

تجدد الإشارة إلى أنه وعلى الرغم من استثناء هذه الفئات من الخضوع لأحكام قانون العمل إلا أن التعديل الذي طال هذا القانون بتاريخ 1980/10/21 بموجب القانون المنقذ بالمرسوم رقم 3572 وخاصة المادة 79 لجهة اختصاص مجالس العمل التحكيمية لم يحرم هذه الفئات من الإستفادة من الإجراءات المستعجلة والميسرة المطبقة من قبل هذه المجالس وذلك تحقيقاً للعدالة الإجتماعية بين مختلف شرائح العمال والأجراء داخل المجتمع اللبناني.

(1) نؤارة: المرصد الوطني للمرأة في الزراعة والريف.

(2) www.nowara.org ، 28 تشرين الأول 2018 ، 10:45 am.

إلا أن التقاضي يتم في هذه الحالة بالإستناد إلى أحكام قانون الموجبات والعقود وليس قانون العمل⁽¹⁾.

○ المطلب الثالث: دمج الأحكام الخاصة بالنساء والأولاد

إن القارئ في أحكام قانون العمل سواء كان قانونياً متمرساً أو مبتدئاً، باحثاً اجتماعياً أو حتى شخصاً عادياً، لا بدّ وأن يستوقفه الفصل الثاني من الباب الأول من هذا القانون. لقد دمج هذا الفصل كلاً من الأحكام الخاصة بعمل النساء والأولاد معاً وحمل عنوان "في استخدام الأولاد والنساء" مختصراً بمواده العشر (من 21 حتى 30)، مضافاً إليها الملحق رقم (1) لقانون العمل، مجمل الإجراءات والتدابير الناظمة لعمل النساء والأولاد. إن هذا الجمع وإن دلّ على شيء فهو يدل على غياب الثقة بأهمية دور المرأة وانتقاص لقيمتها وتشكيك بقدراتها وطاقاتها ورفض تصنيفها كجزء أساسي من قوى الإنتاج في المجتمع.

هذه النظرة لا يوجد في الحقيقة ما يبررها؛ فالمرأة والحدث لا يختلفان من حيث النضوج الجسدي وحسب بل من حيث الإدراك العقلي والإمكانات الفكرية والذهنية كذلك. أضف إلى ذلك أن الهدف من الحماية المرجوة من نصوص التشريع الاجتماعي يختلف في الحالتين، والمرأة بحكم خصوصية وضعها وحاجتها للإهتمام والرعاية لا سيما في بعض الظروف والمستجدات التي قد تواجهها في حياتها (كالأمومة)، لا بد وأن تخصص بأحكام وافية تنظم طريقة استخدامها وتواجه مختلف المواقف والضغوطات التي قد تعترضها في عملها.

دولياً، نلاحظ أن اتفاقيات منظمة العمل الدولية عن كل من النساء والأولاد ليست هي نفسها الأمر الذي يجب النظر إليه كدافع ومحفّز للمشروع اللبناني للإنعتاق من النظرة الدونية الراسخة للمرأة والإنطلاق لتطبيق المعايير الدولية وتقييم الفرد العامل بمهاراته وقدراته لا على أساس جنسه⁽²⁾.

(1) وسام غياض، مرجع سابق، صفحة 32.

(2) من هذه الاتفاقيات تأتي على ذكر كل من الإتفاقية رقم 1948/89 المتعلقة بعمل النساء ليلاً والإتفاقية رقم 1948/90 الخاصة بعمل الأحداث ليلاً في الصناعة والمبرمتين في لبنان بموجب المرسوم رقم 9824 تاريخ 1962/6/22.

○ المطلب الرابع: إجازة الأمومة

"تم الاعتراف عالمياً بأن الأمومة (وظيفة إجتماعية) ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبارها إعاقة وظيفية وأن "الأمومة امتياز يجب ألا تعاقب عليه المرأة العاملة على وجه التحديد" لذلك فهي مسؤولية اجتماعية تقع على عاتق كل فرد في المجتمع⁽¹⁾".

عام 2000 أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 183 الخاصة بحماية الأمومة والتي تعطي إجازة 14 أسبوعاً للمرأة الأم.

في لبنان، بالرغم من أهمية التعديل الذي شهدته المادة 28 من قانون العمل والذي رفعت بموجبه إجازة الأمومة من سبعة إلى عشرة أسابيع، إلا أنه لم يرق إلى ما هو مكرس في الإتفاقية الدولية المذكورة، وبقي رفض تطبيق إجازة الأمومة المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية مبرراً بمحاذير اقتصادية بالظاهر لكنه يخفي معادلات ذكورية تمييزية في باطنه؛ حيث إن أي مبادرة إيجابية في هذا الإطار سرعان ما تصطدم بشجب واستنكار من قبل الهيئات الاقتصادية وأصحاب العمل لتجنب تحمل أي أعباء إضافية.

وبالنتيجة تبقى المرأة اللبنانية تواجه تمييزاً في عملها ليس مع زميلها الرجل وحسب، بل ومع نظيراتها من النساء العاملات في مختلف الدول العربية والأجنبية اللواتي يحظن بإجازة أمومة تعادل أو تزيد عن الأربعة عشر أسبوعاً المحددة في اتفاقية منظمة العمل الدولية.

لقد بدلت الممارسات العملية في لبنان المفاهيم (أي اعتبار أن الأمومة امتياز ومسؤولية إجتماعية) وحوّلت إجازة الأمومة إلى "ضريبة أمومة" نسبة إلى الآثار والأعباء الاقتصادية التي تتكبدتها الأمهات ثمن أداء أدوارهن الرعائية العائلية.

في الواقع، تضطر الأم في كثير من الأحيان إلى ترك عملها المدفوع الأجر من أجل العناية بأولادها وتربيتهم، هذا إن لم يسبقها صاحب عملها بخطوة ويقوم بنفسه بصرفها من العمل كعقوبة على ارتكابها فعل "الأمومة". هذا ما تفضحه أدرج وزارة العمل التي تعجّ

(2) علي الزين، "المرأة وحقها بالعمل والرضاعة الطبيعية"، جريدة النهار، <https://www.annahar.com>، 5 أيار 2016، تاريخ زيارة الموقع 29 تشرين الأول 2018 9:15 pm.

بمئات الشكاوى سنوياً والمقدمة من نساء صرفن من العمل بسبب الحمل، وأخريات أنهين إجازة أمومتهم وعدن لاستئناف أعمالهن ليفاجأن بأن أرباب العمل قد استغنوا عن خدماتهن دون أي تعويض. كما أنه تصادف حالات ترضح فيها المرأة لشروط مجحفة وتقبل بإجازة أمومة أقل من حقها القانوني (هناك حالات تعود فيها المرأة إلى العمل بعد مرور أربعين يوماً على ولادتها) مقابل الحفاظ على عملها⁽¹⁾.

بالالتفات إلى قانون العمل الفرنسي الصادر في الأول من شهر أيار 2008، تبرز مجموعة معايير حديثة وضمانات هامة حظيت بها المرأة العاملة الحامل حرصت على تأمين أقصى حماية لها وتنظيم ظروف عملها خلال فترة الحمل وأثناء إجازة الأمومة وبعدها. فقد حظر القانون الفرنسي على صاحب العمل أن يعتبر حالة الحمل سبباً لرفض استخدام المرأة أو لفسخ عقد عملها حتى وإن حصل ذلك خلال فترة الاختبار أو التجربة، ومنع عليه بالتالي القيام بالتفتيش عن أية معلومات تتعلق بوضع حملها⁽²⁾.

Article L1225-1

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

إلا أن ما تكشفه الملفات المكّسّة في أدرج وزارة العمل هو أن ما يمارس في لبنان بهذا الخصوص ليس تقليدياً، كما جرت العادة، لما هو جارٍ في فرنسا. فالغالبية العظمى من الشكاوى التي تسجّل سنوياً تحمل موضوع: "صرف تعسفي خلال فترة الحمل". بالتالي،

⁽¹⁾ هذه المعلومات تم الحصول عليها بعد زيارة وزارة العمل و البحث في ملفات الشكاوى و استصراح

بعض المفتشين العاملين في الوزارة عن الموضوع.

⁽²⁾ www.legifrance.gouv.fr، تاريخ زيارة الموقع 5 تشرين الثاني 2018، 1:10pm

وبطبيعة الحال، فإن اجتهادات مجالس العمل التحكيمية وافرة بموضوع الصرف من العمل بسبب الحمل كون الشكاوى تحوّل إليها عبر وزارة العمل.

بالمقابل، إن المرأة المرشحة لوظيفة أو المرأة العاملة غير ملزمة بالتصريح عن حملها إلا إذا رغبت وطلبت هي الإستفادة من النصوص القانونية الخاصة بحماية المرأة الحامل، وتبدأ هذه الإستفادة فور معرفة صاحب العمل بحملها.

Article L1225-2

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

ويحظر استخدام المرأة خلال فترة مجموعها ثمانية أسابيع قبل الوضع وبعده، وكذلك خلال الستة أسابيع التي تلي الولادة.

Article L1225-29

Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.

Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.

بالمقابل يؤخذ على القانون اللبناني عدم فرضه أية مدة إلزامية قبل وبعد الولادة يمنع خلالها تشغيل المرأة بل اكتفى بتحديد مجمل مدة إجازة الأمومة بعشرة أسابيع، ما فتح الباب على مصراعيه أمام تمادي أصحاب العمل وخرقهم أسمى معايير الصحة والسلامة.

بالإضافة إلى إجازة الوضع، تسمح العديد من الدول بحصول الأب أو الأم أو كلاهما على إجازة مدفوعة الأجر (كلياً أو جزئياً) لرعاية الطفل، وفي معظم دول منظمة

التعاون والتنمية OECD يسمح للوالدين بتقرير من منهما يحصل على الإجازة، فضلاً عن إمكانية تحويلها من أحدهما إلى الآخر⁽¹⁾.

وزماناً لئلا تتفرد النساء وحدها بتحمل هذا العبء، لجأت بعض الدول إلى تخصيص كوتة للأب تمثل فترة إجازة لرعاية الطفل تصل في بعض البلدان إلى ثلاثة شهور لا يمكن تحويلها للأم فيما يستخدمها الأب أو تسقط⁽²⁾.

في السويد تم في عام 2002 زيادة عدد أيام إجازة رعاية الطفل إلى 480 يوماً منها 60 يوماً محجوزة لكل طرف وغير قابلة للتحويل إلى الآخر، ثم تم في عام 2008 النص على مكافأة مالية أطلق عليها "مكافأة المساواة بين الجنسين" يتم منحها للأسرة عند استخدام إجازة رعاية الطفل (خارج الكوتة)، وتصل المكافأة إلى حدها الأقصى إذا ما تم اقتسام تلك الإجازة بين الوالدين بالتساوي⁽³⁾.

○ المطلب الخامس: الأجر

إن الحد الأدنى للأجور الذي فرضه المشرع اللبناني بموجب التعديل الأخير عام 2012 لا يزال ثابتاً حتى اليوم على الرغم من التضخم الكبير والمطرد الذي نشهده. إن هذا الحد لا يجوز مخالفته، أما كل ما يزيد عليه فيبقى خاضعاً لقاعدة العرض والطلب في سوق العمل ورهنأً لاستتبابية أرباب العمل.

وعملياً، لا تتبع الدولة أية تدابير رقابية فيما يخص المساواة في الأجر في القطاع الخاص، ولا عقاب على المؤسسات التي تميز في الأجر.

(1) UN Commission on the status of women- fifty- seventh Session Review panel, "Equal sharing of responsibilities between men and women, including care giving in the context HIV/AIDS, 12 march 2013, p.3.

(2) OECD family database: OECD- Social Policy Division- Directorate of Employment, Labour and Social Affairs, IBID, p.2.

(3) Statistics Sweden, Women and Men in Sweden- Facts and Figures 2010, p.41.

وهنا تعود إلى الواجهة معضلة الفئات المستثناة من احكام قانون العمل وواقع أن معظم أفرادها من النساء اللواتي يواجهن أعباء كثيرة في عملهن في مقابل أجور زهيدة وذلك في ظل غياب أي تنظيم قانوني أو أحكام ترعى عمل هذه الفئات. وبحسب تقديرات إدارة الإحصاء المركزي فإنه تبرز فجوة في معدلات الأجور بين الجنسين (حددت بنسبة 6 % في مجمل قطاعات: الزراعة، الصناعة، التجارة، النقل وأنشطة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية، والخدمات والوساطة المالية والتأمين)⁽¹⁾.

متوسط الدخل وفجوة الدخل بين المرأة والرجل بحسب القطاعات، 2007

قطاع النشاط الإقتصادي	فجوة الدخل %	رجال	نساء
الزراعة	21.0	295000 ل.ل.	233000 ل.ل.
الصناعة	23.8	596000 ل.ل.	455000 ل.ل.
التجارة	10.8	595000 ل.ل.	531000 ل.ل.
النقل وأنشطة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية	38.0	1070000 ل.ل.	664000 ل.ل.
الخدمات والوساطة المالية والتأمين	6.2	785000 ل.ل.	736000 ل.ل.
فجوة الدخل بين المرأة والرجل في القطاعات كافة	6.0	702000 ل.ل.	660000 ل.ل.

المصدر: توتليان غيدنيان (مرال)، واقع المرأة في لبنان بالأرقام، إدارة الإحصاء المركزي.

نأخذ على سبيل الإضافة أيضاً القطاع المصرفي، حيث إنه بحسب تقرير "الموارد البشرية في القطاع المصرفي عام 2013" الذي أصدرته جمعية مصارف لبنان، يتبين أن عدد العاملين في القطاع المصرفي يبلغ 18949 موظفاً، من بينهم 8803 نساء، أي 46.5 % من إجمالي العاملين.

(1) إدارة الإحصاء المركزي، المسح الوطني للأحوال المعيشية للأسرة حول متوسط الدخل وفجوة الدخل بين المرأة والرجل بحسب القطاعات الإقتصادية، لبنان، 2007.

يظهر التقرير أن متوسط أجر الموظفة أقل بنسبة 15.2 % من متوسط أجر الموظف كعمد إجمالي لعموم الوظائف (مليونان و657 ألف ليرة للذكر ومليونان و252 ألف ليرة للإناث). يفسر هذا الفارق بكون "الإناث يشغلن عدداً أقل من مراكز المسؤولية مقارنةً بالذكور"، لكن التقرير يعترف أنه حتى عند تساوي الرتبة يبقى متوسط أجر الموظفة أقل بنسبة 10 % من متوسط أجر الموظف. ويذكر التقرير أن الفوارق تضاءلت بالمقارنة مع عام 2005 حيث كان متوسط أجر الموظفة أقل بنسبة 21.3 % من متوسط أجر الموظف، وأقل بنسبة 13.8 % عند تساوي الرتبة⁽¹⁾.

في هذا السياق نستحضر موقف منظمة العمل الدولية المترجم في دليل تعريفي أصدرته في موضوع الأجر معتبرة اللامساواة في الأجر معضلة عالمية مستعصية واجهت المرأة منذ أن دخلت ميدان العمل. وأكثر من ذلك يكشف هذا الدليل عن انتهاج عدة بلدان سياسة تحديد أجر مختلفة بين العاملات والعمال عند مزاوله أعمال مطابقة أو مماثلة، وقد قامت هذه السياسة على اعتبارات مفادها انعدام حاجة المرأة إلى أجر يؤمن معيشتها، وتكريس مفهوم "الإعالة" للرجل وحده. ثم ما لبثت معظم البلدان أن استغنت عن هذه السياسة إلا أن هذا الأمر لم يقض على التفاوت في الأجر لدى مزاوله أعمال مختلفة في طبيعتها ولكن متساوية في قيمتها.

ويتابع الدليل أن هذه النظرة التقليدية لدور النساء أفرزت سيطرة واضحة للمرأة على مجموعة صغيرة من المهن حيث خصّصت هذه الأخيرة بأجر محدود ساهمت بابتعاد الرجل عنها. وكانت النتيجة أن بقي بوجه عام متوسط أجر العاملات دون متوسط أجر العمال في جميع البلدان ولكافة مستويات التحصيل العلمي والفئات العمرية والمهن⁽²⁾.

إن هذا الإنخفاض في مستوى أجر النساء، مضافاً إليه واقع عزوف أماكن العمل في لبنان عن تأمين حد أدنى من الخدمات التي تعوّض للمرأة غيابها عن المنزل، يمارس أثراً سلبياً واضحاً على النشاط الإقتصادي للنساء على اختلاف طبقاتهن الإجتماعية. فتستنسب ذوات التحصيل العلمي المنتميات إلى الطبقة الوسطى عدم الانخراط في سوق

(1) إيغا الشوفي، "المرأة العاملة: حق المساواة في الأجر"، جريدة الأخبار، www.al-akhbar.com

الإثنين 9 آذار 2015، تاريخ زيارة الموقع 11 تشرين الثاني 2018 3:18 pm.

(2) منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، صفحة 3.

العمل على اعتبار أن الأجر التي سيحصلن عليها لن تكفي لسد التكاليف التي ستنشأ بالمقابل كالحاجة إلى مدبرة تدير شؤون المنزل وتتكفل بالأعمال المنزلية وضرورة تأمين حضانة خاصة للأطفال بالنسبة للعاملات الأمهات. أما بالنسبة للنساء من الطبقة الغنية، فلا يجدن أصلاً حاجة مادية للعمل ومبرراً لتحمل مشقاته في ظل محدودية الأجر⁽¹⁾.

• في قانون الضمان الاجتماعي:

في الحقيقة، إن دراسة الأوضاع القانونية لأية فئة اجتماعية في قانون العمل لن تكون وافية من دون استحضار النصوص الواردة في قانون الضمان الاجتماعي والرعاية للفئة عينها؛ حيث إن هذين المكونين من مكونات النظام القانوني اللبناني هما في الحقيقة وجهان لعملة واحدة ولا يمكن دراسة أحدهما بمعزل عن الآخر. فإذا كان قانون العمل قد وضع أساساً لحماية الأجراء وصون حقوقهم، فإن قانون الضمان الاجتماعي قد ولد لل غاية نفسها أضف إلى ذلك أنه لا بد من قيام رابطة العمل الخاص، التابع والمأجور للإستفادة من حماية كل من القانونين.

"يمكن تعريف الضمان الاجتماعي بأنه نظام قانوني يهدف إلى ضمان عيش المواطنين في حد أدنى يليق بالكرامة الإنسانية، عن طريق حماية قدرتهم على العمل، وتأمين دخل بديل يعوضهم عن الدخل المنقطع بسبب البطالة أو المرض أو العجز أو الشيخوخة أو الولادة أو الوفاة، والنفقات الاستثنائية الناشئة عن العجز والمرض والوفاة، وكل ذلك ضمن الحدود التي يقرها القانون"⁽²⁾.

يفرض قانون الضمان الاجتماعي شروطاً على المرأة حتى تستفيد من خدماته لا يفرضها على الرجل. تبرز هذه التمييزات في خمس مواد في قانون الضمان الاجتماعي 2000/483، ويعود سبب هذا التمييز في جزء منه، بالنسبة لمستشارة تنمية المشاريع في

(1) سنا يحيى ناجي الرفاعي، رسالة بعنوان حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، جامعة بيروت العربية، كلية الحقوق، 2007، صفحة 33.
(2) وسام غياض، المرجع السابق، صفحة 219.

"الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية"، إلى "غياب فلسفة المساواة بين الرجل والمرأة عند المشرع"⁽¹⁾.

أما المواد الخمس التي أشير إليها فهي:

• المادة 14 المتعلقة بتحديد الأشخاص المضمونين (المعدلة بموجب القانون رقم 220 تاريخ 2000/5/29 والقانون رقم 483 تاريخ 2002/12/12):

١- يشمل الضمان الأشخاص المضمونين وأفراد عائلاتهم.

يفهم بكلمة "المضمون" الواردة في هذه المادة المضمون والمضمونة على السواء دون أي تمييز.

٢- يعتبر من أفراد عائلة المضمون الأشخاص المذكورين في ما يلي الذين يعيشون تحت سقف واحد وعلى نفقته.

أ- الوالد والوالدة البالغان الستين عاماً مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشتته بسبب عاهة جسدية أو عقلية.

ب- زوجة المضمون الشرعية وفي حال تعددهن الأولى.

ج- زوج المضمونة البالغ الستين عاماً مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشتته بسبب عاهة جسدية أو عقلية.

د- أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون وذلك حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة مكتملة، وإذا كان الأولاد غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريسهم لكامل وقتهم لدروسهم فيستفيدون من الضمان حتى سن الخامسة والعشرين مكتملة.

على الرغم من إشارة هذه المادة في فقرتها الأولى أنه يقصد بكلمة المضمون الواردة في نص المادة، المضمون والمضمونة على السواء من دون أي تمييز، إلا أنه يناقض نفسه عند تحديده للأشخاص المضمونين وذلك في المادة نفسها.

