

# الإنتهاكات

التي  
تتعرض لها النساء

في لبنان في مجال العمل  
على ضوء الإتفاقيات الدولية



إعداد:  
كارولين سكر

شبكة  
عقلي  
حقوقتي  
My work, My rights Network

RD=L  
التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني



تم إعداد هذا التقرير بتمويل من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون، ويندرج هذا التقرير في إطار مشروع «عملي، حقوقي» بالتعاون من منظمة أوكسفام في لبنان والمرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين والمفكرة القانونية. يمثل محتوى هذا التقرير وجهة نظر التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني - RDFL وجمعية النجدة الإجتماعية ولا يعكس بالضرورة آراء أي من الجهة المانحة أو منظمة أوكسفام أو الشركاء الآخرين في المشروع أو أعضاء شبكة عملي حقوقي. تم إطلاق شبكة «عملي، حقوقي» في عام ٢٠١٨، وهي شبكة تضم عدد من منظمات المجتمع المدني المحلية والدولية.

# شبكة عملي حقوقي

My work, My rights Network

0	المقدمة
9	الحق في المساواة في العمل على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الإنسان
10	الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء
16	التشريعات الوطنية
17	قانون العمل
19	أهم الشوائب المتعلقة بحقوق النساء وحمائتهن في قانون العمل اللبناني
20	التحرش الجنسي في نطاق العمل
21	العاملات المهاجرات في الخدمة المنزلية
23	عاملات الجنس
23	المرأة الريفية
23	التمييز ضد النساء المهمشات
25	القسم الثاني: الانتهاكات التي تمارس على النساء اللبنانيات في مجال العمل
34	الانتهاكات الممارسة على النساء الفلسطينيات في لبنان
37	أهم الانتهاكات التي تواجه المرأة الفلسطينية في سوق العمل.
40	التوصيات
41	قائمة المراجع

إن الحق بالعمل هو حق لجميع الافراد، مواطنين/ات ومقيمين/ات، كفلته المواثيق والمعاهدات الإقليمية والدولية دون تمييز. وتتطلب ممارسة هذا الحق توافر إرادة سياسية مؤمنة بالعدالة الاجتماعية والجندرية، ومدركة عدم التكافؤ في الفرص المقدمة بين الرجال والنساء وبين الفتيان والفتيات في ميدان العمل. لذا تطبق مبدأ عدم التمييز على أساس الجنس والجنسية في سياق المساواة بالعمل لا يتطلب تشريعات عادلة، غير تمييزية وتراعي القضايا الجندرية فحسب، بل وجود أطر وتدابير فعالة تهدف إلى تطبيق التزامات الدولة تجاه المواثيق الدولية من أجل تعزيز تكافؤ الفرص لجميع الأفراد دون تمييز. وبالتالي

## المقدمة

الحد من استغلال الطاقة النسائية في العمل والإسهام في مناهضة ومكافحة النظرة النمطية التي تسهم في توزيع الأدوار بين الجنسين بشكل غير منصف؛ وهذا يتطلب تصحيح الخلل في ميزان القوى الذي يشكل ضرراً مادياً وعاطفياً. كما يعيد إنتاج الخلل في التمييز ضد النساء اقتصادياً واستبعادهن عن مواقع صنع القرار بشكل عام، وعن مواقع صنع القرارات الاقتصادية بشكل خاص...

لا شك أن الواقع ليس جامداً إذ حصل بعض التقدم في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء، حيث نجح المجتمع المدني في رفع مستوى الوعي المجتمعي حول ظواهر التمييز ضد النساء والعنف الممارس عليهن في الفضاء الخاص والعام وآثاره السلبية على النساء والمجتمع بأسره. مما أسهم في رفع الصوت عالياً، وحث النساء للتكثف من أجل المطالبة بحقوقهن المهذورة والاستفادة من الإتفاقيات والقرارات والتوصيات الدولية لدفع قضاياهن ومطالبهن كأولوية على الأجندة السياسية الوطنية. وبالتالي حصل تقدم ومكاسب في بعض الميادين الحيوية، والإعتراف بالمساواة الجندرية في بعض الفرص والحقوق. فانعكس على ثبات النساء المتزايد في العمل غير المنزلي، والمأجور، وتأكيد حيازتهن مكانة اجتماعية بعيدة عن شبكة المواقع والأدوار التقليدية الموروثة.

يأتي هذا المشروع في سياق شبكة «عملي حقوقي!» التي أطلقتها اوكسفام في لبنان والمفكرة القانونية والمرصد اللبناني لحقوق العمل والموظفين بدعم من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون في تموز ٢٠١٨. وينفذ هذا المشروع بالتعاون بين التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني - RDFL والنجدة الاجتماعية.

### يسعى هذا الدليل لإبراز النقاط التالية:

■ إلقاء الضوء على أهم الانتهاكات التي تتعرض لها النساء في لبنان في مجال العمل المأجور بالإستناد إلى الإتفاقيات الدولية. وذلك لتبيان الإجحاف اللاحق بحقوق المرأة في هذا الميدان وتأمين الحماية الكافية لها في سوق العمل.

■ وضع أسس ومقترحات لتفعيل استخدام الإتفاقيات الدولية في لبنان وجعلها أكثر قوة وأكثر ملزمة من جانب الحكومات لتنفيذها كما كان الهدف منها ومن وضعها والتصديق عليها.

■ إلقاء الضوء على استضعاف دور النساء والتمييز ضدهن في المجال الاقتصادي وعدم استثمار طاقتهن والاستفادة من تطورهن في التحصيل العلمي والقدرة على مشاركتهن في عملية النمو والتنمية وممارسة مواظبيتهن وحقوقهن الكاملة.

■ التركيز على الثغرات القانونية، وعرض واقع قوانين العمل وما يتضمنه من تمييز وعنف قائم على النوع الاجتماعي في أماكن العمل. كما في البحث بآليات الحماية الاجتماعية (إن وجدت) ومدى شموليتها لجميع النساء والفتيات المقيمات على الأراضي اللبنانية، ومدى تطبيقها. وسيتم النظر أيضاً في ثقة النساء والفتيات بالقانون وبمسؤولي إنفاذه، وفي العوامل المجتمعية والثقافية والاقتصادية التي تؤثر وتتأثر بالقوانين وإنفاذها. كل ذلك للتوصل إلى فهم أعمق لواقع النساء والفتيات في العمل والعقبات التي تواجههن للوصول إلى العدالة في هذا الميدان.

### والأسئلة المطروحة كثيرة ومحقة والسكوت عنها أمر غير طبيعي وغير مسموح به.

من هذا المنطلق نرى من الضروري أن نبدأ بطرح الأسئلة التي تظهر أهم الإشكاليات التي تعاني منها النساء في لبنان في مجال التمتع بالفرص والحقوق المتساوية ومستوى وعي النساء لحقوقهن في العمل. **أهم هذه التساؤلات:**

## الاسئلة



- **ما هي** الفرص المتاحة للنساء والفتيات في مجتمعنا لكسب عيشهن؟
- **ما هي** المهارات والمهن التي تهتم بها النساء ولماذا؟
- **هل** أن النساء يتمتعن بحقوقهن في مجال العمل، أم ينسحب عليهن التمييز اللاحق بهن في المجال الخاص في المجال العام؟
- **هل** التزمت الحكومات المتعاقبة تنفيذ كافة التعهدات والوعود التي قام بها لبنان؟

- **هل** يلتزم لبنان بسياسة جنديرية تسهم في ردم الهوة الحاصلة بين الجنسين وينصف المرأة من ناحية قيامها بأعباء منزلية لا يقوم غيرها بها على حساب تطورها المهني؟
- **ما هي** أسباب عدم تخصيص الموارد اللازمة لضمان حسن تنفيذ القوانين والتوصيات؟
- **هل هناك** تمييز بالأجر بين المرأة والرجل، فيما يتعلق بنفس العمل وأعمال متشابهة؟
- **هل هناك** استضعاف اقتصادي للمرأة بما يتعلق بالتوظيف والتمييز في مكان العمل؟ هل النساء مسؤولات عن إعالة أسرهن؟ ما هو متوسط ثراء النساء والفتيات في المجتمع؟
- **هل** فرص الترقية والترفيه مصانة ومتساوية بين الجنسين؟
- **هل هناك** توظيف عادل وسلامة حساسة للنوع الاجتماعي في مكان العمل؟
- **هل** تعي النساء حقوقهن في العمل والتمييز الممارس ضدهن؟
- **هل** الحركة النسائية تضع في أولوياتها معاناة ومطالب المرأة العاملة؟
- **هل هناك** عوائق قائمة على النوع الاجتماعي بوجود الالتزامات المنزلية والرعاية؟

كل هذه الأسئلة تضعنا أمام مسؤولية أّا وهي فهم واقع المرأة العاملة في لبنان، من كل جوانبه وتحديد الثمن الذي تدفعه من جرّاء مساهمتها في التنمية والدورة الاقتصادية. للوصول إلى برمجة خطط عمل وإستراتيجيات تسهم في تحسين أوضاع النساء العاملات والنقائيات. فتتعلق منها النساء لتعزيز قدراتهن التنظيمية وتمكينهن من الدفاع عن حقوقهن مع الحركات الأخرى في المجتمع المدني، كونها استحقاق مجتمعي وطني وتنموي. مما يبرع في إعلاء صوتهن ومساهمتهن في تشكيل المجتمعات التي تحقق لهن العدالة والمساواة والكرامة عن طريق القضاء على أهم العقبات التي تحرمهن من المشاركة المتساوية في المجال الاقتصادي.

## أهم المحاور التي نتطرق إليها في هذا الدليل هي التالية:

**أولاً:** مراجعة النصوص الدولية التي تشكل مرتكزاً مهماً لمطالب النساء وأهمها إتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

**ثانياً:** عرض ملخص عن واقع القوانين الناظمة الوطنية التي تميّز ضد النساء في مجال العمل .

**ثالثاً:** التطرق إلى أهم الإنتهاكات التي تتعرض لها النساء في لبنان في مجال العمل، من خلال شهادات حية عبرنّ فيها عن مشكلاتهن في العمل في إطار مجموعات مركزة.

## الحق في المساواة في العمل على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الإنسان

الجدير بالذكر أن مسألة المعاهدات والأحكام الدولية وأولويتها على القوانين الوطنية والسمو عليها، هو وفقاً للمادة ٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية. سنتناول أهم النصوص والإتفاقيات الدولية التي تضمنت موضوع الحقوق الاقتصادية والحق بالعمل والمبادئ المتصلة به.

شارك لبنان في صياغة هذا الإعلان، وهو بمثابة إقرار بأن الحقوق الأساسية والحريات الرئيسية أصيلة وغير قابلة للتصرف وتطبق على الجميع في إطار من المساواة التامة. ويشدد الإعلان على حق كل إنسان بالتمتع بجميع الحقوق والحريات دونما تمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي وغير السياسي، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر. كما يؤكد على الحق بالعمل باعتباره حق أصيل وثابت<sup>١</sup>.

انضم إليه لبنان عام ١٩٧٢، فهو يدعو إلى حظر التمييز، أي كان سببه، ويلزم الدول باتخاذ التدابير التشريعية بهدف ملاءمة التشريعات الوطنية مع الحقوق التي يتضمنها<sup>٢</sup>. تنص المادة الثالثة منه على كفالة حق مساواة النساء والرجال في جميع الحقوق المدنية المعترف بها، ومن ضمنها الحق بالعمل وبشروط عادلة ومنصفة ولائقة.

انضم إليه لبنان عام ١٩٧٢، فهو يؤكد على حق كل فرد في ممارسة عمل يختاره أو يقبله بحرية، ويدعو الدول إلى اتخاذ التدابير المناسبة لصون هذا الحق دونما تمييز على أساس الوضع العائلي، الميول الجنسية والهوية الجنسية، الوضع الصحي، مكان الإقامة، الوضع الاقتصادي والاجتماعي<sup>٣</sup>. لم ينضم لبنان إلى أي من البروتوكولات الإختيارية الملحقه بهذين العهدين، وعدم انضمامه لا يسمح للمواطنين كأفراد لمراجعة اللجنة المسؤولة وتقديم شكاوى عندما تكون الدولة غير ملتزمة بما نصت عليه العهود ومقاصد الحقوق غير مطبقة.

الإعلان  
العالمي  
لحقوق  
الإنسان الصادر  
١٩٤٨

العهد  
الدولي  
الخاص  
بالحقوق المدنية  
والسياسية الصادر  
عام ١٩٦٦

العهد  
الدولي  
الخاص  
بالحقوق  
الاقتصادية  
والاجتماعية  
والثقافية الصادر  
عام ١٩٦٦



## إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) سيداو الصادرة ١٩٧٩

انضم لبنان إلى إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، في عام ١٩٩٧ لكن هذا التصديق تضمن تحفظات على المادة ٩ و١٦ و٢٩<sup>٤</sup>.

