اقتراح قانون
يرمي إلى تعزيز سياسات الرعاية
المتعلقة بإستحقاقات الأمومة والأبوة والرضاعة الطبيعية وخدمات رعاية الأطفال والضمان الاجتماعي

المادة الأولى:
تُعدل المادة ٣٨ من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته لتصبح على الشكل التالي:
المادة ٣٨ (الجديدة):
إجازات الأمومة:
١- تُعطى الموظفة الحامل إجازة أمومة براتب كامل قبل الولادة وبعدها مدتها أربعة عشر أسبوعاً تشمل المدة التي تسبق الولادة والتي تليها. على ألا تقل مدة الاجازة التي تقع بعد الولادة عن عشرة أسابيع.
٢- لا تدخل إجازة الأمومة في حساب الإجازات الإدارية ولا في حساب الإجازات المرضية.
٣- تعطى إجازة الأمومة دفعة واحدة دون تجزئة بناء لطلب تتقدم به الموظفة تحدد فيه ما يلي:

أ - تاريخ ابتداء الإجازة وتاريخ انتهائها.
ب - تاريخ الولادة التقريبي بناء لتقرير الطبيب المختص.

٤-لا يحق للموظفة التي أعطيت إجازة أمومة أن تتقدم بتقارير طبية مرضية أثناء مدة إجازة الامومة ولا يحق لها تجزئة هذه الإجازة.

المادة ٢:
تُضاف المادة ١/٣٨ على نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته على الشكل التالي:

يُحظّر على الإدارة أن تصرف الموظفة أو توجه لها إنذاراً خلال إجازة الأمومة، ما لم يثبت أنها استخدمت في عمل آخر خلال هذه المدة.

المادة ٣:
تُضاف المادة ٢/٣٨ على نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته على الشكل التالي:

يُحظّر تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر من تاريخ الولادة إلا بموافقتها الصريحة.

المادة ٤:

تُضاف المادة ٣/٣٨ على نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته على الشكل التالي:

إجازة الأبوة:

يَحق للموظف، إجازة أبوّة لمدة عشرة أيام براتب كامل، ضمن فترة شهرين على الأكثر من تاريخ الولادة يستفيد منها دون تجزئة، بناء لطلب يتقدّم به الموظف، يضمّنه وثيقة ثبوتية تبيّن تاريخ الولادة.

وليس للإدارة أن تصرف الموظف أو توجه له إنذاراً خلال هذه المدة، ما لم يثبت أنه استخدم في عمل آخر خلال هذه المدة.

المادة ٥:

تُعدل المادة ٤٠ من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته لتصبح على الشكل التالي:

المادة ٤٠ (الجديدة):

المرجع الذي يعود إليه حق منح الاجازات:

١- تُمنح الإجازات التالية بقرار من المدير العام:

- الإدارية مهما كانت مدتها؛
- العائلية؛
- الأمومة؛
- الأبوة؛
- المرضية التي لا تتجاوز مدتها شهراً.

٢- تُمنح الإجازات المرضية التي تتجاوز مدتها شهرا، والإجازات بدون راتب، بقرار من الوزير بناء على اقتراح المدير العام.

المادة ٦:

تُضاف المادة ١/٢٧ على قانون العمل رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته على الشكل التالي:

يُحظّر تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر من تاريخ الولادة إلا بموافقتها الصريحة.

المادة ٧:

تُعدل المادة ٢٨ من قانون العمل رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته لتصبح على الشكل التالي:

المادة ٢٨ (الجديدة):
يَحق للنساء العاملات بدوام كامل في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، أن يَنلن إجازة أمومة متواصلة قبل الولادة وبعده مدتها أربعة عشر أسبوعاً. وذلك بعد إبرازهن شهادة طبية تبين تاريخ الولادة المتوقع. على ألا تقل مدة الاجازة التي تقع بعد الولادة عن عشرة أسابيع.

المادة ٨:
تُضاف المادة ١/٣٩ على قانون العمل رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته على الشكل التالي:
يَحق للأجير أو المستخدم الذي رزق مولوداً، إجازة أبوّة لمدة عشرة أيام براتب كامل، يستفيد منها ضمن فترة شهرين على الأكثر من تاريخ الولادة بناء لطلب يتقدّم به، يضمّنه وثيقة ثبوتية تبيّن تاريخ الولادة. وليس لرب العمل أن يصرف الأجير خلال هذه المدة، ما لم يثبت أنه استخدم في عمل آخر خلال هذه المدة.

المادة ٩:
تُعدل المادة ٥٢ من قانون العمل رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته لتصبح على الشكل التالي:
المادة ٥٢ (الجديدة):
لا يوجه الانذار:

١- الى المرأة الحامل.

٢-إلى الرجل أثناء إجازة الأبوة.

٣- الى كل اجير اثناء الاجازات العادية او خلال الاجازة المرضية.

على ان رب العمل يصبح بحل من هذه الموانع إذا استخدم الاجير في محل اخر خلال تلك المدات.

