

الحماية القانونية للحقوق الخاصة للمرأة العاملة (دراسة مقارنة)

Legal protection of the Special rights of Working women aComparative
study

مدرس دكتور شامل هادي نجم

الجامعة المستنصرية / كلية القانون

Instructor Dr. Shamil Hadi Najm

Mustansiriy University / College of law

المخلص

أن الاهتمام بتنظيم قواعد تنظيم عمل النساء قد ازداد نتيجة ازدياد تدخل المرأة في سوق العمل بجانب الرجال. وإذا كان مبدأ الحرية التعاقدية يقضي بمساواة المرأة مع الرجال في العمل دون تمييز لأن كل منهما يطلق عليه وصف العامل طبقاً لنص المادة (١/سادساً) من قانون العمل التي تقضي بأن العامل يعتبر كل شخص ذكراً كان أم أنثى يؤدي عمل لقاء أجر. ولكن لما كانت طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل كما أن هناك بعض الأعمال التي لا تتفق مع طبيعة المرأة العاملة، فإن المشرع قد أحاط عمل المرأة ببعض الضمانات التي تهدف إلى حماية المرأة كونها تؤدي وظيفة مزدوجة.

Abstract

The interest in regulating the rules of regulating women's work has increased as a result of the increased involvement of women in the labor market alongside men. And if the principle of contractual freedom requires the equality of women with men in work without discrimination, because each of them is called a worker in accordance with the text of Article (١/VI) of the Labor Law, which stipulates that the worker

considers every person, male or female, who performs work for a wage. However, since the nature of women is different from that of men, and there are some jobs that do not conform to the nature of the working woman, the legislator has surrounded the work of women with some guarantees aimed at protecting women as they perform a double function.

المقدمة

يعد الحق في العمل من أهم محاور حياة الانسان، فهو حاجة واستعداد في داخل الانسان وهو مرتبط بجوهر الحياة النفسية، والحياة لا تستقيم بدونه بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء، وبوقتنا الحاضر أصبح عمل المرأة ومشاركتها للرجل في الحياة العملية يشكل أهمية كبيرة حيث تعتبر المرأة العاملة قوة مضافة إلى العمل الجماعي وشريكا ودافعاً أساسياً في عملية التحول الاقتصادي والاجتماعي الذي يشهده العالم.

وقد يتخذ العمل الذي تقوم به المرأة صوراً متعددة، فقد تبذل جهداً لحسابها الشخصي، وتعمل مستقلة عن أي شخص آخر، فلا تخضع بذلك لسلطان أحد في أداءها لعملها، وقد تعمل لحساب غيرها، حيث تؤدي هذا العمل تحت إشراف ورقابة شخص آخر، ومن المسلم به أن القوانين التي ستكون محل بحثنا لا تحكم إلا العلاقات الناشئة عن العمل، الذي تقوم به المرأة لحساب الغير، وتحت إشراف ورقابة هذا الغير، وهو ما يعبر عنه بالتبعية القانونية، أي أن تكون المرأة العاملة في مركز خضوع بالنسبة لصاحب العمل، وهذه العلاقة تعاقدية ينظمها قانون العمل.

ونلاحظ أن العقود الأخيرة شهدت تواجداً واسعاً للمرأة في مختلف قطاعات العمل، حتى أضحت عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة، غير أن حجم هذا التواجد ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها، كما أن مشاركة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجدت بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة، نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل.

الأمر الذي أدى إلى ارتفاع موجة الاهتمام بحماية حقوق النساء العاملات وسعت أغلب الدول في الوقت الراهن إلى العمل على توفير أغلب الشروط التي تكفل حمايتها و رعايتها،

وتماشيا مع هذا الاهتمام المتصاعد بحقوق المرأة اتجهت أغلب الدول الى احترام مبادئ حقوق الانسان عامة وحقوق المرأة العاملة على وجه الخصوص. من خلال ابرام الكثير من الاتفاقيات الدولية لحقوق المرأة سواء تلك التي صدرت عن منظمة الأمم المتحدة أو تلك التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، وهي الاتفاقيات التي تناولت حقوق العمال وآليات حمايتها. لأن الثقل الذي تحمله المرأة كمواطنة وزوجة وأم وعاملة يجعلها عنصرا محوريا في تماسك المجتمع وازدهاره، حيث عني المشرع العراقي ومنذ اصداره التشريعات العمالية بعمل المرأة وتنظيم متطلباته.

أولاً: أهمية الموضوع

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتحدث عن حقيقة الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية والعربية، وبالرغم من مرور عقود طويلة على صدور التشريعات العمالية وما تضمنته من نصوص تركز حقوقاً للمرأة العاملة، تراعي فيها أوضاعها وظروفها الخاصة، وعلى الرغم أيضاً من حركات الاصلاح والتعديلات المتتالية لهذه القوانين، التي تنسجم إلى حد بعيد مع التوجهات العالمية في منح المرأة مزيداً من الحقوق ورفع مستوى هذه الحقوق، إلا أن واقع المجتمع مازال يعطي مؤشرات مختلفة تحتاج إلى تشخيص دقيق ودراسة علمية لواقع حقوق المرأة العاملة التي تتوافق وطبيعة المجتمع، لما للمرأة من دور فعال في تعزيز مسيرة الاقتصاد الوطني. كما أن تهميش حقوق المرأة وعدم تكريس ضمانات فعالة تكفل حقوقها كعاملة يؤدي إلى وتدهور تنمية الدول وازدهارها بصفة خاصة، وهو ما جعل سواء على مستوى المجتمع الدولي أو التشريعات العمالية الوطنية تحرص على توفير الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة.

ثانياً: اشكالية البحث

انطلاقاً مما تقدم فإن اشكالية البحث الرئيسية تتمثل في: هل استطاعت القوانين الدولية والتشريعات العراقية أن توفر حماية قانونية فعالة للحقوق الخاصة المرأة العاملة ؟ و هل جسد المشرع العراقي كل الأحكام الدولية المتعلقة بحماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة ؟ وهل المشرع وسع أو ضيق هذه الحماية ؟

ثالثاً: منهجية البحث

ما يميز هذه الدراسة أنها دراسة متخصصة بالحماية القانونية للحقوق الخاصة للمرأة العاملة على المستوى الدولي والوطني، ومحاولة للإلمام بمختلف عناصر البحث، والإجابة على الإشكالية المطروحة، فإن دراستنا للموضوع كانت بالاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، مع توظيف المنهج المقارن، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي عالجت مسألة حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة، للوقوف على أوجه القصور، ومدى فعالية النصوص القانونية في تحقيق الحماية المقررة للحقوق الخاصة للمرأة العاملة محل الدراسة.

