



المركز اللبناني لحقوق
العمال والموظفين

تطوير تشريع قانون العمل اللبناني بشأن حماية الأحداث والنساء

كتيب تثقيفي قانوني



نحو قانون إجتماعي وإنساني يواكب
العصر والمتغيرات في علاقات
العمل

بيروت
2026

من نحن؟

المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين (LWRO) منظمة لبنانية مستقلة غير حكومية، تأسست عام 2011، تُعنى بالدفاع عن حقوق العمال والعاملات وتعزيز العدالة الاجتماعية والحماية الاجتماعية في لبنان. يعمل المرصد على توثيق انتهاكات حقوق العمال، ورفع الوعي حول الحقوق العمالية، وتقديم الدعم والمساندة القانونية، إلى جانب المناصرة من أجل تطوير السياسات والتشريعات التي تضمن العمل اللائق والمساواة والكرامة لجميع العمال، من دون تمييز على أساس النوع الاجتماعي أو الجنسية أو الوضع القانوني أو أي عامل آخر.

ويستند عمل المرصد إلى مبادئ حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية، ولا سيما معايير منظمة العمل الدولية (ILO) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR)، انطلاقاً من إيمانه بأن حماية حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية يشكلان أساساً لمجتمع أكثر إنصافاً واستقراراً.

جدول المحتويات

2

مقدمة



3

أبعاد القضية ومسوغات الإصلاح التشريعي



4

شرح القضية والأبعاد الهيكلية



6

جدول المقارنة بين المواد الحالية في قانون العمل والتعديلات المقترحة



11

التأثير الحقوقي والتكامل مع المعايير الدولية



13

التبعات والآثار العملية والتطبيقية



15

الخاتمة



16

الأسئلة الشائعة والأجوبة القانونية المفصلة



مقدمة

اعتمد لبنان قانون العمل عام 1946، وأدخلت عليه تعديلات جزئية، إلا أنه لم يعد يواكب تطورات سوق العمل وظهور مهن وأنماط جديدة من علاقات العمل، كما يشهد فجوات في مواكبته للمعايير الدولية التي وقّع عليها لبنان.

وبعد عقود من المطالبات النقابية والعمالية والحقوقية بإصلاح قانون العمل، يأتي مشروع القانون الذي أعدّه المرصد ليشكل مشروعًا شاملاً وموحدًا لتنظيم علاقات العمل في لبنان، بما يواكب التطورات الحالية والمعايير الدولية، ويكون أول مشروع قانون عمل متكامل يُودّع لدى المجلس النيابي منذ اعتماد قانون العمل عام 1946.

وفي هذا السياق، يعدّ إصلاح الأحكام المنظّمة لاستخدام الأحداث والنساء في قانون العمل اللبناني أولوية حقوقية واجتماعية تهدف إلى الانتقال من الحظر النظري إلى الامتثال المؤسسي الفعلي. يطرح هذا الكتيب قراءة تقنية للتعديلات التشريعية المقترحة، والتي تركز على رفع السن الأدنى للعمل لـ 16 سنة مكتملة، وتجريم عمل الأطفال في المهام الخطرة، وتوفير حماية أسرية ووظيفية متكاملة للنساء عبر توسيع إجازات الأمومة، واستحداث إجازة الأبوة، وفرض تسهيلات الرعاية والإرضاع. وتهدف هذه الإصلاحات إلى بناء بيئة عمل عادلة وصديقة للأسرة، ومواءمة التشريع الوطني مع الاتفاقيات الدولية والمواثيق الشارعة لحقوق الإنسان.

1. أبعاد القضية ومسوغات الإصلاح التشريعي:

