

الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية

العمادة

حقوق المرأة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي
في لبنان بين النص والواقع

رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر البحثي في قانون الاعمال

إعداد

جنى إبراهيم البرجي

لجنة المناقشة

رئيساً

الاستاذ المشرف

الدكتور خليل خير الله

عضواً

استاذ مساعد

الدكتورة وداد الشمعة

عضواً

أستاذ

الدكتور علي رحال

2019 – 2018

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

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع،
إلى أبي الذي كرّس عمره لأجلنا،
وأمي التي ذللت كل الصعوبات بحنانها،
وإلى أسرتي التي رافقتني ومنحتني القوة والمحبة،
إلى أصدقائي الذين كانوا السند الدائم،
إلى نفسي التي تعبت وسهرت ولم تكلّ يوماً..
وإلى كل باحث في عالم المرأة اللامتناهي..
محبّتي..

الشكر

بعد الشكر لله، من القلب أشكر:
الدكتور الفاضل خليل خير الله،
الذي أشرف على هذا البحث بكلّ عناية ودقّة ومحبة ..
أعضاء اللجنة المناقشة، وإدارة الجامعة اللبنانية وطاقم عملها،
وإلى كلّ من ساندني لإنجاح هذا البحث..

المقدمة

كثيرة هي الأبحاث والدراسات التي تناولت حقوق المرأة عبر التاريخ، وكثيرة هي القوانين التي أنتت في سبيل إنصافها بالمجتمعات الأجنبية والعربية، إلا أن حقوق المرأة العاملة لا تزال مغلقة إلى حد يستدعي الإضاءة عليه أكثر من أجل قياس النص القانوني وفعالته على أرض الواقع.

وقد نصت الاتفاقيات والمواثيق الدولية على حقوق المرأة صراحة ودعت إلى إلغاء جميع مظاهر التمييز بين النساء والرجال بشكل عام، كما أوضحت أيضاً المواثيق العربية موقفها المؤيد للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء، وسعت إلى إدخاله في التشريعات الدولية.

وعلى الرغم من اعتبار المرأة الأجنبية العاملة هي التي تحظى بحقوق أكثر إلا أن ذلك لا ينفي معاناتها في سوق العمل وفي تبوء مراكز حساسة، كتنظيرتها في الدول العربية التي لا تزال تعاني من التهميش في الكثير من مجالات العمل، وعلى نحو خاص المرأة العاملة اللبنانية.

لقد حاولت المرأة العاملة اللبنانية فرض وجودها في العديد من المجالات في سوق العمل، ولقد منح قانون العمل اللبناني وصندوق الضمان الاجتماعي الحق للمرأة اللبنانية في العمل ونص على الكثير من حقوقها إلا أن غياب الرقابة شكل تهميشاً وإبعاداً لها عن سوق العمل إضافة إلى بعض الثغرات القانونية التي يجب معالجتها.

إنّ وضع المرأة في التشريع اللبناني هو من حقوق المرأة الإنسان، وحيث أن الدستور اللبناني في المادة السابعة منه لا ينص صراحةً على المساواة بين الرجل والمرأة كما تفعل معظم الدساتير الأخرى، إنما هو يعترف بالمساواة التامة لجميع المواطنين أمام القانون. ولكن لا تزال هناك أحكام وقوانين تميز ضد المرأة ومنها قانون العمل وأنظمة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وبالرغم من أهمية الموضوع خاصةً على صعيد حقوق المرأة إلا أنه ندرت المراجع التي تتحدث أو تتناول المرأة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي خصوصاً، وانحصرت أغلب الدراسات والأبحاث بتناول التمييز ضد المرأة في المجتمعات من تقاليد وعادات وكذلك في قانون الأحوال الشخصية والتمييز الجندي بشكل عام.

هدف الموضوع:

يسعى هذا البحث لإظهار المفارقة بين النص والواقع حول موضوع المرأة العاملة في لبنان، ومقارنتها مع المرأة الأجنبية باتخاذ فرنسا ومصر أنموذجين.

سيتطرق البحث إلى عرض الاتفاقيات التي تقر بحق المرأة في العمل ومقارنتها تطبيقياً وفق إحصائيات حديثة، تظهر حقيقة ما إذا كانت قوانين العمل اللبنانية والصندوق الوطني الضمان الاجتماعي قد أنصفا المرأة العاملة اللبنانية إلى حدّ ما.

أهمية الموضوع:

تتعلق أهمية الموضوع من أهمية المرأة في المجتمع وازدياد الحاجة لها في كثير من الميادين. فالمرأة كما الرجل لها كيانها ومكانتها كما أن بعض القوانين قد نصت على ذلك.

فكيف يمكن للقانون الذي وضع من أجل تنظيم الحقوق وفرض المساواة أن يميّز ويقع في ثغرات لم يتم تعديلها وربما تم تأجيلها أو تجاهلها لأسباب غير مشروعة كما بدا واضحاً في كل من قوانين-ن العمل، والضمان الاجتماعي، في لبنان. فالأهمية هنا تكمن بتسليط الضوء على هذه القضية والتركيز عليها ومقارنتها بالتطبيق الفعلي الذي يتم في المحاكم الخاصة بقضايا العمل عليها تكون سبيلاً إلى إعادة النظر في بعض هذه القوانين من أجل تحصيل الحقوق الكاملة للمرأة اللبنانية العاملة.

إشكالية الموضوع:

في ظل ما تعيشه اليوم المرأة اللبنانية العاملة قانوناً وواقعاً وبعد ما استطاعت النساء في بعض الدول المتقدمة تحصيل أغلبية حقوقهن و بعد توقيع الاتفاقيات الدولية حمايةً للمرأة، هل انصف قانون العمل اللبناني المرأة؟ وهل تحتاج نصوصه إلى تطوير وتعديل؟ ولماذا مازالت هناك الكثير من الأصوات التي تعترض على واقع النساء العاملات وتطالب بتغييره؟ وهل الواقع السائد يتوافق مع ما أقرته هذه القوانين؟

لا بدّ للإجابة على الإشكالية المطروحة من التطرق لبعض الفرضيات :

- 1- ما هو وضع المرأة اللبنانية العاملة في نصوص قانون العمل ؟
- 2- هل تطورت أنظمة الضمان الاجتماعي في لبنان استكمالاً لحماية المرأة في العمل ؟

3- ما وضع المرأة العاملة في تشريعات القوانين العربية والأوروبية ؟ وكيف يمكن مقارنتها مع التشريعات المحليّة ؟

4- ما هي أبرز الاتفاقيات التي تناولت عمل المرأة؟

5- ما كان دور الاتفاقيات التي وقّع عليها لبنان لتنظيم عمل المرأة ؟ وما كان انعكاسها على الواقع التي تعاني منه المرأة اللبنانية ؟

6- هل تم تعديل المواد التي لا تتصف المرأة في قوانين العمل؟

المنهجية المعتمدة:

سوف يعتمد في هذه الدراسة على دراسة استنباطية مركزة على النصوص القانونية والاتفاقيات من جهة وعلى الاجتهادات والأحكام القضائية من جهة أخرى، بالإضافة إلى المنهج التحليلي و المقارنة مع قوانين أخرى تناولت حقوق المرأة في العمل .

سوف نقسم البحث إلى قسمين رئيسيين، نتناول في القسم الأول منه تطور حقوق المرأة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ثم ننتقل إلى القسم الثاني لنتناول حق المرأة في العمل المكرس بالمواثيق الدولية والاتفاقيات.

تقسيم الدراسة:

القسم الأول: تطور حقوق المرأة العاملة في النص

الفصل الأول: المرأة العاملة في قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني

المبحث الأول: المرأة العاملة في قانون العمل اللبناني

المبحث الثاني: المرأة العاملة في قانون الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني: المرأة العاملة في التشريعات الأجنبية والعربية

المبحث الأول: في التشريعات الأجنبية (فرنسا)

المبحث الثاني: في التشريعات العربية (مصر)

القسم الثاني: حق المرأة في العمل المكرس في المواثيق والاتفاقيات الدولية والواقع

التطبيقي في لبنان

الفصل الأول: حق المرأة في الاتفاقيات الدولية

المبحث الأول: المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية والعربية

المبحث الثاني: الاتفاقيات الدولية التي أبرمها والتي لم يبرمها لبنان

الفصل الثاني: واقع المرأة العاملة اللبنانية بالمقارنة مع المرأة العربية والأوروبية

المبحث الأول: الواقع التطبيقي في لبنان

المبحث الثاني: الواقع التطبيقي في فرنسا ومصر

القسم الأول: تطور مفهوم حقوق المرأة العاملة

تعد المرأة كما الرجل عنصرًا بشريًا مهمًا في صناعة الحياة، وتمارس دورًا أساسيًا في أي مجتمع سواء أكان هذا المجتمع متخلفًا أم متقدمًا. وفي عالمنا المعاصر وبعد مسيرة طويلة من النضال والمكافحة أصبحت هذه النظرة إلى المرأة من المسلمات بخلاف ما كانت عليه في العصور السابقة.

فالتاريخ الإنساني حافل بصور معاناة المرأة من عوامل الاستعباد والاضطهاد التي ألغت إنسانيتها واعتبرتها في مركز أدنى من مراكز الرجل الذي كان المهيمن على الحياة الاجتماعية، العملية التعليمية، الوظيفية والسياسية، هيمنة مطلقة حارمًا المرأة من حقها ومنتقصًا من قدراتها⁽¹⁾.

فعلى امتداد العصور عرفت صورة المرأة توترًا إن على مستوى وضعيتها الاجتماعية أو مكانتها الرمزية التي حظيت بها في المنتج الإبداعي، غير أن الثابت في هذا المسار الجمعي هو معاناتها من النظرة الدونية التي أرساها المجتمع الذكوري في فترات متفاوتة. وصحيح جدًا أنها ارتقت قديمًا إلى مراكز راقية في حضارات سابقة نذكر منها: عشتار ربة الخصب عند البابليين و"أفروديت" عند الإغريق و"فينوس" عند الرومان. لكن بالنزول لقاعدة الهرم الاجتماعي نجدها تحتل مرتبة ثانية بعد الرجل.

أما الوضع الراهن للمرأة فيمكن اعتبار الامتيازات التي قدمت لها، الهدف منها هو إرضاء متطلبات الاقتصاد الجديد الذي هو بحاجة لمزيد من اليد العاملة لكسب السوق العالمية، وليست خدمة لقضية المرأة.

فبذلك، كانت المرأة ومازالت تعيش بصراع مؤيد لحقوقها ورافض لقضيتها وبين من يدعمها وبين من ينتقص من وجودها.

¹ - وفاء ياسين نجم، التمييز ضد المرأة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2016، ص.11.

الفصل الأول: المرأة العاملة في قانون العمل والضمان

الاجتماعي

"إذا أردت أن تعرف مقياس رقي مجتمع ما أنظر إلى واقع المرأة ومكانتها فيه"⁽¹⁾.

يعتقد الكثيرون أن المرأة اللبنانية تتمتع بالكثير من الحرية والمساواة مقارنة مع المرأة العربية، لكن هذا الكلام غير دقيق فالمرأة اللبنانية قد مرّت بالكثير من الظروف جعلتها تناضل من أجل الحصول على حقوقها على عدة صعد. ويعود الفضل إلى الحركة النسائية في لبنان حيث حققت الكثير من الإنجازات منها:

- إقرار الحقوق السياسية للمرأة عام 1953.
- تحقيق المساواة في الإرث لغير المحمديين عام 1959.
- توحيد نهاية الخدمة للرجال والنساء في قانون الضمان الاجتماعي عام 1987.
- الاعتراف بأهلية المرأة للشهادة في السجل العقاري عام 1993.
- تعديل المادة الأولى من القانون رقم 149 بتاريخ 10\30\1999، المتعلق بالمساواة بين الموظفة والموظف في الاستفادة من نظام المنافع والخدمات في تعاونية موظفي الدولة وبين المضمون والمضمونة في الضمان الاجتماعي⁽²⁾.

فكيف هو واقع المرأة اللبنانية في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي؟ قبل الشروع في الحديث عن القوانين اللبنانية لا بد من معرفة واقع المرأة بشكل عام قبل صدور هذه القوانين.

المبحث الأول: المرأة العاملة في قانون العمل اللبناني

إن القانون عبارة عن مجموعة من الأسس والقواعد التي تحكم المجتمع وتعمل على تنظيمه، حيث إنه لا يمكن للمجتمع العيش بنجاح إذا كان أفراده لا يخضعون لقوانين تحكمهم، ويفعلون ما يروق لهم دون مراعاة لواجباتهم وحقوقهم، فالقانون هو الذي يضع القواعد التي تحدد حقوق الأفراد وواجباتهم ويضع الجزاء المناسب في حال مخالفة تلك القواعد والأسس،

¹- مي الصايغ، واقع المرأة اللبنانية ... إنجازات وعقبات، نشطاء لتعزيز الحق المدني، مركز الإعلام

والتوثيق حول حقوق الطفل والمرأة، ص 2.

²- المرجع السابق، ص 3.

ويطبق الجزاء من قبل الحكومة حيث تتغير القواعد القانونية باستمرار وذلك تبعاً للتطورات والتغيرات التي تحدث في المجتمع.

ولكن ما الذي كان يحكم المجتمعات قبل صدور القوانين؟

قبل نشأة القوانين حكمت الأفراد مجموعة من الأعراف والتقاليد والقيم التي ورغم الاختلاف في تعريف كل من هذه المصطلحات ولكن ألفها المجتمع لتحكم المجتمعات القديمة التي أنشأها بحد ذاته وعمل على اتباعها لتنظيم حياته الاجتماعية والسياسية والشخصية...

أما المرأة فكانت جزءاً من هذا المجتمع فكان لا بد لها أن تكون خاضعة للأعراف والتقاليد قبل صدور القوانين. ولم يكن للمرأة حقوقاً مدنية ولا اجتماعية ولا سياسية في ظل اغلب الحضارات القديمة وكانت تورث المتاع في بعضها الآخر.

ولم تكن المرأة في ذلك الحين في موضع يخولها التصدي والتحرر لكل تلك الأفكار التي وضعها الرجال بل كانت خاضعة لأعراف خطيرة تصل إلى حد ارتكاب الجريمة بحقها في بعض الحضارات وبعض العادات تبرعت بقتلها لكن الكتب السماوية وقفت موقفاً مناهضاً لهذه الظواهر.

واختلف وضع المرأة الاجتماعي وحالها بين حضارةٍ وأخرى ولكن لم يختلف واقعها المضطهد في مجتمعاتها. لقد بدأت وظيفة المرأة في ذلك الوقت وانحصرت في التنازل ثم ما لبثت في العصر الحجري الحديث إلا أن شاركت في العمل فكانت هي الموكلة بجمع الطعام، وكانت تصنع الأواني والأباريق وأنابيب الشرب ومن الطبيعي أنه لم يكن ذلك إيماناً بحقوق المرأة وقدراتها بل كانت من نظرة استعباد. لذلك كانت تقوم ببعض الأعمال الإنتاجية كالنسيج وغيرها وبالتالي كان لها دور كبير في الحياة الاقتصادية⁽¹⁾.

أما المرأة في الحضارة العراقية القديمة كانت مهضومة الحقوق قبل قانون شريعة حمورابي*.

فكانت المرأة العراقية آنذاك تعيش في ظل مجتمع بغيث عنها أي حق من حقوقها، بل كانت على أكثر من ذلك تتعرض لشتى أنواع الظلم.

¹ - علي عثمان، المرأة العربية عبر التاريخ، الطبعة الأولى، دار التضامن، بيروت، 1975، ص.11.

* - قانون حمورابي.

وظلت المرأة تعيش في هذا الواقع، إلى حين تولى الملك حمورابي الحكم ورفع عنها الذل والاستعباد وسن القوانين التي أخرجتها من الذل إلى العز والشرف فألغى تعدد الزوجات وحرّم الزنا وسن نظاماً للزواج ولكن أهم ما اكتسبته المرأة في شريعة حمورابي هو حقها بالتجارة والتمتع بدخلها⁽¹⁾.

أما الحضارة المصرية القديمة فقد أنصفت المرأة بما قررتة من احترام لها ومساواة بالرجل. ولكن عندما جاء الزحف الروماني إلى مصر قضى على هذه الحقوق وأحل محلها الفكر الروماني، حيث اعتدوا على كرامة المرأة عندما أجازوا لها كامل الحرية بأن تغيب متى تريد وتخرج متى أرادت وأن تتزوج من أخيها وأبيها كما أنهم اعتبروها مصدر الخطايا⁽²⁾.

أما في الحضارة اليونانية والرومانية لم يكن للمرأة فيها أي حقوق ولم تساوى يوماً مع الرجل بل بقيت العنصر البشري الأضعف المقرون بالرجل والموضوع تحت وصيته. ولم تكن وظيفة المرأة عند الرجل اليوناني إلا إنجاب الأولاد الأصحاء، فهي عندهم مخلوقة منحطة لا تنفع إلا للوازم النسل وتدبير المنزل⁽³⁾.

والحضارة الرومانية كالحضارة اليونانية لم تكن أحسن حالاً من اليونان في معاملتهم للمرأة التي لم تحظى عندهم بأي شيء من التكریم، بل كانت فقط متاعاً للرجل. فيمكن القول أن المرأة في الحضارتين لم تكن تملك لنفسها أمراً ولا نهياً ولا يزيد وضعها عن وضع السلعة الرخيصة أمراً ولا نهياً ولا يزيد وضعها عن وضع السلعة الرخيصة⁽⁴⁾.

أما المرأة قبل الإسلام فكانت لا تستطيع أن تحمي نفسها أو تمنع عنها العدو، فكانت أول من يُسبى في العرب وكانت رمزاً للعار. وقد كره العرب أن تولد لهم الإناث وإذ ما ولدت الإناث تمثل ذلك في صورة الغيط، وقد سجل القرآن هذه العادة في سورة النحل الآيتان 58-59. وحلّوا الوأد لأسباب كثيرة منها خوفاً من العار والفضيحة⁽⁵⁾.

¹- وفاء ياسين نجم، التمييز ضد المرأة، مرجع سابق، ص.ص. 20-21.

²- المرجع السابق، ص. 22.

³- صلاح عبد الغني محمد، موسوعة المرأة المسلمة، الحقوق العامة للمرأة، الطبعة الأولى، مكتبة الدار العربية، 1998، ص.ص. 1-3.

⁴- وفاء ياسين نجم، التمييز ضد المرأة، مرجع سابق، ص. 26.

⁵- عباس محمود العقاد، المرأة ذلك اللغز، ص. 179.

فالعرب ربما عاملوا المرأة معاملة الرفيق المستضعف في بعض الأحيان، ولكن بمقابل ذلك لا نستطيع أن نغفل أن المرأة كانت تحتل مكانة مرموقة في بعض النواحي فقد وجد نساء شهيرات ظهرت أسماء هن في الحروب وفي الحكم وفي المجتمع العربي.

وقد ظهر الكثير من النساء النابغات في الشعر والأدب كالغناء، ويمكن أن نذكر أن الملكة بلقيس ورثت العرش عن أبيها لثلاثين عامًا قبل المسيح في اليمن وكانت عادلة ونزيهة. وبرزت أدلة واصفة على تكريم الأنثى في الجاهلية حيث أن بعض الرجال كانوا يكتفون بأسماء بناتهم ولكن رغم ذلك من المؤكد أن منزلة البنات كانت أقل من منزلة البنين⁽¹⁾.

ورغم أن المرأة في ذلك العصر كانت ضحية تقاليد ظالمة ولم تتمتع بنفس الحقوق التي تمتع بها الرجل، ولكنها كانت تسير والرجل جنبًا إلى جنب ويجمعها العمل المشترك ومن خلال الشعر تستطيع أن نستدل أن المرأة تمتعت بقسط وافر من الحرية فكانت تستشار في أهم الأمور وكانت علاقتها بزوجها على درجة من الرقي وكانت تنزل إلى الميدان العربي وكانت تناظر الشعراء وتتافسهم في الميدان الشعري والأدبي وكذلك الميدان السياسي حتى قدمت البرهان الساطع على قدرتها بالقيام بمهام الأمور⁽²⁾.

وفي الدين الإسلامي جاء لإلغاء نظام العبودية والإقرار بالحقوق وإنصاف البشر على اختلاف جنسهم ولونهم وعرقهم، فساوى الإسلام بين المرأة والرجل ولم يميز بينهم وأعطى لكل منهما حقوقه، فتمتعت المرأة بكامل حقوقها، إذ شاركت في كل النشاطات السياسية والاجتماعية والدينية، كما شجع الإسلام المرأة على لعب دورها في المجتمع⁽³⁾.

فالإسلام أقر بحق المرأة في العمل فيما لا يخالف أحكام الشريعة الإسلامية وكان ذلك واصفًا في آيات القرآن الكريم.

¹ - علي عثمان، المرأة العربية عبر التاريخ، دار التصفن للطباعة والنشر، بيروت، ص.ص. 40-52.

² - حنيفة الخطيب، تاريخ تطور الحركة النسائية في لبنان وارتباطها بالعالم العربي 1800-1975، الطبعة الأولى، دار الحداثة، الحمرا، 1084، ص.6.

³ - وفاء ياسين نجم، التمييز ضد المرأة، مصدر سابق، ص.30.

وبعد قيام الحرب العالمية الثانية، تقلبت الظروف الاقتصادية، فارتفعت بالتالي الأسعار، وجعلت ظروف العمال صعبة للغاية، مما أدى إلى نقشي البطالة، وضافت سبل الحياة الأمر الذي ضغط على واقع المرأة أكثر فأكثر.

وبسبب الظروف السياسية والاقتصادية خلال الحرب العالمية الثانية التي مرّ بها لبنان أصدر المشرّع اللبناني عدة مراسيم اشتراعية، كمرسوم رقم 25 بتاريخ 10/2/1941 يحدد فيها الحد الأدنى للأجور في الصناعة والتجارة. ثم عدل هذا المرسوم بمراسيم أخرى.

وتابع المشرّع اهتمامه واصدر قانون العمل في أيلول 1943*، حيث تكلم في الباب الأول في الفصل الثاني عن استخدام النساء والأطفال وغيرها من المواد التي تكلمت عن وسائل حماية العامل اللبناني⁽¹⁾.

أما بالنسبة للأحكام القانونية والتنظيمية لعمالة المرأة تأسست على مبدأ المساواة في العمل بين المرأة والرجل، فالمساواة وعدم التمييز على أساس الجنس هي السائدة للدخول إلى الوظيفة. فمثلاً المرسوم الاشتراعي رقم 112 بتاريخ 12/6/1959 ينص على أنه: "يطبق على المرأة القواعد ذاتها التي تطبق على الرجل إن من جهة التعيين والترقية وإنهاء الخدمة أم لجهة الواجبات والأحكام التأديبية ومواعيد الدوام وغيره"⁽²⁾.

ويتبين أن هذا المرسوم يستند إلى المادة الدستورية رقم 7 التي تعلن أن كل اللبنانيين سواء في القانون، وبالتالي هم متساوون بجميع الحقوق المدنية والسياسية، ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دون أي تفریق.

* - طالب العمال بوضع تشريع للعمل يحفظ لهم حقوقاً لم تنطبق لها التشريعات السابقة، كتحديد ساعات العمل بحد أقصى، وزيادة أجور الساعات الإضافية، وإعطائهم إجازات معينة مدفوعة الأجر ودفعة تعويض صرف للفتيات العاملات عند زواجهن.

¹ - توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني وقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، 1992، ص 62.

² - حنيفة الخطيب، تاريخ تطور الحركة النسائية في لبنان وارتباطها بالعالم العربي 1800-1975، الطبعة الأولى، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1984، ص 157.

- عدم التفريق بين الرجل والمرأة

يعرف قانون العمل الأجير: "الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو إجمالي خطياً كان أم شفهيًا"⁽¹⁾.

يتبين أن المادة الثانية من قانون العمل قد عرّفت الأجير أنه كل رجل أو امرأة أي أنه لا مشكلة في أن يكون الأجير امرأة، وبالتالي يجب أن تكون حقوقهم واحدة.

في المادة 26 القديمة، ميز القانون بين الجنسين حيث حظر القانون عمل النساء في الليل والصناعات الميكانيكية لكنه عدل واعتبر أنه يحظر التمييز بين الجنسين بالنسبة للعمل ومقدار الأجر وغيرها من الشروط مما يؤكد على أن المشرع اللبناني قد أعطى أهمية أكثر للمرأة اللبنانية العاملة:

المادة 26 القديمة: " يحظر تشغيل النساء ليلاً في الصناعات الميكانيكية واليدوية كافة بين الساعة الثانية مساءً والخامسة صباحاً اعتباراً من أول أيار حتى 30 أيلول وبين السابعة مساءً والسادسة صباحاً اعتباراً من أول تشرين الأول حتى 30 نيسان"⁽²⁾.

أما المادة 26 كما تعدلت وفقاً للقانون رقم 206 في 2000/5/26: " يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الأجير، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس"⁽³⁾.

لكنه في المادة 27 من نفس القانون، قد حظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال التالية:

- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمقالع وكل عمل لاستخراج الحجارة.
- العمل في الأفران الصناعية المعدة لتذويب وتصفية وطبخ المنتجات المعدنية.

¹ - المادة 2 من قانون العمل اللبناني، الصادر في 1946/9/23.

² - عارف زين الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، ص 11.

³ - عارف زين الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع السابق، ص 11.

- تفضيض المرايات بطريقة الزئبق.
- صنع المتفجرات ومعالجتها بالأيدي.
- سبك الزجاج وتبريده في الفرن الخاص.
- لحام القطع المعدنية بتذويبها الجزئي.
- صنع الكحول وسائر المشروبات الكحولية.
- الدهان بطريقة الديكو.
- تقليب ومعالجة أو تحويل الرماد المحتوى على رصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- تركيب مزيج اللحام أو أمزجة معدنية محتوية على أكثر من 10 بالمئة من الرصاص.
- صنع الليتارج والماسيكو والألومينيوم والسيروز واورنج أو سلفات أو كربونات أو سيليكات الرصاص.
- عملية الميح والمعالجات بالطرطير في صنع الخزانات الكهربائية أو إصلاحها.
- تنظيف المعامل التي تجري فيها الأعمال المنصوص عليها تحت الأرقام 9 و10 و11 و12.
- قيادة الآلات ذات المحركات الكبرى.
- إصلاح أو تنظيف الآلات ذات المحركات أثناء دورانها.
- صنع الإسفلت.
- أعمال الدباغة.
- العمل في مستودعات الأسمدة المستخرجة من البراز والزبل والعظم أو الدم.

▪ سلخ جلود الحيوانات(1).

لقد أدرج قانون العمل الأعمال التي يمنع عمل النساء والأحداث فيها، وبنظرة إلى هذه الأعمال يتبين أنها أعمال تحتاج جهداً بدنياً كبيراً لا تستطيع النساء والأحداث العمل فيها حفاظاً على صحتهم لعدم قدرتهم الجسدية على القيام بمثل هذه الأعمال. أما بعض هذه الأعمال من الممكن أن تؤدي إلى خروج المرأة عن طابعها الأنثوي.

وعليه ليس هناك تفرقة بين الرجل والمرأة من جهة حرية العمل أو حرية التعاقد، لكن هناك بعض الأعمال أو الوظائف لا تناسب طبيعة النساء. بالإضافة إلى أن هناك أعمالاً لها ضرر صحي أو أخلاقي. لذلك ارتأى المشرع أنه من الضروري منع عملهن في هذه الأعمال، ومنحهن ضمانات خاصة كما يحميهن من الناحيتين الأخلاقية والصحية. فحظر عمل النساء ليلًا والصناعات الميكانيكية واليدوية كافة، إذ إنها أعمال شاقة وخطرة مثل العمل في المناجم والمقالع تحت سطح الأرض أو حتى في الأفران الصناعية.

- إجازة الأمومة

حتى إجازة الأمومة قد نالت نصيبها من التطور، فالمادة 28 من قانون العمل عدّلت مرتين:

- المادة القديمة: "يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون أن ينلن إجازة أربعين يوماً للولادة تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها وذلك بإبرازهن شهادة طبية تتم عن تاريخ الولاد المحتمل. ويحظر على أرباب العمل أو عملائهم أن يسمحوا للنساء أن يعدن إلى العمل قبل انقضاء ثلاثين يوماً على تاريخ الولادة المحتمل"⁽²⁾.

- وقد تعدلت المادة 28 وفقاً للقانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 بحيث نصت على إجازة أمومة مدة سبعة أسابيع. وأخيراً تعدلت بالقانون رقم 267 تاريخ 2014/4/15: "يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، أن ينلن إجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع

¹ - عارف زين الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع السابق، ص28.

² - قانون العمل اللبناني المادة 28 القديمة، في استخدام النساء والأطفال.

تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها. وذلك بإبرازهن شهادة طبية تتم عن تاريخ الولادة المحتمل⁽¹⁾.

وعليه، إن القانون اللبناني يولي المرأة اللبنانية حماية خاصة إضافية كمرأة وكأم، فيحق لها أن تأخذ إجازة أمومة وفق الأصول السابقة⁽²⁾.

أما المادة 29 القديمة فقد أشارت:

" تدفع الأجرة العادية بكاملها أثناء إجازة الولادة.

يحق للمرأة التي استغادت من إجازة أربعين يوماً للوضع مع بقاء الأجر كاملاً أن تتقاضى أجراً عن مدة الإجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها عملاً بأحكام المادة 39.

ويحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها الإنذار خلال مدة الولادة ما لم يثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة".

أما المادة الجديدة: (كما تعدلت وفقاً للقانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 والقانون رقم 267 تاريخ 2014/4/17:

تدفع الأجرة بكاملها للمرأة أثناء إجازة الأمومة.

يحق للمرأة العاملة التي استغادت من إجازة الأمومة مع بقاء الأجر كاملاً، أن تتقاضى أجراً عن مدة الإجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملاً بأحكام المادة /29/ من قانون العمل.

ويحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها الإنذار خلال مدة إجازة الأمومة، ما لم يثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة⁽³⁾.

¹ - المادة 28 من قانون العمل اللبناني، المتعلق في استخدام النساء والأطفال، الفصل الثاني.

² - حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002، لبنان، ص

³ - عارف زين الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع السابق، ص12.

في السابق، كانت إجازة الولادة مكرّسة في لبنان وذلك قبل صدور قانون العمل حيث كان للأجيرة أن تتغيّب إذا شاءت 30 يوماً قبل وضع مولودها، ويمنع على صاحب العمل إعادتها إلى العمل قبل 15 يوماً بعد الولادة ويحق لها تمديدتها لنفس المدة.

لكن، هذه الإجازة تكون بدون أجر ويمنع على صاحب العمل أن يوقف الأجيرة عن العمل خلال هذه المدة إلا في حال استخدمت لدى صاحب عمل آخر. (القانون تاريخ 17/4/1935 المتعلق باستخدام الأولاد والنساء في الصناعة المواد 19/18/17)⁽¹⁾.

لكن في قانون العمل الجديد، حددت مدة الإجازة لمدة عشرة أسابيع مع إبراز الشهادة المطلوبة، وتدفع للمرأة الأم العاملة الأجرة بكاملها أثناء فترة إجازة الأمومة، مع الحق في الاستقادة من الإجازة السنوية العادية خلال السنة نفسها، وتقاضى أجرها كاملاً عن الإجازة السنوية وفقاً للمادة 39 من قانون العمل (المادة 9: لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشرة يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل).

ولا يجوز صرف المرأة من الخدمة أو توجيه إنذار بالصرف لها خلال مدة إجازة الولادة إلا إذا ثبتت أنها استخدمت في مكان عمل آخر خلال مدة إجازة الولادة.

وتجدر الإشارة أنه يمكن أن تعود إلى عملها بعد أن استقادت من إجازة الولادة بدون الحاجة إلى إبرام عقد جديد، ولا يحق لصاحب العمل بعد عودتها من الإجازة أن يغير طبيعة عملها أو حتى من أجرها⁽²⁾.

وقد حذر القانون أيضاً من توجيه إنذار بالصرف من الخدمة للمرأة الحامل، كما أورد المشرع ذلك وفقاً للمادة 52 من قانون العمل وقد كان المشرع قد عدل المادة 52 حماية للمرأة. ففي المادة القديمة:

" لا يوجه الإنذار:

1- إلى المرأة الحامل ابتداءً من الشهر الخامس من الحمل.

¹ - لور مغيزل، المرأة في التشريع اللبناني في ضوء الاتفاقيات الدولية مع مقارنة بالتشريعات العربية، الطبعة الأولى، مؤسسة نوفل، بيروت، 1985، ص 164.

² - وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، دار المواسم، بيروت، 2009.

2- إلى المرأة المجازة بداعي الولادة.

3- إلى كل أجبر أثناء الإجازات العادية أو خلال الإجازة المرضية.

على أن رب العمل يصبح بحل من هذه الموانع اذا استخدم الأجير في محل آخر خلال تلك المدة".

أما المادة 52 الجديدة (كما تعدلت وفقاً للقانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26):

" لا يوجه الإنذار:

1- إلى المرأة الحامل.

2- إلى المرأة المجازة بداعي الولادة.

3- إلى كل أجبر أثناء الإجازات العادية أو خلال الإجازة المرضية.

على أن رب العمل يصبح بحل من هذه الموانع اذا استخدم الأجير في محل آخر خلال تلك المدة"⁽¹⁾.

إذاً، أن المشرع في المادة 52 القديمة قد حذرت من توجيه الإنذار للمرأة الحامل ابتداءً من الشهر الخامس للحمل، إلا انه في المادة 52 الجديدة قد حذر من توجيه الإنذار للمرأة الحامل بالمطلق.

وتجدر الإشارة أن الإجهاض لا يدخل ضمن إجازة الأمومة و لا تطبق عليها، وعلى الرغم أنه يعتبر مرضاً تطبق عليه الإجازة المرضية فقط⁽²⁾.

- الجزاء على مخالفة القيود السابقة

في حال خالف صاحب العمل القيود المفروضة في موضوع المرأة والمرأة الحامل، يترتب عليه نفس ما يترتب عليه على مخالفة قيود تشغيل الأحداث من عقوبات جزائية وجزاء مدني المتمثل في بطلان عقد العمل الذي يتضمن هذا النوع من المخالفات بطلان مطلق⁽³⁾.

فقد أشار المشرع اللبناني في المادة 30:

"يكون مسؤولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام هذا الفصل المتعلق باستخدام الأولاد والأحداث

والنساء:

¹ - عارف زين الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع السابق، ص 17.

² - وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 93.

³ - حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 332.

1- أرباب العمل وعملاؤهم.

2- الأهل والأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أولادهم أو أحداثهم أو الأولاد أو الأحداث الذين هم بعهدتهم خلافاً لأحكام هذا القانون".