رابعاً: خطة البحث

مراعاة للإشكالية المطروحة ارتأينا في بحث موضوع الدراسة اعتماد مسلكاً يتفق مع الغاية المرجوة منه وفقاً للتقسيم التالي: حيث تم تقسيم البحث إلى مطلبين تعرضنا في المطلب الأول إلى حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في ظل الاتفاقيات الدولية والإقليمية، فيما خصصنا المطلب الثاني لحماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في تشريعات العمل الوطنية، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول

حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في إطار

منظمة العمل الدولية والعربية

حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة نصت عليها المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية منها اتفاقية منظمة العمل الدولية واتفاقية مكتب العمل الدولي وكذا اتفاقية منظمة العمل العربية ومكتب العمل العربي، والتي توفر حماية خاصة للمرأة العاملة بالعديد من الأحكام التي تراعي طبيعتها الخاصة ودورها الاجتماعي، وهذا ما استوجب إحاطتها برعاية وحماية اجتماعية تتعلق بالجانب الاجتماعي للعاملة وأسرتها وذوي حقوقه. لذا سنحاول من خلال هذا المطلب بيان الحماية للحقوق الخاصة للمرأة العاملة في إطار منظمة العمل الدولية والعربية، وذلك من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول

حماية حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص في إطار

منظمة العمل الدولية

نظراً لطبيعة المرأة العاملة الخاصة بتكوينها الجسماني ووظيفتها الاجتماعية، فقد حظيت

برصيد وافر من القواعد التي تحميها في العديد من النصوص التي أصدرتها منظمة العمل الدولية وذلك من خلال حماية ما يلي:

أولاً: حماية الأمومة والحقوق المرتبطة بها:

حظيت المرأة العاملة بسبب تكوينها الجسماني ووظيفتها الاجتماعية كأم، لذا حرصت منظمة العمل الدولية على وضع أحكام خاصة لإجازات المرأة العاملة. لقد أفردت هذه المنظمة إجازات خاصة للمرأة العاملة أثناء فترة الوضع، وكذلك إجازة خاصة لرعاية طفلها وإرضاعه كذلك، حيث اصدار المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (٣) سنة ١٩١٩ والتي تضمنت هذه الاتفاقية منح إجازة الأمومة لكل عاملة في القطاع الصناعي أو التجاري، وتم تعديلها بالاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ التي منحت المرأة العاملة في القطاع الزراعي إجازة الأمومة، وتوسع الاتفاقية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠ حول حماية الأمومة أحكام الاتفاقية رقم (١٠٣) وتنص على التمتع بحق إجازة الأمومة كل امرأة مستخدمة عموماً.^(١) ويفهم من ذلك أنه يمكن لأي عاملة التمتع بإجازة الوضع بغض النظر عن نوع الوظيفة أو العمل ومن دون أي قيود.

والأمومة تشمل بشكل عام الحمل والوضع والرضاعة وكذلك رعاية الطفل، ولضبط مدة الإجازة وعدم تركها لسلطة صاحب العمل تم منح إجازة مدتها (٦) أسابيع قبل الوضع و(٦) أسابيع بعد الوضع في ظل كل من الاتفاقية رقم (٣)، والاتفاقية رقم (١٠٣)،^(٢) بينما نجد الاتفاقية رقم (١٨٣) قد رفعت مدة إجازة الأمومة حيث من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه

(١) ينظر المادة الأولى في كلا الاتفاقيتين رقم (٣) لسنة ١٩١٩، والاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢، والمادة الثانية من الاتفاقية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠ المتعلقة بحماية الأمومة.

(٢) حيث نصت المادة (٣/أ/ب) من الاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ على (أ- عدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع؛ ب- اعطاء المرأة حق الانقطاع عن عملها اذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون ستة اسابيع)، ونصت المادة (٢/٣) من الاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ على أنه (لا يجوز أن تقل إجازة الأمومة عن اثني عشر أسبوعاً وأن تتضمن فترة إجازة الزامية بعد الوضع).

الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها، أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية.^(١)

وكذلك حظرت كل الاتفاقيات المتعلقة بحماية الأمومة إنهاء استخدام العاملة بسبب حملها أو بسبب إجازة الأمومة إلا أن مجال الحظر اختلف بين الاتفاقيات الثلاث.^(٢) ومن الضمانات الممنوحة للمرأة العاملة في مجال التشغيل عودة العاملة بعد إجازة الأمومة إلى عملها وعدم اعتبار الأمومة سبب للتمييز في الاستخدام بما في ذلك فرص الحصول على العمل.^(٣)

وبالرجوع إلى نصوص الاتفاقيات الثلاثة المتعلقة بحماية الأمومة نجدتها نصت أيضاً على تقديم إعانات طبية مجانية من قبل طبيب، وكذلك نصت على منح إعانات نقدية للمرأة العاملة التي تتقطع عن عملها بسبب الوضع.^(٤)

أضافة إلى ذلك نصت اتفاقية حماية الأمومة بإمكانية توقف العاملة المرضع لمرتين في اليوم مدة كل مرة نصف ساعة من أجل ارضاع طفلها لأن الطفل حديث الولادة يحتاج إلى رعاية

(١) ينظر المادة (١/٤) من الاتفاقية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠.

(٢) حيث نصت المادة (٤) من الاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ على أنه (لا يجوز توجيه إنذار بالفصل من طرف صاحب العمل ضد العاملة التي تغيبت عن العمل نتيجة عطلة الأمومة أو بسبب مضاعفات حدثت بسبب الحمل أو الوضع مثبتة بشهادة طبية)، بينما المادة (٦) من الاتفاقية رقم (١٠٣) اعتبرت عطلة الأمومة تغيب مشروع يترتب عليه عدم جواز اتخاذ صاحب العمل قرار بالفصل أو توجيه إنذار بذلك، ويشمل هذا الاعتبار إجازة الوضع الاستثنائية، وبالرجوع إلى نص المادة (١/٨) من الاتفاقية رقم (١٨٣) نجدتها منعت فصل العاملة سواء في إجازة الأمومة العادية أو الاستثنائية أثناء حملها أو بعد الوضع. وتستثنى من ذلك الحالات القائمة على أسباب لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع. ويقع على عاتق صاحب العمل عبء الإثبات بأن أسباب الفصل من الخدمة لا تمت بصلة إلى الأمومة.

(٣) ينظر المادة (٦) من الاتفاقية رقم (١٠٣)، والمادتين (٨، ٩) من الاتفاقية رقم (١٨٣)، مصدر سابق.

(٤) ينظر المادة (٣/ج) من الاتفاقية رقم (٣)، والمادة (٤) من الاتفاقية رقم (١٠٣)، والمادة (٦) من الاتفاقية رقم (١٨٣).

خاصة من الأم، ومن بين هذه الرعاية الرضاعة الطبيعية.^(٥) بينما ذهبت الاتفاقيتين رقم (١٠٣) ورقم (١٨٣) إلى منح المرأة العاملة في التوقف عن العمل لفترات للإرضاع دون تحديد عدد فترات الإرضاع أو مددها، بل تم ترك تقديرها للقوانين والتعليمات والاتفاقيات الجماعية، وتعتبر فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل وتدفع أجورها على هذا الأساس في الحالات التي تخضع فيها هذه المسألة للقوانين والتعليمات.^(١) ولعل السبب في ترك تحديد عدد الرضعات ومددها للقوانين والتعليمات نتيجة تطور الفكر القانوني للعامل، وكذلك تبلور مبدأ التفاوض الجماعي عن طريق الاتفاقيات الجماعية باعتبارها الطريقة الديمقراطية للحوار بين صاحب العمل والعمال، ومن جهة أخرى بروز الحركات النقابية وتطور أساليب عملها حيث أصبحت تفرض نفسها كشريك فعال في هذا الميدان.^(٢)

ثانياً: القيود المتعلقة بوقت العمل وطبيعته

الأصل أنه لا تفرقة في شأن حرية العمل وحرية التعاقد عليه بين الرجل والمرأة، ومع ذلك فثمة أعمال لا تلائم طبيعة المرأة، ولا تتناسب مع قدرتها البدنية، كما أن أعمالاً أخرى قد تعود عليها بالضرر من الناحية الصحية أو الأخلاقية.^(٣) وقد ظهرت الحاجة إلى حماية المرأة العاملة، منذ أن دفعت بها ظروف المعيشة إلى العمل، وأقبل أصحاب العمل على استخدامها، على نطاق واسع، نظراً لقلّة أجورها. فبالإضافة إلى الحماية التي توفرها منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات الدولية لجميع العمال سواء رجالاً كانوا أم نساء، ألا أن المرأة العاملة تتمتع بحماية خاصة، سواء باعتبارها امرأة أو باعتبارها أمّاً.^(٤) وفي هذا الإطار فقد اعتمدت منظمة

(٥) نصت المادة (٣/د) من الاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ المتعلقة بحماية الأمومة على (إعطاء المرأة في كل الحالات، إذا كانت ترضع طفلها، الحق في نصف ساعة من الراحة مرتين يومياً خلال ساعات عملها لهذا الغرض).