- **قصور الإطار الحماية الحالية:** بالرغم من التعديلات الجزئية التي شهدتها القانون على مر العقود (القوانين 1996/536, 1999/91, و2000/207)، إلا أنها ظلت ترقيعية وقاصرة عن معالجة الثغرات الهيكلية. فقد أبقى على ثغرات تشريع عمل الأطفال في سنوات مبكرة تحت مسمى التدريب، واقتصرت على إجازة أمومة قصيرة لا تلبي أدنى المبادئ الصحية، مع غياب شبه تام لآليات الامتثال المؤسسي الملزمة لمنع التمييز بين الجنسين.
- **الربط بالاتفاقيات الدولية والمعايير المزدوجة:** يعاني التشريع الوطني من انقسام واضح بين النصوص المحلية والالتزامات الدولية المفروضة بموجب الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان: مثل **اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO)** الأساسية والخاصة بعمل الأطفال وحماية الأمومة والتمييز، إضافة إلى **اتفاقية حقوق الطفل (CRC)** و**اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)**.
- **التحول الاستراتيجي نحو الامتثال المؤسسي والردع القانوني:** يهدف مشروع التعديل التشريعي المقترح إلى تجاوز النصوص التنظيمية التقليدية والخطر النظري السلبي، والتأسيس لإطار قانوني ديناميكي يفرض التزامات إيجابية وملموسة على بيئة العمل. ويتجلى ذلك في ملائمة التشريع الوطني لإلزام أصحاب العمل والمؤسسات بتبني سياسات داخلية معلنة وموثائق امتثال ضد التمييز، وإيجاد بيئة عمل صديقة للأسرة، بالتوازي مع إقرار عقوبات جزائية ومالية تصاعدية وراذعة تكفل النفاذ الفعلي للقانون وتمنع تحويله إلى نصوص إجرائية مجردة.

2. شرح القضية والأبعاد الهيكلية:

تأتي هذه المبادرة التشريعية لمعالجة الفجوات الهيكلية والعميقة في **قانون العمل اللبناني الصادر عام 1946** والتعديلات اللاحقة عليه (القانون 1996/536 والقانون 1999/91 والقانون 2000/207)، والتي باتت قاصرة عن توفير الحماية القانونية والاجتماعية المتكاملة للفئات الأكثر عرضة للاستغلال والتمييز في سوق العمل.

أولاً: واقع استخدام الأحداث ومخاطر التسرب والتسخر

- **انخفاض سن الاستخدام:** يتيح القانون الحالي تشغيل الأطفال عند سن 13 عاماً، وهو ما يتناقض مع سن التعليم الإلزامي ويكرس ظاهرة التسرب المدرسي.
- **غياب الرقابة الطبية والميدانية المستدامة:** اقتصر الفحص الطبي الدوري على سن 18 عاماً يغفل المخاطر التراكمية المزمنة في الأعمال ذات الخطورة الجسيمة على صحة وتطور الأحداث الشبان حتى سن 21 عاماً.
- **استغلال ثغرة التدرج الحرفي:** استغلال المادة 25 الحالية لتشغيل الأطفال بعمر 12 عاماً تحت مسمى "التعليم الحرفي" دون وجود رقابة متعددة القطاعات من الوزارات المختصة.
- تشجيع اصحاب العمل على استخدام الاطفال من خلال المادة (10) التي تحرم من هم دون 21 عاماً من الحصول على الحد الأدنى للاجور.

ثانياً: واقع التمييز ضد النساء العاملات

- **قصور إجازة الأمومة واختلال توزيع أدوار الرعاية:** تقليص فترة الأمومة إلى 7 أسابيع فقط يحرم الأم والطفل من الحماية الصحية والنفسية الأساسية، ويغفل تماماً دور الأب عبر غياب إجازة الأبوة.
- **شكالية النصوص المانعة للتمييز:** اقتصر المادة 26 على نص عام يمنع التمييز بين الجنسين دون إلزام المؤسسات بوضع إجراءات تنفيذية وآليات امتثال داخلية يجعل النص مجرداً من القوة التنفيذية.
- **غياب السياسات والتسهيلات التمكينية للأمهات المرضعات:** إن خلو التشريع الحاضر من نصوص تلزم المنشآت بتوفير التجهيزات والترتيبات اللوجستية اللازمة لاستمرار الرضاعة الطبيعية يضع العاملات أمام مفاضلة قسرية بين الاستمرار في سوق العمل أو التضحية بالرعاية الصحية الأساسية لأطفالهن.