تعتبر هذه المادة من أفراد عائلة المضمون القابلين للإستفادة من تقديمات الضمان، وبطبيعة الحال، زوجته الشرعية، وفي حال تعدد الزوجات لا تستفيد إلا الزوجة الأولى. ومع الإعتراف بما يحمله موضوع تعدد الزوجات من آثار سلبية عديدة على المرأة، وتأييداً لمواقف الحركات النسائية التي تعتبر أن تعدد الزوجات قد يشكل في بعض الأحيان إهانة

(1) هدى حبيش، قانون الضمان يناقض نفسه... أين المساواة بين المرأة والرجل؟، جريدة

لكرامة المرأة، إلا أنه لا يمكن تبرير التمييز إزاء تقديمات المرض و الأمومة بين زوجتين تقيمان مع المضمون تحت سقف واحد وعلى نفقته، سيما أن التشريع اللبناني يقر تعدد الزوجات لدى بعض الطوائف. فحرمان هؤلاء الزوجات، باستثناء الأولى منهن، هو إجراء غير عادل ولا يتفق مع أحكام القانون التي لحظت لهن في حال تعددهن حصصاً متساوية من تعويضات ومعاشات زوجهن المتوفى. هذا الأمر أنهض بالحقيقة ذهنية التحايل على القانون، إذ إن ما يحدث عملياً هو إقدام المضمون، في حال مرض زوجته الثانية، على تسجيل المعاملات العائدة لها بإسم زوجته الأولى المستفيدة من الضمان⁽¹⁾.

وهنا تطرح حالة كون الزوجة الأولى مستفيدة بصفقتها الأصلية من تقديمات

الضمان، فهل تستحق التقديمات حينها للزوجة الثانية؟

إن التطبيق السليم لأحكام قانون الضمان الإجتماعي يقضي بأن تحل الزوجة الثانية محل الأولى في مثل هذه الحالة، وإنه ليس ما يمنع من حلول الزوجة الشرعية الثانية محل الأولى، طالما لم تستوف هذه الأخيرة شروط الإفادة على اسم زوجها⁽²⁾. وفي هذا الإتجاه توجد استشارة قانونية⁽³⁾ جاءت حيثياتها كالتالي⁽⁴⁾:

"وحيث أن قانون الضمان الاجتماعي نصّ على توجب التعويضات العائلية عن الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت إذا لم تزال عملاً مأجوراً (م/46)، ومن أجل الاستفادة من ضمان المرض والأمومة، إعتبر القانون من أفراد عائلة المضمون الزوجة الشرعية التي تعيش معه تحت سقف واحد وعلى نفقته، وفي حال تعدد الزوجات، الأولى (م/14 ضمان).

وحيث أن نظام التعويضات العائلية أشار الى توجب التعويضات العائلية عن الزوجة الشرعية الواحدة التي تعيش في البيت ولا تزال عملاً مأجوراً (م/16)، وإذا كان لمستحق التعويضات العائلية أكثر من زوجة شرعية واحدة فلا يتناول التصريح غير الزوجة الاولى (م/7).

(1) ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، الجزء الثاني، لا دار نشر، بيروت، 1985، صفحة 90.

(2) المرجع نفسه، صفحة 91.

(3) استشارة قانونية بقلم الدكتور عامر عبد الملك، المستشار القانوني السابق للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، دون تاريخ.

(4) www.cnss.gov.lb ، تاريخ زيارة الموقع: 30 تشرين الثاني 2018 7:15 pm.

وانطلاقاً من أن المشتري اللبناني تعامل مع واقعة تعدد الزوجات ضمن توجه إنساني بناحية عامة، فهو، وإن لم يُظهر تأييده لتكريسها، فإنه، احتراماً منه للديانة التي أقرتها، لم يعلن مناهضتها أو معاقبة من يتبعها بحرمانه من حقه بالتقديمات الصحية والعائلية عن زوجة تساكنته وتعيش على نفقته.

/ شروط الاستفادة /

وحيث إننا لا نستطيع النظر الى الزوجة الشرعية الواردة في كل المادتين 14 و 46 من قانون الضمان الاجتماعي إلا من خلال المبدأ الذي نصت عليه هاتان المادتان، والمتمثل بالعيش تحت سقف واحد (أي بالاقامة في البيت) وعلى نفقة المضمون (عدم مزاوله أي عمل مأجور مستقلاً كان أم تابعاً)؛ ففي حال تعدد الزوجات الشرعيات، وتوفر شروط الاستفادة (حسب المبدأ المذكور أعلاه والمكرّس قانوناً ونظاماً) لدى أكثر من زوجة شرعية، فإن الاستفادة من تقديمات الضمان الاجتماعي تكون للأولى منهن، أما إذا فقدت الزوجة الأولى شروط الاستفادة إما بسبب تغير الوضع المدني لديها (وفاة ، طلاق...) أو بسبب عدم سكنها في المنزل الزوجي دون موافقة زوجها، أو بسبب مزاولتها عملاً مأجوراً، عندها تخرج هذه الزوجة من إطار أحكام المادتين 14 و 46 ضمان ويُنقل الحق بالتقديمات الى الزوجة الشرعية الباقية ضمن هذا الاطار، المستفيدة من هذه الأحكام، التي تتوفر فيها، وحدها، شروط الاستفادة المنصوص عليها قانوناً كما جاء تفصيله أعلاه (العيش تحت سقف واحد مع المضمون وعلى نفقته).

وحيث أن القضاء الفرنسي، ورغم إعتباره واقعة تعدد الزوجات مخالفة للنظام الاجتماعي العام في فرنسا، فرض اعطاء الحق بالعناية الطبية للزوجة الأخرى" إذا تبين أنها الوحيدة المقيمة في فرنسا:

Jean-Jacques Dupeyroux: Dr. de la S.S "1993 P// 321: soc 8 mars 1990 Bull n: 114.

وحيث إنه، يبقى للصندوق إجراء التحقيق اللازم في هذه الحالة للتأكد من صحة الوقائع المذكورة أعلاه قبل إعطاء المفعول العملي لاستفادة المرأة المذكورة.

لذلك نُفيد بما تقدّم بيانه ونرى ما يلي:

أولاً : فيما يتعلق بحق المضمون بالاستفادة عن الزوجة الشرعية الثانية:

1. ليس من مانع قانوني أو نظامي يحرم المضمون من الاستفادة، عن زوجته الثانية من تقديمات الضمان الاجتماعي، في حالات المرض والأمومة والتعويضات العائلية عندما يتبين أنها الوحيدة أو الأولى التي تتوفر فيها الشروط العامة للإستفادة المنصوص عليها في المادتين / 14-2-(ب) و 46-2-(ج) من قانون الضمان الاجتماعي، أي السكن في منزل زوجها وعلى نفقته ولا تُزاول أي عمل مأجور مستقلاً كان أم تابعاً.

2. للصندوق أن يُجري، بواسطة المكتب التابع له المضمون، تحقيقاً دقيقاً في هذه الحالة، يتحمل مسؤوليته كلٌّ من المُحقق ورئيس المكتب، ويستهدف التأكد من صحة الوقائع المذكورة أعلاه قبل إعطاء المفعول الفعلي لإستفادة الزوجة المذكورة.

• يضع البند (ج) من المادة 14 شروطاً ويحدد الحالات التي تستطيع فيها المضمونة إفادة زوجها من تقديمات الضمان وهي بلوغ الستين عاماً مكتملة أو الإصابة بعاهة تمنعه من تأمين معيشته في الوقت الذي يستفيد فيه المضمونون عن نسائهم فور تسجيل عقد الزواج ودون أية شروط. بالتالي، وتحقيقاً لمبدأ المساواة المكرّس في اتفاقيات العمل الدولية كالإتفاقية رقم 111 المصدق عليها من قبل لبنان، يجب السير في إفادة النساء المضمونات عن رجالهن بمجرد كون هؤلاء غير مضمونين.

• أما بشأن البند (د) المتعلق بأولاد المضمون، فنستحضر اجتهاداً لمجلس العمل التحكيمي يتجاوز العشرين عاماً يحسم أي جدل أو التباس يمكن أن يثيره. فجاءت خلاصة الاجتهاد كالتالي:

"بما أن المادة 14 من قانون الضمان المتعلقة بضمان المرض والأمومة نصت على شمول الضمان الأشخاص المضمونين وأفراد عائلاتهم على نحو فصلته في بنود لاحقة وضمنته أولاد المضمون الشرعيين والمتبنين..."

"وبما أن المادة 14 المنوه عنها في ما تقدم لم تميز، في ما يتعلق بضمان المرض والأمومة، بين المضمون الذكر والمضمون الأنثى مكتفية، لإفادة أولاده من تعويضات المرض والأمومة بإقامتهم معه وعلى نفقته،"

"وبما أنه لا يرد على ما تقدم بأن الزوج هو رب العائلة والمسؤول عن الإنفاق على أولاده، وبأن هذه المسؤولية لا تنتقل إلى الزوجة إلا إذا عجز الزوج عن الإنفاق أو انتقلت حضانة الأولاد إليها، لأن الأوضاع الإقتصادية وما أثبتته المرأة من ارتقاء فكري وتميز علمي، هي

أسباب أكدت حاجة المجتمع إليها خارج منزلها كما في داخله، ودفعتها إلى العمل والإنفاق على احتياجات العائلة، فباتت مسؤولة وزوجها عن تربية الأولاد ورعاية الأسرة والإنفاق عليها،"

"وبما أنه يقتضي، تبعاً لما تقدم، إفادة المدعية من تعويضات المرض والأمومة عن أولادها إذا توافرت فيهم الشروط المحددة قانوناً لإفادتهم من هذه التعويضات"⁽¹⁾.

بالتالي، وبحسب هذا الإجتهد يمكن للمضمونة، إسوة بالمضمون، الإستفادة من تعويضات المرض و الأمومة عن أولادها عند استيفاء باقي الشروط المطلوبة.

- المادة 16 المتعلقة باستحقاق تقديرات المرض (المعدلة بموجب القانون رقم 312 تاريخ 2001/4/6): حيث ينص البند الثاني منها على أنه ومن أجل استعادة المضمونة من تعويض الأمومة، يجب أن تكون منتسبة للضمان منذ عشرة أشهر على الأقل قبل الموعد المفترض للولادة.

كما هو معلوم، فإن المرأة عندما تستفيد من تقديرات العناية الطبية في حالة الأمومة بصفتها متلقية الحق من زوجها، فإن القانون لم يفرض عليها أي شرط تسجيل مسبق، فلماذا يفرض هذا الشرط عليها عندما تستفيد من ذات التقديرات ولكن بصفتها صاحبة حق أصلية؟⁽²⁾.

إن غاية المشرع من فرض هذا الشرط هو عدم الإفساح في المجال أمام المضمون (المضمون والمضمونة) لاستغلال الإنتساب أو التسجيل الظرفي بغاية الإستفادة من التقديرات بعد ظهور الحمل. إلا أنه فاته فرض أية مدة انتساب بالنسبة إلى المضمون فيما يتعلق بتقديرات الأمومة العائدة لأفراد عائلته، رغم أن المبررات التي استلزمت فرضها على المضمونة هي ذاتها. وبالمحصلة فإن هذا التمييز يجب أن يلغى إما بإلغاء شرط مدة الإنتساب من أساسه، وإما بتوحيده بحيث يشمل كلا المضمونة والمضمون معاً⁽³⁾.

- المادة 26 التي تخص حق المضمونة بتعويض الأمومة:

1- لكل مضمونة الحق بتعويض أمومة طيلة فترة العشرة أسابيع التي تقع خلالها الولادة، شرط أن تمتنع عن العمل وأن لا تتقاضى أي أجر خلال تلك الفترة.

⁽¹⁾ م.ع.ت في بيروت، قرار رقم 326، تاريخ 1999/5/27، يعقوب/الصندوق الوطني للضمان

الإجتماعي، صادر بين التشريع والاجتهاد، غير منشور، صفحة 120.

⁽²⁾ رفيق سلامة، شرح قانون الضمان الإجتماعي، 1996، صفحة 149.

⁽³⁾ ناجي شوفاني، المرجع السابق، صفحة 87.

٢- إن تعويض الأمومة يعادل ثلثي متوسط الكسب اليومي المعين في الفقرة 2 من المادة 23 من هذا القانون، والذي كان يمكن أن يعتمد بتاريخ امتناع صاحب العلاقة عن العمل أساساً لحساب تعويض المرض⁽¹⁾.

تقضي هذه المادة بحصول المضمونة على تعويض تعادل قيمته ثلثي متوسط الكسب اليومي، والتعديلات المرجوة على هذه المادة هي زيادة تعويض الأمومة وإعطاء المضمونة كامل الأجر طيلة فترة العشرة أسابيع التي تقع خلالها الولادة لا ثلثي الأجر. إلا أن هذا التعديل بحد ذاته لا يكفي ولن يحل المشكلة بل يجب أن يرفق مع إصدار مرسوم تطبيقي، لأن هذه المادة وفي صيغتها الحالية لم تدخل حيز التنفيذ حتى اليوم ورب العمل منفرداً يتحمل عبء دفع التعويض.

● المادة 46 المتعلقة بالتقديمات العائلية و التعليمية:

تنص هذه المادة في البند الثاني منها على ما يلي: "تتوجب التقديمات العائلية والتعليمية:

أ- عن كل ولد معال، كما هو محدد في البند د الفقرة 2 من المادة 14⁽²⁾.

ب- عن كل ولد معال ذي عاهة دون تحديد السن، وكذلك عن كل فتاة عازبة وغير عاملة لغاية اكتمال الخامسة والعشرين من عمرها.

ج- عن الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت إذا لم تكن تزاول عملاً مأجوراً.

يستفيد الزوج المضمون من التعويض العائلي عن زوجته، في حين لم تعط هذه المادة للمرأة المضمونة هذا الحق إسوة بالرجل لجهة استفادتها من التعويض العائلي عن زوجها.

● المادة 47 حول كيفية إعطاء التقديمات العائلية والتعليمية:

١- لا يعطى الولد الحق بأكثر من تعويض عائلي وفقاً للمادة السابقة.

(1) الفقرة 2 من المادة 23: "إن متوسط الكسب اليومي الذي يعتمد لحساب تعويض المرض هو الناتج عن مجموع الكسب المحدد في المواد 68 وما يليها من هذا القانون، الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الثلاثة أشهر السابقة لتاريخ المرض مقسوماً على 90، إلا أنه يحق لمجلس الوزراء أن يحدد حداً أدنى لهذا الكسب بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية وإنهاء مجلس الإدارة، بعد الأخذ بعين الاعتبار التشريع المتعلق بالحد الأدنى للأجور.

(2) البند د الفقرة 2 من المادة 14 من قانون الضمان الإجتماعي: "أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون وذلك حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة مكتملة، وإذا كان الأولاد غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريسهم لكامل وقتهم لدروسهم فيستفيدون من الضمان حتى سن الخامسة والعشرين مكتملة.

إذا توفرت في عدة أشخاص إزاء ولد واحد الشروط المطلوبة وفقاً لأحكام المادة السابقة فإن التقديمات العائلية والتعليمية تدفع:

أ- للوالد إذا توفرت في الوالد والوالدة الشروط المذكورة آنفاً إلا إذا كانت حضانة الأولاد في عهدة الوالدة وحدها.
تمثل هذه الفقرة تمييزاً وخرقاً لمبدأ المساواة الذي يجب تكريسه بين الوالد والوالدة المضمونين للإستفادة من التعويض العائلي عن الأولاد.

➤ المبحث الثاني: النقص التشريعي

عندما ولد قانون العمل اللبناني، كان العمل المنتج حكراً على الرجال، أما النساء فقد كنّ يقبعن طوال الوقت في المنزل يؤديين أعمالهن اليومية الإعتيادية من تدبير أمور المنزل إلى تربية الأولاد والتي كانت ولم تنزل أعمالاً مجانية غير مقيمة اقتصادياً.
هذا الوضع تغير منذ النصف الثاني من القرن الماضي حيث شوهد خروج المرأة إلى مختلف ميادين العمل. إلا أن قانون العمل بقي يعاني من بعض النواقص ومن غياب التدابير التي تعزز التكافؤ التام في الفرص والظروف بين الجنسين في مجالات العمل.

○ المطب الأول: بالنسبة للحياة العائلية للأجيرة

لم يلحظ قانون العمل أية إجازة عند زواج الأجيرة بالرغم من ما تحمله هذه الخطوة من تحولات جذرية في حياتها وما تتطلبه من استعدادات وتحضيرات سيسهل عليها إنجازها حال أعفيت من ضغوط العمل والحياة المهنية في هذه الفترة.

وينسحب إهمال المشرع وتهميشه للنساء ليصيب المرحلة الأهم في حياة أيّ منهن: "الأمومة". والأمومة هي حالة إنسانية جامعة لكافة الصفات السامية إلا أن المشرع اللبناني لا زال يصنفها ضمن خانة الإهتمامات الثانوية حتى انه لم يتقدم خطوة باتجاه إعادة تنظيم حياة الأجيرة التي أنجبت وتلقف مختلف المتغيرات الطارئة عليها. والدليل على ذلك عدم التفاته إلى ضرورة توفير دور الحضانة المناسبة لرعاية أطفال النساء العاملات حتى يستطعن استئناف حياتهن العملية والمهنية. علماً أنه لاستحداث دور الحضانة أو أماكن

مخصصة لرعاية الأطفال داخل مؤسسات العمل أو بالقرب منها أهمية كبيرة في تفعيل مشاركة المرأة الاقتصادية وتحفيز النساء للبقاء في سوق العمل، وقد يجعلهن بالمقابل يتغاضين عن أية سلبيات ويتخطين أية مشاكل قد تواجههن في عملهن، كما ومن شأن الجمع بين الحضانات ومراكز العمل أن يحقق الاستقرار داخل أسر الأمهات العاملات. لهذه الأسباب يؤخذ على قانون العمل عدم إيراده أية إشارة لهذا الموضوع بين نصوصه الراعية للعماله النسائية.

وبالمقارنة مع القانون الأردني نلاحظ أن مجلس النواب الأردني وافق مؤخراً على تعديل المادة 72 من قانون العمل بعد سبع سنوات من النضال والعمل لهذه الغاية ليصبح نصّها التالي:

"أ. يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العاملين في مكان واحد ولديهم على الأقل 15 طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما يجوز لأصحاب العمل الإشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.

ب. يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على أن تتضمن مواصفات المكان المطلوب تهيئته والخيارات المطلوب من صاحب العمل تقديمها في حال عدم إمكانية تهيئة المكان في نفس موقع العمل أو في حال كان عدد الأطفال أقل من 15 طفلاً".

نضيف إلى ذلك أنه وإن توفر المكان الملائم لبقاء الطفل وعادت المرأة إلى عملها بعد انقضاء إجازة أمومتها، فإنها لم تعطَ بموجب قانون العمل، إسوة بباقي التشريعات،⁽¹⁾ أية فرصة لترك العمل خلال اليوم والذهاب لإرضاع مولودها، رغم اعتراف لبنان بما أقرته منظمة الصحة العالمية باعتبار الرضاعة الطبيعية هي العمود الفقري والأساس لتغذية مثلى للرضع وصغار الأطفال؛ فإلى جانب فوائدها على صحة الأم والطفل معاً (تخفيض احتمالات الإصابة بالأمراض المعدية والسمنة خلال الطفولة، وتقليل خطر الإصابة

(1) نذكر منها التشريع الكويتي الذي يعطي ساعتين للرضاعة أثناء العمل، والقانون القطري يعطي ساعة يومياً للرضاعة لمدة سنة.

بسرطان الثدي والمبيض وداء السكري عند الأم وغيرها)، تمكن الرضاعة الطبيعية من تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

"الرضاعة الطبيعية ليست مفيدة للأمهات والأطفال فحسب، بل إن لها أهمية بالغة في سبيل تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة؛ إذ إنها تحسّن التغذية (الهدف 2 من أهداف التنمية المستدامة)، وتقي من وفيات الأطفال، وتقلل خطر الإصابة بالأمراض غير السارية (الهدف 3 من أهداف التنمية المستدامة)، وتدعم النمو الإدراكي والتعليم (الهدف من أهداف التنمية المستدامة). وتمثّل الرضاعة الطبيعية كذلك محقراً على القضاء على الفقر، وتعزيز النمو الإقتصادي، والحد من عدم المساواة⁽¹⁾".

وعن الفراغ في قانون العمل نستذكر أيضاً عزوفه عن منح أية إجازة للمرأة العاملة حال إصابة طفلها أو أي من أفراد أسرتها بمرض يضطرها للإنتقطاع عن العمل والمكوث بجانبه لمدّة بالرعاية والعناية الضرورية.

○ المطلب الثاني: بالنسبة للقطاعات غير النظامية

إن الأعمال غير النظامية هي تلك الغير مسجلة رسمياً والتي تضم شريحة العمال الذين تدفعهم الظروف الإقتصادية الصعبة إلى الإنخراط في سوق العمل من دون ضمان الحصول على أية حقوق. ولما كانت نسبة كبيرة من القوى العاملة في هذه القطاعات هي من النساء اللواتي يحتجن لرعاية خاصة وحماية دائمة، فهذا يشكّل انتهاكاً فاضحاً لحقوقهن إذ يواجهن أعباء ثقيلة في تأدية أعمالهن مقابل أجور زهيدة ولا ينلن أية مكاسب أو ضمانات صحية أو مادية تضمن لهنّ عيشاً كريماً حتى بعد الإنقطاع عن العمل إسوةً بغيرهن من الفئات المنضوية تحت أحكام مختلف التشريعات الإجتماعية.