بالإضافة إلى هذه المادة قد أشارت أيضاً المادة 53:

"إذا خالف رب العمل الأحكام المتعلقة بالإنذار يجب عليه أن يدفع أجره الأيام الداخلة في مدة الإنذار أو الأيام التي لا يجوز له أن يوجه الإنذار خلالها".

إذا، وضع قانون العمل اللبناني العديد من القيود لحماية استخدام النساء وذلك حماية لهن، والملفت أن قانون العمل اللبناني قد سعى دائماً إلى حماية المرأة من خلال تعديل بعض المواد المذكورة سابقاً لصالح المرأة كعامله وكأم في ميدان العمل وفي بعض الأحيان قد فضّل المرأة على الرجل، ففي المادة 34 من قانون العمل اللبناني، قد منح المرأة ساعات عمل أقل من زميلها في العمل: "كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء يجب على رب العمل أن يمنح أجره عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة.

يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل"⁽¹⁾.

المبحث الثاني: المرأة في قانون الضمان الاجتماعي

إن صندوق الضمان الاجتماعي هو مؤسسة مستقلة ذات طابع اجتماعي تخضع لأحكام هذا القانون ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري.

يتناول الباب الثاني من قانون الضمان الاجتماعي (مراحل وتطبيق الضمان الاجتماعي) في المادة السابعة الفروع التي يشملها الضمان وهي:

أ- ضمان المرض والأمومة.

ب- ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية.

¹ - وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 285.

ت- نظام التعويضات العائلية.

ث- نظام تعويض نهاية الخدمة⁽¹⁾.

ميزت هذه المادة ضمان الولادة بفقرة خاصة كما ميزت بينها وبين المرض العادي.

وأما المادة 13 أشارت إلى الحالات التي يشملها الضمان:

"ينشأ صندوق ضمان المرض والأمومة، يحدد تنظيمه في هذا الباب وموارده في الفصل الثالث، الباب الأول، الكتاب الثالث من هذا القانون.

الحالات التي يشملها الضمان هي:

كل مرض غير ناتج عن طارئ عمل أو غير معتبر كمرض مهني.

الأمومة (الحمل، الولادة، وما يتبعها).

العجز المؤقت عن العمل الناتج عن مرض أو بسبب الأمومة والذي يؤدي إلى

انقطاع بحسب المضمون:

الوفاة غير الناتجة عن طارئ عمل أو مرض مهني.

يتبين مما سبق الحالات التي يشملها الضمان بالإضافة إلى الأشخاص الذين

يستفيدون منه والتقديمات المؤمنة لهم.

- ضمان الأولاد على اسم والدتهم

شكلت المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي نقطة مهمة في عدم التفريق بين

المضمون والمضمونة.

فمن المعروف أن الأولاد يوضعون في الضمان الاجتماعي على اسم والدهم فهل

يطبق هذا الأمر على الوالدة؟

¹ - عارف زين الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع السابق، ص 123.

لقد فرق الدكتور ناجي شوفان بين ثلاثة مراحل في موضوع إفادة الأولاد على اسم والدتهم وذلك قبل تعديل المادة 14 وبعد تعديلها.

أ- قبل تعديل المادة 14:

في السابق كانت إدارة صندوق الضمان الاجتماعي تفرق بين الوالد والوالدة فيما يخص ضمان أولادهما عن الاستفادة من العناية الطبية، باعتبار أن إفادة الأولاد من هذه التقديمات تكون على اسم والدهم، ولا يفيدون بالتالي على اسم والدتهم إلا في بعض الحالات، كأن تكون هاجرة قضاء وأعطيت إليها حضانتهم أو أن تكون أرملة⁽¹⁾.

وبالتالي، فيما سبق يشير أنه يتعارض مع مضمون المادة 14، والتي حددت شروط إفادتهم من غير تفرقة بين الوالد والوالدة، وعليه إن القانون لم يفرض شروط معينة على إفادة الأولاد على اسم والدتهم هذا من جهة، أما من جهة ثانية، إن مبدأ النفقة على الوالد وليس على الوالدة اتجاه الأولاد لا ينطبق مع الواقع الاجتماعي ولا حتى مع أحكام قانون الضمان الاجتماعي، وذلك لأن التقديمات الاجتماعية تعطى بغض النظر عن قوانين الأحوال الشخصية إلا إذا وجد نص آخر واضح وصريح⁽²⁾.

يتبين أن المادة 14 قد تضمنت كلمة صريحة وهي المضمون وهذا يعني أنه لا فرق بين المضمون والمضمونة، وبالتالي يحق للأولاد، أن يكونوا على اسم والدتهم المضمونة أو الخاضعة لنظام إلزامي آخر، في حال لم يكن فيها الوالد مضمون. لكن في الحالة التي لا يستفيد الوالد من أي تقديمات بسبب عدم خضوعه لأي تأمين صحي أو ضمان اجتماعي، فإن الأولاد يفيدون على اسم الوالدة المضمونة وقد أشار الاجتهاد رقم 6 من قرار محكمة التمييز، الهيئة العامة رقم 6 تاريخ 2000/2/21:

" في ضوء ما تقدم وفي ضوء وجوب القول بمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات، أضحى التفسير المنطقي لأحكام قانون الضمان الاجتماعي هو وجوب استفادة الوالدة المنتسبة إلى صندوق الضمان الاجتماعي من التقديمات التي تستحق عن أولادها، طالما لم يتبين عدم

¹ ناجي شوفان، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي - شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى،

2011، ص 232.

² - المرجع السابق، ص 232.

إنفاقها على هؤلاء بالمعنى المبسوط أعلاه لهذا الإنفاق، وطالما كان الوالد لا يستفيد من هذه التقديمات⁽¹⁾.

ب- يعد تعديل المادة 14:

إن إضافة البند (هـ) إلى نص الفقرة الثانية من هذه المادة بموجب القانون رقم 220 أحدث تعديلاً كبيراً لهذه المادة أدى إلى التفرقة بين المضمونة والمضمون تجاه الأولاد المستفيدين على اسم المضمونة من العناية الطبية. وفي الواقع لم تكن المادة 14 بفقرتيها الأولى والثانية تفرق بينهما من هذه الناحية بدليل استخدام المشرع في نصين هاتين المادتين عبارة "المضمون" التي تشمل لغويًا المضمون والمضمونة. فبعد تحديد الأولاد المستفيدين على اسم المضمون في البند (د) جاء البند (هـ) المضاف يحدد الحالة التي يفيد منها الأولاد على اسم والدتهم المضمونة، حيث لم يعد هناك أي شك بأن هؤلاء يفيدون من حيث المبدأ على اسم والدهم واستثناء على اسم والدتهم في حالة واحدة عندما تتحمل هي إعالتهم في حالة عجز الوالد⁽²⁾.

وقد أدلى الصندوق بقوله: "بعدم الحاجة إلى إضافة البند (هـ) إلى نص الفقرة (2) من المادة 14، بموجب كتابه رقم 1669 تاريخ 1997/10/9، كما يلي: إن إضافة البند (هـ) إلى الفقرة (2) من المادة 14 من القانون المذكور أعلاه لا حاجة لها لأن النص الحالي للمادة 14 يفسح في المجال أمام الأولاد للإفادة من تقديمات العناية الطبية على اسمها إذا توافر شرط النفقة والإقامة معها تحت سقف واحد وكان والدهم عاجزاً. وهذا ما يمكن استنتاجه من نص البند (ج) من الفقرة 2 من نفس المادة الذي سمح للزوج أن يستفيد على اسم زوجته المضمونة من العناية الطبية، إذا كان غير قادر على تأمين معيشتها بسبب عاهة جسدية أو حتى عقلية. فيستفيد الزوج والأولاد من عداد المستفيدين على اسم الوالدة⁽³⁾.

¹ دليل الضمان الاجتماعي، المجلد الأول، فرع التقديمات العائلية والتعليمية، رقم 4، ملحق 2، اجتهاد رقم

6.

² ناجي شوفان، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي - شرح قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق،

ص 234.

³ الجريدة الرسمية، تعديل بعض أحكام المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي، قانون رقم 483 العدد

67، تاريخ النشر: 2002/12/12، ص 7385.

وتجدر الإشارة إلى أن البند (هـ) الذي أضيف إلى نص الفقرة (2) من هذه المادة قد عدل بشروط استحقاق تقديمات العناية الطبية والتي تتكلم عن المضمونة تجاه أولادها، ولا ينسحب على الشروط المتعلقة باستحقاقها بالتعويضات العائلية عنهم والتي لم تتعدل. وإن إحالة المادة 2/46 على المادة 14 تنحصر فقط بالأولاد الذين تتوجب لهم هذه التعويضات. وبذلك إن إيقاف التعويضات العائلية للمضمونة عن أطفالها هو مخالف لقانون الضمان.

أ- بعد إلغاء البند (هـ) من المادة 14

أصدرت إدارة صندوق الضمان الاجتماعي مذكرة إعلامية رقم 309، قبل إلغاء البند (هـ) من المادة 14 بالاستناد إلى قرار مجلس الوزراء رقم 43 تاريخ 2003/10/31 والتي يتناول الطلب إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بإلغاء المذكرة الإعلامية رقم 308 تاريخ 2003/10/24 والاستمرار في إفادة المرأة من تقديماته إذا كان زوجها غير مضمون، وعلى وزارة العمل إذا لزم الأمر مشروع قانون يؤكد على هذا الحق.

وتجدر الإشارة أنه الغي البند (هـ)* من الفقرة (2) من المادة 14 وقد عدلت أيضًا الفقرة الأولى منها بإضافة ما يلي: "يفهم بكلمة المضمون الواردة في هذه المادة المضمون والمضمونة على السواء دون تمييز"⁽¹⁾.

أصبحت بالتالي المادة 14 تنص بعد التعديل الذي طرأ عليها بموجب القانون رقم 22 تاريخ 2000/5/29 والقانون رقم 283 تاريخ 2002/12/12:

1- "يشمل الضمان الأشخاص المضمونين وأفراد عائلتهم:

*- وكنا قد أدلينا برأينا بهذه المساواة عام 1985، كما يلي:

وتجدر الإشارة قبل البحث في شروط إفادة كل فئة من هذه الفئات إلى أن كلمة مضمون الواردة في المادة 14 من القانون المذكور أعلاه، تشمل المضمون والمضمونة على السواء. وعليه، برأينا، يمكن للأولاد أن يفيدوا على اسم والدهم المضمون وكذلك على اسم والدتهم، عند الاقتضاء، دون قيد أو شرط طالما أنهم لا يفيدون على اسم والدهم من تقديمات العناية الطبية التي يؤمنها فرع ضمان المرض والأمومية أو أي نظام إلزامي آخر". ناجي شوفان، **الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي - شرح قانون الضمان الاجتماعي**، مرجع سابق، ص 237.

¹ - المرجع السابق، ص 237.

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

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

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

ب- زوجة المضمون الشرعية وفي حال تعددهن الأولى.

ج- زوج المضمونة البالغ ستين عامًا مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته 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.

- أما إذا كان الأولاد المعوقين الحاملين لبطاقة الإعاقة الشخصية غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب إعاقة تمنعهم من العمل، فيستفيدون من تقديرات الضمان دون تحديد للسن.

- يتوقف هذا الضمان في حال استفادة الشخص المعوق من تعويض البطالة المذكورة في هذا القانون.

هـ- (ألغيت هذه الفقرة بموجب القانون رقم 483 تاريخ 2002/12/12⁽¹⁾).

وقد أورد الدكتور عامر سلمان عبد الملك في كتابه الضمان الاجتماعي في التشريع والفقهاء والاجتهاد أن قانون الضمان الاجتماعي لم يميز بين الوالد والوالدة باعتبار أن المادة 14 من هذا القانون قد أشارت إلى شمول الضمان الصحي للأشخاص المضمونين وأفراد عائلاتهم، وبالتالي قد سادت بين الوالد والوالدة وفي حال شمول الأخير بالضمان يعطى الحق للوالد في حال لم تكن حضانة الأولاد في عهدة الأم.

¹ - عارف زين الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 129-130.

لذلك رأى الدكتور عامر عبد الملك أنه يحق للمضمونة الحق بالاستفادة من تقديرات الضمان الاجتماعي الصحية والعائلية، وبالتالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الحق في التأكد من الوقائع في أن الأولاد يقعون على نفقة الأم⁽¹⁾.

وفيما يلي حكم صدر عن مجلس العمل التحكيمي حول حصول الأجيبة على حقها في التعويض بموجب المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي.

بطاقة الحكم:

المحكمة:	مجالس العمل التحكيمية
الرقم:	1124
السنة:	1998
تاريخ الجلسة:	09/06/1998
الرئيس:	انطوان ابي نادر
الأعضاء:	/خاطر//اندراس/

¹ - عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في التشريع والفقهاء والاجتهاد، الطبعة الثانية، مكتبة صادر ناشرون، ص 295.

"*افادة الاجيرة الام من تقديمت الضمان الاجتماعي الصحية والتعويضات العائلية عن اولادها.

حيث ان المدعية طلبت التعويضات العائلية ابتداء من السنتين الاخيرتين السابقتين لتاريخ تقديم هذه الدعوى والتقديمات الطبية بصورة دورية عن ابنتها رندى. وحيث ان الصندوق المدعى عليه طلب رد الدعوى وحيث بمقتضى المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي ان الضمان يشمل اولاد المضمون الذين يعيشون معه تحت سقف واحد وعلى نفقته. وحيث ان هذه المادة لم تفرق بين الوالد المضمون وبين الوالدة المضمونة لكي يعتبر اولاد مشمولون بالضمان من توافر شرطي العيش تحت سقف واحد والنفقة. وحيث ان المدعى عليه لم يناقش في اقوال المدعية لجهة انفاقها على ابنتها والاقامة معها تحت سقف واحد، فتعتبر هذه الاقوال ثابتة. وحيث ان المقصود بكلمة النفقة الواردة في المادة 14 المذكورة هو النفقة الفعلية لا الشرعية، بمعنى ان الذي يستفيد من تقديمت الضمان الاجتماعي عن اولاده هو من ينفق فعليا عليهم وليس من هو مسؤول قانونا وشرعا عن نفقتهم بحسب قوانين الاحوال الشخصية التي لا علاقة لها باحكام قانون الضمان الاجتماعي الذي يرمي الى مساعدة المضمون وتوفير الاطمئنان الاجتماعي لديه، وان القول بعكس ذلك من شأنه ان يؤدي الى المس بمبدأ المساواة في الحقوق والموجبات بين المضمونين والى الاخلال بقاعدة الانصاف والعدالة، فمن غير العادل ان يستفيد ولد من الضمان بحكم كون والده منتسبا الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويحرم آخر والدته منتسبة ايضا ويتم دفع الاشتراكات عنها الى هذا الصندوق. وحيث استنادا الى كل ما تقدم والى المادتين 46 و 47 ضمان، ان المدعية تستفيد من التعويضات العائلية ومن التقديمت الصحية في فرع المرض عن ابنتها طالما ان زوجها لا يستفيد من هذه الأمور من اي مصدر آخر. لهذه الاسباب يقرر بالاجماع: الزام المدعى عليه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بأن يدفع الى المدعية التعويضات العائلية المستحقة لها عن ابنتها رندى عن السنتين الاخيرتين السابقتين لتاريخ تقديم هذه الدعوى وقدرها /792000/ ل.ل. (سبعماية واثان وتسعون الفا)، وتلك المستحقة لها منذ تاريخ تقديم هذه الدعوى وحتى تاريخ صدور هذا القرار، وذلك مع الفائدة القانونية بمعدل 9 ابتداء من تاريخ صدور هذا القرار وحتى تمام الدفع، والزام هذا الصندوق ايضا بافادة المدعية من التعويضات العائلية والتقديمات الطبية في فرع المرض والامومة عن ابنتها

المذكورة بصورة دورية، ورد طلب الحكم بعطل وضرر المحاكمة ولسائر المطالب لعدم ثبوت سوء النية ولعدم الحاجة او الفائدة⁽¹⁾.

- ضمان الأمومة

أشارت المادة 16 من قانون الضمان الاجتماعي إلى المدة التي يجب على المضمون أن يكون قد حققها ليستفيد من هذا الضمان، وقد أشارت أيضًا إلى المدة التي يجب على المضمونة أن تكون قد حققتها لتستفيد من ضمان الأمومة وهي عشرة أشهر على الأقل قبل الموعد المتوقع للولادة⁽²⁾:

المادة 16 تعدلت بموجب القانون رقم 312 تاريخ 2001/4/6:

"2- علاوة على ما تقدم من أجل استفادة المضمونة من تعويض الأمومة، يجب أن تكون المضمونة منتسبة للضمان منذ عشرة اشهر على الأقل قبل الموعد المفترض للولادة"⁽³⁾.

أوردت المادة 15 التقديمات التي تشمل ضمان الأمومة وهي:

"المادة 15-1- أن تقديمات ضمان المرض والأمومة تشتمل على ما يأتي:

أ- العناية الطبية الوقائية والعلاجية.

ب- في حال الأمومة، الفحوص والعناية السابقة للولادة والعناية اللازمة أثناء الولادة وبعدها"⁽⁴⁾.

أما بالنسبة للعناية الطبية فقد تناولت المادة 17 من قانون الضمان الاجتماعي ما تستفيد منه المضمونة والمقسمة إلى قسمين:

¹- الجامعة اللبنانية مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية: تاريخ الدخول 25-8-2019.

<http://www.legallaw.ul.edu.lb/AdvancedRulingSearch.aspx>

²- لور مغيزل، المرأة في التشريع اللبناني في ضوء الاتفاقيات الدولية مع مقارنة بالتشريعات العربية،

مرجع سابق، ص 166.

³- عارف زين الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع السابق، ص 130.

⁴- المرجع السابق، ص 129.

- القسم الأول: يتناول حالات المرض بشكل عام لكل المضمونين.
- القسم الثاني: يشمل ما تستفيد منه المضمونة الأهم في حالة الحمل وما بعدها وهي كالتالي:
 - أولاً: الفحوص والعناية السابقة للولادة والعناية أثناء الولادة وبعدها التي يقدمها طبيب أو قابلة قانونية مقبولة.
 - ثانياً: الأدوية والمستحضرات الصيدلانية الضرورية شرط أن تكون واردة على الجدول المصدق من قبل الصندوق وأن تكون موصوفة من طبيب أو قابلة قانونية.
 - ثالثاً: الاستشفاء (منامة وغذاء ومعالجة طبية وعمليات جراحية) في مستشفى أو دار توليد أو مؤسسة طبية أخرى تابعة للدولة أو للصندوق أو مقبولة من هذا الأخير عندما يقرر طبيب أو قابلة قانونية ضرورة هذا الاستشفاء.
- في حال زيادة مال الاحتياط الدائم عن الجد الأدنى المذكور في المادة 66 من هذا القانون يستطيع مجلس الإدارة، بعد مصادقة مجلس الوزراء، إقرار تخفيض قيمة الاشتراكات أو زيادة التقديمات.

- ضمان المضمونة

1- أما في مدى استفادة المضمونة عن والدتها من تقديمات العناية الطبية المنصوص عليها في ضمان المرض والأمومة:

بما أن ضمان المرض والأمومة يشمل الأشخاص المضمونين وأفراد عائلاتهم بالتالي للمضمونة الحق بالاستفادة عن والديها من التقديمات المتعلقة بالعناية الطبية عن الوالدين قانوناً، هذا من جهة، أما من جهة أخرى، أن استفادة المضمونة عن والديها بتحقيق بعد تدقيق اجتماعي معين يجريه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وذلك بعد تقديم المستندات المنصوص عليها حسب القانون وهي كالتالي:

- سكن الوالدين مع المضمونة وعلى نفقتها.
- بلوغ الوالدين الستين عاماً بالكامل أو أصابتهما بإعاقة جسدية وتمنعهما من تأمين معيشتهم.

• وأخيراً، عدم استفادة الوالدين، من تقديمات العناية الطبية التي يقدمها فرع ضمان المرض والأمومة أو أي نوع آخر من التأمين الإلزامي للحماية الاجتماعية.

وعليه، تستطيع المضمونة تقديم طلب بالاستفادة عن والديها لمكتب الضمان الاجتماعي، ضمن نطاق سكنها⁽¹⁾.

2- في مدى استفادة حق المضمونة بالاستمرار في الاستفادة من تقديمات العناية الطبية عن والدها:

كما سبق وذكر يستفيد المضمون/ المضمونة من العناية الطبية (الوقائية والعلاجية) عنه وعن أفراد عائلته المحددين في المادة 14/ الفقرة الثانية من هذا القانون ومن ضمنهم الوالد والوالدة، وأنه يتوجب أن يتوفر عدة شروط للاستفادة والمذكورة سابقاً.

لكن بحسب نصوص هذا النظام والتي أتت مكملة للمادة 19 من قانون الضمان الاجتماعي أكدت على:

• نظام الأمراض المزمنة والمستعصية تناول المريض المضمون دون المستفيدين.

• استفادة المضمون من العناية الطبية في حالات الأمراض المزمنة تقتض عدم انقطاع المضمون عن العمل.

وبالتالي، إن أفراد عائلة المضمون، ومن ضمنه والده يستفيدون بالتبعية على اسم المضمون من تقديمات العناية الطبية حسب المادة 14 من هذا القانون ومهما كان نوع أو مدة المرض، لكن طالما توفرت شروط الاستحقاق المطلوبة لدى المضمون بالإضافة إلى الشروط الخاصة للاستفادة لدى كل فئة من أفراد العائلة.

إذاً، بحسب المذكرة الإعلامية رقم 124 والصادرة عن مدير عام الصندوق في آب 1974، (أصول معالجة الأمراض الطويلة التي تصيب المضمون وأفراد عائلته) قد تم التأكيد على ما ورد في المواد 14-16 و 19 ضمان لذلك يتبين:

¹ - عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في التشريع والفقہ والاجتهاد، مرجع سابق، ص 294.

• استفاضة عائلة المضمون المحددين فقط في المادة 14 الفقرة 2 من قانون الضمان الاجتماعي (يجب توفر شروط الاستحقاق لدى المضمون المستفيد بالأصالة) بالإضافة إلى ضرورة توفر شروط الاستفاضة المحدد لكل فئة من أفراد العائلة.

• إن الأمراض وأي نوع كانت، والتي تصيب أفراد عائلة المضمون، تُعالج ضمن شروط الاستفاضة المنصوص عنها في المادة 14/ قانون الضمان الاجتماعي.

• أخيراً، لا يوجد أي نص قانوني يمنع المضمونة من الاستمرار في الاستفاضة من التقديمات الطبية عن والدها طيلة مدة مرضه لكن بتوافر شروط الاستحقاق والتي يجب أن تتوافر في والدها (شروط الاستفاضة المنصوص عنها في البند أ من الفقرة 21 من المادة 14 المذكورة سابقاً) إلى عيشه مع ابنته وعلى نفقتها⁽¹⁾.

3- في مدى استفاضة المضمونة عن أولادها:

حيث أشارت المادة 9 على استفاضة أولاد المضمونة في الحالات التالية:

المادة 9:

- تعتبر المضمونة صاحبة حق بالاستفاضة عن أولادها من تقديمات فرعي التقديمات العائلية وضمان المرض والأمومة في الحالات التالية:

• إذا كانت تستفيد من تقديمات فرع ضمان المرض والأمومة وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وأنظمته.

• إذا كانت تستفيد من تقديمات فرع التقديمات العائلية وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وأنظمته.

- يقدم طلب استفاضة المضمونة عن أولادها إلى مكتب التبعية مرفقاً بإخراج قيد عائلي وبتصريح من المضمونة بأنها تقيم مع أولادها تحت سقف واحد وتساهم في الإنفاق عليهم. يتثبت الصندوق من خلال سجلاته من كون الزوج غير مسجل في الصندوق.

¹ - عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في التشريع والفقهاء والاجتهاد، مرجع سابق، ص 297-

- يمكن لرئيس المكتب أن يكلف أحد المحققين إجراء تحقيق ميداني للتحقق من صحة التصريح المقدم من المضمونة وللبت به وذلك ضمن المهل المحددة في المادة 7 أعلاه ومعالجته وفق الأصول المتبعة.

التحقيق الاجتماعي لاستفادة المضمونة عن زوجها⁽¹⁾.

وفي ما يلي استعراض عن شروط استفادة الإجيرة المنتسبة لصندوق الضمان الاجتماعي من نظام التعويضات العائلية عندما يكون زوجها عاطلا عن العمل عام 1975.

"حيث من الثابت في هذه الدعوى ان المدعية تعمل بصفة اجيرة لدى ادارة حصر التبغ والتبناك ولا تزال ومصرح عن عملها لدى المدعي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وحيث ان المدعية تدلي بانها من فئة الاجراء المنصوص عنهم في المادة 9 ضمان وبالتالي ان من حقها الاستفادة من نظام التعويضات العائلية كون زوجها غير منتسب للصندوق ولا يعمل لدى الغير وعلى هذا الاساس لا يستفيد من تعويضات عائلية من اي مرجع كان. وحيث ان المشرع اللبناني عالج نظام التعويضات العائلية في الباب الثالث من الكتاب الثاني من قانون الضمان الاجتماعي) المادة 46 لغاية المادة 48) وعالجها المشرع الفرنسي في المادة 524 لغاية المادة 535 من قانون الضمان الفرنسي وحيث ومن التدقيق في روح هذه النصوص يتبين ان التعويض العائلي يمنح بشكل مبدئي للوالد لكونه رب العائلة والمسؤول الاول عن تربية اولاده ولا ينتقل حق التعويض هذا الى الوالدة الا اذا انتقلت هذه المسؤولية اليها' اي امست ربة العائلة الفعلية بدلا عن زوجها' ومن هذه الحالات على سبيل المثال: انتقال حضانة الاولاد اليها' وفاة زوجها او اصابته بعجز يمنعه من مزاوله عمل مأجور.

¹- نظام رقم 20، نظام التحقيق الاجتماعي

قرار مجلس الإدارة رقم 618 تاريخ 2010/9/8

رأي مجلس شورى الدولة رقم 4 تاريخ 2010/11/3

قرار مجلس الإدارة رقم 639 تاريخ 2011/1/7

مصادقة سلطة الوصاية بالقرار رقم 1/15 تاريخ 2011/1/28

نظام التحقيق الاجتماعي في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

وحيث ان ما يؤيد وجهة النظر هذه مدلول المادة 46 ضمان فقرتها الثانية /ج التي اوجبت للزوج تعويضا عائليا عن زوجته التي لا تتزاول عملا مأجورا ولم تعامل الزوجة على قدم المساواة مع زوجها باعطائها تعويضا عائليا عنه في حال تعذره عن القيام بعمل مأجور وحيث ان الفقه والاجتهاد متفقان في فرنسا على اعطاء التفسير المبسوط اعلاه الى المادة 525 من قانون الضمان الفرنسي الذي استوحى المشتري روح المادة 47 ضمان منها Les " . prestations familiales sont par nature une aide alimentaire aux enfants et non un privilège. Pour qu'elles ne soient pas détournées de leur but il faut donc qu'elles soient versées a la personne qui assume la charge effective des enfants même si juridiquement Ellen 'est pas investie de la puissance paternelle ou d'un mandat a cet effet (Cul. adx, Paris 24 Janvier 1956, Doc. Int Dsx, Janvier 1956 C. 37) code an note Securite Sociale ondien – Pallial et Lacoste 342 N 1 لمجمل ما تقدم يرى المجلس الرجوع عن اجتهاده السابق والقول بان التعويضات العائلية المنصوص عنها في قانون الضمان يجب ان تسدد فقط من الشخص الذي يكون الولد على عهده ومسؤوليته وحيث من الرجوع الى احكام المذكرة الاعلامية رقم 4 مكرر تاريخ 965/11/23 يتبين ان احكامها تتفق روحا ونصا مع الاحكام القانونية الواردة في الباب الثالث من الكتاب الثاني من قانون الضمان الاجتماعي وحيث ان المدعية لم تبرز ما يثبت توافر الشروط المنصوص عنها في المذكرة 3 المشار اليها في وضعها' ويقتضي بالتالي رد كافة مطالبها بالنسبة لهذا الشق من النزاع"⁽¹⁾.

البند الرابع: تعويض الأمومة

بحسب المادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي للمضمونة الحق بتعويض أمومة طوال فترة العشرة أسابيع التي تقع ضمنها الولادة طبعا ضمن شروط الانقطاع عن العمل وعدم تقاضي أي أجر خلال تلك الفترة.

¹ - الجامعة اللبنانية مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية: تاريخ الدخول 25-8-2019.

ويعادل هذا التعويض ثلثي متوسط الكسب اليومي ويعتمد في حسابه مجموع الدخل الناتج عن العمل من ضمنه جميع العناصر واللواحق الذي تقاضته الأجيّة خلال الثلاثة أشهر السابقة لتاريخ الولادة مقسومًا على 90 مع حق مجلس الوزراء تعيين حد أدنى لهذا الكسب).

تطبق نفس الأحكام في دفع النسبة المئوية من هذا التعويض في دفع تعويض المرض والأمومة وبكل الأحوال يجب أن لا تفوق قيمة التعويض الحد الأقصى للكسب الأقصى الخاضع للحسومات ولصندوق الضمان الاجتماعي أن يتوقف عن دفع التعويض أو ينقص من قيمته كما في حال تعويض المرض⁽¹⁾.

وقد نصت المادة 26 على: "1- لكل مضمونة الحق بتعويض أمومة طويلة فترة العشرة أسابيع التي تقع خلالها الولادة، شرط أن تمتنع عن العمل وأن لا تتقاضى أي أجر خلال تلك الفترة.

2- 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 صاحبة العلاقة عن العمل أساسًا لحساب تعويض المرض.

3- تطبيق قياسًا أحكام الفقرة 3 من المادة 23 والفقرة 2 من المادة 25 من هذا القانون على تعويض الأمومة"⁽²⁾.

¹ - لور مغيزل، المرأة في التشريع اللبناني في ضوء الاتفاقيات الدولية مع مقارنة بالتشريعات العربية، مرجع سابق، ص 169.

² - المادة 26 من من قانون الضمان الاجتماعي، من الفصل الرابع: تعويض الأمومة.

الفصل الثاني: المرأة العاملة في التشريعات العربية والأجنبية

اهتمت الدول العربية بتطور المرأة وإعطائها حقوقها في عدة مجالات ومنها المجال العملي. فقد قامت بعض الدول بالاهتمام بالقضايا الاجتماعية ومن أهمها قضايا المرأة ودافعوا عنها وطالبوا بحقوقها في العمل ومن أشهر من اهتم بهذه القضايا جميل صدقي الزهاوي ومعروف عبد الغني الرصافي⁽¹⁾.

المبحث الأول: في التشريعات العربية

تمكنت المرأة العربية في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين من المشاركة في مجالات العمل المختلفة خاصة بعد خروجها من طوق العبودية وبالتالي ساهمت بشكل مباشر بالتطور والنهوض والانسلاخ عن الماضي المتخلف والرجعي ومن أهم الدول التي ولدت في هذه النهضة: لبنان ومصر والعراق.

- مصر (في القوانين القديمة)

في مصر شاركت المرأة في العمل عام 1933 بعد تخرج أول فوج نسائي من جامعة القاهرة، وبعد توالي التخرج توسعت مشاركة المرأة في مجالات العمل المختلفة حيث اشتغلت المرأة في المحاماة والتجارة والاقتصاد السياسي والبحوث العلمية⁽²⁾.

وصدر بالتالي عام 1933 القانون رقم 80، لتنظيم تشغيل النساء في الصناعة والتجارة، وعدل فيما بعد بقانون رقم 22 لسنة 1946. وصدر قانون آخر يتعلق بتنظيم عمل الأحداث، حيث لحظت الدول ضرورة العمل لحماية أكثر الطوائف حاجة إلى العناية وهم الأطفال والنساء⁽³⁾.

¹ - وفاء نجم، التمييز ضد المرأة - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2016، ص 34.

² - المرجع السابق، ص 43.

³ - توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني وقانون المصري الجديد، مرجع سابق، ص 157.

- المرأة العاملة المصرية في القانون الجديد

كفل قانون العمل المصري رقم 12 لعام 2003 حقوق المرأة المصرية كما القوانين السابقة، كحق الحصول على إجازة ولادة مدفوعة الأجر، لكن بالمقابل هناك العديد من المواد شكلت وصاية على المرأة العاملة كالأعمال المقبولة أخلاقياً ولا يقابله نفس الشروط بالنسبة للرجال.

أ- أحكام تشغيل النساء في قانون العمل

وردت عدة أحكام من قانون العمل رقم 12 لعام 2003 ومن هذه الأحكام:

- المادة 35:

حيث تحظر هذه المادة التمييز في الأجور بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. لذلك إن الدستور المصري لم يفرق بين المواطنين وجعلهم متساوين أمام القانون دون أي تمييز على أساس الجنس أو الدين أو الأصل... أو لأي سبب كان⁽¹⁾.

- المادة 88: " مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم"⁽²⁾.

وأشار المشرع المصري في القانون لعام 2003 أن النساء العاملات تطبق عليهن الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ولم يفرق بينهن وبين العمال المذكورين.

ب- ساعات تشغيل النساء

المادة 89: " يصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين السابع مساءً والسابعة صباحًا".

إن المشرع هنا قد منع عمل النساء في أوقات معينة لأسباب أخلاقية لكنه عاد وأشار إلى هذه الأعمال وقال في حال تم تشغيل النساء ليلًا على صاحب العمل أن يوفر الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات، بعد موافقة مديرية القوى العاملة والمحجرة

¹ - المادة 35 من القانون المصري لعام 2003.

² - تشغيل النساء بقانون العمل المصري رقم 12 لعام 2013:

<https://hrdiscussion.com/hr66461.html>

المختصة، وذلك بعد التحقق من توافر كل الضمانات والشروط المحددة في القانون. واعتبر فيما بعد أن التعاملات اللواتي يشغلن وظائف إشرافية أو فنية أو إدارية لا تسري عليها هذه الأعمال.

ج- أنواع الأعمال التي تعملها النساء

المادة 90: حددت هذه الأعمال في القرار 155 لعام 2003 الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها وهذه الأعمال هي:

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الآتية:

- العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة والعمل في الملاهي وصالات الرقص إلا اذا كن من الراقصات والفنانات الراشحات سنًا.
- صنع الكحول والبطوة وكافة المشروبات الروحية.
- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- إذابة الزجاج أو إنضاجه.
- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
- معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص⁽¹⁾.
- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (10%) من الرصاص.