(١) ينظر المادة (٥) من الاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة، والتوصية رقم (٩٥) لسنة ١٩٥٢ المكملة لهذه الاتفاقية والتي تضمنت عدة أحكام تفصيلية عن الحق في الإرضاع، وينظر المادة (١٠) من الاتفاقية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠.

(٢) د. عطا الله تاج، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٦، ص ٢٥٤.

(٣) حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط ١، ٢٠٠٩، ص ٣٢٨.

(٤) نفس المصدر، ص ٣٢٨.

العمل الدولية مجموعة من النصوص التي تراعى قدرات وصحة المرأة العاملة حيث تبنت الاتفاقية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨ المتعلقة بعمل النساء ليلاً.^(٥) أما العمل الليلي فيقصد به أنه أي عمل يؤدي خلال فترة لا تقل عن (٧) ساعات متعاقبة وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الخامسة صباحاً.^(١)

وعليه نستخلص إن هناك عديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية منها تتعلق بالمرأة بصفة عامة،^(٢) بالإضافة إلى اتفاقيات خاصة تراعي خصوصيات وضع المرأة العاملة، وهو ما يحقق في نفس الوقت حماية للمرأة العاملة وضمان مبدأ المساواة بينها وبين الرجل العامل.^(٣)

الفرع الثاني

حماية حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص في إطار

منظمة العمل العربية

(٥) جاء في المادة (٣) من اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨ بخصوص عمل النساء ليلاً، أنه (لا يجوز تشغيل النساء ليلاً أيًا كانت أعمارهن، ليلاً في أي مؤسسة صناعية عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، وتسنثنى من ذلك المؤسسات التي لا يستخدم فيها سوى أفراد من نفس الأسرة).
====
وحسب المادة الأولى من هذه الاتفاقية تعني كلمة الليل فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل، وتشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة، وتقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً. ويجوز للسلطة المختصة أن تقرر فترات تختلف باختلاف المناطق أو الصناعات أو المؤسسات أو فروع الصناعات أو المؤسسات، ولكن عليها أن تستشير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمل المعنية قبل تقرير أي فترة تبدأ بعد الساعة الحادية عشرة مساءً.

(١) ينظر المادة (١) من الاتفاقية رقم (١٧١) لسنة ١٩٩٠ المتعلقة بالعمل الليلي، ويجوز وفق هذه الاتفاقية أن تكون فترة الليل أقصر في بعض البلدان التي يكون فيها العمل نهاراً مرهقاً للصحة بسبب طبيعة المناخ.

(٢) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجور، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٥٦) لسنة ١٩٨١ بشأن المعاملة المتساوية للعمال ذوي المسؤوليات العائلية.

(٣) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٤٥) لسنة ١٩٣٥ بشأن عمل المرأة تحت سطح الأرض، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٧١) لسنة ١٩٩٠ المتعلقة بعمل المرأة الليلي، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة.

نظراً لأهمية قضايا المرأة في حركة التطور الاقتصادي والاجتماعي فقد اهتمت منظمة العمل العربية من جهتها على توفير مزيد من الحماية القانونية لصحة المرأة العاملة وحياتها الأسرية وعدم الإضرار بها ما صدر عنها من اتفاقيات، وذلك من خلال حماية ما يلي:

أولاً: حماية الأمومة والحقوق المرتبطة بها

حرصت منظمة العمل العربية على توفير مزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة سواء في إطار حماية الأمومة أو الحقوق المرتبطة بها، أما على مستوى القانون العربي لحقوق الإنسان أكد على ضرورة توفير الرعاية اللازمة للأمومة والطفولة بشكل عام، وذلك في المادة (١٥) من مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي،^(١) وفي الفقرة الثانية من المادة (٣٣) من ميثاق العربي لحقوق الإنسان.^(٢) وقد كرست منظمة العمل العربية ذلك في العديد من الأحكام، إذ نصت المادة (٩) من الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة على يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة. وللمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة.^(٣) كما اكدت اتفاقية مستويات العمل رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ المتعلقة بمستويات العمل على تمتع المرأة العاملة الوضع بإجازة لا تقل عن ستة اسابيع وتمنح أجراً كاملاً أثناء هذه الإجازة بشرط العمل لدى صاحب العمل ذاته مدة لا تقل عن ستة أشهر.^(٤) كما تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في

(١) نصت المادة (١٥) من مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي على أن (تكفل الدولة الرعايا للأمومة والطفولة)

(٢) إذ نصت المادة (٢/٣٣) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أنه (تكفل الدولة والمجتمع حماية الأسرة وتقوية أواصرها وحماية الأفراد داخلها وحظر مختلف أشكال العنف وإساءة المعاملة بين أعضائها، وبخاصة ضد المرأة والطفل. كما تكفل للأمومة والطفولة والشيخوخة وذوي الاحتياجات الخاصة الحماية والرعاية اللازمتين وتكفل أيضاً للناشئين والشباب أكبر فرص التنمية البدنية والعقلية).

(٣) ينظر المادة (١٠) من الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة.

(٤) ينظر المادة (٦٥) من الاتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل.

القانون.^(٥) واعتبار فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع فصلاً تعسفياً.^(٦)

ثانياً: القيود المتعلقة بوقت العمل وطبيعته

ولا ريب أن الاهتمام بتوفير حماية خاصة للمرأة العاملة لأن طبيعة تكوينها وقدرتها على بذل الجهد كانت هي المبرر الرئيسي الذي دفع منظمة العمل العربية إلى إقرار مبدأ حضر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي من شأنها أن تضر بصحتها أو سلامة جسدها أو تخذش حياتها أو تمثل خطراً على وظيفة الأمومة لديها.^(١) وفي هذا الصدد يمكن القول أنه لا توجد اتفاقية خاصة تحد بوجه عام من التحاق المرأة بالأعمال الخطرة أو الشاقة وإنما وردت نصوص في أكثر من اتفاقية تتضمن بنوداً بشأن حماية المرأة العاملة لبعض المهن.^(٢) وإن حضر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال الشاقة أو الضارة يجد مصدره في الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة في المادة (٦) منها والتي نصت على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة والأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة.^(٣) كما تناولت الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل ذات الحظر بمقتضى المادة (٦٨) منها والتي نصت على أن " يحظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة."^(٤) وفي هذا الصدد نلاحظ من نص هذه المادة أنها وضعت قاعدة عامة مفادها حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي تؤثر على صحتها،

(٥) ينظر المادة (١١) من الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة.