المادة ١٠:
تُعدل المادة ٢٤ من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٥٦/٦/١٥ على الشكل التالي:

المادة ٢٤ (الجديدة):



يَحق للسيدات من أفراد الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة إجازة أمومة براتب كامل مدتها أربعة عشر أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الولادة والتي تليها. وذلك بعد إبرازهن شهادة طبية تبين تاريخ الولادة المحتمل. على ألا تقل مدة الاجازة التي تقع بعد الولادة عن عشرة أسابيع.

المادة ١١:

تُضاف المادة ١/٢٤ على قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٥٦/٦/١٥ على الشكل التالي:

يُحظّر على إدارة المعهد أن تصرف الأجيرة أو أن توجه إليها إنذاراً بالصرف خلال فترة الحمل وإجازة الأمومة، ما لم يثبت أنها استخدمت في عمل آخر خلال هذه المدة.

المادة ١٢:

تُضاف المادة ٢/٢٤ على قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٥٦/٦/١٥ على الشكل التالي:

يُحظّر تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر من تاريخ الولادة إلا بموافقتها الصريحة.

المادة ١٣:

تُضاف المادة ٣/٢٤ على قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٥٦/٦/١٥ على الشكل التالي:

يَحق للرجال من أفراد الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة الذين رزقوا مولوداً، إجازة أبوّة لمدة عشرة أيام براتب كامل، يستفيد منها ضمن فترة شهرين على الأكثر من تاريخ الولادة، بناء لطلب يتقدّم به، يضمّنه وثيقة ثبوتية تبيّن تاريخ الولادة.

وليس لإدارة المعهد أن تصرف الأجير أو توجه له إنذاراً خلال هذه المدة، ما لم يثبت أنه استخدم في عمل آخر خلال هذه المدة.

المادة ١٤:

يُضاف الباب السادس على قانون تنظيم تسويق منتجات تغذية الرضيع والوليد ووسائلها (وادواتها) رقم ٤٧ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/١٢/١١ على الشكل التالي:

الباب السادس:

واجبات رب العمل:

على رب العمل أو الإدارة في القطاعين العام والخاص تشجيع الرضاعة الطبيعية من خلال التالي:

١- إعطاء المرأة المرضعة خلال دوام عملها ساعة واحدة في اليوم مدفوعة الأجر مخصصة للرضاعة الطبيعية أو ضخ الحليب، وذلك لمدة سنة من تاريخ إنتهاء إجازة الامومة.

٢-أو إستبدال ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة ١ من هذه المادة بتخفيض دوام العمل اليومي ساعة واحدة مدفوعة الأجر لمدة سنة من تاريخ إنتهاء إجازة الامومة.
٣-توفير مكان لائق للرضاعة يستوفي الشروط الصحية التي تحددها وزراة الصحة بموجب قرار يصدر عن وزير الصحة العامة.

المادة ١٥:

يَلتزم كل رب عمل في القطاعين العام أو الخاص توفير حضانة في مكان العمل، تحدد شروط إنشاءها ومواصفاتها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزراء العمل والصحة والشؤون الاجتماعي.

وإذا تعذّر إنشاء الحضانة في مكان العمل، يلتزم رب العمل أن يساهم بنسبة من رسم الحضانة، عن كل طفل لحين بلوغه سن الثالثة مكتملة.
تحدد هذه النسبة بقرار يصدر عن وزير العمل، ولا يُعتبر بدل أجر الحضانة المدفوع جزءاً من الأجر الأساسي.

المادة ١٦:

تُعدل المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي المنفذ بالمرسوم ١٣٩٥٥ الصادر بتاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ لتصبح على الشكل التالي:

المادة ١٤ (الجديدة):

يُفهم بكلمة "المضمون" الواردة في هذه المادة المضمون والمضمونة على السواء دون أي تمييز.

يشمل الضمان الاشخاص المضمونين وأفراد عائلاتهم والمذكورين فيما يلي:

أ- الوالد والوالدة البالغان الستين عاما مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب إعاقة جسدية او عقلية.
ب - زوجة المضمون الشرعية وفي حال تعددهن الأولى التي لا تستفيد من أي نوع تغطية صحية.

ج- زوج المضمونة الشرعي الذي لا يستفيد من أي نوع تغطية صحية.

د - أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون، والأولاد الواقعون تحت وصايته أو ولايته الجبرية، وذلك حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة مكتملة، وإذا كان الأولاد غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريسهم لكامل وقتهم لدروسهم فيستفيدون من الضمان حتى سن الخامسة والعشرين مكتملة.
أما إذا كان الاولاد المعوقين الحاملين لبطاقة الاعاقة الشخصية غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب اعاقة تمنعهم عن العمل، فيستفيدون من تقديمات الضمان دون تحديد للسن.

يتوقف هذا الضمان في حال استفادة الشخص المعوق من تعويض البطالة المذكورة في القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩.

هـ- تلغى أحكام الفقرة "هـ" من المادة /14/.