ولم ينضم لبنان إلى البروتوكول الإختياري الملحق بالإتفاقية. وهذا يعني أنه لا يمكن للمواطنين الوصول إلى آلية الفصل الدولي في الشكاوى المقدمة ضد لبنان بموجب إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وتتناول لجنة سيداو على تقارير الدولة عدداً كبيراً من الملاحظات، ولكن نقتصر هنا على الملاحظات المشتركة التي أبدت على كافة التقارير وهي إلى جانب حث الدول على رفع التحفظات وخاصة على المادة ١٦ فالملاحظات تثير القضايا التالية:

- ضرورة التعريف بالإتفاقية ونشرها على نطاق واسع حتى يعرف كل المواطنين والمواطنين بحقوقهم التي تتضمنها الإتفاقية.
- ضرورة محاربة ووضع نهاية للصور النمطية للنساء التي تقلل من شأنهن وتعرقل قضايا المساواة بين الجنسين.
- أهمية تعريف التمييز في الدساتير والقوانين الوطنية.
- أهمية زيادة المشاركة السياسية للنساء.
- ضمان حقوق ملكية النساء وقضية المساواة في الارث.
- الحقوق المتساوية في الزواج.
- منع تزويج القاصرات.
- توفير البيانات والمعلومات عن العنف المبني على النوع الاجتماعي بما فيه الإتجار بالنساء.
- توفير بيانات عن المهاجرات والنازحات واللجئات وتوفير ودعم دور المرأة في حل النزاعات<sup>٥</sup>.
- مدى التزام لبنان بالإتفاقية

٤- تحفظات لبنان على إتفاقية سيداو: المادة (٢) الحقوق المتساوية فيما يتعلق بجنسية الأطفال والماد (١) ١٦(ج)،(د) و(و) المساواة في الزواج والعلاقات الأسرية، والمادة ٢٩ (١) التحكيم في حالة حدوث نزاع حول تفسير الإتفاقية أو تطبيقها.  
٥- الملاحظات الختامية للجنة الدولية المعنية بإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، خلال جلستها ١٣٤٥ و١٣٤٦، نوفمبر ٢٠١٥، على تقرير لبنان الجامع لتقريره الدوريين الرابع والخامس حول الإتفاقية.

كرست الدولة التمييز ضد النساء خصوصاً في نطاق الأسرة، نتيجة التحفظات التي أبدتها، والتي تتناقض مع مبدأ الإتفاقية وتفرغها من مضمونها.

أما بالنسبة للمواد الملتزم بها لبنان، فهو لم يطبق غالبيتها ويضع حدوداً فيما يخص شغل المرأة لمناصب اتخاذ القرار، ويبرز ذلك في الإرادة السياسية غير الواضحة في هذا الصدد، مما يحد من مشاركة المرأة في صياغة وتنفيذ سياسات الحكومات. و يحد من تأثيرهن على السياسات بشكل عام وعلى التوزيع العادل لموارد الدولة. لأن مشاركة النساء في المواقع التنفيذية تسهم في تسليط الأضواء على قضايا المرأة في كل المجالات والعمل من أجل وضع حد للتمييز ضدها.

كذلك لم تلتزم الدولة في فرض سياسات لتعديل الأنماط السائدة والمنظومة الثقافية التي تخفف من قيمة المرأة وتسهم في استمرار القوالب النمطية التي تضر بالنساء.

وقد أعربت اللجنة المعنية بالإتفاقية عن قلقها حول تدرّج لبنان بالأزمات السياسية المتكررة التي تشهدها الدولة لتبرير تضييق قضايا المرأة جانباً باعتبارها قضايا «غير حيوية» بدلاً من منحها الأولوية التي تستحقها.

ويساور اللجنة القلق أيضاً إزاء الأحكام التمييزية في قوانين العمل والضمان الاجتماعي<sup>٦</sup>.

وقد تحفظ لبنان على المادة ١٦ الخاصة بالقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية. وبما أن هذه المادة تختصر الكثير من الحقوق التي نصت عليها فقرات المادة الخاصة بالمساواة بين الجنسين في عقد الزواج ونفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه وفي الولاية والوصاية على الأطفال ونفس الحقوق في ملكية وحياسة الممتلكات وإدارتها. فالتحقظ عليها يعني نسف مفهوم المساواة من جذوره.

وهذا ما يؤكد موقف لبنان وعدم التزامه بسياسة القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة التي نصت عليها الإتفاقية. نذكر منها المادة ١٤، التي تطلب من الدول الأطراف أن توجه إهتمامها إلى المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية والأدوار الهامة التي تؤديها، إلا أنه ما زال هناك إجحاف كبير بحق المرأة الريفية وما تحصل من موارد وخدمات مختلفة، مع العلم أن لبنان غير متحفظ على هذه المادة.

انضم إليها لبنان عام ١٩٧١، وهي تدعو إلى ضمان كل إنسان في المساواة أمام القانون، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الإثني، وفي التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومنها الحق بالعمل<sup>٧</sup>.

٥  
الإتفاقية  
الدولية  
للقضاء  
على جميع  
أشكال التمييز  
العنصري الصادر  
عام ١٩٦٩

تمثل الأهداف السبعة عشر لأجندة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة للعام ٢٠٣٠، إطاراً للدول لوضع السياسات التي تكفل القضاء على الفقر وتحسين أحوال العالم وسكانه<sup>٨</sup>. وتناولت الأجندة من خلال الهدف الثامن موضوع العمل اللائق، داعية إلى احترام حقوق العمال وتوفير بيئات عمل آمنة ومأمونة لجميع العمال، ومنهم المهاجرون، لا سيما المهاجرات والعاملين في وظائف محفوفة بالمخاطر. أما الهدف الخامس فهو يتكلم عن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.

وينبثق من هذا الهدف الغاية ٤ التي تصب في مجال بحثنا، ألا وهي الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر، وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية، ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني<sup>٩</sup>.

والغاية أ، تنص على القيام بإصلاحات لتحويل المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك إمكانية حصولها على حق الملكية والتصرف بالأراضي وغيرها من الممتلكات، وعلى الخدمات المالية، والميراث والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية.

٦  
أجندة  
التنمية

٧- تناولت هذه الإتفاقية حرية اختيار نوع العمل، وفي شروط عمل عادلة مرضية، وفي الحماية من البطالة، وفي تقاضي أجر متساو عن العمل المتساوي، وفي نيل مكافئة عادلة مرضية.  
٨- أهداف التنمية المستدامة، خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الأمم المتحدة، الاسكوا.  
٩- الغاية الرابعة من الهدف الخامس لأهداف التنمية المستدامة.

انضم لبنان إلى سبع من أصل ثماني إتفاقيات أساسية اعتمدها منظمة العمل الدولية لمعالجة قضايا حقوق الإنسان الرئيسية بما فيها العمل الجبري، عمل الأطفال، الحرية النقابية، تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل. تشدد هذه الإتفاقيات على مبدأ عدم التمييز والتي تشمل حالات إستبعاد أو تفضيل يتم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي، فيروس نقص المناعة الحقيقي، العمر، الإعاقة، التوجه الجنسي، الهوية الجنسية، بالإضافة إلى أمور أخرى، حيث تؤدي إلى إبطال أو اضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في التوظيف أو المهنة.

إتفاقيات  
منظمة  
العمل  
الدولية



وقد خصت منظمة العمل الدولية عدة إتفاقيات في مجال حقوق المرأة العاملة،  
أبرز هذه الإتفاقيات:

انضم لبنان إلى هذه الإتفاقية .	إتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١، بشأن مساواة العاملين والعاملات في الأجور لدى تساوي قيمة العمل.
انضم	إتفاقية العمل الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨، بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهن.
انضم	إتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٦ لعام ١٩٨١، بشأن تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين.
انضم لبنان إلى رقم ٨٩ ولكن لم ينضم إلى رقم ١٧١ بالنسبة للعمل الليلي.	إتفاقية العمل الدولية رقم ٨٩ لعام ١٩٨٤ و ١٧١ لعام ١٩٩٠، بشأن العمل الليلي.
لم ينضم	إتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠، بشأن حماية الأمومة التي توصي بإجازة أمومة لا تقل عن ١٤ أسبوعًا.
لم ينضم	إتفاقية العمل الدولية رقم ١٩٠ لعام ٢٠١٩، بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي.

## الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء

لا شك أن انخراط المرأة في سيرورة العمل المأجور تحمل معها متغيرات موضوعية عديدة تنعكس في جانب منها على العلاقات ما بين الجنسين. لكن هذه التغيرات في موضع مقاومة لجهة ما تنطوي عليه من تهديد للوضع القائم، ثقافياً وإيديولوجياً.

فالنساء العاملات وبغض النظر عن موقعهن الاجتماعي ووضعهن المهني، هن في مركز سيرورات التحوّل المجتمعي البطيء، المتطوي والمتردد، وذلك على مستويات عدة<sup>١٠</sup>.

حيث تظهر الإحصاءات والدراسات أنواع التمييز والعنف الاقتصادي والوظيفي الممارس بحق المرأة والذي يندرج في التمتع الكامل بالحقوق بالعمل، حيث هناك فروقات كبيرة في نوع النشاط المهني<sup>١١</sup>، وفي مستوى تولي النساء لمواقع عليا في مجالات العمل، إضافة إلى وجود فجوة كبيرة في الأجور<sup>١٢</sup>.

كذلك التحرش الجنسي في أماكن العمل وفي النقابات والإتحادات العمالية والأحزاب السياسية، كما تتحكم ذكور العائلة بمدخيل المرأة وأملاكها، وحرمانها أو عدم مساواتها بتوزيع الإرث، وحض النساء والفتيات على التسوّل، واستغلال النساء في عمل الجنس، والتحكّم بقراراتهن باختيار مهنتهن؛ كما تتعرض العاملات المهاجرات في الخدمة المنزلية إلى مختلف أشكال وأنواع العنف<sup>١٣</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك اعمالاً تقتصر على النساء أو تمثل النساء غالبية اليد العاملة فيها، وتركز هذه الأعمال في القطاع غير الرسمي وهو قطاع غير منظم وغير محكوم بقوانين، ما يعرض المرأة لكثير من التهميش والاستغلال.

ولا بد من إلقاء الضوء على دور المرأة الاقتصادي في الأسرة، إذ تقوم بأدوار متعددة في العمالة المنتجة بأجر أو بدون أجر، كمساعدة في مشاريع الأسرة، إضافة إلى الأنشطة الاقتصادية الصغيرة التي تقوم بها لتوفير دخل الأسرة. كل هذه الأعمال هي غير مدفوعة ولا تدخل ضمن حسابات الدخل القومي.

وقد فشلت الدولة في تنفيذ خططها المتعلقة بردم الهوية الجندرية والحد من إنتهاكات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في لبنان. وذلك بفشل السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي اعتمدها الحكومات المتعاقبة في معالجة التحديات السياسية والمخاطر الاقتصادية التنموية. بالإضافة إلى تفاقم النزاع الطائفي والمأزق السياسي المترامن مع الأزمات المحيطة والتدهور الاقتصادي. كل ذلك أثر على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من الخدمات، وحدّ من قدرة الدولة على الإستجابة لإحتياجات وضرورات خاصة بالنساء، واعتماد تدابير لتعزيز دورهن في الحياة. وبالتالي

١٠ - جاك قبانجي، أسعد الأتات، المرأة العاملة في لبنان، التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، بيروت، ١٩٩٧.

١١ - تقرير عن تنفيذ توصيات الاستعراض الدوري الشامل، معالجة عدم المساواة بين الجنسين لتحقيق التنمية الشاملة في لبنان، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، بيروت، ٢٠١٧.

١٢ - ملكار الخوري، التقرير المؤخذ حول حماية حق النساء المهمشات في مكان العمل، دار الأمل، ٢٠١٩.

١٣ - الإستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة والفتاة في لبنان، (٢٠١٩ - ٢٠٢٩)، مكتب وزير الدولة لشؤون المرأة.

انعكس على أوضاعهن على صعيد انتشار البطالة، الفقر المتزايد، عدم المساواة، وانعدام الحماية الاجتماعية للنساء... وأيضاً عدم تخصيص الموارد المتاحة بشكل فعال لتحقيق المزيد من الحقوق.