يطال العمل غير النظامي والهامشي على سبيل المثال، عمل المزارعات والعاملات في الخدمة المنزلية والحرف والمشاغل الصغيرة، وهو لا يزال غير خاضع لأحكام القانون

(1) تيدروس أرهانوم غيريسوس وأنتوني ليكم، الرضاعة الطبيعية ليست مهمة امرأة واحدة، منظمة الصحة العالمية، www.who.int، 1 آب/ أغسطس 2017، تاريخ زيارة الموقع 5 كانون الأول 2018 .am 10:15

الإجتماعي، وهو يشهد نمواً متزايداً مما يطرح إشكالية إبقاء العاملين فيه دون أية ضوابط و ضمانات خاصة بظروف عملهم.

○ المطلب الثالث: التحرش الجنسي

التحرش الجنسي هو شكل من أشكال التمييز والعنف القائم على النوع الإجتماعي، ويمكن تعريفه بأنه "أي صيغة من الكلمات أو الأفعال أو التصرفات أو الحركات التي تتضمن إيحاءات جنسية تنتهك خصوصية الجسد وتؤدي مشاعر الشخص المتلقي، وتجعله يشعر بعدم الإرتياح أو التهديد أو عدم الأمان أو الخوف أو الإهانة أو الترهيب"⁽¹⁾. وفي مكان العمل يمكن أن يحدث التحرش بين صاحب العمل والموظفين، والمدير والموظفين، والأقران، والموظف والمرؤوس، والزبون والموظف، ومحوره ليس الجنس على الأغلب إنما في الأساس ممارسة السلطة والسيطرة على الضحية. يلفت الإنتباه هنا إلى أن مكان العمل لا يقتصر على المساحات الواقعة بين جدران الشركة أو المؤسسة بل يمتد إلى ما وراء المكاتب ليطال أية مساحة تتفّذ فيها المهمات والوظائف المتعلقة بالعمل وحتى الأماكن التي تقام فيها نزاهات العمل.

ويعدّ التحرش الجنسي من أبرز العوامل المؤثرة في جعل بيئة العمل غير آمنة⁽²⁾، ما يحدّ بقسوة من مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية⁽³⁾. تنص المادة 507 من قانون العقوبات اللبناني على أن: "من أكره آخر بالعنف والتهديد على مكابدة أو إجراء فعل منافٍ للحشمة عوقب بالأشغال الشاقة مدة لا تتقص عن أربع سنوات...". كما تجرّم المادة 503 من القانون نفسه الاغتصاب (غير الزوجي) وتعاقبه بالأشغال الشاقة خمس سنوات على الأقل.

(2) ريان ماجد، "دليل عن العنف الجنسي"، منظمة كفى، www.kafa.org.lb، 3 أيار 2019، تاريخ زيارة الموقع 17 تموز 2019 am10:00.

(2) Tailfer, T. "Women and Economic Power in Lebanon: The legal framework and challenges to women economy", CRTD-A, 2012.

(3) Khneisser, M. "Examining Sexual Harassment Draft Laws in Lebanon: Women's Equal Right to Public Space", AUB Policy Institute, 2018.

وإذا كان الاغتصاب مجرماً في قانون العقوبات اللبناني، فلا وجود فيه لأي بند يجرم التحرش أو يسميه. والحال كذلك في قانون العمل الذي لم يزل عاجزاً حتى اليوم عن احتواء مشاكل العنف الجنسي الممارس في أماكن العمل. وفي ظل هذا القصور التشريعي تطرح إشكالية عجز مختلف آليات وخطط و برامج الحماية عن تقديم حماية فعلية للنساء.

في كل دول العالم يوجد قانون يعاقب على التحرش الجنسي في أماكن العمل. وفي الوقت الذي تحتل فيه حالات التحرش الجنسي مرتبة عالية في سوق العمل اللبناني⁽¹⁾؛ إذ شكّلت أماكن العمل أرضاً خصبة للتحرش بالنساء، لا يوجد أي نص في قانون العمل يعاقب على التحرش الجنسي علماً أن أغلب الحالات الشائعة والمألوفة تتمثل بتحرش المدير أو صاحب العمل بموظفاته لمجرد كونهن إناث وبغض النظر عن السن أو المستوى الاجتماعي أو التعليمي أو المظهر الخارجي لهن. هو يرتكب فعلته وكله ثقة بأن أحداً لن يسأله، والضحية بالمقابل تتعرض لذلك مع ثقته بأن أحداً لن يستمع إليها أو ينصفها.

والكثير من الفتيات يقبلن بأدنى من حقوقهن وربما يسكتن عند تعرضهن للتحرش خوفاً من فقدان الوظيفة، نضيف إليه صعوبة إثبات واقعة التحرش، الطابع الذكوري لمجتمعاتنا، والتوجه في أغلب الأحيان لاعتبارها المسؤولة عن ما تتعرض له بسبب سلوكها أو ملبسها، والنظم القضائية والإجراءات المعقدة المتبعة.

تجدد الإشارة إلى أن التحرش الجنسي في أماكن العمل ليس حكراً على نوع عمل معين دون سواه ولا على بلدان دون أخرى، فهو منتشر في البلدان النامية كما في البلدان المتقدمة⁽²⁾.

"أفادت دراسة أجراها اتحاد نقابات العمال في بريطانيا أن أكثر من نصف السيدات صرّحن بأنهن يتعرضن للتحرش الجنسي في العمل، واعترفت معظمهن بأنهن لم يبلغن عن حدوث تلك الوقائع. ورصدت الدراسة، التي شملت 1500 سيدة، تعرّض 52 في المئة منهن للمشكلة. وتوصلت الدراسة إلى أن تسع من مجموع عشر حالات يكون مرتكب فعل

⁽³⁾ نهلا ناصر الدين، التمييز بين الرجل والمرأة: العرف يتحدى القانون، موقع جنوبية janoubia.org,

16 فبراير 2015، تاريخ زيارة الموقع 18 تموز 2019 2:30 pm.

⁽²⁾ موقع الكلمة الإخباري، www.kalimaiq.com ما هو التحرش الجنسي في العمل، الثلاثاء 17 تشرين الأول 2017، تاريخ زيارة الموقع 18 تموز 2019 3:30 pm.

التحرش رجلاً، في حين قال 17 في المئة إن الفاعل هو المدير المباشر أو شخص يتمتع بسلطة مباشرة عليهن.

وقالت نحو 79 في المئة من السيدات إنهن وقعن ضحايا للتحرش الجنسي ولم يبلغن رب العمل⁽¹⁾.

والحال كذلك في اليابان حيث بينت دراسة حكومية أجريت هناك وأضاء عليها موقع BBC في الأول من آذار عام 2016 بأن ثلث النساء العاملات تعرضن للتحرش الجنسي. وشملت الدراسة 9600 امرأة عاملة، قدمن إجابتهن بالبريد الإلكتروني. وصرّحت نسبة 29 في المئة من النساء المشاركات في الدراسة إنهن تعرضن للتحرش الجنسي. إلا أن العديد من دول العالم لا سيما الأوروبية منها وضعت قوانين صارمة لمواجهة مشكلة التحرش، بينما لا يزال لبنان دون أي إطار قانوني يحمي المرأة من التحرش الجنسي في الأماكن العامة.

وينتظر أن يقرّ مجلس النواب مشروع قانون تقدمت به وزارة الدولة لشؤون المرأة عام 2017 بهدف حماية النساء من التحرش في الأماكن العامة بما فيها العمل⁽²⁾. يرمي هذا المشروع إلى تعديل قانون العمل بحيث يلحظ أحكاماً خاصة تحظر اعتماد الكلام أو الكتابة أو التلميح أو ممارسة الضغوط أو التهويل أو إصدار الأوامر بهدف الإستحصال على خدمات ذات طبيعة جنسية، ويحدد موجبات أصحاب العمل لهذه الجهة والعقوبات التي تطال مثل هذه الأفعال الحاطة من كرامة الأجير⁽³⁾.

○ **المطلب الرابع: غياب صندوق للرعاية الاجتماعية**

لا يزال فرع ضمان المرض والأمومة في الضمان الإجتماعي خارج إطار التنفيذ، مما يحوّل العبء في هذا الموضوع إلى كاهل أرباب العمل.

وفي ظل ازدياد نشاط الحركات النسائية والجمعيات التي تبنت شعار الدفاع عن حقوق المرأة وملاقاتها أصداء إيجابية غير مرة لا سيما في الآونة الأخيرة، سيجعل أرباب العمل يفكرون مرتين قبل الإقدام على توظيف نساء خصوصاً المقبلات منهن على الزواج حتى

(1) دراسة بعنوان نصف السيدات يتعرضن للتحرش الجنسي في العمل، موقع BBC، www.BBC.com

11 آب 2016، تاريخ زيارة الموقع 18 تموز 2019 5:26 pm.

(1) مشروع القانون في الشق المتعلق بقانون العمل ملحق...

(3) البند "أولاً" من أهداف مشروع القانون المرفقة به.

لا يضطروا إلى تحمل نفقات إضافية لتأمين الحماية الاجتماعية المطلوبة؛ من هنا تبرز الحاجة لإنشاء صندوق للحماية الاجتماعية على غرار الضمان الاجتماعي لتحمل الدولة هذه الأعباء بالتكافل والتضامن مع أرباب العمل.

القسم الثاني: سبل تحقيق عمالة نسائية أفضل

النساء اللبنانيات يتطلعن بأمل كبير إلى اليوم الذي يصبح فيه الميدان الاقتصادي في لبنان خالياً تماماً من كل أشكال التمييز، ويصبح فيه متاحاً للجميع أياً كان موقعهم أو جنسهم أو معتقدتهم أو جذورهم⁽¹⁾.

إن دراسة وضع المرأة في قانون العمل والإضاعة على مكامن الخلل فيه تبقى في الواقع منقوصة ودون أية فائدة تذكر في حال لم تقترن بإطلاق الوسائل الناجعة والكفيلة بالمعالجة وسد الثغرات. لذا سنعرض في هذا القسم لأهم المواثيق الدولية إضافة إلى الاتفاقيات والقوانين المعنية بالموضوع وأهمية الالتزام الفعلي بتطبيقها، يتبعها إطلاق جملة من التوصيات والمقترحات.

✓ الفصل الأول: تطبيق النصوص التي تحمي المرأة

إن تحسين أوضاع العمالة النسائية هي بالدرجة الأولى مسؤولية وطنية تستلزم العمل الجدي والدؤوب من أجل تطبيق النصوص التي تحمي المرأة وتكفل المساواة الفعلية بينها وبين الرجل.

لقد شارك لبنان في صياغة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما أبرم جملة من المواثيق الدولية الأخرى الراعية بصورة أساسية لحقوق المرأة، وصادق على العديد من الاتفاقيات الدولية والعربية في هذا المجال. وبدوره شدد النظام القانوني اللبناني على المساواة وإلغاء جميع أشكال التمييز بين المرأة والرجل، إلا أنه لم يزل حتى اليوم، يتخذ موقف المتفرّج وليس الفاعل في موضوع التطبيق الفعلي لهذه النصوص. سوف نبحث في هذا الفصل في مختلف النصوص التي تتناول موضوع المرأة وخصوصاً حقها في العمل، في المواثيق الدولية في المبحث الأول ومن ثم في الإتفاقيات الدولية و العربية وفي القانون الوطني في المبحث الثاني.

(1) أنطوانيت أبو الياس، المرأة اللبنانية تفرض حضورها آملة بإلغاء كل أشكال التمييز ودعوات متكررة إلى إقرار قانون أحوال شخصية مدني يساوي بين

الجنسين، الوكالة الوطنية للإعلام، الإثنين 24 أيلول، 2018.

➤ المبحث الأول: في المواثيق الدولية

اضطلعت المنظمات الدولية وبخاصة الأمم المتحدة، بدور محوري باعتبارها إطاراً مؤسسياً لحماية حقوق الإنسان كما أولت فئة النساء العاملات اهتماماً كبيراً.

في ديباجة ميثاق الأمم المتحدة تعلن شعوب المنظمة عن عزمها الأكيد على الإيمان بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقيمه وبما للرجال والنساء، والأمم، من حقوق متساوية، كما أن أحد أهداف الأمم المتحدة، كما يرد بالمادة الأولى من الميثاق، هو تحقيق "التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصبغة الإقتصادية والإجتماعية والثقافية و الإنسانية وعلى تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً. والتشجيع على ذلك إطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء"⁽¹⁾.

وتعلن المادة الثامنة أنه "لا تفرض الأمم المتحدة قيوداً تحد بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية."

○ المطلب الأول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

هو وثيقة حقوق دولية حاز بجدارة لقب أفضل نص في القرن العشرين لناحية أهميته، شموليته، وقوة تأثيره. أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 كانون الأول 1948. يعتبر من الوثائق الدولية الرئيسية لحقوق الإنسان وهو يتألف من 30 مادة احتلت موقعاً هاماً بين أحكام القانون الدولي.

شارك لبنان في صياغة وإعداد هذا الإعلان عبر شارل مالك بصفته رئيساً للمجلس الإقتصادي والإجتماعي التابع للأمم المتحدة آنذاك. عام 1989 أدخل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في نص الدستور اللبناني مع التعديلات التي طالته بعد اتفاق الطائف حينها.

وقد ترجم التزام لبنان بالإعلان في الفقرة (ب) من مقدمة الدستور التي وصفته بالعضو المؤسس والعامل في منظمة الأمم المتحدة والملتزم ومواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

(1) البند الثالث من المادة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة.

وفيما خص موضوع عمالة النساء تبرز المادة 23 والمادة 25 من الإعلان؛ فقد نصت المادة 23 منه على أن:

"(1) لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

(2) لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي.

(3) لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الإقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الإجتماعية... "

وجاء في المادة 25 بند (2) أنه: " للأُمومة والطفولة حق في مساعدة و رعاية خاصتين. ولجميع الأطفال حق التمتع بذات الحماية الإجتماعية سواء ولدوا في إطار الزواج أو خارج هذا الإطار."

كرّس الإعلان مبادئ العدالة والمساواة في شروط العمل والأجور والمكافآت وغيرها من وسائل الحماية الإجتماعية، كما أقرّ أحقية الأمومة والطفولة برعاية خاصة وشدد على حق جميع الأطفال بالتمتع بالحماية الإجتماعية.

إن الرعاية والحماية الإجتماعية هذه ليس المقصود بها التقديرات والمنح الصحية والتعليمية فحسب، بل إنها تقوم على اعتبارات أخرى تبدأ من الأم؛ هي أول من يقدم الرعاية للطفل لذا لا بد من توفير الأجواء المناسبة لها لتلعب دورها.

ولبنان، الملتزم دستورياً بمبادئ الإعلان لا يزال عاجزاً عن إحاطة المرأة بالأجواء المؤاتية، فهي لا يمكنها تقديم الرعاية وتوفير الحماية إن لم تكن إلى جانب الطفل وعادت إلى عملها بعد فترة وجيزة من موعد وضعها، وهذا ما يؤكّد مدى أهمية عدالة إجازة الأمومة ومواءمتها مع المعايير الدولية.

وإذا كان لا بد من عودتها إلى عملها بعد انقضاء إجازتها، فلن تقوى على تأدية رسالتها في التربية والأمومة على الوجه المرجوّ إن لم يدخل في احتساب ساعات عملها فترة ساعة على الأقل تخصص لتفقد الطفل والإعتناء به وتلبية احتياجاته، أو إن لم تعالج الدولة مشكلة الفجوة في أجور القطاع الخاص بين الجنسين سيما أنه يسجل في لبنان نسبة لا بأس بها من الأمهات اللواتي يأخذن على عاتقهن مسألة تربية أطفالهن بمفردهن شرط الحصول على حضانتهم في حالة الانفصال عن الزوج.

يمكن وضع هذه الإشكاليات في خانة خرق إحدى المبادئ الدستورية وذلك بالإستناد إلى قرار المجلس الدستوري رقم 1 تاريخ 12/9/1997 الذي اعتبر أن المبادئ الواردة في مقدمة الدستور تتمتع بقوة دستورية شأنها شأن أحكام الدستور نفسه بحيث تعتبر مقدمة الدستور جزءاً لا يتجزأ منه.

بعبارة أخرى يمكن القول أن التزام لبنان بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لا يزال في جزء منه مجرد شعارات تواجه ثغرات عدة في التطبيق.

○ المطلب الثاني: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

اعتمدت من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في الثامن عشر من كانون الأول عام 1979 واستهلّت بالعبارة التالية:

"... إن التنمية التامة والكاملة لبلد ما، ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب جميعاً أقصى مشاركة ممكنة من جانب المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع الميادين".

تم التصديق على الإتفاقية في لبنان في السادس عشر من نيسان عام 1997 مع تحفظ على ثلاث مواد هي المادة 9 المتعلقة بالجنسية، المادة 16 المتعلقة بإلغاء التمييز في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية، والمادة 29 المتعلقة بحل الخلافات الناشئة بين الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق الإتفاقية. كما أنه لم يوقع ولم يصادق على البروتوكول الإختياري للإتفاقية الذي يسمح بتقديم الشكاوى الفردية.

على الرغم من توقيعه على هذه الإتفاقية وتحفظه على بعض بنودها، إلا أنه يبدو مقصراً في تنفيذ البنود التي وافق عليها أصلاً؛ والمتضرر من ذلك ليست النساء اللبنانيات فحسب، بل أيضاً النساء المقيمات على أرضه.

تنص المادة الخامسة من هذه الإتفاقية على أن: "تتخذ الدول الأطراف جميع

التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

(أ) تعديل الأنماط الإجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين، أو على أدوار نمطية للرجل و المرأة؛

(ب) كفالة أن تتضمن التربية الأسرية تفهماً سليماً للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية والإعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطويرهم، على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات".

أحد وعشرون عاماً مرّت على التزام لبنان بالإتفاقية حققت خلالها المرأة تطورات جوهرية على الساحة المهنية وأثبتت أهمية، فاعلية، وضرورة مشاركتها جنباً إلى جنب مع الرجل في شتى مجالات العمل.

إلا أن هذا لم يكن كافياً لدى قانون العمل لينتفض وينزع عنه بقايا تصورات قديمة وصور نمطية راسخة عن الدور المألوف للمرأة كربة منزل ومعيّل ثانوي للأسرة، وأبقت على اعتبار الرجل صاحب النشاط الإقتصادي المنتج، وبقي حتى اليوم يحمل في طياته بعضاً من ارتدادات النظرة الدونية للمرأة.

دعت الإتفاقية إلى تجاوز كل ما يمس المرأة ويشكّل تمييزاً ضدّها من عادات وتقاليد وأعراف وممارسات واتخاذ التدابير اللازمة لذلك، الأمر الذي وإن نفذ ظاهرياً في بعض نصوص قانون العمل التي تحمل لواء المساواة بين الجنسين إلا أنه يبعد أشواط عن مستوى التطبيق الفعلي على أرض الواقع.

تنظر الإتفاقية إلى الأمومة من منظار الوظيفة الاجتماعية السامية التي تولّد مسؤولية مشتركة للأم والأب في تربية الأطفال وتنشئتهم. إلا أنه في ميدان العمل، فإن كان القانون اللبناني قد أحاط الأمومة برعاية خاصة، إلا أن الواقع العملي والتجارب أثبتت أن الدور الذي تلعبه النساء من أجل استمرار الجنس البشري والذي قدسته الأديان والحضارات الإنسانية تدفع وحدها ثمنه إذ يتحوّل إلى سبب لعزلهن وتجنّب توظيفهن من قبل أرباب العمل وإلى التمييز بينهن وبين الرجال في هذا المجال، في حين يجب نشر ثقافة التعاضد الإجتماعي وتحمل تكاليف هذا الدور من قبل المجتمع ككل وليس وضع المرأة رهينة إرادة أرباب العمل.

إن التطبيق الصحيح لنص المادة الخامسة المذكور يستدعي إعادة النظر في الأنماط الثقافية السائدة والمعتقدات والقناعات حول دور كل من المرأة والرجل في الحياة الإجتماعية والإقتصادية. أضف إليه أهمية تصنيف الأمومة كإحدى المحفّزات والإمكانات

المقدّرة والمقدّسة لدى المرأة وليس باعتبارها عائقاً أمام الإندماج في الحياة العملية أو استئنافها.

في ميدان التعليم، تتناول المادة 10 من الإتفاقية الحق في التعليم وتحث الدول الأطراف على أن تتخذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل للمرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم.

من ضمن هذه التدابير، وانطلاقاً من مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، تدعو المادة في البند (ج) منها إلى القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم.

أما على أرض الواقع، وعلى الرغم من أنّ عدد الذكور والإناث متساوٍ تقريباً في المدارس الثانوية، حسب ما يظهر في النشرة الإحصائية الصادرة عن المركز التربوي للبحوث والإنماء للعام الدراسي 2017-2018 إلا أن خلافاً واضحاً ما زال يعترض الأنظمة والمناهج التعليمية.

قطاع التعليم	عدد الذكور	نسبة الذكور المئوية	عدد الإناث	نسبة الإناث المئوية
التعليم الرسمي	154501	%47.1	173539	%52.9
التعليم الخاص المجاني	73871	%52.2	67777	%47.8
التعليم الخاص غير المجاني	291265	%51.7	272419	%48.3
التعليم الخاص الأونروا	17109	%47.2	19146	%52.8

جدول: توزع التلامذة على قطاعات التعليم بحسب الجنس للسنة الدراسية 2017-2018 (1).

(1) <https://www.crdp.org>، تاريخ زيارة الموقع 4 أيار 2019 3:30 pm.