ـ تعتبر التقديمات التي استفادت منها المضمونة عن أولادها. بموجب التفسير المعطى من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لأحكام الفقرة "هـ "المذكورة أعلاها حقا مكتسبا لها ولأولادها لا يجوز طلب استردادها).

المادة ١٧:

تُعدل المادة ٤٦ من قانون الضمان الاجتماعي المنفذ بالمرسوم ١٣٩٥٥ الصادر بتاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ على الشكل التالي:

المادة ٤٦ (الجديدة):

يُنشأ صندوق التقديمات العائلية والتعليمية، يحدد تنظيمه في هذا الباب وموارده في الفصل الثالث، الباب الاول، الكتاب الثالث من هذا القانون.
١- تمنح التقديمات العائلية والتعليمية للأجراء المذكورين في الفقرة ١ من المادة ٩ وفي المادة ١٠ من هذا القانون والى مستحقي ضمان المرض والامومة او طارئ العمل وكذلك للعاجزين عن العمل وفقا للمادة ٣٥ إذا زادت درجة العجز عن ٥٠ بالمئة.
٢- تتوجب التقديمات العائلية والتعليمية :
أ- عن كل ولد معال، كما هو محدد في البند ج الفقرة ٢ من المادة ١٤
ب - عن كل ولد معال ذي -إعاقة دون تحديد السن، وكذلك عن كل فتاة عازبة وغير عاملة لغاية اكتمال الخامسة والعشرين من عمرها.
ج - عن الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت، إذا لم تكن تزاول عملاً مأجوراً.
د- عن الزوج الشرعي الذي يقيم في البيت، إذا لم يكن يزاول عملاً مأجوراً.

المادة ١٨:
تُعدل المادة ٤٧ من قانون الضمان الاجتماعي المنفذ بالمرسوم ١٣٩٥٥ الصادر بتاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ على الشكل التالي:
المادة ٤٧ (الجديدة):

١-لا يعطى الولد الحق بأكثر من تعويض عائلي واحد وفقا للمادة السابقة. إذا توفرت في عدة اشخاص ازاء ولد واحد الشروط المطلوبة وفقا لأحكام المادة السابقة فان التعويضات العائلية تدفع :

أ- للوالد **والوالدة مناصفة** إذا توفرت فيهما الشروط المذكورة في قانون العمل لهذه الناحية، **وللوالدة حصراً** إذا كانت حضانة الاولاد في عهدتها وحدها.
ب - للأهل بالتبني او للأوصياء عندما يكون هؤلاء كالوالد والوالدة متمتعين بالشروط المذكورة.

٢- تمنح التقديمات العائلية والتعليمية لغاية خمسة اولاد فقط.

المادة ١٩:

يُعمل بهذا القانون بعد مرور ٦ أشهر على تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

بيروت في: ٢٠٢٣/٧/٢١

النائب د. عناية عزالدين

الأسباب الموجبة

حيث إنّ الدستور اللبناني قد نصّ في مقدمته على إلتزام لبنان بمواثيق الأمم المتحدة لا سيما الاعلان العالمي لحقوق الانسان واتفاقيات حقوق الطفل التي كرّست حق الطفل بالرعاية وضمان تأمين المساعدة الملائمة للوالدين في إعمال هذا الحق والاضطلاع بمسؤوليات تربية الطفل، وقد أوجبت على الدول تطوير مؤسسات مرافق وخدمات رعاية الأطفال وضمان المساواة في الحماية الاجتماعية لجميع أفراد العائلة؛

وحيث نّ لبنان أكّد التزامه بتطبيق أجندة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي أكدت فيها الأهداف ٥ و ٨ و ١٠ على التالي:

- الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.
- الحد من أوجه انعدام المساواة في النتائج، بما في ذلك من خلال إزالة القوانين والسياسات والممارسات التمييزية، وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة في هذا الصدد؛

وحيث أن نتائج الأبحاث والتوصيات الصادرة عن المنظمات الدولية ومراكز الدراسات الجامعية في لبنان قد شددت على أهمية إقرار وتوفير سياسات الرعاية أي حماية الأمومة، والأبوة والإجازة الوالدية وغيرها من سياسات الإجازات المتعلقة بالرعاية، ناهيك عن خدمات رعاية الأطفال وخدمات الرعاية طويلة الأمد وضمان المساواة في تأمين الحماية الاجتماعية بين الجنسين. كما ولحظت عوائد الاستثمار في الخدمات المتصلة بأعمال الرعاية على الاقتصاد؛

وحيث إنّ اتفاقيتي منظمة العمل الدولية (رقم ١٨٣ الصادرة عام ١٩٥٢ ورقم ١٥٦ الصادرة عام ١٩٨١) قد نصّتا على العديد من الأحكام التي ترعى موضوع الإجازات على اختلافها، لا سيما إجازة أمومة لا تقل مدّتها عن ١٤ أسبوعاً مع توصية بزيادتها إلى ١٨ أسبوعاً على الأقل، وإجازة أبوة لتمكين الرجل أيضاً من ممارسة حقه في مشاركة المسؤوليات الناشئة عن الرعاية؛