¹ - المادة 90 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

- صنع أول اوكسيد الرصاص " المرتك الذهبي " واكسيد الرصاص الاصفر وثاني اكسيد الرصاص " السلقون " وكربونات الرصاص واكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص .
- تنظيم الورش التي تزاول الأعمال المشار اليها في البنود (7 ، 8 ، 10).
- إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة أثناء إدارتها.
- تصليح أو تنظيف الماكينات المتحركة أثناء إدارتها.
- صناعة الأسفلت ومشتقاته.
- العمل في دبغ الجلود.
- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء .
- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
- صناعة الكاوتش.
- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع كذلك أعمال العتالة بصفة عامة.
- أعمال تستيف البضائع في عنابر السفن⁽¹⁾.
- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- جميع أعمال اللحام.
- جميع الأعمال التي يدخل فيها الزئبق.
- صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية.
- صناعة الأسمدة.

¹- المادة 90 من قانون العمل المصري لعام 2003.

- التعرض للمواد المشعة.
- العمل في صناعة الفينيل كلوريد.
- صناعة المخصبات والهرمونات.
- طلاء المعادن التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص.
- الأعمال التي تنطوي على التعرض للبنزين أو منتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرضعات.

قد يتبين أن حظر تشغيل النساء في هذه الأعمال يقع عائقاً أمام المرأة في العمل، ويؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة لدى النساء. لكن في الواقع إن هذا التمييز هو تمييز لصالح المرأة وليس ضد المرأة لأنه يمنع احد من استغلال أوضاعها المادية⁽¹⁾.

د- إجازة الوضع

- سمح المشرع المصري للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في عملها الحق في إجازة وضع لمدة تسعين يوماً معوضة بأجر شامل، ويجب عليها أن تقدم شهادة طبية محددة فيها تاريخ الوضع:

"للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه . ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة"⁽²⁾.

- ومنع المشرع صاحب العمل من فصل المرأة أو إنهاء خدمتها خلال فترة الوضع، وليس له الحق من حرمانها من أجرها إلا إذا كانت تعمل لدى رب عمل آخر: " يحظر على

¹- فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، 2012، تاريخ الدخول 2019 /2/15:

[/http://ncw.gov.eg/ar/worklawara](http://ncw.gov.eg/ar/worklawara)

²- المادة 91 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة .
ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما
تم أدائه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم
الإخلال بالمساءلة التأديبية⁽¹⁾.

هـ- فترة الرضاعة

للمرأة العاملة فترتي راحة للرضاعة لا تقل كل فترة منهما عن نصف ساعة ولها الحق
أيضاً في ضم هاتين الفترتين خلال الأربع والعشرين شهر التي تلي تاريخ الوضع بالإضافة
إلى فترة الراحة المقررة. ولا يترتب على ذلك خفض الأجر واعتبار هاتين الفترتين من ساعات
العمل: " يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع
- فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن
نصف ساعة ، وللعامل الحق في ضم هاتين الفترتين.
وتحسب هاتان الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في
الأجر"⁽²⁾.

و- إجازة رعاية طفل

يمكن للمرأة العاملة الحصول على إجازة لرعاية طفلها لا تتجاوز السنتين بدون أجر
وذلك في المنشأة التي تضم خمسين عاملة وأكثر، وقد كرر المشرع أنه لا يحق لها هذه
الإجازة لأكثر من فترتين طوال مدة خدمتها لدى صاحب العمل: " يكون للعاملة في المنشأة
التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز
سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها"⁽³⁾.

1- المادة 92 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

2- المادة 93 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

3- المادة 94 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

ز - الإعلان عن تشغيل النساء

نصت المادة 95 من قانون العمل المصري على أنه يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء⁽¹⁾.

ويكمن الهدف من هذا التصرف توضيح حقوق المرأة العاملة وإعلامها بالقواعد المنظمة لعملها في مكان عملها، وتوعيتها بحقوقها كي تطالب لها وتطبيقها عند مخالفتها.

"ويشمل نظام التشغيل النساء الذي يجب تعليق نسخة منه:

1- النصوص الواردة في قانون العمل واللوائح والقرارات الوزارية ذات الصلة.

2- نصوص الاتفاقيات الدولية الخاصة بحق المرأة في العمل التي صدقت عليها مصر ونشرت في الجريدة الرسمية، فمن المعلوم أن هذه النصوص يكون لها في مصر قوة القانون الواجب التطبيق باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من النظام القانوني للدولة⁽²⁾.

ذ - إنشاء دار الحضانة

يجب على صاحب العمل إنشاء دار حضانة في حال وجود مائة عاملة أو أكثر ضمن مكان عمل واحد، وذلك لرعاية أطفال العاملات وتحدد الوزير المختص بقرار منه شروط دار الحضانة. أما بالنسبة للمنشآت التي لديها أقل من مائة عاملة موجودين في منطقة واحدة أن يشتركوا في تنفيذ الالتزام المنصوص عليها: "على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة إن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص⁽³⁾.

¹ - المادة 95 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

² - فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، مرجع سابق.

³ - المادة 96 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

ط- عدم سريان أحكام تشغيل النساء على العاملات في الزراعة

نصت المادة 97 على استثناء العاملات في الزراعة البحتة من تطبيق أحكام الفصل الخاص بتشغيل النساء. وهذا يشير أن النساء التي تعمل في زراعة الأرض وجني المحصول لا تمتع بالحقوق والضمانات الواردة في الفصل الخاص بتشغيل النساء: "يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة"⁽¹⁾.

- حقوق المرأة العاملة في قانون الطفل المصري

رأى المشرع المصري أن حقوق الأم العاملة متعلقة بحقوق الطفل فكان عليه أن يقوم بحماية الأم العاملة، فجمع حقوق الأم العاملة في قانون الطفل في الباب الخامس الفصل الثاني.

لقد عنون الفصل الثاني في رعاية الأم العاملة وضم خمس مواد تتكلم عن هذه الرعاية:

أ- الحق في إجازة الوضع:

يعتبر هذا الحق من أهم حقوق الأم العاملة وهي بحسب هذه المادة موحد لكل العاملات، وقد أعطاهم مكتسبات لم تكن موجودة في القوانين السابقة:

المادة 70: "للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت، سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريقة التعاقد المؤقت، الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها"⁽²⁾.

إن الناظر لهذه المادة يتبين له أن هذا القانون قد وحد بين العاملات في جميع القطاعات حتى في مدة الإجازة "للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص"، ولم يحدد المشرع مدة معينة على التحاقها بالخدمة لتحق لها هذه الإجازة: "بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت".

¹ - المادة 97 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

² - المادة 70 الفقرة الأولى من قانون الطفل المصري.

لكنه، في المقابل قد حدد عدد المرات التي من حقها في إجازة الوضع بثلاثة فترات طوال مدة الخدمة وهذا ما نصّ عليه في قانون العمل المصري، وقد حدد إجازة بعد الوضع وإعطائها أجر كامل بعكس قانون العمل الذي أعطى العاملة تعويضًا وليس أجرًا.

ب- تخفيض ساعات العمل للمرأة الحامل

نصت المادة 70 في الفقرة الثانية منها: على أن تخفض ساعات العمل للمرأة الحامل ساعة على الأقل ابتداءً من الشهر السادس بدون أي ساعات عمل إضافية حتى بعد ستة أشهر من تاريخ الوضع: "تخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة"⁽¹⁾.

ج- الحق في فترة راحة إضافية

تعطي المادة 71 من قانون الطفل مزايا إضافية للأم العاملة المرضعة حيث يعطى للمرأة المرضعة خلال سنتين لتاريخ الوضع مدة راحة بالإضافة إلى فترة أخرى لا تقل عن نصف ساعة وهي من ساعات العمل الرسمية دون أي تخفيض في الأجر: "يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل، ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر"⁽²⁾.

د- إجازة رعاية الطفل

رأى المشرع أن للأم العاملة التي تعمل في منشأة تستخدم فيها خمسين عاملة الحصول على إجازة رعاية طفلها وتحصل عليها لمدة ثلاث مرات لكل عاملة لمدة سنتان كل فترة ويمكن أن تحصل على هذه الفترات لطفل قبل بلوغه 18 من العمر، وتكون هذه المادة بدون أجر. (وتجدر الإشارة أن العاملات في القطاع الرسمي لها مزايا أكثر من جهة الأجر والتعويض): "ففي القطاع الرسمي لا يشترط حد أدنى لعدد العاملين، أما في القطاع الخاص

¹ - المادة 70 الفقرة الثانية من قانون الطفل المصري.

² - المادة 71 من قانون الطفل المصري.

فيلزم استخدام خمسين عاملاً على الأقل حتى تستحق العاملة إجازة رعاية الطفل. أما العاملات في منشآت خاصة تستخدم أقل من خمسين عاملاً، فليس لهن الحق في الحصول على هذه الإجازات، وهذا أمر منتقد.

فرق المشرع بين الأم العاملة في القطاع الرسمي والأم العاملة في القطاع الخاص من حيث الاستحقاقات المالية خلال إجازة رعاية الطفل. ففي القطاع الخاص تكون الإجازة بدون أجر. أما في القطاع الرسمي فللعاملة حق اختيار أحد أمرين:

الأول: تحمل جهة عملها اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة.

الثاني: منح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء كل فترة من الإجازة⁽¹⁾.

هـ - الحق في الاستفادة من خدمات دار الحضانة

نصت المادة 73 على هذا الحق، ونظمه قرار وزير القوى العاملة رقم 121 لسنة 2003، على التالي:

a. "يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد بإنشاء دار حضانة، أو أن يعهد إلى دار حضانة موجودة فعلاً بإيواء أطفال العاملات.

b. إذا كانت المنشأة تستخدم أقل من مائة عاملة، فتلتزم بالاتفاق مع المنشآت المجاورة لها على توفير خدمات الحضانة لأطفال العاملات، إما بالاشتراك في إنشاء دار حضانة واحدة لهذه المنشآت، أو أن تعهد إلى دار حضانة قائمة برعاية أطفال العاملات لديها.

c. حدد القرار الوزاري شروط المكان الذي تقام فيه دار الحضانة ومواصفات الدار ذاتها من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية.

¹ - فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، مرجع سابق.

d. حدد القرار الوزاري اشتراكات شهرية تدفعها العاملة للانتفاع بخدمات دار الحضانة، وهي 5%، 4% من أجر العاملة عن طفلين، مع تحمل صاحب العمل باقي النفقات. وإذا زاد عدد الأطفال عن اثنين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد.

e. لم يفرق القانون في شأن التزامات صاحب العمل بتوفير دور الحضانة لأبناء العاملات بين القطاع الرسمي والقطاع الخاص، ولا مبرر لهذه التفرقة⁽¹⁾.

أخيراً، المادة 74 من قانون الطفل أدرجت عقوبة الغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد عن خمسمائة جنيه لكل شخص يخالف الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة: " تقرر المادة 74 من قانون الطفل عقوبة الغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه لكل من يخالف الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي حالة العود تزداد العقوبة بمقدار المثل ولا يجوز وقف تنفيذها. كما يقرر قانون العمل عقوبات لكل من يخالف الأحكام الخاصة بتشغيل النساء الواردة في الفصل الثاني من الكتاب الأول من القانون⁽²⁾.

المبحث الثاني: في التشريعات الأجنبية (فرنسا)

ولد أول قانون لحماية المرأة بعد شجب "جول سايمون" ظروف العاملات في "لوفر" عام 1874، حيث لا يزال هذا القانون ساري المفعول لحماية المرأة بسبب خصوصيتها ووضعها الاجتماعي فمثلاً لا يمكن أن تعمل في المناجم. وفي عام 1892، خفض قانون العمل عدد ساعات العمل، وحدد 11 ساعة كحد أقصى. أما في العام 1900، أصبحت "جين توفين" أول محامية فرنسية، وبعد سنوات أصبح يحق للمرأة المتزوجة التي تعمل التصرف براتبها حسب قانون 13 يوليو. الأرجح العام 1907، وطبق مبدأ إجازة الأمومة في العام 1910⁽³⁾.

¹ - فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، مرجع سابق.

² - المرجع السابق.

³ - Julie Falcoz, **le droit des femmes au travail: une histoire mouvementée 8 mars 2017:**

<https://www.forbes.fr/femmes-at-forbes/le-droit-des-femmes-au-travail-une-histoire-mouvementee/?cn-reloaded=1>

كان للحرب العالمية الأولى تأثير على عمل المرأة، حيث أنه تم توقيفهن عن العمل وإرسالهم إلى بيوتهن. وفي العام 1940 منع نظام فيشي النساء المتزوجات من العمل في المؤسسات، لكنه ألغى هذا النظام بعد سنتين من الحرب.

أما المساواة بين الرجل والمرأة تم تكريسها في العام 1946 في جميع المجالات في ديباجة الدستور: " يكفل القانون للمرأة، في جميع المجالات، المساواة في الحقوق مع الرجل".

وقد عينت "جيرمين بونسو شابويس" أول امرأة وزيرة للصحة العامة والسكان في حكومة "روبرت شومان" عام 1947. وفي العام 1965، سُمح للفرنسيات بتوقيع عقد عمل دون إذن من أزواجهن حسب قانون 13 يوليو. وفيما بعد تم حماية النساء الحوامل وإعطائهن إجازة الأمومة.

وأخيرًا، في العام 1972، أعلن القانون المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة. لكن لم تصل لمبدأ المساواة المهني (التوظيف أو المكافأة أو الترقية أو التدريب) إلا في العام 1983⁽¹⁾.

- المطلب الأول: مساواة وحماية الرجل والمرأة في قانون العمل الفرنسي

تطبق فرنسا مبدأ المساواة في الراتب في الحياة المهنية بين الرجل والمرأة، على الرغم من بقاء بعض الفروقات بينهما. ففي بعض القطاعات المهنية، تتقاضى النساء رواتب أقل من تلك التي يتقاضاها الرجال لنفس الوظيفة. تتطوي المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في مكان العمل على احترام صاحب العمل لعدة مبادئ:

- حظر التمييز في التوظيف
- منع التمييز في الأجور والتطوير الوظيفي
- توفير معلومات عن المساواة المهنية في قاعدة البيانات الاقتصادية والاجتماعية وفي التفاوض
- إعلام الموظفين وتعيين المرشحين واتخاذ تدابير منع التحرش الجنسي في الشركة (إصدار عقوبات مدنية وجنائية في حالة عدم احترام المساواة بين الجنسين، حيث تخضع الشركة إلى

¹ -Julie Falcoz, **le droit des femmes au travail: une histoire mouvementée** 8 mars 2017, IBID.

عقوبات جزائية إذا كانت تحتوي أقله 50 موظفًا وموظفة على النحو المنصوص عليها في قانون 5 أيلول 2018 والمرسوم الصادر في 8 كانون الثاني 2019⁽¹⁾.

وقد منع قانون العمل الفرنسي ذكر الجنس أو الوضع العائلي للمرشح المطلوب في الوظيفة المطروحة، وتأخذ في الاعتبار عضوية المشرح من كلا الجنسين كمعيار التوظيف. لكن هناك بعض الاستثناءات: قد تحظر على النساء وظائف محددة بسبب طبيعتها الخطيرة.

وبالمثل، يحظر رفض توظيف أي شخص بسبب الجنس أو الوضع العائلي أو الحمل أو على أساس معايير اختيار مختلفة وفقًا للجنس أو الوضع العائلي أو الحمل.

غير أن المحاذير المذكورة أعلاه لا تنطبق عندما تلتزم العضوية في أي من الجنسين بشرط مهني أساسي وحاسم، شرط أن يكون الهدف مشروعًا ومتطلبًا متناسبًا.

وقد حددت المادة (L.1142-1) من قانون العمل الفرنسي قائمة بالوظائف والأنشطة المهنية التي تكون فيها العضوية من جنس واحد، وهي كما يلي:

- فنانون محددون للقيام بدور ذكر أو أنثى
- المعارضات المسؤولة عن تقديم الملابس والإكسسوار
- وظيفة محددة للذكور والإناث⁽²⁾.

¹ - Article L1142-9 code de travail

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, l' négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3. L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur

² - Article L1142-1 code de travail

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

- المساواة في الأجور

على صاحب العمل ضمان المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، بين المرأة والرجل: حيث يظهر هذا الالتزام أي تمييز للأجور على أساس الجنس⁽¹⁾.

يمنع على صاحب العمل أن يأخذ في الحسبان العضوية على جنس معين في التدريب والتصنيف والترقية والنقل أو الإجازة أو العقوبة التأديبية أو الفصل. بالإضافة إلى إزالة أوجه التفاوت القائمة التي تؤثر على فرص النساء في المساواة بين الأجور⁽²⁾.

أما تجاهل العمل على المساواة المهنية بين الرجل والمرأة يترتب عليها السجن لمدة سنة واحدة وغرامة قدرها 750 يورو⁽³⁾.

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation

¹ - Article L1142-5 code de travail

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L.2232-24 ;

3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

² - Article L1142-7 code de travail

L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

³ - Article L1146-1 code de travail

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 Euros.

- منع التحرش الجنسي

حسب المشرع الفرنسي يجب أن لا يعاني أي موظف من التحرش الجنسي. ويعتبر قانون العمل الفرنسي التحرش الجنسي هو:

- تصريحات جنسية متكررة

- سلوكيات جنسية إما عن طريق انتهاك كرامته الشخصية أو خلق له حالة تخويف أو عدوانية أو هجومية⁽¹⁾.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

¹ - Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits:

°1 Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante؛

°2 Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée، exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L1153-3 code de travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L1153-5 code de travail

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les

personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Article L1153-5-1 du code de travail

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

إذًا، يسعى قانون العمل الفرنسي إلى اتخاذ تدابير مؤقتة متخذة لصالح المرأة لتحقيق تكافؤ الفرص بين النساء والرجال، ولا سيما عن طريق إزالة أوجه التفاوت القائمة التي تؤثر فرص النساء. وهذه التدابير هي:

1- الأحكام التنظيمية في مجالات التوظيف والتدريب والترقية والتنظيم وظروف العمل.

2- أحكام اتفاقات الفرع الممتدة أو الاتفاقات الجماعية الموسعة.

3- تطبيق خطة المساواة المهنية بين الرجال والنساء.

ويلزم قانون العمل الفرنسي الشركة التفاوض لتشكيل قسم نقابي واحد أو أكثر من المنظمات التمثيلية حيث يتم تعيين ممثل نقابي واحد أو أكثر من أجل أن يكون هناك مفاوضات الزامية تتعلق:

- التفاوض بشأن الأجور، بما في ذلك الأجور الفعلية ووقت العمل وتقاسم القيمة المضافة في الشركة.

- التفاوض بشأن المساواة المهنية بين المرأة والرجل، بما في ذلك التدابير الرامية إلى القضاء على فجوة الأجور ونوعية الحياة في العمل. ويجب أن تتضمن الاتفاقية في نهاية التفاوض الشروط المنصوص عليها في المادة (R.2242-1) وما يليها⁽¹⁾.

Article L1153-6 code de travail

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

¹ - Article R2242-1 code de travail

Lorsqu'aucun accord n'a été conclu au terme de la négociation obligatoire en entreprise, le procès-verbal de désaccord établi est déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2.

Sous-section 2 : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article R2242-2 code de travail

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-3 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au

moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces domaines d'actions sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au premier alinéa.

Article R2242-2-1 code de travail

Le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 est déposé par l'employeur dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4.

Article R2242-2-2 code de travail

La synthèse du plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° A la durée moyenne entre deux promotions ;
- 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.

Article R2242-3 code de travail

Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 constate qu'une entreprise n'est pas couverte par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-3, il met en demeure l'employeur, par tout moyen permettant de conférer date certaine à leur réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

Article R2242-4 code de travail

Dans le délai prévu à l'article R. 2242-3, l'employeur lui communique l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié, par tout moyen permettant de conférer date certaine à leur réception.

S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation.

A sa demande, il peut être entendu

Article R2242-5 code de travail

A l'issue du délai prévu à l'article R. 2242-3, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2242-8 et en fixe le taux.

- حقوق المرأة الحامل في قانون العمل الفرنسي

تتمتع المرأة الحامل خلال عملها بحماية، حيث منع القانون خضوع المرأة الحامل لأي تمييز يتعلق بحملها. فخلال مقابلة العمل، لا يمكن لصاحب العمل أن يطرح أي أسئلة حول الحمل الحالي أو المستقبلي.

وعليه، فإن أي رفض لتوظيف أو أي فترة انقطاع في فترة الاختبار التي تحفزها حالة الحمل يعاقب عليه القانون⁽¹⁾.

ويجوز للموظفات اللواتي يتعرضون لمثل هذا التمييز، عندما يثبت هذا التمييز، المطالبة بتعويضات من المحكمة⁽¹⁾.

Article R2242-6 code de travail

Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur.

Au titre des motifs de défaillance, sont pris en compte pour diminuer le taux tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur susceptibles de justifier le non-respect de l'obligation prévue à l'article L. 2242-8, et notamment :

- 1° La survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
- 2° Les restructurations ou fusions en cours ;
- 3° L'existence d'une procédure collective en cours ;
- 4° Le franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article L. 2242-8 au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3.

¹ - **Article L1225-1 code de travail**

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.

Article L1225-2 code de travail

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.

في كل الحالات، فصل الموظفة الحامل مرفوض، ويمكن في حال تم الفصل أن يلغى إذا لم يتم إبلاغ صاحب العمل بحالة الحمل للمرأة، بشرط أن ترسل الموظف شهادة طبية في غضون خمسة عشرة يومًا من تاريخ الإخطار بالفعل.

وفي حال رفض صاحب العمل إلغاء الفصل، على الموظفة أن تعود لمحكمة العمل، وفي حال رفض إعادتها إلى العمل، على صاحب العمل أن يدفع لها مبلغ المكافأة التي كان من المفترض أن تتلقاها حتى نهاية إجازة الأمومية، التي تضاف إليها العلاوات القانونية (إشعار، فصل، إجازة مدفوعة الأجر) بالإضافة إلى الأضرار المحتملة⁽²⁾.

لكن يسمح بإقالة المرأة الحامل في حالتين فقط:

- لسوء السلوك الجسيم للشخص والغير المرتبط بالحمل.
 - إذا كان من المستحيل الحفاظ على عقد عمل الموظف لأسباب لا علاقة لها بالحمل، وخاصة في حالة وجود أسباب اقتصادية (إعادة تنظيم الشركة، إغلاق المنشأة، الخ...)⁽³⁾.
- من ناحية أخرى، يمكن للمرأة الحامل في حالة الحمل الواضح الاستقالة من الشركة دون الحاجة إلى احترام أي فترة من الإخطار المنصوص عليها في قانون العمل، يمكنها إرسال خطاب استقالتها عندما ترغب.

وفي حال حدثت الاستقالة خلال فترة الحمل، فإن القانون لا يفرض أي شكل معين يجب احترامه لتقديم الاستقالة. ومع ذلك، فمن المستحسن أن ترسل الاستقالة إلى صاحب العمل عن طريق رسالة مسجلة مع إقرار بالاستسلام. في المقابل، إذا كانت الموظفة في إجازة

¹ - Article L1225-3 code de travail

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Article L1225-3-1 code de travail

Les articles L. 1225-1, L. 1225-2 et L. 1225-3 sont applicables aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l' article L. 2141-2 du code de la santé publique .

² -Eric Roig, **Grossesse : les droits de la femme enceinte**, MARS 2019:

<https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/700-grossesse-les-droits-de-la-femme-enceinte>

³ - IBID

أمومة، فعليها إرسال الخطاب عن طريق رسالة مسجلة أو يتم تسليمها باليد إلى صاحب العمل مقابل إيصال⁽¹⁾.

ولا يمكن لصاحب العمل فسخ عقد العمل للموظفة عندما تكون حامل، ويجب عليها أن تحدد فترات تعليق العمل طبياً الذي يحق لها الحصول فيه على إجازة أمومة، سواء كانت تستخدم هذا الحق أم لا. ومع ذلك، يمكن لصاحب العمل توقيف العقد إذا كان هناك سبب يبرر ذلك غير متعلق بالحمل أو الولادة، في هذه الحالة، فإن إنهاء عقد العمل لا يمكن أن يصبح ساري المفعول خلال فترات تعليق عقد العمل المذكورة في الفقرة الأولى من المادة L.1225-4⁽²⁾.

وقد سمح قانون العمل الفرنسي، أن تطلب المرأة الحامل بناءً على شهادة طبية نقل مؤقتة إلى محطة عمل أقل تعب أو أكثر تكيفاً لحالتها. وفي حال رفض صاحب العمل، فإن الطبيب المهني هو الذي يعطي القرار النهائي الذي أحالته له مفتشية العمل.

1- شروط وساعات العمل

حظر القانون عمل النساء الحوامل خارج المنزل بعد الساعة العاشرة مساءً أو عندما تكون درجة الحرارة أقل من صفر درجة مئوية. وقد منع القانون من أن تحمل حملة ثقيلة جداً.

وتتنص بعض الاتفاقيات الجماعية على تقليل ساعات العمل (على سبيل المثال ساعة واحدة أقل من العمل في اليوم) أو فترات راحة إضافية⁽³⁾.

¹ - Eric Roig, **Grossesse : les droits de la femme enceinte**, OP.CIT.

² - **Article L1225-4 code de travail**

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

³ - Eric Roig, **Grossesse : les droits de la femme enceinte**, OP.CIT.

وخلال فترة الحمل، تستفيد الموظفة الحامل من تراخيص الغياب لإجراء فحوص طبية الزامية وتشمل قائمة الفحوصات الطبية الإلزامية وهو أول فحص ما قبل الولادة (قبل نهاية الشهر الثالث) الذي يتم خلاله تقديم نموذج إعلان الحمل، يتبعه الفحوص السنة الشهرية الأخرى التي تليها. وتعتبر ساعات الغياب هي ساعات عمل فعلية، حيث لا يمكن تخفيض راتب المرأة الحامل بسبب هذا الغياب⁽¹⁾.

2- الرضاعة في العمل

سمح قانون العمل الفرنسي بالرضاعة الطبيعية في العمل حيث تنص المادة (L.1225-30) على أن الموظفة لديها ساعة واحدة في اليوم لإرضاع طفلها أثناء ساعات العمل. وهذا الحق صالح حتى يبلغ الطفل سنته الأولى. ويمكن للموظفة أن ترضع طفلها داخل المؤسسة، إذا كانت الشركة توظف أكثر من 100 موظف، يمكن حتى إشعار صاحب العمل بوضع طفلها في المؤسسة أو بالقرب منها في مكان مخصص للرضاعة الطبيعية⁽²⁾.

¹ - Article L1225-16 code de travail

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la

personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie

également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

² - Article L1225-30

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

3- المكافأة والتقاعد

خلال فترة إجازة الأمومة، تتوقف المرأة الحامل عن العمل وتتلقى استحقاقات يومية يدفعها التأمين الصحي، وذلك عندا تستوفي شروطاً معينة.

ومنذ صدور مرسوم في 1 يونيو 2014، يتم اخذ جميع أرباح الإجازات الأمومة في الاعتبار لحساب التقاعد. وتسري هذه القاعدة الجديدة على جميع الأطفال المولودين أو المعتمدين منذ 1 كانون الثاني/يناير 2014. وفي السابق، كان بإمكان النساء فقط التحقق بفصل واحد لكل طفل، حتى عندما تتجاوز إجازة الأمومة هذا الفصل.

4- النفقات الطبية

خلال فترة الحمل، يغطي التأمين الصحي النفقات الطبية ومستحقات المستشفى المتعلقة بالحمل والولادة ونتائجها. يمكن للموظف أيضاً أن يتلقى علاوات يومية يدفعها صندوق التأمين الصحي الخاص به. وتشمل الرعاية المقدمة: النفقات الطبية، والتحليل المختبرية، والعلاج في المستشفى، وكذلك التحلل اللاإرادي، والعلاج I.V.G أو أي جلسات إعادة التأهيل⁽¹⁾.

وبعد عرض القانون اللبناني ومقارنته مع القانون المصري (الدول العربية) ومع القانون الفرنسي (الدول الأوروبية)، يتبين لنا أن القانون المصري بتشابه إلى حد بعيد بالقانون اللبناني إسوةً بذلك مع القوانين العربية التي ما زالت إلى اليوم تعاني من نقص ويشوبها التمييز في حقوق المرأة ربما ذلك مرتبط بالمجتمعات الذكورية التي ما زالت تسود جميع المناطق العربية. ويتبين أن القانون اللبناني يتضمن في مواده الكثير من التمييز ضد المرأة ولا يزال حتى اليوم لم يستطع تعديلها وكذلك القانون المصري، فكلا القانونين يميزان ضد المرأة في موضوع الضمان الاجتماعي والعمل في بعض الأعمال أو وضع قيود على بعض الأعمال كالعمل ليلًا. أما القانون الفرنسي وبالمقارنة بينه وبين القانون اللبناني يتبين أنه سبق القانون اللبناني بأشواط عديدة فيما خص حقوق المرأة، فقد اهتم بحقوق المرأة العاملة من كافة الجوانب وفصل القانون لكي يتلاءم مع طبيعة المرأة لكي تتمتع بكافة حقوقها القانونية في العمل وهكذا لم يشهد أي تمييز ضد المرأة بالمقارنة بينها وبين الرجل بل على العكس من ذلك أعطى المرأة حقوقاً إضافية تتناسب مع وضعها كام.

¹ - Eric Roig, Grossesse : les droits de la femme enceinte, OP.CIT.

**القسم الثاني: حق المرأة في العمل المكرس في المواثيق والاتفاقيات
الدولية والواقع التطبيقي في لبنان**

إن للرجل والمرأة حقوقًا بشكل متساوٍ ولا فرق بينهما بسبب الدين أو الجنس أو اللغة أو العقيدة وهذا مبدأ أساسي من مبادئ حقوق الإنسان وبدون هذا المبدأ ينهار كل مدلول للحرية، ومضمون هذا المبدأ المساواة بين الجنسين الرجل أو المرأة. ويشكل مبدأ المساواة أهم المبادئ التي أرسيت عليها الاتفاقية الدولية على المستوى الدولي والإقليمي. وبدأت تلوح حقوق المرأة في الأفق مع وضع ميثاق الأمم المتحدة سنة 1945، ثم تلاها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 والذي نص على أن لكل إنسان الحق في التمتع بجميع الحقوق والحريات دون تمييز على كل النواحي وخاصة التمييز بسبب الجنس.

لقد اهتم المجتمع الدولي بقضايا حقوق الإنسان الذي يشكل محور معظم القضايا. فالقضية تنشأ من المشاكل التي يعاني منها الإنسان، ومن أجل حلها وتأمين سلامته تتشكل المؤتمرات الدولية من أجل ترسيخ حقوقه.

بذلك، بدأ الاهتمام بحقوق المرأة على مستوى أكبر ومساواتها مع الرجل في الحقوق والحريات خاصة أن وضع المرأة كان سيئاً في أغلب دول العالم بسبب العادات والتقاليد المتبعة مع كل الأفراد والجماعات حيث كان يُنظر إليها على أنها ذات صفات أدنى من صفات الرجل، وأنها بحاجة للرجل، لذلك حاولت منظمة الأمم المتحدة وكل الوكالات الدولية المعنية بحقوق المرأة على مدار سنين طويلة، النهوض بالمرأة وإعطاء الرجل والمرأة ذات الحقوق والحريات من دون تمييز. وبناءً على ذلك نشأت عدة اتفاقيات دولية سعت إلى مساواة الرجل بالمرأة في الحقوق والالتزامات على سبيل المثال العهدان الدوليين المتعلقين بالحقوق الاقتصادية والمدنية والسياسية والثقافية والاجتماعية الصادران عام 1966 بالإضافة إلى البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الثاني الخاص بالحقوق المدنية الصادر في العام نفسه.

وقد صدرت اتفاقيات تعنى بالمرأة بشكل خاص، على سبيل المثال:

- الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة 1979.

- البروتوكول الاختياري في ملحق هذه الاتفاقية عام 1999.

وأوجد هذا البروتوكول لجنة خاصة وهي لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة والتي أخذت دورًا مهمًا في مجال حماية المرأة وحقوقها كتلقي الشكاوى سواء من قبل الأفراد أو الدول.

وأن إعطاء المرأة حقوقها هو تكريم الأسرة والتي تشكل أساسها. ولعبت منظمة العمل الدولية دوراً مهماً في تطوير العديد من التشريعات العمالية لأغلب دول العالم. فهي تلعب دوراً أساسياً في مجال الدفاع عن حقوق الإنسان خاصة الإنسان العامل مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تأمين العدالة الاجتماعية على مستوى العالم.

ولقد تأثر لبنان بمعايير منظمة العمل الدولية فانضم إلى عدة اتفاقيات صادرة عن هذه المنظمة. وبالإضافة إلى هذه المنظمة برزت منظمة العمل العربية التي سعت إلى إرساء القواعد نفسها.

الفصل الأول: حق المرأة في الاتفاقيات والمعاهدات

قبل إنشاء الأمم المتحدة كان هناك اتفاقيات دولية تناولت حماية المرأة قانونيًا، ففي سنة 1902 أقرت اتفاقية لاهاي- المتعلقة بالزواج والطلاق والوصاية على القاصرين وتبنت في السنوات اللاحقة اتفاقيات دولية حول مكافحة الإتجار بالنساء⁽¹⁾.

وتعاونت العديد من المنظمات مع الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة كالمنظمات المختصة الإقليمية مثل هيئات الاتحاد الأوروبي وجامعة الدول العربية، لصياغة وإصدار معايير العمل الدولية وتوصياته، وهي تشكل جزءًا لا يتجزأ من التشريع الاجتماعي الوطني لكل دولة عضو، فتمثل بالتالي المصدر الدولي لقوانين العمل للدول الأعضاء فيها والتي يمثل لبنان عضوًا فيها الذي صدق على عدد من اتفاقيات العمل الدولية.

فما هي الاتفاقيات والتوصيات التي تطرقت للمرأة العاملة؟ وما مدى تلاؤم هذه الاتفاقيات مع التشريع اللبناني؟

المبحث الأول: المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية والعربية

- اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في العمل:

لكل شخص الحق في كسب رزقه بالعمل الذي يختاره، ويشمل هذا الحق برامج التوجيه والتدريب واكتساب المهارات وتوفير شروط عمل عادلة ومناسبة كالمكافأة والأجور والصحة والاستراحة وأوقات الفراغ وعلى الدولة أن تلتزم بتحقيق هذه الشروط⁽²⁾.

فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد نص في المادة 23 من (10 ديسمبر/ كانون الأول 1948) على أن: "لجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساوٍ عن العمل المتساوي".

¹- مصلح أحمد، حقوق المرأة في القانون الدولي العام، مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، كلية القانون العدد سبعون، 2011، ص 187.

²- دريدي نزيهان، حقوق المرأة في الاتفاقيات الدولية، مذكرة مكملة من مقترحات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون دولي عام، جامعة محمد خبزة- بسكرة، 2014-2015، ص 27.