فعلى الرغم من أن الفجوة ضاقت بين الإناث والذكور في مجال التعليم في كل مراحلها، لكن التقارير الدولية تشير إلى المرتبة الدونية في مجال تحقيق المساواة الجندرية، بسبب تجزئة الحقوق واستتسابية النظرة إلى دور المرأة في الحياة العامة. كذلك ضآلة المكتسبات والتقديمات التي تحصل عليها النساء من موارد الدولة من الصحة إلى التعليم وتوفير فرص العمل والأمن الإجتماعي... إلخ، مما يجعل النساء أكثر فقراً وعوزاً ووضعهن أكثر هشاشة من الرجال.

فإذا أرادت الحكومة أن تصحح سياساتها تجاه قضايا النساء، وأن تحقق ما التزمت به أمام المجتمع الدولي، فمن واجبها تسهيل دخول المرأة إلى سوق العمل إسهوة بالرجل، وضمان إعدادها وتوفير التعليم لها والتأهيل المهني أو الإختصاص، ويفترض أيضاً إزالة كل المعوقات أمام انخراطها في العمل المنتج اقتصادياً.

رغم الأطر القانونية الوطنية والتزام لبنان موافيق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وما تنص عليه لجهة تكريس واحترام العدالة الاجتماعية والمساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات دون أي تمايز أو تفضيل<sup>١٤</sup>. لا تزال بعض القوانين السارية توقر الأفضية الخصة لممارسة التمييز والعنف ضد النساء والفتيات في كثير من المجالات.

## التشريعات الوطنية

فبحكم اللفة المحايدة جندياً، المعتمدة في صياغة الدستور، والتي لا تراعي الفروقات بين الجنسين، عندما تختزل كل النساء بتعبير «المواطنين» دون ذكر المواطنات وهذا يدل على حصر العديد من الحقوق في الرجال دون النساء.

وتنص المادة ٧ من الدستور لعام ١٩٢٦ على أن كل اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية. ومع ذلك، لا يشير صراحة إلى المساواة بين الجنسين. ولا يوجد نص يُعرّف التمييز على أساس نوع الجنس أو يحظره اتساقاً مع المادة الأولى من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ولهذا الواقع أثره العميق على وضع المرأة، إذ ينعكس تمييزاً صارخاً بحكم الارتباط بين مختلف الحقوق الاجتماعية والمدنية والاقتصادية وما تضره قوانين عديدة أبرزها قوانين الأحوال الشخصية حول موقع المرأة وحقوقها وواجباتها في العائلة والمجتمع.

١٤- الفقرة «ج» من الدستور اللبناني.

وتكفل المادتان ٩ و ١٠ لكل طائفة دينية الحق في تنظيم شؤونها، مما أدى إلى التمييز ضد النساء والفتيات، وبين النساء أنفسهن اللواتي يتتمين إلى طوائف دينية مختلفة.

وهناك إشكالية بارزة تتمثل في تقييد أصحاب الحق بالمراجعة الدستورية للقوانين وتقديم الطعون وعدم منح هذا الحق للمواطنين. إذ يحصر الحق بالطعن بدستورية القوانين بمجموعة ضيقة من الأشخاص وربطه بمهلة زمنية قصيرة (١٥ يوم) من تاريخ النشر في الجريدة الرسمية<sup>١٥</sup>. ناهيك عن ضعف الصلاحيات الممنوحة إلى المجلس الدستوري في تفسير الدستور.

وقد جاءت المادة ٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية، لتفصح المجال واسعاً أمام قرارات قضائية متناقضة يحمي بعضها حقوق المرأة عبر استناده إلى المادة ٢ (أ)، التي تنص على علوية أحكام المواثيق الدولية على القوانين الوطنية لدى تعارضهما، ويكرس بعضها الآخر التمييز ضد المرأة الوارد في القوانين اللبنانية عبر استناده إلى المادة ٢ (ب) التي تمنع من إبطال قانون عادي لتعارضه مع الأحكام الدولية<sup>١٦</sup>.

لا شك أن المجتمع الدولي لعب دوراً هاماً في تغيير المشهد بالنسبة لحقوق المرأة في كل الميادين، لكن لا ننسى أن الوضع هو أكثر تعقيداً من حيث واقع المرأة تاريخياً في سوق العمل، ودخول متفاوت غير متكافئ على أساس الجنس إن من حيث نوعية هذا العمل أو من حيث شروطه. هذا الواقع كرّسه التشريعات التمييزية وحددت، غالباً، مسار المرأة المهني اللاحق.

ما هو وضع المرأة العاملة في قانون العمل اللبناني؟ وما هي الأحكام التي ترعى التقديمات الإجتماعية المستحقة لها؟

إن القانون العمل اللبناني الذي صدر بتاريخ ٢٣/٩/١٩٤٦ والذي اعتبر في حينه خطوة هامة في التشريع المتعلق بالعمال وبظروف العمل، قد لحظ في مواده عدداً من البنود التي ترعى عمل النساء تم تعديلها عام ٢٠٠٠ في بعض المواد التي تطاول النساء.

## قانون العمل

إذ يحظر قانون العمل على النساء العمل في مهن معينة تعتبر شاقة أو خطيرة، على سبيل المثال، في صناعة التعدين، واللحام والحدادة، والزجاج، وإنتاج الكحول والمدابغ والمسالخ<sup>١٧</sup>.

ويحظر أيضاً على أرباب العمل التمييز ضد المرأة على أساس الجنس في ما يخص نوع العمل، أو مقدار الأجور، أو التوظيف، أو الترقية، أو الترفيع، أو التأهيل المهني والملبس<sup>١٨</sup>.

١٥- المادة ١٩ من قانون المجلس الدستوري.  
١٦- الإستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة والفتاة في لبنان، (٢٠١٩-٢٠٢٩)، مكتب وزير الدولة لشؤون المرأة.  
١٧- قانون العمل، المادة ٢٧، والملحق رقم ١.  
١٨- المرجع السابق، المادة ٢٦ قانون رقم ٢٠٧، ٢٦ أيار عام ٢٠٠٠، بشأن تعديل المواد ٢٦، ٢٨، ٢٩، و ٥٢ من قانون العمل ل ٣ أيلول ١٩٩٤.



ويحق للنساء الحصول على إجازة الأمومة لمدة عشرة أسابيع، ويتحمل تكلفتها صاحب العمل<sup>١٩</sup>. مع العلم أن لبنان لم ينضم إلى الإتفاقية رقم ١٨٣ الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة التي توصي بإجازة مدتها ١٤ أسبوعاً. ويحق للمرأة التي استفادت من إجازة عشرة أسابيع للوضع مع بقاء الأجر كاملاً، أن تتقاضى أجراً عن مدة الأجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها. فإجازة الأمومة مستقلة عن الإجازات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون.

ويُحظَر أن تُصَرَف المرأة من الخدمة أو أن يوجّه إليها الإنذار خلال مدة الولادة، ما لم يثبت أنها استُخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة. كما أنه إذا خالف رب العمل الأحكام المتعلقة بالإنذار، يجب عليه أن يدفع أجرة الأيام الداخلة في مدّة الإنذار أو الأيام التي لا يجوز له أن يوجّه الإنذار خلالها.

ويحظَر على صاحب العمل السّماح للنساء بالعودة الى العمل قبل انقضاء خمسين يوماً على تاريخ الولادة.

كما يحظَر تشغيل المرأة الحامل ساعات إضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر بدءاً من تاريخ الولادة.

أما فيما يتعلّق بساعات العمل، فقد نصّ قانون العمل على أنه كلّما زادت ساعات العمل على ٦ للرجال و٥ للنساء، وجب على رب العمل أن يمنح أجره عند منتصف نهار العمل، راحة لا يجوز أن تقلّ عن ساعة... مميّزاً بذلك الأجير عن الأجير، أخذ بعين الاعتبار الحاجات الجندرية. ويسمح للمرأة المرضع بفترة أو فترات للرضاعة مجموعها ساعة واحدة يومياً. يحدد صاحب العمل طريقة منحها بعد التشاور مع صاحبة العلاقة وذلك لمدة ستة أشهر ابتداءً من تاريخ عودتها للعمل بعد الولادة، وتعتبر فترات الرضاعة من أوقات العمل الفعلي. كذلك يجب توفير دور للحضانة في المؤسسات التي تستخدم عدداً كبيراً من النساء إما من قبل صاحب المؤسسة بمفرده أو بالإشتراك مع مؤسسة أو مؤسسات أخرى. ويحدد بقرار من وزير العمل شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة. الخ



١٩- قانون العمل، المواد ٢٨، ٢٩، المادة ٣٨ من المرسوم التشريعي رقم ١١٢ بشأن لوائح موظفي الحكومة. نشرت التعديلات بتعميد إجازة الأمومة لعشرة أسابيع.

## أهم الشوائب المتعلقة بحقوق النساء وحمايتهن في قانون العمل اللبناني:

- اعتمد المشرع تعبيراً « استخدام الأولاد والنساء » وكأنه بذلك جعل من النساء وكأنهم قُصر.
  - قانون العمل لا ينص على آلية واضحة لمراقبة القطاع الخاص وفرض عقوبات محددة عند خرق القانون.
  - يخالف العديد من أصحاب العمل الإجازة المقررة، والمخالفات في هذا الموضوع إلى كون إجازة الأمومة مدفوعة من أصحاب العمل وليس من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
  - تنص المادة ٣ من قانون العمل والمادة ٤٦ من قانون الضمان الاجتماعي على استحقاقات لرعاية العمال الذكور والموظفين المدنيين، وهي لا تنطبق على العاملات. مثلاً، يمكن للموظفين الذكور أن يحصلوا على تعويضات عن الزوجات غير العاملات، في حين لا يمكن للموظفات أن يفعلن ذلك إلا إذا كان أزواجهن متوفين أو يعانون من مرض لا يسمح لهم بالعمل.
  - تنص المادة ١٠ من أنظمة الاستحقاقات والخدمات في تعاونية موظفي الدولة والمادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي على التمييز ضد النساء في ما يتعلق بحصول أزواجهن على الرعاية الصحية والاستشفاء وغير ذلك من الاستحقاقات الاجتماعية. إذ يحق للمضمون أن يضمن زوجته بمجرد أنها لا تعمل بينما لا يحق للزوجة أن تضمن زوجها إلا عند بلوغه السن القانونية أو العجز.
  - تشترط المادة ١٦ استفادة المضمونة من تعويض الأمومة أن تكون منتسبة للضمان منذ عشرة أشهر بدلاً أن تستفيد المرأة العاملة من التقديرات بعد ثلاثة أشهر من العمل قسوة بالرجل.
  - المرأة التي تضمن أولادها صحياً، عليها إعادة التحقيق الاجتماعي كل أربع سنوات، بينما الرجل يمكنه ضمان أولاده حتى بلوغ سن الثامنة عشر دون تحقيق اجتماعي كل أربع سنوات.
- حسب إتفاقية «سيداو» أن الأمومة ليست فقط وظيفة الأم بل وظيفية إجتماعية وتعد من الموارد البشرية للمجتمع، وعلى المجتمع المشاركة في تحمل أعبائها. لذلك رعاية الأمومة هي مسؤولية جماعية، ومن الخطأ البحث في وضع الأم العاملة خارج تصور اجتماعي يسعى إلى نماء الإنسان. والقول «إن إجازة الأمومة تسبب خسارة من

الناحية الإقتصادية»، هو إنكار لمبادئ جوهريّة، وتجاهل لهذه المسؤوليّة المجتمعيّة الأساسيّة. بالتالي أن تدابير رعاية الأمومة ليست إمتيازات تمنح للمرأة، بل عكس ذلك تجعل المساواة أوفر تحققاً وتعوّض عن التفاوت الحاصل بسبب الأمومة بدلاً أن تعاقب الأم عليها. فمن العبث التحدث عن المساواة في ميدان العمل إذا لم يكن هناك تدابير ليس فقط لحماية الأم مدة الحمل، وبعد الوضع مباشرة، بل تدابير أوسع تتيح لها التوفيق بين واجبات الأمومة والأعباء المهنيّة، وتشرك الأب في رعاية الأولاد.

- وبالنسبة للعمال والعاملات الفلسطينيات فهم يستفيدون بحسب القانون فقط من تقديمات فرع نهاية الخدمة لكن في الواقع قليل منهم هم مسجل في الضمان الاجتماعي.

## التحرش الجنسي في نطاق العمل

ليس في قانون العمل اللبناني مواداً أو تعريفاً أو مصطلحاً يتعلق بالتحرش الجنسي أو المعنوي، على الرغم من أن التحرش الجنسي هو أشدّ الإساءات تأثيراً على كرامة سائر ضحاياه، لاسيما النساء والفتيات منهم. أما أسوأ الأفعال فتلك التي تقع على الأشخاص الذين هم في موقع الضعف الاجتماعي أو المهني أو الوظيفي.

