

الحماية الجزائية للمرأة العاملة في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

Penal protection for working women, a study
in the light of the Iraqi Labor Law No. (37) of 2015

أ.م.د. أولياء جبار صاحب الهلالي

كلية الصيدلة - جامعة القادسية

Awlia.sahib@qu.edu.iq

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٣/٨/١٠

تاريخ قبول النشر ٢٠٢٣/١٢/١٧

المخلص

لقد أضحى عمل المرأة في الوقت الحاضر سمة من سمات المجتمعات المعاصرة، إذ تشارك المرأة الرجل في العديد من مجالات العمل، غير أن طبيعة المرأة ذات البنية التركيبية الأضعف مقارنة بالرجل ودورها الفيزيولوجي اقتضى تقييد عملها وحظر كل ما من شأنه الأضرار بسلامتها الجسدية والنفسية أو أخلاقها، لذا هناك إجماع دولي على الاعتراف بحقوقها والعمل على حمايتها، كما عملت قوانين العمل على حمايتها ومنها قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، إلا أن الحماية الجزائية الموضوعية للمرأة العاملة جاءت حيناً حماية حقيقية وفاعلة، وحيناً آخر غير متكاملة وغير متناسبة مع أهمية دورها في الأسرة والعمل.

الكلمات المفتاحية: حماية، جزائية، المرأة، العاملة، قانون العمل.

ABSTRACT

Nowadays, women's work has become a feature of contemporary societies, as women share with men in many areas of work, but the nature of women who have a weaker structure compared to men and their physiological role necessitated restricting their work and prohibiting everything that would harm their physical and psychological safety or their morals. Therefore, there is an international consensus to recognize their rights and work to protect them. Labor laws have also worked to protect them, including the Iraqi Labor Law No. (37) of 2015. However, the objective penal protection for working women came at times real and effective protection, and at other times it was incomplete and not commensurate with the importance Her role in the family and work.

Keywords: protection, Penal, women, worker, Labor Law.



المقدمة

يعدّ العمل أحد أهم محاور حياة كل إنسان، إذ هو حاجة في داخل الإنسان والحياة لا تستقيم بدونها سواء أكان ذلك للفرد أم للمجتمع. وقد أصبح عمل المرأة ومشاركتها للرجل في الحياة العملية في الوقت الحاضر يشكل أهمية كبيرة لكون المرأة العاملة هي قوة مضاعفة للعمل الجماعي وشريكاً أساسياً في التحول الذي يشهده العالم اقتصادياً واجتماعياً.

أولاً- أهمية البحث:

١. تظهر أهمية البحث عن طريق أهمية الفئة محل الحماية وهي المرأة التي تحتل مكانة مهمة في المجتمع الإنساني، إذ أصبح دورها في المجتمع يحتل مكانة متميزة حتى إنه شغل الجهات الدولية والداخلية مما يسهم في تحقيق الاستقرار الدولي.

٢. تنطلق أهمية البحث من إن تهميش حقوق المرأة واقعياً وعدم تكريس حماية جزائية فاعلة لها تتولى كفالة حقوقها كعامله يؤدي إلى تدهور تنمية الدول وازدهارها.

ثانياً- مشكلة البحث: يثير موضوع البحث

العديد من الإشكاليات التي يمكن طرحها على شكل تساؤلات منها هل حدّد المشرع العراقي الوقت الليلي الذي يحظر فيه عمل المرأة العاملة؟ وهل كان منسجماً مع الاتفاقيات الدولية؟ وهل أوجب على صاحب العمل الالتزام به وعند مخالفته يفرض عليه جزاءً جنائياً كافياً؟ هل وفرّ حماية جزائية للمرأة العاملة بالمحافظة على كيانها وكرامتها؟ هل أوجب فرض جزاءً جنائياً عند مخالفة الأحكام المتعلقة بالتمثيل النقابي والإضراب؟

ثالثاً- منهجية البحث: اعتمد في كتابة

البحث على المنهج التحليلي للنصوص القانونية ذات العلاقة بموضوع البحث، فضلاً عن إتباع المنهج المقارن أحياناً بين القانون العراقي وبعض قوانين العمل الوطنية للدول الأخرى.