وبينت هذه المادة أن الإعلان قد ساوى بين الرجل والمرأة في حق العمل، فمصطلح الأفراد يشمل الرجال كما النساء، واعتبر هذا النص أن هناك مساواة في العمل، والأجر بالعمل والمساواة في طبيعة العمل الذي يقوم به الجنسين. ونصت أيضًا على حق كل فرد في العمل وحرية اختياره له في ظل شروط العمل العادية، بالإضافة إلى الحصول على مكافأة عادلة ومرضية تسمح لها بعيشة لائقة.

وأشار الإعلان أيضًا إلى حقوق المرأة الأم العاملة فنصت المادة 25 على: "أن يكون للأمومة حق في الرعاية والمساعدة.

أما الإعلان الذي تناول القضاء على التمييز ضد المرأة 1967 قد قدم جهدًا كبيرًا للجنة مركز المرأة التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع بدوره للأمم المتحدة إلا أن عدم توفر قيمة قانونية ملزمة كان دافعًا لإيجاد اتفاقية دولية تتمتع بقوة الالتزام في القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة⁽¹⁾.

- إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لعام 1967

في عام 1967 أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها بإعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لعام 1967 حيث تناول في مادته العاشرة حق المرأة في العمل:

1- " الحق دون تمييز بسبب المركز الزوجي لأي سبب آخر في تلقي التدريب المهني وفي العمل وفي حرية اختيار المهنة نوع العمل وفي نيل الترقى في المهنة والعمل.

2- حق تقاضي مكافأة متساوية لمكافأة الرجل أو التمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المتساوية.

3- حق التمتع بالإجازات مدفوعة الأجر وبالاستحقاقات التقاعدية وبالضمانات المؤمنة ضد البطالة، أو المرض، أو الشيخوخة، أو أي من أسباب العجز عن العمل.

4- حق تقاضي التعويضات العائلية على قدم المساواة مع الرجل.

وتناولت المادة 10 في الفقرة الثانية من الإعلان على: ومنعًا للتمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة وكفالة حقها الفعلي في العمل، يلزم اتخاذ التدابير اللازمة للحيلولة دون

¹ - دريدي نريمان، حقوق المرأة في الاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، 27.

فصلها في حالة الزواج أو صيرورتها، وكذلك اتخاذ ما يلزم من تدابير لتتمكن من الحصول على إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، مع ضمان عودتها لعملها السابق، وتوفير الخدمات الاجتماعية لها بما في ذلك خدمات الحضانة⁽¹⁾.

ونصت الفقرة الثالثة على أنه: "لا يعد تمييزاً أية إجراءات تتخذ لحماية المرأة في بعض أنواع الأعمال ولأسباب خاصة بتكوينها الجسماني"⁽²⁾.

ويتبين مما سبق أن المادة العاشرة، تكفلت بمساواة المرأة بالرجل في مجال العمل والقضاء على التمييز فيها بينها، أي أنه ساوى بينها في كل شيء، في شروط العمل والترقية فيه، وفي المكافأة والأجر والإجازات المدفوعة الأجر والبطالة والتأمين ضد المرض والشيخوخة، وحتى في إصابات العمل. وقد اختص الإعلان المرأة ببعض الأحكام التي تناسب طبيعتها الانثوية المغايرة عن الرجل كونها من الممكن أن تصبح زوجة وأم، ذلك منع فصلها من العمل إما بسبب الزواج أو الولادة، وحتى أعطاها حق العودة إلى عملها السابق بعد انتهاء إجازة الزواج، وإجازة الوضع والولادة مدفوعة الأجر.

بالإضافة إلى ما سبق منحها الخدمات الاجتماعية كافة التي من الواجب أن تأخذها عندما تصبح أم كخدمات الحضانة والتي يجب أن توفر لها في مجال عملها.

وقد تكفلت الفقرة الثالثة من المادة العاشرة حماية إضافية في مجال العمل، حيث لم يسمح لها أن تعمل في بعض الأعمال التي لا تناسبها كالعامل في القوات المسلحة أو الشرطة، أو حتى العمل في المناجم لأن هذه الأعمال تحتاج إلى قوى بدنية، لذلك منعها في العمل هذه الأعمال هو حماية لها من الصعوبات التي تكثفها.

- اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979:

على الرغم أن من التشريعات الأوروبية قد تبنت العديد من الإعلانات والاتفاقيات للقضاء على التمييز ضد المرأة إلا أنه هناك عدم اعتراف بالمساواة الكاملة للمرأة مع الرجل في

¹-المادة العاشرة، الفقرة الثانية من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لعام 1967.

²- المادة العاشرة، الفقرة الثالثة من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لعام 1967.

ميدان العمل لكن في النصف الثاني من القرن العشرين، قامت العديد من الدول الأوروبية بتطوير تشريعاتها من أجل مواكبة التطورات اللاحقة على وضع المرأة⁽¹⁾.

وتطابقت هذه القوانين مع نص المادة 11 من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة التي حددت بشكل صريح حقوق المرأة من الناحية المهنية والاجتماعية لهذا فإنه يجب على الدول اتخاذ كافة الإجراءات المناسبة للقضاء على التمييز ضد النساء في مجال العمل والضمان ومنها:

أ- حق المرأة في العمل باعتباره حقًا لا يمكن التنازل عنه.

ب- الحق بإمكانيات العمل نفسها بما في ذلك تطبيق مواصفات الاختيار.

ج- حرية اختيار المهنة والعمل والحق والترقية، وباستقرار وتقديمات وشروط العمل، والحق بالتكوين المهني أو إعادة التأهيل بما في ذلك التدريب، والإلتقان المهني، والتكوين الدائم.

د- الحق بالمساواة في الراتب والتقديمات عن عمل ذي قيمة متساوية، والمساواة في المعاملة على صعيد تقويم نوعية العمل.

هـ- الحق بالضمان الاجتماعي، ولا سيما تقديمات التقاعد، والبطالة والمرض، والعجز والشيخوخة أو أي شكل آخر من أشكال فقدان القدرة على العمل وكذلك الحق في العطل مدفوعة الأجر.

و- الحق بصحة وسلامة شروط العمل.

- كذلك حافظت على حق المرأة الأم والزوجة بالعمل، ومن أجل منع أي تمييز ضدهن، فإن الدول الأطراف تعهدت باتخاذ الإجراءات الملائمة الهادفة إلى:

أ- منح تحت طائلة العقوبة، الصرف من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة، أو أي تمييز يقوم على الوضع العائلي.

¹ - منال معادي، حماية حقوق المرأة في ضوء الاتفاقيات الدولية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون دولي، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية- قسم حقوق، 2014-2015، ص 40.

ب- منح إجازات الأمومة مدفوعة الأجر، أو المؤدية إلى تقديمات اجتماعية مماثلة، مع ضمان الحفاظ على العمل السابق، وحقوق الأقدمية، والفوائد الاجتماعية.

ج- تشجيع تقديم خدمات المساندة الاجتماعية الضرورية للأهل من أجل التوفيق بين واجباتهم العائلية والمهنية، المشاركة في الحياة العامة ولا سيما تشجيع إنشاء شبكة حضانات الأطفال وتطويرها.

د- ضمان حماية خاصة للنساء الحوامل من الأعمال الضارة⁽¹⁾.

ومما تقدم نجد أن الاتفاقية محل الدرس قد اعترفت وأقرت في المادة الحادية عشر منها أن العمل حق ثابت للمرأة حتى لو كانت متزوجة أو أم. بالإضافة إلى منع جميع الأشكال العنف ضد المرأة في مكان العمل وخصوصاً المضايقات والمعاكسات من قبل زملائها الرجال في العمل، ففي أغلب الأوقات تتعرض النساء للتحرش الجنسي.

وعلى الرغم من أن هذه الاتفاقيات قد ساهمت في القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة خاصة في مجال العمل، لكن تجدر الإشارة أن هناك العديد من النساء اللواتي لا تخضعن لمثل هذه الحماية كالنساء العاملات في المنازل في الخدمة، أو حتى في الأراضي الزراعية والتي لا ينطبق عليها قانون العمل⁽²⁾.

وتجدر الإشارة، أن الاتفاقيات الدولية خاصة الاتفاقية السابقة قد حاولت أن تجعل الأجور والمكافأة عادلة ومتساوية القيمة دون تمييز.

- اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية

أولت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي صدرت عنها والتي اهتمت بموضوع عمل المرأة لتغطي كل الجوانب المحيطة به من المعاملة والاستخدام وينطلق موقف المنظمة من المنظمة نفسها، حيث سعت لإيجاد حل فاعل لمشكلة الفقر والحرمان من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية.

¹- Vanessa Gauthier, **droits des femmes au travail à l'international les textes fondamentaux**, 2008.

²- دريدي نريمان، **حقوق المرأة في الاتفاقيات الدولية**، مرجع سابق، ص 29.

1- طبيعة منظمة العمل الدولية

هي إحدى الوكالات المتخصصة، وتمثل قضايا عمل المرأة بالنسبة لها وهي إحدى الشواغل الرئيسية بحكم مسؤولياتها الدولية في هذا المجال، وأنشأ دستورها عام 1919 على مبدأ تكافؤ الفرص أي مساواة المرأة التي تعمل ذات عمل الرجل بنفس الأجر الذي يتقاضاه الرجل.

وقد عملت المنظمة على الإشراف الكامل والدوري على الدول الأعضاء من أجل التأكد من مدى التزامهم بمعايير العمل، وفي بعض الأحيان تستعين المنظمة بلجنة تقاضي الحقائق للتأكد من الادعاءات التي ترفع للأمم المتحدة، وتعالج اتفاقيات وتوصيات المنظمة، وتستعين أيضاً بلجنة من الخبراء المستقلين مهمتهم فرض تقارير الحكومات من الناحية القانونية، والفنية، بالإضافة إلى مراقبة التزام الدول الأعضاء بمعايير المنظمة وأهدافها، وتحاول المنظمة القضاء على نظام التوظيف وتناهي بالمساواة في الأجر بين الرجال والنساء نظير العمل المتساوي⁽¹⁾.

وتقوم المنظمة بتحقيق الأهداف المضمنة في دستور خاص الذي والتي أكدت مبادئها على التطبيق الكامل على كل الشعوب وأن تنفيذه يخص العالم أجمع، وأن المساواة بين البشر على أساس الجنس أو اللغة أو العنصر أصبح ذو طابع دولي.

وعلى سبيل النشاطات والأعمال المنجزة التي قامت بها المنظمة فقد قامت بالعديد من الأعمال للنهوض بواقع المرأة. ففي سنة 1987 انطلق مشروع دعم الثقافة العمالية للعاملات الريفيات في الجمهورية الدومينيكية وأمريكا الوسطى، وتضمن هذا المشروع العديد من ورش العمل والدورات التدريبية⁽²⁾.

وقد أسهمت المنظمة في إحداث الوظائف وإزالة الفقر لمعالجتها لكيفية مشاركة النساء في تنمية الأراضي القاحلة وحتى الانتفاع منها.

ويتبين أن هذه المنظمة أسهمت بشكل كبير وفاعل في بناء أطر وتحديد معايير ترسم لها طبيعة تفاعل المرأة مع مجالات وظواهر الحياة الاجتماعية.

¹ - منى مصطفى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 75.

² - دريدي نريمان، حقوق المرأة في الاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص 29.

فما هي اهم الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة بالمرأة؟

2- الاتفاقيات المتعلقة بالاستخدام والمعاملة

- الاتفاقية رقم 100: مساواة العمل والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية سنة 1951.

هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الأساسية، حيث تلزم جميع الدول الأعضاء فيها وحتى إن لم تكن قد صادقت عليه. وتعتبر هذه الاتفاقية تأكيداً صريحاً من هذه الاتفاقية على تثبيت مبدأ المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن عمل ذي قيمة متساوية والتي تقوم على تشجيع الدول الأعضاء في تحديد معدلات الأجور بوسائل تتناسب مع الأساليب المتبعة، ويجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق:

- القوانين أو اللوائح الوطنية.

- أي نظام قانوني لتحديد الأجور يقرره القانون أو يعترف به⁽¹⁾.

- الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال، وأي مزيج من هذه الوسائل: لا يعتبر مخالفة لهذا المبدأ وجود فروق بين معدلات الأجور تقابل دون اعتبار للجنس فروقاً في العمل الواجب إنجازه. وعلى كل دولة عضو أن تتعاون عند الضرورة مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.

وفيما بعد الحقت بهذه الاتفاقية عام 1951 التوصية رقم 90: بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية:

"وجاء في نص التوصية بضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على كل مستخدم في الإدارات أو الوكالات الحكومية المركزية والمحلية بالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات المناسبة وذلك بعد التشاور مع المنظمات الخاصة بأصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين لضمان تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية بأسرع وقت في كل المهن التي تخضع

¹ - مكتبة حقوق الإنسان، اتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة

العمل، جامعة منيسوتا.

معدلات الأجور فيها لأنظمة قانونية لرقابة عامة، وسن الأحكام القانونية عند الاقتضاء وعلى ضوء الأساليب السائدة لتحديد معدلات الأجور على أن تتخذ السلطة العامة المختصة جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان اطلاع أصحاب العمل والعمال اطلاعاً كاملاً على هذه الاشتراطات القانونية وتلقيهم المشورة عند الاقتضاء في حال تطبيقها. وفي حال تبين تعذر التطبيق الفوري لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ويجب اتخاذ إجراءات مناسبة بأسرع ما يمكن من أجل ضمان تحقيق ذلك بشكل تدريجي إضافة إلى اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع النساء على استخدام تسهيلات التوجيه والتدريب المهني، وتقديم خدمات رعاية وخدمات تلبية احتياجات العاملات وخاصة ذوات المسؤوليات الكبيرة⁽¹⁾.

أما معاهدة روما الموقعة في 1957/3/25، أوجبت في مادتها المئة وتسعة عشر، على كل عضو، أن يضمن تطبيق وترسيخ مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء الذي يزاوون نفس العمل*.

وتجدر الملاحظة أن معاهدة روما قد أوردت عبارة "نفس العمل" في حين اتفاقية العمل الدولية رقم 100 استخدمت مصطلح أكثر شمولية عند حديثها عن المساواة في الأجور، حيث استعملت مصطلح "عمل ذو قيمة متساوية" ويعود سبب صياغة المادة 119 بالشكل الذي يؤدي إلى تضيق نطاق تطبيق مبدأ عدم التمييز في الأجور بين الرجال والنساء، "يعود إلى تلافي صعوبات التفسير التي من الممكن أن يثيرها إيراد مفردات تطل حالات أكثر"⁽²⁾.

- الاتفاقية والتوصية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة عام 1958

تعتبر الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة عام 1958 من الاتفاقيات الأساسية. وتتناول حظر التمييز بين المرأة والرجل في مجالات العمل، وتعتبر هذه الاتفاقية تمهيداً صريحاً لتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص من خلال إلغائها لجميع أشكال التمييز

¹ - سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، بحث دبلوم علاقات دولية ودبلوماسية، جامعة بيروت العربية، كلية الحقوق، 2007، ص 8-9.

*Chaque état membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail. (art 119 du traité de Rome, traité sur le fonctionnement de l'UNION européenne signé en 25\3\1957.

² - عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، منشورات عشتار، بيروت، 1990، ص 108.

(العرق، الجنس، اللون، الدين، الأصل الوطني والرأي السياسي) بين الرجل والمرأة والرامي إلى إعلاء شأن المرأة.

ونصت المادة الثانية على ضرورة التزام الدول الأعضاء بتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والاستخدام والمهنة والقضاء على أي تمييز كان وتشمل هذه الاتفاقية مجالات التدريب المهني والعمال والوظائف الخاصة وشروط الاستخدام.

وتجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية قد سبق لها إرساء مبدأ تكافؤ الفرص في المعاملة بين الرجل والمرأة لأول مرة في إعلان فيلادلفيا الذي اعتمد عام 1944 وأصبح جزءاً من دستور المنظمة⁽¹⁾.

ورافقت هذه الاتفاقية، التوصية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958 والتي توصي بأن يقوم كل عضو بوضع سياسة وطنية ترمي إلى منع التمييز في الاستخدام والمهنة وأن تطبق هذه السياسة عن طريق التدابير التشريعية أو الاتفاقيات الجماعية بين المنظمة الممثلة لأصحاب العمل وللعمال وبأي طريقة ممكنة تكون متفقة مع الظروف والممارسات الوطنية وتراعي المبادئ المشار إليها في هذه التوصية:

- تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين جميع الأشخاص في الاستخدام
- الحصول على التوجيه والتدريب المهني والترقية وفقاً للصفات الفردية والخبرة.
- تأمين الاستمرار في الاستخدام
- الأجر المتساوي عن العمل المتساوي

بالإضافة إلى ظروف عمل وفترات راحة وإجازات سنوية وتدابير السلامة والصحة بالإضافة إلى تدابير الضمان الاجتماعي وتسهيلات الرعاية والإعانات المقدمة مع الاستخدام. ومنع أي تمييز في كل المجالات المذكورة سابقاً⁽²⁾.

¹ - ياسر خلف، المرأة في سوق العمل، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 95.

² - التوصية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

3- حماية المرأة العاملة وضمان أمومتها

- حظر تشغيل النساء في بعض المهن والصناعات

عملت منظمة العمل الدولية على توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة، بإصدار الاتفاقية رقم 42 لعام 1934 وذلك مؤتمر العمل الدولي في دورته (18)، والتي تعني بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، حيث تضمنت هذه الاتفاقية حظرًا للأعمال التي ينتج عنها غالبية إصابات العاملات بالأمراض المهنية والتي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتهن.

بالإضافة إلى ما سبق فقد صدرت الاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1935 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها. وتقضي هذه الاتفاقية بأنه: "لا يجوز استخدام أي امرأة أياً كان سنها للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم، إلا أنه يجوز للقوانين واللوائح الوطنية أن تستثني من الحظر المشار إليه: النساء اللواتي تشغلن مناصب في الإدارة ولا تؤدي أعمالاً يدوية- النساء العاملات في الخدمة الصحية وخدمات الرعاية- النساء اللواتي تقضين أثناء دراستهم فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي"⁽¹⁾.

وصدرت الاتفاقية رقم 89 بشأن عمل النساء ليلاً لسنة 1948، (وتجدر الإشارة أن هذه الاتفاقية قد عدلت عن الاتفاقية رقم 41 والتي عدلت بدورها عن الاتفاقية رقم 4 لعام 1919) وعنت كلمة "الليل" تقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً وهي فترة من الحادية عشرة ساعة متعاقبة على الأقل تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة ويسمح للسلطة المختصة أن تقرر فترات تختلف باختلاف المناطق أو الصناعات أو المنشآت.. لكن يجب عليها أن تستشير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية. وتقضي هذه الاتفاقية بأنه " لا يجوز تشغيل النساء أياً كانت أعمارهن ليلاً في أي منشأة صناعية عامة كانت أو خاصة". وتستثني من ما سبق المنشآت التي لا يستخدم فيها سوى أفراد العائلة، لكن هذا المنع لا يطبق إلا في القوة القاهرة، وفي الحالات التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد أولية أو مواد في طور المعالجة وتكون عرضة للتلف السريع ومتى كان هذا العمل الليلي

¹- منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 45 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها لعام 1935.

ضروريًا للمحافظة على المواد المذكورة من خسارة محققة، ويجوز للحكومة أن توقف حظر عمل المرأة ليلاً بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية وذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة، على أن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بذلك في تقريرها السنوي الخاص بتطبيق هذه الاتفاقية.

لا تنطبق هذه الاتفاقية على النساء اللواتي يشغلن مراكز مسؤولية ذات طابع إداري أو تقني والنساء المستخدمة في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يشتغلن عادة في أعمال يدوية.

ومن ثم في عام 1990 صدرت الاتفاقية رقم 171 بشأن العمل الليلي وحسب هذه الاتفاقية فإنه يحق للعمال بناءً لطلبهم أن يجرى لهم تقييم مجاني لحالتهم الصحية قبل تعيينهم كعمال ليليين وذلك على فترات منتظمة. ويجب اتخاذ تدابير تكفل توفير بديل للعمل الليلي للعمال وذلك لفترة ستة عشر أسبوعًا على الأقل قبل وبعد الوضع منها ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المتوقع للوضع ولفترات إضافية بناءً على شهادة طبية ويجوز أن تتضمن هذه التدابير عدم جواز فصل المرأة العاملة أو إخطارها بالفصل إلا لأسباب مبررة لا ترتبط بالحمل أو الوضع والمحافظة على دخل المرأة العاملة عند مستوى يكفي لإعالتها وطفلها بما يتفق مع مستوى معيشة ملائم وعدم جواز أن تفقد المرأة العاملة المزايا المتعلقة بوضعها وأقدميتها وحصولها على الترقية التي تكون مرتبطة بعملها الليلي المنتظم⁽¹⁾. ويجب أن تراعي طبيعة العمل الليلي عند تعويض العمال الليليين في شكل مزايا في وقت العمل أو الأجر أو أي مزايا أخرى، وإن توفر خدمات اجتماعية مناسبة لهم.

- حماية الأمومة

ولقد كانت مسألة حماية الأمومة موضوع اتفاقية تحمل رقم 30 والمتبناة من طرف المؤتمر الدولي للشغل في دورته الأولى سنة 1919. وهذا النص تم تنقيحه ومراجعته باتفاقية تحمل رقم 103 هذه الأخيرة عرفت بدورها مراجعة خلال السنوات الأخيرة من خلال تعديل الدورة 88 لسنة 2000 والتوصية رقم 95 من نفس السنة. وقد نصت هذه الاتفاقية بشكل

¹ - سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، مرجع سابق،

صريح على وجوب تمتع المرأة العاملة بإجازة الأمومة. لا تقل مدتها عن اثني عشر أسبوعاً بالإضافة إلى عدم تسريحها نتيجة الحمل أو الإرضاع.

وينطبق أحكامها على كل النساء المستخدمات بما فين اللواتي يمارسن أشغالاً غير منتظمة من العمل لدى الغير. ويجب على الدولة أن تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير مناسبة لضمان أن لا تضطر المرأة الحامل أو المرضعة إلى أداء عمل تعتبر السلطة المختصة ضاراً بصحة الأم أو الطفل.

وتحدد إجازة الأمومة بأربعة عشر أسبوعاً تشمل فترة إلزامية بعد الولادة مدتها ستة أسابيع ما لم تتفق الحكومة مع المنظمات المختصة على خلاف ذلك. ويجب تقديم إعانات نقدية وفق للقوانين و"اللوائح الوطنية" أو بطريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية للنساء المتغيبات عن عملهن ضمن إجازة الأمومة، على أن لا يقل مبلغ الإعانات النقدية المحددة على أساس كسب المرأة السابق عن ثلثي هذا الكسب أو عن ثلثي المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات. أما توفير الإعانات المتعلقة بإجازات الأمومة عن طريق التأمين الاجتماعي الإلزامي أو الأموال أو بطريقة أخرى تقررها القوانين والممارسات الوطنية⁽¹⁾.

كما تناولت الاتفاقية حمل المرأة وفترة تغيبها في إجازة الأمومة أو بسبب الحمل أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل تحددها القوانين، كما يحق للمرأة العودة إلى نفس وظيفتها أو وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر عند انتهاء إجازة أمومتها.

بالإضافة إلى الاتفاقيات السابقة برزت عدة توصيات بشأن حماية المرأة وهي:

- التوصية رقم 4 بشأن حماية النساء والأطفال من التسمم بالرصاص:

"يوصي المؤتمر العام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بمنع استخدام النساء والأحداث دون سن الثامنة عشرة في العمليات الصناعية التالية نظراً لما تنطوي عليه من خطر على وظيفة الأمومة والنمو البدني للأطفال:

- العمل أمام أفران اختزال فلزات الزنك أو ركاز الرصاص
- مناولة أو معالجة اختزال فلزات الزنك أو ركاز الرصاص.

¹ - منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 183 لعام 2000، بشأن حماية الأمومة.

- مناولة أو معالجة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص وإزالة الطلاء بالرصاص.
- صهر كميات كبيرة من الرصاص أو الزنك القديم.
- صنع مواد اللحام أو السبائك التي تحتوي على نسبة من الرصاص تزيد عن عشرة في المئة.
- صنع أول أكسيد الرصاص، والإسبيداج والرصاص الأحمر والأبيض والبرتقالي أو كبريتات أو كرومات أو سيليكات الرصاص.
- عمليات الخلط والعجن في صنع أو إصلاح مركبات الكهرباء.
- تنظيف ورش العمل التي تنفذ فيها العمليات المذكورة أعلاه إضافة إلى عدم السماح باستخدام النساء والأحداث دون سن الثامنة عشرة في العمليات التي تستعمل فيها مركبات الرصاص ما لم تتوافر فيها الشروط الصحية اللازمة على أن يخضع استعمالها لقواعد صارمة⁽¹⁾.

وأيضًا جاءت التوصية رقم 95 لعام 1952 التي لحظت مجموعة من الأعمال التي يحظر على المرأة مزاولتها، وتطرقت إلى قواعد حماية المرأة من مزاولتها أعمال خطيرة وخاصة في فترة الحمل أو خلال فترة إرضاع طفلها مما قد يشكل تهديد على صحة طفلها وعلى صحتها. فتوصي هذه الاتفاقية على تمديد فترة الاستراحة لولادة الطفل إلى 14 أسبوعًا عندما يكون هناك ضرورة لصحة المرأة ويمكن تمديد هذه الفترة لأكثر من ذلك، لأسباب صحية.

وأشارت هذه التوصية أيضًا على حظر العمل الليلي والساعات الإضافية على المرأة الحامل والمرضعة التي يجب أن تتمتع أيضًا بفترات استراحة كافية، ومنع المرأة خلال الحمل وثلاثة أشهر على الأقل بعد الولادة من أي عمل يحدد كمضر لصحتها وصحة طفلها⁽²⁾.

وجاءت التوصية رقم 191 بشأن حماية الأمومة لعام 2000 لتعدل التوصية رقم 95 السابقة الذكر ومن أبرز التعديلات:

– رفع إجازة الأمومة لتصل إلى ثمانية عشر أسبوعًا على الأقل بدلًا من أربعة عشر أسبوعًا في التوصية السابقة.

¹ – منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 4 لعام 1919، بشأن حماية النساء والأطفال من التسمم بالرصاص.

² – منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 95 لعام 1952، بشأن الأمومة.

- تمديد هذه الإجازة في حال تعدد الولادات.

- ضمان حق أي من والدي الطفل بإجازة والديه خلال فترة تعقب إجازة الأمومة وحق الأب المستخدم في الحصول على إجازة يساوي طولها الجزء غير المستفيد من إجازة الأمومة اللاحقة للولادة في حالة مرض الأم أو دخولها المستشفى بعد الولادة⁽¹⁾.

- الضمانات العائلية

برز في هذا المجال الاتفاقية رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين ذوي المسؤوليات العائلية، والتي اعتمدت عام 1981، كون أن الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لا يغطي بشكل واضح التمييز على أساس المسؤوليات العائلية وهي تنطبق على العمال من الجنسين الذي يتحملون مسؤولية أفراد أسرهم ويحتاجون بشكل ضروري إلى رعايتهم وإعالتهم وهي تشمل كل فروع النشاط الاقتصادي وتطبق على فئات العمال كافة:

"تجعل كل دولة عضو من أهداف سياستها الوطنية وبغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين، تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية الذين يعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في ذلك دون أن يتعرضوا للتمييز وبقدر الإمكان دون تعارض بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية. واتخاذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف والإمكانات الوطنية بغية تمكينهم من ممارسة حقهم في حرية اختيار عملهم وأخذ الظروف والإمكانات الوطنية بغية تمكينهم من ممارسة حقهم في حرية اختيار عملهم وأخذ احتياجاتهم في الحسبان عند وضع أحكام وشروط الاستخدام والضمان الاجتماعي، وعند وضع الخطط الإنمائية الاجتماعية خاصة. لجهة رعاية الطفولة وسائر الخدمات والتسهيلات الضرورية للأسرة وتعزيز نشر المعلومات والثقافة التي تولد تفهمًا عامًا وواسعًا لمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين ولمشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية، واتخاذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف والإمكانات الوطنية بما في ذلك تدابير في

¹ - سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، مرجع سابق،

التوجيه والتدريب المهني لتمكين هؤلاء العمال من أن يظلوا مندمجين في القوى العاملة ومن الانضمام مجددًا إلى صفوف هذه القوى بعد الغياب عنها بسبب هذه المسؤوليات⁽¹⁾.

أما التوصية 165 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين ذوي المسؤوليات العائلية عام 1981، فقد أتت لتكمل وتطور التوصية رقم 123 لسنة 1965 الخاصة باستخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية، وهي تميزت بأنها شملت العمال من الجنسين ذوي المسؤوليات العائلية، وتتنطبق على كافة فروع النشاط الاقتصادي وعلى كافة فئات العمال بحيث ينبغي لكل دولة عضو أن تجعل أحد أهداف سياستها الوطنية تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية والذين يعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقوقهم من دون التعرض للتمييز ودون حدوث تعارض بين مسؤولياتهم المهنية والعائلية. ويجب تمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من ممارسة حقوقهم في التدريب المهني ومن حرية اختيار عملهم وأخذ احتياجاتهم في ما يتعلق بأحكام وشروط الاستخدام والضمان الاجتماعي في الحسبان وتنمية وتعزيز خدمات رعاية الطفولة وخدمات الأسرة. وينبغي للسلطات والهيئات المختصة في كل بلد أن تتخذ تدابير ملائمة وذلك لتعزيز نشر المعلومات والثقافة التي تولد تفهمًا عامًا واسع النطاق لمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين ولمشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية وتعزيز نوع من التعليم من شأنه تشجيع تقاسم المسؤوليات العائلية بين الرجال والنساء. وفي كل الحالات ينبغي اتخاذ جميع الترتيبات التي تؤمن تمكينهم من التوفيق بين مسؤولياتهم المهنية ومسؤولياتهم العائلية واتخاذ التدابير اللازمة مثل التخفيض التدريجي لساعات العمل اليومية وإضفاء مزيد من المرونة على الترتيبات المتعلقة بجدول العمل وبفترات الراحة والإجازات⁽²⁾.

حق المرأة العاملة في اتفاقيات العمل العربية:

جاءت الاتفاقيتان العربيتان اللتان تحملان الرقم 1 من العام 1966 ورقم 6 من العام 1976 لتعالجا مسألة اعتماد مبدأ المساواة وتكافؤ فرص العمل بين النساء العاملات والعمال وقد أقرتا عبر المعايير التي اعتمدها منظمة العمل العربية وجوب حماية المرأة، كما ساهمتا

¹ - منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 156 لعام 1981، بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

للعمال.

² - سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، مرجع سابق،

ص16.

في محاربة التمييز والتفرقة بين النساء والرجال لناحية ممارسة الأعمال. إلا أن الاتفاقية العربية التي حملت رقم 5 لعام 1976 كانت أكثر دقة ووضوح في معالجة مسألة المساواة بين العاملات والعمال في ممارسة الأعمال والمهن المختلفة حيث ضمنت هذه الاتفاقية تطبيق مبدأ تكافؤ فرص مزاولة الأعمال والمهن عندما تتساوى مؤهلات ومهارات العاملات مع العمال، وأيضاً لحظت هذه الاتفاقية ضرورة تحقيق المساواة في مجال الترقية الوظيفية.

فأقر مؤتمر العمل العربي في دورته 24 عام 1997 اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بموجب قراره رقم 1040 وهي كالتالي⁽¹⁾:

- الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل

تناولت هذه الاتفاقية في المادة 65 حماية النساء العاملات فهذه المادة تعطي إجازة الأمومة للمرأة العاملة قبل وبعد الوضع لمدة لا تتخطى السبعة أسابيع على أن لا تقل مدة الانقطاع عن العمل بعد الوضع (خمسة أسابيع) وذلك بمنحها أجراً كاملاً عن هذه الراحة يؤديه صاحب العمل أو هيئة التأمينات الاجتماعية حسب الأحوال لكن بشرط أن تكون العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر على الأقل⁽²⁾.

يتبين أن المرأة العاملة قد أعطيت مدة أقصاها سبعة أسابيع قبل وبعض الوضع.

أما المادة 66 فنصت على عدم فصل المرأة العاملة في فترة إجازة الأمومة واعتبرت هذا الفصل هو فصل تعسفي: "تعتبر فصل المرأة العاملة أثناء تغييبها في إجازة الأمومة فصلاً تعسفياً"⁽³⁾.

وقد أشارت المادة 67 انه تمنح الأمهات المرضعات فترة لإرضاع أطفالهن يحددها التشريع الوطني⁽⁴⁾.

¹- المجلس النسائي اللبناني، المرأة في القوانين العربية في ضوء الاتفاقيات الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة، دراسات وتوصيات، الحلقة الدراسية التي قدمها المجلس النسائي اللبناني ما بين 25-31 أيار 1974، بيروت، ص 401.

²- المادة 65 من الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل.

³- المادة 66 من الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل.

⁴- المادة 67 من الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل

وتناولت المادة 68 الممنوعات عن تشغيل النساء في بعض الأعمال كالعامل في المناجم: "تمنع تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة المضرة بالصحة أو الشاقة التي يحددها التشريع الوطني"⁽¹⁾.

وأضافت المادة 69 بعض الأعمال يمنع تشغيل النساء فيها: "تمنع تشغيل النساء ليلاً، يحدد التشريع الوطني فترة الليل ويمكن استثناء بعض الأعمال أيضاً"⁽²⁾.

أما المادة 70 فقد ألزمت أصحاب العمل بتوفير مقاعد لراحة العاملات حسب طبيعة العمل: "تلزم أصحاب العمل على توفير مقاعد لراحة العاملات اذا استدعت طبيعة العمل ذلك وفي المنشآت التي تستخدم عددًا كبيرًا من العاملات تلزم المنشأة بمفردتها أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى بتهيئة دار الحضانة وفق الشروط والإجراءات التي يحددها التشريع الوطني"⁽³⁾.

- الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية

انعقد هذا المؤتمر في القاهرة في 27 آذار 1971، بناءً على طلب من السكرتارية المؤقتة للمنظمة. فبحسب المادة السابعة إن التأمينات التي يجب على التشريع الوطني أن يشمل فرعين منها على الأقل هي:

أ- تأمين إصابات العمل، ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية.

ب- التأمين الصحي (ضد المرض).

ج- تأمين الأمومة (الحمل والوضع).

د- التأمين ضد العجز.

هـ- تأمين الشيخوخة.