لكن بعض المواد في قانون العقوبات نذكر منها المواد ٣٨٥ ، ٥٠٧ ، ٥١٩، ٥٣٢، واجتهادات المحاكم ترتب نتائج على التعسف باستعمال السلطة من قبل الرئيس تجاه رؤوسيه، وقد رتبت نتائج قانونية على حالات ينطبق عليها وصف التحرش الجنسي وإن كانت الدعاوى قدمت على أسس أخرى.

تم اقتراح عدة مشاريع قوانين لتجريم التحرش الجنسي تجريمًا صريحًا، بينها مشروع قانون تقدم به وزير الدولة لشؤون المرأة وأقره مجلس الوزراء في ٢٠١٧، أُحيل إلى مجلس النواب حيث يخضع حاليًا للمناقشة<sup>٢٠</sup>.



٢٠- مشروع القانون الذي تقدم به وزير الدولة لشؤون المرأة جان اوغاسبيان أقره مجلس الوزراء في ٢٠١٧ وأحيل إلى مجلس النواب. وفي عام ٢٠١٤، قدم النائب غسان مخيبر، اقتراحا قانونيا يجرم التحرش الجنسي. ومع ذلك، لم يتم حتى عام ٢٠١٧ تقديم مشروع القانون

## العاملات في الخدمة المنزلية المهاجرات

يستثني قانون العمل اللبناني العاملات في الخدمة المنزلية في المادة سبعة في الفقرة ١ ونحن نعلم جميعاً بأن أكثرية العاملات في هذا المجال هن من النساء. وهذا يعني لا تستفيد هذه الفئة من تدابير الحماية التي يوفرها القانون، مما يعرضهن إلى الإعتداء والإستعباد المنزلي. ويستخدم في لبنان عقد عمل موحد للعمالة المنزلية المهاجرة يحدد معايير علاقة العمل. حيث يتمتع صاحب العمل بقدر كبير من السلطة في تحديد شروط المعيشة والعمل بالنسبة للعاملة في الخدمة المنزلية، وذلك بسبب نظام الكفالة. وبموجب نظام الكفالة، يرتبط الوضع القانوني للعامل بصاحب عمل واحد ولا يستطيع العامل الخروج من علاقة العمل من جانب واحد.



ويفقد العمال والعاملات المهاجرون وضعهم القانوني إذا قام الكفيل بإنهاء عقدهم، أو إذا قرروا ترك صاحب العمل بعد تعرضهم للعنف أو الإساءة. فالعاملة في الخدمة المنزلية المهاجرة التي تترك صاحب العمل تفقد الحق في العمل وتواجه الترحيل. حيث يتم حجزها عندما تتوقف من قبل السلطات، في حال لم يكن لديها أوراق قانونية، أو إذا كانت هذه الأوراق غير صالحة أو محتجزة من قبل صاحب العمل الحالي أو السابق. وتخضع العاملات للإستجواب، ويتم احتجازهن في الأمن العام لوقت طويل وغير محدد في أغلب الأحيان. كما أن استجوابهن عادة ما يحصل دون وجود مترجم أو محام مما يؤدي إلى ترحيلهن.

وفي معرض استغلال العاملات في الخدمة المنزلية المهاجرات في لبنان، وثّقت منظمة العفو الدولية تقريراً «بيتهم سجنني»<sup>٢١</sup>: يسلط الضوء على الإنتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان التي تتعرض لها هؤلاء، ويوثق حالات العمل الجبري والإتجار بالبشر،

ويلفت إلى منظومة التشريعات التي تحكم آلية العمل المنزلي في لبنان وتجعل غالبية العاملات عرضة للاستغلال وللإنتهاكات. وليس لجوء بعض البلدان المُصدّرة للعمالة إلى حظر سفر مواطنيها إلى لبنان إلا تأكيداً لذلك.

ويوضح التقرير أنه في كل حالات الإتجار والعمل الجبري، لم تستطع العاملات ترك وظائفهن لأنهن كن يخشين عواقب تركه. أمّا السبب، فهو نظام الكفالة الذي ينصّ على أنه في حالة إنتهاء علاقة العمل، حتى في حالات إساءة المعاملة، تفقد العاملة صفة الهجرة القانونية، ولا تستطيع تغيير صاحب عملها من دون موافقته، الأمر الذي يسمح له بإرغامها على القبول بشروط عمل تقوم على الاستغلال... وإذا رفضت وقررت ترك عملها من دون موافقته، تصبح عرضة لفقدان صفة الإقامة واحتجازها وترحيلها. وقد لفتت المنظمة<sup>٢٢</sup> إلى أن نظام الكفالة «حوّل المنازل الخاصة في العديد من الحالات إلى أكثر من سجون للعاملات اللواتي يعاملن بازدراء صادم وبقسوة بالغة».

وأوضحت منظمة العفو أنّ «الشهادات المرّوعة في التقرير تُظهر كيف يمنح هذا النظام أصحاب العمل سيطرة شبه كاملة على حياة العاملات ويؤدي إلى عزلهن ويضمن اعتمادهن على أصحاب العمل، ما يُسهّل وقوع الاستغلال وغيره من الإنتهاكات».

ويتضمّن التقرير مقابلات أظهرت وجود أنماط مُتّسقة من إساءة المعاملة، من بينها إرغامهن على العمل لساعات طويلة، وحرمانهن من الحصول على أيام إجازة، وعدم دفع رواتبهن أو اقتطاعها، وفرض قيود مشددة على تنقلاتهن وإتصالاتهن، وحرمانهن من الطعام والسكن اللائق والرعاية الصحية، وتعريضهنّ لإساءة المعاملة اللفظية والبدنية.

وتقدّر أعداد العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان بأكثر من ٢٥٠ ألفاً، فيما تُفيد أرقام وزارة العمل بوجود ١٨٦ ألفاً و٤٢٩ عاملة يحملن تصاريح عمل جديدة، وذلك في عام ٢٠١٨<sup>٢٣</sup>. هذه الشريحة الكبيرة من المُقيمين في لبنان تستدعي إجراءات من وزارة العمل، على رأسها إلغاء نظام الكفالة، السبب الأول لكل الإنتهاكات<sup>٢٤</sup>.

٢٢- مديرية المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا في منظمة العفو هبة مارياف ١٩ من هؤلاء قلن إنهن أرغمن على العمل لمدة تزيد على ١٠ ساعات يومياً، وسمح لهن بفترة استراحة تقل عن ثماني ساعات متواصلة، فيما أشارت ١٤ منهن إلى أنهن حرمن من أيام إجازاتهم الأسبوعية على رغم مخالفة ذلك لعقود العمل. وقالت خمس عاملات فقط إنه سمح لهنّ بالاحتفاظ بجوازات سفرهن، وأفادت عشر منهن بأن أصحاب العمل لم يسمحو لهنّ بمفادرة المنازل وأقفلوا الأبواب على بعضهن، فيما أفادت أربع منهن فقط بأنهن يحظين بغرف خاصة بهن. وذكرت غالبية اللواتي قابلتهن المنظمة أنهن تعرّضن لمعاملة مهينة وحاطة بالكرامة الإنسانية على أيدي أصحاب العمل مرة واحدة على الأقل. وأكدت ست منهن تعرّضن لإساءة جسدية، وقال معظمهن إن أصحاب العمل لم يوفروا لهن رعاية طبية مناسبة عندما كنّ بحاجة إليها. ونظراً إلى التداعيات النفسية التي تتسبب فيها إجراءات الاستغلال وسوء المعاملة، أشارت ست نساء من العاملات الـ ٣٢ إلى أن افكاراً انتحارية راودتهن أو حاولن الانتحار نتيجة ظروف عملهن.

تتهمه ضالعون آخرون في مسار اللادعالية الذي يتّرجم تهماً مطبوعة سلفاً، ومنها ما يحصل داخل مخافر قووي الأمن الداخلي. يبدأ الأمر ببلاغ من «رب العمل» عن «فرار العاملة» تمهيداً لإسقاط كفالته، ولأن لا قانون يبيح ملاحقة العاملة لمجرّد أنها تركت البيت، لا بد من «إيجاد» جرم كي يستطيع «الكفيل» تسجيل شكواه. سرعان ما تأتي «التعلّيمية» من عنصر الأمن: «ليك... ادّعي عليها بالسرقة ولو كانت ٥٠ دولاراً». ستمجّب الفكرة «رب العمل» وسيُدعى بالسرقة على الفتاة التي تركت منزله لأنها لم تتقاض، منذ عام ونصف عام، راتب الـ ١٥٠ دولاراً مقابل ٣٠ يوماً من التعب، أو ٥ دولارات عن يوم عمل أكثر من كامل، من «الفجر إلى النجر».

هكذا، تتهم العاملة بالسرقة، لا شيء، إلا لأنه علينا إيجاد جرم كي يتحرّر «رب العمل» منها. كي يبرهن «ذمته» التي لا يزال عالماً عليها تعبها. لم يكتفرت المسكركي للجرم الذي ارتكبه صاحب العمل، وذهب أبعد للبحث عن تهمة يسجلها في المحضر. هو يفعل ذلك، لأن هذا ما يفرضه «السيستم»

٢٣ - موقع وزارة العمل اللبنانية، <https://www.labor.gov.lb>  
٢٤ - المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، العاملات المنزليات.

وقد أصدرت وزارة العمل قبل سنوات تعميماً حدّرت فيه مكاتب استقدام العاملات المنزليات من مغبّة استخدام عبارة «خادمة»، وطلبت استبدالها بعبارة «عاملة في الخدمة المنزلية»<sup>٢٠</sup>. التعميم، في ذلك الوقت، فتح كوّة أمل، فإنصاف هذه الفئة من العمال، ولو بعبارة، هو «إنجاز»، وإن أتى متأخراً. لكن، على ما يبدو، هذا الإنجاز لم يترجم داخل حرم الوزارة. فهناك، في المكان الذي تقصده لتسوية إقامة عاملة في الخدمة المنزلية، ستجد في آخر الطلب ملاحظة مكتوب عليها «معاملة خادمة». هذه ليست مفاجأة.

تغيب فرص حماية عاملات الجنس في لبنان. فعلى الرغم من أن قانون العقوبات يجرّم أي شخص يمارس «الدعارة». سرّاً أو يسهل هذه الممارسة، ويعاقب عليه بالمواد من ٥٢٣ إلى ٥٢٧. وعلى الرغم من أن هذا القطاع ممنوع، إلا أن ثمة أعمال موجودة وشبه-منظمة ومسكوت عنها: نذكر على سبيل المثال نظام التأشيرات الذي تتعرض له الفنانات الأجنبيات اللواتي تحجب عنهن أبسط شروط العيش الكريم على مرأى ومسمع من الدولة وأجهزتها بما يشبه التعذيب الذي تُسأل عنه الدولة بأجهزتها المتعددة. لا سيما فيزا الفنانات المنظمة بموجب المرسوم رقم ١٩٦٢٨١٠٢٦٢ الذي يحكم دخول الفنانات إلى لبنان وشروط منحهن التأشيرات من قبل الأمن العام. لا توجد أية حماية على الإطلاق لهؤلاء الفنانات، اللواتي يرغمن في معظم الحالات على القيام بأعمال ينطبق عليها وصف الاستغلال الجنسي. البغ

## عاملات الجنس

استثنى قانون العمل اللبناني من أحكامه بعض الفئات، منهم الأجراء في المؤسسات الزراعية ما يعني عدم استفادة المزارعات من تقديمات الضمان الاجتماعي.

وتعاني المرأة الريفية من نقص في الخدمات الاجتماعية والصحية ومن مستوى معيشي متدني بالإضافة إلى فقدان وسائل الراحة.

وفي الغالب، لا تتمتع المرأة المزارعة بمؤهلات مهنية تسمح لها بالانخراط في عمل ذي مردود كاف. فالمرأة المزارعة لا تستطيع الحصول على قروض خارج إطار البرامج التنموية، ولا بدّ من أن تتركز هذه البرامج في الأرياف وفي المناطق الشعبية والضواحي وفي الأحياء الشعبية في المدن، وأن تستهدف النساء في المواقع الأقل حظوة.

## المرأة المزارعة

كما يفترض تطوير قدرات المرأة المزارعة لتمكين من القيام بعمل اقتصادي يعود عليها بالموارد، في هذه الحال، تشكّل برامج التمكين والتأهيل والتدريب المهني خطوة أساسية، لدعم المرأة في إطار برامج تنموية تتيح لها القيام بنشاط اقتصادي وعمل لائق.

فإنتهاك حق النساء بالعمل هو إنتهاك حقهن بالحياة، والعيش بكرامة والتمتع بالحماية المتكافئة في القانون، وغيرها من الحقوق. فالتمييز في العمل، لا ينتهك الحقوق الإنسانية للمرأة الأساسية للنساء فحسب، بل له عواقب اجتماعية واقتصادية أوسع.