(٦) ينظر المادة (١٢) المصدر نفسه، وينظر المادة (٦٦) من الاتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ المتعلقة بمستويات العمل.

(١) د. نبيلة اسماعيل رسلان، عقد العمل، بدون دار نشر، ١٩٩٨، ص ١٠٠.

(٢) د. محمد احمد اسماعيل، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، لسنة ١٥، عدد يوليو ٢٠٠١، ص ٦٠.

(٣) ينظر نص المادة (٦) من الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة.

(٤) وصياغة هذه المادة يتشابه إلى حد كبير مع صياغة المادة السادسة الفقرة الثالثة من الاتفاقية العربية رقم

(٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية التي جاء فيها " يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة.

كما جعلت تحديد هذه الأعمال من اختصاص المشرع في كل دولة. كما نصت المادة (٦٩) من نفس الاتفاقية على عدم جواز تشغيل النساء ليلاً وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد.^(٥)

وفي ضوء ما تقدم نخلص إلى القول أن منظمة العمل العربية قد راعت في الأحكام الواردة في اتفاقيات العمل التي اصدرتها حماية كل من استمرارية الأسرة ورعايتها وتخفيف العبء على المرأة العاملة. كما نجد عدم وجود تعارض بين أحكام النصوص الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية لأن الهدف الذي تسعى تحقيقه كل من منظمة العمل الدولية والعربية يتعلق بحماية المرأة العاملة من جهة والمحافظة على وظيفتها الانجابية والاجتماعية اتجاه اسرتها من جهة ثانية.

المطلب الثاني

حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة

في التشريعات الوطنية

تقر التشريعات الوطنية مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة من حيث فرص العمل وامتيازاته، ولكن مبدأ المساواة لا ينفي أن المرأة أضعف قوة من الرجل، كما أن طبيعة المرأة وظيفتها كأم، تقتضيان رعاية خاصة من المشرع حتى لا يكون العمل خطر على صحة المرأة العاملة. لذا سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين نبحث في الفرع الأول حماية الحقوق الخاصة للمرأة في قانون العمل العراقي، ونفرد الفرع الثاني لحماية الحقوق الخاصة للمرأة في القانون المقارن وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول

حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في التشريع العراقي

لا تقل حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة عن باقي الحقوق الأخرى، فلا بد من توافر الحقوق العامة لتي يتمتع بها كل من العامل والعاملة حتي يمكن للمرأة العاملة أن تتمتع بعد ذلك

(٥) ينظر المادة رقم (٦٩) من الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل.

بالحقوق الخاصة وأن تطالب بحماية حقها فيها. وقد يعتبر البعض النص على مثل هذه الحماية عبارة عن تمييز بين النساء العاملات والعمال الرجال، وهو في الحقيقة تمييزاً لكنه ايجابياً قرر لصالح النساء نتيجة لظروف خاصة بهن كالأئومة ما يرتبط بها من حقوق، وبوقت العمل وطبيعته. إلى جانب الدستور باعتباره القانون الأساسي والأعلى في الدولة هناك من القوانين ونقصه به قانون العمل الذي يعتبر ترجمة قانونية للمبادئ الواردة بالدستور، وفي ضوء ما تقدم سوف نبين حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في الدستور، وحمايتها في قانون العمل في فقرتين وعلى النحو الآتي:

أولاً: حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في دستور العراق لسنة ٢٠٠٥:

حرص المشرع الدستوري العراقي على تضمين وثيقة الدستور التي تكفل منح المرأة بعض الحقوق التي تتناسب وطبيعتها التي تتمتع بها كونها تؤدي دوراً نحو المجتمع بشكل عام والأسرة بشكل خاص، ويظهر ذلك جلياً باستقراء نص الفقرة (ب) من المادة (٢٩/أولاً) من دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ والتي نصت على أن (تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة)، وفي ميدان الضمان الصحي فنجد أن الدستور قد كفل للفرد وللأسرة وبخاصة الطفل والمرأة الضمان الاجتماعي والصحي والمقومات الأساسية للعيش في حياة حرة كريمة.^(١) كذلك كرس الدستور مبدأ حماية الأسرة والأمومة من طرف الدولة انطلاقاً من النص بأن الأسرة هي اساس المجتمع وأن القانون سينظم وسائل حمايتها والحفاظ عليها وتقوية أواصرها وتوفير الظروف الملائمة لتنميتها،^(٢) ونلاحظ على ذلك بالرغم من أن العبارات الواردة في الدستور في المواد سالفتي الذكر لم تنص بشكل صريح على حق المرأة العاملة بإجازة الأمومة والحقوق المرتبطة بها، إلا أن المفهوم الضمني لها يفيد أن إرادة المشرع الدستوري قد اتجهت إلى أن تتمتع المرأة العاملة بإجازة الأمومة والحقوق المرتبطة بها.

ثانياً: حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في قانون العمل

(١) ينظر نص المادة (٣٠/أولاً) من دستور العراق لسنة ٢٠٠٥.

(٢) ينظر نص المادة (٢٩/أولاً/أ) من دستور العراق لسنة ٢٠٠٥.

الأصل أنه لا تفرقة في شأن حرية العمل وحرية التعاقد عليه بين الرجل والمرأة،^(٣) تضمن قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ بعض الأحكام التي تطبق على المرأة العاملة حصراً، بالنظر لطبيعتها ودورها الفيزيولوجي، كما أن أعمالاً أخرى قد تعود عليهن بالضرر من الناحية الصحية أو الأخلاقية، فبالإضافة إلى الحماية التي يوفرها قانون العمل لجميع الخاضعين لحكمه، رجالاً كانوا أم نساء تتمتع المرأة العاملة بحماية خاصة، سواءً باعتبارها امرأة أو باعتبارها أم.^(١)

١ - حماية الأمومة والحقوق المرتبطة بها:

حرصاً من المشرع على توفير أكبر قدر من الحماية للمرأة العاملة، إذ وفر لها الحماية الخاصة التي تتلاءم مع طبيعتها كامرأة، والمعتبر في هذه الحماية الخاصة التي تحظى بها المرأة العاملة، هو الوظيفة المزدوجة التي تتميز بها المرأة، والتي تتعلق أساساً بوضعها كأم وما تعانيه من تبعات الحمل والوضع والرضاعة والتربية،^(٢) وفقاً لما يأتي:

أ - إجازة المرأة العاملة خلال فترة الحمل والولادة: فقد ضمن قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ الضمانات اللازمة لحماية المرأة العاملة، حيث منحها إجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لا تقل عن أربعة عشر أسبوعاً في السنة.^(٣) ونلاحظ من هذا النص أن العاملة تستحق الإجازة المقررة في النص دون تحديد مدة معينة في خدمة صاحب العمل، والقاعدة العامة المقررة في قانون العمل العراقي النافذ توجب تكرار هذه الإجازة خلال مدة خدمتها كلما حصلت واقعة الحمل والولادة دون تحديد عدد الحالات،^(٤) وهذا يعد مسلك محمود للمشرع. كما يلتزم صاحب

(٣) توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، بدون دار نشر، ١٩٨٦، ص ١٨٥.

(١) حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط ١، ٢٠٠٩، ص ٣٢٨.

(٢) د. صلاح محمد احمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، جامعة البحرين، ط ١، ٢٠١٣، ص ١٢٤.