رابعاً- خطة البحث: للبحث في موضوع "

الحماية الجزائية للمرأة العاملة دراسة في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥" سأقسم هذا البحث على مبحثين، فالمبحث الأول سأفرده للحماية الجزائية العامة للمرأة العاملة، فيما سأخصص المبحث الثاني للحماية الجزائية الخاصة للمرأة العاملة، ثم سأنتهي البحث بخاتمة تتضمن أهم ما توصلت إليه من استنتاجات ومقترحات.

المبحث الأول

الحماية الجزائية العامة للمرأة العاملة

نظراً لكون المرأة تعمل إلى جانب الرجل وتكاد أن تكون شريكاً له في كافة المجالات لاعتبارات عدّة منها الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية، فالعمل يمكن أن يكون مصدراً مهماً للنساء غير المتزوجات والمطلقات والأرامل، كما يعدّ مصدراً أضافياً لأسرة قائمة بالفعل، فضلاً عن إن عمل المرأة يُعدّ إضافة للمجتمع ككل لما تمتلكه النساء من مهارات قد تفوق مهارات الرجل خاصة مع التطور والنقد الحاصل في جميع الأصعدة لذا فقد عملت قوانين العمل في غالبية الدول على تنظيم عمل المرأة، بل قرّرت توفير حماية جزائية لها^١، ويراد بالحماية الجزائية العامة للمرأة العاملة هي الجزاء أو العقاب الذي تقرره القوانين عند انتهاك الحقوق التي تتساوى فيها المرأة العاملة مع غيرها من العمال الذكور^٢، ومن خلال الرجوع إلى

المسجلين في سجلات قسم التشغيل فإنه يلبي الطلب، فإذا لم يتوافر لديه العامل المطلوب يقوم القسم بالاتصال بالأقسام الأخرى لتلبية الطلب ومن ثم يقوم القسم بتبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح أو الاعتذار عن تلبية الطلب ويكون ذلك خلال (١٥) يوم من تأريخ ورود طلب صاحب العمل وتسجيله في القسم المختص. إلا أنه يمكن لصاحب العمل عند اعتذار أقسام التشغيل أن يقوم بتشغيل العمال مباشرة^٤.

وعند مخالفة صاحب العمل للأحكام أعلاه فإنه يعاقب بعقوبة الحبس المحددة بالحبس المحددة بحد أدنى لا يقل عن (٣) أشهر وبعده أعلى لا يقل على (٦) أشهر مع عقوبة الغرامة التي لا تقل عن مئة ألف دينار ولا تزيد عن خمسمائة ألف دينار أو إحداهما، كما أوجب تعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكبت المخالفة بشأنهم (الذين يرغبون بالعمل)، فضلاً عن مضاعفة عقوبة الغرامة أعلاه عند تكرار المخالفة^٥.

كما حظر القانون أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في كل ما يتعلق بالتشغيل أو شروطه وظروفه^٦، وحظر أيضاً رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه إلى نقابة أو بشرط التخلي عن عضويته في النقابة^٧.

غير أنه لم يتطرق إلى الجزاء المترتب على مخالفة ذلك الحظر، وهذا يُعدّ نقصاً تشريعياً يجب تلافيه لتحقيق حماية حقيقية وفاعلة لكلا الجنسين من العمال.

أمّا التدريب المهني فقد حدّد القانون أهدافه بهدفين: الأول تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل لغرض إمداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج إليه من مهارات فنية مختصة.