ولناحية المناهج، نرى كتب القراءة والتربية المدنية غالباً ما تصوّر المرأة كزوجة وأم والرجل على أنه القائد أو المدير. وفي مجال التوصيف، تحفظ الكتب للرجال صفات العقلانية والقيادية والإدارة والإبداع بينما تصف النساء بالحنان والعطف والإستسلام للأحاسيس والمشاعر. وعند توزيع الإختصاصات يلاحظ انحياز النساء للإختصاصات التي من شأنها ترسيخ الأدوار النمطية التقليدية (كالتدريس والتمريض...). والجدول أدناه دليل على ميل النساء الدائم إلى سلوك الطرق السهلة والإبتعاد عن الوظائف الريادية.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
إناث	82620	%79.9
ذكور	20841	%20.1

جدول: توزّع أفراد الهيئتين الإدارية والتعليمية على جميع قطاعات التعليم العام في لبنان بحسب الجنس للسنة الدراسية 2017-2018.⁽¹⁾

أما حق المرأة في العمل، تنظيمه والحقوق المتفرعة عنه فقد كفلته المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وجاء نصها التالي:

"1- تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر؛

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الإختيار نفسها في شؤون التوظيف؛

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛

(2) المرجع السابق.

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الإستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وأي شكل من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب. 2- توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية؛

(ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها". إن قياس هذا النص على قانون العمل اللبناني ومقارنته لواقع المرأة في سوق العمل يستنتهض الملاحظات التالية:

- حق العمل مكفول للمرأة وقانون العمل لا يفرّق بينها وبين الرجل في حرية اختيار المهنة أو الإستفادة من فرص التوظيف أو التدرّج والترقية والترفيه.
- إجازة الأمومة المدفوعة الأجر محفوظة للأجيرات اللبنانيات مع حقهن بالعودة لمزاولة العمل فور انتهاء مدتها. إلا أنها لم ترتق بعد إلى المستوى المطلوب في البند الثاني من المادة 12 من الإتفاقية والذي يوصي الدول الأطراف بتوفير الخدمات المناسبة للمرأة فيما يتعلق بالحمل والولادة وما بعدها، وتأمين الخدمات المجانية عند الإقتضاء وكذلك التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة.

- تسجّل حالات عديدة من الصرف من الخدمة بسبب الحمل والولادة، كما ويستتسب العديد من أرباب العمل العزوف عن تشغيل النساء من الأساس للسبب عينه.
 - لم تُلتَمَس حتى الآن أية نيّة لدى المشرّع اللبناني لتأمين أيّ من الوسائل الإجتماعية الكفيلة بمساندة الوالدين ولا سيما المرأة العاملة و تمكينها من الموامة بين مسؤولياتها المهنية والتزاماتها العائلية.
 - إن فرع ضمان المرض والأمومة التابع للضمان الإجتماعي لا يزال حتى اليوم في سبات ولم يدخل حيّز التنفيذ.
 - لا يزال موضوع الأجور والمساواة بين الجنسين يثير بعض الإلتباسات في القطاع الخاص سيما لناحية غياب المعايير السليمة لتحديدها وانعدام فعالية أنظمة الرقابة وأجهزتها. وبمتابعة القراءة في أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المصدّقة والنافذة في لبنان تثير المادة الرابعة عشر الإنتباه وتستدعي التوقف عند ما جاء في فقرتها الأولى:
- "1- تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصادياً لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الإقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الإتفاقية على المرأة في المناطق الريفية".
- بالمقابل نرى المرأة الريفية في لبنان مستبعدة من أحكام قانون العمل وغير خاضعة لأي تنظيم قانوني آخر يربها ويوفّر لها الضمانات ووسائل الحماية إسوة بغيرها من النساء العاملات في القطاعات الأخرى الصناعية، التجارية أو الخدماتية.

○ المطلب الثالث: العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية

هو معاهدة متعددة الأطراف اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في السادس عشر من كانون الأول عام 1966 ودخلت حيّز النفاذ في الثالث من كانون الثاني عام 1976. تشكل الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية إحدى أنواع حقوق الإنسان والتي تتناول بشكل خاص الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية والثقافية الأساسية والضرورية لعيش

الإنسان بكرامة وحرية. وهي تشمل حسب العهد الحق في العمل والضمان الإجتماعي، والصحة، والتعليم، والغذاء، والحياة الأسرية والمشاركة في الحياة الثقافية.

يكون العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية، مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ما يسمى بالشرعة الدولية للحقوق.

يحدد هذا العهد عدداً من المبادئ المهمة لوضع الحقوق التي يكرسها موضع التنفيذ، ويحث الدول الأعضاء على اتخاذ الخطوات "بأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة لإعمال هذه الحقوق تدريجياً"، احترامها وحمايتها والوفاء بها دون أي تمييز على أساس الجنس وغيره من أسباب التمييز الأخرى.

صادق لبنان على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية في الثالث من تشرين الثاني عام 1972.

ينص العهد على حقوق العمل في الجزء الثالث منه ويدعو الدول الأطراف إلى الاعتراف بالحق في العمل وما يشمل من حق في أن تتاح لكل شخص إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وبتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق، من توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.⁽¹⁾

ويشدد على أن تكون شروط العمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، عيشاً كريماً لهم ولأسرهم، ظروف عمل تكفل السلامة والصحة، تساوي الجميع في فرص الترقية، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة، الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.⁽²⁾

(1) المادة السادسة من العهد.

(2) المادة السابعة من العهد.

وإذا كان لبنان محترماً لالتزاماته الدولية بالعهد لناحية الحق في العمل واختياره بحرية، إلا أنه لا يزال يعاني بالمقابل من تمييز واضح بين الجنسين في ظروف العمل، معدّل الأجور والإفساح في المجال أمام تلقّف فرص التقدّم والتطور في العمل.

ويعترف العهد بحق كل شخص ينتمي إلى إحدى الدول الأطراف بالإستفادة من الضمان الإجتماعي والتأمينات الاجتماعية⁽¹⁾، ومن المعلوم أن هذا الأمر غير متحقق في لبنان لغاية اليوم.

ويولي العهد للأسرة اهتماماً خاصاً باعتبارها تشكل الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، فينص على وجوب منحها أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة، كما يضيء على مسألة الزواج وضرورة انعقاده برضا الطرفين دون إكراه. ويضيف وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده. وينبغي منح العاملات منهن، أثناء الفترة المذكورة، إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية. ويلفت إلى وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من الظروف، وحمايتهم من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي.

من هنا نستطيع القول بأن التزام لبنان بهذه الوثيقة الدولية الأساسية بقي في جزء منه مجرد حبر على ورق لا سيما في الشق المتعلق بالحياة الأسرية ورعاية الأمومة.

لا بد من الإشارة إلى أن لبنان انضم أيضاً إلى جامعة الدول العربية منذ تأسيسها عام 1945 والتزم موثيقها.

أولت الجامعة العربية اهتماماً لموضوع المرأة وحقوقها، وإن كان لا يزال يعدّ هذا الإهتمام خجولاً، إلا أنه أفرز عام 2001 إنشاء منظمة متخصصة ضمن منظمات الجامعة هي منظمة المرأة العربية التي تهدف إلى رفع كفاءة المرأة في الدول العربية.

تركّز المنظمة بشكل أساسي على بعض المجالات منها:

- مجال التعليم: لا سيما القضاء على أمية المرأة.

(1) المادة التاسعة من العهد.

- مجال الإعلام: لا سيما تغيير الصورة السلبية للمرأة العربية في الإعلام.
- مجال الإقتصاد: لا سيما القضاء على فقر المرأة.
- المجال القانوني: لا سيما تعديل القوانين التي تميز ضد المرأة أو تمنعها من الإضطلاع بدور نشط في المجتمع⁽¹⁾.

وفي إطار جامعة الدول العربية، صادق لبنان في 2011/5/8 على الميثاق العربي لحقوق الإنسان، الحائز على موافقة مجلس الجامعة في 2004/5/23، والذي دخل حيّز النفاذ في 2008/3/16.

تنص المادة الثالثة من الميثاق على المساواة التامة بين الرجال والنساء لناحية الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات. أما الحق في العمل، فتناولته المادة 34 من الميثاق بالنص على أن:

" ١ - العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص ومن دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين...

٢ - لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتؤمّن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته وتكفل تحديد ساعات العمل والراحة والإجازات المدفوعة الأجر وقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية وحماية النساء والأطفال...

٤ - لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في حق الإستفادة الفعلية من التدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل والأجور عند تساوي قيمة ونوعية العمل... ".
إلا أن لبنان لم ينجح بعد في القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، وإن تبنّى المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في النصوص والشعارات، لكنّ لم يقوَ على تطبيقها على أرض الواقع.

(1) مرفت رشموي، جامعة الدول العربية- حقوق الإنسان- المعايير والآليات- نحو مزيد من تواصل المجتمع المدني، دليل إرشادي، المكتب الإقليمي العربي، دون تاريخ، صفحة 65-66.

المبحث الثاني: في اتفاقيات العمل العربية والدولية والقانون الوضعي

المطلب الأول: اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تؤدي منظمة العمل الدولية دوراً لا يستهان به في مجال تطوير التشريعات العمالية لمعظم دول العالم (علماء أن الدول الأعضاء في المنظمة هي 187 دولة حتى شهر حزيران من العام 2018)؛ فقد حملت، ومنذ تأسيسها في العام 1919 في مدينة جنيف في سويسرا، لواء الدفاع عن حقوق الإنسان العامل بهدف تأمين أقصى حد من العدالة الاجتماعية وهي المنظمة الوحيدة التابعة للأمم المتحدة التي تعتمد التمثيل الثلاثي الذي يجمع ممثلين عن الحكومات واصحاب العمل والعمال معاً من أجل صياغة سياسات وبرامج لتعزيز العمل اللائق للجميع⁽¹⁾. وأداتها في تحقيق غاياتها هي سلّة من الإتفاقيات والتوصيات والتوجيهات التي ساهمت ولا تزال، في خلق وصياغة المبادئ والقواعد التي تضمن الحد الأدنى من ظروف العمل التي يجب أن تراعيها الدول في أنظمتها القانونية المرعية⁽²⁾.

هذه الاتفاقيات التي بلغ عددها حتى اليوم 189 طالت شتى ميادين وقضايا العمل وياتت تؤول قانوناً دولياً للعمل يجمع كافة المعايير الصادرة عن المنظمة، ويشكل مصدراً أساسياً من مصادر تشريعات العمل الوطنية⁽³⁾.

جاء إنشاء منظمة العمل الدولية إيماناً بأنه لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية، وأن بعض ظروف العمل غير المناسبة يمكن أن ينجم عنها ظلاماً وحرماناً يعرضان السلام والوثام العالميين للخطر، فإنه تبرز ضرورة ملحة لتحسين ظروف العمل مثل: تنظيم ساعات العمل، وضع حد أقصى لها، مكافحة البطالة، ضمان أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة، حماية العمال من الأمراض وإصابات العمل، حماية الأطفال والأحداث والنساء، ضمان معاش تأمين اجتماعي في حالات العجز

⁽¹⁾ منظمة العمل الدولية والعالم العربي، (نشأتها، هيكلها، مهامها)، منشورات مكتب العمل الدولي، بيروت، 1987، ص4.

⁽²⁾ أنتجت منظمة العمل الدولية حتى اليوم مائة وتسعاً وثمانين إتفاقية، و مائتي توصية وواحد.

⁽³⁾ Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockés, Droit Du Travail, Droit Privé, D. 26^{ème} édition, 2012, p.38 et s.

والشيخوخة، حماية العمال المستخدمين في غير أوطانهم، التأكيد على مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية وتنظيم التعليم المهني والفني.⁽¹⁾

● الإتفاقية (رقم 100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية:

إن الإتفاقية رقم 100 الصادرة عام 1951 هي الأولى من نوعها المخصصة من قبل مؤتمر العمل الدولي لموضوع تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل. وقد شكلت هذه الإتفاقية مع توصيتها رقم 90 الصادرة في العام نفسه مرحلة هامة باتجاه إقرار المساواة وعدم التمييز بالإضافة إلى وضع خطوات وتحديد الإجراءات التي تؤدي إلى التطبيق التدريجي لمبدأ المساواة.

أرست الإتفاقية مبدأ عاماً نصت عليه مادتها الثانية، يقوم على أن كل دولة عضو تصدق على الإتفاقية يجب أن تعمل بقدر ما يكون ذلك متوافقاً مع الوسائل المعمول بها لديها في تحديد معدلات الأجر، على كفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الأيدي العاملة من الذكور والإناث عند تساوي قيمة العمل. وتقر الفقرة الثانية من المادة نفسها جواز تطبيق المبدأ عن طريق القوانين الوطنية، أو أي نظام قانوني لتحديد الأجر، الإتفاقيات الجماعية، أو بالجمع بين هذه الوسائل المختلفة.⁽²⁾

بدأ نفاذ هذه الإتفاقية في 23 أيار 1953 وقد أبرمت في لبنان بموجب المرسوم الإشتراعي رقم 70 تاريخ 1977/6/25. إلا أنه وعلى الرغم من قبول مبادئ العدالة والمساواة في الأجر وإدخالها في النظام القانوني اللبناني، فإنه لا يزال يسجل تردداً في وضعها موضع التنفيذ نتيجة صعوبات وعوامل متعددة ثقافية واجتماعية واقتصادية.

● الإتفاقية (رقم 111) الخاصة بالتمييز في الإستخدام والمهنة:

⁽³⁾ ديباجة دستور منظمة العمل الدولية.

⁽¹⁾ ماهر فضل الله شريف، رسالة دبلوم بعنوان اتفاقيات العمل الدولية وأثرها على قانون العمل اللبناني، كلية الحقوق و العلوم السياسية و الإدارية في الجامعة اللبنانية، 2012، صفحة 77.

تركزت الإتفاقية 1958/111 على معيار عدم التمييز بين العمال والعاملات وحظرت أي تفریق يقوم على أي من الأسس التي حددتها ومنها الجنس. إن الهدف الأساسي من هذه الإتفاقية ورد في مادتها الثانية التي نصت على أن: "يتعهد كل عضو تكون هذه الإتفاقية نافذة إزاءه بأن يضع ويطبق سياسة وطنية تهدف، باتباع نهج يناسب ظروف البلد وأعرافه، إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الإستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال". ولغاية تيسير تقبل هذه السياسة وتنفيذها توصي المادة الثالثة الأعضاء بالعمل على كسب مؤازرة منظمات العمل والعمال، إصدار القوانين والنهوض بالبرامج التربوية المخصصة لهذا الهدف كما وإلغاء أو تعديل أية أحكام تشريعية وأعراف إدارية لا تتفق مع هذه السياسة المنشودة.

صادقت الدولة اللبنانية على الإتفاقية عام 1977 ومن خلال التدقيق في قانون العمل تُرصد عدة نصوص تنثي على المساواة وإلغاء التمييز بين العمال والعاملات وتشكّل تطبيقاً مباشراً للإتفاقية. إلا أنه يتخلله من النظرة المقابلة ثمة نصوص تعكس تمييزاً فاضحاً بين المرأة والرجل وخرقاً صريحاً لنصوص الإتفاقية وتخطياً للإلتزام القانوني الواقع على الدولة اللبنانية حيالها.

○ المطلب الثاني: اتفاقيات منظمة العمل العربية

منظمة العمل العربية هي أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي، تضم في عضويتها جميع الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية. تأسست عام 1965، من أهدافها تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها وتحسين شروط وظروف العمل فيها.⁽¹⁾

- الإتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل: المادة الخامسة: يراعى في قانون العمل شموله لجميع فئات العمال، بقدر الإمكان، تعميماً لإفادة كل عامل، بما يكفله القانون من حماية ورعاية.

⁽¹⁾ <https://ar.wikipedia.org>، تاريخ زيارة الموقع 7 أيار 2019 pm7:15.

المادة الثامنة: ١- يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة، وألا تنطوي على أي تفریق بين العمال، كالتفریق بسبب الجنس، أو الأصل العنصري، أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي.

المادة الثانية والأربعون: تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عند تماثل العمل.

المادة السابعة والستون: تمنح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات كاملة للرضاعة يحددها تشريع كل دولة.

بعد قراءة هذه النصوص يمكن إطلاق الملاحظات التالية:

- لم يراع قانون العمل مبدأ الشمولية الوارد في المادة الخامسة من الإتفاقية، والمادة السابعة منه التي تعدد الفئات التي استثناها من أحكامه خير دليل.

- صحيح أن نصوص قانون العمل لم تنطو على أي تفریق في مستويات العمل، إلا أنها أدت إليه عبر ما كرّسته غير مرة من تمييز جنسي أدى إلى تفاوت في مستويات العمل وحصص الوظائف الريادية بالرجال لتبقى الأعمال البسيطة المتواضعة من حصص النساء.

- لا تزال مسألة الفجوة في الأجر بين الجنسين في القطاع الخاص حتى عند تماثل العمل في بعض الأحيان دون أية معالجة.

- صادق لبنان على الإتفاقية إلا أننا لم نشهد حتى اليوم نصاً في قانون العمل يعترف للأمهات بفترات مخصصة للرضاعة.

• الإتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجر:

جاء في متن هذه الإتفاقية أنه في حال اختارت دولة ما التصديق على هذه الإتفاقية جزئياً، فيجب أن يشمل هذا التصديق إلزامياً بعض المواد لما تتمتع به من أهمية بالغة⁽¹⁾. ومن بين هذه المواد المادة 13 التي تنص على أن "تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل".

نلاحظ أن مبدأ المساواة في الأجر له من الأهمية والدور الحيوي في تسيير حياة العمال من الجنسين على نحو يحفظ الكرامة الإنسانية لدرجة أنه وإن خصص باتفاقيات محددة إلا

(1) المادة 22 بند 2 من الإتفاقية.

أنه تبرز الإشارة إليه في مختلف الإتفاقيات الأخرى الناظمة لظروف العمال ومستويات العمل. ومع ذلك لا يزال القانون اللبناني عاجزاً عن معالجته جذرياً في القطاع الخاص. أبرمت هاتان الإتفاقيتان في لبنان بموجب القانون رقم 183 تاريخ 2000/5/24. إذا كان تحسين أوضاع النساء العاملات في لبنان يستلزم التطبيق الفعلي والحقيقي لنصوص المواثيق والاتفاقيات الدولية والعربية، فالامتثال لنصوص القانون الوطني يشكل الخطوة الأولى والتي يكون من الأولى سلوكها لتحقيق هذا الهدف.

المطلب الثالث: في القانون الوضعي

يتدخل القانون في المجتمع بهدف تنظيم عيش الجماعة، ولكي يتسنى له تحقيق ذلك، تتّصف قواعده بالصفة الآمرة ويجبر الأفراد على احترامها عن طريق توقيع جزاءات، وإلا تفقد هذه القواعد صفتها ولا تعدّ قانونية⁽¹⁾.

إن القوانين اللبنانية التي تتمتع بصفة آمرة وتتضمن نصوصاً تشدد على حماية المرأة بصورة عامة والمرأة العاملة خصوصاً هي الدستور اللبناني وقانون العمل وقانون الموظفين. الدستور اللبناني:

الدستور هو القانون الأسمى في الدولة يقع على رأس المصادر المكونة للقاعدة القانونية من قوانين ومراسيم وأعراف وعادات وتقاليد وغيرها.

صدر الدستور اللبناني في 23 أيار 1926 ونص في مقدمته على أن " لبنان جمهورية ديمقراطية برلمانية، تقوم على احترام الحريات العامة، وفي طبيعتها حرية الرأي والمعتقد، وعلى العدالة الإجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمايز أو تفضيل."

كما كرست المادة السابعة منه مساواة اللبنانيين أمام القانون " كلّ اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دون ما فرق بينهم".

بالتالي يمكن القول بأن المرأة في لبنان تتمتع بحسب الدستور بنفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل دون أي تمييز.

(1) حلمي الحجار، المنهجية في القانون من النظرية إلى التطبيق، بيروت، 1997، ص32.

علماً أن الدستور اللبناني لا يتضمن أي نص يتحدث صراحة عن المساواة بين الرجل والمرأة كما تفعل معظم الدساتير الأخرى، إنما هو يعترف بالمساواة التامة لجميع المواطنين أمام القانون.

البند (ب) من مقدمة الدستور: "لبنان عربي الهوية والانتماء، وهو عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزم موثيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء."

إذاً نرى تكريساً دستورياً لمبدأ المساواة بين المرأة والرجل، ولكن نتأمل أن يحترم قانون العمل، في النص والتطبيق مبدأ تدرج القواعد القانونية، ويلتزم بالأحكام الواردة في الدستور ويسارع إلى إبعاد كل ما يخالف هذا المبدأ في قواعده.

يعد الدستور أحد مصادر قانون العمل الذي يستمد قواعده من مصادر متعددة بعضها داخلي يصدر عن الدولة كالتشريع والأنظمة والبعض الآخر خارجي وهي الإتفاقيات الدولية المصادق عليها. وهناك أيضاً مصادر أصلها المهنة كعقود العمل الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات والأعراف.