فهو من جهة يقلّص الفرص، ويهدر المواهب البشرية اللازمة للتقدم الاقتصادي، ويزيد من جهة أخرى التوترات الاجتماعية حيث يمكن للتفاوت في الثروة أن يؤثر بعمق على الإزدهار الاقتصادي والعدالة الاجتماعية والسياسية.<sup>٢٦</sup>

كذلك هناك غياب للتدابير المؤقتة من أجل إعادة المهمشين من الأشخاص إلى مستوى المساواة الجوهرية الذي يتمتع به بقية الأشخاص.<sup>٢٧</sup>

إذ هناك ارتباط وثيق بين العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي الموجه ضد النساء والفتيات وضعف وصولهن إلى الموارد الاقتصادية. من هنا أهمية التنبّه، عند تطوير معايير متعلقة بحقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى أشكال التمييز عن تقاطع الجنس/ النوع الاجتماعي مع عوامل أخرى مثل العرق، اللغة، السن، التوجه الجنسي، هوية النوع الاجتماعي الثقافية، الدين، الإعاقة والطبقة الاجتماعية-الاقتصادية.



٢٦- The future of work: A literature review, THEREZA BALLIESTER and other, International labor Office, March ٢٠١٨.

٢٧- ملكار الخوري، التقرير الموحد حول حماية حق النساء المهمشات في مكان العمل، دار الأمل، ٢٠١٩.

## القسم الثاني:

الإنتهاكات التي  
تمارس على النساء  
اللبنانيات في مجال  
العمل

حاولنا في هذا الدليل أن نعكس صورة عامة عن أوضاع النساء العاملات ونوع الإنتهاكات التي تتعرض لها آخذين بعين الإعتبار تعددية العوامل التي تحيط بالموضوع المتعلق بأوضاع النساء في حقل العمل المأجور. فنحن نعني إشكاليات عمل النساء في لبنان وحيثياته، وتعقيداته، وقد تطرقنا إلى المجالات التي يسودها ثغرات وشوائب في القسم السابق. ونذكر أيضاً أن النساء العاملات لا

يمكن حصرهن بكتلة واحدة بل هناك اختلافات وتناقضات لا يمكن حسمها في مقارنة واحدة بل تتطلب معايير علمية فيها الكثير من الدقة تأخذ بعين الإعتبار نوع العمل، شروط العمل المختلفة، التدرج في العمل، مستوى وعي المرأة العاملة بحقوقها وكيفية حمايتها، الإنتساب إلى النقابة، المستوى التعليمي، الرصيد الاجتماعي، الموقع المشغول في العمل، الإلتناء الديني، الإلتناء الوطني، نوع القطاع الخاص أو العام، مدى تعارض العمل المنزلي مع العمل المأجور، تقسيم العمل المنزلي... كل هذه المتغيرات تلعب دوراً حاسماً في دراسة واقع النساء الأجيريات في لبنان. إلا أننا أردنا من هذا الدليل تقديم صورة عامة عن أهم الإنتهاكات التي تواجه النساء في مجال عملهن على ضوء الإتفاقيات الدولية الملتمزم بها لبنان. من خلال تنظيم مجموعات مركزة تم استخلاص بعض الإشكاليات التي قد تساعدنا لاحقاً في استثمارها لوضع فرضيات محددة، وتمهد الطريق للتعلم والتطرق إلى إشكاليات أكثر تعقيداً وترابطاً. وطبعاً الجواب عليها يتطلب التمهص وإجراء بحث معمق مع عينة تمثيلية وافية تتمكن عبرها التوصل إلى استنتاجات تركز على آراء ومواقف النساء من مختلف القطاعات، لإستخراج الدلالات والديناميات التي تجاوب على واقع النساء في العمل الذي يتضمن جوانب عديدة.

سنقوم بعرض أهم النتائج لأربع مجموعات مركزة «focus group» نفذت في أربع مناطق مختلفة، حول أهم الإنتهاكات التي تعرضت لها النساء في العمل بسبب الجنس. لقد شملت المجموعات المركزة 00 عاملة: ٢٨ لبنانية و٢٥ فلسطينية وعاملتين سوريين، من مختلف القطاعات بما فيها القطاع غير المنظم. وذلك في المناطق التالية: بعلبك، رياق، برج البداوي وبرج الشمالي. بعض المشاركات رفضن ذكر اسمهن الحقيقي خوفاً من تسرب بعض المعلومات وتعرض أنفسهن للمساءلة والمحاسبة.

لا شك أن التطور في رؤية المرأة لقيمتها الحقيقية وإمكانية أن تحقق إنجازات على صعيد حياتها الشخصية وأن تصل إلى طموحاتها جعلها تأخذ مبادرات في مجال العمل وأن تتمسك بحقوقها في العمل والتطور المهني على قدم المساواة مع الرجل، ومواجهة التمييز والتمييز القائم على الجنس، في الأسرة والمجتمع. وقد برز ذلك في تمكين وتنمية ذاتها كفرد كامل، وشعورها باستخدام قدراتها الذهنية ومهاراتها في الحياة. وأيضاً من خلال سعيها للحصول على فرص عمل لتحقيق التوازن في حياتها



والإعتماد على نفسها وعدم التضحية بحريتها الشخصية، واهتمامها بالقضايا الإنسانية والمجال العام، ومساعدة الآخرين.

لكن هذا لا يعني أن واقع النساء في العمل المأجور من خلال ما صرّحت به المشاركات في المجموعات المركزة، لا يخلو من التهميش والظلم والإذلال. إذ تظهر تجاربهن وضعهن الهش، بسبب تعرضهن للإبزاز وعدم احترام معايير الصحة والسلامة، وخرق قانون العمل، دون أن يتم إدانة منتهكي حقوقهن وحمائنها.

كما أن تجربتهن في العمل المأجور تعطي صورة مصفرة عن التمييز القائم على النوع الاجتماعي بكامل جلائه في علاقات السيطرة المزدوجة عموماً. من ناحية، بيئة اجتماعية تنضح بمعالم السيطرة الذكورية في مختلف مستوياتها. ومن ناحية أخرى، عمل المرأة في الخارج هو إمتداد لعملها المنزلي، الذي يطمس الجانب الإنتاجي لدورها الذي يتسم بالمجانية، والأعمال التي تقوم بها غير منظورة وغير مدفوعة.

وقد لاحظنا من خلال المجموعات الأربع، أن النساء اضطررن للنزول إلى سوق العمل وقبلن بظروف عمل صعبة غير عادلة وغير لائقة، ورضخن لكل الإتهامات، والاستغلال الذي تعرضن له على كافة المستويات، لأسباب معيشية ضاغطة نتيجة الضائقة الاقتصادية والأزمة المالية التي يمر بها لبنان منذ سنوات. وهذا ما أسهم في ارتفاع الطلب على العمل المأجور، من قبل النساء. ومن المرجح أنه تم إعطاء الأفضلية للفتيات والنساء على الرجال من قبل أصحاب العمل والمؤسسات لأنه يمكن استخدامهن بأجر أقل، والتحكّم بهن أكثر.



وقد تبين أن غالبية النساء اللواتي شاركن في المجموعات لا يستفدن من التقديمات الاجتماعية والأهم من ذلك غير مسجلات في الضمان الاجتماعي. وقد عرضت إحدى المشاركات ما تعرضت له في مجال وظيفتها، فقد عملت مَدْرسة في مدرسة خاصة في رياق لمدة ٧ سنوات، براتب ٢٥٠٠٠٠ ل.ل. قالت: «أطلعنا مدير المدرسة بأننا مسجلون في صندوق الضمان الاجتماعي وسلمنا بطاقات الضمان التي لم نستطع الاستفادة منها بسبب عدم تسديده للمستحقات المتوجبة عليه لصندوق الضمان. فوجئنا بعدم قدرتنا على استخدام البطاقة بعد سبع سنوات عمل. وعندما طالته بالضمان وزيادة الراتب، تيلفت عن قرار فصلي بشكل تعسفي، بعدما تبين لي أن الموظفين الجدد يتقاضون راتباً ٣٥٠٠٠٠ ل.ل. فتقدمت بدعوى عليه، وذلك بسبب عدم إعطائي تعويض نهاية الخدمة ربحت الدعوى، لكنني لم استطع أن أحصل على أي حق من حقوقي بسبب وفاة مدير المدرسة. ثم سألت السيدة هل يموت حق العمال بعد موت المدير أو بعدم استمرارية المؤسسة؟»

سيدة أخرى صرحت قائلة: «عملت في مؤسسة كبيرة جداً للمفروشات المنزلية، كان عملي مسؤولاً مبيعات، تم استخدامي لمدة ٣ أشهر بأجر لا يتجاوز الحد الأدنى للأجور وبعدها تم صرفي. والسبب الرئيسي هو عدم رغبة صاحب العمل بتسجيلي في الضمان الاجتماعي لأنه ملزم بذلك، لذا كان يستعين بالعمالات لأقل من ٣ أشهر ثم يقوم بصرفهن».

كذلك تم خرق قانون العمل من خلال التمييز ضد النساء بسبب إرتداء الحجاب، هذا يدل على مستوى الضغوطات والإبتزاز في مجال الحريات الشخصية والإنتماء الديني ولا يُنظر إلى العاملة من باب الكفاءة.



في هذا المجال عبرت إحدى المشاركات عن الأزمة الطائفية المستفحلة والمحسوبيات في مجال التوظيف سواءً في القطاع العام والخاص. وأشارت إلى عدم قبولها في وظيفة لأنها محجبة، طلب منها نزع حجابها كشرط أساسي لقبولها لكنها رفضت. والعكس صحيح، سيدة أخرى أجبرت من قبل المدير، في مدرسة رسمية على إرتداء الزي الشرعي وخضعت للشروط بسبب الحاجة. وعندما انتقلت إلى مدرسة أخرى علمت أنه تم رفضها لأنها ليست من المذهب الذي ينتمي إليه مدير المدرسة.

القانون اللبناني واضح في هذا المجال، فهو يحظر أرباب العمل التمييز ضد المرأة على أساس الجنس في ما يخص نوع العمل، أو مقدار الأجور، أو التوظيف، أو الترقية، أو الترفيع، أو التأهيل المهني والملبس.

كما ظهر التمييز الفاضح في مسألة الأجور: وقد عبرت سيدة بالقول: «أتقاضى راتباً متدني أقل من الحد الأدنى للأجور، أتقاضى مبلغاً وأوقع على مبلغ آخر. وعند حضور التفتيش التربوي أصرح أن كل حقوقي مصادرة، خلافاً لما يتم التعاطي به. كذلك دورات الترقية والتطور في المدرسة على حسابي الشخصي حيث يحسم من راتبي في حال المشاركة».



وهناك تمييز فاضح بساعات العمل الإضافية غير المدفوعة. سيدة أخرى تعمل في مستشفى خاص في مدينة زحلة تتقاضى الحد الأدنى للأجور وقد أعربت عن ساعات العمل الطويلة بدوام ١٢ ساعة يومياً. قالت: «لم يتم إبرام أي عقد عمل معي وتسجيلي في الضمان بعد سنة من العمل».

والعديد من المشاركات اشتكين من الصرف التعسفي الذي طاولهن بشكل غير قانوني ولم يحصلن على حقوقهن كما يجب. عرضت إحدى المشاركات وهي تعمل مَدْرسة في مدرسة خاصة، أنها تبلغت عن قرار فصلها دون ذكر السبب وتم الاستغناء عن خدماتها وهي الآن تبحث عن عمل لا تستطيع رفع دعوى لأن صاحب المدرسة ذات نفوذ وتخشى من أن يتعاون مع أصحاب المدارس الأخرى ويتم منعها من التعليم. وعلى الرغم من أنها تحمل إجازة جامعية في الأدب العربي كانت تتقاضى نصف الحد الأدنى للأجور دون الحصول على تعويض أو ضمان.

بالنسبة للصرف التعسفي لا تزال المادة 50 من قانون العمل اللبناني، تكتفي بفرض عقوبات مالية غير مكلفة لأصحاب العمل، كذلك العقوبات الجزائية تصطدم بصعوبة التثبت من المخالفات، خاصة بالنسبة للنساء هن بحاجة أكثر إلى نصوص صارمة لحمايتهن من أي تمييز في علاقات العمل.