(٣) ينظر المادة (٨٧/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٤) د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، مكتبة القانون المقارن، ط ١، بغداد، ٢٠٢١، ص ٢٣٣.

العمل بدفع أجر العاملة خلال مدة إجازتها، وأن هذا الأجر يجب أن يشمل كل ما كانت ستحصل عليه فيما لو استمرت في العمل.^(٥)

ويحق للعاملة التمتع بالإجازة قبل (٨) ثمانية أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة، وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الإجازة.^(٦) كما أن القانون خول اللجنة الطبية المختصة سلطة منح المرأة العاملة إجازة مرضية لاحقة لإجازة الحمل والولادة مدة لا تزيد على تسعة أشهر في الحالات الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده.^(٧) وأن الإجازة التي تزيد عن (٨) أسابيع تعد إجازة بدون أجر، ولهذا فإن صاحب العمل لا يلتزم أن يدفع خلالها أجراً للعاملة. إلا إذا كانت العاملة مضمونه، ففي هذه الحالة يطبق بشأنها نص المادة (٤٨/د) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ التي تمنحها تعويضاً عادلاً يعادل كامل أجرها المدفوع عنه الاشتراك الأخير،^(٨) أما إذا زادت مدة إجازتها عن ذلك وفقاً لأحكام الفقرة (د) من المادة (٤٨) تمنح تعويض الإجازة المرضية.^(٩) وقد حظرت المادة (٨٨) من قانون العمل النافذ على من كانت بإجازة الحمل والولادة أن تمارس عملاً مأجوراً لدى الغير،^(١٠) ولم يبين النص

(٥) د. يوسف الياس حسو، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨-١٩٨٩، ص ١٩٤.

(٦) ينظر المادة (٨٧/ثانياً/ثالثاً) من قانون العمل النافذ. =====

===== ومن الجدير بالذكر فإذا تحققت الولادة في التاريخ المتوقع، فإن المتبقي من الإجازة بعد الولادة يكون (٦) ستة أسابيع. أما إذا تحققت الولادة قبل هذا التاريخ فإن المتبقي من الإجازة يكون أكثر من (٦) ستة أسابيع، بينما يكون المتبقي أقل من (٦) أسابيع إذا حصلت الولادة بعد التاريخ المتوقع، وفي الحالة الأخيرة قد لا يكون المتبقي من الإجازة كافياً لاستعادة العاملة قدرتها على العمل. د. يوسف الياس حسو، مصدر سابق، هامش رقم (١٠)، ص ١٩٤.

(١) ينظر الفقرة خامساً من المادة (٨٧) من قانون العمل النافذ.

(٢) ينظر المادة (٤٨/د) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١.

(٣) ينظر المادة (٤٨/هـ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١، وينظر د. محمد على الطائي، قانون العمل، دار المحجة البيضاء، ط٢، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٧٩.

(٤) وهذا يتوافق مع نص المادة (٤٩) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي النافذ التي نصت بأنه (لا يجوز لمن كان مجازاً مرضياً أو بسبب الحمل أو الوضع أن يمارس أي عمل مأجور، ولا أي عمل يتعارض وحالته الصحية، طوال فترة إجازته. وفي حالة إخلال الشخص المجاز بذلك، يحق للمؤسسة بعد إنذاره، أن تقطع عنه التعويض وجميع الخدمات الأخرى، طوال فترة عدم امتثاله للإنذار).

الجزء المترتب الذي يفرض على العاملة في حالة مخالفتها حكمه،^(٥) ألا أنه وفقاً للقواعد العامة يمكن لصاحب العمل أن يستخدم سلطته التأديبية في معاقبة العاملة على هذه المخالفة.^(٦)

ب - تمكين المرأة العاملة من ارضاع طفلها: اعترف المشرع العراقي بحق الارضاع في قانون العمل النافذ وذلك في المادة (٩١/أولاً) منه التي نصت على السماح للعاملة المرضع بفترتي إرضاع أثناء العمل لا تزيد على ساعة واحدة وتعتبر فترة الإرضاع من وقت العمل.^(١) بالنظر لحاجة الطفل إلى الرضاعة الطبيعية المستمرة لحين بلوغه سن معينة،^(٢) غير أن المشرع لم يحدد المدة التي يحق فيها للمرأة العاملة المرضع التمتع بهذا الحق، وبالرجوع إلى قانون الاحوال الشخصية رقم (١٨٨) لسنة ١٩٥٩ المعدل نجده يوجب في المادة (٥٥) منه على الأم إرضاع وليدها دون أن يحدد مدة زمنية لذلك، وعليه يؤخذ في تحديد هذه المدة بما هو مقرر شرعاً، إذ تلزم الأم كقاعدة عامة بإرضاع وليدها سنتين.^(٣)

ج - إجازة أمومة خاصة: حرصاً من المشرع على توفير أكبر قدر من الحماية للمرأة العاملة، فإنه أجاز لها طلب إجازة أمومة خاصة من صاحب العمل لمدة سنة لرعاية طفلها إذا لم يكمل سنة ويعد عقد العمل موقوفاً هذه المدة.^(٤) وفي هذه الحالة تعد هذه الإجازة مشروطة بموافقة صاحب العمل وتكون بدون أجر، وتعد في هذه الحالة إجازة اتفاقية.^(٥)

د - إجازة أمومة طارئة: لاشك أن حاجة الطفل في سنوات عمره الأولى يحتاج إلى رعاية خاصة مما قد يتطلب بقاء الأم إلى جانبه، وقد يخشى أنها إذا تركت عملها وفضلت البقاء إلى جانب طفلها، أن لا تجد عملاً في وقت تكون فيه بحاجة إلى العمل لمساعدة أسرته من الناحية

(٥) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص ٢٣٨.

(٦) د. يوسف الياس حسو، مصدر سابق، ص ١٩٥.

(١) ينظر المادة (٩١/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ٨٠.

(٣) سورة البقرة: الآية (٢٣٣).

(٤) ينظر المادة (٨٩) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٥) د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، ٢٠٢١-٢٠٢٢، ص ٧٥ وما بعدها.

الاقتصادية.^(٦) فقد أجاز المشرع للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها إذا احتاج الطفل المريض إلى رعاية، مدة لا تزيد على (٣) ثلاثة أيام عن كل حالة تقتضي ذلك.^(٧)

٢ - القيود الواردة على عمل المرأة العاملة

وضع المشرع في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ أحكاماً خاصة لوقت وطبيعة عمل المرأة العاملة ضمانه لها من الأخطار التي قد تتعرض لها هي وجنينها أثناء تأديتها لعملها، راعى فيها طبيعتها الفسيولوجية والصحية، والتي تختلف عن طبيعة الرجل، ولدورها الرئيسي كزوجة وأم.^(١) والمعتبر في هذا النوع من الحماية، معيارين الأول هو وقت العمل والثاني طبيعة العمل، لذا نبين ذلك وفقاً لما يأتي:

أ - تقييد عمل المرأة العاملة ليلاً:^(٢) الأصل عدم جواز تشغيل المرأة العاملة ليلاً، من أجل حمايتها في أخلاقها وتجنبها الانحراف وإتاحة الفرصة اللازمة لرعاية أسرتها كما أن العمل الليلي يعد أشد تعباً وأكثر جهداً قياساً إلى العمل النهاري،^(٣) لذا فقد تيقن المشرع العراقي لخطر عمل المرأة العاملة في الليل، وحظر تشغيلها ليلاً، غير إن هذا الحظر ليس مطلقاً إذ ترد عليه بعض الاستثناءات من القاعدة وبذلك أجاز المشرع تكليفها بالعمل ليلاً.^(٤)

(٦) علي عمارة، قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، دار الاتحاد للطباعة، ط٤، القاهرة، ٢٠٠٦، ص٤٣٦ وما بعدها.