وحيث إنّ منظمة العمل الدولية أقرّت بأهمية تأمين فترة محددة للرضاعة خلال دوام العمل. ولأنه لا يخفى على أحد الفوائد الغذائية والنفسية والجسدية للرضاعة الطبيعية علي الأطفال وأمهاتهم، أصبح توفير الدعم اللازم للأمهات والأسر أمرٌ أساسي لضمان إرضاع الأطفال طبيعياً؛

وحيث إنّ قرار منظمة العمل الدولية بشأن المناقشة المتكررة الثانية حول الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) الصادر عام ٢٠٢١، يدعو الدول الأعضاء إلى تعزيز أمن الدخل للوالدين خلال إجازتي الأمومة" والأبوة كجزء من أنظمة الضمان الاجتماعي المستجيبة لاحتياجات الجنسين؛

وحيث أن تأمين المساواة في الحماية الاجتماعية يأتي في نفس سياق حماية العائلة والطفل وتعزيز وتطوير إقتصاد الرعاية. أصبح لابد من إزالة كافة أنواع اللامساواة في التغطية الصحية التي يستفيد منها كل فرد عامل سواء كان إمراة أو رجل؛

وحيث إنّ لبنان كان قد صادق على ٥٠ اتفاقية لمنظمة العمل الدولية، بإستثناء الاتفاقيتين المذكورتين أعلاه ، بما فيها ٧ من أصل ٨ اتفاقيات أساسية تتصل بحقوق الإنسان الرئيسية المتعلّقة منها: العمل الجبري، وعمالة الأطفال، وحرية تكوين الجمعيات، وتكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، ما يدلّ على التزام لبنان تطوير تشريعاته بما يتوافق مع التوصيات الدولية ويعزّز المساواة في توفير الحماية الاجتماعية لمختلف أفراد المجتمع؛

وحيث أن عدداً من اقتراحات القوانين كانت قد لَحظت بعضاً من جوانب الاقتراح الحالي، الا أنه كان لا بد من مقاربة الموضوع بنظرة أكثر شمولية، تعالج جوانب أخرى لم تشملها الاقتراحات المقدمة، تفادياً للتجزئة في معالجة المواضيع؛

لذلك،

نتقدم من مجلسكم الكريم باقتراح القانون المرفق، الرامي إلى ضمان وحماية استحقاقات الأمومة والأبوة وضمان الرضاعة الطبيعية أثناء دوام العمل، إلى جانب ضمان المساواة في الحماية الاجتماعية آملين مناقشته وإقراره.

بيروت في: ٢٠٢٣/٧/٢١

النائب د. عناية عزالدين

جدول مقارنة

النص الحالي	النص المقترح
المادة ٣٨(نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته): **إجازات الأمومة:** تعطى الموظفة الحامل إجازة براتب كامل تدعى «إجازة الأمومة» لمدة أقصاها عشرة أسابيع. ولا تدخل إجازة الأمومة في حساب الإجازات الإدارية ولا في حساب الإجازات المرضية. ١- تعطى إجازة الأمومة دفعة واحدة دون تجزئة عندما تكون طالبتها على وشك الوضع. ٢- لكي تمنح إجازة الأمومة يجب على الموظفة أن تتقدم بطلب خاص يتضمن: أ - تاريخ ابتداء الإجازة وتاريخ انتهائها. ب - تاريخ الوضع التقريبي حسب تقرير الطبيب. ٣- لا يحق للموظفة التي أعطيت إجازة أمومة أن تتقدم بتقارير طبية مرضية أثناء مدة إجازة الامومة ولا يحق لها تجزئة هذه الإجازة.	**<u>المادة الأولى:</u>** **المادة ٣٨ (الجديدة):** **إجازات الأمومة:** ١- تُعطى الموظفة الحامل إجازة أمومة **براتب كامل قبل الولادة وبعدها مدتها أربعة عشر أسبوعاً تشمل المدة التي تسبق الولادة والتي تليها. على ألا تقل مدة الاجازة التي تقع بعد الولادة عن عشرة أسابيع.** ٢- لا تدخل إجازة الأمومة في حساب الإجازات الإدارية ولا في حساب الإجازات المرضية. **٣- تعطى إجازة الأمومة دفعة واحدة دون تجزئة بناء لطلب تتقدم به الموظفة تحدد فيه ما يلي:** أ - تاريخ ابتداء الإجازة وتاريخ انتهائها. ب - تاريخ الولادة التقريبي بناء لتقرير الطبيب المختص. ٤-لا يحق للموظفة التي أعطيت إجازة أمومة أن تتقدم بتقارير طبية مرضية أثناء مدة إجازة الامومة ولا يحق لها تجزئة هذه الإجازة.
	<u>المادة ٢:</u> **تُضاف المادة ١/٣٨ على نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته على الشكل التالي:** يُحظّر على الإدارة أن تصرف الموظفة أو توجه لها إنذاراً خلال إجازة الأمومة، ما لم يثبت أنها استخدمت في عمل آخر خلال هذه المدة.