3. جدول المقارنة بين المواد الحالية في قانون العمل والتعديلات المقترحة:

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
22	يحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن 13. ويجب ألا يستخدم الحدث قبل إجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها. وتعطى الشهادات الطبية مجاناً من وزارة الصحة وتجدد سنوياً حتى اكتمال الحدث سن 18. ويمكن الغاؤها في أي وقت إذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث بالعمل الذي استخدم من أجله.	حظر مطلق استخدام الأحداث قبل بلوغهم سن 16 مكتملة. تجديد الفحص الطبي سنوياً حتى سن 21 في الأعمال الخطرة بمرسوم. ويجب ألا يستخدم الحدث، قبل إجراء فحص طبي، للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها. تعطى الشهادات الطبية مجاناً من وزارة الصحة كما تجدد سنوياً حتى بلوغه سن الحادية والعشرين في الأعمال التي تشكل خطراً جسيماً على الصحة والتي تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. ويمكن الغاء الشهادة الطبية في أي وقت إذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من أجله.	رفع السن الأدنى للعمل لحماية الحق في التعليم، ومد شبكة الحماية الصحية للأعمال الخطرة حتى 21 سنة.
23	حظر استخدام الأحداث في المشاريع الصناعية والأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة قبل إكمالهم سن 15. كما يحظر استخدام الأحداث قبل سن 16 سنة في الأعمال الخطرة.	حظر كلي لاستخدام الأحداث دون سن 18 في المشاريع الصناعية والأعمال المرهقة والخطرة. إدخال شرط استخدام الإجازة السنوية عند ضرورات العمل فقط، إلزام أصحاب العمل بمسك سجل خاص وإبلاغ وزارة العمل.	توحيد السن الأدنى للأعمال الخطرة عند 18 سنة، وتعزيز الشفافية وآليات التفتيش الدوري لوزارة العمل.

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
24	التثبت من سن الاولاد او الاحداث يحصل على مسؤولية أرباب العمل اية كان الفئة التي ينتمون اليها فعليهم ان يطلبوا من كل ولد تذكره جنسيته قبل استخدامه.	التثبت من سن الاولاد والاحداث يحصل على مسؤولية اصحاب العمل، ايا كانت الفئة التي ينتمون اليها فعليهم ان يطلبوا من كل حدث تذكره جنسيته قبل استخدامه مع الإحالة المباشرة إلى أحكام باب العقوبات في حال مخالفة صاحب العمل المواد 21 و22 و23.	تفعيل الملاحقة الجزائية المباشرة وتعزيز الردع القانوني ضد أصحاب العمل المخالفين.
25	يجوز في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف أن تخالف أحكام المادتين 22 و 23 شرط ان لا يقل سن الحدث عن 12 سنة مكتملة وشرط ان يبين في منهاج هذه المؤسسات، نوع الحرف، وساعات العمل وشروطه، وان تصدقه وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية، ودوائر الصحة في البلدية التي تقع المؤسسة ضمن نطاقها الجغرافي.	يجوز في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف، أن تخالف أحكام المادتين 22 و 23، شرط ان لا يقل سن الحدث عن 15 سنة مكتملة ، وشرط ان يبين في منهاج هذه المؤسسات، نوع الحرف، وساعات العمل وشروطه، وان تصدقه وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية، ودوائر الصحة في البلدية التي تقع المؤسسة ضمن نطاقها الجغرافي.	إغلاق ثغرة الاستغلال الحرفي للأطفال وتفعيل الحوكمة على البلدية والمجتمعية على المؤسسات الحرفية.
26	يحظر على صاحب العمل التمييز والتفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الاجر، مقدار العمل، مقدار الاجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والمليس، ويتوجب من أجل التأكد من التطبيق، أن يتضمن النظام الداخلي للمؤسسة أو الشركة بنوداً تحدد فيها الآليات النظامية التي تكفل عدم التمييز، على أن تكون معقدة باماكن بارزة في العمل.	يحظر على صاحب العمل التمييز والتفرقة بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الاجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والمليس، ويتوجب من أجل التأكد من التطبيق، أن يتضمن النظام الداخلي للمؤسسة أو الشركة بنوداً تحدد فيها الآليات النظامية التي تكفل عدم التمييز، على أن تكون معقدة باماكن بارزة في العمل.	تحويل حظر التمييز من نص نظري إلى سياسة مؤسسية داخلية قائمة على الامتثال والشفافية عبر إدراج آليات نظامية إجرائية لمنع التمييز في نظامها الداخلي وتعليقها في أماكن بارزة.