ينظّم قانون العمل اللبناني كما سبقته الإشارة من خلال سلّة من النصوص الآمرة، تشكّل ما يعرف بالنظام العام الإجتماعي، شروط العمل وظروفه، يتناول مسألة الأجور، ويكرّس مختلف المنافع والضمانات المستحقّة للأجراء والأجيرات وذلك كلّه على قاعدة المساواة التامة ونبذ جميع أشكال التمييز بينهما. فالنظام الإجتماعي استوحي من اعتبارات إنسانية واجتماعية أساسية لشريحة واسعة من المجتمع، وهو يرمز إلى الدور الحيوي الذي يؤديه قانون العمل في إرساء قواعد الأمان الإجتماعي عبر تنظيم العلاقة بين طرفي العملية الإنتاجية وحل المشاكل العالقة بينهما. ويبقى بالنهاية مبدأ الأكثر فائدة للأجراء هو روح قانون العمل ومهمة النظام العام الإجتماعي الأساسية، و المطلوب من قانون العمل أن يعمل دوماً بوجي و إلهام من هذا المبدأ، عبر تجاوز و استبعاد كل نص يشكل سبباً للإضطراب أو التمييز داخل مجتمع العمل.

• قانون الموظفين:

يعد قانون الموظفين أحد فروع القانون المعنية مباشرة بتنظيم أوضاع فئة معينة من العاملين هم الموظفون في القطاع العام.

إن جلّ ما توصل إليه قانون الموظفين هو تكريس المساواة التامة في الأجور بين النساء والرجال عند أداء أعمال مماثلة وفرضها على أرض الواقع حتى انعدمت حالات التمييز في القطاع العام لتستمر وبنسبة لا بأس بها في القطاع الخاص حيث يحكم قانون العمل. بالتالي يمكن القول أن المصلحة العامة تفوّقت على قوّة رأس المال الخاص في تحدّي الأجور.

المادة 36 هي أيضاً من نقاط القوة التي تميّز قانون الموظفين وتجعله يتقدم خطوة إضافية عن قانون العمل إذ تعترف أنه "يحق للموظف، بالإضافة إلى إجازته السنوية، أن يتغيب بإذن وبراتب كامل، لمدة أسبوع على الأكثر، وذلك في حالة زواجه، أو وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه أو إخوانه أو أخواته".

كما لا تتعرض لخطر إنهاء استخدامها بسبب حملها أو أثناء تغيبها ضمن إجازة الأمومة، كما أنها تتمتع بمجمل الضمانات الصحية والمادية لا سيما استيفاء أجرها كاملاً خلال تغيبها في هذه الإجازة⁽¹⁾.

ولما كان كل من الأجير في القطاع الخاص والموظف في القطاع العام لا يختلفان إلا من حيث التسمية و القطاع الذي ينتميان إليه وحسب، فلا مبرر لوجود هذه الفروقات بين القانونين، والتي يؤمل معالجتها جذرياً في القريب العاجل.

بالنهاية يمكن القول إن واقع احترام حقوق المرأة العاملة في لبنان ما زال بعيداً عن مستوى ملاقة المعايير الدولية المكرّسة في المواثيق والإتفاقيات المصادق عليها، رغم الجهود المبذولة في هذا الصدد من قبل الدولة اللبنانية والمترجمة في نصوص القانون الوضعي.

(1) سنا يحيى ناجي الرفاعي، رسالة بعنوان حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية و موقع لبنان منها، جامعة بيروت العربية، كلية الحقوق، 2007، صفحة 25.

وقد لوحظ وجود عدة ثغرات بين التزامات لبنان الدولية والعربية كما وبين تشريعاته الداخلية،
والتطبيق الفعلي لحقوق المرأة العاملة على أرض الواقع⁽¹⁾.

(1) ميريّام يونس، التزامات لبنان بحقوق الإنسان، بين المواثيق الدولية الأساسية والتشريعات الوطنية، واقع وتوصيات، منشورات المؤسسة اللبنانية للسلام الأهلي الدائم، المكتبة الشرقية، بيروت، 2015، صفحة 53.

الفصل الثاني: التوصيات لتعزيز مكانة المرأة اللبنانية العاملة

السلطة التشريعية، أرباب العمل، المجتمعات الأهلية، الأسر، وسائر مكونات المجتمع تشغل موقع المسؤولية في مسيرة تحقيق أفضل مستويات العمالة النسائية في لبنان. بناء عليه سنعمد إلى ذكر المقترحات التشريعية أولاً، ثم التطرق إلى المقترحات الإجتماعية في المبحث الثاني.

➤ المبحث الأول: المقترحات التشريعية

١- تضمين الدستور نصوصاً جديدة تتبنّى المساواة التامة بين الذكور والإناث في كافة الحقوق والمجالات بشكل واضح وصريح وبات، مع تحديد هذه المجالات وتفنيدتها لتقوم مقام الأحكام العامة الواردة فيه.

إنّ حل معضلة التمييز بين الجنسين سيّما داخل سوق العمل تحتمّ كسر الجمود الذي يسيطر على الدستور وإضافة بعض التعديلات عليه باعتباره القانون الأعلى في الدولة وفيه تكمن نقطة الإنطلاق إلى سائر مكونات النظام القانوني اللبناني.

٢- تنزيه قانون العمل من الأحكام التي تميّز ضد النساء.

٣- فصل الأحكام التي ترعى عمل النساء عن تلك التي ترعى عمل الأحداث والأولاد لانتقاء مبررات الجمع بينها ولأهمية أفراد أحكام خاصة بالنساء تحيط بكافة الجوانب الخاصة بعملهن من ظروف العمل وشروطه وسلامته، إلى الأجور والترقية والضمانات والإجازات والتأمينات تمهيداً لتحقيق المستويات المثلى من العمالة النسائية وملامسة المعايير الدولية.

٤- وضع نظام خاص لحماية فئات المزارعين والمزارعات، الخدم في البيوت، والمؤسسات العائلية، كما وتسوية أوضاع العاملين في القطاعات غير النظامية باعتبارها مستبعدة من

نطاق تطبيق قانون العمل ومحرومة من الإستفادة من التسهيلات ومختلف مظاهر الحماية الاجتماعية التي يوفرها.

٥- الإهتمام والحرص على حسن تطبيق الإتفاقيات التي سبق وأن تمت المصادقة عليها وتفعيل وسائل الرقابة أو استحداث طرق جديدة لضمان التطبيق الأمثل.

٦- ضرورة التصديق على اتفاقيات عمل دولية وعربية هامة منها:

- الإتفاقية الدولية رقم 156 لعام 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية:
 - يشمل نطاق تطبيق هذه الإتفاقية حسب المادة الأولى منها، العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعيلونهم أو بأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم عندما تحد هذه المسؤوليات من إمكانيات الإستعداد من أجل مزاوله نشاط اقتصادي، والإلتحاق به، والمشاركة أو الترقى فيه.
 - تدعو الإتفاقية الدول الأعضاء إلى تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية العاملين أو الراغبين في العمل من ممارسة حقهم في ذلك دون أن يضطروا لمواجهة أي شكل من أشكال التمييز، وجعل هذا المبدأ إحدى أهداف السياسة الوطنية لديها بغية تحقيق المساواة الفعلية في الفرص و المعاملة بين الجنسين، والحرص قدر الإمكان على تحقيق الإنسجام بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية.⁽¹⁾
 - وتحرص الإتفاقية على أن يكون هؤلاء الأشخاص أحراراً في اختيار عملهم، وأن تؤخذ احتياجاتهم بعين الإعتبار عند تحرير أحكام و شروط الإستخدام و كذلك في الضمان الإجتماعي.⁽²⁾
 - و تحث السلطات والهيئات المختصة في كل بلد على اتخاذ تدابير تكفل نشر المعلومات والثقافة التي تولد تفهماً عاماً وشاملاً لمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال من

(1) المادة الثالثة من الإتفاقية.

(2) المادة الرابعة من الإتفاقية.

الجنسين، ولمشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية وتهيئة الأجواء والمناخ الملائم بهدف التغلب على هذه المشاكل.(1)

- وتنبهت الإتفاقية لموضوع التوجيه والتدريب المهنيين الكفيل بتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الإندماج في القوى العاملة والإستمرار على هذا النحو، وكذلك الإنضمام مجدداً إلى القوى العاملة في حالة الغياب عنها بسبب هذه المسؤوليات (2).
- وتعترف الإتفاقية بأن المسؤوليات العائلية بحد ذاتها لا تشكل سبباً مباشراً ومشروعاً لإنهاء الإستخدام (3). و هذا إحدى أهم النصوص في الإتفاقية و التي يحتاجها لبنان ضمن نظامه القانوني.

- الإتفاقية الدولية رقم 2000/183 أو إتفاقية حماية الأمومة والتي عدّلت الإتفاقية رقم 103 لعام 1952 ومن الأمور التي تضمنتها:
 - انطباق أحكامها على جميع النساء المستخدمات بمن فيهن اللواتي يمارسن أشغلاً غير منتظمة من العمل لدى الغير.
 - التزام الدولة التي تصدق عليها باتخاذ تدابير مناسبة بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضاراً بصحة الأم أو الطفل.
 - تحديد إجازة الأمومة بأربعة عشر أسبوعاً مع إمكانية تمديدها في حالة الضرورة.
 - حق حصول المرأة على فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية تحدد مدته السلطة المختصة ويدفع عنها أجراها.
 - اتخاذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لضمان ألا تشكّل الأمومة سبباً للتمييز في الإستخدام بما في ذلك فرص الحصول على العمل.

(1) المادة السادسة من الإتفاقية.

(2) المادة السابعة من الإتفاقية.

(2) المادة الثامنة من الإتفاقية.

إن هذه الإتفاقية قد وضعت معايير تتجاوز إلى حد ملموس المستوى المعتمد من قبل التشريعات الوطنية في معظم الدول، الأمر الذي أوجد إشكالية في التصديق عليها وتطبيقها⁽¹⁾.

● الإتفاقية الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين:

يشكل العمل المنزلي جزءاً أساسياً من الحياة، إذ لا غنى عن عمل الرعاية المقدم في المنزل إذا أريد للاقتصاد أن يسير على نحو جيد، ويتزايد الطلب على الخدمات المنزلية مدفوعة الأجر نتيجة لأسباب عديدة منها زيادة عدد النساء العاملات بأجر وعدم كفاية السياسات العامة اللازمة لتمكين العمال من التوفيق بين العمل مدفوع الأجر والمسؤوليات الأسرية⁽²⁾. انطلاقاً من التزام منظمة العمل الدولية بتأمين العمل اللائق للجميع دون تمييز، ومن إيمانها بالمساهمة المهمة التي يؤديها العمال المنزليون في الإقتصاد العالمي. وإذ يعترف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بأن العمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، وأن النساء والفتيات هن اللواتي يضطعن به بصورة أساسية، والكثيرات منهن مهاجرات من مجتمعات وبيئات محرومة، وهن معرضات على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الإستخدام والعمل ولغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان. وإذ يعتبر أن خصوصية معينة تميّز الظروف التي يؤدي فيها العمل المنزلي، الأمر الذي يجعل من الضروري استكمال المعايير العامة الواردة في اتفاقيات سابقة بمعايير خاصة بالعمال المنزليين بحيث يتمكنون من التمتع بحقوقهم بشكل كامل⁽³⁾.

لهذا كله، تم في السادس عشر من حزيران من العام 2011 اعتماد الإتفاقية الدولية 189 تحت إسم اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(1) Nicolas Valticos, Droit International du Travail, T2, 2 éme edition, D. 1983, P.438, n° 585.

(2) مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع(1)، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2011، ص4.

(3) اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، الديباجة.

تعرف هذه الإتفاقية العمل المنزلي بأنه ذلك المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر، والعامل المنزلي بأنه الشخص المستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام قائمة على أساس مهني وليس مجرد علاقة عارضة أو متقطعة⁽¹⁾.

وتدعو الدول الأعضاء إلى اتخاذ تدابير تضمن على نحو فعال تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لصالحهم (المادة الثالثة). وتعدد هذه المبادئ كما يلي:

(أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛

(ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛

(ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛

(د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

وتنص على ضرورة اعتماد حد أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن (رقم 138) لعام 1973، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم 182) لعام 1999، على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً.

كما تحرص على عدم حرمان العمال المنزليين الذين هم دون سن 18 عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الإستخدام، وبسبب عملهم، من التعليم الإلزامي أو من فرص المشاركة في التعليم العالي أو التدريب المهني (المادة الرابعة).

وتتطرق المادة الخامسة إلى وجوب تأمين حماية فعالة لهؤلاء العمال من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف (المادة الخامسة).

وتتشدد الإتفاقية كذلك على ضرورة تمتع العمال المنزليون، شأنهم شأن العمال عموماً، بشروط استخدام عادلة فضلاً عن ظروف عمل لائقة، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة، بظروف معيشة لائقة تحترم حياتهم الخاصة (المادة السادسة).

هذه الشروط والظروف تذكرها المادة السابعة وتتشدد على ضرورة أن تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بها، على نحو مناسب ويمكن التحقق

(1) المادة الأولى من الإتفاقية.

منه ويسهل فهمه، ومن الأفضل حينما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، لا سيما ما يلي:

- (أ) اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما؛
- (ب) عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية؛
- (ج) تاريخ بدء العقد، ومدته حيثما يكون العقد لفترة زمنية محددة؛
- (د) نوع العمل الذي يتعين أدائه؛
- (هـ) الأجر وطريقة حسابه وفترات تواتر المدفوعات؛
- (و) ساعات العمل العادية؛
- (ز) الإجازة السنوية مدفوعة الأجر وفترات الراحة اليومية والأسبوعية؛
- (ح) توفير الغذاء والمأوى، إن كان مطبقاً؛
- (ط) فترة الاختبار أو فترة التجربة، إن كانت مطبقة؛
- (ي) شروط الإعادة إلى الوطن، إن كانت مطبقة؛
- (ك) الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام، بما في ذلك أي فترة إخطار من جانب العامل المنزلي أو صاحب العمل على السواء.

توجب المادة الثامنة أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون، المعينون في بلد للعمل المنزلي في بلد آخر، عرض عمل أو عقد استخدام مكتوباً، يكون سارياً في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل ويتناول شروط وظروف الاستخدام المشار إليها في المادة السابقة، قبل عبور الحدود الوطنية بغرض الاضطلاع بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه العرض أو العقد. يستثنى من هذا النص العمال الذين يتمتعون بحرية التنقل لغرض العمل بموجب اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف أو في إطار مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي.

وتدعو الدول الأعضاء للتعاون فيما بينها لضمان التطبيق الفعال لأحكام الإتفاقية، وتلفتها لضرورة تحديد الشروط التي يحق بموجبها للعمال المنزليين المهاجرين العودة إلى الوطن عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل الذي عينوا من أجله، سواء عن طريق القوانين أو اللوائح أو أية تدابير أخرى.

أما المادة التاسعة فنصت على أن "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون:

(أ) أحراراً في الاتفاق مع أصحاب عملهم الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة؛

(ب) غير ملزمين، بالنسبة لمن يقيمون معهم مع الأسرة، بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية؛

(ج) لهم الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم."

المادة ١٠

"١. تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي.

٢. تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل ٢٤ ساعة متعاقبة.

٣. تعتبر الفترات التي لا يكون خلالها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويقيمون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة، كساعات عمل إلى المدى الذي تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو أي وسيلة أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية."

المادتان 11 و 12 تتناولان موضوع الأجور، تناشد المادة 11 الدول الأعضاء في الإتفاقية باتخاذ تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، إن وجدت في الأنظمة والقوانين المرعية على أراضيها، وذلك من دون أي تمييز على أساس الجنس.

تحرص المادة 12 على أن يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة، نقداً وبانتظام مرة على الأقل في الشهر، ويجوز أن يتم ذلك بواسطة أي وسيلة قانونية أخرى معتمدة للوفاء بالمدفوعات النقدية بعد موافقة العامل المعني. يمكن أن يوافق العامل على دفع جزء محدود

من أجره عيناً، على أن تكون المدفوعات العينية مخصصة للإستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة.

تعترف المواد اللاحقة من الإتفاقية بحق كل عامل منزلي أن ينعم ببيئة عمل آمنة وصحية، ويتمتع بالسلامة والصحة المهنتين (المادة 13) وأن يحظى بظروف عمل لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال عموماً فيما يتعلق بحماية الضمان الإجتماعي، بما في ذلك ما يتصل بالأمومة. (المادة 14).

وتنظم المواد اللاحقة (15، 16، 17) عمل وكالات الإستخدام، المقاضاة وسبل وصول العمال المنزليين إلى المحاكم وإجراءات تقديم الشكاوى.

تنص المادة 15 على وجوب تحديد كل دولة للشروط المطبقة على تشغيل وكالات الإستخدام الخاصة التي تعين أو توظف العمال المنزليين، وابتكار آليات مناسبة للتحقيق في الشكاوى وفحص ادعاءات الإساءات والممارسات الإحتيالية المتعلقة بأنشطة هذه الوكالات فيما يخص العمال المنزليين، ومنع الإساءة إليهم. تضيف أنه يجب تحديد الإلتزامات الواقعة على كل من وكالة الإستخدام والأسرة إزاء العامل المنزلي وتخصيص عقوبات فعّالة تشمل حظر وكالات الإستخدام الخاصة التي تكون ضالعة في الإساءات والممارسات الإحتيالية.

يحرم أن تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الإستخدام مقتطعة من أجر العمال المنزليين. وتوجب المادتان 16 و 17 أن تفتح أمام هؤلاء العمال أو من يمثلهم، سبل الوصول إلى المحاكم أو هيئات القضاء أو أي آليات لتسوية المنازعات، وأن توضع في متناولهم الوسائل اليسيرة والفعّالة لتقديم الشكاوى.

لبنان مدعوٌ وبشدة للالتفات إلى هذه الإتفاقية والتصديق على أحكامها ووضع الأنظمة التطبيقية الضرورية عاجلاً لعل ذلك قد يكون كفيلاً بسدّ الثغرة التي تعتري أوضاع العمال في الخدمة المنزلية منذ أن وضع قانون العمل وحرّمهم من الإنضواء في ظلّه، لا سيما وأن هذه الثغرة تتسع يوماً بعد يوم مع تفاقم الإنتهاكات بحق هذه الفئة الإجتماعية المهمّشة.

● الإتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة:

استهلت هذه الإتفاقية في مادتها الأولى بحثّ الدول الأعضاء على وجوب تكريس المساواة بين المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، على ان تحتوي هذه التشريعات في داخلها الأحكام الناظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة، وفي قطاع الزراعة بصفة خاصة.

تتابع الإتفاقية أنه يجب ضمان تكافؤ الفرص في الإستخدام بين المرأة والرجل في كافة مجالات العمل، وتحقيق العدالة بينهما لناحية الترقى الوظيفي (المادة الثانية). كما وتحقيق المساواة في ظروف العمل وشروطه و في الأجور عند تماثل العمل المؤدى (المادة الثالثة). تتطرق إلى المساواة في كافة مراحل التعليم وكذلك في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الإلتحاق بالعمل (المادة الرابعة).

وقد خصصت المرأة العاملة الأم وأهمية تهيئة الظروف الملائمة لاحتواء الظروف المرافقة للحمل والوضع بمجموعة من النصوص نذكر منها:

المادة الخامسة: التي توجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها -المسموح بها- عن مجال العمل.

المادة الثامنة: التي توجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة، بمفرده، أو بالإشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى.

المادة التاسعة: توجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

المادة الحادية عشرة: التي تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

المادة الرابعة عشرة: تعطي للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقاً للشروط وللمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة."

• الإتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين:

هي اتفاقية مخصصة لتنظيم أوضاع العمال الزراعيين، اعتمدها منظمة العمل العربية انطلاقاً من قناعتها بأهمية العمل الزراعي ومساهمة الكبيرة في الدخل القومي لغالبية الدول العربية.

"ونظراً لأهمية دور العمال الزراعيين في الإنتاج، ولأنهم لم يحظوا بالإهتمام الكافي من حيث توافر الحماية الواجبة وفرص التنمية اللازمة لهم، إذ ما زالت غالبية التشريعات العربية خالية من قواعد تنظيم العلاقات الزراعية وتوفير شروط وظروف العمل في القطاع الزراعي"⁽¹⁾.

وبما أن لبنان هو إحدى هذه الدول كونه لم يبادر حتى الساعة إلى وضع تشريع ناظم لعمل هذه الفئة التي تواجه مشكلات كبيرة وحرماناً شديداً، يجب الإسراع في إبرام هذه الإتفاقية التي توجب أن تنظم شروط وظروف العمل للعمال الزراعيين بموجب نصوص تشريعية تتضمن القواعد والأحكام المنصوص عليها في مواد هذه الإتفاقية⁽²⁾.

تتضمن هذه الأحكام آلية تشغيل هؤلاء العمال، ساعات العمل والإجازات، مدة التجربة، تنظيم عقود العمل وأسباب إنهائها، تحديد الحد الأدنى للأجور وحمايتها، ضم العمال الزراعيين إلى نظام الضمان الإجتماعي، ظروف عملهم، وحققهم في تكوين النقابات والانضمام إليها وغيرها من الأحكام.

٧- ضمان معالجة فعّالة لمسألة التفاوت في الأجور في القطاع الخاص، ووضع آلية واضحة للرقابة عليها وتشدّد العقوبات الرادعة لها والحرص على تحقيق المساواة في الأجر بين الجنسين عن العمل المتساوي.