	المادة ٣: **تُضاف المادة ٢/٣٨ على نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته على الشكل التالي:** يُحظّر تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر من تاريخ الولادة إلا بموافقتها الصريحة.
	المادة ٤: **تضاف المادة ٣/٣٨ على نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته على الشكل التالي:** **إجازة الأبوة:** يَحق للموظف، إجازة أبوّة لمدة عشرة أيام براتب كامل، ضمن فترة شهرين على الأكثر من تاريخ الولادة يستفيد منها دون تجزئة، بناء لطلب يتقدّم به الموظف، يضمّنه وثيقة ثبوتية تبيّن تاريخ الولادة. وليس للإدارة أن تصرف الموظف أو توجه له إنذاراً خلال هذه المدة، ما لم يثبت أنه استخدم في عمل آخر خلال هذه المدة.
المادة ٤٠ (نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته) المرجع الذي يعود اليه حق منح الاجازات: ١-تمنح الاجازات الادارية، مهما كانت مدتها، والاجازات العائلية، واجازات الامومة، والاجازات المرضية التي لا تجاوز مدتها شهرا، بقرار من المدير العام. ٢- تمنح الاجازات المرضية التي تجاوز مدتها	**المادة ٥:** **المادة ٤٠ (الجديدة):** المرجع الذي يعود إليه حق منح الاجازات: ١- تُمنح الإجازات التالية بقرار من المدير العام: - الإدارية مهما كانت مدتها؛ - العائلية؛ - **الأمومة؛** - **الأبوة؛**

شهرا، والاجازات بدون راتب، بقرار من الوزير بناء على اقتراح المدير العام .	- المرضية التي لا تتجاوز مدتها شهراً. ٢- تُمنح الإجازات المرضية التي تتجاوز مدتها شهرا، والإجازات بدون راتب، بقرار من الوزير بناء على اقتراح المدير العام.
	المادة ٦: **تُضاف المادة ١/٢٧ على قانون العمل رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته على الشكل التالي:** يُحظّر تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر من تاريخ الولادة إلا بموافقتها الصريحة.
المادة ٢٨ (قانون العمل رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته): يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، أن ينلن إجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها. وذلك بإبرازهن شهادة طبية تنم عن تاريخ الولادة المحتمل.	**المادة ٧:** **المادة ٢٨ (الجديدة):** يَحق للنساء العاملات بدوام كامل في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، أن يَنلن إجازة أمومة **متواصلة قبل الولادة وبعده مدتها أربعة عشر أسبوعاً. وذلك بعد إبرازهن شهادة طبية تبين تاريخ الولادة المتوقع. على ألا تقل مدة الاجازة التي تقع بعد الولادة عن عشرة أسابيع.**
	المادة ٨: **تُضاف المادة ١/٣٩ على قانون العمل رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته على الشكل التالي:** يَحق للأجير أو المستخدم الذي رزق مولوداً، إجازة أبوّة لمدة عشرة أيام براتب كامل، يستفيد منها ضمن فترة شهرين على الأكثر من تاريخ الولادة بناء لطلب يتقدّم به، يضمّنه وثيقة ثبوتية تبيّن تاريخ الولادة.

	وليس لرب العمل أن يصرف الأجير خلال هذه المدة، ما لم يثبت أنه استخدم في عمل آخر خلال هذه المدة.
المادة ٥٢ (من قانون العمل رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته): لا يوجه الانذار: ١- الى المرأة الحامل. ٢- الى المرأة المجازة بداعي الولادة. ٣-الى كل اجير اثناء الاجازات العادية او خلال الاجازة المرضية. على ان رب العمل يصبح بحل من هذه الموانع إذا استخدم الاجير في محل اخر خلال تلك المدات.	**المادة ٩:** **المادة ٥٢ (الجديدة):** لا يوجه الانذار: ١- الى المرأة الحامل. **٢-إلى الرجل أثناء إجازة الأبوة.** ٣- الى كل اجير اثناء الاجازات العادية او خلال الاجازة المرضية. على أن رب العمل يصبح بحل من هذه الموانع إذا استخدم الاجير في محل اخر خلال تلك المدات.
المادة ٢٤ (قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٥٦/٦/١٥): تعطى السيدات من افراد الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة اجازات للأمومة (الحمل والولادة:(آ - لمدة شهرين براتب كامل. ب - لمدة شهر آخر بنصف راتب .	**المادة ١٠:** **المادة ٢٤ (الجديدة):** يَحق للسيدات من أفراد الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة إجازة أمومة **براتب كامل مدتها أربعة عشر أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الولادة والتي تليها. وذلك بعد إبرازهن شهادة طبية تبين تاريخ الولادة المحتمل. على ألا تقل مدة الاجازة التي تقع بعد الولادة عن عشرة أسابيع.**
	المادة ١١: **تُضاف المادة ١/٢٤ على قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٥٦/٦/١٥ على الشكل التالي:**