وتبيّن أن هناك تمييز ضد النساء المتزوجات واللواتي لديهن أطفال صغار وخاصة الحوامل. وقد عبرت سيدة عن ذلك الموضوع بالقول: «عملت لمدة 7 سنوات في صالون معروف لتصفيف الشعر، بدوام تسع ساعات يومياً لا يتخللها ساعة غداء، مقابل أجر ضعيف جداً مئة ألف ليرة لبنانية في الشهر، بالإضافة إلى الإستعانة بي في الأعمال المنزلية لصاحبة العمل. بعد الزواج والحمل تم الإستغناء عني من دون أي تعويض مالي. والبعض صرّح بأنهن أجّلن الحمل خوفاً من أن يتم صرفهن من العمل.

ويظهر التمييز أيضاً في إجازة الأمومة فغالبية المؤسسات لا تمنح النساء العاملات إجازة أمومة، بالتالي فإن إجازة الأمومة تكون على عاتق المرأة العاملة مهما بلغت مدتها ولا يدفع لها أي بدل عنها. أما المؤسسات التي تمنح المرأة العاملة إجازة ولادة تتعارض مع قانون العمل التي حددت بسبعين يوماً. فقد صرحت معلمة في مدرسة خاصة تعمل منذ عشرين عام، تحمل إجازة جامعية في الأدب العربي قائلة: «منحت إجازة أمومة ٢٠ يوماً أقل بكثير مما هو مطلوب، وذلك تحت ذريعة مصلحة الطلاب».

في هذا السياق، تظهر دراسة أجراها المرصد اللبناني<sup>٢٩</sup>، بوجود أعلى نسبة من الانتهاكات والتجاوزات، في القطاع التجاري، التي تطال عمل المرأة والأجور والإجازات الأسبوعية والسنوية وإجازات الولادة للمرأة وإجازات المرض والأمومة والحرية النقابية وبيئة العمل وشروط الصحة والسلامة المهنية وانتهاك المرسوم رقم ٨٣ / ١٦٣ المتعلق بطوارئ العمل والإصابات المهنية والحد الأدنى للأجور وبدلات النقل وتعويضات الصرف من الخدمة والزيادات الدورية والمكافآت والتهرب من تسجيل العمال في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بشكل تام أو تسجيل البعض منهم بأجور غير أجورهم الفعلية والسطو على التعويضات العائلية وساعات العمل الإضافية.

كما تعرّضت بعض النساء للصرف التعسفي فأخبرت سيدة عن تجربتها بالقول: «بعد عمل دام ١٤ سنة في مجال التعليم، تم فصلني من قبل المدير ولم أحصل على أي



تعويض فاضطريت للإستعانة بأحد الأشخاص من فرع المخابرات لحل الموضوع، حينئذ  
غير رأيه، وخوفاً من الفضيحة حصلت على تعويضي».

كما أن غالبية السيدات اللواتي فصلن من عملهن لم يتلقين أي إنذار، يوجد سيدة  
وجه لها الإنذار شفهيّاً، إلا أن ذلك التصرف يعتبر إنتهاكاً لقانون العمل الذي تنص صراحة  
على خطية إنذار الصرف، وتوضيح أسبابه<sup>٣٠</sup>.

ومن نافل القول، ما تخضع العاملات الأجنبية في لبنان سواءً كنّ عرباً أو أجانباً  
من استغلال مضاعف بسبب الجنسية والجنس، والكل يعلم، بأن اليد العاملة الأجنبية  
تتقاضى أجور متدنية جداً.

في هذا الإطار عبّرت محامية سورية عن وضعها الوظيفي بالقول: «بعد نزوحنا إلى  
لبنان وجدت نفسي مجبرة على العمل بسبب الضائقة المالية والاقتصادية وللمساهمة  
في دخل أسرتي، فزاولت العمل في مكتب محامي معروف في بعلبك، أداوم تسع  
ساعات يومياً، أعمل داخل المكتب وخارجه، أتابع المعاملات القانونية في قصر العدل.  
كما أنني مسؤولة عن تقديم القهوة والشاي والضيافة. أتقاضى مبلغ ٤٠٠٠٠٠ ليرة  
لبنانية، والنقل على حسابي الخاص.

والتمييز الأكبر هو الذي تواجهه المزارعات اللواتي لا يتمتعن بحماية قانونية،  
ويفتقرن للتدريب المهني والعديد من المهارات الإدارية والتقنية، وأفقهن محدود،  
بسبب ذلك يتم استغلالهن بسهولة.

وصفت سيدة تعمل في مجال الزراعة وضعها كالتالي: « اضطررت للعمل في  
الزراعة الموسمية (خضار، فاكهة)، لأنني المعيلة الوحيدة لأسرتي المؤلفة من خمس

أشخاص. وذلك مقابل أجر زهيد عند مزارع معروف حيث يساعدني من محصول الأرض. لكنني أعاني العديد من الصعوبات والتحديات، مثل عدم تحديد ساعات العمل، أتقاضى مبلغاً أقل من الرجال الذين يعملون معي علماً أننا نعمل نفس ساعات العمل. أعمل ساعات إضافية من دون أجر (مساعدة زوجة رب العمل). أتعرض لمخاطر صحية في الزراعات الممنوعة «الحشيشة» وأحياناً يضطر الأولاد للعمل معي ما يؤثر على صحتهم. كما أنني غير مضمونة ولا يوجد عقد عمل مما يجعل مصيري «على كف عفريت». وسألت أين دور الدولة في حمايتنا إذا مرضنا سوف نموت على باب المستشفى».

كما تتعرض النساء إلى محاولات تحرش كثيرة وقد عبّرت سيدة عن هذه المشكلة بالقول: «المدير كان دائماً يعطيني ساعات فراغ دون أن أعرف السبب، ويطلب من معلمة أخرى أن تنوب عني في إعطاء الحصص الدراسية ليتسنى له الجلوس معي في مكتبه الخاص. كنت أستعين بمساعدة المعلمات للبقاء معي لكي لا يتاح له الجو ويتعرض لي».

والبعض عبّر عن القيام بمهام ليس لها علاقة بالوظيفة. سيدة تعمل في معمل كبير «أجبان وألبان» في منطقة البقاع. عبّرت أنها تستغل من قبل المدير ورب العمل حيث يطلب منها أن تلبّي خدمات شخصية في البيت مثل «الطبخ» ولا يمكنها أن ترفض لأن ليس لديها فرص أخرى.

والمعروف أن النساء لا تتوفر أمامهن فرص عمل عديدة. فبعض المهن تكون ملجأً لبعض قوة العمل النسائية غير المؤهلة مع تقدم العمر وتضائل الآفاق المهنية. لذلك تشكل النساء نسبة كبيرة من مجموع العاطلين عن العمل مردّها الأساسي تقسيم العمل المربوط بالتمييز الثقافي الاجتماعي الذي لا يشجع وجود المرأة في مجالات عديدة. بالإضافة إلى تحميل المرأة وزر الأعباء المنزلية، فهي تجد صعوبة في الموازنة بين عملها المنزلي والرعاية وعملها المأجور، الأمر الذي غالباً ما يشي كثيراً من النساء عن السعي للعمل خارج المنزل. فعند تفتيش المرأة عن عمل مدفوع تقع خياراتها على الوظيفة التي تتواجد فيها مع أسرته، ولا تفكر كثيراً بتطورها المهني والوظيفي على حساب أسرته.

وتجدر الإشارة هنا إلى دور المؤسسة الوطنية للاستخدام<sup>٣١</sup>، في ازدياد عدد العاطلين عن العمل. السؤال المطروح لماذا لا يطبق المرسوم الاشتراعي وإعطاء المؤسسة الوطنية للاستخدام الدور للقيام بمهامها في ضبط سوق العمل حصرياً كما نص عليه المرسوم.

أما بالنسبة للنساء غير الأجيريات صاحبات المصالح الحرة اللواتي يعملن لحسابهن الخاص، فهن أيضاً يتعرضن للكثير من الانتقادات، التهميش، والاستخفاف بقدراتهن، وينظر إليهن نظرة دونية دون مستوى الرجال. ويعانين عند إجراء المعاملات والتسجيل من طلب وجود كفيل معهن. فالنساء لا يتمتعن بنفس الحظوظ المتاحة للذكور

المماثلين مهنيًا، لا من حيث التسهيلات المالية والإئتمانية، ولا من حيث قابلية الوصول إلى مصادر القرار، ولا من حيث إمكانية المنافسة.

وعن السؤال عن دور النقابات، تبين أن معظم المشاركات لا ثقة لديهن بالنقابات معتبرات أنها لم تعد تحمل هموم العاملين والعاملات، وأكّدن على عدم استقلاليتها ووصفنها بالفاسدة وملتحقة بقوى السلطة. وطالبن «بحماية الدولة والقانون».

نستنتج أن قسماً كبيراً من النساء يعملن دون أي عقد عمل شفهي أو مكتوب، ومن دون الإتفاق على شروط عمل مسبقاً، وهن غير مسجلات في الضمان الاجتماعي لذا يدخل عملهن في خانة العمل غير النظامي. وبما أنهن لا يملكن أي حماية قانونية، فهن خارج الدورة الاقتصادية الرسمية، يتعايشن مع شروط عمل هشة ومزاجية صاحب العمل، وغياب أي شكل من تنظيم قوة العمل، لذا إنصافهن يتوقف على استنساابية وأخلاقية مستخدميهن.



والجدير بالذكر أن معظم المشاركات لا يملكن معرفة بقانون العمل اللبناني وبالتالي يجهلن حقوقهن ووجود الإتفاقيات الدولية التي تحميهن. كما أن الأكثرية لم تلجأ إلى تقديم شكوى أو اللجوء إلى التقاضي لإحقاق الحق وتحقيق العدالة. ولا أحد يعلم بأن النزاع الذي ينشأ بين صاحب عمل وأجير/ة حول عقد عمل، حتى ولو كان أطراف النزاع من الفئات المستثناة من أحكام قانون العمل، فإن صلاحية البت بالنزاع تعود لمحاكم العمل. ( مجالس العمل التحكيمية) التي تتألف من قاض ورئيس ومن عضوين يمثل أحدهما أصحاب العمل والآخر الأجراء. وتجدر الإشارة إلى أن جميع الدعاوى التي تقدم أمام مجالس العمل التحكيمية هي معفاة من الرسوم القضائية ومن رسم الطابع، كما يجوز تقديم الدعاوى والمثول أمام المجالس المذكورة دون الاستعانة بمحام<sup>٣٢</sup>.

كما أن هناك عقبات قوية تواجه المرأة عند محاولة اللجوء إلى القضاء. وقد عبرت لجنة «سيداو» عن قلقها إزاء هذه الإشكالية، مشددة على عدم كفاية المساعدة القانونية وقصور معرفة مسؤولي القضاء بحقوق المرأة وعدم إكترانهم بهذه الحقوق<sup>٣٣</sup>.

نستنتج أيضاً إن التحوّل النسبي في مستوى مشاركة المرأة في العمل الاقتصادي لم يترافق مع أي تبدّل في توزيع المهام المنزلية والأسرية بينها وبين الرجل، باستثناء حالة الإتكال على العمالة المنزلية المأجورة والتي هي في الغالب عمالة نسائية. وتجدر الإشارة إلى غياب التسهيلات والخدمات الأساسية التي تدعم المرأة العاملة في أدوارها الأسرية.

وظاهرة الإجحاف السافر بحق المرأة لجهة عدم إحتساب عملها المنزلي، ودورها غير المنظور في رعاية المسنين. كلها تصب في إنتهاك حق النساء بالحياة وإستغلال طاقتهن، وحقهن بالعيش بكرامة وحقهن في التمتع بالحماية المتكافئة في القانون، وغيرها من الحقوق،

وكل ذلك يشكل دلالات واضحة حول عدم التزام لبنان بأبسط قواعد حقوق الإنسان.

وعلى الرغم من أن الفجوة ضاقت بين الإناث والذكور في مجال التعليم في كل مراحلها، لكن التقارير الدولية تشير إلى المرتبة الدونية في مجال تحقيق المساواة الجندرية، بسبب تجزئة الحقوق واستتسائية النظرة إلى دور المرأة في الحياة العامة. وضآلة المكتسبات والتقديمات التي تحصل عليها النساء من موارد الدولة.

فالتغيير يتم من خلال تعديل بطيء ومتأرجح وفقاً لقواعد التقسيم الاجتماعي/الجنسي للعمل. في حين تبقى المسألة الأساس، مسألة الوصول إلى الموارد المتاحة والتصرّف بها والتمتع بمنتجات العمل والمساواة في الحقوق والواجبات في المنزل والعمل وفيما يتعداهما، وبالأخص بالنسبة للعاملات في الصناعة والخدمات البسيطة والريف.