قانون العمل العراقي (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لوحظ أنها وفّرت حماية جزائية عامة للمرأة العاملة منها عند مخالفة صاحب العمل للأحكام المتعلقة بتشغيل العمال، ومنها ما متعلق بالمحافظة على كيان العامل وكرامته وهو ما سألته في مطالبين متتاليين وكالاتي:

المطلب الأول

مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل العمال

سنبحث في هذا المطلب مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل والتدريب المهني، ومخالفة الأحكام المتعلقة بالعتل والإجازات الرسمية، ومخالفة الأحكام المتعلقة بالتمثيل النقابي والإضراب وذلك في ثلاثة فروع وكالاتي:

الفرع الأول

مخالفة الأحكام المتعلقة

بالتشغيل والتدريب المهني

لقد ذهبت قوانين العمل إلى تنظيم الأحكام المتعلقة بتشغيل العمال وكذلك التدريب المهني، فالمشروع العراقي خصص الفصل الرابع من قانون العمل للـ (التشغيل والتدريب المهني) في المواد (١٧-٢٩) منه^٨.

وقد ألزم هذا القانون صاحب العمل بإبلاغ قسم التشغيل في منطقتة عن الشواغر التي لديه ويكون ذلك خلال مدة (١٠) أيام من حدوث الشاغر، ويقوم قسم الأشغال بدوره بإبلاغ الباحثين عن العمل بذلك، ويكون ذلك وفقاً للإجراءات المحددة قانوناً وهي أن يقدم صاحب العمل طلباً إلى قسم التشغيل في منطقتة يبين فيه نوع العمل المطلوب مع المواصفات التي يشترط توافرها عن العمل، ففي حالة توافر العامل المطلوب من بين



الفرع الثاني

مخالفة الأحكام المتعلقة

بالعطل والإجازات الرسمية

يراد بالعطل هي المناسبات الدينية أو الوطنية التي تعطل خلالها الأعمال على مستوى الدولة ككل كعيد الفطر وعيد الأضحى ويوم عيد العمال، كذلك هناك عطل رسمية تخص بعض طوائف معينة كعيد المسيحيين وغيرهم، أمّا الإجازات فهي حق الموظف بالتغيب عن عمله لمدة محددة ويشكل مؤقت من دون أن يخسر عمله فهي وسيلة للراحة من عناء العمل المتواصل وتجديد لنشاط الموظف وحيويته وتجديد لنشاط الموظف وحيويته من أجل زيادة إنتاجه تمهيداً لبذل مجهود جديد في خدمة الإدارة، وقد تكون الإجازة لأسباب معينة أو من دون سبب، وقد تقتطع من راتبه ما يعادل غيابه وذلك حسب نوع الإجازة، وهناك أنواع متعددة من الإجازات كالإجازات السنوية والإجازات المشروطة بسبب كالأمومة والمرض والزواج، وهناك إجازات بأجر وأخرى بلا أجر^{١٥}.

لقد أعطى المشرع العراقي في قانون العمل النافذ للعامل الحق في التمتع بالراحة الأسبوعية التي لا تقل عن يوم واحد بأجر تام، وكذلك استراحة في أيام الأعياد والعطل الرسمية بأجر كامل، غير أنه أجاز تشغيلهم خلال تلك الأيام عدا الراحة الأسبوعية عند توفر أحد الأسباب المنصوص عليها قانوناً ويكون ذلك مقابل أجر مضاعف إضافة إلى أجره^{١٦}.

ويستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته إجازة بأجر تام لمدة (٢١) يوم على الأقل عن كل سنة عمل، ويضاف إلى هذه الإجازة

والثاني إعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة وإعادة تدريب العمال من أجل رفع مستوى كفاءتهم المهنية والإنتاجية^{١٧}، وعلى مراكز التدريب المهني العامة والخاصة تقديم برامج التدريب المهني إلى قسم التشغيل وفقاً للقانون، إذ يتولى الأخير تقديم النصح حول أنواع مهارات برامج التدريب وتنظيم التشغيل بعد التدريب^{١٨}. وقد منح القانون الحق للباحثين عن العمل (امرأة أو رجل) الالتحاق ببرامج التدريب بشكل مجاني^{١٩}، وأوجب على مراكز التدريب المهني التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية وإخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب^{٢٠}.

وعند مخالفة ذلك فقد أوجب القانون فرض جزاءات إدارية على المخالف ولم يقرّر جزاءات جنائية ولا جزاءات مدنية، وتتمثل الجزاءات الإدارية بسحب إجازة مركز التدريب المهني (دون تحديد المدة) مع الغرامة المحددة بحد أدنى لا يقل عن مليون دينار ولا تزيد عن مليوني دينار عراقي.