	يُحظّر على إدارة المعهد أن تصرف الأجيرة أو أن توجه إليها إنذاراً بالصرف خلال فترة الحمل وإجازة الأمومة، ما لم يثبت أنها استخدمت في عمل آخر خلال هذه المدة.
	المادة ١٢: **تُضاف المادة ٢/٢٤ على قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٥٦/٦/١٥ على الشكل التالي:** يُحظّر تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر من تاريخ الولادة إلا بموافقتها الصريحة.
	المادة ١٣: **تُضاف المادة ٣/٢٤ على قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة رقم ٠ الصادر بتاريخ ١٩٥٦/٦/١٥ على الشكل التالي:** يَحق للرجال من أفراد الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة الذين رزقوا مولوداً، إجازة أبوّة لمدة عشرة أيام براتب كامل، يستفيد منها ضمن فترة شهرين على الأكثر من تاريخ الولادة، بناء لطلب يتقدّم به، يضمّنه وثيقة ثبوتية تبيّن تاريخ الولادة. وليس لإدارة المعهد أن تصرف الأجير أو توجه له إنذاراً خلال هذه المدة، ما لم يثبت أنه استخدم في عمل آخر خلال هذه المدة.
	المادة ١٤: **يُضاف الباب السادس على قانون تنظيم تسويق منتجات تغذية الرضيع والوليد ووسائلها (وادواتها) رقم ٤٧ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/١٢/١١ على الشكل التالي:**

	الباب السادس: **واجبات رب العمل:** على رب العمل أو الإدارة في القطاعين العام والخاص تشجيع الرضاعة الطبيعية من خلال التالي: ١- إعطاء المرأة المرضعة خلال دوام عملها ساعة واحدة في اليوم مدفوعة الأجر مخصصة للرضاعة الطبيعية أو ضخ الحليب، وذلك لمدة سنة من تاريخ إنتهاء إجازة الامومة. ٢-أو إستبدال ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة ١ من هذه المادة بتخفيض دوام العمل اليومي ساعة واحدة مدفوعة الأجر لمدة سنة من تاريخ إنتهاء إجازة الامومة. ٣-توفير مكان لائق للرضاعة يستوفي الشروط الصحية التي تحددها وزراة الصحة بموجب قرار يصدر عن وزير الصحة العامة.
	<u>المادة ١٥:</u> يَلتزم كل رب عمل في القطاعين العام أو الخاص توفير حضانة في مكان العمل، تحدد شروط إنشاءها ومواصفاتها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزراء العمل والصحة والشؤون الاجتماعي. وإذا تعذّر إنشاء الحضانة في مكان العمل، يلتزم رب العمل أن يساهم بنسبة من رسم الحضانة، عن كل طفل لحين بلوغه سن الثالثة مكتملة. تحدد هذه النسبة بقرار يصدر عن وزير العمل، ولا يُعتبر بدل أجر الحضانة المدفوع جزءاً من الأجر الأساسي.
	<u>المادة ١٦:</u> **المادة ١٤ (الجديدة):**

المادة ١٤ (من قانون الضمان الاجتماعي المنفذ بالمرسوم ١٣٩٥٥ الصادر بتاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦):	يُفهم بكلمة "المضمون" الواردة في هذه المادة المضمون والمضمونة على السواء دون أي تمييز.
١- يشمل الضمان الاشخاص المضمونين وافراد عائلاتهم . يفهم بكلمة "المضمون" الواردة في هذه المادة المضمون والمضمونة على السواء دون أي تمييز. ٢- يعتبر من افراد عائلة المضمون الاشخاص المذكورين فيما يلي الذين يعيشون تحت سقف واحد وعلى نفقته.	يشمل الضمان الاشخاص المضمونين وأفراد عائلاتهم والمذكورين فيما يلي:
أ- الوالد والوالدة البالغان الستين عاما مكتملة على الاقل او الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية او عقلية.	أ- الوالد والوالدة البالغان الستين عاما مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب إعاقة جسدية او عقلية.
ب - زوجة المضمون الشرعية وفي حال تعددهن الاولى.	**ب - زوجة المضمون الشرعية وفي حال تعددهن الأولى التي لا تستفيد من أي نوع تغطية صحية.**
ج- زوج المضمونة البالغ الستين عاما مكتملة على الاقل او الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية او عقلية.	**ج- زوج المضمونة الشرعي الذي لا يستفيد من أي نوع تغطية صحية.**
د - اولاد المضمون الشرعيون والمتبنون وذلك حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة مكتملة، وإذا كان الاولاد غير قادرين على تامين معيشتهم بسبب تكريسهم لكامل وقتهم لدروسهم فيستفيدون من الضمان حتى سن الخامسة والعشرين مكتملة"	د - أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون، والأولاد الواقعون تحت وصايته أو ولايته الجبرية، وذلك حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة مكتملة، وإذا كان الأولاد غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريسهم لكامل وقتهم لدروسهم فيستفيدون من الضمان حتى سن الخامسة والعشرين مكتملة. أما إذا كان الاولاد المعوقين الحاملين لبطاقة الاعاقة الشخصية غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب اعاقة تمنعهم عن العمل، فيستفيدون من تقديمات الضمان دون تحديد للسن. يتوقف هذا الضمان في حال استفادة الشخص المعوق من تعويض البطالة المذكورة في القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩.
-اما اذا كان الاولاد المعوقين الحاملين لبطاقة الاعاقة الشخصية غير قادرين على تامين معيشتهم بسبب اعاقة تمنعهم من العمل، فيستفيدون من تقديمات الضمان دون تحديد للسن. -يتوقف هذا الضمان في حال	هـ- تلغى أحكام الفقرة "هـ" من المادة /14/.