هذا الواقع المجحف بحق النساء الأجيريات على أكثر من صعيد، ولو أننا لم نتمكن من رصد ومقارنة واقع النساء مع الرجال في العمل، وما يحمل من تمييز جندري، إلا أنه يضعنا أمام جملة مطالب تشكل خطوط عريضة للنهج الواجب اعتماده لتحقيق المساواة التامة بين الرجل والمرأة في مختلف القوانين والميادين التي تطاول العمل المأجور، وعلى مستوى التمتع بالحقوق والفرص. وقد خصصنا بعض التوصيات والتدابير التي يجب الأخذ بها، كي يمنع وقوع العنف والتمييز على المرأة في مجال العمل ويعاقب عليه. كذلك العمل على تبديل الصور النمطية للمرأة في الثقافة ووسائل الإعلام، وإبراز دورها كمنتجة في العملية الاقتصادية. وتحفيز النساء على التطوير الوظيفي، وتنويع الخيارات المهنية، وتشجيعهن على الالتحاق بوظائف غير تقليدية لا

٣٣ - مرجع سابق، لجنة إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.



## الإنتهاكات الممارسة على النساء الفلسطينيات في لبنان

تبرز جلياً معاناة النساء والفتيات اللاجئات الفلسطينيات في لبنان، بسبب المخاطر التي تهدد أمنهن الإنساني وتتبع من تحديّات عديدة، مثل عدم السماح لهن بالعمل في كافة المهن وتقييد وصولهن إلى الأعمال المسموح العمل بها، إلى جانب ضعف القدرة والوصول إلى عمل لائق، والتعرض للتمييز والإقصاء الاجتماعي. وبالتالي الإضطهاد ثلاثي الأبعاد (على أساس الجنسية، والنوع الاجتماعي، وغياب الهوية). وتشكل الممارسات التمييزية الامنية ضد المخيمات ومحاصرتها من قبل الجيش اللبناني، عائقاً جدياً أمام وصول النساء من المخيمات إلى سوق العمل. ولا تشعر النساء في المخيمات والتجمعات بالأمان الكافي للتنقل بحرية في الأماكن العامة وخاصة في الليل.

وما تزال اللاجئة الفلسطينية في لبنان تعاني من إنتهاك العديد من حقوقها الإنسانية، كمشكلة الحق في الضمان الاجتماعي والحق في الحماية من العنف الأسري بسبب ضعف قدرتها على الوصول إلى العدالة الإجرائية وغيابها داخل المخيمات. والجدير بالذكر أن لبنان لم ينضم إلى إتفاقية حقوق اللاجئين. إلا أنّ عدم انضمامه إلى إتفاقية حقوق اللاجئين لا ينفي مسؤولية الدولة تجاه اللاجئين/ات المتواجدين/ات على أراضيها من ناحية الإعتراف بحقوقهم/ن وتأمين المسكن اللائق والحماية لهم/ن.

ويسلط الضوء تقرير الإستعراض الدوري الشامل<sup>٣٤</sup> لعام ٢٠١٥ على مدى التزام الدولة اللبنانية بتحسين أوضاع حقوق الإنسان للاجئين الفلسطينيين في لبنان، إيفاءً بوعودها بالإستعراض الدوري الشامل بالدورة التاسعة لعام ٢٠١٠. وإستناداً للخطة الوطنية لحقوق الإنسان كذلك التزامات لبنان بالمواثيق الدولية المصادق عليها، والتي تكفل حماية حقوق الإنسان فيه.

فعلى الرغم من أن الدولة اللبنانية أبدت استعداداً لتحسين أوضاع اللاجئين الفلسطينيين الاقتصادية والاجتماعية، وبادرت بتعديل قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي<sup>٣٥</sup>، إلا أنها لم تصدر أي مراسيم تطبيقية للقانونين حتى الآن.

هذا الواقع التمييزي القانوني يعرّض الفلسطينيين/ات لأشكال متعددة من التمييز. كما أن القيود الموضوعية عليهم تبقى وضعهم القانوني خالياً من أي إطار واضح وملزم لتوفير الحماية لهم، الأمر الذي يمثل إنتهاكاً لحقوقهم المدنية والإقتصادية والاجتماعية، ويرتب آثاراً اقتصادية على المرأة والرجل.

سنعرض بعض الإحصاءات المتوفرة عن كيفية توزيعهن في العمل الوظيفي. إن القطاع الخاص هو أكبر موظف للعاملات الفلسطينيات بنسبة (٦٦٪). (٩,٨٪) من النساء تعمل في الأنروا و(٩,٦٪) في المنظمات غير الحكومية<sup>٣٦</sup>.

<sup>٣٤</sup> - تقرير المجتمع المدني، المراجعة الدورية الشاملة، لبنان، ٢٠١٥  
<sup>٣٥</sup> - قانون العمل ١٢٩ / ٢٠١٠ المادة ٥٩، وقانون الضمان الاجتماعي ١٢٨ / ٢٠١٠ المادة ٩.  
<sup>٣٦</sup> - شعبان والأخرون، الأنروا والجامعة الأمريكية، بيروت، ٢٠١٦.

إذ يعاني اللاجئون /ات الفلسطينيين/ت جملة إنتهاكات ما زالت مستمرة على مدى ٧١ سنة في: الشخصية القانونية، الحق في حرية التنقل والإقامة والسفر؛ الحق في العمل والمهن الحرة؛ الحق في التملك؛ الحق في السكن اللائق؛ الحق في الصحة؛ الحق في المحاكمة العادلة؛ الحق في حرية الرأي والتعبير؛ الحق في إنشاء الجمعيات؛ وجميعها تؤثر سلباً على حياتهم المدنية والاقتصادية والاجتماعية وصحتهم النفسية، خاصة على النساء، لأن معاناتهن مركبة بسبب العنف القائم على النوع الاجتماعي الممارس ضدهن.

إذاً إنطلاقاً من هذه القيود المفروضة على عمالة اللاجئين الفلسطينيين عموماً، والفجوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في توظيف المرأة الفلسطينية، تمحورت الإجابات في المجموعات المركزة، حول الإنتهاكات التي تتعرض لها النساء الفلسطينيات في ميدان العمل، والتي نفذت في المخيمات الفلسطينية: مخيم البداوي ومخيم برج الشمالي. سنورد أهمها مع الحفاظ على أجوبتهن كما أتت.

«من الضروري أن تعمل المرأة لتحقيق ذاتها، فإذا عملت تستفيد وتساعد زوجها، خاصة في هذه الظروف الصعبة، الرجل بمفرده لا يستطيع تغطية مصاريف الأسرة، لذلك وجب أن تعمل المرأة وبهالطريقة تخفف المشاكل مع الرجل. بينما إن جلست ٢٤ ساعة بالبيت يضيع وقتها سداً. المرأة بنظري تستطيع التوفيق بين بيتها وشغلها».

«نعم صحيح أن المرأة لديها القدرة الفصل بين عملها وحياتها المنزلية، أكثر من الرجل، فهو لا يستطيع أن يفصل أسوة بالمرأة، لأنه يحمل متاعب عمله وصعوباته إلى بيته وأسرته. فعمل المرأة في الخارج أصبح من الأمور الطبيعية، حتى الأولاد اعتادوا على إمهن عم تشتغل صارت القصة عندهن مثل تقليد بدنا نكبر ونشتغل مثل ماما يعني باختصار صار في وعي أكثر».

«يسهم عمل المرأة في تفقيط المساواة بينها وبين الرجل وفي تحسين وضعها المادي مثلاً أنا لا أريد مساعدة زوجي لسد حاجاتي»..

نستخلص من أجوبة النساء أن عمل المرأة هو أساسي ومهم جداً في حياة المرأة: يساعد على بناء شخصيتها، يطورها، يشعرها بقيمتها وراحتها النفسية، يمنحها استقلالية مادية، يكسبها الخبرة، وتثبت وجودها في المجتمع بممارسة هذا الدور.

وبعض النساء عبّرن عن مقاومتهن للقيم التي تكبل المرأة وتحصرها في دائرة الأدوار التقليدية: فمن ناحية يعتبر البعض عمل المرأة ضرورة محسوسة أكثر فأكثر نتيجة الظروف الاقتصادية الصعبة، ومن ناحية أخرى يخاف البعض الآخر ويتوجس من اهتزاز التقسيم /الجنسي للعمل في البيئة التي يعيش فيها.

ورأت بعض النساء أن عمل المرأة خارج المنزل هو محطة مؤقتة بانتظار الزواج أو بانتظار تحسن الوضع المادي العائلي، الذي قد أرغمها على العمل. وفي حال ثمة

حاجة بمتابعة العمل بعد الزواج يأتي تكوين الأسرة ورعايتها كأولوية. لذا يتميز وضع المرأة في العمل بتقطعات مرتبطة بالولادة والإهتمام بالأطفال حتى سن يمكنها من العودة إلى العمل، بعد أن تكون مهاراتها قد تعرضت لتآكل نسبي. لذلك تكتفي بالمواقع المتدنية مهنيًا وهذا يؤثر على مسارها اللاحق في العمل.

فليس من السهل مكافحة العقليات والأفكار الجاهزة النمطية حول أدوار المرأة التقليدية، ووضع حد نهائي لها، في سياق مجتمعي لا تتحكم فيه سيرونة تراكم فحسب، ولكنه يعيش أزمة كيان ووجود. زد على ذلك عوامل مجتمعية أخرى، كالدين والمدرسة، والإعلام إلخ، في تكريس هذه الأفكار وتأكيد فعاليتها.

كما أن بعض مواقع العمل المشغولة على أساس الجنس وصورها الشائعة تضعف هذه المكافحة أيضاً. فثمة سكريتيرة مقابل رب عمل، وممرضة مقابل طبيب، وعاملة مقابل مراقب عمال، إلخ<sup>٣٧</sup>.

مشاركة أعطت مثلاً عن وجود نساء سائقات تاكسي و«فانات»، فأخبرت عن تجربة حصلت معها بالقول: «خلال زيارتي إلى بيروت، شاهدت امرأة تقود سيارة تاكسي لكن المارة كانوا يرفضون الصعود معها لأنها امرأة».

بطبيعة الحال، هناك تفرقة تقوم على أساس الجنس بسبب الإختيار المهني. فكثيراً ما تملّي المنظومة الثقافية على المرأة اختيارها لمجال مهني يتناسب مع أدوارها التقليدية كأنثى، وليس تبعاً لقدراتها وكفاءتها، أو وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

وحول نوع المهن التي بإمكان النساء الفلسطينيات الحصول عليها وممارستها في لبنان، وإذا كانت تتناقض مع ما ترغب النساء القيام به، أتت الإجابات كالتالي:

«نحن كنساء في لبنان مش آخدين حقنا، هناك مهن محظورة علينا، فالمرأة غير مسموح لها أن تكون طبيبة أو محامية أو صيدلية وغيرها من المهن والأعمال. فالمهن التي يمكن أن تمارسها جد محدودة»، كما أن المرأة الفلسطينية لا يمكنها أن تعمل سوى بالمخيمات».

نستخلص من كل ما ورد أعلاه، أن جميع المشاركات في المجموعات المركزة أجمعن بأن التحدي الأكبر الذي يواجه النساء هو التمييز ضدهن باعتبارهن فلسطينيات. فالمؤهلات العلمية والقدرات الشخصية مثل: التفوق أو نوع التخصص أو مستوى الدراسة أو الخبرة ليست مقياساً لتطور النساء في عملهن، بل أن هناك اعتبارات أخرى إجتماعية ثقافية وقانونية وسياسية تميزية.

## أهم الانتهاكات التي تواجه المرأة الفلسطينية في سوق العمل.

ترى سيدة أنه نظراً لحاجتهن القوية للعمل يتم التحكم بهن، فيعشن الاضطهاد والتهديد الدائم. وأضافت: «لهذا السبب تتعرض الفتاة لأشياء كثيرة في سوق العمل مثل سوء المعاملة، قلة الاخلاق، التملك، الاستغلال ويفضلون توظيفنا للهروب من استحقاقات معروفة».

تقول سيدة أخرى: «أنا كمعلمة درّست بمدارس خاصة لكن بظروف مهينة لأنه ممنوع كفلسطينية أن أعمل، وحرمت من الضمان، والأسوء من ذلك كانوا يخونني في التفتيش ويقولوا عني اني في فترة تجربة، بس أنا كنت بحاجة للوظيفة ما قدرت اعمل شي لانو كان القرار أكبر مني يا بتقبلي بالواقع يا برا».

«وكذلك بالنسبة للممرضات لا تعويض ولا تأمين ومعاش قليل، والهلال الأحمر يمكن ما يقبل يوظفنا».

«الدولة كلها ضدي أنا عملت كمدرسة بمدرسة خاصة ٨ سنوات، بدني إفادة ما قبلوا يعطوني ياهها لأنني فلسطينية، وكنت بحاجة ماسة إليها لأنني كنت مسافرة وما قدر حدا يساعدي.»