و- التأمين ضد الوفاة

¹- المادة 68 من الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل

²- المادة 69 من الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل.

³- المادة 70 من الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل.

ز- التأمين ضد البطالة.

ح- تأمين المنافع العائلية⁽¹⁾.

وقد تناولت هذه الاتفاقية تأمين الأمومة (الحمل والوضع) وأدرجت في المادة السادسة عشرة منها الخدمات الطبية والمعونة المالية:

"يجب أن تتضمن مزايا التأمين في حالة الأمومة، على الأخص ما يأتي:

1- الخدمات الطبية، وتشمل على الأخص:

أ- الرعاية الطبية قبل الوضع، وعند الولادة، وبعد الوضع.

ب- الإقامة، والعلاج بالمستشفى عند الاقتضاء.

2- صرف معونة مالية لا تقل عن 45% من الأجر خلال فترة العجز عن العمل، بسبب الحمل والوضع، وذلك لمدة لا تقل عن ستة أسابيع قبل الوضع وبعده⁽²⁾.

- الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة

انعقد مؤتمر العمل العربي في آذار 1976 في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية في مصر. حيث اعتبر هذا المؤتمر أن المرأة تمثل نصف القوى البشرية، مما يقتضي إسهام الأيدي العاملة النسائية في عملية التنمية، على أساس المساواة الكاملة مع الرجل من أجل تأدية دورها بطريقة فعّالة. لذلك يجب إيجاد مناخ مستقر وملائم لها عن طريق إصدار التشريعات وتقديم التسهيلات من أجل القيام بواجباتها الأسرية والعملية.

لذلك تناولت الاتفاقية العربية رقم 5 (بشأن المرأة العاملة) تسعة عشرة مادة تناولت حقوق المرأة العاملة.

¹- المادة 7 من الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

²- المادة 16 من الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

فتناولت المادة الأولى والثانية والثالثة المساواة بين الرجل والمرأة في كافة تشريعات العمل وكافة شروط وظروف العمل⁽¹⁾.

وأشارت كل من المادتين الرابعة والخامسة مساواة التعليم والتوجيه والتدريب بين الرجل والمرأة.

أما المادة السادسة والسابعة تضمن منع تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة والعمل ليلاً. أما المواد الثامنة، التاسعة، العشرة، الحادي عشر والثانية عشرة حق العاملة الأم.

من جهة أخرى أشارت المادتين الثالثة عشرة والرابعة عشرة الإجازات الخاصة بدون أجر في حال السفر أو لتربية الأطفال. أما المواد الخامسة عشرة والسادسة عشرة والسابعة عشر والثامنة عشرة شملت تشريع التأمينات الاجتماعية والمنح العائلية. أخيراً، تناولت المادة التاسعة عشرة استحقاقات المرأة العاملة في حالة الاستقالة.

إذاً، حاولت منظمة العمل العربية حماية المرأة العربية العاملة كأم وكزودة وحاولت مساواتها مع الرجل والمساواة بين عملها وأسرته لكنها لم تصل إلى مستوى الاتفاقيات الدولية.

- الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل

تتشارك معايير العمل العربية في إقرار مبدأ المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة للعمل المماثل مع معايير العمل الدولية، وذلك لمنع أي تمييز الذي يمكن أن تتعرض له المرأة فيما يخص الحصول على الأجر المماثل للعمل المماثل. من هنا جاءت الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل معدلة مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الأجور متى تماثلت أوضاع عملهم، وتمثل ذلك في المادة الثانية والأربعون والتي جاء فيها أن للمرأة العاملة الحق في الحصول على الأجر المماثل لأجر الرجل في حال تساوى العمل⁽²⁾.

أما بالنسبة لحظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات فقد نصت المادة رقم 68 من الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 والتي تم تعديلها فيما بعد على حظر تشغيل العاملات في الأماكن التي تشكل خطراً على سلامتهن كأعمال المناجم القابعة تحت الأرض وحظرهن على القيام بأي عملٍ شاقٍ أو مضر من شأن أن يعرضهن للإضرار بصحتهن. من هنا كانت

¹- الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة.

²- ياسر خلف، المرأة في سوق العمل، مرجع سابق، ص 99.

حرصت معايير العمل العربية على ضمان تأمين الحماية القانونية الضرورية للعاملات وذلك من خلال حظر تشغيلهن في أعمال شاقة أو خطيرة.

وتجدر الإشارة إلى أنه كأصل عام في معايير العمل العربية لا يجوز تشغيل المرأة ليلاً والاستثناء يكون بالسماح لها بالعمل ليلاً في بعض المهن والأعمال المحددة التي ذكرتها قوانين بعض الدول، وهذا يناقض معايير العمل الدولية التي أجازت كأصل عام للمرأة بالعمل ليلاً.

وقد ذكرت الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 عدم جواز تشغيل النساء ليلاً حسب المادة 96 من هذه الاتفاقية، وتركت للدول نفسها تحديد عبارة الليل مع ما يتماشى عادات وتقاليد كل بلد بعينه⁽¹⁾.

المبحث الثاني: الاتفاقيات الدولية التي أبرمها والتي لم يبرمها لبنان

أبرم لبنان العديد من الاتفاقيات الدولية التي نصت صراحة على وجوب رعاية حقوق المرأة في مختلف المجالات والميادين، وخاصة المرأة العاملة. ويمكن رصد تلك الاتفاقيات من خلال اتفاقية العمل الدولية ومعايير العمل العربية.

- اتفاقيات العمل الدولية التي أبرمها لبنان المتعلقة بالمرأة

بموجب المرسوم رقم 9824 الذي أقر بتاريخ 22/حزيران/1962 أبرم لبنان الاتفاقيات التالية⁽²⁾:

- الاتفاقية رقم 14: الراحة الأسبوعية (الصناعة) عام 1920.
- الاتفاقية رقم 26: طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور عام 1928.
- الاتفاقية رقم 81: تفتيش العمل عام 1920.
- الاتفاقية رقم 45: العمل تحت سطح الأرض (المرأة) عام 1935.
- الاتفاقية رقم 89: العمل ليلاً (النساء) عام 1948.

¹- المادة 96 من الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل.

²- المرسوم الاشتراعي رقم 9824 تاريخ 22/6/1962.

- الاتفاقية رقم 52: الإجازات السنوية بأجر عام 1935.
- بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 70 تاريخ 25/حزيران/1977 أبرم لبنان الاتفاقيات التالية⁽¹⁾:
- الاتفاقية رقم 1: ساعات العمل في الصناعة عام 1919.
- الاتفاقية رقم 17: التعويض عن حوادث العمل عام 1925.
- الاتفاقية رقم 19: المساواة في المعاملة (حوادث العمل) عام 1925.
- الاتفاقية رقم 29: العمل الجبري عام 1930.
- الاتفاقية رقم 30: ساعات العمل عام 1930.
- الاتفاقية رقم 95: حماية الأجور عام 1949.
- الاتفاقية رقم 98: بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية عام 1949.
- الاتفاقية رقم 100: المساواة في الأجور عام 1951.
- الاتفاقية رقم 105: إلغاء العمل الجبري عام 1957.
- الاتفاقية رقم 106: الراحة الأسبوعية عام 1957.
- الاتفاقية رقم 111: مبدأ إلغاء التمييز في الاستخدام والمهنة عام 1958.
- الاتفاقية رقم 122: اتفاقية سياسة العمالة عام 1964.
- الاتفاقية رقم 131: تحديد المستويات الدنيا للأجور عام 1970.
- الاتفاقية رقم 138: الحد الأدنى للسن عام 1973.
- الاتفاقية رقم 142: تنمية الموارد البشرية عام 1975.

¹- المرسوم الاشتراعي رقم 70 تاريخ 25/6/1977.

كما انضمت الحكومة اللبنانية بموجب القانون رقم 116 بتاريخ 25 تشرين الأول سنة 1999 إلى الاتفاقية رقم 176 من اتفاقيات العمل الدولية التي رعت السلامة والصحة في المناجم، 1995 بروتوكول سنة 1995 لاتفاقية تفتيش العمل سنة 1947⁽¹⁾.

- اتفاقيات العمل العربية التي ابرمها لبنان

بموجب القانون رقم 183 تاريخ 24 أيار 2000 أبرم لبنان الاتفاقية العربية التالية:

- الاتفاقية العربية رقم 1: بشأن مستويات العمل عام 1966.

- الاتفاقية العربية رقم 9: التوجيه والتدريب المهني عام 1977

- الاتفاقية العربية رقم 15: تحديد وحماية الأجور عام 1983.

- الاتفاقيات التي لم يبرمها لبنان

إن اتفاقيات العمل الدولية والعربية جاءت للسعي قدماً في سبيل تطور المجتمعات وخاصةً لנاحية ظروف العمل وتأثيرها المباشر على تطور الأطر الاقتصادية والاجتماعية للدول، فإن للمرأة حصة بالغة الأهمية في المواثيق الدولية والعربية، حيث وضعها المشرع في القوانين الوطنية لبعض الدول بمكانة عالية ورفيعة وسعى إلى ضمان حقوقها وتأمين الحماية الضرورية لمزاولة عملها بدون تعريض حياتها للخطر.

هنا على الرغم من أن لبنان قد صادق على 51 اتفاقية عمل دولية جاء من ضمنها سبعة من أصل ثمانية من الاتفاقيات الأساسية، وعلى 6 اتفاقيات عمل عربية، إلا أنه أغفل بعض الاتفاقيات المهمة التي تعنى بشكل رئيسي بعمل المرأة. وفي نظرة لمجمل الاتفاقيات يتبين أن لبنان لم يصادق على كامل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إضافةً إلى بنود أخرى أظهر تحفظ لبنان عليها بسبب الإجحاف اللاحق بالمرأة في قوانين العمل والضمان الاجتماعي.

¹ - المركز اللبناني للتدريب النقابي، الاتفاقيات المبرمة وغير المبرمة في لبنان، 2011/5/27، تاريخ

الدخول 2019/4/25:

لذلك مطلوب من لبنان أن يوقع على الاتفاقية رقم 103 من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بإجازة الأمومة⁽¹⁾.

كما على الاتفاقية رقم 156 المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين ذوو المسؤوليات العائلية. كذلك الاتفاقية رقم 177 للعام 1996 المتعلقة بالعمل في المنزل.

- التلاؤم، المكاسب ومعوقات عمل المرأة

صادقت الدولة اللبنانية على بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بعمل المرأة بالإضافة إلى اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب القانون رقم 572 الصادر في 1996/7/24 والتي تدعو إلى اتخاذ كافة التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل. وعلى الرغم من ذلك فإن التشريعات الاجتماعية اللبنانية لا تزال تعاني من النواقص وبعض الاختلاف بينها وبين اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها والمعايير المنبثقة عنها. فما مدى تلاؤم التشريعات اللبنانية مع هذه المعايير؟ وماذا اكتسبت المرأة العاملة من هذه المواثيق؟ وما هي معوقات عمل المرأة والمساواة مع الرجل؟

1- تلاؤم التشريع اللبناني مع معايير العمل الدولية الخاصة بالمرأة العاملة

- لجهة الاستخدام والمعاملة

في قانون العمل: صادقت الدولة اللبنانية على الاتفاقية 111 لعام 1958 في حزيران 1977 وعند التدقيق في نصوص قانون العمل اللبناني والتشريع العمالي يتبين وجود عدّة نصوص تشكل تطبيقاً مباشراً للاتفاقية:

فقد أشارت المادة 2 من قانون العمل التي عرفت الأجير تعريفاً كاملاً أنه إما رجل أو امرأة أو حدث، وهذا يشكل استبعاداً للتمييز على أساس الجنس بين الأجراء. هذا يشكل تطبيقاً لمعيار الاتفاقية 111.

أما القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26، فقد عدل نص المادة 26 من قانون العمل بحيث أصبحت تحذر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما

¹ - المركز اللبناني للتدريب النقابي، الاتفاقيات المبرمة وغير المبرمة في لبنان، مرجع سابق.

يخص نوع العمل، مقدر الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيه، التأهيل المهني والملبس. وهذا المادة بعد تعديلها أصبحت تتلاءم مع المعيار المكرس بموجب الاتفاقية المذكورة سابقاً⁽¹⁾.

إلا أن قانون العمل وانطلاقاً من كونه قد استثنى الخدم في البيوت والنقابات الزراعية والمؤسسات ذات الطابع العائلي، إذ إن قسماً كبيراً من العاملين ضمن هذه القطاعات سواء المزارعين أو الخدم أو العاملين في المؤسسات العائلية وخاصة الريفية منها هم من النساء فإنه بالتالي قد خالف المعايير الواردة في الاتفاقية الدولية رقم 175 "بشأن العمل لبعض الوقت 1994" والاتفاقية الدولية رقم 177 بشأن العمل المنزلي 1996 والاتفاقية الدولية رقم 99 1951 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور في الزراعة والاتفاقية الدولية رقم 110 المتعلقة بشروط استخدام عمال المزارع 1958، فإنه بالتالي قد ميز في المعاملة بين الفئات العاملة، خاصة بالنسبة لوضع الخدم في البيوت⁽²⁾.

كذلك إن الخدم في البيوت والعاملين بالمؤسسات الزراعية والعاملين في مؤسسات عائلية لا يتمتعون بالإجراءات الكفيلة بتأمين ظروف حياة جيدة ومناسبة هذا فضلاً عن عدم شموليتهم بالقوانين والمراسيم المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وبزيادة غلاء المعيشة لأن هذه التشريعات تطبق على الأشخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل⁽³⁾.

2- قانون الضمان الاجتماعي: إن القانون رقم 483 تاريخ 12 كانون الأول عام 2002 الذي عدّل المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي ونص صراحة على أن تعريف الشخص المؤمن عليه يشمل الرجل والمرأة دون تمييز، أصبح يتلاءم مع اتفاقية 111.

¹ - ماهر شريف، اتفاقيات العمل الدولية وأثرها على قانون العمل اللبناني، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص 105.

² - سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، مرجع سابق، ص 19.

³ - وتجدر الإشارة أنه قد صدر عن وزير العمل القرار رقم 1/70 2003/7/17 بشأن وكالات التوظيف لعمال المنازل يهدف إلى كفالة حماية حقوقهم ويمنع سوء معاملتهم مع معاقبة الوكالة المخنثة وإلغاء ترخيصها، وفيما يتعلق بالوظائف والمهن التي ينبغي أن تحجز للمواطنين اللبنانيين فإن وزير العمل هو من يحددها أمام قانون العمل اللبناني فهو لا يميز بأي شكل بين المواطنين وغير المواطنين.

ماهر شريف، اتفاقيات العمل الدولية وأثرها على قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 105.

- لجهة حماية المرأة العاملة وأمومتها

1- لجهة حماية المرأة العاملة: يتوافق حظر قانون العمل لتشغيل النساء في الصناعات والأعمال التي تعتبر ضارة بصحتهن وخطر عليهن مع مبادئ التوصية الدولية رقم 4 الخاصة بحماية النساء والأطفال من التسمم بالرصااص.

كذلك يتلاءم حظر عمل الأحداث والنساء تحت سطح الأرض مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم 45 الخاصة بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها مع التي أبرمها لبنان.

أما بالنسبة للعمل الليلي فقد كان هذا القانون قبل تعديله بموجب القانون 207 بتاريخ 2000/5/26 قد حظر تشغيل النساء ليلاً في الصناعات الميكانيكية واليدوية كافة بين الساعة الثامنة مساءً والساعة الخامسة صباحاً اعتباراً من أول أيار حتى 30 أيلول وبين الساعة مساءً والسادسة صباحاً اعتباراً من الأول من نيسان حتى الثلاثين منه وبذلك كان يتلاقى مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم 89 لجهة حظر عمل النساء ليلاً، لكن بعد التعديل الذي طرأ على المادة 26 أصبح قريب من توجه الاتفاقية الدولية رقم 171 بشأن العمل الليلي لجهة السماح للنساء بالعمل الليلي على الرغم من أن لبنان لم يصدقها لغاية الآن⁽¹⁾.

لجهة حماية المرأة العاملة الأم: إن قانون العمل لا يتلاقى مع التوصيتين الدوليتين 95 و 191 والاتفاقية الدولية 103 بشأن حماية الأمومة لجهة مدة إجازة الأمومة ولجهة عدم إلزاميتها بعد الولادة ضمن فترة معينة ولجهة عدم السماح للنساء العاملات بفترات رضاعة أو تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع أطفالهن وعدم منح إجازات مرضية إضافية بسبب الحمل والولادة ولجهة عدم تحظير عمل النساء الحوامل واللواتي يرضعن أطفالهن ليلاً وفي ساعات العمل الإضافية ولجهة عدم تغطية الإعانات النقدية الناتجة عن رعاية الأمومة بموجب نظام التأمين الاجتماعي الإلزامي أو من الأموال العامة إذ أنها تقع على عاتق أصحاب العمل مما يدفعهم لصرف النظر عن استخدام النساء، ولجهة عدم إعطاء الأب الحق في حال كونه عاملاً أو مستخدماً بالحلول محل الأم في إجازة الأمومة، وذلك في حال مرضها أو وفاتها، بالإضافة إلى عدم التطرق لضرورة توفير خدمات حضانة الأطفال، من هنا تبرز

¹- سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، مرجع سابق، ص

الحاجة إلى تطبيق التوصيات الدولية والتصديق على الاتفاقيات الدولية الخاصة برعاية الأمومة⁽¹⁾.

- لجهة الضمانات العائلية

1- لا يتضمن قانون العمل أي أحكام تمييزية بالنسبة للاستفادة من الضمانات الاجتماعية وبالتالي فهو يتوافق بالتالي مع المعايير الدولية. وخاصة التوصية الدولية رقم 165 والاتفاقية الدولية رقم 156 لجهة تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين أي العمال ذوو المسؤوليات العائلية والتي لم يصدق عليها لبنان لغاية تاريخه. لكنه ما يزال دون مستوى هذه المعايير الدولية وذلك من ناحية اتخاذ التدابير التي تؤمن تمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية، وخاصة العاملات من بينهم على التوفيق بين مسؤولياتهم المهنية والعائلية مثل التخفيض التدريجي لساعات العمل اليومية⁽²⁾.

وعليه يجب تعديل قانون العمل بشكل يأخذ بعين الاعتبار ظروف وحاجات المستخدمين والعمال ذوي المسؤوليات العائلية وخاصة النساء اللواتي يضطعن بمسؤوليات متعددة من حيث أنهن إضافة إلى أعمالهن يقمن بالأمر المنزلية وحضانة وتربية ورعاية أطفالهن وأولادهن.

في الضمان الاجتماعي: لا يتوافق هذا القانون نسبياً مع الاتفاقيتين الدوليتين 102 و 156 لجهة السماح للعمال ذوي المسؤوليات العائلية بإعانات الضمان الاجتماعي، ولجهة إقامة مساواة فعلية في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين. وبالنسبة للتعويضات العائلية فإن المرأة العاملة تستفيد عن زوجها في حال كان عاجزاً أو أتم الستين من عمره، وترتبط استفادتها عن أولادها بالمذكرات الإعلامية التي تصدر عن المدراء العاميين لصندوق الضمان الاجتماعي، وذلك قبل التعديل الذي أقره مجلس النواب بموجب القانون رقم 483 تاريخ

¹ - سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، مرجع سابق، ص 25.

² - المرجع السابق، ص 29.

2002/12/12 والذي حسم الموضوع لمصلحة إفاضة المرأة العاملة صحياً وعائلياً عن أولادها إذا كان زوجها غير مضمون⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة بأن القانون رقم 483 الذي أدى إلى تعديل قانون الضمان الاجتماعي بشكل ضمن حق النساء النهائي وغير القابل للجدل بالاستفادة من التعويضات الصحية والعائلية عن أولادهن اللواتي يعيلهن في حال عدم استفادة أزواجهن من هذه التقديمات سواء عن طريق الضمان الاجتماعي أو أي نظام ضمان آخر.

ويجب إفاضة المضمونات عن رجالهن بمجرد كون هؤلاء غير مضمونين وذلك تحقيقاً لمبدأ المساواة التي نصت عليه اتفاقيات العمل الدولية، ومنها اتفاقيات مصدق عليها لبنان كالاتفاقية الدولية رقم 111 الخاصة بعدم التمييز في الاستخدام والمهنة⁽²⁾.

¹ - سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، مرجع سابق، ص

² - المرجع السابق، ص 31.

الفصل الثاني: واقع المرأة العاملة اللبنانية بالمقارنة مع المرأة العربية

والأوروبية

أضيفت إلى الدستور اللبناني مقدمة عام 1989 نصت في الفقرة "ب" أن " لبنان عربي الهوية والانتماء وهو عضو مؤسس وفاعل في جامعة الدول العربية وملزم موثيقها، كما أنه عضو مؤسس وفاعل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء"⁽¹⁾.

ووفقاً للمادة "ج" إن لبنان جمهورية ديمقراطية تقوم على احترام الحقوق والحريات العامة وعلى العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين كل المواطنين من دون أي تمييز.

إذاً، الدستور اللبناني قد اقر أن لبنان عضو مؤسس وفاعل في منظمة الأمم المتحدة وأنه ملتزم موثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما أشار في المادة "ج" أن لبنان يقوم على احترام الحقوق (المساواة) بين المواطنين بالتالي يكون القانون قد كرس مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات.

وقد أبرم لبنان بعض الاتفاقيات مع منظمة العمل الدولية الخاصة بالمرأة إضافة إلى اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب القانون رقم 572 الصادر في 1996/7/24. مع ذلك فإن التشريعات اللبنانية لا تزال تعاني من الاختلاف بينها وبين اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها.

فما هي الاتفاقيات التي التزم بها لبنان؟ وما هو واقع المرأة العاملة اللبنانية؟

¹ - مقدمة الدستور اللبناني لعام 1989.

المبحث الأول: الواقع التطبيقي في لبنان

على الرغم من أن لبنان قد صدّق على العديد من الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بحقوق المرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص إلا أنه هذه الاتفاقيات والتوصيات لم تنطبق بشكل كامل.

- واقع المرأة العاملة

إن قضية اللامساواة بين الجنسين في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية متعددة الأبعاد وشديدة التعقيد في لبنان، وذلك بسبب عدم اعتماد نهج شامل للتصدي لها.

ووفقاً للمؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لسنة 2016، يحتل لبنان مرتبة ثامن أسوأ بلد لجهة عدم المساواة بين الجنسين (135 من أصل 144)⁽¹⁾.

1- لجهة حماية المرأة العاملة وأمومتها

يحق للمرأة الحصول على إجازة عشرة أسابيع ودفع أجرها من صاحب العمل، لكن لا زال قانون العمل الحالي قاصراً عن مجارة التوصية الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 و103 بشأن حماية الأمومة والتي لم ينضم إليها لبنان. رغم ذلك يخالف أرباب العمل المهلة المقررة، ويتم الضغط على النساء في بعض الأحيان للاستقالة في حالة المعرفة في الحمل، أو الضغط عليهن لتأمين بديل يتولى مهمة تنفيذ العمل خلال مهلة الإجازة. ويعتبر هؤلاء أن إجازة الأمومة يجب أن تدفع من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وتمنع بالعادة بعض المؤسسات الصناعية من توظيف النساء بعقود دائمة أو بدوام كامل بسبب التكاليف الإضافية المتصلة بإجازة الأمومة، وبينت الإحصاءات إلى أن هنالك نسبة 37% من عدم دفع إجازة أمومة للعاملات.

أما بالنسبة للشروط الصحية للعاملات في المؤسسات الصناعية خاصة التي لا تتوفر فيها شروط الصحة العامة للعمال بشكل عام والعاملات بشكل خاص كونهن الأضعف

¹ UNFPA، القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في لبنان، لبنان، 2018، ص

فيزيولوجيًا، فقد أفادت بعض الدراسات في معمل خياطة يتعرض إلى خطورة العمل بسبب الآلات أو قذارة المكان ومن هذه المخاطر:

- وخز الإبر

- الجروح

- حوادث كهرباء

- آلام ظهر وغيرها(1).

2- لجهة الأجور والتدريب والترقية

تتفاوت الإحصاءات في تحديد نسبة الفوارق بين أجور الرجال وأجور النساء في مجالات العمل المختلفة لكنها تتفق جميعها أن رواتب النساء هي أقل من رواتب الرجال بشكل عام مما يناقض مبادئ وأحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية على الرغم من التقدم الحاصل في هذا المجال، ويتبين أن الأجور لمجموع الأجراء (دائمين أو موسميين) هي لصالح الرجال داخل كل فئة مهنية.

كما تبين نتيجة الدورات المهنية المعجلة، التي تقيمها المؤسسة الوطنية للاستخدام توجه معظم النساء نحو مجالات معينة مثل (الخياطة، برمجة الكمبيوتر، تصميم الأزياء، أمانة السر، حضانة الأطفال والتمريض).

أما بالنسبة للترقية فيتبين محدودية الفرص المتاحة أمام المرأة الأجيبة المحدودة التأهيل للتقدم مهنيًا أو انتقاؤها بالكامل(2).

3- لجهة ظروف العمل

نتيجة لعدم شمول أحكام قانون العمل مجالات العمل في الزراعة والخدمة المنزلية والمؤسسة العائلية فإن العديد من العاملات في هذا المجال، لا يزلن دون حماية لأوضاعهن

¹- سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، مرجع سابق، ص

²- المرجع السابق، ص 36.

وخاصة لجهة عدم تنظيم دوامات العمل والإجازات، إذ توجه النساء المزارعات الريفيات أكثر من 14-19 ساعة في اليوم في حصاد وتخزين المحصول الزراعي إضافة إلى العمل المنزلي مثل التنظيف، رعاية الأطفال، الطبخ...⁽¹⁾.

كما أن بعض المعطيات تشير إلى أن إجحافًا واضحًا، يمارس تجاه المرأة العاملة فيما يتعلق بالدوام الإضافي، وما تناله مقابل عملها خلال الدوام إذ أن نحو 20% من العاملات يقمن بساعات إضافية، فإن نحو نصف هؤلاء لا يحصلن مقابل هذا العمل إلا على التعويض العادي الذي يحصلن عليه مقابل ساعات عملهن القانوني، على الرغم أن النصوص القانونية الناظمة للعمل الإضافي تفرض زيادة بدل الساعة الواحدة الإضافية بنسبة 50% عن بدل ساعة العمل العادية، واللافت أكثر من ذلك هو أن نحو ربع العاملات المعنيات بالعمل الإضافي يحصلن على بدل عن هذا العمل يقل عن البديل العادي إضافة إلى ذلك فإن هذه المعطيات تشير إلى أن نحو 22% من العاملات لا يحصلن على الإجازة السنوية أو يحصلن عليها على نفقتهن الخاصة⁽²⁾.

نتيجة هذه المعطيات فإنه تبرز ضرورة تفعيل رقابة وزارة العمل على المؤسسات والشركات الخاصة بما يكفل ضمان حقوق العمال وخاصة النساء منهن وذلك لجهة دوامات العمل والإجازات السنوية والأسبوعية والمرضية التي نص عليها قانون العمل مع ضرورة تعديل هذا القانون، بحيث يشمل العمال في الزراعة والخدمة المنزلية والمؤسسات العائلية وبما يتلاءم مع اتفاقيات العمل الدولية بعد التصديق عليها خاصة الاتفاقية الدولية رقم 101 (1952) المتعلقة بالإجازات المدفوعة الأجر في الزراعة والاتفاقية الدولية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة والاتفاقية الدولية رقم 115 والاتفاقية رقم 156 المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين ذوو المسؤوليات العائلية والاتفاقيتين الدولتين رقم 175 و 177⁽³⁾.

¹ - سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، مرجع سابق، ص

.36

² - المرجع السابق، ص 38.

³ - سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، مرجع سابق، ص

.38

إضافةً إلى ذلك، لا تقتصر الفجوات على أحكام قانون العمل فقط، إذ تنص المادة 3 من قانون العمل والمادة 46 من قانون الضمان الاجتماعي على التقديمات العائلية للعمال الذكور والأجراء المدنيين لكنها لا تنطبق على المرأة مثلاً، يمكن للأجراء الذكور الحصول على تعويضات عن الزوجات غير العاملات، في حين لا يمكن للأجيرات أن يعلنن ذلك، إلا إذا كان أزواجهن متوفين أو يعانون من مرض لا يسمح لهم بالعمل وبغض النظر عن نوع جنس الأجيبة يقدم تعويض لكل طفل. وتنص المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي، على التمييز ضد النساء بما يتعلق بأزواجهن في الحصول على الرعاية الصحية والاستشفاء، وغير ذلك من الاستحقاقات الاجتماعية⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة أن الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية تعمل على اقتراح تعديلات تطال المواد 14، 16، 47، 48 من قانون الضمان الاجتماعي بحيث تناقش التعديلات المقترحة ضمن اللجان النيابية المختصة أقر مجلس الوزراء بتاريخ 2017/12/19 مشروع قانون مقدم من مكتب وزارة الدولة لشؤون المرأة خص بتعديل بعض أحكام الضمان الاجتماعي.

وبتاريخ 13 تموز 2018 صدر المرسوم رقم 3357 ، الرامي إلى تعديل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي لتأمين المساواة بين الجنسين⁽²⁾.

المطلب الثاني: الإنجازات والتمييز في قانون العمل والضمان الاجتماعي

إن قانون العمل اللبناني الصادر عام 1946، كان يتضمن في صيغته السابقة نصاً تمييزية تهدف حسب المشرع، إلى حماية المرأة، وكأنه يضع بذلك أحكاماً هي من قبيل التمييز الإيجابي، لكن في الوقت الحالي واجبة الإلغاء، وقد ألغي بعضها وبقي بعضها.

- الإنجازات التي تحققت للمرأة على الصعيد القانوني
- توحيد نهاية سن الخدمة للرجال والنساء في قانون الضمان الاجتماعي عام 1987.
- التعديل القانوني رقم 207 بتاريخ 2000/5/26 في قانون العمل الذي قضى بتعديل المواد 26، 28، 29، 52، لتشمل العامل والعاملة والمساواة في الحقوق والواجبات.

¹ - UNFPA، القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في لبنان، مرجع سابق، ص

² - المرجع السابق، ص 43.

- إن المادة الثامنة والعشرين من قانون العمل اللبناني قد حفظت إجازة الأمومة للعاملة في القطاع الخاص بعشرة أسابيع.

- التمييز في قانون العمل والضمان الاجتماعي

إن قانون العمل يلزم بدفع الأجر المتساوي بين الجنسين عند القيام بعمل متكافئ، ولكن تجدر الإشارة إلى استمرار وجود ثغرات في التطبيق. ورغم التعديلات الجوهرية التي طاولت قانون العمل، إلا أن بعض أحكامه لا تزال بحاجة إلى تعديل، وأهمها المادة "7" والتي لا تزال تنطوي على تمييز من زاوية استثنائها من نطاق تطبيق قانون العمل لبعض الفئات، كالأجراء في المؤسسات الزراعية والخدم في البيوت.

إن قانون العمل لم يعدل فيما يخص المرأة إلا مرة واحدة و ذلك في المواد (26-28-29) لكن التطبيقات الميدانية لها ما زالت تخالف مبدأ المساواة وخاصة في القطاع الخاص وذلك بالنسبة: للأجر - الترقية - للترفيه - التدريب المهني المتقدم والمتكرر.

ويساوي قانون الضمان الاجتماعي بين الذكور والإناث بالنسبة لبعض التقديمات، وتجدر الإشارة أن هذه القوانين تفترض أن الموظفة أم الأجيبة لا تتحمل أعباء إعالة العائلة إلا بسبب الترمّل وعجز الزوج أو غيابه⁽¹⁾.

وقد وحد قانون الضمان الاجتماعي بين المرأة المضمونة وزميلها الرجل المضمون بكل الضمانات الخاصة بشخصها ما عدا موضوع التحاقها بالخدمة وهي حامل فإنه يعاقبها على حملها فلا تبدأ إفادتها من الصندوق إلا شرط أن تكون منتسبة له قبل عشرة أشهر على الأقل⁽²⁾.

وتجدر الإشارة أن في المادة 26 حول حق المضمونة بتعويض الأمومة شرط أن تمتنع عن العمل وأن لا تتقاضى أي أجر خلال الأسابيع العشرة التي تقع خلالها الولادة.

وقد أعطى القانون المستخدمين والعمال في القطاع الخاص الخاضعين لقانون العمل منحاً تعليمية بموجب مراسيم تمدد تبعاً. وتستفيد الوالدة من المنحة المدرسية في حال كان

¹ - اللجنة الأهلية لمتابعة قضايا المرأة، الوثيقة اللبنانية الثانية لإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة في

القوانين اللبنانية، 22 نيسان 2005، ص 8.

² - فهمية شرف الدين - أمان كبرارة شعراني، الوثيقة اللبنانية الثالثة لإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة

في القوانين اللبنانية، آب 2014، ص 14.

زوجها لا يتقاضى منحة مدرسية، إلا أنه يتقاضى تثبيت هذا الحق بنص قانوني واضح وصريح.

أما في ضمان المرض تعتبر المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي بأن زوجة المضمون الأولى تستفيد من ضمان المرض والأمومة بينما لا يستفيد زوج المضمونة إلا إذا كان قد بلغ الستين من العمر أو كان غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية، وهذا تمييز بين الزوجين حيث أنه يقتضي إفادة زوج المضمونة من تقديمات المرض إذا كان لا يتعاطى عملاً مأجوراً أو لا يتيح دخله تأمين النفقات الطبية⁽¹⁾.

1- المواد المطلوب تعديلها

بعد عرض واقع المرأة العاملة اللبنانية في ميدان العمل وعدم تناغم بعض أحكام قانون العمل وأحكام الضمان الاجتماعي مع الواقع التطبيقي لا بد من إدراج الإصلاحات المطلوبة لصون حقوق المرأة العاملة في التشريع اللبناني وسبل المتابعة للتوصل إلى إقرارها. وسوف نعرض جداول بها بشكل مشاريع واقتراحات قوانين:

¹ - اللجنة الأهلية لمتابعة قضايا المرأة، الوثيقة اللبنانية الثانية لإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة في

القوانين اللبنانية، مرجع سابق، ص 9.