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
28	يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبيّنة في هذا القانون أن ينلن إجازة أمومة لمدة سبعة أسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها، وذلك بإبرازهن شهادة طبية تنم عن تاريخ الولادة المحتمل.	يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبيّنة في متن هذا القانون، أن ينلن إجازة وضع وأمومة لمدة أربعة عشر أسبوعاً ، تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها وذلك بعد إبرازهن شهادة طبية تنم عن تاريخ الولادة المحتمل.	-إضافة مدة من الإجازة للوضع. -ملاءمة التشريع مع معايير العمل الدولية وإرساء مبدأ المسؤولية الأسرية المشتركة بين الأبوين.
29	تدفع الاجرة بكاملها للمرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة.	لحين تنفيذ تعويض الأمومة في فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، تدفع الأجرة بكاملها أثناء إجازة الأمومة، من قبل صاحب العمل. 1.يحق للمرأة التي استقادت من أربعة عشر أسبوعاً للوضع والأمومة مع بقاء الأجر كاملاً، أن تختار ما بين تقاضي أجراً عن مدة الإجازة السنوية العادية، التي ستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملاً بأحكام المادة 39/ من قانون العمل، ما لم تكن قد استقادت منها قبل الولادة أو أن تعتبرها تكملة لإجازة الأمومة.	توفير حماية استقرار العمل للمرأة، وبناء بيئة مساندة للرضاعة، وفرض عقوبات مالية رادعة.

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
29		2. يحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها الإنذار، خلال إجازة الأمومة ما لم يثبت أنها استخدمت في محل آخر، خلال المدة المذكورة. يحق للأجير إجازة زواج لمدة أسبوع مدفوعة الأجر ، وله أن يجمعها مع إجازاته السنوية المتراكمة أو المستحقة. 3. كل مؤسسة تستخدم أكثر من 15 أجير/ة يتوجب عليها تأمين مكان لائق ونظيف وتتوفر فيه المياه النظيفة و اللوازم والتجهيزات التي تحتاجها الأمهات المرضعات لإرضاع أطفالهن في مكان العمل مع توفير الأسرة المخصصة للأطفال بحسب الحاجة. أ. للأم المرضعة حق الإنقطاع عن عملها، للإرضاع ولرعاية طفلها/تها الرضيع في وقت العمل، حسب حاجة الطفل/ة.	

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
29		في حال تعذر على المؤسسة أو الشركة تأمين ذلك، يتوجب عليها تأمين وسيلة نقل للأم المرضعة من العمل إلى المنزل مرتين في اليوم على الأقل، أو التعاقد مع حضّانة أطفال قريبة من العمل لتأمين حق الأم المرضعة برعاية وإرضاع رضيعها خلال فترة العمل، لحين التوقف عن الإرضاع الطبيعي. ب. يتوجب على كل مؤسسة أو شركة صغرى، التعاقد مع مؤسسة متخصصة لتأمين حق الأم المرضعة برعاية وإرضاع رضيعها، خلال فترة العمل، لحين التوقف عن الإرضاع الطبيعي. ج. كل مخالفة لأحكام هذه المادة تعرض صاحب العمل، إلى غرامة مالية، تبلغ في المرة الأولى 5 أضعاف الراتب الشهري، وفي حال التكرار تستمر المضاعفة لتصل إلى 20 ضعفاً.	

4. التأييد الحقوقي والتكامل مع المعايير الدولية:

تستند التعديلات المقترحة إلى إطار حقوقي متكامل يهدف إلى ملاءمة التشريع الوطني مع الاتفاقيات الدولية المقررة والمصدق عليها

اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية

- **الاتفاقية رقم 138 (اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام):** يتوافق التعديل المباشر للمادة 22 و 25 من القانون المقترح مع روح الاتفاقية بضرورة ألا يقل سن الاستخدام عن سن انتهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 10 سنة.
- **الاتفاقية رقم 182 (حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها):** تحظر التعديلات في المادة 23 من القانون المقترح بشكل مطلق تشغيل من هم دون 18 عاماً في الأعمال التي تشكل خطراً على الصحة أو السلامة أو الأخلاق.
- **الاتفاقية رقم 183 (حماية الأمومة):** يطابق توسيع إجازة الأمومة إلى 14 أسبوعاً (المادة 28) من القانون المقترح النص الصريح للمادة 4 من الاتفاقية رقم 183، مع توفير الحماية من الصرف التعسفي والضمانات المالية.
- **الاتفاقية رقم 111 (التمييز في الاستخدام والمهنة):** تفعيل المادة 26 يكرس الانتقال من الحظر السلبي للتمييز إلى النهج الإيجابي عبر فرض سياسات امتثال داخلية ملموسة.
- **الاتفاقية رقم 156 (العمال ذوو المسؤوليات العائلية):** يُعد إقرار إجازة الأبوة (5 أيام) خطوة تقدمية نحو إعادة توزيع مسؤوليات الرعاية غير المأجورة وتعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل.

