

اقتراح قانون

لتعديل بعض مواد قانون العمل اللبناني وتعديلاته

لتأمين المساواة في الأجور بين الجنسين

(الصادر في 1946/9/23)

تعديل المواد التالية من قانون العمل، الصادر في 1946/9/23، بحيث تصبح كما يلي:

المادة 30:

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

1- أصحاب العمل وعمالهم.

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

يلحق صاحب العمل الذي يخل بأحكام هذا الفصل أمام مجلس العمل التحكيمي ويعاقب بإقفال مصنعه أو مؤسسته أو شركته لمدة شهر وبغرامة حدّها الأدنى مليون ونصف المليون ليرة لبنانية بالإضافة إلى إلزامه بدفع الأجر العادل للمرأة العاملة والمساوي لأجر الرجل العامل بالمؤهلات وبالمواصفات وظروف العمل نفسها، تحت طائلة تشديد العقوبة إلى الضعفين في حال التكرار والإقفال التام للمصنع أو المؤسسة أو الشركة.

١٤/١١/١٩٤٦

١٤/١١/١٩٤٦

المادة 44:

يجب أن لا ينقص راتب الأجير عن الحد الأدنى الرسمي وأن يكون كافياً ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الإعتبار نوع العمل، على أن تراعى أحكام المساواة في الأجر بين الجنسين.

د. عناية عزالدين

١١/١٩

١٩/١١/١٥

الأسباب الموجبة

حيث أن الدستور اللبناني يعترف بالمساواة التامة بين جميع اللبنانيين أمام القانون وذلك من خلال المادة 7 منه والتي تنصّ على أن: " كل اللبنانيين سواء لدى القانون يتمتعون على السواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دونما فرق بينهم "،

وحيث أن الدستور اللبناني قد أقر في مقدمته إلّتزام لبنان موثيق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان،

وحيث أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، ينص في مادته الثالثة على حق كل فرد في الحياة وسلامة شخصه،

وحيث أن ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945، ينص في مادته الأولى على إحترام حقوق الإنسان وتعزيزها من غير تمييز للجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الذكر والأنثى،

وحيث أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، ينص في مادته الثانية على منع التمييز بين البشر في مجالات عدة كان الجنس أحدها، كما وينص في البند الثاني من المادة الثالثة والعشرون على أنه لكل فرد دون تمييز الحق في أجر مساوٍ للعمل،

وحيث أن لبنان أبرم بالقانون رقم 572 عام 1996/8/1 الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1979/12/18،

وحيث أن المادة الأولى من الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تنص على أن: " لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح «التمييز ضد المرأة» أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية، أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها إياها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل "،

وحيث أن إتفاقية منظمة العمل الدولية لعام 1951، بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، والإتفاقية بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة عام 1958، واللتين أصبحتا نافذتين في لبنان بموجب المرسوم الإستراعي رقم 70 الصادر بتاريخ 1977/6/25، تنصان على المساواة في الأجر بين الجنسين، دون تمييز ضدّ المرأة،

وحيث أن إعلان فيلادلفيا لعام 1944، ينص على أنّ حرية التعبير والإجتماع هي الشرط الأساسي لتطور دائم، وأقرّ الإعلان الإعتراف الفعلي بالحق في التفاوض الجماعي والتعاون بين أرباب العمل والعمّال من أجل تحسين مستمر لتنظيم الإنتاج والتعاون من أجل وضع وتطبيق السياسة الإجتماعية والإقتصادية، كما وينص على أن لكل إنسان، بغض النظر عن عرقه أو جنسه أو ديانتته، الحق في السعي إلى تحقيق رخائه المادي ونموه الروحي في ظروف من الحرية والكرامة وتكافؤ الفرص،

وحيث أن العمل هو حق من الحقوق الأساسية للإنسان، والمساواة في الأجر بين المرأة والرجل من شأنه أن يساهم في تحقيق أقصى درجات التنمية والإستقرار على الصعيدين الإقتصادي والإجتماعي،