كما أعطى للوزير الموافقة على فتح مركز التدريب المهني بشروط وهي إزالة المركز للمخالفة، وأن يقدم طلباً بفتح المركز، وأن يتحمل المركز تكاليف لجان الكشف والتقييم^{٢١}.

وعلى الرغم من اهتمام المشرع العراقي بالتدريب المهني والتنظيم الذي جاء به إلا أنه لم يلزم صاحب العمل بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، وأن يجيز للعامل مزاوله التكوين مع الاستقادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله - كما فعلت بعض قوانين العمل^{٢٢}، وانسجاماً مع الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة^{٢٣}.

السنوية يومان لـ (٥) سنوات الأولى، و(٢) يوم للخمس السنوات الثانية، و(٣) أيام لكل (٥) سنوات خلال خدمته اللاحقة.

وتحسب أيام الإجازة السنوية أيام عمل فعلية، وتحسب أيام انقطاع العامل عن عمله لأسباب خارجة عن إرادته كالمرض أو الإصابة أو الحوادث أو الوضع من ضمن مدة خدمته ويستحق عنها الإجازة السنوية^{١٧}.

وللعامل التمتع بالإجازة السنوية دفعة واحدة أو على شكل دفعات^{١٨}، وعلى صاحب العمل تمكين العامل من التمتع بإجازته السنوية ففي حالة انتهاء عقد العمل ولم يتمتع العامل بإجازته السنوية خلال سنة العمل تلك فيجب على صاحب العمل تعويض العامل بكامل أجره عن مدة الإجازة التي لم يتمتع بها فضلاً عن أجره عن العمل الذي أداه في تلك الفترة^{١٩}.

وبعدّ باطلاً كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في التمتع بالحد الأدنى للإجازة السنوية بأجر أو التنازل عنها مقابل تعويض أو لأي سبب آخر^{٢٠}.

كما يستحق العامل إجازة مرضية بأجر تام يدفعه صاحب العمل لمدة (٣٠) يوم عن كل سنة عمل، ويجوز تراكم الإجازات المرضية التي يستحقها العامل لغاية (١٨٠) يوماً، وإذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفذ استحقاقه من الإجازات المرضية بأجر تطبق عليه أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال^{٢١}.

وقد أوجب القانون منح العامل إجازة بأجر تام لأسباب شخصية وهي (زواج العامل أو العاملة، زواج ابن أو ابنة العامل أو العاملة، وفاة الزوج أو الزوجة أو الأب أو الأم أو الأخ أو

الأخت أو أحد والدي الزوج أو الزوجة، العاملة المتوفى عنها زوجها) وللمدة المحددة قانوناً.

كما يستحق العامل إجازة تامة للقيام بالواجبات الرسمية أو العامة كممارسة حق الانتخاب أو للحضور أمام المحكمة كشاهد أو خبير... الخ، ويمكن لصاحب العمل عند الضرورة منح العامل إجازة بدون أجر بناء على طلبه^{٢٢}.

مما تقدم يمكن القول ان معالجة المشرع العراقي لمخالفة رب العمل الأحكام الخاصة بالعتل والأعياد والإجازات الرسمية معالجة غير متكاملة، إذ لم يوفر حماية جزائية للعامل أو العاملة عند مخالفة صاحب العمل لهذه الأحكام واقتصرت معالجته على فرض جزاءات غير جنائية وهي عقوبات إدارية متمثلة بالغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف دينار ولا تزيد عن مائة ألف دينار مع تعدد مبلغ الغرامة بمقدار عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم^{٢٣}.

كما كان مبلغ الغرامة الإدارية قليلاً لا يتناسب مع أهمية وخطورة المخالفة التي يرتكبها صاحب العمل كونها تمس حق من حقوق العمال وهو التمتع بالعتل والأعياد والإجازات الرسمية من ناحية، ولا يتناسب مع حرمانه من حقوقه المالية (الأجر المضاعف إضافة إلى أجره) في حالة تشغيله خلالها من ناحية أخرى.

