

الرقم	الموضوع قوانين العمل		مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث
البلد لبنان	موقع الواب :	المصدر : الاخبار	
العدد و [ص]:	التاريخ 04-06-2012		

إقرار إجازة الأمومة «مسألة وقت»

راجانا حمية

وصل اقتراحا تعديل بعض المواد المتعلقة بإجازة الأمومة في قانون العمل ونظام الموظفين إلى لجنة الإدارة والعدل النيابية. لكن هذا لم يسرّع في طرح الاقتراحين على الطاولة ومناقشتهم تمهيداً لإقرارهما في صيغتهما النهائية المعدلة. والتأخر الحاصل هنا، رغم مرور أسابيع على تحويل الاقتراح من رئاسة مجلس الوزراء، «لا يمكن وضعه في خانة الخارج عن المألوف»، يقول أمين سرّ اللجنة أنطوان الحاج.

الأمر ببساطة «جملة أمور، بعضها عادي يتعلق بطرح الملفات حسب الأولويات الملحة، وأخرى طارئة تتعلق بالوضع الأمني الذي مرّ، ويمرّ به، لبنان»، يتابع. وانطلاقاً من هذا، يفترض أن لا يتأخر الإقرار أكثر "لأنها أمور بسيطة، وليست موضوع سجال".

ما يقوله الحاج كان قد أشار إليه وزير العمل سليم جريصاتي. ففي حديثٍ لـ«الأخبار»، لفت جريصاتي إلى أن "الإقرار يسلك خطأ سريعاً، والجو إيجابي وسيُصار إلى الاقتراح على الاقتراحين بمجرد انعقاد الهيئة العامة". هي مسألة وقتٍ إذاً، لا أكثر ولا أقل. وبمجرّد إقراره ونشره في الجريدة الرسمية، «يحق» للنساء العاملات، في القطاعين العام والخاص، أن ينلن إجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع، مدفوعة الأجر كاملاً. لا خلاف هنا بين «العام» و«الخاص»، فالمطلب واحد، وإن كان يرد في مكانين: قانون العمل ونظام الموظفين. فبالنسبة إلى قانون العمل، من المفترض أن يطاول التعديل المادتين 28 و29 اللتين تنصان على حق «المرأة العاملة في القطاع الخاص في جميع الفئات المبنية في هذا القانون أن تنال إجازة لمدة 10 أسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها». وأكثر من ذلك «تتقاضى المرأة العاملة أجراً عن مدة الإجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها عملاً بأحكام المادة 39». مع تحذير «صارم» بمنع رب العمل من صرف المرأة من الخدمة أو توجيه الإنذار إليها خلال مدة الولادة، "ما لم يثبت أنها استخدمت في محلٍ آخر خلال المدة المذكورة".

أما في ما يخص القطاع العام، فالمطلوب تعديلان: أول، للمادة 38 من قانون نظام الموظفين التي تنصّ على إعطاء إجازة أمومة لمدة أقصاها 10 أسابيع بدلاً من 60 يوماً، مع إبقاء الجزء الآخر من المادة الذي ينص على أن «لا تدخل إجازة الأمومة في حساب الإجازات الإدارية والمرضية». أما التعديل الثاني، وهو الذي تقدمت به الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، فيطاول المادة 15 من المرسوم 5883 الصادر في عام 1994، لأنه «يحتوي على تمييز سلبي ضد المرأة»، وهو المتعلق «بإعطاء الأجيبة الحامل إجازة بأجر كامل لمدة 10 أسابيع بدل 40 يوماً».

ويستند هذا الطلب في أسبابه الموجبة إلى نص الفقرة (ج) من مقدمة الدستور اللبناني التي تنص على «المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين من دون تمايز أو تفضيل»، والمواد 3 و11 و13 من اتفاقية القضاء على (...). جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي تنص على الحق في "...حماية وظيفة الإنجاب".

تعديلات مطلوبة

لا يلحق الإجحاف بالأم — العاملة فقط في قانوني العمل ونظام الموظفين، بل يلحقها أيضاً في قانون الضمان الاجتماعي. فحتى هنا، التمييز جارٍ على قدم وساق بين المرأة والرجل. ففيما يستفيد الرجل من التقديرات كاملة، لا تستطيع المرأة ذلك. لهذا، تطالب «الحملة الوطنية لتنزيه القوانين ذات الأثر الاقتصادي من الأحكام التمييزية ضد المرأة» بجملة تعديلات على هذا القانون، التزاماً بمعاهدة إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو»، ومنها المادتين 14 من الفقرة (ج) المتعلقة بـ«المرض والأمومة» و46 منها والمتعلقة بـ«التعويضات العائلية»، إضافة إلى المادة 16 — البند 2، والمتعلقة بـ«تقديرات الأمومة».