وحيث أن الهوة في الأجر بين الجنسين تُعدّ من المؤشرات المهمة على درجة اللامساواة الإقتصادية في المجتمع، وحصول المرأة على أجر أقل من الرجل يُسهم مباشرةً في عدم المساواة في توزيع الدخل، بما من شأنه أن يؤدي بدوره إلى إضعاف استدامة النمو في البلد،

وحيث أن ضمان تقييم العمل الذي تؤديه المرأة والرجل، كلّ على حدة، تقيماً منصفاً وعادلاً، مكوّن أساسي من مكونات العمل اللائق ومن شأنه تحقيق المساواة بين الجنسين على الصعيدين الإقتصادي والإجتماعي،

وحيث أن معظم مناطق العالم قد أحرزت تطوراً لناحية مؤشرات المساواة في الأجر بين الجنسين على مدى العقد الماضي، ومن ضمنها نيوزيلندا من خلال قانون المساواة في الأجر

الصادر عام 1972، وبريطانيا من خلال قانون المساواة في الأجر الصادر عام 2010، وأيضاً فرنسا من خلال قانون المساواة في الأجر بين الجنسين الصادر عام 2018،

وحيث أن وفقاً لتقرير إدارة الإحصاء المركزي في لبنان بعنوان "المرأة في لبنان بالأرقام" تاريخ 2014/4/23، تقدّر نسبة خرق المساواة في الأجر بين الجنسين ب 6% وفقاً للإحصاءات،

وحيث أن تعديل بعض أحكام قانون العمل اللبناني تحقيقاً لمساواة المرأة مع الرجل على صعيد الأجر من شأنه أن يؤدي إلى المساواة في توزيع الدخل والتكامل بينهما لما له من أثر في تحقيق الإستقرار الأسري والإجتماعي على حدٍ سواء،

لذلك،

نتقدم بهذا الإقتراح متمنين على الزملاء الكرام إقراره.

٤٤

جدول مقارنة مواد قانون العمل
وتلك المقترح تعديلها

المادة 30 (القديمة):

يكون مسؤولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام هذا الفصل المتعلق باستخدام الأولاد والأحداث والنساء:
1- أرباب العمل وعمالهم.
2- الأهل أو الأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أولادهم أو أحداثهم أو الأولاد أو الأحداث الذين هم بعهدتهم خلافاً لأحكام هذا القانون.

المادة 30 (الجديدة):

يكون مسؤولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام هذا الفصل المتعلق باستخدام الأولاد والأحداث والنساء:
1- أصحاب العمل وعمالهم.
2- الأهل أو الأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أولادهم أو أحداثهم أو الأولاد أو الأحداث الذين هم بعهدتهم خلافاً لأحكام هذا القانون.
يلحق صاحب العمل الذي يخل بأحكام هذا الفصل أمام مجلس العمل التحكيمي ويعاقب بإقفال مصنعه أو مؤسسته أو شركته لمدة شهر وبغرامة حدّها الأدنى مليون ونصف المليون ليرة لبنانية بالإضافة إلى إلزامه بدفع الأجر العادل للمرأة العاملة والمساوي لأجر الرجل العامل بالمؤهلات وبالمواسفات وظروف العمل نفسها، تحت طائلة تشديد العقوبة إلى الضعفين في حال التكرار والإقفال التام للمصنع أو المؤسسة أو الشركة.

المادة 44 (القديمة):

يجب أن يكون الحد الأدنى الرسمي من الأجر كافياً لئلا
حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ
بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد
الأدنى الرسمي.

المادة 44 (الجديدة):

يجب أن لا ينقص راتب الأجير عن الحد الأدنى
الرسمي وأن يكون كافياً لئلا يسد حاجات الأجير
الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين
الإعتبار نوع العمل، على أن تراعى أحكام المساواة
في الأجر بين الجنسين.

٤٤