(٧) ينظر المادة (٩١/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(١) د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الأعلام بمنظمة العمل العربية، بدون سنة نشر، ص٣٠٩.

(٢) نجد أن المشرع العراقي قد عرف الليل في المادة (٦٩/أولاً/ب) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أنه (عملاً ليلاً إذا تم بين الساعة (٩) التاسعة ليلاً و (٦) السادسة صباحاً).

(٣) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص٧٨.

(٤) نصت المادة (٨٦/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أنه (لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي إلا إذا كان العمل ضرورياً أو بسبب قوة القاهرة أو المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف أو إذا كان هناك قوة القاهرة أدت إلى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقفاً على أن لا يتم تكرار ذلك).

ب - حظر عمل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة: نظراً لطبيعة المرأة الفيسيولوجية والجسمانية ومهمتها الأساسية في الوسط العائلي، فإن المشرع العراقي قد قرر القواعد التي تكفل للمرأة العاملة الحماية، إذ منع تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة،^(٥) وقد حظرت المادة (٦٧/ثالثاً) من قانون العمل النافذ بتشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل بناءً على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.^(٦) ويرجع هذا الحظر إلى اعتبارات عدم قدرة المرأة العاملة عادة على تحمل المشاق بذات القدر الذي يتحملة الرجل. كما أن بعضاً من الأعمال الضارة بالصحة قد يمتد ضرره إلى الجنين في فترة الحمل.^(١) ويعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٨٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ بالعقوبة المنصوص عليها بالمادة (٩٤) من القانون ذاته المتمثلة بالغرامة التي لا تقل عن (١٠٠٠٠٠٠) مئة الف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار.

الفرع الثاني

حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة

في التشريعات العمالية المقارنة

تحتل الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة دول العالم مكانة الصدارة في السلم التشريعي الوطني، فقد حظيت المرأة بالدعم الدستوري من خلال جملة من الحقوق التي تتمتع بها، وإلى جانب الدستور هناك مجموعة من القوانين العادية التي تعتبر ترجمة قانونية للمبادئ الواردة بالدستور، ومحل بحثنا عن هذه الحماية يشمل قانون العمل. وذلك على النحو الآتي:

(٥) د. حسن كبيرة، أصول قانون العمل وعقد العمل، مطبعة أطلس، ط٣، القاهرة، ١٩٧٩، ص٢٢٨.

(٦) ينظر المادة (٦٧/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(١) د. يوسف الياس حسو، مصدر سابق، ص١٩١.

- تطبيقاً لذلك صدرت تعليمات تحديد الأعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة والحد الاقصى لساعات العمل اليومية رقم (١) لسنة ٢٠١٩، منشورة في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٥٣١) في ٤/٣/٢٠١٩. إذ حصرت المادة الأولى من التعليمات الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها بصورة عامة، في حين تضمنت المادة الثانية من التعليمات تحديد الحد الاقصى لساعات العمل.

أولاً: حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في الدساتير المقارنة:

حرص المشرع الدستوري المصري على تضمين وثيقة الدستور التي تكفل منح المرأة بعض الحقوق التي تتناسب وطبيعتها التي تتمتع بها كونها تؤدي دوراً نحو المجتمع بشكل عام والأسرة بشكل خاص، إذ نصت المادة (١٠) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ المعدل على أن (الأسرة أساس المجتمع، وتحرص الدولة على تماسكها واستقرارها وترسيخ قيمها)، كما أكد الدستور على أن تلتزم الدولة بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة.^(١) وانطلاقاً من مبدأ حماية الأسرة من جانب الدولة باعتبارها خلية المجتمع، فإن حظر قيام المرأة بأعمال معينة في أوقات محددة، لا يعني فرض قيد على حريتها في العمل، وإنما الهدف من ذلك هو تمكين المرأة من التوفيق بين التزاماتها معاملة والتزاماتها تجاه أسرتها.

كما أكد المشرع الدستوري البحريني على منح المرأة بعض الحقوق بسبب دورها المزدوج في البيت والعمل، إذ نصت المادة (٥/أ) من دستور مملكة البحرين لسنة ٢٠٠٢ المعدل التي جاء بها أن (الأسرة أساس المجتمع،، ويحمى في ظلها الأمومة والطفولة،)، كما نص في الفقرة (ب) من نفس المادة على أنه (تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع،).^(١)

أما بالنسبة للمشرع الدستوري الايطالي بعد أن نص في المادة (٣١) من الدستور لسنة ١٩٤٧ على أن تساعد الجمهورية الايطالية على تكوين الأسرة والوفاء بواجباتها، وتحمي الجمهورية الإيطالية الأم والطفل الصغير باعتماد الأحكام الضرورية لهذا الغرض،^(٢) وفي المادة (٣٧) أكد الدستور على أنه يجب أن تتيح ظروف العمل للمرأة أن تفي بدورها الأساسي في الأسرة وأن تكفل الحماية الملائمة للأم وللطفل.^(٣) أذن تظهر أهمية الدستور، لأنه بتقريره الحقوق الأساسية للمرأة العاملة وحمايته لها، يجعله وثيق الصلة بهذه الحقوق، كما أن من شأن

(٢) ينظر المادة (١٣) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ المعدل.

(١) ينظر المادة (٥/أ/ب) من دستور مملكة البحرين لسنة ٢٠٠٢ المعدل.

(٢) أماني فهمي، دساتير العالم، دستور أستراليا ودستور إيطاليا، المجلد الرابع، المركز القومي للترجمة، ط١، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٩١-٩٢.

(٣) نفس المصدر، صص ٩٥-٩٦.

الضمانات التي يكفها أن تمثل إطاراً حيويًا لصون الحقوق التي قررها وحمایتها، وكذلك يعتبر الضمان الوحيد للمرأة العاملة لكي تستعيد من خلاله كيانها وشخصيتها ودخولها لكافة المجالات ليكون دورها فاعل في تنمية المجتمع وفي الأسرة.

ثانياً: حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في قوانين العمل المقارنة:

تتعرض قواعد قانون العمل على حياة العمال اليومية والفردية والعائلية، لذلك فقد كرسّت التشريعات العمالية حقوقاً عامة للعمال يستفيد منها كلا الجنسين، إلى جانب بعض الأحكام التي تطبق على المرأة العاملة حصراً ومن هذه الأحكام ما يتعلق بحماية المرأة العاملة بالنظر لطبيعتها ودورها الفيزيولوجي، ومنها مل يتعلق بحمايتها بالنظر إلى ظروف خاصة في العمل.

١- حماية الأمومة والحقوق المرتبطة بها: اهتمت التشريعات العمالية بالمرأة العاملة حماية لأمومتها بصفة عامة وتكريساً للحقوق المرتبطة بها، ونحصرها بالآتي:

أ- إجازة المرأة العاملة خلال فترة الحمل والولادة: حرصاً من المشرع المصري على تشجيع المرأة للولوج في ميدان العمل قرر لها الحق بإجازة مأجورة خلال فترة الحمل والولادة، إذ نص في المادة (١/٩١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل على أن (للمرأة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه)^(١)، ونلاحظ على هذا النص أنه يحقق ميزة للمرأة العاملة وهي حساب مدة الخدمة لدى صاحب عمل أو أكثر. كما حظر المشرع تشغيل العاملة بعد الوضع.^(٢) بينما نجد الفقرة الثالثة من المادة (٣/٩١) من قانون العمل النافذ تقضي بعدم استحقاق المرأة العاملة لإجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها،^(٣) وكان الأحرى بالمشرع المصري أن لا يجعل استحقاق المرأة العاملة لإجازة الأمومة معلقاً على شرط واقف.