الموضوع الأساسي	الموضوع التفصيلي المطلوب	المستجدات على القوانين والمراسيم بعد سنة 2013 والواردة في دراسة "حقوق المرأة في التشريع اللبناني: وضع النصوص التعديلية المقترحة بين عامي 2000 و2013"	المواضيع الجديدة والواجب العمل على تعديلها	استراتيجية المتابعة المقترحة للقضايا القديمة والجديدة التي جرى تبنيها	الصعوبات/ التحديات التي يمكن أن تحول دون تنفيذ الاستراتيجية	العوامل المساعدة من أجل تنفيذ الاستراتيجية	الجهات الشريكة المقترحة لتنفيذ الاستراتيجية
قانون العمل	i. اقتراح مشروع قانون لتعديل المادتين 28 و29 من قانون العمل لرفع فترة إجازة الأمومة لعشرة أسابيع ii. طلب الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية من وزير العمل تضمين المشروع التعديلي لقانون العمل: - استحداث مادة تعاقب على التحرش الجنسي - إضافة فئة العاملات والعاملين في الخدمة المنزلية كما وفئة المزارعات إلى أحكام قانون العمل.	تعديل المادتين 28 و29 من قانون العمل: بتاريخ 15/4/2014 وافق مجلس النواب على تعديل المادتين 28 و29 من قانون العمل وقضى التعديل برفع فترة إجازة الأمومة للمرأة العاملة في القطاع الخاص إلى عشرة أسابيع مدفوعة براتب كامل: (الجريدة الرسمية رقم 17/2014/4/22 قانون رقم 267).	أ-استحداث مادة تعاقب التحرش الجنسي في مكان العمل. ب-مشروع قانون لإضافة فئة العاملات والعاملين في الخدمة المنزلية كما وفئة المزارعات إلى أحكام قانون العمل.	بالنسبة للمواضيع التي تم تقديم اقتراحات لتعديلها قبل العام 2014: تقديم اقتراح قانون بالمواضيع التي سبق أن تم إرسال طلب لتعديلها إلى وزير العمل ومتابعتها لدى المجلس النيابي وهي التالية: أ. استحداث مادة تعاقب على التحرش الجنسي في مكان العمل. ب. إضافة فئة العاملات والعاملين في الخدمة المنزلية كما وفئة المزارعات إلى أحكام قانون العمل. ج. القيام بحملات: توعية	-رفض من قبل أصحاب العمل بسبب الأعباء المالية التي قد يتكبدها عند إضافة فئة العاملات والعاملين في الخدمة المنزلية كما وفئة المزارعات والمزارعين إلى أحكام قانون العمل. -عدم قدرة القطاع الزراعي غير المدعوم أصلاً على تحمل هذه الالتزامات الجديدة. -رفض أصحاب العمل إعطاء إجازة أبوة للأب العامل خاصة بعد رفع إجازة الأمومة إلى 10 أسابيع.	-الوعي المجتمعي حول أهمية ضمان حقوق الفئات المهمشة لا سيما العاملين في القطاع الزراعي وفي الخدمة المنزلية. -ضغط المجتمع الدولي باتجاه الاعتراف بحقوق الفئات المهمشة	-المنظمات الدولية منظمات المجتمع المدني

			<p>كسب تأييد تشبيك مع حملات سابقة. 2. بالنسبة للمواضيع التي سنقدم بشأنها اقتراحات بتعديلها: أ. وضع نص قانون جديد لتعديل: * المادة 27 والملحق 1 من قانون العمل * تكريس حق الأب العامل بإجازة أبوة مدفوعة كاملة الأجر. * تحديد ساعة للرضاعة للأم. ب. القيام بحملات: توعية كسب تأييد تشبيك مع حملات سابقة.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

جدول 1: الإصلاحات المطلوبة لصون حقوق المرأة العاملة في قانون العمل اللبناني وسبل المتابعة للتوصل إلى إقرارها.

المصدر: فادي كرم، حقوق المرأة في التشريع اللبناني: حقوق الأحكام الجديدة والإصلاحات المرجوة، الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، بيروت، 2014، ص 14.

جدول 2: الإصلاحات المطلوبة لصون حقوق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي اللبناني وسبل المتابعة للتوصل إلى إقرارها.

الموضوع الأساسي	الموضوع التفصيلي المطلوب تعديله سابقًا ومشاريع واقتراحات القوانين المقدمة بما يخص الموضوع الأساسي	المستجدات على القوانين والمراسيم بعد سنة 2013 والواردة في دراسة "حقوق المرأة في التشريع اللبناني: وضع النصوص التعديلية المقترحة بين عامي 2000 و2013"	المواضيع الجديدة والواجب العمل على تعديلها	استراتيجية المتابعة المقترحة للقضايا القديمة والجديدة التي جرى تبنيها	الصعوبات/التحديات التي يمكن أن تحول دون تنفيذ الاستراتيجية	العوامل المساعدة من أجل تنفيذ الاستراتيجية	الجهات الشريكة المقترحة لتنفيذ الاستراتيجية
الضمان الاجتماعي ¹	أ. اقتراح قانون يتعلق بتعديل قانون الضمان الاجتماعي وإنشاء نظام التقاعد والحماية الاجتماعي مقدم من عدة نواب من كتل التغيير والإصلاح. ب. اقتراح قانون يتعلق بتعديل أحكام الباب الأول من قانون الضمان الاجتماعي (باب المرض والأمومة) مقدم من النائبين جيلبرت زوين وميشال موسى بتاريخ 2007/4/17 *تعديل البند (ج) من المادة (14) لجهة إقرارًا لمساواة لإفادة الزوجة العاملة والمنسوبة للضمان لزوجها غير العامل وغير المضمون من تقديمات باب المرض	إشارة إلى أن المجلس النيابي أقر تعديل المواد 28 و 29 من قانون العمل وبالتالي أصبحت المرأة المستفيدة من تقديمات الأمومة تستفيد من 10 أسابيع مدفوعة الأجر بالكامل (قانون صادر بتاريخ 2014/4/15، الجريدة الرسمية العدد رقم 17 تاريخ 2014/4/22 قانون رقم 267).	-تبعًا لتعديل المادتين 28 و 29 من قانون العمل. يبقى مهمًا متابعة المطالبة بتعديل المادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي (إجازة الأمومة) كي تكون منسجمة مع قانون العمل المعدل علمًا أن هذه المادة في قانون الضمان الاجتماعي ليست	بالنسبة للمواضيع التي تم تقديم اقتراحات لتعديلها قبل العام 2014: أ. العمل على متابعتها لدى المجلس النيابي ب. القيام بحملات: -توعية -كسب تأييد -تشبيك مع حملات سابقة. 2. بالنسبة للمواضيع التي سنقدم بشأنها اقتراحات بتعديلها:	-خوف الهيئات الاقتصادية وأصحاب الشركات من النتائج المالية للتعديلات المطلوبة -الانعكاس المالي على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	-الوعي المجتمعي لأهمية ضمان المساواة بين المرأة والرجل في المجال الاقتصادي - وجود سابقة قانونية وهي تعديل إجازة الأمومة ورفعها لتصل إلى 10 أسابيع مدفوعة كامل الأجر	-كامل منظمات المجتمع المدني لا سيما تلك التي أطلقت الحملة الوطنية لتنزيه القوانين ذات الأثر الاقتصادي والاجتماعي السلبي على المرأة.

			<p>أ.وضع نص قانون جديد مطبقة حتى تاريخه. -تعديل البند (2) لتعديل المادة 26 من قانون الضمان (46) لجهة المساواة بين الذكور والإناث العازبين في الشروط للاستفادة من تقديمات الصندوق في باب التعويضات العائلية والتعليمية</p> <p>ب. القيام بحملات: توعية كسب تأييد تشبيك مع حملات سابقة.</p>	(مرفق رقم 3).	<p>والأمومة دون شروط وذلك أسوة بالرجل الذي يفيد زوجته دون شروط.</p> <p>*تعديل البند (2) من المادة (16)، لجهة المطالبة بإلغاء شرط انضمام المرأة العاملة إلى صندوق الضمان قبل 10 أشهر للاستفادة من تقديمات باب الأمومة.</p> <p>*تعديل المادة (26) لجهة استفادة المضمونة من تعويض أمومة يعادل كامل أجرها طيلة فترة إجازة الأمومة.</p> <p>ج. تعديل بعض أحكام الباب ثالث (التعويضات العائلية) من قانون الضمان الاجتماعي.</p> <p>*تعديل البند (2) من المادة (46) لجهة المطالبة بمساواة الزوج بالزوجة لجهة استفادتها من التعويض العائلي عن زوجها.</p> <p>*تعديل المادة (47) لجهة المساواة بين الوالد والوالدة المضمونين للاستفادة عن التعويض العائلي عن الأولاد.</p>
--	--	--	--	---------------	---

المصدر: فادي كرم، حقوق المرأة في التشريع اللبناني: حقوق الأحكام الجديدة والإصلاحات المرجوة، الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، مرجع سابق،

ص 14.

جدول 3: الإصلاحات المطلوبة لصون حقوق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي اللبناني وسبل المتابعة للتوصل إلى إقرارها.

المواد القانونية المطلوب تعديلها	فحوى التعديل	الوضع الحالي
قانون الضمان الاجتماعي باب المرض والأمومة المادة 14 البند ج	إقرار المساواة لإفادة الزوجة العاملة والمنتسبة للضمان زوجها غير العامل وغير المضمون دون شروط وذلك أسوة بالرجل الذي يفيد زوجته دون شروط.	أعدت الهيئة الوطنية نص تعديل قانوني للمادة 14 البند ج من قانون الضمان الاجتماعي وقدمته بواسطة النائب جيلبرت زوين إلى المجلس النيابي بتاريخ 2007/4/17. (سجل مشروع القانون في مجلس النواب تحت رقم 2011/479).
	لا يمكن للمرأة اللبنانية العاملة المضمونة أن تفيد زوجها إلاّ في حال تجاوز سنة الـ60 سنة أو في حال كان مصاباً	بتاريخ 14 أيار 2012 وافق مجلس إدارة صندوق الضمان الاجتماعي على اقتراحات الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية بتعديل المواد 14، 46، 47). أحيل مشروع القانون إلى اللجان النيابية التالية لدراسته: - لجنة المرأة والطفل - لجنة المال والموازنة - لجنة الإدارة والعدل
		بتاريخ 2012/10/8 أقرت لجنة المرأة والطفل التعديلات التالية على البندين "ب" و "ج" من الفقرة الثانية من

	<p>بعاهة.</p>	<p>المادة 14 حول شرط الاستفادة من تقديرات الضمان: "زوج المضمون إذا كان لا يتعطى عملاً مأجوراً، أو كان لا يستفيد من تقديرات حصرية، أو مساعدات مرضية من نظام إلزامي عام، وأن لا يكون منتسباً إلى نقابات المهن الحرة، أو مسجلاً في السجل التجاري، أو في سجل المهن. في حال تعدد الزوجات يستفيد المضمون من الزوجة الشرعية الأولى".</p> <p>بتاريخ 2013/5/15 وعلى أثر التدقيق بالصيغة التي أقر فيها التعديل في لجنة المرأة والطفل طلبت الهيئة الوطنية من رئيسة وأعضاء اللجنة النيابية إعادة النظر بالتعديلات المقترحة لأنها تزيد من التمييز اللاحق بالمرأة عوضاً عن إزالته. واعتبرت الهيئة الوطنية أن الاستثناءات الواردة ضمن الاقتراح هي غير محقة وطالبت بإزالتها وهي التالية:</p> <p>a. بالنسبة لاستثناء الأزواج المنتسبين إلى نقابة المهن الحرة؛ b. بالنسبة لاستثناء المسجلين في السجل التجاري كما واستثناء الأزواج المستفيدين من تقديرات صحية أخرى.</p>
<p>قانون الضمان الاجتماعي باب المرض والأمومة المادة (16) البند 2</p>	<p>إلغاء شرط ربط الاستفادة من تقديرات باب الأمومة بانتساب المضمونة إلى الضمان قبل عشرة أشهر.</p>	<p>أعدت الهيئة الوطنية نص تعديل قانوني للمادة 16 البند 2 من قانون الضمان الاجتماعي وقدمته بواسطة النائب جيلبرت زوين إلى المجلس النيابي بتاريخ 2007/4/17. بعد مراجعة المجلس النيابي تبين أنه أحيل إلى اللجان النيابية التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - لجنة الإدارة والعدل - لجنة المال والموازنة - لجنة الصحة

<p>إشارة إلى أن لجنة الإدارة والعدل ألغت هذا الشرط في النص التعديلي الذي اقترحته.</p> <p>أعدت الهيئة الوطنية نص تعديل قانونية للمادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي وقدمته بواسطة النائب جيلبرت زوين إلى المجلس النيابي بتاريخ 2007/4/17.</p> <p>عدّلت لجنة الإدارة والعدل في المجلس النيابي نص المادة 26 كالتالي:</p> <p>" لكل مضمونة الحق بتعويض أمومة يعادل كامل أجراها طيلة فترة الأسابيع التي تقع خلالها الولادة شرط أن تمنع عن العمل وأن لا تتقاضى أي أجر خلال تلك الفترة".</p> <p>تتم متابعة اقتراح القانون من أجل مناقشته واعتماده في الهيئة العامة للمجلس وذلك كي يكون التعديل منسجماً مع المادتين 28 و 29 من قانون العمل المعدلتين (جريدة رسمية عدد 17، تاريخ 2014/4/2، قانون رقم 267) علمًا أن هذه المادة في قانون الضمان الاجتماعي ليست مطبقة حتى تاريخه.</p>	<p>المطالبة بزيادة تعويض الأمومة من خلال الاعتراف بحق المضمونة بأن تتال كامل أجراها خلال إجازة الأمومة البالغة 10 أسابيع</p>	<p>قانون الضمان الاجتماعي باب المرض والأمومة المادة (26)</p>
<p>أعدت الهيئة الوطنية نصّ تعديل قانوني للمادة 46 البند 2 من قانون الضمان الاجتماعي وقدمته بواسطة النائب جيلبرت زوين إلى المجلس النيابي بتاريخ 2007/4/7.</p> <p>بعد مراجعة المجلس النيابي تبين أنه أحيل إلى اللجان النيابية التالية:</p> <p>* لجنة الإدارة والعدل * لجنة المال والموازنة * لجنة الصحة</p> <p>أقرت لجنة الإدارة والعدل التعديلات المطلوبة على أن تتوجب التعويضات العائلية: "عن الزوج (الزوج أو الزوجة) شرط أن لا يتعاطى عملاً مأجوراً".</p> <p>في 14 أيار 2012 وافق مجلس إدارة صندوق الضمان الاجتماعي على اقتراحات الهيئة الوطنية بتعديل المواد</p>	<p>إقرار المساواة بين الزوج والزوجة في إفادة الزوجة العاملة/ الزوج العامل من التعويض العائلي عن الزوج أو الزوجة الذي لا يعمل/ تعمل وغير المضمون/ غير المضمون.</p>	<p>قانون الضمان الاجتماعي باب التعويضات العائلية المادة (46) البند 2</p>

<p>لم يلحظ أي تعويض عائلي عن الزوج.</p>	<p>14، 46 و 47 من القانون.</p>
<p>قانون الضمان الاجتماعي باب التعويضات العائلية المادة (47) الفقرة "أ" من البند الأول</p>	<p>أعدت الهيئة الوطنية نصّ تعديل قانوني للمادة 47 الفقرة أ من البند 1 من قانون الضمان الاجتماعي وقدمته بواسطة النائب جيلبرت زوين إلى المجلس النيابي بتاريخ 2007/4/17. أحيل الاقتراح إلى اللجان النيابية التالية: *لجنة الإدارة والعدل *لجنة المال والموازنة *لجنة الصحة</p> <p>طلبت الهيئة الوطنية بأن تتوجب التعويضات العائلية كما يلي: "أ. للوالد أو الوالدة الذي/ التي يصرح/ تصرح بأخذ الأولاد على عاتقه/، شرط أن يتناول الآخر عن الاستفادة من التعويضات العائلية من أي مصدر آخر. ب. للوالدة إذا كان الأولاد في عهدها. ج. للأهل بالتبني أو للأوصياء عندما يكون هؤلاء كالوالد أو الوالدة متمتعين بالشروط المذكورة. تعطى التعويضات العائلية لغاية خمسة أولاد فقط لكل مضمون أو مضمونة". وافقت لجنة الإدارة والعدل النيابية على التعديلات المطلوبة. في 14 أيار 202 وافق مجلس إدارة صندوق الضمان الاجتماعي على اقتراحات الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية بتعديل المواد 14، 46، و 47.</p>

المصدر: الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، التقرير السنوي، 2016، ص 14-15-16.

2- الأسباب الموجبة للتعديل

- 1- " انخفاض مستوى أجور الإناث عن الذكور حيث أصبحت ظاهرة شائعة في معظم المجتمعات الصناعية منها وقد يرجع ذلك إلى تفضيل أصحاب العمل استخدام الذكور أكثر من الإناث بسبب بعض الإجازات التي تعطى للمرأة كإجازة الأمومة والتي يعتبرها أصحاب العمل معيماً للعمل.
 - 2- عدم حصول الإناث العاملات على مزايا وتسهيلات للترفيه بناءً على مدة عملهن.
 - 3- التحرش الجنسي: الذي يقوم به صاحب العمل تجاه الأنثى العاملة لديه حيث يجبرها بأن تتصرف تصرفاً جنسياً مقابل الحصول على ترقية أو فرص للتدريب أو رفع أجرها"⁽¹⁾.
 - 4- عدم إنصاف الرجل في ما يخص إجازة الأبوة.
 - 5- عدة تطبيق المادة 12 من الدستور اللبناني التي تنص على الحق لكل لبناني في تولي الوظائف العامة بدون أي ميزة لأحد على الآخر.
 - 6- التمييز بين العاملين وخاصة النساء حيث أن المادة 17 في الفقرتين الأولى والثانية من قانون العمل تحرم الخدم في البيوت والعمال الزراعيين من الحقوق والحماية المتوفرة لبقية العاملين في هذا القانون"⁽²⁾.
 - 7- الدورة الشهرية: تعتبر الدورة الشهرية مرحلة صعبة لبعض النساء وهي مؤلمة ومزعجة بالإضافة إلى تقلب في المزاج، وعليه يجب أن تأخذ راحة كي لا يؤثر ضغط الدم والتقلبات البيولوجية على حياتها. لكن أغلب الدول في العالم لم تعطي هذه الإجازة والبعض فرض شروط لقبول إجازة الطمث منها إيطاليا التي وافقت على هذه الإجازة بشرط تقديم ورقة طبية لصاحب العمل تثبت أنها في مرحلة الدورة الشهرية وتعاني من ألم"⁽³⁾.
- وتجدر الإشارة أن هناك رأيين حول هذا الموضوع:

¹- دريدي نريمان، حقوق المرأة في الاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص 35.

²- فهمية شرف الدين - أمان كباره شعراني، الوثيقة اللبنانية الثالثة لإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة في القوانين اللبنانية، مرجع سابق، ص 15.

³- جاد محيدلي، 7 دول تساند المرأة أثناء الدورة الشهرية، 14 آذار 2018، صيحات، تاريخ الدخول:

- فمنهم من يعتبر أن إعطاء إجازة للنساء في فترات الحيض حتى لو كانت بحسن نية قد لا يكون في مصلحة النساء خوفاً من رفض أصحاب العمل فكرة توظيف امرأة بسبب الشروط المرافقة في حال الموافقة على توظيف امرأة، أو يمكن أن تكون مبرراً لإعطاء النساء رواتب أقل، أو لعدم توظيفهن من الأساس.
- ومنهم من يعتبر أنه حق واحترام لطبيعتها البيولوجية، خاصة في الدول المتقدمة ولا يعتبر تمييز ضدها أو انتقاصاً منها كإنسان ومساعدة لتعيش حياة صحية أفضل⁽¹⁾.

- قضايا تتعلق بالمرأة أمام مجلس العمل التحكيمي

صحيح أن قانون العمل يحظر التمييز ضد المرأة على أي نوع كان وفي مقدار الأجور والترقية والترقية والكفاءة، لكن نصه يفترق إلى آلية واضحة لتأمين المراقبة في القطاع الخاص وتحديد العقوبات الرادعة للمخالفات القانونية التي تميز بين الجنسين وعلى الرغم من الدور المهم لمجلس العمل التحكيمي في حماية العمال، إلا أن هناك شكوى من بطء الإجراءات أمامه⁽²⁾.

وفيما يلي سيتم طرح قضيتين لواقع المرأة العاملة في مجلس العمل التحكيمي:

في وقائع القضية الأولى:

قرر مصرف بيت التمويل العربي صرفاً جماعياً لعدد من مستخدمي ذلك المصرف ومن ضمنهم مديرة الشؤون الإدارية والموارد البشرية ر. ط. البشرية نظراً للخسائر المتراكمة التي يتكبدها، فدخلت وساطة من جانب رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل بين المستخدمين المقرر صرفهم بصورة جماعية والمصرف، فتعهد المصرف بعدم صرف أي من هؤلاء المستخدمين طيلة استمرار تلك الوساطة، لكن المصرف أقدم قبل انتظار نتائج الوساطة على صرف مديرة الشؤون الإدارية والموارد البشري من عملها بحجة إضرارها بمصالحه عبر اتصالها بالشاري المحتمل للمصرف وعرض خدماتها عليه من دون علم هذا الأخير، فتقدمت بدعوى في وجه المصرف للمطالبة بالحكم بضم ملف المدعية إلى قرار التحكيم الاختياري وإعطائها التعويضات المستحقة لها بموجبه فضلاً عن إلزام المصرف المدعى عليه بدفع تعويض صرف تعسفي للمدعية، وبإصدار إنذار بقيمة أجرة شهرين، وبإصدار

¹ - مصطفى فتحي، إجازة الدورة الشهرية: هل هي في مصلحة النساء أم الرجال؟، 5 مارس 2018،

رصيد، تاريخ الدخول: 2019/5/25: raseef22.com

² - UNFPA، القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في لبنان، مرجع سابق، ص 43.

إجازات سنوية مستحقة- انتفاء شروط الإدلاء بتطبيق الفقرة 3 من المادة 74 عمل تبعًا لإحجام المدعى عليه من القيام بتحقيق داخلي في ما أسند للمدعية من فعل خاطئ مضر بمصالحه ولغياب أي إقرار صادر عن هذه الأخيرة.

لذلك،

بعد الاطلاع على مطالعة مفوض الحكومة، يحكم بالإجماع:

1- بقبول دعوى الصرف التعسفي شكلاً.

2- في الأساس:

أ- باعتبار فسخ المدعى عليه لعقد عمل المدعية فسخًا تعسفيًا.

ب- بإلزام المدعى عليه بأن يدفع للمدعية تعويضًا عن الضرر اللاحق بها والذي سببه فسخه التعسفي لعقد عملها وفقًا لجدول التعويضات المحددة في القرار التحكيمي رقم 900/4 الصادر عن الحكم الخاص السيد عبدالله رزوق في 2012/12/19.

ج- بإلزام المدعى عليه بأن يدفع للمدعية مبلغ مئة وخمسين ألف ليرة لبنانية كغرامة إكراهية عن كل يوم تأخير في تنفيذ هذا الحكم لجهة الزامه بتسديد التعويض المستحق لها عن الإنهاء الفوري والتعسفي لعقد عملها وفق أسس التعويضات المحددة في القرار التحكيمي المذكور.

د- بردّ سائر ما أثير من أسباب ومطالب أخرى زائدة أو مخالفة.

3- بتضمين المدعى عليه الرسوم والمصاريف القانونية كافة⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن الدعوى تقدمت بها السيدة ريماء طعمة في 2012\9\26 وصدر القرار بتاريخ 2014\11\19،

¹ - مجلس العمل الحكيمي، قرار التحكيمي رقم 900/4 ، ريماء طعمة/ مصرف بيت التمويل العربي، مجلة العدل، العدد 2016، المجلد الثالث، من ص 1479 حتى 1484.

حيث يتبين أن مجلس العمل التحكيمي لم يماطل في إصدار الحكم بل كانت مهلة إصداره معقولة لدراسة القضية والتحقق من الوقائع وعقد الجلسات. هذا من ناحية المهلة، أما من حيث القضية فيتبين أيضًا أن مجلس العمل التحكيمي حين ينظر في القضية يهتم بالبحث في وقائع القضية وربطها بقانون العمل أو الضمان الاجتماعي لإصدار حكم عادل ومنصف بغض النظر عن كون المدعي أو المدعى عليها ذكر أو أنثى.

في وقائع القضية الثانية:

ادعت ناديا حوراني وهي سكرتيرة في شركة تجارية منذ سنة 1963 وغير منتسبة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بدعوى بوجه شركة كادبوري أدامس ميدل إيست ش.م.ل. طلبت فيها إلزام المدعى عليها بتصفية تعويضها البالغ / 208386699 ل.ل. / على أساس 46 سنة عمل بدون انقطاع وعلى أساس راتبها الأخير بالإضافة إلى التعويض الإضافي المستحق مع الفوائد القانونية من تاريخ الاستحقاق وحتى الدفع الفعلي، وتدريبها الرسوم والنفقات كافة.

وتجدر الإشارة أن هذه المستخدمة قد قبضت تعويض نهاية خدمتها، عام 1995، بالاستناد إلى المذكرة المشار إليها بعد انقضاء 32 عامًا على عملها في الشركة، واستمرت في العمل لدى الشركة عينها رغم قبضها ذلك التعويض ولغاية بلوغها السن القانونية.

لذلك،

وبعد الاطلاع على مطالعة مفوض الحكومة يقرر المجلس بالاتفاق:

- ردّ طلب المدعية تصفية تعويض نهاية خدمتها على أساس ست وأربعين سنة عمل واعتبار أن التعويض المتوجب لها هو المترتب عن الفترة اللاحقة لقبضها التعويض في العام 1995 ولغاية العام 2009 وذلك وفق ما ورد في ردّ المدعى عليها شركة كادبوري أدامس ميدل إيست ش.م.ل. على المدعية بكتابها تاريخ 2010/5/3،
- إلزام المدعى عليها بتسديد التعويض المحدد أعلاه للمدعية مع الفائدة القانونية من تاريخ إقامة الدعوى ولغاية الدفع الفعلي،
- ردّ المطالبة بالتعويض الإضافي،
- ردّ الأسباب والمطالب الزائدة أو المخالفة،

- تضمين المدعية والمدعى عليها النفقات بنسبة الثلاثة أرباع على عاتق الأولى والرابع على عاتق الأخيرة⁽¹⁾.

بالنظر إلى وقائع القضية يتبين لنا أن القرار لم يلزم المدعى عليه بإعطاء المدعية أي تعويض إضافي ولكنه اجبر المدعى عليها إعطاء التعويض المحدد سابقاً، فهذا لا يعني أن القرار قد ميّز على أساس أن المدعية هي أنثى لكنه جاء منصفاً وعادلاً حسب قانون العمل اللبناني.

يتبين من القضيتين السابقتين أن مجلس العمل التحكيمي قد أصدر أحكاماً مطابقة لقوانين العمل والضمان الاجتماعي ولم يكن هناك أي تمييز ضد المرأة وقد أصدر أحكامه متوافقة مع وقائع القضية.

- واقع المرأة حسب الدراسات

1- واقع المرأة اللبنانية حسب الدراسات

حسب دراسة قدمتها إدارة الإحصاء المركزي تبين أن:

- أولاً: أن المرأة تشكل 51% من المقيمين في لبنان لعام 2012.
- ثانياً: حسب النتائج الإحصائية ليس هناك فرقاً كبيراً بين المرأة والرجل بالنسبة للالتحاق بالتعليم ف 49% من الملتحقين بالتعليم هم من النساء مقابل 51% من الرجال.
- ثالثاً: لكن من ناحية أخرى بالرغم من التحاق النساء بالتعليم وبالرغم من أنها تشكل نصف المجتمع إلا أن مشاركتها في العمل لا تتعدى 27% من مقابل 73% للرجل أي ثلاثة مرات أقل من الرجال⁽²⁾.

كما وأن المرأة حسب هذه الدراسة تغيب عن فئة أرباب العمل لتظهر بشكل كبير في فئة المستخدمين الشهريين أو اليوميين أو الأسبوعيين. كما وأن النساء لا يستلمن مهام قيادية

¹ مجلس العمل التحكيمي، القرار رقم 575-15-12-2015، ناديا حوراني\ شركة كادبوري ادامس ميدل ايست، مجلة العدل، العدد 2015، المجلد 3، ص 975 إلى 979.

² كلمة مدير عام إدارة الإحصاء المركزي الدكتور ميرال توتليان، المرأة في لبنان بالأرقام، السراي الحكومة، بيروت في 23-4-2014، ص 5.

في العمل أي في فئة الكوادر العليا والمدراء حيث يحتل الرجال 82% منها مقابل 18% للنساء.

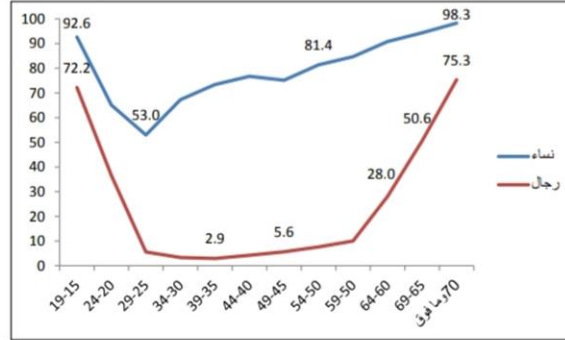
وهذا يؤثر بشكل مباشر على مستوى الدخل بين الرجل والمرأة فمتوسط الدخل من العمل لدى الرجال يكون مرتفعاً أكثر مما هو لدى النساء وصولاً إلى فجوة الدخل بين الرجل والمرأة. وهذا دليل واضح على وجود تمييز على أساس الجنس وهو متمثل بفجوة في الدخل لمصلحة الرجال بنسبة 6% على الصعيد الوطني وهذه الفجوة تصل أحياناً إلى 38% و24% في قطاعي النقل والصناعة⁽¹⁾

¹ - كلمة مدير عام إدارة الإحصاء المركزي الدكتور ميرال توتليان، المرأة في لبنان بالأرقام، ص7.

معدلات غير الناشطين اقتصادياً

معدلات غير الناشطين اقتصادياً بحسب الفئات العمرية والجنس، لبنان، 2009.

معدل غير الناشطين اقتصادياً		
لبنان	رجال	نساء
52.4	27.2	77.2



المصدر: المسح العنقودي متعدد المؤشرات- متابعة أوضاع النساء والأطفال، 2009



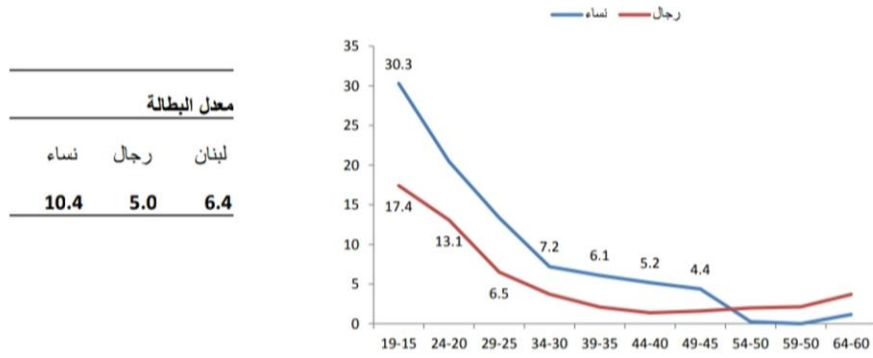
رسم توضيحي 1: معدلات غير الناشطين اقتصادياً بحسب الفئات العمرية والجنس في لبنان لعام 2009

يتبين من الرسم البياني أعلاه أن نسبة غير الناشطين اقتصادياً هم في الأغلب من النساء بنسبة 77.2% مقابل 27.2% من الرجال.

معدلات البطالة

سنة 64-15

معدلات البطالة بحسب الفئات العمرية والجنس، لبنان، 2009.



المصدر: المسح العنقودي متعدد المؤشرات- متابعة أوضاع النساء والاطفال، 2009



www.cas.gov.lb

رسم توضيحي 2: معدلات البطالة في لبنان حسب الفئات العمرية والجنس لعام 2009

يتبين من الرسم البياني أعلاه أن معدل البطالة في لبنان هو لصالح النساء بنسبة

10.4 مقابل 5.0 للرجال.

الدخل الصافي من العمل

توزع المستخدمين والأجراء بحسب فئات الدخل الصافي من العمل والجنس

الراتب الشهري الصافي من العمل (بالآلاف اللييرات اللبنانية)	إناث	ذكور	إناث وذكور
299 و أقل	9.2	9.2	9.2
بين 300 و 399	15.8	14.3	14.7
بين 400 و 499	16.8	13.1	14.1
بين 500 و 599	9.9	13.1	12.2
بين 600 و 699	8.1	13.8	12.2
بين 700 و 799	9.4	9.0	9.1
بين 800 و 899	6.7	4.4	5.0
بين 900 و 999	6.2	4.5	5.0
بين 1000 و 1099	6.2	5.7	5.9
بين 1100 و 1399	4.9	5.0	5.0
بين 1400 و 1999	5.0	5.4	5.3
2000 وأكثر	1.7	2.5	2.3
لبنان	100	100	100

المصدر: المسح الوطني لآحوال المعيشية للأسرة، 2007



www.cas.gov.lb

رسم توضيحي 3: توزع المستخدمين والأجراء بحسب فئات الدخل الصافي من العمل والجنس في لبنان لعام 2007.

يتبين من الرسم البياني أعلاه، أن الراتب الشهري الصافي هو لصالح الذكور للعام 2007.

فئات المهن للعمل الحالي

توزع العاملون بحسب فئات المهن والجنس (بالنسبة المئوية)، لبنان، 2009.

فئات المهن	نساء ورجال معاً	رجال	نساء
كوادر عليا ومندراء	14.1	16.3	6.5
اختصاصيون	12.1	7.9	25.9
مهن وسطي	6.3	4.6	12.3
موظفون اداريون	6.4	4.8	11.5
عاملون في قطاع الخدمات وبتاعون	12.7	10.9	18.6
عمال زراعيون وصيادو سمك	5.3	5.4	5.2
عمال مهرة	18.6	22.8	4.8
سائقو الآلات والسيارات	8.4	10.9	(*)
عمال غير مهرة	9.8	8.4	14.5
قوى عسكرية	6.2	8.0	(*)
لا جواب	(*)	(*)	(*)
المجموع	100	100	100

(*) : العدد أقل من 25 حالة

المصدر: المسح العنقودي متعدد المؤشرات- متابعة أوضاع النساء والاطفال، 2009



www.cas.gov.lb

رسم توضيحي 4: توزع العاملين بحسب فئات المهن والجنس (بالنسبة المئوية)، في لبنان لعام 2009

يتبين من الرسم البياني أعلاه أن نسبة النساء في فئات المهن هي في مهن وسطي (12.3) موظفون إداريون (11.5) وعاملون في قطاع الخدمات وبتاعون (18.6)، مقابل انخفاضها في باقي الفئات لصالح الرجل.