استفادة الشخص المعوق من تعويض البطالة المذكور في هذا القانون 2000/220 هـ- تلغى أحكام الفقرة "هـ" من المادة /14/. - تعتبر التقديمات التي استفادت منها المضمونة عن أولادها. بموجب التفسير المعطى من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لأحكام الفقرة "هـ "المذكورة أعلاه. حقا مكتسبا لها ولأولادها لا يجوز طلب استردادها .	- تعتبر التقديمات التي استفادت منها المضمونة عن أولادها. بموجب التفسير المعطى من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لأحكام الفقرة "هـ "المذكورة أعلاها حقا مكتسبا لها ولأولادها لا يجوز طلب استردادها).
المادة ٤٦ (قانون الضمان الاجتماعي المنفذ بالمرسوم ١٣٩٥٥ الصادر بتاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦) ينشأ صندوق التقديمات العائلية والتعليمية، يحدد تنظيمه في هذا الباب وموارده في الفصل الثالث، الباب الاول، الكتاب الثالث من هذا القانون. ١- تمنح التقديمات العائلية والتعليمية للأجراء المذكورين في الفقرة 1 من المادة 9 وفي المادة 10 من هذا القانون والى مستحقي ضمان المرض والامومة او طارئ العمل وكذلك للعاجزين عن العمل وفقا للمادة 35 إذا زادت درجة العجز عن 50 بالمئة. ٢- تتوجب التقديمات العائلية والتعليمية : أ - عن كل ولد معال، كما هو محدد في البند ج الفقرة 2 من المادة 14 ب - عن كل ولد معال ذي عاهة دون تحديد السن، وكذلك عن كل فتاة عازبة وغير عاملة لغاية اكتمال الخامسة والعشرين من عمرها. ج - عن الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت إذا لم تكن تزاول عملا مأجورا.	**المادة ١٧:** **المادة ٤٦ (الجديدة):** يُنشأ صندوق التقديمات العائلية والتعليمية، يحدد تنظيمه في هذا الباب وموارده في الفصل الثالث، الباب الاول، الكتاب الثالث من هذا القانون. ١- تمنح التقديمات العائلية والتعليمية للأجراء المذكورين في الفقرة ١ من المادة ٩ وفي المادة ١٠ من هذا القانون والى مستحقي ضمان المرض والامومة او طارئ العمل وكذلك للعاجزين عن العمل وفقا للمادة ٣٥ إذا زادت درجة العجز عن ٥٠ بالمئة. ٢- تتوجب التقديمات العائلية والتعليمية : أ- عن كل ولد معال، كما هو محدد في البند ج الفقرة ٢ من المادة ١٤ ب - عن كل ولد معال ذي -إعاقة دون تحديد السن، وكذلك عن كل فتاة عازبة وغير عاملة لغاية اكتمال الخامسة والعشرين من عمرها. **ج - عن الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت، إذا لم تكن تزاول عملاً مأجوراً.** **د- عن الزوج الشرعي الذي يقيم في البيت، إذا لم يكن يزاول عملاً مأجوراً.**

المادة ٤٧ (قانون الضمان الاجتماعي المنفذ بالمرسوم ١٣٩٥٥ الصادر بتاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦): ١-لا يعطى الولد الحق بأكثر من تعويض عائلي واحد وفقا للمادة السابقة. إذا توفرت في عدة اشخاص ازاء ولد واحد الشروط المطلوبة وفقا لأحكام المادة السابقة فان التعويضات العائلية تدفع : أ - للوالد إذا توفرت في الوالد والوالدة الشروط المذكورة انفا الا إذا كانت حضانة الاولاد في عهدة الوالدة وحدها. ب - للأهل بالتبني او للأوصياء عندما يكون هؤلاء كالوالد والوالدة متمتعين بالشروط المذكورة. ٢- تعطى التقديمات العائلية والتعليمية لغاية خمسة اولاد فقط لكل رب عائلة.	**المادة ١٨:** المادة ٤٧ (الجديدة): لا يعطى الولد الحق بأكثر من تعويض عائلي واحد وفقا للمادة السابقة. إذا توفرت في عدة اشخاص ازاء ولد واحد الشروط المطلوبة وفقا لأحكام المادة السابقة فان التعويضات العائلية تدفع : أ- للوالد **والوالدة مناصفة** إذا توفرت فيهما الشروط المذكورة في قانون العمل لهذه الناحية، **وللوالدة حصراً** إذا كانت حضانة الاولاد في عهدتها وحدها. ب - للأهل بالتبني او للأوصياء عندما يكون هؤلاء كالوالد والوالدة متمتعين بالشروط المذكورة. 2- تمنح التقديمات العائلية والتعليمية لغاية خمسة اولاد فقط.
	المادة ١٩: يُعمل بهذا القانون بعد مرور ٦ أشهر على تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