الفرع الثالث

مخالفة الأحكام المتعلقة

بالتمثيل النقابي والإضراب

يعدّ الانضمام إلى النقابات العمالية حقاً معترف به ومكسب مضمون لكافة العمال يقوم على وقوف العمال على قدم المساواة مع



صفة ممثلاً للعمال أو ممارسة هذه الصفة أو سبق ممارستها^{٣٠}.

وعدّ إنهاء العقد لتلك الأسباب باطلاً قانوناً، وأوجب على لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة أن تقرّر إعادة العامل إلى عمله ودفع أجره عن المدة السابقة^{٣١}، مع صرف تعويض له لا يقل عن ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المحددة قانوناً إذا لم يطلب العامل إعادته إلى عمله أو قررت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة أن إعادة العامل غير ممكنة أو غير عملية أو غير ملائمة^{٣٢}.

وأوجب القانون معاقبة صاحب العمل الذي يخالف الأحكام المتعلقة بالتمثيل النقابي والإضراب بعقوبة الحبس المحددة بحد أدنى لا يقل عن (٣) أشهر وحد أقصى لا يزيد عن سنة أو الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة ألف دينار ولا تزيد عن مليون دينار^{٣٣}.

المطلب الثاني

مخالفة الأحكام المتعلقة بالمحافظة

على كيان العامل وكرامته

تتمثل هذه الأحكام بحظر التمييز بين العمال، الأحكام المتعلقة بتوفير بيئة خالية من التحرش، والأحكام المتعلقة بحظر العمل الجبري (الإلزامي)، وسنبحث فيها في ثلاثة فروع متتالية وكالاتي:

الفرع الأول

مخالفة الأحكام المتعلقة

بحظر التمييز بين العمال^{٣٤}

لقد أقرّ المشرع العراقي في المادة (٤) من قانون العمل النافذ حق كل مواطن في العمل متى ما كان قادراً عليه وأوجب على الدولة توفير العمل على أساس تكافؤ الفرص، كما أوجب المساواة بين العمال في الاستخدام والمهنة^{٣٥}.

المستخدمين، إذ يستلزم وجود هيكل نظامي عملي ليعبر عن تطلعات العمال المشروعة التي يسعون إلى تحقيقها من تحسين أوضاعهم المادية والمعنوية وتحقيق كرامتهم^{٣٤}، أمّا الإضراب فهو التوقف الجماعي للعمال والموظفين عن أداء أعمالهم الملزمة قانوناً لمدة مؤقتة ومن دون أن يتخلوا عن وظائفهم من أجل إرغام السلطة العامة في الدولة أو أصحاب العمل على تلبية مطالبهم المهنية المشروعة وفقاً للقانون^{٣٥}.

ذهب المشرع العراقي إلى إلزام الدولة بسياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج واحترام المبادئ والحقوق الأساسية ومنها الحرية النقابية والاحترام الفعلي بحق المفاوضة الجماعية^{٣٦}، كما حظر رهن تشغيل العمال بشرط عدم انضمامه إلى النقابة أو التخلي عن عضويته في النقابة^{٣٧}.

وقد تطرق المشرع العراقي في الفرع الأول (انعقاد عقد العمل الفردي) من الفصل السادس (عقد العمل الفردي) إلى الحقوق التي يتمتع بها العامل والتي تعدّ واجبات على صاحب العمل والالتزام بها منها حق العامل في الإضراب وفقاً لأحكام القانون وحرية تأسيس النقابات والانتماء إليها^{٣٨}، بعد أن كان الإضراب عن العمل جريمة يعاقب عليها القانون^{٣٩}.

وقد حدّد قانون العمل العراقي شروط الإضراب في المادة (١٦٢) منه، وفصل أحكامها في المواد (١٦٣ - ١٦٤) منه.

وبيّن أن لا ينتهي عقد العمل بسبب عضوية العامل في نقابة أو المشاركة في نشاطات نقابته خارج العمل أو خلال أوقات العمل بموافقة صاحب العمل تحريراً، أو السعي إلى حصول العامل على

كما ألزم القانون الدولة بانتهاج سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج ووجوب احترام المبادئ والحقوق الأساسية فيه سواء في القانون أو التطبيق منها القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة^{٣٩}.