المواثيق الدولية لحقوق الإنسان

- **اتفاقية حقوق الطفل (CRC):** ولا سيما المادة 32 من القانون المقترح التي تعترف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يعطل تعليمه أو أن يكون خطراً أو ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.
- **اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW):** ولا سيما المادة 11 من القانون المقترح المتعلقة بالحالة الوظيفية وحماية الأمومة ومنع التمييز المباشر وغير المباشر.

5. التبعات والآثار العملية والتطبيقية:

أولاً: على مستوى العمال والأحداث والأسرة

- **الوقاية الجسدية والنفسية:** حماية سلامة الأحداث والحد من الإصابات والأمراض المهنية المزمنة الناجمة عن العمل المبكر أو الخطر.
- **الاستقرار الوظيفي والأمومة:** حماية النساء من الصرف التعسفي ومنح الأمهات والرضع الوقت الكافي للتعافي والرعاية دون التضحية بالدخل المستقل.
- **توازن الحياة العملية والأسرية:** كسر الصورة النمطية للتنشئة من خلال إشراك الآباء في الرعاية الأولية للمولود.

ثانياً: على مستوى أصحاب العمل والمؤسسات

- **الامتثال والحوكمة المؤسسية:** إلزام إدارة المؤسسات بإعداد وتطوير لوائح أنظمة داخلية واضحة تمنع التمييز والتفرقة وتضمن بيئة عمل لائقة وملائمة، مما يقلل من النزاعات العمالية.
- **رفع الإنتاجية والاستبقاء الوظيفي:** دعم بيئة الرضاعة الطبيعية والأمومة يقلل من معدلات دوران العمل وتكاليف إعادة التوظيف، ويزيد من الولاء المؤسسي.
- **إدارة المخاطر القانونية:** تفادي عقوبات رادعة ومضاعفة (تصل إلى 20 ضعف الأجر) من خلال مسك سجلات الأحداث المستوجبة قانوناً والتزام معايير الرعاية.

ثالثاً: على مستوى مؤسسات الدولة والإدارة العامة

- **تعزيز كفاءة التفتيش في وزارة العمل:** منح مفتشي العمل أدوات إجرائية واضحة (كالسجلات والتطاريح والتفتيش الميداني) لتثبيت من التزام المنشآت، لاسيما فيما يتعلق بعمل الاحداث.
- **التكامل المؤسسي البلدي والصحي:** تفعيل دور البلديات ووزارة الشؤون الاجتماعية في الرقابة على مؤسسات التعليم الحر في للتأكد من عدم التستر على عمل الأطفال.

6. الخاتمة

إن إصلاح الأحكام المتعلقة باستخدام الأحداث والنساء في قانون العمل اللبناني لا يقتصر على إدخال تعديلات تقنية على نصوص قانونية قائمة، بل يشكل خطوة أساسية نحو إعادة بناء منظومة العمل على أسس حقوقية حديثة توازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية وواجب حماية الكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية. فالتشريعات العمالية الحديثة لم تعد تقتصر على تنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل/ة وصاحب/ة العمل، وإنما أصبحت أداة لضمان الحقوق الأساسية، وتعزيز المساواة، وحماية الفئات الأكثر عرضة للاستغلال والتمييز.

وتسعى التعديلات المقترحة إلى موازنة التشريع اللبناني مع الالتزامات الدولية التي تعهد بها لبنان، ولا سيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، من خلال رفع مستوى الحماية القانونية للأطفال والأحداث، وتعزيز حقوق النساء العاملات، وإرساء مبدأ تقاسم المسؤوليات الأسرية، وإلزام المؤسسات بتبني سياسات امتثال واضحة تمنع التمييز وتوفر بيئة عمل آمنة وصديقة للأسرة.