(1) مقتطف من ديباجة الإتفاقية.

(2) المادة الثالثة من الإتفاقية.

٨- أخذ مسألة التحرش الجنسي في أماكن العمل على محمل الجد ومعالجتها بنصوص صريحة تضاف إلى أحكام قانون العمل تفرض التزام أقصى معايير الأخلاق والأمان بحق الأجيال، تحرّم التحرش وتعاقب عليه بعقوبات زجرية رادعة.

بصيص أمل في هذا الخصوص يظهر من خلال مذكرة تفاهم صدرت مؤخراً عن المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي- شعبة العلاقات العامة بالتعاون مع منظمة أبعاد حول حقوق الناجي/ة من جرمي الإعتداء الجنسي والإتجار بالبشر التي جاءت تحت عنوان "من حقه الإطلاع على حقوقك قبل بدء عملية التحقيق وخلالها!"⁽¹⁾:

- ١- حق المعاملة باحترام وكرامة.
- ٢- حفظ الخصوصية والسرية.
- ٣- عدم التمييز.
- ٤- الحق بطلب إجراء المقابلة من قبل عنصر قوى أمن داخلي من نفس الجنس، والحق بالإستعانة بمترجم إذا دعت الحاجة.
- ٥- حق الحصول على معلومات كاملة وشاملة حول الخدمات الصحية، القانونية، النفسية، الإجتماعية والحماية (من دون أي مقابل).
- ٦- الحق في الحصول على الغذاء والملبس والعناية الطبية والدعم النفسي والإجتماعي الفوري.
- ٧- الحق في توفير مأوى آمن مؤقت ومناسب وتأمين حماية فعالة من الذين يتاجرون بالأشخاص والمرتبطين بهم.
- ٨- تأمين المساعدة القانونية وغيرها فيما يتعلق بأي إجراء قضائي أو مدني أو غيره في حق الأشخاص المتاجرين/ المستغلين.
- ٩- السماح للناجي/ة بأخذ فترات استراحة منتظمة وتفاذي تكرار سرد الإفادة/ القصة أكثر من مرة.

⁽¹⁾ www.isf.gov.lb، 19 حزيران 2019، 11:30 am.

١٠- الحصول على الإرشادات والمعلومات الصحية الأولية الخاصة بالعلاج ما بعد التعرض لاعتداء جنسي وتوفير المعلومات الخاصة بعناوين الجهات التي توفر العلاجات المختصة.

١١- تجميع الأدلة التي توثق وقوع الإعتداء الجنسي.

١٢- الحق في عدم الإجابة خلال التحقيق على أي سؤال يشعر بعدم الإرتياح، والحق في طلب الحماية الدولية عبر المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين UNHCR، إذا كانت الجنسية غير لبنانية.

١٣- احترام الحق بتقرير المصير والخيار.

١٤- الحق في أخذ الموافقة المسبقة من الناجي/ة من أجل تبادل البيانات الشخصية من جهات أخرى.

١٥- في حال كان/ت الناجي/ة قاصراً/ة، وجب تواجد مندوب حماية الأحداث.

واجبات الناجي/ة خلال التحقيق الأولي:

١- الإلتزام بالقانون اللبناني

٢- عدم عرقلة سير العدالة

٩- العمل على إصدار قانون يلزم أرباب العمل على تأمين دور حضانة تابعة للمؤسسة التي يشتغل فيها عدد معين من النساء، ولا بأس من اشتراك أكثر من مؤسسة موجودة في المنطقة نفسها بإيجاد دور حضانة مشتركة تابعة لها.

"في مبادرة هي الأولى من نوعها، أنشأت المديرية العامة للأمن العام، مركزاً للحضانة مخصصاً لأطفال عسكري الأمن العام في محلة قصقص، وبتعرفة مخفضة، إيماناً منها بوجوب تقديم الدعم للنساء العاملات ومساندتهن.

وتأتي هذه الخطوة الإيجابية لتشكيل حافزاً أمام الإدارات العامة والخاصة في لبنان لتنفيذ مشاريع من شأنها تقديم التسهيلات للنساء العاملات وتفعيل دورهن في النمو

الإقتصادي، الهدف الذي تصبو الهيئة الوطنية لشؤون المرأة إلى تحقيقه ويدخل ضمن خطة عملها الإقتصادية⁽¹⁾.

١- تشجيع الرضاعة الطبيعية عبر تخصيص فترة يومية لكل أجيبة وضعت مولودها حديثاً وانقضت إجازة أمومتها يسمح لها خلالها بترك العمل والإنصراف لإرضاع طفلها، ويكون ذلك عبر إضافة نص على قانون العمل يتمتع بالعمومية والإلزامية وعدم ترك تنظيم هذا الأمر في عهدة أرباب العمل عبر الأنظمة الداخلية للمؤسسات.

١١- رفع تقديرات الأمومة ورعايتها عن كاهل أرباب العمل، ومن أساليب حل هذه المعضلة وضع فرع ضمان المرض والأمومة في الضمان الإجتماعي موضع التنفيذ مما يساهم في تدوير جزء كبير من مشاكل النساء العاملات.

١٢- إجازة الأبوة وإجازة الزواج.

إدراج إجازة الزواج المدفوعة ضمن نصوص قانون العمل والعمل على تسريع إقرار إجازة الأبوة في المجلس النيابي.

١٣- إيجاد مرجعية للنساء العاملات على غرار مكاتب استشارية يلجأن لها عند المساس بحقوقهن، تكون لها قوة الضغط الكافية لتؤثر وتشارك بوضع الحلول، تستطيع القيام بالدراسات وتقديم الشكاوى ومتابعتها لدى القضاء والمراجع المختصة.

١٤- تكثيف جهود المفتشين لدى وزارة العمل لرصد الحد الأقصى من المخالفات بحق النساء والتي باتت جزءاً لا يتجزأ من حياتهن المهنية، حتى ألغنها وما عدن يشعرون باضطهاد أو تمييز. وقد يكون السبيل إلى ذلك هو القيام بزيارات دورية ومفاجئة إلى أماكن العمل لاستصراح الموظفين وتلمس الأوضاع ومدى الإلتزام بالقوانين.

(1) nclw.org.lb، 21 كانون الأول 2018 8:30pm.

١٥- تسوية أوضاع العاملات في الخدمة المنزلية:

في صيف العام 2008، نشرت منظمة "هيومن رايتس ووتش" تقريراً أشارت فيه إلى أن عدد عاملات المنازل المهاجرات اللواتي لقين حتفهن في لبنان ما بين كانون الثاني 2007 وآب 2008 بلغ 95 عاملة، أي بمعدل وفاة أكثر من واحدة كل أسبوع. وقد صنفت سفارات بلادهن 40 حالة منها على أنها انتحار، فيما صنفت 24 حالة أخرى في خانة السقوط من مبانٍ مرتفعة أثناء محاولة الهروب من منزل رب العمل. في المقابل فإن 14 عاملة فقط توفين لأسباب صحية. توفيت أخريات بسبب حوادث سيارات، والإختناق بأول أكسيد الكربون الناجم عن التدفئة غير المناسبة، واثنان قتلتا.⁽¹⁾

40% من أصحاب العمل اللبنانيين لا يدفعون رواتب العاملات لديهم بانتظام، هذا ما بينته دراسة أعدتها الجامعة الأميركية في بيروت عام 2016، بالتعاون مع منظمة "كفي عنفاً واستغلالاً" و"الجمعية الدولية لمكافحة الرق"، وبدعم من منظمة العمل الدولية. وبحسب الدراسة عينها، فإن 94% من أصحاب العمل أقروا بأنهم يحتجزون جوازات سفر العاملات، فيما يعمد 22% من أصحاب العمل إلى إقفال الباب حين يغادرون المنزل على رغم وجود العاملة المنزلية داخله.

وفي عام 2014، خلصت دراسة "بيع الأحلام" التي أعدتها "المفكرة القانونية" بالتعاون مع منظمة "كفي" إلى أن 67% من العاملات يتعرضن لعنف جسدي وجنسي. كما بينت دراسة أعدتها "كفي" عام 2010 أن 80% من أصحاب العمل لا يسمحون للعاملة بمغادرة المنزل يوم الإجازة، وأن 56% من عاملات المنازل يعملن لأكثر من 12 ساعة يومياً⁽²⁾.

إنه غيظ من فيض مما تتعرض له عاملات الخدمة المنزلية الوافدات إلى لبنان وكأنّ المآسي في بلدانهم التي دفعت بهن إلى الهجرة لا تكفي، فتبدأ مسيرة أخرى من القهر والتعذيب في حياتهن محطتها الأولى في مكاتب الاستخدام التي اشتهرت سابقاً بمهارة

(1) نديم حوري، إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات، مكتب هيومن رايتس ووتش في بيروت، www.hrw.org 16 أيلول، 2010، تاريخ زيارة الموقع 28 تموز 2019 4:12 pm.

(2) هديل فرفور، عزيزتي العاملة، دليلك إلى العبودية في لبنان 40% من أصحاب العمل اللبنانيين لا يدفعون رواتب العاملات، جريدة الأخبار www.alakhbar.com 16 شباط 2018، تاريخ زيارة الموقع 29 تموز 2019، 11:10 am.

تنظيم العقود المتضاربة لكل من رب العمل والعاملة الآتية من الخارج كوسيلة أكيدة لضرب العلاقة بين الطرفين قبل بدايتها، وتلاحقهن إلى منازل مخدوميهن والذي لا يغادره غالباً إلا مرحلات قصيراً إلى بلدانهم أو جثتاً هامدة إلى المثنى الأبدى. هذا ما أفرزه نظام الكفالة الذي اختلق لتنظيم دخول العاملات المهاجرات إلى لبنان وإقامتهن فيه متيحاً لأصحاب العمل فرصة استغلالهن.

"فالنظام المذكور يربط العاملة برب عمل واحد (كفيل) طوال مدة العقد. وحالما تنتهي هذه المدة، على رب العمل إعادة العاملة إلى بلدها. وفي حال رغبت في العمل في منزل آخر، لا يمكنها ذلك من دون الحصول على تنازل من مستخدمها الأول. والجدير بالذكر أن هروب العاملة، ولو بسبب حالة الإستغلال أو العنف الجسدي، يجعل وجودها غير شرعي منذ لحظة مغادرتها منزل كفيلها⁽¹⁾."

وفي خطوة لافتة قد يخيل للبعض أنها الحل الناجع لمشكلة عاملات الخدمة المنزلية، أصدرت وزارة العمل عقد عمل موحد إلزامي لهؤلاء العاملات وبدأ العمل به في كانون الثاني 2009، والذي فرض للمرة الأولى أن يوقع رب العمل والعاملة العقد نفسه باللغة الأم لكل منهما، نظم شروط العمل للعاملات وحدد مسؤوليات رب العمل بدفع راتب العاملة كاملاً كل شهر مصحوباً بإيصالات بالدفع، تأمين شروط وظروف العمل اللائق، توفير فترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متواصلة، إجازات مرضية مدفوعة الأجر، توفير تأمين صحي للعاملات، السماح لهن بالتواصل مع أسرهن. كما أنه يحدد الحد الأقصى لساعات العمل اليومية، ويمنع أرباب العمل من إجبار العاملة على العمل في مكان آخر غير مكان إقامتهم الفعلية.

عقد العمل النموذجي الخاص بالعاملات في الخدمة المنزلية

وقع في ما بين:

الفريق الأول: الإسم، الجنسية، إسم الأم، مكان وتاريخ الولادة، رقم السجل، محل الإقامة والهاتف.

الفريق الثاني: الإسم، الجنسية، تاريخ الولادة، رقم جواز السفر، تاريخ إصداره وصلاحيته.

(1) ريماء سليم ضوميط، عاملات المنازل في لبنان، مجلة الجيش [https:// www.lebarmy.gov.lb](https://www.lebarmy.gov.lb) العدد 320، شباط 2012، تاريخ زيارة الموقع 29 تموز 2019 12:10 pm.

لما كان الفريق الأول يرغب باستخدام من تتمتع بالكفاءة والخبرة والمهارة للعمل لديه بصفة عاملة في الخدمة المنزلية

ولما كان الفريق الثاني يتمتع بالصفات المذكورة أعلاه.

ولما كان الفريقان قد توافقا على أن يجري تنفيذ هذا العقد وفقاً لقيم ومبادئ العائلة اللبنانية لذلك وبناء عليه،

تم الإتفاق بين الفريقين بالرضى والقبول المتبادل على ما يلي:

أولاً: تعتبر مقدمة هذا العقد جزءاً لا يتجزأ منه.

ثانياً: وافق الفريق الأول على أن يعمل الفريق الثاني لديه بصفة عاملة في الخدمة المنزلية وقبل الفريق الثاني بالصفة المذكورة وفقاً للشروط والأحكام الواردة في هذا العقد.

ثالثاً: يتعهد الفريق الأول بعدم استخدام الفريق الثاني في أي عمل أو مكان آخر يختلف عن محل إقامة الفريق الأول.

رابعاً: حددت مدة هذا العقد بسنة قابلة للتجديد.

خامساً: يسري مفعول هذا العقد من تاريخ إبرامه من الفريقين لدى الكاتب العدل بما فيها فترة التجربة المحددة بثلاثة أشهر.

سادساً: يتعهد الفريق الأول أن يدفع للفريق الثاني بنهاية كل شهر عمل كامل أجره الشهري البالغ مائتان ألف ليرة لبنانية وبدون أي تأخير غير مبرر، يدفع الأجر نقداً مباشرة للفريق الثاني نفسه وبموجب إيصال خطي موقع من الفريقين أو بموجب تحويل مصرفي بإيصال خطي موقع من الفريقين أيضاً.

سابعاً: يتعهد الفريق الثاني بتأدية عمله بكل أمانة وجدية وإخلاص وأن يتقيد بتوجيهات الفريق الأول بما يراعي أصول العمل وأعرافه وأخلاقياته وخصوصيات المنزل.

ثامناً: يتعهد الفريق الأول بتأمين شروط وظروف العمل اللائق وتوفير حاجاته من مأكل وملبس وإقامة تحترم فيها كرامة الفريق الثاني وحقه في الخصوصية.

تاسعاً: يتعهد الفريق الأول بضمان اسشفاء الفريق الثاني بموجب بوليصة تأمين لدى شركة ضمان معترف بها في لبنان وفق الشروط والحالات المحددة من قبل وزارة العمل.

عاشراً: يتعهد الفريق الأول بالإستحصال على إجازة عمل وبطاقة إقامة للفريق الثاني وفقاً للأصول وذلك على كامل نفقته، كما يتعهد بتجديدهما ما دام الفريق الثاني يعمل لديه.

حادي عشر: يحدد الفريق الأول ساعات العمل للفريق الثاني بمعدل عشر ساعات متهاودة في اليوم وبتأمين فترة راحة لا تقل عن ثماني ساعات متواصلة ليلاً.

ثاني عشر: يتعهد الفريق الأول بمنح الفريق الثاني فترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متواصلة، تحدد شروط الإستفادة منها باتفاق الفريقين، كما يحق للفريق الثاني إجازة سنوية لمدة ستة أيام يحدد توقيتها وشروط الإستفادة منها باتفاق الفريقين.

ثالث عشر: يؤمن الفريق الأول على نفقته تذكرة استقدام وعودة الفريق الثاني إلى بلده إلا في الحالات المتفق عليها في البند السادس عشر من هذا العقد.

رابع عشر: يتعهد الفريق الأول بالسماح للفريق الثاني بتلقي المكالمات الهاتفية والمراسلات الموجهة لهذا الأخير بالإضافة إلى السماح للفريق الثاني بالاتصال بأهله مرة كل شهر على نفقة الفريق الأول وما عدا ذلك فيتحمل تكاليفه الفريق الثاني.

خامس عشر: إذا أصيب الفريق الثاني بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل فله الحق في إجازة مرضية بناء لتقرير طبي تحدد بنصف شهر بأجر ونصف شهر بنصف أجر.

سادس عشر: يحق للفريق الأول فسخ هذا العقد في الحالات التالية:

- أ- إذا ارتكب الفريق الثاني خطأً أو إهمالاً أو اعتداءً مقصوداً أو خطراً أو ضرراً لحق بمصالح الفريق الأول أو أحد أفراد عائلته.
- ب- إذا ارتكب الفريق الثاني فعلاً يعاقب عليه في القوانين اللبنانية المرعية الإجراء بموجب حكم قضائي.

فهذه الحالات يكون لزاماً على الفريق الثاني أن يغادر لبنان وأن يدفع من ماله الخاص ثمن تذكرة السفر للعودة إلى بلاده.

سابع عشر: يحق للفريق الثاني فسخ العقد على مسؤولية الفريق الأول في الحالات التالية:

- أ- إذا أخل الفريق الأول بتسديد أجور الفريق الثاني لمدة ثلاثة أشهر متعاقبة.
- ب- إذا اعتدى الفريق الأول أو أحد أفراد عائلته أو القاطنين في المنزل بالضرب أو الإيذاء، أو قام أحد هؤلاء بالتحرش أو الإعتداء جنسياً عليه، وثبت ذلك من خلال تقارير طبية من طبيب شرعي ومحاضر تحقيقات الضابطة العدلية أو وزارة العمل.
- ج- إذا قام الفريق الأول بتشغيل الفريق الثاني بغير الصفة التي استقدمه للعمل فيها دون موافقته.

في هذه الحالات يكون لزاماً على الفريق الأول أن يعيد الفريق الثاني إلى بلاده وأن يدفع له ثمن تذكرة السفر.

ثامن عشر: في حال حصول نزاع بين طرفي هذا العقد يمكن عرضه على وزارة العمل لتسويته ودياً.

تاسع عشر: عند فشل تسوية النزاع ودياً، للفريق المتضرر مراجعة المحاكم اللبنانية المختصة.

عشرون: نظم هذا العقد أمام الكاتب العدل باللغة العربية ووقع من الطرفين.

صحيح أن هذا العقد يشكل خصوة إيجابية نحو تأمين الحقوق الأساسية للعاملات المهاجرات، غير أنه يؤخذ عليه إهمالاً واضحاً في تفصيل بعض القضايا الرئيسية وتركها غامضة ومهملة، والأمثلة على ذلك وافرة:

- يعترف هذا العقد بحق العاملة في الحصول على راحة أسبوعية وكذلك على إجازة سنوية، إلا أنه لم يطلق حقها بمغادرة المنزل في أيام عطلتها وأبقاه خاضعاً لمشئمة رب العمل.

- يحثّ العقد أرباب العمل على تأمين ظروف عمل لائقة وإقامة تحترم فيها كرامة العاملة وحقها في الخصوصية، إلا أنه لم يضع معايير واضحة للعمل اللائق أو محددات وضوابط احترام كرامة العاملة سيما وأن الهندسة المدنية تبدو مجحفة و ظالمة إلى حدّ كبير عندما يأتي الأمر إلى تصميم غرف العاملة المنزلية.

- لم يفلح هذا العقد، كما كان منتظراً منه، في معالجة مسألة حجز أرباب العمل لجوازات سفر العاملات.

- عند قراءة الحالات التي يمكن فسخ العقد بموجبها، يلاحظ انحيازاً لصالح رب العمل على حساب مصلحة العاملات. تسمح المادة 16 لرب العمل فسخ العقد إذا ارتكبت العاملة "خطأً أو إهمالاً أو اعتداءً مقصوداً أو خطراً أو ضرراً" لحق بمصالح رب العمل أو أحد أفراد عائلته. وفي هذه الحالة، ينص العقد أنه سيكون على العاملة أن تتكبد بنفسها تكاليف السفر للعودة إلى بلادها. ولا إشارة أو تحديد إلى ما يمكن أن يشكل خطأً أو إهمالاً. وهناك غيب واضح بين هذه المادة والمادة 17 التي تليها والتي تحدد الحالات التي يحق فيها للعاملة أن تفسخ العقد دون مسؤولية منها إقدام رب العمل أو أحد أفراد عائلته أو القاطنين في المنزل على الإعتداء بالضرب أو الإيذاء، أو بالتحرش أو الإعتداء الجنسي عليها،

وذلك بعد أن تثبت الواقعة من خلال تقارير من الطب الشرعي ومحاضر قضائية أو من وزارة العمل. إلا أن العاملة ضحية العنف أو التحرش قد تعجز عن الوصول إلى الطبيب الشرعي أو الشرطة في الوقت المناسب سيما وأن قرار خروجها من المنزل ليس بيدها. كما أن هذه المادة قد غفلت عن ذكر حالات وأنواع أخرى من سوء المعاملة مثل العنف اللفظي أو الحرمان من الطعام ولم يتح عندها للعاملة إمكانية الفسخ.