(١) ينظر المادة (١/٩١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

(٢) نصت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه (لا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع).

(٣) ينظر الفقرة الثالثة من نفس المادة.

كما حظر المشرع فصل العاملة أو انتهاء عقد عملها أثناء إجازة الوضع، ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها إذا ثبت عملها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر.^(٤)

أما بالنسبة للمشرع البحريني منح المرأة العاملة إجازة وضع،^(٥) إذ نصت المادة (٣٢/أ) من قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ على أنه (تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز العلمية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبيناً بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع).^(١) كما منح المرأة العاملة إجازة اختيارية مدتها خمسة عشر يوماً بمناسبة الوضع، فضلاً على الإجازة السابقة.^(٢) وحظر تشغيل العاملة خلال الأيام الأربعين التالية للوضع.^(٣)

ب - تمكين المرأة العاملة من ارضاع طفلها: استكمالاً لمظاهر الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مجال العمل، اعترف المشرع المصري بحق الإرضاع في قانون العمل المصري النافذ، فقد ورد في المادة (٩٣) منه ما مفاده أنه يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق في فترتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وتعتبر من ساعات العمل، فضلاً عن مدة الراحة المقررة،^(٤) وقد تكون راحة

(٤) ينظر المادة (٩٢) من قانون العمل المصري النافذ.

(٥) المقصود بالوضع هو (انفصال الجنين عن أمه في الوقت المحدد لذلك من سبعة أشهر إلى تسعة أشهر بعد بدء الحمل) د. صلاح دياب، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، الطبعة الأولى، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، ٢٠١٥، ص ١٨١ .

(١) بعض التشريعات منحت المرأة العاملة إجازة أمومة لمدة أطول من ستة أسابيع كالتشريع الأردني حيث جاء نص المادة (٧٠) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل ما يلي: "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع....".

(٢) حيث نصت المادة (٣٢/أ) من قانون العمل البحريني النافذ على ما يلي: "يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة".

(٣) نصت المادة (٣٢/ب) من قانون العمل على أنه: "يحظر تشغيل المرأة خلال الأيام الأربعين التالية للوضع"

(٤) ينظر المادة (٩٣) من قانون العمل المصري النافذ.

الرضاعة مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو اللائحة بأكثر من ساعة وعندئذ يجب تطبيق ما هو وارد بهذه النظم لأنه أفضل مما ورد بالنص.^(٥)

وعلى النقيض من ذلك نجد أن المشرع البحريني قد جعل الحق في فترتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن ساعة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، ويجوز لها ضم هاتين الفترتين، وتعتبر من ساعات العمل،^(١) وهذا يعكس التوفيق الناجح للمشرع البحريني بين الالتزامات المهنية ومتطلبات الرعاية بالطفل وتغذيته.

ج - إجازة أمومة خاصة: مما لا شك أن حاجة الطفل في سنوات عمره الأولى يحتاج إلى رعاية خاصة مما قد يتطلب بقاء الأم إلى جانبه، فقد أجاز المشرع المصري للمرأة العاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.^(١) والقصد من منح الإجازة هو رعاية الطفل فلا يجوز للعاملة أن تمارس أي عمل لدى الغير ولو بدون أجر في خلال تلك الإجازة الممنوحة لها وإلا جاز مساءلتها تأديبياً.^(٢)

(٥) د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٥٨٧.

(٦) نصت المادة (٣٥) من قانون العمل الأهلي البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ على أنه: "يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرضاعة طفلها على أن لا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل === ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصالحه العمل".

- أما المشرع الأردني نص على حق المرأة في فترة لإرضاع طفلها في المادة (٧١) من قانون العمل الأردني النافذ، حيث نصت على ما يلي: "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

(١) ينظر المادة (٩٤) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

(٢) د. خالد عبد الفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، طبعة خاصة بنقابة المحامين، ٢٠١١، ص ٣٠٨.

أما بالنسبة للمشرع البحريني فقد اورد في المادة (٣٤) من قانون العمل البحريني النافذ، ما مفاده أنه تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثالث مرات طوال مدة خدمتها.^(٣)

٢- القيود الواردة على عمل المرأة العاملة: والمعتبر في هذا النوع من الحماية، معيارين الأول هو وقت العمل والثاني طبيعة العمل، وفيما يلي تبيان لذلك:

أ - تقييد عمل المرأة العاملة ليلاً: كشفت الدراسات العديدة أن العمل الليلي يؤثر على صحة المرأة العاملة، يرجع إلى سببين: هما اضطرابات النوم وتغير العادات الغذائية.^(٤) نجد المشرع المصري وضع قاعدة عامة وهي عدم جواز تشغيل النساء عموماً في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً والاستثناء هو تفويض وزير القوى العاملة في تحديد بعض الأعمال التي يجوز فيها هذا التشغيل.^(١)

وهذا هو موقف المشرع البحريني كذلك،^(٢) إذ نصت المادة (٣٠) من قانون العمل البحريني النافذ على ما يلي: (يصدر الوزير قراراً بتجديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل المرأة ليلاً).^(٣)

ب- حظر عمل المرأة العاملة في الأعمال الضارة والشاقة: لا ريب إن طبيعة تكوين المرأة العاملة وقدرتها على بذل الجهد^(٤) كانت هي المبرر الرئيسي الذي دفع المشرع المصري إلى حظر عمل

(٣) ينظر المادة (٣٤) من قانون العمل الأهلي البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢.

(٤) د. عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط١، القاهرة، ٢٠١٣، ص٢٢٩.

(١) ينظر المادة (٨٩) من قانون العمل المصري النافذ.

(٢) عرف المشرع البحريني الليل في المادة (١٢/١) من قانون العمل البحريني النافذ بأنه (الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً).

(٣) وقد نهج المشرع الأردني منهجاً مشابهاً، إذ نصت المادة (٦٩) من قانون العمل الأردني رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠ على ما يلي: (تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة... ب الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء بها والحالات المستثناة منها).

(٤) المرأة بلا شك أضعف جسمانياً من الرجل، ومن ثم تكون أقل قدرة على تحمل مشاق الأعمال، لهذا يجب أن تعامل معاملة تتفق مع طبيعتها الجسمانية، فالعمل لا يجب أن يكون على حساب الأنوثة، وإنما يلزم مراعاتها والمحافظة عليها، د. نبيلة إسماعيل رسلان، عقد العمل، بدون دار نشر، ١٩٩٨، ص١٠٠.