فجوة الدخل من العمل بين المرأة والرجل

متوسط الدخل و فجوة الدخل بين المرأة والرجل بحسب القطاعات الاقتصادية، لبنان، 2007

قطاع النشاط الاقتصادي	فجوة الدخل %	رجال	نساء
الزراعة	21.0	ل.ل. 295 000	ل.ل. (233000)
الصناعة	23.8	ل.ل. 596 000	ل.ل. 455000
التجارة	10.8	ل.ل. 595 000	ل.ل. 531000
النقل وأنشطة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية	38.0	ل.ل. 1070 000	ل.ل. (664000)
الخدمات والوساطة المالية والتأمين	6.2	ل.ل. 785 000	ل.ل. 736000
فجوة الدخل بين المرأة و الرجل في كافة القطاعات	6.0	ل.ل. 702 000	ل.ل. 660000

(n.n) العدد بين 25 وأقل من 50 حالة
المصدر: المسح الوطني للاحوال المعيشية للأسرة، 2007

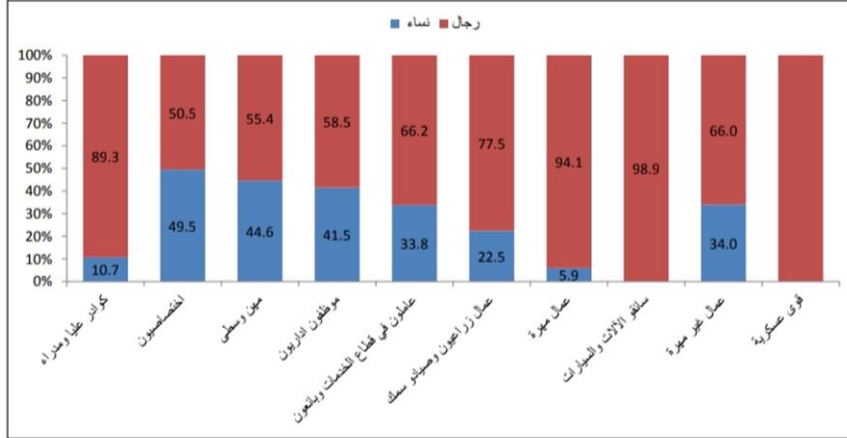


رسم توضيحي 5 : فجوة الدخل من العمل بين المرأة والرجل في لبنان لعام 2007.

يتبين من الرسم البياني أعلاه أن دخل النساء أقل في قطاع النشاط الاقتصادي المختلفة من الرجال، في الزراعة 233000 ل.ل. مقابل 295000 ل.ل. لرجال، في الصناعة 455000 ل.ل. مقابل 596000 ل.ل. للرجال، وفي التجارة 531000 ل.ل. مقابل 595000 ل.ل. للرجال، أما في النقل وأنشطة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية 664000 ل.ل. مقابل 1070000 ل.ل. للرجال، أخيراً، في الخدمات والوساطة المالية والتأمين 736000 ل.ل. مقابل 785000 ل.ل. للرجال.

فئات المهن للعمل الحالي

توزع العاملين بحسب فئات المهن والجنس (بالنسبة المئوية)، لبنان، 2009



المصدر: المسح العنقودي متعدد المؤشرات- متابعة أوضاع النساء والأطفال، 2009

www.cas.gov.lb

رسم توضيحي: 6 : فئات المهن للعمل الحالي في لبنان لعام 2009

يتبين من الرسم البياني أعلاه أن نسبة توزع العاملين بحسب فئات المهن والجنس هي لصالح الرجال بشكل كبير .

العاملين بحسب القطاع الاقتصادي

توزع العاملين بحسب القطاع الاقتصادي والجنس (بالنسبة المئوية)، لبنان، 2009.

قطاع النشاط الاقتصادي	نساء ورجال معاً	رجال	نساء
الزراعة	6.3	6.5	5.7
الصناعة	12.1	13.4	7.5
الإنشاءات	8.9	11.5	(*)
التجارة	27.0	28.7	21.5
النقل وأنشطة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية	6.8	8.4	(1.4)
الخدمات	36.9	29.9	60.2
الوساطة المالية و التأمين	2.0	1.6	3.2
لا جواب	(*)	(*)	(*)
المجموع	100	100	100

(*) : العدد أقل من 25 حالة

(n,n) : العدد بين 25 وأقل من 50 حالة

المصدر: المسح العنقودي متعدد المؤشرات- متابعة أوضاع النساء والأطفال، 2009



رسم توضيحي 7: العاملین بحسب القطاع الاقتصادي في لبنان لعام 2009

يتبين من الرسم البياني أعلاه أن نسبة العاملين بحسب القطاع الاقتصادي لصالح الرجال ما عدا في الخدمات في إن النسبة هي لصالح النساء بنسبة 60.2%.

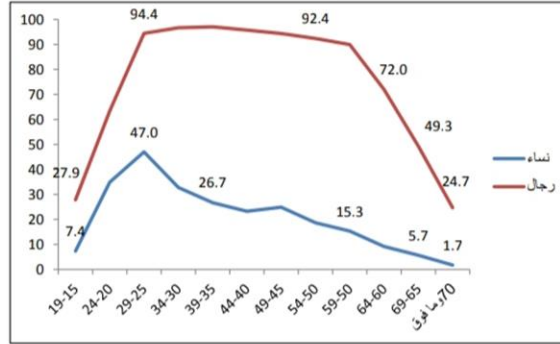
(في عمر 15 سنة وما فوق)

معدلات النشاط الاقتصادي

معدلات النشاط الاقتصادي بحسب الفئات العمرية والجنس، لبنان، 2009.

معدل النشاط الاقتصادي		
لبنان	رجال	نساء
47.6	72.8	22.8

العاملين بحسب الجنس		
لبنان	رجال	نساء
100	77.0	23.0



المصدر: المسح العنقودي متعدد المؤشرات- متابعة أوضاع النساء والأطفال، 2009



www.cas.gov.lb

رسم توضيحي 8: معدلات النشاط الاقتصادي في لبنان لعام 2009

يتبين من الرسم البياني أعلاه، أن معدل النشاط الاقتصادي هو لصالح الرجال %72.8 مقابل %22.8 للنساء، أما العاملين بحسب الجنس هو أيضًا لصالح الرجال بنسبة %77.0 مقابل %23.0 للنساء.

المبحث الثاني: الواقع التطبيقي في مصر وفرنسا (مقارنة)

- واقع المرأة المصرية والعربية وفقاً للدراسات:

كشفت دراسة اقتصادية اجتماعية مصرية حديثة عن خلل كبير في بناء الاقتصاد العربي والاقتصادي المصري بشكل خاص بسبب التمييز ضد المرأة. وفي حين تركزت الدراسة على الحالة المصرية فإنها استعرضت الأوضاع في الدول العربية على سبيل المقارنة.

وقالت الدراسة إن التمييز ضد المرأة يكلف مصر ما يزيد عن 70 مليار جنيه مصري (11,6 مليار دولار) سنوياً على الأقل كنتيجة فقط لانخفاض نسب ومستوى تعليم النساء وانخفاض مساهمتهن في قوة العمل. تحمل الدراسة، الصادرة عن مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية في القاهرة، عنوان "التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد المرأة في التعليم وسوق العمل". واتخذ مؤلف الدراسة المحلل الاقتصادي أحمد السيد النجار من مصر حالة للدراسة على خلفية مقارنات واسعة مع دول العالم العربي.

وتقول الدراسة إن التمييز ضد المرأة في مصر والعالم العربي والذي يعني عملياً فرصاً أقل في التعليم يجعلها "أكثر عرضة للاستغلال العائلي في الأعمال الغير مدفوعة الأجر في المزرعة أو المشروعات العائلية"، وبناء على هذا الافتراض فإن المجتمع يخسر ما يعادل 21,2 مليار جنيه كدخل مفقود لحوالي 1,456 مليون امرأة في مصر بسبب العمل غير المدفوع الأجر، قياساً على متوسط الأجور في هذا البلد النامي الذي يبلغ 12 ألفاً و 540 جنيه سنوياً. وفي الجزائر بلغت نسبة النساء العاملات بدون أجر لدى عائلتهن نحو 13,6% من إجمالي النساء العاملات، وهو ما يعادل 615,3 ألف امرأة، بحسب ما تقوله الدراسة التي تذهب إلى أن أولئك النسوة تعملن بصورة أساسية في القطاع الزراعي وتجارة التجزئة، وغالبيةهن من غير المتعلمات أو محدودات التعليم. وتقدر ما يضيع عليهن بسبب هذا العمل غير المدفوع الأجر بنحو 2,5 مليار دولار سنوياً، قياساً على متوسط الدخل المكتسب للمرأة العاملة هناك والبالغ نحو 4081 دولاراً أميركياً سنوياً.⁽¹⁾

¹ موقع الاتحاد، دراسة: التمييز ضد المرأة في مجال العمل ثغرة كبيرة في بناء الاقتصاد المصري والعربي، 2011-2-20، تاريخ الدخول: 2019-9-10

[دراسة-التمييز-ضد-المرأة-في-مصر](https://www.alittihad.ae/article/17278/2011/-/دراسة-التمييز-ضد-المرأة-في-مصر)

[مجال-العمل-ثغرة-كبيرة-في-بناء-الاقتصاد-المصري-والعربي](https://www.alittihad.ae/article/17278/2011/-/دراسة-التمييز-ضد-المرأة-في-مصر)

وكذلك "فإن ما يضيع على النساء (في المغرب) بسبب هذا العمل غير المدفوع يبلغ نحو 2,6 مليار دولار في العام"، على حد ما تقوله الدراسة قياساً على متوسط الدخل المكتسب للمرأة العاملة في المغرب. وتقول الدراسة إن "نسبة النساء العاملات في مواقع قيادية أو برلمانية أو إدارية رفيعة بين من يشغلون هذه المواقع محدود للغاية في الدول العربية التي قدمت بيانات عنه للأمم المتحدة، فقد بلغ 7% في قطر ونحو 13% في البحرين و نحو 9% في عمان ونحو 10% في المملكة العربية (السعودية) ونحو 5% في الجزائر ونحو 11% في مصر ونحو 12% في المغرب ونحو 4% في اليمن

وتعزو الدراسة تدني تلك النسب إلى تدني نسب ومستوى التعليم بين النساء العربيات كنتيجة للتمييز ضدهن في مجتمعاتهن. وتقول في ذات السياق إن ما تسميه بـ"ضعف الاهتمام بالتعليم والبحث والتطوير العلميين" يصيب النساء بدرجة أكبر من الرجال بطبيعة الحال. وتستدل على ضعف الاهتمام بذلك بانخفاض نسب الإنفاق العام على التعليم إلى الدخل القومي الإجمالي في عدد من الدول العربية، إذ تنخفض تلك النسبة مثلاً في الأردن من 7% عام 1990 إلى 3,5% عام 2007. يأتي ذلك إلى جانب الانخفاض الكبير في معظم دول العالم العربي في الإنفاق على البحث وتخصص الدراسة إلى أن "عدم تعليم المرأة ينطوي بالفعل على تكلفة اقتصادية واجتماعية وسياسية شخصية وعائلية ومجتمعية أكبر كثيراً من تكلفة تعليم المرأة على قدم المساواة مع الرجل.

وفي مصر على سبيل المثال، لا تزيد نسبة النساء من قوة العمل عن نحو 23,9% مقارنة 40,4% في المتوسط العالمي ونحو 43,3% في الدول الغنية و39,8% في الدول المنخفضة والمتوسطة الدخل. وتقول الدراسة إن ارتفاع نسبة النساء إلى قوة العمل في مصر لتصل إلى المتوسط في الدول المتوسطة ومنخفضة الدخل مثلاً، كان ليذر على أولئك النساء المستبعدات من سوق العمل لأسباب تعليمية وتمييزية والبالغ عددهن 4,18 مليون امرأة، نحو 52,4 مليار جنيه مصري سنوياً. وتشير الدراسة إلى مفارقة في الحالة المصرية مفادها أن نسبة النساء لدى قوة العمل قد تدنت من 26,6% عام 1990 إلى 23,9% عام 2008، لتراجع بذلك مصر من المرتبة الثالثة إلى التاسعة⁽¹⁾.

في حين أن "بلدان المنطقة العربية في حالة صعود متفاوت السرعة بالنسبة لدور وحصة المرأة في سوق العمل وهو أمر محفز ضعيف أو قوي لتعليم المرأة في الشرائح الدنيا والوسطى من الدخل".

1- موقع الاتحاد، دراسة: التمييز ضد المرأة في مجال العمل ثغرة كبيرة في بناء الاقتصاد المصري والعربي،

مرجع سابق.

ويتبين أن الفجوة بين مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل تتراوح بين 51.2% - 55.2% في شمال أفريقيا والدول العربية، على سبيل المثال فإن معدل البطالة بين النساء في مصر قد سجل 42.2% مقارنة بـ 9.4% بين الرجال في 2015 وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبيء العامة والإحصاء⁽¹⁾.

وتورد الدراسة بيانات تشير إلى ارتفاع نسبة النساء في قوة العمل خلال نفس الفترة من 23,4% إلى 31,4% في الجزائر، ومن 14,8% إلى 21,9% في ليبيا، ومن 13,7% إلى 18,3% في عمان، ومن 13,1% إلى 16,1% في العراق، ومن 16,2% إلى 22,8% في الأردن، ومن 23,7% إلى 26,1% في المغرب، ومن 26% إلى 29,5% في السودان.

ويأتي هذا الارتفاع في نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل في العالم العربي على خلفية ارتفاع تلك النسبة في المجموع العالمي عبر نفس الفترة من 2,39% إلى 4,40%. وتغزو الدراسة جانب من انخفاض نسبة مساهمة المرأة المصرية في قوة العمل إلى "تركيز الإنفاق الاستثماري الحكومي على مشروعات البنية الأساسية (الذي) يجعل فرص العمل المتاحة في هذه المشروعات متحيزة لغير المتعلمين والأقل حظاً من التعليم، ومتحيزة بشكل حاسم ضد النساء لأنها أعمال تتطلب مقدرة بدنية ذكورية، وبالتالي فإنها تشكل بيئة غير مشجعة على تعليم المرأة.

وتقترح الدراسة بناء على ذلك "إعادة هيكلة الاستثمارات الجديدة والإنفاق العام عموماً بصورة تناسب احتياجات الاقتصاد والمجتمع وتخلق فرص عمل متوازنة للنساء والرجال على قدم المساواة.

وفي عام 2016، صنف المنتدى الاقتصادي العالمي، السعودية في المرتبة 140 عالمياً من أصل 144 دولة في مؤشر الفجوة بين الجنسين في سوق العمل، كما احتلت مصر المرتبة رقم 138 في نفس المؤشر، أما الإمارات فقد احتلت المرتبة 128 عالمياً، والجزائر 141، وجاءت قطر في المرتبة الـ 122 عالمياً أما الأردن وسوريا فقط احتلتا المرتبة 143 و 144 عالمياً على التوالي. وفي عمان تكابد عاملات المنازل الأجنبية ظروف عمل شاقة للغاية، فوفقاً لتقرير أعدته «هيومن رايتس ووتش» فإن عاملات المنازل في عمان يعملن

¹ - أحمد داوود، المرأة في سوق العمل: خسائل مباشرة ومكاسب ضائعة، مرجع سابق.

لساعات طويلة تصل إلى 21 ساعة في اليوم دون راحة، كما أنهم يتعرضون إلى الإساءة البدنية والجنسية والحرمان من مستحقاتهم المالية. من شأن هذه القيود والمضايقات التي تتعرض لها المرأة في سوق العمل العربي أن تزيد من عمق الفجوة بين النساء والرجال في سوق العمل وهو ما يكبد المجتمع خسائر على عدد من المستويات الاقتصادية والتنموية.

- واقع المرأة الفرنسية والأوروبية وفقًا للدراسات:

وفق بحث أجري في فرنسا وأكدت صحته وزارة حقوق المرأة في البلاد، تتقاضى النساء أجرًا أقل بنسبة 15% من الرجال على الرغم من قيامهن بالعمل نفسه. وشهدت فرنسا عام 2014 إقرار قانون لتحقيق المساواة بين أجور النساء والرجال، وقد أدينت 94 شركة بمخالفته. وترى جمعيات حقوق الإنسان أن إجراء حملات للمطالبة بمساواة أجور النساء مع الرجال سيجعل أرباب العمل أكثر تفهمًا، وسيمثل ضغطًا عليهم إلى جانب القانون⁽¹⁾.

وقد أعلن رئيس الحكومة "إدوار فيليب" أنه سيتم تزويد الشركات والمؤسسات عام 2019 التي توظف أكثر من 250 عاملاً بـ"برمجية" يتم إدماجها مع برنامج الرواتب التابع لكل شركة، لقياس الفوارق الموجودة بين النساء والرجال في هذا المجال. أما الشركات التي توظف ما بين 50 إلى 250 عاملاً، فسيتم تزويدها بهذا "البرمجية" في 2020.

من ناحيتها، أكدت متخصصة في مجال مكافحة الفوارق بين النساء والرجال في حوار مع جريدة "لوبريزيان" أن ثمة شركات فرنسية لا تعرف ما هي المقاييس التي ينبغي الاعتماد عليها لقياس نسبة الفوارق المتواجدة بين الجنسين بغرض إزالتها. وأمهلته الحكومة الفرنسية الشركات أربع سنوات (إلى غاية 2022) لمحو الفوارق في مجال الرواتب بين النساء والرجال الذين يملكون نفس المؤهلات العلمية ويشغلون نفس المناصب وذلك عبر تخصيص ظرف مالي لاستدراكها ومحوها. وفي حال تجاوزت هذه الشركات سنة 2022 دون أن تقدم حلولاً، فسيحق

¹ - موقع الجزيرة، احتجاجات بفرنسا على التمييز ضد المرأة في العمل، 8-11-2016، تاريخ الدخول:

حينئذ للمفتشية العامة للعمل أن تتدخل لإرغامها بالقيام بذلك، مع التهديد بفرض غرامة مالية تقدر بـ 1 بالمائة من فاتورة الأجور العامة التي تدفعها الشركة لموظفيها.

يعتقد الكثير من الناس أن مسألة المساواة في عالم العمل لم تعد موضوعًا مشتركًا في فرنسا. ومع ذلك، فإن النساء يحصلن الآن على أجر أقل من الرجال، وهن أقل في المهن العليا، ولا يزالن يكافحن ضد بعض الصور النمطية. في الواقع، وفقًا لما قاله غيسلين دونيول شو، الباحث في مجال المساواة المهنية في المجلس الوطني للمرأة، "تحتل النساء مكانة متدنية باستمرار في سوق العمل... لتحسين ظروف العمل، نحتاج أن نرى أن عالم العمل يوفر نفس الفرص لكلا الجنسين.

بشكل عام، لا تزال النساء أقلية في المهن لأنهن أقل في الأعمال وأكثر مهارة. على سبيل المثال، وفقًا لوزارة العمل والعلاقات الاجتماعية والأسرة والتضامن والمدينة، كانت النساء يمثلن في عام 2002 ما نسبته 27٪ فقط من الأعمال التجارية في القطاع والقطاع التجاري غير المالي ("الشخصيات الرئيسية"). في الشركات، لا تمثل النساء سوى جزء صغير، ولسوء الحظ، تزداد هذه الإحصاءات بشكل طفيف للغاية، حيث بلغت 29٪ في عام 2006 ("الشخصيات الرئيسية")⁽¹⁾.

في الواقع، في بعض شبكات الأعمال، تكون المرأة غير مرئية تقريبًا. على سبيل المثال، في مقال بعنوان "فرانسواز هوجيت ديفاليت"، ملاك الأعمال، يكتب الصحفي عن هيئة "رجال الأعمال الملائكة" في فرنسا وهي ظاهرة من الوسطاء المحترفين. من بينهم قادة الأعمال أو كبار المديرين أو الاستشاريين الذين يحدثون للاستثمار في المشاريع التي يختارونها. ومن المفارقات، من بين هؤلاء "ملائكة الأعمال"، هناك 3٪ فقط من النساء. يكشف الجزء الصغير من النساء أن وجود سيدات الأعمال أقل بكثير من الرجال. على الرغم من وجود قوانين مساواة للمرأة في العمل والتمييز محظور، لا يمكننا بعد أن نقول أن المرأة لها مكان مثل الرجل؛ يجب

¹ - Une histoire du droit au travail des femmes, 15-5-2010

زيادة تمثيل المرأة في الأعمال والمهن قبل أن يتم قول ذلك. أخيراً، هناك عقبة أخرى أمام النساء تتعلق بالطريقة التي تديم بها الصحافة الصور النمطية الشائعة⁽¹⁾.

وفيما يتعلق بـ"التحديات الجنسية" التي تتعرض إليها بعض النساء في أماكن عملهن، اقترحت الحكومة الفرنسية تعيين "ممثلين" في الشركات لمساعدة النساء في جميع خطواتهن الإدارية وحتى القضائية⁽²⁾.

وتشير الإحصاءات إلى فروقات على هذا المستوى بين المرأة والرجل تبلغ 9% أكثر لمصلحة الرجال. يذكر أنه ليس هناك مهن ممنوعة على المرأة، ولا تحتاج المرأة إلى موافقة زوجها للعمل.

ولإعطاء مثال حي على ذلك، شهدت عهود رئاسة كل من نيكولا ساركوزي وفرانسوا هولاند، ومؤخراً إيمانويل ماكرون، حكومات مكونة بالتساوي بين عدد الوزيرات وعدد الوزراء، خاصة في المراحل الأولى من هذه العهود الرئاسية⁽³⁾.

وفي خطوة لمكافحة عدم المساواة في الأجور، قدمت الحكومة في أيار 2018، خطة عمل لإنهاء عدم المساواة بين الجنسين في الأعمال التجارية. حيث صدر في 5 سبتمبر 2018، القانون المتعلق بحرية اختيار المستقبل المهني (نافذة جديدة) أنشأ أداة تقييم لقياس وتصحيح الاختلافات في الأجور في الشركات. فيصبح لديهم التزام بالنتائج، ولم يعد التزاما

¹ - les femmes au travail, Le monde du travail: la lutte pour l'égalité continue, 2019: 25-8-2019:

https://collab.its.virginia.edu/access/content/group/3773a2c7-fc6b-4fc9-b6fd-914f2b55ef1c/02_projets_des_etudiants/Femmes/Femmes/les_femmes_au_travail.htm

²

طاهر هاني، فرنسا: رئيس الحكومة يكشف عن حزمة من القرارات لفرض المساواة بين الرجال والنساء داخل المؤسسات، فرنس 24، 24، 8-3-2018، تاريخ الدخول: 10-9-2019:

<https://www.france24.com/ar/20180308-فرنسا-العالمي-للرأة-محاربة->

[الفوارق-الأجور](#)

³ - شارلوت بوتيو، في فرنسا... المساواة بين المرأة والرجل من الثوابت الأساسية، ترجمة جيل واكيم، نص منشور بالفرنسية على موقع مهاجر نيوز، 25-5-2017، تاريخ الدخول: 10-9-2019:

<https://www.infomigrants.net/ar/post/3379/-من-المرأة-والرجل-في-فرنسا-المساواة-بين-المرأة-والرجل-من->

[الثوابت-الأساسية-للجمهورية](#)

بالوسائل فقط. ففي كل عام، يجب على كل شركة لديها 50 موظفًا على الأقل حساب ونشر "مؤشر المساواة بين الجنسين" الخاص بها على الإنترنت.

ويأخذ هذا المؤشر شكل علامة من أصل 100 ، ويتم حسابه على أساس 4 معايير للشركات التي يتراوح عدد موظفيها بين 50 و 250 موظفًا) و 5 معايير (بالنسبة إلى أكثر من 250 موظفًا): القضاء على فجوة الأجور بين النساء والرجال، حسب الفئة الوظيفية المكافئة والفئة العمرية (40 نقطة) ؛ نفس الفرصة لزيادة النساء مثل الرجال (20 نقطة) ؛ نفس الفرصة الحصول على ترقية للنساء أكثر من الرجال (15 نقطة) ؛ زيادة الأجور المضمونة عند العودة من إجازة الأمومة (15 نقطة) ؛ التكافؤ بين أعلى 10 أجر (10 نقاط). يجب أن تصل الشركات إلى درجة لا تقل عن 75 من 100 في غضون 3 سنوات. إذا كانت النتيجة أقل من 75 ، فيجب أن يضعوا تدابير تصحيحية تحت طائلة العقوبات المالية التي تصل إلى 1 ٪ من قيمة التداول . ويحدد المرسوم رقم 2019-15 المؤرخ 8-1-2019 طرق حساب صاحب العمل من حيث فروق الرواتب. يعد قياس ونشر هذا المؤشر الخاص بالمساواة المهنية إلزاميًا من: 1 مارس 2019 للشركات التي يعمل بها ما لا يقل عن 1000 موظف ؛ 1 سبتمبر 2019 للشركات التي يعمل بها 250 موظفًا على الأقل ؛ 1 مارس 2020 للشركات التي تضم 50 موظفًا على الأقل⁽¹⁾.

وتشير «منظمة العمل الدولية» في تقرير لها، إلى أن الفجوة بين الرجال والنساء في سوق العمل العالمي بلغت 26.7% في 2017، فقد وصل معدل مشاركة الرجال في سوق العمل إلى 76.1% في حين أن النساء يشاركن في سوق العمل بنسبة 49.4% فقط، أي أن 76.1% من الرجال على مستوى العالم يشاركون في سوق العمل، في حين أن تلك النسبة لا تتعدى الـ 50% بالنسبة للنساء.

¹ -Eclairage, -Droits des femmes: ou en est l'egalite professionnelle?, la vie publique, 9-9 2019, la date d'entree: 15-10-2019:

<https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle>

Labour force participation rate by sex (per cent) and gender gap (percentage points), 1997-2021

Country/region	1997-2017		2017		2018		2018-21	
	Gap	♂	♀	Gap	♂	♀	Gap	Gap
World		76.1	49.4	26.7	76.0	49.3	26.7	➔
Developing countries		82.6	70.3	12.3	82.6	70.3	12.3	➔
Emerging countries		77.5	46.9	30.6	77.4	46.7	30.7	⬆️
Developed countries		68.0	51.9	16.1	67.9	51.8	16.1	⬇️
Northern Africa		74.1	22.9	51.2	74.1	22.9	51.2	⬇️
Sub-Saharan Africa		76.3	64.6	11.7	76.4	64.7	11.7	➔
Latin America and the Caribbean		78.3	52.7	25.6	78.3	52.7	25.6	⬇️
Northern America		68.3	56.2	12.1	68.1	56.1	12.0	➔
Arab States		76.4	21.2	55.2	76.3	21.3	55.0	⬇️
Eastern Asia		76.8	61.3	15.5	76.6	60.9	15.7	⬆️
South-Eastern Asia and the Pacific		81.2	58.8	22.4	81.1	58.8	22.3	➔
Southern Asia		79.4	28.6	50.8	79.5	28.7	50.8	⬇️
Northern, Southern and Western Europe		63.8	51.3	12.5	63.6	51.2	12.4	⬇️
Eastern Europe		68.1	53.0	15.1	67.9	52.9	15.0	⬇️
Central and Western Asia		73.5	44.1	29.4	73.5	44.1	29.4	➔

رسم توضيحي 9: معدل توزيع القوى العاملة حول العالم وفقاً للنوع.

وبالنظر إلى الجدول أعلاه يتبين أن الفجوة بين مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل تصل إلى أقصاها في الدول الناشئة كالهند، والصين، وتركيا، والبرازيل بنسبة 30.6%، مقارنة بـ 16.1% في الدول المتقدمة، و 12.3% في الدول النامية⁽¹⁾.

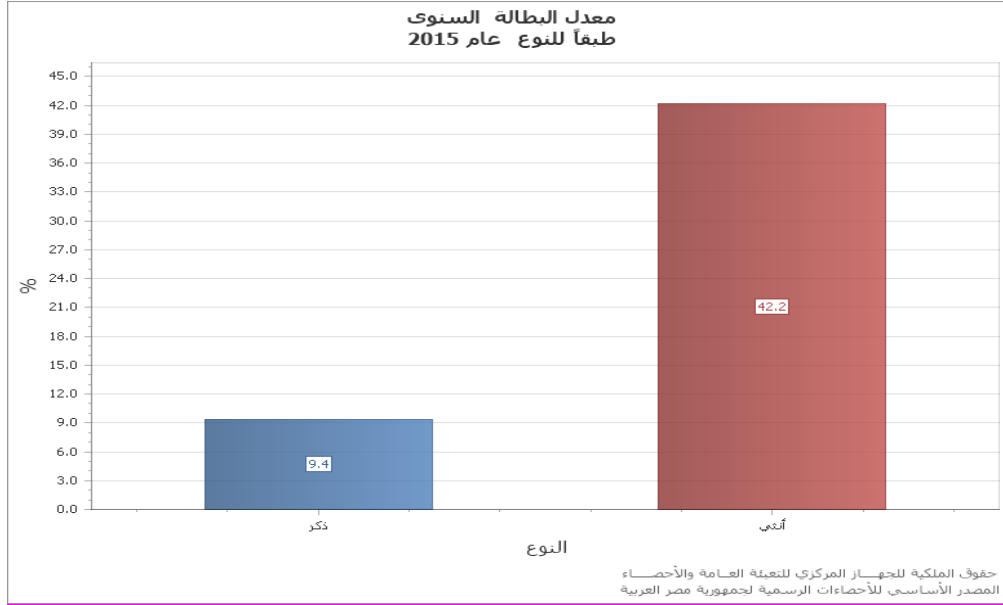
قد تبدو الصورة مشرقة في الدول النامية والمتقدمة من حيث انخفاض الفجوة بين مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل مقارنة بالدول الناشئة، فالعبرة ليست بمشاركة النساء في سوق العمل فحسب، ولكن بأوضاع النساء داخل هذا السوق، وهل يحظين بنفس الفرص والأماكن المتاحة للرجل أم لا؟

ويشير البنك الدولي إلى أن النساء يشكلن أقل من 10% من مديري صناديق الاستثمار في الولايات المتحدة الأمريكية، ولا يزيد عدد المديرين التنفيذيين من النساء في البنوك الكبرى على أصابع اليد الواحدة. أما في المملكة المتحدة، لا يتعدى النساء نسبة الـ 9% في مجلس

¹ - أحمد داوود، المرأة في سوق العمل: خسائر مباشرة ومكاسب ضائعة، موقع إضاءات، 7-9-2017، تاريخ الدخول: 10-9-2019:

<https://www.ida2at.com/women-in-the-labor-market-direct-losses-and-lost-gains/>

إدارة أكبر 50 شركة للتكنولوجيا المالية بالبلاد، وسيطر الرجال على مقاعد مجلس الإدارة في 70% من هذه الشركات على الأقل. أما بالنسبة للدول النامية فتتمثل غالبية الفرص المتاحة للنساء في بعض الأعمال الشاقة التي لا تدر عائداً يناظر المجهود المبذول فيها، كالعمل في الحقول ومصانع الغزل والنسيج وخدمة المنازل لفترات تصل إلى 12 ساعة يومياً.



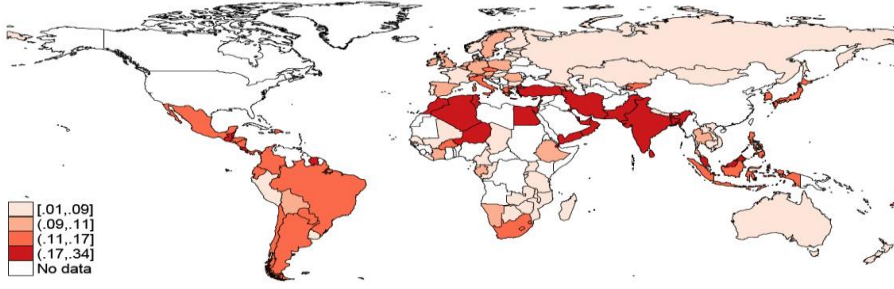
رسم توضيحي 10: معدل البطالة السنوي طبقاً للنوع عام 2015

وفي دراسة كمية أجرتها جامعة برشلونة، لتقدير انعكاسات الفجوة بين الجنسين في سوق العمل على الإنتاجية الكلية ونصيب الفرد من الدخل القومي، وجد الباحثون أن حرمان المرأة من المشاركة في الإدارة يؤدي إلى انخفاض إنتاجية العامل بنسبة 12% في المتوسط، أما استبعاد المرأة تماماً من قوة العمل من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض دخل الفرد في المجتمع بنسبة 40% في المتوسط.

وتختلف خسائر الدخل باختلاف النطاق الجغرافي، فنجد أن الفجوة بين الجنسين في سوق العمل تتسبب في انخفاض الدخل القومي بنسبة 27% في منطقة الشرق الأوسط، هذه النسبة وصلت إلى 29% في دولة كمصر في 2007. ويشير البنك الدولي إلى أن منطقة شرق آسيا والمحيط الهادي تفقد ما بين 42 و47 بليون دولار سنوياً بسبب القيود المفروضة على المرأة وصعوبة مشاركتها في قوة العمل⁽¹⁾.

¹ - أحمد داوود، المرأة في سوق العمل: خسائر مباشرة ومكاسب ضائعة، مرجع سابق.

Figure 6: World map of total income loss due to gender gaps



رسم توضيحي 11: التمييز ضد المرأة، عمالة المرأة

تشير منظمة العمل الدولية إلى أن تقليص الفجوة بين الجنسين في سوق العمل بنسبة 25% بحلول عام 2025 سيؤدي إلى زيادة قوة العمل العالمية بـ 204 ملايين عامل. وبافتراض ثبات معدل البطالة وكذلك معدل مشاركة الذكور في قوة العمل، فإن ذلك سيؤدي بدوره إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي العالمي بنسبة 3.9% أي ما يقدر بـ 5.8 تريليون دولار.

ولمشاركة المرأة في سوق العمل آثار إيجابية أيضاً على صعيد التنمية الاقتصادية، فقد أثبتت الدراسات أن المرأة العاملة تميل إلى إنفاق دخلها على تعليم وصحة أطفالها بنسبة أكبر من الرجل.

كما وجدت دراسة أعدها معهد كريدي سويس للبحوث، أن الشركات التي تحتوي على امرأة واحدة على الأقل في مجلس إدارتها تتفوق من حيث أداء سعر السهم، وكذلك العائد على حقوق الملكية، كما أنها تحافظ على معدلات دين أقل، بالإضافة إلى أن متوسط نمو صافي الدخل في تلك الشركات حقق 14% مقارنة بـ 10% للشركات التي تستبعد النساء عن مجلس الإدارة، ومن ثمَّ فإن الشركات التي تتبنى سياسة توظيف تمييزية ضد النساء تفوت على نفسها فرصاً أفضل للربح ومعدلات أسرع للنمو.

وفي دراسة أخرى عن الابتكار قام فريق العمل بدراسة 4227 شركة إسبانية، وباستخدام النماذج الإحصائية، وجدوا أن الشركات التي لديها عدد أكبر من النساء كانت أكثر قدرة على إدخال ابتكارات جديدة للسوق على مدى عامين هما مدة الدراسة.