كما أن نجاح هذه الإصلاحات لا يتوقف على إقرارها تشريعياً فحسب، بل يتطلب تطوير آليات فعالة ورادعة للتنفيذ والرقابة والتفتيش، وتعزيز قدرات وزارة العمل والجهات المعنية، وترسيخ ثقافة الامتثال لدى أصحاب العمل، بما يضمن التطبيق الفعلي للنصوص القانونية وتحقيق أهدافها في الواقع العملي.

7. الأسئلة الشائعة والأجوبة القانونية المفصلة:

س1: ما هو السن الأدنى القانوني المطلق للعمل وفق التعديل الجديد؟ وهل توجد أي استثناءات؟

ج1: السن الأدنى المطلق للعمل هو 16 سنة مكتملة (المادة 22) من القانون المقترح. الاستثناء الوحيد المحدد قانوناً هو التدريب في مؤسسات التعليم الحرفي المعتمدة، بشرط ألا يقل سن الحدث عن 15 سنة مكتملة، وأن يخضع المنهاج وشروط العمل لتصديق ثلاثي مشترك من وزارة العمل، وزارة الشؤون الاجتماعية، ودوائر الصحة البلدية المختصة (المادة 25) من القانون المقترح.

س2: كيف يحمي التعديل الأحداث العاملين في القطاعات الصناعية أو الأعمال ذات الخطورة العالية؟

ج2: يحظر التعديل المقترح (المادة 23) حظراً تاماً تشغيل أي حدث دون سن 18 عاماً في الأعمال الصناعية، أو المرهقة، أو الخطرة على الصحة والأخلاق. كما يفرض التعديل تجديد الشهادة الطبية السنوية مجاناً حتى سن 21 عاماً للأعمال التي تشكل أخطاراً جسيمة على الصحة، ويغرم صاحب العمل جزائياً في حال المخالفة مع إلزامية مسك سجل رسمي للأحداث يبلغ لوزارة العمل.

س3: هل يحق لصاحب العمل رفض منح إجازة الأبوة أو خصمها من الإجازة السنوية للعامل؟

ج3: لا، إجازة الأبوة المقترحة في المادة 28 هي حق قانوني قائم بذاته مدفوع الأجر بالكامل لمدة 5 أيام عمل واعتباراً من يوم الولادة، ولا يجوز خصمها من الإجازة السنوية للعامل أو مقاصتها بأي شكل من الأشكال.

س4: ما هي التزامات المؤسسة التي تستخدم أكثر من 15 عاملاً تجاه العاملات الأمهات والمرضعات؟

ج4: يتوجب على المؤسسة المذكورة تأمين مكان لائق ونظيف مزود بمياه صحية وتجهيزات وأسرة للأطفال لإرضاعهم ورعايتهم أثناء ساعات العمل، وفي حال تعذر ذلك، تلتزم الشركة قانوناً بأحد خيارين: إما توفير وسيلة نقل للأم من وإلى منزلها مرتين يومياً، أو التعاقد مع حضانة أطفال قريبة لتأمين حق الرعاية والرضاعة (المادة 29) من القانون المقترح.

س5: ما هي الآليات الرادعة المقترحة لضمان عدم تمييز أصحاب العمل ضد النساء أو حرمان الأمهات من حقوقهن؟

ج5: فرض التعديل (المادة 26) إلزامية تضمين النظام الداخلي للمؤسسة آليات علنية ونظامية لمنع التمييز. أما في حالات المخالفة لأحكام إجازات الأمومة والرضاعة وحماية الأمهات من الصرف التعسفي (المادة 29)، فقد فرض التشريع غرامات مالية تصاعدية تبدأ بـ 5 أضعاف الراتب الشهري للمرة الأولى، وتتضاعف مع التكرار لتصل إلى 20 ضعف الراتب الشهري، إلى جانب ملاحقة المخالفين جزائياً.

للمزيد من المعلومات أو للحصول على الاستشارات القانونية، يمكنكم التواصل مع الخط الساخن للمرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين على الرقم:

05951506 

كما يمكنكم التواصل معنا عبر تطبيق «شبكة عملي حقوقي – MWMR App»
أو من خلال **منصات التواصل الاجتماعي** التابعة للمرصد.

  @lebaneselw
www.lebaneselw.com

تمثل المواد في هذا الكتيب آراء وسياسات المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين ولا تعكس بالضرورة آراء أو سياسات المنظمة
المانحة Mondiaal FNV.

Mondiaal **FNV**