



قانون العمل اللبناني
الإجازة العائلية
=
إجازة الأمومة
+
إجازة الأبوة



MEDI

LAU
الجامعة اللبنانية الأمريكية
Lebanese American University

AW
THE ARAB
INSTITUTE
FOR WOMEN
ARAB WOMEN LEADERSHIP

الهيئة الوطنية
لشؤون المرأة اللبنانية
National Commission
for Lebanese Women



دولة رئيس مجلس النواب الاستاذ نبيه بري المحترم

تحية وبعد،

نتقدم من دولتكم باقتراح قانون يرمي الى تعديل وإضافة مواد الى قانون العمل اللبناني،

ونودعكم أدناه نص اقتراح القانون مرفقاً بأسبابه الموجبة طالبين من دولتكم إحالته الى اللجان النيابية عملاً باحكام المادتين ١٠١ و ١٠٢ من النظام الداخلي لمجلس النواب وصولاً الى مناقشته والتصويت عليه في الهيئة العامة للمجلس.

وتفضلوا بقبول الاحترام

النائب
النائب
النائب
النائب
النائب

- النائب
- النائب
- النائب
- النائب
- النائب

تاريخ

الاسباب الموجبة

بما ان مقدمة الدستور تكّرّس في الفقرة "ج" منها مبدأ العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمييز او تفضيل،

وبما ان الفقرة "ب" من مقدمة الدستور، تؤكد على ان لبنان ملتزم موثيق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الانسان، وان الدولة تجسد هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء، ومن بينها تجسيد مبدأ حماية العائلة و حماية حقوق الطفل ووجوب رعايته.

وبما ان شرعة حقوق الانسان قد نصت في المادة /16/ منها على اعتبار الاسرة هي الوحدة الطبيعية و الاساسية للمجتمع و لها حق التمتع في حماية المجتمع و الدولة.

وبما ان الدولة اللبنانية صادقت، في العام ١٩٩٧، على اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي تنص على التالي :

" تتخذ الدول الاطراف في جميع الميادين ولاسيما الميادين السياسية و الاجتماعية والاقتصادية والثقافية كل التدابير المناسبة بما في ذلك التشريعي منها لكفالة تطور المرأة و تقدمها الكاملين، و ذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الانسان و الحريات الاساسية و التمتع بها على اساس المساواة مع الرجل "

كما نصت المادة /١١/ البند ١ الفقرة (ج - د - و) على الآتي :

"تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل،

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب ".

كما نصت المادة /١١/ البند ٢ الفقرة (أ- ب ج - د) على الآتي :

" توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

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

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،

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

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

كما نصت المادة /١٣/ على التالي :

"ضمان حصول المرأة على خدمات الرعاية الصحية بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة . و اخيرا " ضمان للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل و الولادة و فترة ما بعد الولادة مع توفير خدمات مجانية لها عند الاقتضاء و كذلك تغذية كافية اثناء الحمل و الرضاعة ."

بالمقابل تضمنت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الامومة رقم /١٠٣/ بعام /١٩٥٢/ و التي لحظت في مادتها الرابعة " حق المرأة بالحصول على اجازة امومة لا تقل مدتها عن /١٤/أسبوع.

وبما أن أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، التي انضم لبنان إليها، خاصة الهدف الخامس منها، تدعو الدول الى تحقيق المساواة بين الجنسين وإلغاء جميع القوانين او السياسات التمييزية،

وبما انه وفضلاً عن الأحكام الدستورية والدولية المشار إليها انفا و الرامية الى حماية الاسرة وتحقيق المساواة بين الجنسين ، فإن حق العائلة كخلية موحدة و بخاصة حق المرأة ينطلقا من مقتضيات ضمان حقوق الطفل

وحماية الحياة الأسرية ووحدها، والتي التزمت الدولة اللبنانية باحترامه عندما صادقت في العام ١٩٩١ على اتفاقية حقوق الطفل، و يقتضي منح المرأة و الرجل اجازة امومة لتحقيق هذه الحماية .

وبما ان حماية العائلة تشمل حماية الحلقة الاجتماعية التي تعني في المحصلة حماية المجتمع وتأمين ترابط " الاسرة " و ان منح اجازة والدية للام و الاب لا ينحصر بالالام الجسدية للام الواضعة و لكنها تقوم على مبدأ المشاركة مع الرجل في رعاية الرضيع الاولية وتأمين استقرار الاسرة النفسي والمعنوي فلا يلقي على عاتق المرأة وحدها دور الرعاية الاسرية دون ان يكون الرجل شريكاً في المسؤوليات المنزلية والعائلية والرعاية .

وبما ان العامل النفسي يؤثر في انتاجية العمل مما يحتم اعادة النظر بمنح اجازة ابوة و ذلك في سبيل تأمين هذا الاستقرار النفسي، و اسعاد الموظفين ليس فقط بتأمين حقوقهم المكفولة بالقانون كالراتب و الاستشفاء... الخ بل بمنحهم مكافآت غير متوقعة منها " اجازة الابوة " فتصبح مصانة قانونا .