المرأة في الأعمال الخطرة أو الضارة، إذ نص في المادة (٩٠) من قانون العمل المصري النافذ ما مفاده يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها،^(٥) وبناءً على نص المادة المذكورة صدر قرار وزير القوى العاملة رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٢.^(٦)

أما بالنسبة للمشرع البحريني، فقد نص في المادة (٣١) من قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ على أنه (يصدر الوزير، بعد أخذ رأي الجهات المعنية، قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها)،^(٧) وتطبيقاً لذلك اصدر وزير العمل القرار رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٣ بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، وتضمن القرار المذكور فتنتي من الأعمال، شملت الفئة الأولى منها الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها بصورة عامة، والفئة الثانية منها الأعمال التي يحظر تشغيل النساء العاملات من الحوامل فيها.^(٨)

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة التي تناولت الحماية القانونية للحقوق الخاصة للمرأة العاملة ومدى حماية هذه الأخيرة في ظل كل من القانون الدولي و القانون الوطني ، تم التوصل إلى العديد من الاستنتاجات والتوصيات المتمثلة بالآتي:

أولاً: الاستنتاجات

١ - يتضح من هذه الدراسة أن الأنظمة الدولية والاقليمية قد حققت تقدماً ملحوظاً في مجال تحديد الإطار القانوني لحماية حقوق المرأة العاملة التي كانت في السابق تعاني من عدم وجود قوانين تعترف بحقوقها، لأن مجرد الاعتراف بحقوقها وحمايتها بموجب صكوك قانونية دولية عامة أو خاصة.

(٥) ينظر المادة (٩٠) من قانون العمل المصري النافذ.

(٦) لمزيد من التفاصيل لقرار وزير القوى العاملة، ينظر د. علي عوض حسن، مصدر سابق، ص ٥٧٩ وما بعدها

(٧) نصت المادة (٦٩) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل ، والتي جاء فيها (تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع الجهات الرسمية المختصة : أ- الصناعات و الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها).

(٤) منشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.alwasatnew.com>. تاريخ الزيارة ٦/٧/٢٠٢٢.

٢- أن أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية الخاصة بالمرأة العاملة تبين أنها تتفق في مسألة مراعاة تقييد المرأة بحظر بعض الأعمال، حيث لا يعتبر ذلك تمييزاً ضد المرأة، أو تحديداً لقدراتها بل هو تقدير لها، كونها تلعب دوراً أساسياً في بناء المجتمع وفي الحفاظ على سلامة الأجيال القادمة.

٣- اتيح للمرأة حق العمل في القطاع الخاص، بأن تستقل مادياً وتمسك بعملها، وفي الوقت نفسه أن تشارك في مسؤولية رعاية الأسرة. والاشك أن ذلك يعد انعكاساً الذي سعى إليه المشرع الدستوري في اغلب التشريعات العربية من حيث ضرورة تحقيق التوازن بني الدورين الرئيسيين اللذين تؤديهما المرأة في المجتمع. الذي تستند اساساً إلى المعايير الدولية المتعددة التي ارسنها المنظمات المعنية بحقوق الأنسان والمنظمات المتخصصة في شؤون العمل.

٤- يعد قانون العمل العراقي النافذ الأكثر امتيازاً مقارنة مع القوانين المقارنة، وذلك من عدة جوانب اهمها: من حيث إجازة الأمومة وتسهيل منحها دون أي شرط أو قيد لمدة الخدمة السابقة للعامل.

٥- أن حقوق المرأة في العمل في المستويات الدولية والوطنية تتفق من حيث المبدأ على الاقرار بهذه الحقوق للمرأة، مع وجود بعض الاختلاف من حيث التوسع والتضييق بهذه الحقوق.

ثانياً: التوصيات

١- نوصي المشرع العراقي أسوةً بالمشرع البحريني إلى تعديل نص المادة (٩١/أولاً) من قانون العمل، بحيث يكون نص (يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرعاية لرضاعة طفلها على أن لا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، وتعد فترة الإرضاع من وقت العمل).

٢ - نوصي بضرورة الاسراع في الانضمام والتصديق على الاتفاقيات الدولية والاقليمية التي منحت حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة.

٣ - نوصي إعادة النظر بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية المتعلق بحظر تشغيل المرأة في بعض الأعمال وبشكل دوري أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك.

٤ - نوصي بنشر الوعي المجتمعي حول أهمية عمل المرأة في القطاع الخاص، والوعي القانوني حول الحقوق الخاصة الممنوحة لها عن طريق الاعلام واقامة الندوات.

ثالثاً: المصادر

١- أماني فهمي، دساتير العالم، دستور أستراليا ودستور إيطاليا، المجلد الرابع، المركز القومي للترجمة، ط١، القاهرة، ٢٠١٠.

٢- توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، بدون دار نشر، ١٩٨٦.

٣- حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل(دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، ٢٠٠٩.

٤- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل وعقد العمل، مطبعة أطلس، ط٣، القاهرة، ١٩٧٩.

٥- د. خالد عبد الفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، طبعة خاصة بنقابة المحامين، ٢٠١١.

٦- د. عطا الله تاج، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٦.

٧- د. عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط١، القاهرة، ٢٠١٣.

٨- د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الاسكندرية، ٢٠٠٣.

٩- علي عمارة، قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، دار الاتحاد للطباعة، ط٤، القاهرة، ٢٠٠٦.

١٠- د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، مكتبة القانون المقارن، ط١، بغداد، ٢٠٢١.

١١- د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية،
٢٠٢١-٢٠٢٢.

١٢- د. صلاح دياب، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة
البحرين، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، ٢٠١٥ .

١٣- د. صلاح محمد احمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية
في مملكة البحرين، جامعة البحرين، ط١، ٢٠١٣.

١٤- د. نبيلة إسماعيل رسلان، عقد العمل، بدون دار نشر، ١٩٩٨.

١٥- د. محمد علي الطائي، قانون العمل، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨.

١٦- د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الاساسية في العمل،
منشورات مكتب الأعلام بمنظمة العمل العربية، بدون سنة نشر.

١٧- د. يوسف الياس حسو، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وزارة التعليم
العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨-١٩٨٩.

رابعاً: البحوث

١- د. محمد احمد اسماعيل، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الجديد ومعايير العمل
الدولية والعربية، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، لسنة ١٥، عدد يوليو
٢٠٠١.

خامساً: الاتفاقيات الدولية

- ١ - اتفاقية العمل الدولية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ بشأن حماية الأمومة.
- ٢ - اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة.
- ٣ - اتفاقية العمل الدولية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة.
- ٤ - اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨ بشأن عمل النساء ليلاً.

- ٥ - اتفاقية العمل الدولية رقم (١٧١) لسنة ١٩٩٠ المتعلقة بالعمل الليلي.
- ٦ - اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجور.
- ٧ - اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة،
- ٨ - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٥٦) لسنة ١٩٨١ بشأن المعاملة المتساوية للعمال ذوي المسؤوليات العائلية.
- ٩ - اتفاقية العمل الدولية رقم (٤٥) لسنة ١٩٣٥ بشأن عمل المرأة تحت سطح الأرض.

سادساً: الاتفاقيات الاقليمية

- ١- اتفاقية العمل العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة.
- ٢- اتفاقية العمل العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل.
- ٣ - اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية.

سابعاً: التشريعات العراقية

- ١ - دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .
- ٢ - قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- ٣ - قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١.
- ٤ - قانون الاحوال الشخصية العراقي رقم (١٨٨) لسنة ١٩٥٩ .

ثامناً: التشريعات المقارنة

- ١ - دستور مصر لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- ٢ - دستور مملكة البحرين لسنة ٢٠٠٢ المعدل.

٣ - قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

٤ - قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢.

٥ - قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.