وأخرى أخبرت عن تجربتها: «اشتغلت بجمعية ٤ سنوات بمنطقة القبة، تعنى باللبنانيين والفلسطينيين والسوريين ومواضيع الدمج وحل النزاع بين كل الفئات في لبنان. فجأة أنذرتنا الجمعية أنها ستدفع لنا نصف شهر وعلينا التفتيش على وظيفة أخرى، بسبب إيقاف المشروع وانتقاله لسوريا ونحن لم نحصل على شيء».

وقد عبّرت سيدة عن معاناتها بالقول: «أنا كفلسطينية واجهت مشكلة كبيرة بلهجتي بمكان العمل وهددت بالطرد، ولكني لم استسلم ونظرا لكفائي اضطرروا ان يتنازلوا، فالمرأة يجب أن لا تستسلم للأمر الواقع».

ومشاركة أخرى أخبرت عن تجربتها بالعمل قائلة: «لدي تجربتين مختلفتين علّمت بمدرسة خمس سنوات مرحلة متوسط كمعلمة أساسية، ولأنني فلسطينية معاشي كان أقل راتب بالمدرسة. وكنت أهرب إذا إجى تفتيش لانو مش مصرح عني. وحصل خلاف بيني وبين المدير فتركت العمل، لكن بضغط من الطلاب والأساتذة أعادني وعندما اضطررت لترك العمل أعطاني إفاده عن ثلاث سنوات عمل، بينما زاوت التعليم خمس سنوات، كما سجّل أنني متدربة وليس معلمة.»

«والقصة الثانية كنت معلمة أيضاً بمدرسة بصور لمدة ١٢ شهراً، فكنت مضطرة أن أوقع دفتريين، واحد يختص بالوزارة وكان الراتب المسجّل به يفوق راتبي بثلاث مرات، والآخر كان براتبي الحقيقي. وكانوا يقتطعوا مني بدل ضمان، مع العلم أنني لم أكن مستفيدة من الضمان، لكن لم أكن أعرف إلى من ألتجأ».

سيدة أخرى تعمل بصالون تصفيف شعر. صرحت عن تجربتها بإجازة الأمومة، إذ اضطرت للعودة إلى عملها بعد ١٨ يوماً من ولادتها، علماً أن وضعها الصحي كان دقيقاً وولادتها كانت صعبة وغير طبيعية.

- «عندما أتعرض لإساءة من قبل شب في المؤسسة التي أعمل بها الحق علي حتى لو كان الحق معي لأن الشباب مضمونين عندو لا يستطيع افشائهم أو افشالهم».

-«انا أعمل في محل يقول صاحب العمل الزبون دايماً على حق حتى لو شو ما عمل ممكن يهينك بس بدك تسكتي، تننشي، وتتحملي، وكمان لا ساعة غذاء ولا يوم عطلة، وعلي الدوام من الساعة ٩ ونص صباحاً إلى الساعة ٨ مساءً والمعاش كثير قليل».

«عملت بصالون ١١ سنة لم يكن يحق لي بإجازة أمومة ولا شي آخر. كنت أعطل على حسابي، وإذا تأخرت ساعة عن العمل كان يحسم من راتبي، لم يكن يوجد ساعة للغذاء والمعاش قليل والدوام طويل، أحياناً كنت أداوم من الساعة ٩ ونص صباحاً حتى الساعة ٩ ونص مساءً. وفي رمضان نبقى لبعده الإفطار والمعاش هو نفسه. ناهيك عن التمييز بين لبناني وفلسطيني داخل الصالون، والتهرّب من الضمان. أنني واثقة، هرباً من الضمان يتم البحث عن بنات سوريات وفلسطينيات لتوظيفهن.»

- «أكثر التحديات والصعوبات التي ضايقني وواجهتها في عملي هي مسألة إجازة الأمومة حيث منحت إجازة ثلاثة أسابيع فقط. بينما يجب أن تكون من شهرين إلى ثلاثة أشهر، هيدا قمة الظلم وخاصة بالنسبة للطفل كونه رضيعاً وبالنسبة لوالدته إذا كانت ولادتها (شق بطن) وغير هيك كنت معلمة مسؤولة عن تدريب معلمات ولأنهن لبنانيات وأنا فلسطينية كن يحصلن على مراكز أعلى مني وراتب أعلى مني. كنت ابكي بأوقات فراغي ولكن مع الوقت أصبحوا إنسانيون بعض الشيء ولكن ما زلت لا أملك حقوقاً بشيء».

وأخرى قالت: «نتعرض أحياناً للتحرش في الخارج أو من قبل المدير لذلك تضطر الفتاة إلى اعتزال العمل لأنو الدين لا يسمح لها والمجتمع أيضاً لا يرحم».

## وتوالفت الاعترافات:

وعبرت المشاركات عن ضرورة التضامن بالقول: لازم نتضامن لأنو قبل ما نسأل جهة تحمينا لازم نكون متحدين للمطالبة بقوه، وإذا اتحدنا ممكن أن نشكل أداة ضغط. لا أمل لنا بأبي مرجعية. حتى اتحاد العمال الفلسطيني لا جدوى من التوجه إليه، لأن دوره غير مفعّل الآن.

نستخلص أن النساء الفلسطينيات يواجهن شتى أنواع التحديات والصعوبات في مجال العمل، ويتم استغلالهن ويحرمن من حقوق عديدة أبرزها الحق بالإستشفاء والضمان والأجر العادل والترقية وإجازة أمومة والتميز ضدّهن إلخ... مما يضعف طموههن وعزيمتهن، ولا يسمح لهنّ بالعيش بكرامة والحصول على عمل لائق وشروط عادلة.

وتجدر الإشارة أن النساء الفلسطينيات استفضن بالكلام حول الإنتهاكات التي تواجههن في العمل لكن لم يتطرقن إلى الكلام حول التمييز الجندي الذي يحصل في الأسرة والمجتمع المحلي، الذي حدّ من قدرات النساء وإقدامهن على اتخاذ مبادرات في مجال حياتهن المهنية. فأمام قضية كبيرة وإشكالية وجودية تطال معاناة كل الشعب الفلسطيني النساء والرجال والأطفال، ربما حاولت النساء عدم التركيز على هذه الفجوة، وعدم التوقف أمام مشكلات ممكن أن تشكل ضرراً عليهن، خصوصاً أنها مرتبطة بسلوكيات ليس لها علاقة بالسياسات الخارجية بل تأتي من المجتمع الداخلي. لذلك أن تأثير النظام الأبوي على خيارات النساء اللاجئات الفلسطينيات ومدى سيطرة الرجال على الموارد التي ينتجونها، هي نقاط محورية يجب الإفصاح عنها والتعامل معها كمشكلة غير بسيطة لإيجاد آليات عمل وخطط لمكافحتها.



## خلاصة

يتصف عمل النساء في لبنان، حسب نتائج المجموعات المركزة التي قمنا بتحليلها، بعدم الثبات والديمومة، وقسم كبير منه يصب في العمل غير النظامي، وفي معظم الأحيان لا يتم توقيع عقد بين صاحب العمل والعاملة بل يجري اتفاق شفهي.

ويرتبط التمييز ضد المرأة في مكان العمل بالأدوار الاجتماعية التي يفرضها عليها المجتمع لا سيما تقديم الرعاية التي لا تصنف عملاً وهي غير مدفوعة الأجر. وتميز المؤسسات بين الجنسين في الأجور، ويتم إنتهاك قانون العمل اللبناني وقانون الضمان الاجتماعي، ويبرز هذا الإنتهاك بعدم تطبيق الحد الأدنى للأجور، وبساعات عمل طويلة تتعدى ساعات العمل اليومية والأسبوعية بكثير، وساعات العمل الإضافية التي لا تدفع. ويوجد إنتهاك للإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية وإجازة الأمومة، والصرف من العمل، ولا يدفع للأجيرات بدل النقل، والصحة والسلامة المهنية غير متوفرة. كما أن عدم الإستقرار الاقتصادي وقلة الخيارات يجعل المرأة مرغمة على القبول بشروط وظروف عمل غير منصفة.

كذلك هناك غياب لتشريعات تحمي الفئات المهمشة مثل المرأة المزارعة والريفية. وضآلة فرص التطور المهني والشخصي، وعدم الوصول إلى الحقوق والخدمات الأساسية.

والأمر أسوء بالنسبة لليد العاملة الفلسطينية، سيما أنه لا يحق لها العمل إلا في بعض المهن المحدودة. والمؤسسات في غالبيتها لا تسجل العاملات في الضمان الاجتماعي. وتميز بين اللبنانيات والفلسطينيات في الأجور والترقية والتقديمات.

ولكن على الرغم من أن حقوق العمال في لبنان لكلا الجنسين منتهكة، ومبدأ العدالة الاجتماعية غير مطبّق، إلا إذا أردنا قراءة الواقع من منظور جنسنا لا يمكن غض النظر عن فجوات كبيرة تصل إلى درجة الاستغلال وإنتهاك الكرامة الإنسانية للنساء العاملات. وإذا أردنا أن نقيّم قوة العمل ومحركها في لبنان، لا يمكن أن نستثني اليد العاملة النسائية وأنلا نعتبرها جزءاً من التنمية والعجلة الاقتصادية والاجتماعية، مع كل التهميش والتمييز والحواجز التي تصادف المرأة في عملها الوظيفي. في نهاية هذا الدليل نقدم التوصيات المدرجة بحسب الجهة المسؤولة عن تنفيذها.

## قائمة المراجع

- ١- المرأة العاملة في لبنان، جاك قبانجي، أسعد الأتات، التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، بيروت، ١٩٩٧ .
- ٢- شعبان والآخرون، دراسة حول الحالة الاقتصادية والاجتماعية للاجئين الفلسطينيين في لبنان، الأونروا والجامعة الأمريكية، بيروت، ٢٠١٥ .
- ٣- سعيد عيسى، دراسة حول أوضاع العمال والعاملات في القطاع التجاري في بيروت، موقع المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، ٢٠١٩.
- ٤- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- ٥- تعليق اللجنة الدولية المعنية بالعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في العام ٢٠٠٩، بشأن عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- ٦- الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- ٧- الملاحظات الختامية للجنة الدولية المعنية بإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، خلال جلسيتها ١٣٤٥ و ١٣٤٦، نوفمبر ٢٠١٥، على تقرير لبنان الجامع لتقريره الدوريين الرابع والخامس حول الإتفاقية.
- ٨- أهداف التنمية المستدامة، خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الأمم المتحدة، الاسكوا.
- ٩- تقرير عن تنفيذ توصيات الاستعراض الدوري الشامل، معالجة عدم المساواة بين الجنسين لتحقيق التنمية الشاملة في لبنان، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، بيروت، ٢٠١٧.
- ١٠- ملكار الخوري، التقرير الموحد حول حماية حق النساء المهمشات في مكان العمل، دار الأمل، ٢٠١٩.
- ١١- الإستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة والفتاة في لبنان، (٢٠١٩-٢٠٢٩)، مكتب وزير الدولة لشؤون المرأة.
- ١٢- الدستور اللبناني.
- ١٣- قانون المجلس الدستوري.
- ١٤- قانون العمل اللبناني.



- ١٥ - قانون الضمان الاجتماعي.
- ١٦ - قانون العقوبات اللبناني.
- ١٧ - موقع وزارة العمل اللبنانية <https://www.labor.gov.lb>
- ١٨ - مشروع القانون الذي تقدم به وزير الدولة لشؤون المرأة جان اوغاسبيان أقره مجلس الوزراء في ٢٠١٧ وأحيل إلى مجلس النواب.
- ١٩ - تقرير منظمة العفو الدولية شهادات ٣٢ عاملة منزلية في تقرير «بيتهم سجنى: استغلال عاملات المنازل المهاجرات في لبنان» في فترة ٢٠١٨-٢٠١٩.
- ٢٠ - منشورات المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، أديب أبو حبيب: مقالة حول العمل اللائق.
- ٢١ - المرسوم الاشتراعي رقم (٨٠)، الخاص بالمؤسسة الوطنية للاستخدام.
- ٢٢ - تقرير المجتمع المدني، المراجعة الدورية الشاملة، لبنان، ٢٠١٥.
- ٢٣ - التقرير التكميلي الثاني حول تنفيذ إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، للنساء الفلسطينيات اللاجئات في لبنان، ٢٠١٦.
- ٢٤ - دليل عملي لمنظمات المجتمع المدني في لبنان من أجل تعميم منظور النوع الاجتماعي، بيروت، ٢٠١٨.
- ٢٥ - Vinet, Alain et al., La condition en milieu ouvrier, Institut Québécois de recherché sur la culture, Québec, 1982
- ٢٦ - The future of work: A literature review, Thereza Balliester and oth-er, International labor office, March 2018
- ٢٧ - <http://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