فكان اقتراح القانون الآتي نصّه:

اقتراح قانون
يرمي الى تعديل و إضافة مواد الى قانون العمل

المادة الأولى: يفضّل أن تضاف المادة المقترحة كفقرة إضافية على المادة ٢٦

المادة الأولى: تضاف الى المادة / ٢٦ / من قانون العمل فقرة أولى ليصبح نصها كالآتي:

يحظر أي تمييز أو تفضيل مباشر أو غير مباشر يقوم على اساس العرق او اللون او الجنس او الدين او الرأي السياسي او الاصل الوطني او الاصل الاجتماعي أو الاعاقة، ويكون من شأنه الغاء أو تضيق تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص او المعاملة في الاستخدام.

كما تسري على النساء العاملات جميع الأحكام القانونية المنظمة للعمل دون تمييز او تفريق في النوع الاجتماعي او نوع العمل او مقدار الأجر او شروط التوظيف والترقية والترفيه والتأهيل المهني والملبس وللأسباب الواردة في المادة الأولى من هذا القانون

المادة الثالثة:تعديل أحكام المادة /٢٧/ من قانون العمل كالآتي :

يحظر على صاحب العمل تشغيل النساء في فترة الحمل في الأعمال الخطرة أو الشاقة (تحدد هذه الأعمال بقرار يصدر عن الوزير) وخارج هذه الفترة يجوز للمرأة العمل في أي قطاع او نشاط دون قيد أو شرط.

المادة الرابعة: تعديل أحكام المادة /٢٨/ و /٢٩/ من قانون العمل كالآتي :

يحق للنساء العاملات في كل الفئات المبينة في هذا القانون أن ينلن اجازة أمومة متواصلة مدتها خمسة عشرة اسبوعا ، تشمل المدة التي تقدم الولادة والمدة التي تليها وذلك بعد ابرازهن شهادة طبية ، تبين تاريخ الولادة المحتمل.

يحق للمرأة العاملة التي استفادت من اجازة الامومة مع بقاء الاجر كاملا، ان تتقاضى اجرا عن مدة الاجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملا بالأحكام التي ترعى الاجازات في قانون العمل.

يحظر ان تصرف المرأة من الخدمة او ان يوجه اليها الانذار بالصرف خلال فترة الحمل واجازة الأمومة، ما لم يثبت انها استخدمت في عمل آخر بأي شكل من الاشكال خلال المدة المذكورة.

يحظر على صاحب العمل السماح للنساء بالعودة الى العمل قبل انقضاء سبعين يوما على تاريخ الولادة، كما يحظر تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل اضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة اشهر بدءا من تاريخ الولادة الا بموافقتها الصريحة.

يسمح للمرأة المرضع بفترة او فترات للرضاعة او لضخ الحليب في مكان مناسب ومريح بموجب تقرير طبي مجموعها ساعة واحدة يوميا. يحدد صاحب العمل طريقة منحها بعد التشاور مع صاحبة العلاقة وذلك لمدة سنة ابتداء من تاريخ عودتها للعمل بعد الوضع، وتعتبر فترات الرضاعة من اوقات العمل الفعلي.

يجب توفير غرفة او مكان للرضاعة يستوفي شروط الصحة والنظافة في المؤسسات التي يتجاوز عدد موظفيها ال ١٥ موظف.

المادة الخامسة : اضافة مادة على الباب الأول الفصل الثاني في استخدام النساء من قانون العمل التالي نصها :
على الشركات أو المؤسسات التي لا يقل عدد إجرائها عن ال 50 اجبراً من الذكور والاناث انشاء حضانة في مكان العمل تحدد شروط إنشائها بموجب مرسوم بناء لاقتراح وزير العمل والصحة . وفي حال تخلف صاحب العمل عن ذلك ، يتعين عليه دفع أجره الحضانة لأجرائه عن كل ولد حتى بلوغه سن الثالثة.
لا تعتبر كلفة الاشتراك في الحضانة من لواحق الاجر.

المادة السادسة : تعديل المادة /٣٨/ من قانون العمل كالاتي :

يحق للأجير:

- ١- إجازة بأجر كامل مدتها ثلاثة أيام متواصلة في حال وفاة الأب أو الأم أو الزوج أو الزوجة أو أحد الأولاد أو الأحفاد أو الأخ أو الأخت أو الجدّ أو الجدة.
- ٢- إجازة أبوة بأجر كامل مدتها عشرة ايام عمل متواصلة أو متقطعة إذا رزق مولوداً يستفيد منها خلال ٣ أشهر من تاريخ الولادة.
- ٣- إجازة مرضية للأولاد مدتها ٧ ايام سنويا" متواصلة او متقطعة يستفيد منها الأب او الأم عند تقديم تقرير طبي يثبت مرض طفلهم/تهم الذي لا يتعدى عمره/ها السبع سنوات .

المادة السابعة : اضافة مادة على الفصل الرابع المتعلق بالأجر على قانون العمل:

يطبق مبدأ المساواة في الاجر دون تمييز بين النساء والرجال عن كل عمل ذي قيمة متساوية، ولا يجوز التمييز اذا كان العمل مختلفا ومع ذلك ذي قيمة متساوية.

المادة الثامنة : يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.