لا شك إذن أن بيئة عمل أكثر تنوعاً وتنافساً بين الرجال والنساء من شأنها أن تحسن أداء الشركات بشكل أفضل، لا سيما وأن الدراسات قد أثبتت أن النساء يتمتعن بمهارات عالية

في تحديد المسؤوليات وتنفيذها بدقة، ولا شك أيضاً أن التمييز ضد النساء ينطوي على خسائر مباشرة تتمثل في انخفاض الدخل القومي وتراجع الإنتاجية وأخرى غير مباشرة تتمثل في التضحية بمعدلات أسرع للنمو وفرصاً أفضل للربح⁽¹⁾.

¹- أحمد داوود، المرأة في سوق العمل: خسائر مباشرة ومكاسب ضائعة، مرجع سابق.

الخاتمة

لما كانت المرأة العاملة ذات أهمية كبيرة في الحياة، إلا أنها واجهت الكثير من المشكلات والصعوبات والتحديات في العالم، لا سيما أن المرأة اللبنانية هي ضحية للعادات والتقاليد، والفروقات وغيرها.

إنّ الاتفاقيات والمعاهدات والمواثيق الدولية الحاصلة من أجل إلغاء التمييز الجنسي والمحافظة على حقوق المرأة، وخاصة حقها في العمل، لم تطبق كما يجب حتى أنها في مضمونها لم تستوفِ الشروط التي تمنح المرأة كامل حقوقها في العمل كالرجل.

لعلّ أبرز القوانين المتعلقة بعمل المرأة بين فرنسا ومصر تكاد تكون حبرا على ورق إذا نظرنا إليها قياسا بالواقع، إذ أن الإحصاءات تشير إلى تدني نسبة المرأة العاملة كما في لبنان بسبب التمييز ضدها في مراكز العمل.

لقد أقرّ قانون العمل اللبناني حماية حقوق العاملين على أرضه من الجنسين وهذا ما يجب مراعاته بالنسبة للمرأة العاملة حيث أنها لا تزال حقوقها في العمل مغفلة لهذا فإن المواد التي تحفظ حقوق المرأة العاملة يجب تطبيقها بحذافيرها بالإضافة إلى تعديل الثغرات في كل كم قانون العمل وقانون الضمان.

وفي الدول العربية نجد أيضا أن قانون العمل المصري قد حظر كما قانون العمل اللبناني دخول النساء في بعض مجالات العمل التزاما ببعض الاتفاقيات مبررا ذلك الحظر حرصه على النساء وحمايتهن، ولكن القانون المصري وفي المادة 91 من قانون العمل لم يمنح إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال فترة خدمة العاملة، فلا تعتبر هذه المادة جائزة بحق المرأة؟ وفي المقابل أعطى القانون المصري الأم الحق في إجازة رعاية الطفل كما نصّ على إنشاء دار للحضانة في الأماكن التي تعمل فيها أكثر من مئة امرأة كما اكتسبت المرأة المصرية حقوقا إضافية من خلال ولادها في قانون الطفل المصري فبحسب رأي المشرع إنّ حقوق المرأة العاملة متعلقة بحقوق الطفل.

أما قانون العمل الفرنسي فهو أيضا كالمصري اهتم تشريعا بوضع المرأة في العمل وخاصة المرأة الأم لكنه اختلف مع القانونين السابقين بأنه لم يورد أي مهن ممنوعة على المرأة.

كما بدا واضحا على المشرع الفرنسي من خلال مواد القانون أنه حرص على عدم التمييز ضد المرأة في أي مادة بل سهل عملها في أماكن العمل واحترم خصوصيتها كأم.

وبالنسبة للاتفاقيات فقد اعتبرت الفقرة الثالثة من اتفاقية إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لعام 1967 أنه لم يعد تمييزاً أية إجراءات تتخذ لحماية المرأة في بعض أنواع الأعمال ولأسباب خاصة بتكوينها الجسماني.

ومن بعدها عُقدت اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 والتي عادت وأكدت على حقوق المرأة في العمل وكانت حريصة على إلزام الدول الموقعة على الاتفاقية من إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة في دولهم ولكن ثغرة هذه الاتفاقية أنها لم تشمل بعض فئات النساء كالعاملات في المنازل والأراضي الزراعية، ومن ثم تتالت بعدها الكثير من الاتفاقيات وكذلك اتفاقيات منظمة العمل العربية والتي ترمي كلها إلى الأهداف نفسها وهي تنظيم عمل المرأة، حمايتها، وضمان عدم التمييز ضدها. غير أنّ كل اتفاقية أو معاهدة كانت تضيف أو تعدّل بعضاً من الحقوق وكلها لصالح المرأة العاملة.

وعلى الرغم من توقيع الدول ومنها لبنان للعديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعمل المرأة وكذلك على الرغم من التشريعات والقوانين في الدول التي صيغت أو عدلت التزاماً مع المعايير الدولية لحماية المرأة من التمييز إلا أن كل ذلك لم ينعكس على واقع المرأة اليوم ولم يبلغ الكثير من الأفعال في عالم العمل التي خرقت الاتفاقيات والقوانين بل لم تحترمها، ونرى حسب الإحصاءات واقع عمل المرأة في لبنان وغير دول الذي ما زال مضطهداً لأسباب كثيرة تتعلق منها بالعادات والتقاليد وحصرها بالمنزل وتربية الأطفال ومنها أسباب غير واضحة وغير مبررة فقط الهدف منها الانتقاص من قدرة المرأة وعندما نطلع على واقع المرأة في لبنان أو في دولة أخرى كمصر وفرنسا نرى أن المشكلة ليست فقط بالقوانين على قدر ما هي مشكلة رقابة من قبل الجهات المختصة على المؤسسات حيث تعمل النساء فالقاعدة وإن وجدت فهي تخرق من قبل أصحاب العمل دون أي رقابة.

ولذلك التوصيات التي تحملها الرسالة:

- 1- لفت نظر المعنيين للثغرات الموجودة في قانون العمل اللبناني وقانون الضمان الاجتماعي التي تسيء إلى وضع مركز المرأة العاملة اللبنانية.
- 2- الحث على تشكيل لجان لمراقبة حسن سير تطبيق قانون العمل اللبناني بما يخص المرأة العاملة.
- 3- العمل على تعديل مواد قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي لما فيه مصلحة المرأة العاملة اللبنانية ومن أجل إلغاء أي نوع من التمييز بينها وبين الرجل.

4- تفعيل حملات توعية للمجتمع المدني للضغط من أجل حصول التعديل.

إذاً هل سيلتزم المشرعون بتعديلات جديدة بالذكر لصالح المرأة العاملة اللبنانية في المستقبل القريب؟ أم أنه سيتم إغفال بعضها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة؟ وإذا ما تمت هذه التعديلات هل ستنعكس على واقع المرأة اللبنانية العاملة بصورة عملية؟

الملحق

استشارة قانونية

بقلم د. عامر عبد الملك المستشار القانوني للمدير العام سابقاً

حق استفادة الزوجة الثانية للمضمون من التقديمات والمضمونة عن اولادها :

عدم المس بمبدأ المساواة في الحقوق والموجبات بين المضمونين

يعرض المستشار القانوني السابق للصندوق الدكتور عامر عبد الملك في هذه الاستشارة الحالة التي يمكن للزوجة الثانية الاستفادة منها من تقديمات الصندوق . كما يعرض لاستفادة المضمونة عن اولادها انطلاقاً من مبدأ المساواة بين المضمون والمضمونة وحول حق المضمونة في الاستفادة ايضاً عن اولادها في حال انها تتحمل مسؤولية النفقة عنهم وعملاً بأحكام قانون الضمان الذي يفترق في بعض التفاصيل مع القوانين والانظمة العائدة لكل طائفة من الطوائف في لبنان مما يعكس القاعدة الاجتماعية التي على اساسها يوفر الصندوق تقديماته للمواطنين دون الاخلال بمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات التي من شأنها ان تساهم بالعدالة الاجتماعية .

عناوين :

- غاية التقديمات في قانون الضمان توفير الحد الأدنى من الاطمئنان الاجتماعي.
 - المسؤولية القانونية والشرعية عن نفقة الاولاد وفقاً لقوانين الاحوال الشخصية لا علاقة لها بأحكام قانون الضمان .
 - يُفهم بكلمة مضمون (المادة 14) المضمون والمضمونة على السواء دون تمييز .
- مدى حقّ المضمون بالاستفادة من تقديمات الضمان الاجتماعي عن زوجته الثانية.

وحيث أن قانون الضمان الاجتماعي نصّ على توجب التعويضات العائلية عن الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت إذا لم تزاوّل 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 ولاتزاول عملاً مأجوراً (م/16) ، وإذا كان لمستحق التعويضات العائلية أكثر من زوجة شرعية واحدة فلا يتناول التصريح غير الزوجة الأولى (م/7).

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 تساكنه وتعيش على نفقته.

/ شروط الاستفادة /

وحيث أننا لا نستطيع النظر الى الزوجة الشرعية الواردة في كل المادتين 14 و 46 من قانون الضمان الاجتماعي إلا من خلال المبدأ الذي نصّت 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 إعتبره 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 أنه ، يبقى للصندوق إجراء التحقيق اللازم في هذه الحالة للتأكد من صحة الوقائع المذكورة أعلاه قبل إعطاء المفعول العملي لاستفادة المرأة المذكورة.

في استفادة المضمونة من تقديرات الضمان الاجتماعي عن أولادها :

- قبل تاريخ 2002/12/14 : (تاريخ نشر القانون رقم 483 الذي حدّد مفهوم عبارة "المضمون" الواردة في المادة /14 من قانون الضمان الاجتماعي).

وحيث أن تكرار الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية القاضية بإفادة الزوجة المضمونة من التقديرات عن أولادها في حال عدم توفر شروط استفادة الزوج من هذه التقديرات ، وإبرام بعض هذه الأحكام بقرارات من محكمة التمييز وأحدثها القرار رقم 2000/6 تاريخ 2000/2/21 الصادر عن الهيئة العامة لمحكمة التمييز المؤلفة من الرئيس الأول ومن رؤساء الغرف مجتمعة والذي قضى بتكريس حق المضمونة بالاستفادة عن أولادها من التقديرات المنصوص عنها في المادتين 14 و 46 من قانون الضمان الاجتماعي ، إن كل ذلك يُعتبر توجهاً واضحاً نحو تكريس الاجتهاد لهذ الناحية.

وحيث أن الأحكام الواردة أعلاه أكدت على النقاط التالية :

- إن المادة /14 من قانون الضمان الاجتماعي ، بنصها على شمول أولاد المضمون الذين يعيشون معه تحت سقف واحد وعلى نفقته ، لم تُفرق في الاستفادة من تقديرات الضمان الاجتماعي بين الوالد والوالدة المضمونة ، وإنّ المقصود بالنفقة الفعلية لا الشرعية ، بمعنى أن الذي يستفيد من تقديرات الضمان الاجتماعي عن أولاده هو من ينفق فعلياً عليهم وليس من هو مسؤول قانوناً وشرعاً عن نفقتهم بحسب قانون الاحوال الشخصية التي لا علاقة لها بأحكام قانون الضمان الاجتماعي... ، وإن القول بعكس ذلك من شأنه أن يؤدي الى المسّ بمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المضمونين والى الاخلال بقاعدة الانصاف والعدالة.

/ قانونية الانفاق /

- إن كلمة "النفقة" الواردة في المادة /14 ضمان وعبارة "الولد المعال" التي أوردتها المادة 46/ من نفس القانون... كل ذلك يدل على أن ما يقصد بهذه التعابير هو قيام أحد الوالدين بالانفاق على الأولاد دون بيان حدود هذا الانفاق وشروطه والأوضاع القانونية التي قد يستند إليها.
- إن القانون بأن نفقة الأولاد هي على عاتق الزوج وحده يتنافى وأحكام الاتفاقية حول حقوق الطفل التي صادق عليها لبنان بالقانون 20 تاريخ 1991/11/20 والتي أصبحت جزءاً من التشريع الداخلي بموجب المادة الثانية من قانون أصول المحاكمات المدنية ، كما أن تفسير صندوق الضمان الاجتماعي لأحكام قانون الضمان يتناقض مع اتفاقية العمل الدولية رقم 111 تاريخ 1958/6/25 التي صادق عليها لبنان أيضاً بالمرسوم الاشتراعي رقم 70 تاريخ 1977/6/25 والتي حظرت بدورها في المادة /الأولى التمييز والتفريق والتفضيل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين وأوجبت في مادتها الثانية على كل دولة عضو وضع سياسة تهدق الى تحقيق المساواة في المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة بغية القضاء على التمييز في هذا المجال ، كما أن المادة الثالثة تضمنت تعهد الدولة العضو بإلغاء أية أحكام تشريعية وتعديل أية أحكام أو أعراف إدارية لا تتفق مع هذه السياسة .

/ بين القانون ... والطائفة /

- إذا كانت أحكام النفقة والإعالة قد نُظمت في القوانين والأحكام العائدة لكل من الطوائف اللبنانية ، وهي تختلف في كثير من تفاصيلها وظروفها وشروطها بين طائفة وأخرى ، فإن ما ورد في شأنها في قانون الضمان الاجتماعي لا يُفيد إطلاقاً إرادة المشرع في الاحالة في هذا الشأن الى الأحكام والقوانين الخاصة بكل طائفة بل أن استعماله للمعايير العامة والمتنوعة بين مادة وأخرى- إذ أورد في المادة 14 كلمة " نفقة " وفي المادة 46 عبارة "الولد المعال" وفي المادة 47 عبارة "حضانة الأولاد" - يدل ببساطة على أن ما يُقصد بهذه المعايير هو قيام أحد الوالدين بالانفاق على الأولاد دون بيان حدود هذا الانفاق وشروطه والأوضاع القانونية التي قد يستند إليها.

- إن الذي يستفيد من تقديمات الضمان الاجتماعي عن أولاده هو من يُنفق فعلياً عليهم وليس من هو مسؤول قانوناً وشرعاً عن نفقتهم بحسب قوانين الأحوال الشخصية التي لا علاقة لها بأحكام قانون الضمان الاجتماعي الذي يرمي الى مساعدة المضمونين وتوفير الاطمئنان

الاجتماعي لهم . وان القول بعكس ذلك من شأنه أن يؤدي الى المس بمبدأ المساواة في الحقوق والموجبات بين المضمونين والى الاخلال بقاعدة الانصاف والعدالة .

/ القاعدة الاجتماعية /

• إن الغاية الأساسية التي يقوم عليها قانون الضمان ومؤسساته وتقديماته ، هو دون شك توفير الحد الأدنى من الاطمئنان الاجتماعي الى المضمون من خلال التقديمات التي يُوفرها له وفي مقدمتها الرعاية الصحية والمساعدات العائلية علماً أنه لا يُوجد في قانون الضمان الاجتماعي وبالأخص في الأحكام الواردة في كتابه الثاني - الباب الأول والثالث ما يعكس أو يناقض القاعدة الاجتماعية المشار إليها أعلاه. وحيث أن الأخذ بأي تفسير أو اجتهاد لا يتفق مع هذه القاعدة من شأنه المساس بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان .

• إن المادة /47 من قانون الضمان الاجتماعي أوضحت مبدأ عدم جواز الحصول على أكثر من تعويض واحد في حال توافر شروط استحقاق التعويض لدى كل من الوالدين.

في ضوء ما تقدم وفي ضوء وجوب القول بمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات أضحى التفسير المنطقي لأحكام قانون الضمان الاجتماعي هو وجوب استعادة الوالدة المنتسبة الى صندوق الضمان الاجتماعي من التقديمات التي تستحق عن أولادها طالما لم يتبين عدم إنفاقها على هؤلاء الأولاد بالمعنى المبسوط أعلاه لهذا الانفاق وطالما كان الوالد لا يستفيد من هذه التقديمات.*

- منذ تاريخ 2002/12/14 : حيث انه تمّ العمل بالقانون رقم 2002/483 الذي

نصّ على ما يلي:

" يفهم بكلمة المضمون الواردة في المادة /14 - ضمان ، المضمون والمضمونة على السواء دون أي تمييز."

وحيث أن هذا النص أتى إعلاناً وتكريساً لإجتهد مُستقر في مبدأ المساواة بين الجنسين ، وان تطبيقه ينبغي ألا يُغفل القواعد القانونية التي أرسى جذورها قرارات المحاكم الواردة أعلاه.

* بتاريخ 2006/7/5 أي بعد أكثر من سنتين على صدور هذا الرأي القانوني ، أصدر مدير عام الصندوق المذكورة الاعلامية رقم 345 التي أعلنت تعديل المادة /72 من النظام الطبي بموجب قرار مجلس الادارة رقم 299 تاريخ 2006/7/4 حيث أصبح النص كالتالي:

أما الأولاد الذين يستفيد والدهم أو والدتهم من الحق في التقديمات فيستفيدون من التقديمات على اسم أحد الوالدين بعد موافقة الآخر

مدى حقّ الطالبة الجامعية بالاستفادة عن أولادها والمرجعية القانونية لهذه الاستفادة.

وحيث أنه تُطبق على الطلبة اللبنانيين الجامعيين المُسجلين في إحدى الجامعات العاملة في لبنان... الأحكام المنصوص عنها في الباب الأول - الفصل الثاني من قانون الضمان الاجتماعي والمتعلقة بتقديمات العناية الطبية في حالة المرض والأمومة ، وذلك وفقاً لشروط تُحدّد بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء... " (م/1 من القانون المنفذ بالمرسوم رقم 5203 تاريخ 1973/3/23) .

وحيث أن الشروط الواجب توافرها في الطالب اللبناني الجامعي للإفادة من تقديمات العناية الطبية قد تمّ تحديدها في المادة / الأولى من المرسوم رقم 6785 تاريخ 1973/12/17 ، ويُعتبر مستفيداً مع الطالب المضمون الزوج والأولاد الشرعيون (م/3).

وحيث أنه يُفهم ، بكلمة المضمون الواردة في المادة / 14 من قانون الضمان الاجتماعي ، المضمون والمضمونة على السواء دون أي تمييز (القانون رقم 483 تاريخ 2002/12/12) .

وحيث أنه ، عملاً بذلك فإن المادة /14 ضمان أكدت على استفادة المضمون (وكذلك المضمونة) من تقديمات ضمان المرض والأمومة ، عن الأولاد الشرعيين والمتبنين ، وأشارت بأن أفراد عائلة المضمون (وبالتالي المضمونة) المستفيدين على اسمه هم الذين يعيشون معه تحت سقف واحد وعلى نفقته.

وحيث أن ا لنصوص الواردة أعلاه جاءت تؤكد بشكل واضح على ما يلي:

إن انسحاب مبدأ المساواة على المضمون والمضمونة في الاستفادة النصوص عليها في القانون رقم 2002/483 ينبغي ألا يغفل التأكيد على مبدأ المشاركة في الانفاق على المنزل والأولاد ، الذي أكد عليه هذا القانون في تفسيره للمادة /14 ضمان المتضمنة هذا الشرط.

إضافة إلى ذلك ، ومنعاً لإساءة الاستعمال ، ينبغي التأكد ، بجميع طرق الإثبات ، من جدية تسجيل الطالبة وتوجهها للتحصيل والدراسة الجامعية من أجل الاستفادة من التقديمات الصحية التي يُوفرها الصندوق من جهة ، ومن عدم توفر شروط الاستفادة عن نفس الأولاد لدى الزوج الوالد من جهة ثانية.

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 للاستفادة 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 لاستفادة الزوجة المذكورة.

ثانياً : فيما يتعلق بحق المضمونة بالاستفادة من تقديمات الضمان الاجتماعي عن أولادها :

مع علمنا بأنه يفهم بكلمة "المضمون" (الواردة في المادة/14 من قانون الضمان الاجتماعي) المضمون والمضمونة على السواء دون تمييز (قانون رقم 483 تاريخ 2002/12/12) ، فإن المُشترع ، في حال إفادة الوالد والوالدة من تقديمات التعويضات العائلية (م/47-1-أ)) أو تقديمات ضمان المرض والأمومة (م/72 من النظام الطبي) حصرَ الاستفادة بالوالد مبدئياً.

إن غاية المُشترع من ذلك هو الإبقاء على المفهوم الأسري السليم ، ومنع امكانية ازدواجية الاستفادة والإثراء غير المشروع ، وهذا ما تُبينه المذكرة رقم 283 الصادرة عن مدير عام الصندوق في 2002/1/19 حيث أكدت على المساواة (بإعطاء المرأة المضمونة الحق بالاستفادة من التقديمات الاجتماعية والصحية عن أولادها) ضمن شروط مُحددة.

تُعلّق استفادة المضمونة عن أولادها من تقديمات الضمان الاجتماعي على تحقيق
يُجريه مكتب التبعية للتأكد من توفر الشروط الأساسية التالية مُجمعةً :

أ- عدم توفر حق الاستفادة من نفس التقديمات المذكورة أعلاه لدى الزوج والد
الأولاد المراد الاستفادة عنهم *

ب- إثبات سكن الأولاد معها تحت سقف واحد ، ومساهمتها بصورة أساسية في
الانفاق عليهم.

* تراجع المذكرة الاعلامية رقم 345 الصادرة عن مدير عام الصندوق بتاريخ لاحق لهذه
الاستشارة في 2006/7/5

ثالثاً : فيما يتعلق باستفادة الطالبة الجامعية من تقديمات الضمان الاجتماعي
عن أولادها:

1- عملاً بالمادة/14 من قانون الضمان الاجتماعي والتفسير القانوني لها بموجب
القانون رقم 2002/483 ، تستفيد الطالبة اللبنانية الجامعية المضمونة من تقديمات العناية
الطبية في حالتها المرض والأمومة عن أولادها ، بالمساواة مع الطالب المضمون ، وضمن
الشروط المفروضة على هذا المضمون الواردة في هذه المادة ، ومنها شرط سكن الأولاد
معها ومشاركتها الأساسية في الانفاق عليهم.

2- تُعلّق استفادة الطالبة الجامعية عن أولادها على تحقق مكتب التبعية من توفر
الشروط الأساسية التالية مُجمعةً:

أ- عدم توفر شروط الاستفادة من التقديمات المذكورة أعلاه لدى الزوج الوالد.

ب- جدية تسجيل الطالبة الجامعية ، عن طريق متابعتها الفعلية للمحاضرات
وتقدّمها الدوري للإمتحانات.

ج- إثبات سكن الأولاد معها تحت سقف واحد ومساهمتها ، نتيجة دخلٍ دوري تحصل عليه من عملٍ تقوم به ، بصورة أساسية في الانفاق عليهم.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع باللغة العربية:

كتب:

- توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني وقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، 1992.
- حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002، لبنان.
- حنيفة الخطيب، تاريخ تطور الحركة النسائية في لبنان وارتباطها بالعالم العربي 1800-1975، الطبعة الأولى، دار الحدائق للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1984.
- صلاح عبد الغني محمد، موسوعة المرأة المسلمة، الحقوق العامة للمرأة، الطبعة الأولى، مكتبة الدار العربية، 1998.
- عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في التشريع والفقه والاجتهاد، الطبعة الثانية، مكتبة صادر ناشرون.
- عارف زين الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية.
- عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، منشورات عشتار، بيروت، 1990.
- علي عثمان، المرأة العربية عبر التاريخ، الطبعة الأولى، دار التضامن، بيروت، 1975.
- لور مغيزل، المرأة في التشريع اللبناني في ضوء الاتفاقيات الدولية مع مقارنة بالتشريعات العربية، الطبعة الأولى، مؤسسة نوفل، بيروت، 1985.
- مي الصايغ، واقع المرأة اللبنانية ... إنجازات وعقبات، نشطاء لتعزيز الحق المدني، مركز الإعلام والتوثيق حول حقوق الطفل والمرأة.

- منى مصطفى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989.
- ناجي شوفان، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي- شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، 2011.
- وفاء ياسين نجم، التمييز ضد المرأة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2016.
- وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، دار المواسم، بيروت، 2009.
- ياسر خلف، المرأة في سوق العمل، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.

الجريدة الرسمية:

- الجريدة الرسمية عدد 37_ (10 تموز 1959).
- الجريدة الرسمية، تعديل بعض أحكام المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي، قانون رقم 483 العدد 67، تاريخ النشر: 2002/12/12.

مراسيم اشتراعية:

- المرسوم الاشتراعي رقم 9824 تاريخ 1962/6/22.
- المرسوم الاشتراعي رقم 70 تاريخ 1977/6/25.

قرارات:

- مجلس العمل التحكيمي، القرار رقم 575 - 15-12-2015، ناديا حوراني\ شركة كادبوري ادامس ميدل ايست، مجلة العدل، العدد 2015، المجلد 3، ص 975 إلى 979.

- مجلس العمل الحكيمي، قرار التحكيمي رقم 900/4 ، ريماء طعمة/ مصرف بيت التمويل العربي، مجلة العدل، العدد 2016، المجلد الثالث، من ص 1479 حتى 1484

مجلات:

- مصلح أحمد، حقوق المرأة في القانون الدولي العام، مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، كلية القانون العدد سبعون، 2011.

رسائل وأطروحات:

- دريدي نريمان، حقوق المرأة في الاتفاقيات الدولية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون دولي عام، جامعة محمد خبزة- بسكرة، 2014-2015.
- سنى الرفاعي، حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها، بحث دبلوم علاقات دولية ودبلوماسية، جامعة بيروت العربية، كلية الحقوق، 2007.
- منال معادي، حماية حقوق المرأة في ضوء الاتفاقيات الدولية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون دولي، جامعة محمد خبزة بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية- قسم حقوق، 2014-2015.
- ماهر شريف، اتفاقيات العمل الدولية وأثرها على قانون العمل اللبناني، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية.

وثائق وتقارير:

- اللجنة الأهلية لمتابعة قضايا المرأة، الوثيقة اللبنانية الثانية لإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة في القوانين اللبنانية، 22 نيسان 2005.
- فهمية شرف الدين- أمان كبارة شعراني، الوثيقة اللبنانية الثالثة لإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة في القوانين اللبنانية، آب 2014.
- UNFPA، القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في لبنان، لبنان، 2018.
- الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، التقرير السنوي، 2016.
- المحامي فادي كرم، حقوق المرأة في التشريع اللبناني: حقوق الأحكام الجديدة والإصلاحات المرجوة، الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، بيروت، 2014.
- المجلس النسائي اللبناني، المرأة في القوانين العربية في ضوء الاتفاقيات الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة، دراسات وتوصيات، الحلقة الدراسية التي قدمها المجلس النسائي اللبناني ما بين 25-31 أيار 1974، بيروت.

مواقع الكترونية:

- <https://hrdiscussion.com/hr66461.html>
- الجامعة اللبنانية مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية: تاريخ الدخول 2019-8-25
<http://www.legallaw.ul.edu.lb/AdvancedRulingSearch.aspx>
- فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، 2012، تاريخ الدخول 2019 /2/15
- <http://ncw.gov.eg/ar/worklawara>

- جاد محيدلي، 7 دول تساند المرأة أثناء الدورة الشهرية، 14 آذار 2018،
صیحات، تاریخ الدخول: 2019/5/25: say7at.annahar.com

- مصطفى فتحي، إجازة الدورة الشهرية: هل هي في مصلحة النساء أم الرجال؟، 5 مارس 2018، رصيف، تاریخ الدخول: 2019/5/25: raseef22.com

- المركز اللبناني للتدريب النقابي، الاتفاقيات المبرمة وغير المبرمة في لبنان،
2011/5/27، تاریخ الدخول 2019/4/25:

- http://ltutc.com/ArticleDetails.aspx?art_ID=175

- شارلوت بولتو، في فرنسا المساواة بين المرأة والرجل من الثابت الأساسية
للجمهورية، 2017 / 25/05 .

- كلمة مدير عام إدارة الإحصاء المركزي الدكتور ميرال توتليان، المرأة في
لبنان بالأرقام، السراي الحكومة، بيروت في 23-4-2014.

- موقع الاتحاد، دراسة: التمييز ضد المرأة في مجال العمل ثغرة كبيرة في بناء
الاقتصاد المصري والعربي، 20-2-2011، تاریخ الدخول: 10-9-2019:

[دراسة-التمييز-ضد-](https://www.alittihad.ae/article/17278/2011/-دراسة-التمييز-ضد-)

[المراة-في-مجال-العمل-ثغرة-كبيرة-في-بناء-الاقتصاد-المصري-والعربي](https://www.alittihad.ae/article/17278/2011/-دراسة-التمييز-ضد-)

- موقع الجزيرة، احتجاجات بفرنسا على التمييز ضد المرأة في
العمل، 8-11-2016، تاریخ الدخول: 10-9-2019:

<https://www.aljazeera.net/news/humanrights/2016/11/8/>

[احتجاجات-بفرنسا-على-التمييز-ضد-المراة-بالعمل](https://www.aljazeera.net/news/humanrights/2016/11/8/)

- طاهر هاني، فرنسا: رئيس الحكومة يكشف عن حزمة من القرارات لفرض
المساواة بين الرجال والنساء داخل المؤسسات، فرنس 24، 8-3-2018،
تاریخ الدخول: 10-9-2019:

[فرنسا-العيد-العالمي-للمراة-](https://www.france24.com/ar/20180308-فرنسا-العيد-العالمي-للمراة-)

[محاوية-الفوارق-الأجور](https://www.france24.com/ar/20180308-فرنسا-العيد-العالمي-للمراة-)

- شارلوت بوتيو، في فرنسا... المساواة بين المرأة والرجل من الثوابت الأساسية، ترجمة جيل واكيم، نص منشور بالفرنسية على موقع مهاجر نيور،
2017-5-25، تاريخ الدخول: 2019-9-10:

<https://www.infomigrants.net/ar/post/3379/>-في-فرنسا-المساواة-بين-

[المراة-والرجل-من-الثوابت-الأساسية-للجمهورية](https://www.infomigrants.net/ar/post/3379/)

- أحمد داوود، المرأة في سوق العمل: خسائر مباشرة ومكاسب ضائعة، موقع
إضاءات، 2017-9-7، تاريخ الدخول: 2019-9-10:

[https://www.ida2at.com/women-in-the-labor-market-
direct-losses-and-lost-gains/](https://www.ida2at.com/women-in-the-labor-market-direct-losses-and-lost-gains/)

– **Code du travail**

- Eclairage, **-Droits des femmes: ou en est l'egalite professionnelle?**, la vie publique, 9-9 2019, la date d'entree: 15-10-2019:

<https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle>

- Eric Roig, **Grossesse: les droits de la femme enceinte.**

https://collab.its.virginia.edu/access/content/group/3773a2c7-fc6b-4fc9b6fd914f2b55ef1c/02_projets_des_etudiants/Femmes/Femmes/les_femmes_au_travail.html

- Julie Falcoz, **le droit des femmes au travail: une histoire mouvementée 8 mars 2017:**

<https://www.forbes.fr/femmes-at-forbes/le-droit-des-femmes-au-travail-une-histoire-mouvementee/?cn-reloaded=1>

- **les femmes au travail**, Le monde du travail: la lutte pour l'égalité continue, 2019: 25-8-2019:

Une histoire du droit au travail des femmes, 15-5-2010 <https://pratiques.fr/Une-histoire-du-droit-au-travail>

- Vanessa Gauthier, **droits des femmes au travail à l'international les textes fondamentaux**, 2008.

الفهرس

i.....	الإهداء
1.....	المقدمة
5.....	القسم الأول: تطور مفهوم حقوق المرأة العاملة
7.....	الفصل الأول: المرأة العاملة في قانون العمل والضمان الاجتماعي
7.....	المبحث الأول: المرأة العاملة في قانون العمل اللبناني
18.....	المبحث الثاني: المرأة في قانون الضمان الاجتماعي
33.....	الفصل الثاني: المرأة العاملة في التشريعات العربية والأجنبية
33.....	المبحث الأول: في التشريعات العربية
43.....	المبحث الثاني: في التشريعات الأجنبية (فرنسا)
	القسم الثاني: حق المرأة في العمل المكرس في المواثيق والاتفاقيات الدولية والواقع
55.....	التطبيقي في لبنان
58.....	الفصل الأول: حق المرأة في الاتفاقيات والمعاهدات
58.....	المبحث الأول: المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية والعربية
77.....	المبحث الثاني: الاتفاقيات الدولية التي أبرمها والتي لم يبرمها لبنان
85.....	الفصل الثاني: واقع المرأة العاملة اللبنانية بالمقارنة مع المرأة العربية والأوروبية
86.....	المبحث الأول: الواقع التطبيقي في لبنان
114.....	المبحث الثاني: الواقع التطبيقي في مصر وفرنسا (مقارنة)
125.....	الخاتمة
128.....	الملحق
137.....	المصادر والمراجع

144	الفهرس
146	فهرس الجداول
147	فهرس الرسوم البيانية

فهرس الجداول

جدول 1: الإصلاحات المطلوبة لصون حقوق المرأة العاملة في قانون العمل اللبناني وسبل المتابعة للتوصل إلى إقرارها.....	93
جدول 2: الإصلاحات المطلوبة لصون حقوق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي اللبناني وسبل المتابعة للتوصل إلى إقرارها.....	94
جدول 3: الإصلاحات المطلوبة لصون حقوق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي اللبناني وسبل المتابعة للتوصل إلى إقرارها.....	96

فهرس الرسوم البيانية

- رسم توضيحي 1: معدلات غير الناشطين اقتصادياً بحسب الفئات العمرية والجنس في لبنان لعام 2009 106
- رسم توضيحي 2: معدلات البطالة في لبنان حسب الفئات العمرية والجنس لعام 2009 107
- رسم توضيحي 3: توزيع المستخدمين والأجراء بحسب فئات الدخل الصافي من العمل والجنس في لبنان لعام 2007..... 108
- رسم توضيحي 4: توزيع العاملين بحسب فئات المهن والجنس (بالنسبة المئوية)، في لبنان لعام 2009 109
- رسم توضيحي 5 : فجوة الدخل من العمل بين المرأة والرجل في لبنان لعام 2007..... 110
- رسم توضيحي 6: فئات المهن للعمل الحالي في لبنان لعام 2009..... 111
- رسم توضيحي 7: العاملين بحسب القطاع الاقتصادي في لبنان لعام 2009..... 112
- رسم توضيحي 8: معدلات النشاط الاقتصادي في لبنان لعام 2009 113
- رسم توضيحي 9: معدل توزيع القوى العاملة حول العالم وفقاً للنوع..... 121
- رسم توضيحي 10: معدل البطالة السنوي طبقاً للنوع عام 2015..... 122
- رسم توضيحي 11: التمييز ضد المرأة، عمالة المرأة..... 123