المطلوب:

- نبذ نظام الكفالة المشؤوم والمجرّد من أي أساس قانوني والذي جعل من عاملات المنازل المهاجرات أسرى داخل أماكن عملهن ومعرضات لشتى أشكال القهر.
- استحداث آليات رصد للكشف عن حالات الإعتداء على العاملات.
- التعامل بجدية وحزم مع الجرائم التي ترتكب بحق عاملات المنازل المهاجرات، إتاحة فرص الحصول على المساعدة القانونية أمامهن والحرص على أن تكون الفترة الزمنية اللازمة للفصل في الدعاوى معقولة والنتائج عادلة ومنصفة.
- رفع مستوى الوعي حول وجود خط ساخن لدى وزارة العمل لتلقي شكاوى العاملات، وبالإمكان لأجل ذلك توزيع كتيبات على العاملات فور وصولهن إلى مطار بيروت الدولي وبلغاتهن المختلفة، تحدد هذا الخط واستخداماته.⁽¹⁾
- تكثيف وتطوير آليات مراقبة مدى تطبيق بنود العقد الموحد ولا سيما تحريره باللغة الأم للعاملة المهاجرة وإعلامها بكامل حقوقها قبل التوقيع، على أن تتابع دائرة التفتيش لدى وزارة العمل بنفسها مراقبة ظروف عمل هؤلاء العاملات.
- تعديل عقد العمل الموحد، إلغاء البنود التمييزية واستبدالها بأخرى تراعي مصالح كلي الطرفين، مع الأخذ بعين الاعتبار أن العاملة المهاجرة هي الطرف الأضعف في العلاقة وتحتاج لحماية أكبر.
- وضع قواعد صارمة ومحظورات تنظم عمل مكاتب الإستقدام وتردعها عن إهانة العاملات.
- إيجاد حل جذري لمسألة حجز جوازات سفر العاملات وتصنيف هذا الإجراء في خانة حجز حرية الأشخاص المجرّمة بموجب القوانين اللبنانية.

(1) في خطوة تستحق ترحيب، أعلن وزير العمل في 1 حزيران 2010 إنشاء خط ساخن جديد في الوزارة لتلقي الشكاوى من عاملات المنازل المهاجرات وغيرهن من العمال.

لا بد من الإشارة إلى أهمية دور بلدان المنشأ في حماية حقوق العمال المنزليين المهاجرين عبر ضرورة إبلاغهم بحقوقهم قبل مغادرة البلد وإنشاء صناديق مساعدة قانونية وخدمات اجتماعية وخدمات قنصلية متخصصة وغيرها من التدابير الأخرى.

➤ المبحث الثاني: المقترحات الإجتماعية

١- إعادة النظر في المناهج والبرامج التعليمية و إلغاء كل ما يحمل منها أو يروج لمفاهيم تقليدية أو نظرة دونية للمرأة.

٢- تكثيف الجهود لتغيير النظرة الرائدة لمفهوم الإعاقة التي تعتبر الرجل المسؤول الوحيد عن إعالة الأسرة فيما المرأة مؤهلة فقط للقيام بالأعمال اليومية داخل المنزل وتربية الأولاد، أما نزولها لميدان العمل فلا يعدو كونه اضطرارياً تبرز الحاجة إليه عند فقدان الأسرة لمعيها الرجل. الأمر الذي حوّل المجتمع إلى ذكوري متحيز لا يتقبل حتى اليوم أن تحلّ المرأة في بعض الوظائف التي تعتبر حكراً للرجال.

٣- القضاء على ظاهرة تزويج القاصرات:

ارتأينا معالجة موضوع تزويج القاصرات في سياق المقترحات الإجتماعية لقناعتنا الراسخة بأن باكورة الخطوات للتخلص من هذه الظاهرة تبدأ من كنف الخلية الإجتماعية الأولى التي ينطلق منها الفرد للحياة أي "الأسرة".

"إن كل زواج طفلة يتم منعه، تعطى فتاة فرصة لتحقيق إمكاناتها".⁽¹⁾

إن لتزويج الفتيات في سن مبكر عواقب هائلة على الضحية نفسها وعلى المجتمع الذي تعيش فيه؛ من أهمها انخفاض_ إذا لم نقل انعدام_ احتمالات إكمالها الدراسة رغم أن التعلم هو حق أساسي ودوره أساسي أيضاً في بناء شخصية الفرد ونموها كما في تقدم المجتمع و

(1) مقتطف من كلمة المستشار باليونيسيف أنجو مالهوترا في التقرير السنوي لمنظمة اليونيسيف لعام 2017، www.un.org، تاريخ زيارة الموقع 29 تموز 2019، 2:00 pm.

ازدهاره. يتولّد عن ذلك حرمان الفتاة من الحق في العمل، الأمر الذي يؤخّر عملية التنمية ويعيق مشاركة فئة كبيرة من المشاركة فيها ويحجز لها مرتبة في صفوف التابعين اقتصادياً العاجزين عن اتخاذ القرارات المصيرية والمساهمة في بناء المجتمع وتطوره.

حسب تقرير لـ"اليونيسيف" في العام 2016، تم تزويج 6 بالمائة من النساء اللبنانيات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 20 و 24 قبل بلوغهن سن 18.⁽¹⁾

من المستغرب أنه في الوقت الذي تشرع فيه الدولة اللبنانية زواج القاصرات- استناداً إلى القاعدة الراسخة بأن كل ما لم يمنع بنص فهو مباح- تلتزم أيضاً باتفاقيتين تمنعانه بوضوح، هما اتفاقية حقوق الطفل التي وقعت عليها عام 1990 واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي وقعت عليها في العام 1997.⁽²⁾

علماً أن الطفل، بحسب المادة الأولى من اتفاقية حقوق الطفل، هو "كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه".

ويؤكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أنه من حق كل إنسان أن يوافق على زواجه بشكل كامل لا إكراه فيه فالزواج لا يعقد إلا برضى الطرفين المزمع زواجهما واللذين أدركا سن البلوغ، أي بمعنى أن القبول لن يكون كاملاً والرضى معيباً إذا كان أحد الطرفين غير ناضج وغير قادر على اتخاذ القرار المناسب.⁽³⁾

ما يرتجى من الدولة اللبنانية اليوم، بل ما يتوجب عليها، هو الإسراع في سن تشريع يمنع زواج القاصرات ويحدد سناً معيناً لتزويج الفتاة تكون معه قد اكتسبت كفايتها من النمو الجسدي والذهني، واكتسبت فرصة الاستفادة من الإمكانيات التي تتاح لها للإنخراط الفعال في عملية التنمية ودفن إيديولوجية الأدوار التقليدية المرسومة لكلا الجنسين والتي تشكل انتهاكاً صارخاً لكرامتها الإنسانية.

(1) هيومن رايتس ووتش، www.hrw.org، على لبنان تمرير قانون يمنع زواج الأطفال يحدد السن الدنيا للزواج ب 18 سنة ويعاقب المخالفين، 12 نيسان 2017، تاريخ زيارة الموقع 29 تموز 2019 4:15 pm.

(2) المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة، والمادة 16 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

(3) المادة 16 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

وتكبر الخطوة على طريق تحقيق هذا الهدف بعد تبنيه بإصرار من قبل الجمعيات والمنظمات النسائية، وبعد سن مجلس النواب قانون حماية المرأة من العنف الأسري وإلغاء المادة 522 من قانون العقوبات التي كانت تسقط العقوبة عن المغتصب إذا اقترن بضحيته.

٤- التقييم الإقتصادي للعمل المنزلي

تتعدد اليوم الدراسات والأبحاث المتعلقة بالنساء في سوق العمل، إلا أنه تبرز ندرة شديدة للدراسات المعنية بالإضاءة على العمل المنزلي للنساء وتقديره. وعند السؤال عن عمل إحدى النساء تأتي الإجابة دائماً بعبارة "لا أعمل" وذلك في حال لم تكن من فئة المشتغلات خارج المنزل، مما يوحي بحالة من الراحة والإسترخاء تعيشها هذه المرأة ومثيلاتها، رغم ما يؤكد الواقع المعاش من استغراق هؤلاء النساء ساعات طوال في تأدية الأعمال المنزلية وربما دون الحصول على أي قسط من الراحة خلالها.

فهل من العدل وصف ربات المنازل بأنهن عاطلات عن العمل؟

وهل يصح تهميش الأنشطة والأعمال التي يقمن بها فقط لأنه لا يدفع عنها أي أجر؟

هذه هي الحقيقة، وهذا ما يجري فعلاً؛ إذ إن هذه الأعمال التي تعد بالفعل مسانداً أساسياً لدخل الأسرة، ورغم أهميتها البالغة لرفاهة المجتمع ككل، تبقى غير مقدرة وغير معترف بها.

ينصرف مفهوم العمل المنزلي إلى جملة من الأنشطة غير مدفوعة الأجر، الضرورية لتنظيم سير الحياة اليومية للأسرة، وهو محسوب على النساء بفعل البنى الثقافية والإجتماعية والإقتصادية والجنسانية الراسخة. هذه الأنشطة متنوعة ومتزايدة نذكر منها: العناية بالمنزل وتجهيزاته، التنظيف والترتيب، غسل الأواني، غسيل وكَيّ الملابس، إعداد وتقديم الوجبات لسائر أفراد الأسرة، التسوق وشراء المستلزمات المنزلية، الإهتمام بالأطفال (رعاية، مجالسة، تدريس، ترفيه...) ورعاية أفراد الأسرة المرضى و المسنين...إلخ.

ولعلّ المفارقة العجيبة أن العمل المنزلي يماثل العديد من الأعمال التي تؤدي في

المجتمع لقاء أجر، مثل أعمال الخدمة المنزلية، رعاية الأطفال والمسنين والتمريض... فأين

يكن المغزى من استبعاد هذه الأعمال وحرمانها من توصيف النشاط الإقتصادي الموجه للسوق؟

يطرح هذا التساؤل في ضوء ما تظهره التجارب العملية من مقدرة شرائية ومستويات معيشة أعلى للأسر التي يعمل فيها أحد الوالدين، والمرأة خصوصاً، في الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر، مقارنة بتلك التي لديها الدخل نفسه مع اعتمادها الحصول على خدمات التدبير المنزلي ورعاية الأطفال من السوق⁽¹⁾.

هذا الواقع يؤدي في الحقيقة إلى التأثير سلباً على المكانة الإجتماعية للنساء؛ إذ إن جزءاً كبيراً من مساهمتهم الفعلية في النشاط الإقتصادي يظل غير معترف به ولا يتم احتساب قيمته، بحيث تظهر المساهمة الكلية للنساء في النشاط الإقتصادي مقومة بأقل من حقيقتها الأمر الذي يحد من قدرتهن على المشاركة في صنع القرار⁽²⁾.

عام 2013، وبعد أن تبنت معظم الحركات النسوية العالمية مطالب تطوير أساليب تقدير قيمة العمل المنزلي غير المدفوع، ونتيجة تزايد عمليات تطوير إعداد الإحصاءات القومية، اعترفت لجنة الإحصاء في الأمم المتحدة بضرورة إعداد حسابات تكميلية Satellite Accounts للحسابات القومية تختص بإحصاءات العمل المنزلي غير المدفوع، على أن تحتوي تلك الحسابات على البيانات التالية:

- متوسط عدد الساعات المنفقة على العمل المنزلي غير المدفوع موزعة بين النساء والرجال (مع الفصل كلما أمكن بين أعمال الخدمات المنزلية وأعمال رعاية الطفل).
- متوسط عدد ساعات الوقت المنفق على العمل المدفوع وغير المدفوع (إجمالي عبء العمل) موزعة بين النساء والرجال.
- وحددت لجنة الإحصاء في الأمم المتحدة الأعمال غير المدفوعة على النحو التالي:
- أعمال الخدمات المنزلية

(1) الجامعة اللبنانية وصندوق الأمم المتحدة للسكان، المساواة بين الجنسين في لبنان، واقع تحديات وآفاق، 2000-2018 قراءة من منظور الهدف الخامس للتنمية المستدامة 2030، بيروت، حزيران 2018، صفحة 35.

(2) سلوى العنزي، تقدير قيمة العمل المنزلي غير المدفوع للنساء في مصر، مؤسسة المرأة الجديدة، صفحة 8.

- أعمال الرعاية
- أعمال خدمة المجتمع والأنشطة التطوعية⁽¹⁾.

في الحقيقة التزمت مجموعة من الدول بإدراج إحصاءات العمل غير المدفوع في حسابات تكميلية لنظام الحسابات القومية بهدف استكمال الصورة الحقيقية عن الأداء الإقتصادي والتقدم الإجماعي. ولم تقتصر هذه المجموعة على الدول الصناعية المتقدمة، بل شملت أيضاً بعض الدول النامية كالمكسيك التي قامت بتقييم مساهمة النساء في كل من العمل المدفوع وغير المدفوع وإدراج النتائج في حسابات تكميلية رسمية عام 2011، وكولومبيا التي أصبحت عام 2012 أول دولة تلتزم بتقييم أنشطة الرعاية غير المدفوعة للأطفال والمسنين والمرضى في الإقتصاد القومي⁽²⁾.

وباعتبار لبنان عضو مؤسس وعامل في الأمم المتحدة، لا بد له من المضي في مسيرة تقدير قيمة المساهمة الفعلية للنساء في النشاط الإقتصادي عبر تامين العمل المنزلي للنساء ونسبته إلى الناتج المحلي، لكسر الروتين السائد حول انخفاض مستوى مساهمة النساء في النشاط الإقتصادي كلما صدرت إحصاءات جديدة. دون أن يفسر هذا الإعراف بنية التشجيع على ملازمة المنزل والإقتصار على العمل المنزلي والعودة بالزمن إلى الوراء واستحضار مفاهيم عانت البشرية مراراً لتجاوزها؛ إلى زمن كان العمل خارجاً لقاء أجر من حصة الرجال بينما تقتصر حصة النساء على المنزل والأعمال المنزلية.

يعتبر عمل النساء من جميع جوانبه، قضية إنسانية واجتماعية ومجتمعية حيوية من الدرجة الأولى. وفي ظل الأزمات الإقتصادية التي تحق بالعالم بأسره عموماً، وبلبنان كعينة تسير عجلة نموها الإقتصادي على أقدام سلحفاة، لم يعد الحديث عن عمل المرأة "المكمل" ممكناً. بحيث بات يشكل مصدراً أساسياً للدخل، جنباً إلى جنب مع عمل الرجل لتأمين أسباب الحياة ووسائل العيش الضرورية.

(1) United Nations Statistics Division, Time Use Statistics to Measure Unpaid Work, Seminar on measuring the contribution of women and men to the economy, New York, 28 February 2013.

(2) UN Commission on the status of women- fifty- seventh Session Review panel, IBID.

وتزداد يوماً بعد يوم نسبة الأسر التي تعيلها نساء، إذ ترأست المرأة في العام 2009 خمسة عشر بالمئة من الأسر اللبنانية⁽¹⁾ وهذه النسبة تزداد سنوياً. ولكن رغم ذلك لا تزال المرأة العاملة في لبنان في قلب النضال لتحصيل بعض حقوقها المحرومة منها. ولا يزال قانون العمل اللبناني قاصراً عن تحصينها بالحماية الكافية المطلوبة في مجال العمل في ظل الأوضاع الإقتصادية الراهنة وضغط أرباب العمل والهيئات الإقتصادية المستمر لاختزال الحقوق والمنافع المالية المستحقة للنساء.

كما أن مشاركة المرأة في القوى العاملة، لا يزال، ونحن على أبواب الألفية الثالثة، خجولاً ومحدوداً مقارنة مع مشاركة الرجل، وقد تبين أن أحد أسباب هذا الواقع هي ارتدادات الثقافات التقليدية والمعتقدات التي كانت سائدة، ولم تزال، والتي لطالما أكدت على أن دور المرأة الأساسي هو ربة البيت وراعية الأسرة، بالإضافة إلى الترويج الخاطئ لمفهوم العمل في المجتمع عبر وسائل الإعلام خصوصاً؛ حيث يصور على أنه ترف بالنسبة للمرأة الميسورة التي لديها زوج قادر أن يعيلها، وحاجة ماسة للمرأة الفقيرة التي ليس لديها زوج أو لا يستطيع زوجها الإنفاق عليها.

(1) إدارة الإحصاء المركزي و منظمة الأمم المتحدة للطفولة، التقرير النهائي للمسح العنقودي متعدد المؤشرات، 2009.

الخاتمة

إن موضوع الحماية القانونية للمرأة في قانون العمل اللبناني يعد من المواضيع الحيوية التي تفرز يوماً جملتها من الإشكاليات والقضايا التي تمس المجتمع في الصميم، ثقافياً، اقتصادياً، واجتماعياً، فالمرأة التي تمثل نصف المجتمع كماً، تطال بتأثيرها ودورها كل المجتمع، وهي جديرة بالحماية والرعاية خصوصاً عندما تمارس دوراً مزدوجاً: المرأة الأم والمرأة العاملة.

حاول قانون العمل اللبناني غير مرة مدها بمظاهر الحماية اللازمة، حرص على تأمين الوقاية الصحية والظروف السليمة الملائمة لها لإنجاز أعمالها، حفظ لها حقها بإجازة أمومة مدفوعة كافية نسبياً لتستعيد عافيتها وتهتم بطفلها خلال مرحلة نموه الأولى، وكرس المساواة التامة بينها وبين الرجل ومنع التفرقة بينهما لأي اعتبارات كانت.

هذه الحداثة النسبية في التشريع لم تجعل قانون العمل بمنأى عن بعض الثغرات ومصادر التمييز التي أبقت المرأة العاملة في لبنان تواجه صراعاً دائماً مع المجتمع والقوانين وتعيش واقعاً دونياً.

صحيح أن قانون العمل لم يميز بين المرأة والرجل لناحية الحق في العمل، فرص التوظيف وظروف العمل، إلا أنه في الوقت نفسه يلاحظ غياب التدابير التشريعية الكفيلة بتعزيز التكافؤ الفعلي والحقيقي في فرص التوظيف وظروف العمل بين الجنسين.

لقد خضع قانون العمل منذ صدوره عام 1946 لمجموعة من التعديلات الجوهرية، إلا أنها بقيت جميعها عاجزة عن الوفاء بالرسالة الإجتماعية والغرض الكامن وراء إصداره، وقاصرة عن استيعاب المبادئ الأساسية التي دعت إليها المواثيق الدولية لا سيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ولا تواكب المعايير الواردة في الإتفاقيات الدولية والعربية الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية المنضم إليهما لبنان.

فبالرغم من انضمامه إلى عدة اتفاقيات صادرة عنهما وإدخالها في نظامه القانوني، إلا أن الممارسات الفعلية والواقع العملي يظهر تجاوزات واضحة لأحكامها. كما تبرز الحاجة إلى التصديق والالتزام بأحكام سائر الإتفاقيات.

إن تحسين أوضاع العمالة النسائية وتأمين مقومات بيئة العمل العادلة التي تتناسب وحجم التحصيل العلمي والإنجازات التي تسجّل سنوياً في صفوف النساء بات ضرورة ملحة لا بد من تحقيقها. ولأجل ذلك، توجد العديد من الوسائل والسبل التي لا مفر من الإسترشاد بها والعمل بوحيتها لتحقيق الإستقرار الفعلي للمرأة في سوق العمل، بعضها ذات طابع اجتماعي وجميع مكونات المجتمع معنية بتطبيقها، وبعضها مقترحات تشريعية موجهة إلى المشرع اللبناني علّها تثمر المزيد من الإلتفات والاهتمام لأوضاع المرأة العاملة. يأتي في مقدمة هذه الخطوات:

- تنقيح النصوص القانونية من كافة أشكال التمييز ضد النساء، وإضافة النصوص الضرورية لتحقيق أفضل مستويات العمالة النسائية.
- اعتماد سياسة نشر الوعي حول المساواة بين الجنسين والعمل على تعديل البرامج المدرسية بشكل يتماشى مع تحقيق هذا الهدف.
- وضع كتيب أو دليل يتضمّن تبسيطاً لكل من قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي.
- تفعيل آلية تلقي الشكاوى في وزارة العمل وتدريب الجهاز البشري في الوزارة (المفتشين) على مضمون القوانين المطبقة والمستحدثة.
- إجراء دراسات إحصائية بصورة دورية حول حاجات سوق العمل، مع تأمين خدمات توجيه مهني للفتيات والنساء يتماشى مع هذه الدراسات.
- العمل على تمكين المرأة اقتصادياً.
- توفير سلّة من الخدمات الإجتماعية التي من شأنها معاونّة المرأة العاملة في التغلب على المشاكل التي تصادفها، وتسيير شؤون الحياة للأمهات العاملات خصوصاً لكي تتاح لهن فرصة القيام بأعبائهن تاعائلية دون أن يؤثر ذلك في الأعمال التي يرتزقن منها. من ذلك، توفير دور الحضانة ووسائل الإنتقال من وإلى أماكن العمل، إنشاء المطاعم وغيرها من الخدمات الخاصة بالتغذية في مختلف المنشآت، واستحداث خدمات بأماكن العمل لشراء الحاجيات المنزلية تتيح للنساء العاملات التقدم

بطلبات عن حاجتهن، ويقوم المركز بتوفيرها ويتاح للعامله شراءها دون أن تتحمل مشقة الانتقال إلى المتاجر المختلفة⁽¹⁾.

في الواقع، أثبتت المرأة اللبنانية تمتّعها بقدرات عالية وكفاءة تضاعف في كثير من الأحيان كفاءة الرجل، ارتفعت معدلات تعليمها وأحرزت مستويات لافتة في التحصيل العلمي. الأمر الذي يفضي عادة إلى زيادة فرص التوظيف من جانبها، فالمهارات التعليمية لدى الفرد تزيد من فرصه في التوظيف لا سيما في ظل المنافسة العالمية المتنامية، والتقدم التكنولوجي المتسارع.

كلما ارتفع مستوى التحصيل العلمي، ترتفع درجة الوعي باتجاهات التوظيف الحالية والمستقبلية، يتحسن الأداء في العمل ويزيد الإندفاع إليه، كما ترتفع نسبة الإستمرار في العمل خصوصاً عندما تتسجم هذه المهارات وتتطابق مع فرص العمل المتاحة.