الجمهورية اللبنانية

مجلس النواب

تقرير اللجان النيابية المشتركة

حول

اقتراح القانون الرامي إلى تعزيز سياسات الرعاية المتعلقة بإستحقاقات الأمومة والأبوة والرضاعة الطبيعية وخدمات رعاية الأطفال والضمان الإجتماعي

عقدت اللجان النيابية: لجنة المال والموازنة، لجنة الإدارة والعدل، لجنة الصحة العامة والعمل والشؤون الإجتماعية، لجنة التربية الوطنية والتعليم العالي والثقافة، لجنة الزراعة والسياحة، لجنة البيئة وتكنولوجيا المعلومات، جلسة مشتركة في تمام الساعة الحادية عشرة من قبل ظهر يوم الأربعاء الواقع فيه ٢٠٢٦/٩/٣٠ برئاسة دولة نائب رئيس مجلس النواب الياس بو صعب وحضور عدد كبير من النواب من أعضاء اللجان المدعوة ومن خارجها وذلك لدرس اقتراح القانون الوارد أعلاه.

كما حضر الجلسة:

- د. ركان ناصر الدين — وزير الصحة العامة
- د. نزار هاني — وزير الزراعة
- د. تمارا الزين — وزيرة البيئة
- الأستاذ كمال شحادة — وزير المهجرين ووزير دولة لشؤون تكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي
- الأستاذ جورج معراوي — مدير عام وزارة المالية

- الأستاذ أنطوان اندراوس — رئيس مصلحة المهن الطبية في وزارة الصحة
- السيدة باسكال ميلان — رئيس مصلحة الديوان في وزارة الزراعة
- السيدة سيلفا قطيش — رئيس مصلحة الأحراج في وزارة الزراعة
- السيدة باميلا زغيب — رئيس دائرة صحة الأم والطفل في المدارس في وزارة الصحة
- المحامية ندين شاوي — مستشار قانوني لوزير تكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي
- المحامي شربل شبير — مستشار قانوني لوزير تكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي

بعد الاطلاع على الأسباب الموجبة، استمعت اللجان الى شرح قدمته النائب د. عناية عز الدين مقدمة الاقتراح، حيث أوضحت بأن مضمون هذا الاقتراح يأتي انسجاماً مع التزام لبنان، لاسيما بدستوره، بالمواثيق الدولية التي يتصدر قائمتها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقيات المتعلقة بحقوق الطفل. وبشكل خاص نلاحظ بأن لبنان التزم بتطبيق أجندة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

ويأتي من جملة ما التزم به لبنان تطبيقاً لهذه الأجندة، إدخال عدد من التعديلات على مواد قانون نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢، وقانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، وقانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة الصادر بتاريخ ١٩٥٦/٦/١٥، وقانون الضمان الاجتماعي المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ الصادر بتاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦، ذات الصلة بمواضيع الأمومة والأبوة والرضاعة الطبيعية وخدمات رعاية الأطفال والضمان الاجتماعي، ومن أبرز هذه التعديلات:

- حظر صرف الموظفة أو توجيه إنذار لها خلال إجازة الأمومة.
- عدم جواز تشغيل المرأة الحامل ساعات إضافية.
- منح الموظف الذكر، إجازة أبوة لمدة ١٠ أيام براتب كامل، ضمن فترة شهرين من تاريخ الولادة.
- التزام رب العمل في القطاعين العام والخاص توفير حضانة في مكان العمل.

- إعطاء المرأة المرضعة خلال دوام العمل، ساعة في اليوم مدفوعة الأجر مخصصة للرضاعة الطبيعية أو ضخ الحليب.

وأضافت النائب د. عناية عز الدين، بأن كل اقتراح تعديل مضمون المواد المختلفة في القوانين المذكورة أعلاه، ليس إلاّ انسجاماً مع التوجهات العالمية الحديثة في كثير من دول العالم، فضلاً عن التزام لبنان بتطبيق أجندة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

وبعد الدرس والمناقشة أقرت اللجان اقتراح القانون كما ورد،

واللجان النيابية إذ ترفع تقريرها حول اقتراح القانون المذكور أعلاه، كما أقرته، الى المجلس النيابي الكريم، لتأمل إقراره.

بيروت في ٣٠ أيلول ٢٠٢٦

المقرّر الخاص

النائب

د. عناية عز الدين