لكن هذه المرأة ذاتها لم تستطع حتى اليوم أن تحقق مشاركة اقتصادية فعالة لأسباب مختلفة تصب جميعها عند سيطرة العقلية الشرقية الذكورية ووجود صورة نمطية دونية للمرأة بات لزاماً كسرهما؛ فالبنى الأسرية لا تزال جامدة، والنظرة الإجتماعية تجاه تحرر المرأة وتطورها مستمرة بكونها تقييدية. هذه البنى الذهنية التقليدية تشكل أهم المعوقات لإلغاء التمييز ضد المرأة والذي ثبت أنه تمييز متجذّر في المجتمع، والسياسة، والإقتصاد، والقانون والوظائف، وحتى بين جدران البيوت.

إن المشكلة الحقيقية ليست في عزوف المرأة عن الدخول إلى ميدان العمل أو عدم ملازمتها له لفترة طويلة، المشكلة هي في بيئة العمل التي لم تكن يوماً جاذبة للمرأة أو داعمة حقيقية لتقدمها ووصولها. رغم أن فئة النساء تمثل طاقة وازنة من الموارد البشرية ومشاركتها في النشاط الإقتصادي تعدّ عنصراً هاماً من عناصر تقدم المجتمع ورقية، إلا أنها ما زالت حتى الآن موضع إهمال كبير.

إن الوصول إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وإزالة مختلف أشكال التمييز ضدها، يستلزم على الدولة وأرباب العمل وضع سياسات ذات طابع رعائي اجتماعي، وسن قوانين تساهم في تعزيز دور المرأة الإقتصادي وتغيير المعايير الإجتماعية

(1) مجلة العمل الدولية، يونيو، 1951، صفحة 311-328.

والصورة الراسخة بالنسبة إلى أدوار كل من الجنسين، مثل إجازة الأبوة، سياسات رعاية الأطفال المدعومة، سياسات وقت العمل المرن والعمل من بعد، قوانين المساواة في الأجور، وحماية الأجيرات العائدات من إجازة الأمومة واعتماد برامج إعادة إدماجهن في سوق العمل. تؤدي هذه السياسات حال تطبيقها بإخلاص إلى منح الأمهات العاملات فرصة للتقدم في مكان العمل، مع ضمان حصول أسرهن على الرعاية المناسبة.

"مستقبل العمل رهن بمستقبل المرأة في العمل"⁽¹⁾، لذلك فالأنظار تبقى دوماً شاخصة على قانون العمل لإنصاف المرأة وتيسير السبل أمامها تماثلاً مع نظيره القانون التجاري الذي اختذل، عشية اليوم العالمي للمرأة في السابع من آذار من العام الحالي، من سلّة أحكامه تلك التي تميّز ضد النساء، وقد تم ذلك على يد السلطة التشريعية المدعوة إلى تعديل أحكام قانون العمل وتطويرها لالتماس الهدف الأسمى المرتجى من هذا القانون بأن نراه عاجلاً قانوناً صديقاً للأسرة وداعماً للمرأة في لبنان.

(1) شونا أولني، أهمية تحقيق المساواة بين الجنسين بالنسبة لعالم العمل، المكتب الإقليمي للدول العربية، 21 أكتوبر 2015.

الملاحق

مشروع قانون العمل الجديد

في استخدام النساء :

المادة 35-

مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة أدناه تسري على النساء العاملات جميع الأحكام القانونية المنظمة للعمل دون تمييز أو تفریق في العمل الواحد لجهة نوع العمل، مقدار الأجر، شروط التوظيف، الترقية، الترفيع والتأهيل المهني ولأسباب الواردة في المادة الأولى من هذا القانون، على أنه يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو المضرة بوظيفتهن البيولوجية للحمل والأمومة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير العمل. كما يحظر استخدامهن أيًا كانت سنهن للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم.

المادة 36-

يحظر تشغيل النساء ليلاً أيًا كانت أعمارهن في أية مؤسسة صناعية إلا بموافقة صريحة من صاحب العلاقة شرط وجود الضمانات الكافية في المؤسسة من حيث السلامة والصحة المهنية طبقاً للأحكام والقوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

يستثنى من هذا الحظر بعد موافقة وزارة العمل:

- 1- المؤسسات الأسرية المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا القانون.
- 2- النساء اللواتي يشغلن مراكز مسؤولة ذات طابع إداري أو تقني.
- 3- النساء العاملات في خدمات الصحة والرعاية الإجتماعية ولا يشتغلن عادة في أعمال يدوية.
- 4- الحالات الناتجة عن القوة القاهرة التي تحتم مواجهة ظروف بالغة الخطورة.

5- الحالات التي يقتضي العمل فيها إستعمال مواد أولية في طور المعالجة وتكون عرضة للتلف السريع وذلك للمحافظة عليها.

يفهم بفترة "الليل" فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً.

يجوز لوزير العمل بعد استشارة المنظمات العمالية أن يقرر السماح بإجراء تعديلات في مدة الفترة الليلية المحددة أعلاه.

المادة 37-

يجوز في المؤسسات غير الصناعية تشغيل النساء ليلاً. ولوزارة العمل التحقق من طبيعة العمل الليلي ومدته ومن وجود الضمانات المذكورة في المادة السابقة.

المادة 38-

تُعطى للنساء العاملات إجازة أمومة متواصلة مدتها عشرة أسابيع تشمل المدة التي تسبق الولادة والتي تليها، وذلك بعد إبرازهن شهادة طبية تبيّن تاريخ الولادة المحتمل. يحظر على صاحب العمل السماح للنساء بالعودة إلى العمل قبل إنقضاء خمسين يوماً على تاريخ الولادة.

كما يحظر تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر بدءاً من تاريخ الولادة.

يسمح للمرأة المرضع بفترة أو فترات للرّضاعة مجموعها ساعة واحدة يومياً. يحدّد صاحب العمل طريقة منحها بعد التشاور مع صاحبة العلاقة وذلك لمدة ستة أشهر إبتداء من تاريخ عودتها للعمل بعد الولادة، وتعتبر فترات الرّضاعة من أوقات العمل الفعلي.

المادة 39-

إلى أن يطبّق تعويض الأمومة المنصوص عليه في المادة (26) من قانون الضمان الإجتماعي تستفيد الأجيّة من كامل أجرها طيلة الأسابيع السبعة الأولى من إجازة الأمومة وتلثي هذا الأجر للمدة المتبقية منها.

إن إجازة الأمومة مستقلة عن الإجازات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون.

يحق للمرأة التي استفادت من إجازة الأمومة أن تتقاضى أجرًا عن مدة الإجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها عملاً بأحكام المادة (50) من هذا القانون.

المادة 40-

يجب توفير دور للحضانة في المؤسسات التي تستخدم عددًا كبيرًا من النساء إما من قبل صاحب المؤسسة بمفرده أو بالإشتراك مع مؤسسة أو مؤسسات أخرى.

يحدد بقرار من وزير العمل شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة

مشروع قانون

يرمي إلى منح إجازة أبوة

المادة الأولى

يضاف إلى نص المادة 38 من المرسوم الإشتراعي رقم 112، صادر في 12 حزيران 1959 (نظام الموظفين) الفقرة الجديدة التالية :

نص الفقرة 4 (الجديدة)

"4. يحق للموظف، بالإضافة إلى إجازته السنوية، إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام متواصلة وبأجر كامل إذا رزق مولوداً." وضمن فترة شهرين على الأكثر من تاريخ الوضع .

المادة الثانية

يضاف إلى قانون العمل، الصادر في 23 أيلول سنة 1946، المادة الجديدة التالية:

"المادة 1-38 (الجديدة):

"يحق للأجير بالإضافة إلى إجازته السنوية، إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام متواصلة وبأجر كامل إذا رزق مولوداً." وضمن فترة شهرين على الأكثر من تاريخ الوضع .

المادة الثالثة

ينشر هذا القانون ويعمل به فور نشره.

مشروع قانون

يرمي إلى معاقبة جريمة التحرش الجنسي

المادة الأولى

يضاف إلى الباب الأول من قانون العمل، الصادر بتاريخ 1946/9/23، الفصل الجديد التالي:

الفصل الرابع مكرر

في التحرش الجنسي

المادة 1-49: يحظر لجوء أي كان، أكان صاحب عمل أو أجير على حد سواء، إلى التحرش، سواء عبر الكلام المثبت أو الكتابة، وبأي وسيلة من وسائل الاتصال، أو ممارسة الضغوط أو التهويل أو إصدار الأوامر بهدف الاستحصال على خدمات ذات طبيعة جنسية سواء لمنفعته أو لمنفعة الغير.

المادة 2-49: لا يجوز أن يتعرض الأجير الذي رفض الخضوع لأعمال التحرش الجنسي، لأي تمييز، أكان بشكل مباشر أو غير مباشر، لا سيما لجهة الأجر أو الترقية أو النقل أو تجديد عقد عمله.

المادة 3-49: لا يجوز صرف الأجير من الخدمة أو فرض عقوبات تأديبية عليه أو تعريضه لأي تمييز لإقدامه إما عن الإبلاغ عن ارتكاب تحرش جنسي في أماكن العمل أو الإدلاء بشهادة بشأنها.

المادة 4-49: يعتبر باطلاً أي عمل يخالف أحكام المادتين 2-49 و 3-49.

المادة 5-49: يتوجب على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لمنع ومعاينة التحرش الجنسي والوقاية منه في أماكن العمل.

المادة 6-49: يتعرض كل من اقدم على ارتكاب التحرش الجنسي إلى العقوبات التأديبية، ومنها الصرف من الخدمة، بالإضافة إلى الملاحقات الجزائية.

لائحة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

❖ المراجع القانونية العامة:

- الحجار حلمي، المنهجية في القانون من النظرية إلى التطبيق، بيروت، 1997.
- الشخبيي محمد علي، أبحاث في التشريع الإجتماعي اللبناني، الطبعة الأولى، لا دار نشر، أيلول، 2007.
- الغريب وليم، قانون العمل اللبناني _ حاضره و مستقبليه، الطبعة الأولى، لا دار نشر، 2014.
- القيسي عصام يوسف، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، دون تاريخ.
- حمدان حسين عبد اللطيف، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002.
- سلامة رفيق، شرح قانون الضمان الإجتماعي، بيروت، 1996.
- شعيتو بلال علي حبيب، الأجر في قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2015.
- شوفاني ناجي، المستفيدون من الضمان الإجتماعي اللبناني، الجزء الثاني، لا دار نشر، بيروت، 1985.
- عبده محمد علي، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، 2007.
- غياض وسام حسين، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار المواسم، 2013.

❖ المراجع القانونية الخاصة:

- بدوي أحمد زكي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية و الدولية: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، 1983.
- دوغان عبد الرزاق، المرأة العاملة في لبنان قضايا و حلول، رابطة المرأة العاملة في لبنان، بيروت، 2000.

- رشاوي ميرفت، جامعة الدول العربية-حقوق الإنسان-المعايير والآليات، نحو مزيد من تواصل المجتمع المدني، المكتب الإقليمي العربي، دون تاريخ.
- منظمة العمل الدولية والعالم العربي، (نشأتها-هيكلها-مهامها)، منشورات مكتب العمل الدولي، بيروت، 1987.
- يونس ميريام، التزامات لبنان بحقوق الإنسان، بين المواثيق الدولية الأساسية والتشريعات الوطنية، واقع وتوصيات، منشورات المؤسسة اللبنانية للسلم الأهلي الدائم، المكتبة الشرقية، بيروت، 2015.

الدوريات والدراسات والمقالات:

- أبو الياس أنطوانيت، المرأة اللبنانية تفرض حضورها آملة بإلغاء كل أشكال التمييز ودعوات متكررة إلى إقرار قانون أحوال شخصية مدني يساوي بين الجنسين، الوكالة الوطنية للإعلام، الإثنين 24 أيلول، 2018.
- إدارة الإحصاء المركزي، المسح الوطني للأحوال المعيشية للأسرة حول متوسط الدخل و فجوة الدخل بين المرأة و الرجل بحسب القطاعات الإقتصادية، لبنان، 2007.
- أولني شونا، أهمية تحقيق المساواة بين الجنسين بالنسبة لعالم العمل، المكتب الإقليمي للدول العربية، 21 أكتوبر 2015.
- الجامعة اللبنانية وصندوق الأمم المتحدة للسكان، المساواة بين الجنسين في لبنان، واقع تحديات وآفاق، 2000-2018 قراءة من منظور الهدف الخامس للتنمية المستدامة 2030، بيروت، حزيران 2018، صفحة 35.
- الزين علي، المرأة و حقها بالعمل والرضاعة الطبيعية، جريدة النهار، 5 أيار 2016.
- الشوفي إيفاء، المرأة العاملة: حق المساواة في الأجر، جريدة الأخبار، الإثنين 9 آذار 2015.
- العنتري سلوى، تقدير قيمة العمل المنزلي غير المدفوع للنساء في مصر، مؤسسة المرأة الجديدة.
- حبيش هدى، قانون الضمان يناقض نفسه، أين المساواة بين المرأة و الرجل، جريدة النهار، 7 نيسان 2016.
- ريان ماجد، "دليل عن العنف الجنسي"، منظمة كفى، 3 أيار 2019.

- ضوميط ريما سليم، عاملات المنازل في لبنان، مجلة الجيش، العدد 320، شباط 2012.
- فرفور هديل، عزيزتي العاملة، دليلك إلى العبودية في لبنان 40% من أصحاب العمل اللبنانيين لا يدفعون رواتب العاملات، جريدة الأخبار، 16 شباط 2018.
- مجلة العمل الدولية، يونيو، 1951.
- نديم حوري، بلا حماية، إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات، هيومان رايتس ووتش، 16 أيلول، 2010.
- نهلا ناصر الدين، التمييز بين الرجل والمرأة: العرف يتحدى القانون، موقع جنوبية، 16 فبراير 2015.
- هيومن رايتس ووتش، على لبنان تمرير قانون يمنع زواج الأطفال يحدد السن الدنيا للزواج ب 18 سنة و يعاقب المخالفين، 12 نيسان 2017.

الأطروحات والرسائل:

- الرافي سنا يحيى ناجي، رسالة بعنوان حقوق المرأة و الطفل في ظل منظمة العمل الدولية و موقع لبنان منها، جامعة بيروت العربية، كلية الحقوق، 2007.
- شريف ماهر فضل الله، رسالة بعنوان اتفاقيات العمل الدولية و أثرها على قانون العمل اللبناني، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية و الإدارية، 2012.
- ماضي حاتم، سلطة رب العمل داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية و الإدارية، الفرع الأول، بيروت، 1987.

الوثائق:

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).
- اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية.
- ميثاق الأمم المتحدة.

التقارير:

- الجامعة اللبنانية وصندوق الأمم المتحدة للسكان، تقرير حول المسح الأولي للواقع اللبناني حول موضوع المساواة بين الجنسين، بيروت، حزيران 2018.
- مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (1)، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2011.
- التقرير السنوي لمنظمة اليونيسف لعام 2017.
- منظمة الصحة العالمية، الرضاعة الطبيعية ليست مهمة امرأة واحدة، 1 آب 2017.
- منظمة العمل الدولية، دليل تعريفي حول المساواة في الأجور، الطبعة الأولى، جنيف، 2013.

النصوص القانونية:

- الدستور اللبناني
- القانون 2000/207
- القانون البحريني
- القانون البلغاري
- القانون السنغافوري
- القانون السوري
- القانون السويدي
- القانون الكويتي
- القانون القطري
- المرسوم الإشتراعي رقم 11964/17561 المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان
- قانون 10 تموز 1962 المتعلق بالدخول إلى لبنان و الإقامة فيه و الخروج منه
- قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني
- قانون الضمان الإجتماعي
- قانون العمل الأردني
- قانون العمل الفرنسي
- قانون العمل اللبناني
- قانون الموظفين

المعاهدات و الإتفاقات الدولية:

- اتفاقية العمل الدولية رقم 14 لعام 1921
- اتفاقية العمل الدولية رقم 89 لعام 1948
- اتفاقية العمل الدولية رقم 100 لعام 1951
- اتفاقية العمل الدولية رقم 111 لعام 1958
- اتفاقية العمل الدولية رقم 131 لعام 1970
- اتفاقية العمل الدولية رقم 156 لعام 1981
- اتفاقية العمل الدولية رقم 183 لعام 2000
- اتفاقية العمل الدولية رقم 189 لعام 2011

الإتفاقيات العربية:

- اتفاقية العمل العربية رقم 1 لعام 1966
- اتفاقية العمل العربية رقم 5 لعام 1976
- اتفاقية العمل العربية رقم 12 لعام 1980
- اتفاقية العمل العربية رقم 15 لعام 1983

المواقع الإلكترونية:

janoubia.com

www.labor.gov.lb

www.skynewsarabia.com

www.hrw.org

www.nowara.org

<https://www.annahar.com>

www.legifrance.gouv.fr

www.al-akhbar.com

www.cnss.gov.lb

www.who.int

www.kafa.org.lb

www.kalimaiq.com

www.bbc.com

www.crdp.org
ar.m.wikipedia.org
www.isf.gov.lb
nclw.org.lb
<https://www.lebarmy.gov.lb>
www.un.org
www.cas.gov.lb
www.ilo.org
alabor.org
google.com
eeway.gov.lb

المراجع الأجنبية:

- Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockés, Droit Du Travail, Droit Privé, D. 26 éme édition, 2012
- J. Rivero, et J. Savatier, **Droit du travail**, 4éme éd, PUF. Paris. 1970.
- Kayrouz Kabalan, "**Le droit du travail Libanais et les problèmes syndicaux**", these Aix, en province 1961.
- Khneisser, M. "Examining Sexual Harassment Draft Laws in Lebanon: Women's Equal Right to Public Space", AUB Policy Institute, 2018.
- Nicolas Valticos, Droit International du Travail, T2, 2 éme edition, D. 1983.
- OECD family database: OECD– Social policy Division– Directorate of Employment, Labour and Social Affairs, "Key Characteristics of Parental Leave Systems, May 2014.

- P. Durand, **Traité de droit du travail**, tome 1, Dalloz, Paris, 1950.
- Statistics Sweden, Women and Men in Sweden– Facts and Figures 2010.
- Tailfer, T. "Women and Economic Power in Lebanon: The legal framework and challenges to women economy", CRTD–A, 2012.
- UN Commission on the status of women– fifty– seventh Session Review panel, "Equal sharing of responsibilities between men and women, including care giving in the context HIV/AIDS, 12 March 2013.
- United Nations Statistics Division, time use statistics to measure unpaid work, seminar on measuring the contribution of women and men to the economy, New York, 28 February 2013.

الفهرس

- 1 المقدمة
- 5 خطة البحث
- 6 ❖ قسم أول: واقع المرأة في قانون العمل اللبناني
- 7 ✓ فصل أول: الطابع الإجماعي لقانون العمل
- 8 ➤ مبحث أول: الضمانات التي يوفرها القانون للأجراء
- 9 ○ مطلب أول: في مدة العمل
- 12 ○ مطلب ثانٍ: في الإجازات
- 17 ○ مطلب ثالث: في الأجر
- 24 ➤ مبحث ثانٍ: مظاهر الحماية الخاصة بالنساء
- 24 ○ مطلب أول: المساواة بين الجنسين
- 29 ○ مطلب ثانٍ: الوقاية الصحية
- 32 ○ مطلب ثالث: إجازة الأمومة
- 36 ✓ فصل ثانٍ: مكامن الضعف في تشريع العمل
- 37 ➤ مبحث أول: أوجه التمييز ضد المرأة
- 38 ○ مطلب أول: تحوّل التمييز الإيجابي إلى تمييز سلبي
- 39 ○ مطلب ثانٍ: الفئات المستثناة من قانون العمل
- 44 ○ مطلب ثالث: دمج الأحكام الخاصة بالنساء و الأولاد
- 45 ○ مطلب رابع: إجازة الأمومة
- 48 ○ مطلب خامس: الأجر
- 58 ➤ مبحث ثانٍ: النقص التشريعي
- 58 ○ مطلب أول: بالنسبة للحياة العائلية للأجيرة
- 60 ○ مطلب ثانٍ: بالنسبة للقطاعات غير النظامية
- 61 ○ مطلب ثالث: التحرش الجنسي
- 63 ○ مطلب رابع: غياب صندوق للرعاية الإجتماعية
- 65 ❖ قسم ثانٍ: سبل تحقيق عمالة نسائية أفضل
- 65 ✓ فصل أول: تطبيق النصوص التي تحمي المرأة

66	➤ مبحث أول: في المواثيق الدولية
66	○ مطلب أول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
68	○ مطلب ثانٍ: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
73	○ مطلب ثالث: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
77	➤ مبحث ثانٍ: في اتفاقيات العمل العربية و الدولية و القانون الوضعي
77	○ مطلب أول: في اتفاقيات منظمة العمل الدولية
79	○ مطلب ثانٍ: في اتفاقيات منظمة العمل العربية
81	○ مطلب ثالث: في القانون الوضعي
85	✓ فصل ثانٍ: التوصيات لتعزيز مكانة المرأة اللبنانية العاملة
85	➤ مبحث أول: المقترحات التشريعية
102	➤ مبحث ثانٍ: المقترحات الاجتماعية
110	الخاتمة
114	الملاحق
119	لائحة المراجع