كذلك حظر هذا القانون أي مخالفة أو تجاوز سواء أكان ذلك تجاوزاً على مبدأ تكافؤ الفرص بين العمال أم المساواة في المعاملة ولأي سبب لاسيما التمييز بين العمال سواء أكان تمييزاً مباشراً أم تمييزاً غير مباشراً وسواء كان التمييز بين العمال يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو بشروط العمل وظروفه^{٤٠}، غير أن المشرع العراقي لم يعدّ تمييزاً بين العمال كل ميزة أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين ما دام ذلك مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة العمل^{٤١}، لكنه لم يعدّ التمايز على أساس الخبرة والكفاءة من الأمور الطبيعية أيضاً وحق مشروع لرب العمل.

وعدّ المشرع العراقي مخالفة الأحكام المتعلقة بالمساواة بين العمال جريمة من نوع المخالفات، وأجاز للعامل الحق في اللجوء إلى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه للتمييز^{٤٢}.

كما أوجب القانون على صاحب العمل المساواة في فرص العمل والمعاملة في التشغيل والاستخدام بعيداً عن أي شكل من أشكال التمييز^{٤٣}، وعند مخالفة ذلك يعاقب بعقوبة الحبس المحددة بحد أدنى لا يقل عن ٣ أشهر وحد أقصى لا يزيد عن سنة أو الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة ألف دينار ولا تزيد على مليون دينار^{٤٤}.

وفرض حمايته الجزائية الموضوعية بهذا الصدد بأن يعاقب صاحب العمل بعقوبة الحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو إحدى هاتين العقوبتين^{٣٦}، غير إن المشرع العراقي لم يبين آليات عدم التمييز بين العمال كما فعل المشرع الفرنسي الذي وضع آليات ميدانية وهي حظر الإشارة في عروض العمل إلى جنس المرشح للعمل أو حالته العائلية، وحظر رفض تشغيل شخص أو نقله أو تجديد عقد عمله على أساس الجنس، عدم اعتبار التدابير المؤقتة المتخذة لفائدة النساء تمييزاً على أساس الجنس وتحرير عروض العمل مع التلميح بأن المنصب مفتوح للجنسين معاً، إذ يطلب المستخدم من المرشح المعلومات التي لها علاقة وطيدة بالمؤهلات المهنية فقط، فضلاً عن إنشاء لجان تسمى بلجان المساواة المهنية داخل مجالس المؤسسات وتشجيع تبني مبدأ المساواة من طرف المؤسسات بمنح مساعدات مالية سنوية تجسدياً لمخطط المساواة المهنية لهذه المؤسسات^{٣٧}.

وقد أكد المشرع العراقي بوجوب عدم التمييز بين العمال سواء أكان التمييز مباشراً أو غير مباشر، فالتمييز المباشر هو أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي أو المعتقد السياسي أو الأصل أو القومية، أمّا التمييز غير المباشر فهو أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء والنشاط النقابي ويكون أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة^{٣٨}.



الفرع الثاني

الأحكام المتعلقة بتوفير بيئة خالية من التحرش
من أجل إضفاء حماية حقيقية لبيئة العمل تعمل القوانين الوطنية على وجوب أن تكون خالية من التحرش لما فيها من علاقة تبعية بين صاحب العمل والعاملين، إذ تستغل أحياناً على نحو يتعارض مع القوانين والأخلاق سواء أكان ذلك تحرشاً لفظياً أو غير لفظي جنسياً أو جسدياً، والسؤال هنا هو هل نظم قانون العمل العراقي الأحكام الخاصة بتوفير بيئة عمل خالية من التحرش؟ وهل جاء تنظيمه موفراً لحماية حقيقية وكافية للمرأة العاملة؟

يراد بالتحرش هو قيام شخص ما بأفعال غير محببة من شأنها انتهاك خصوصية وكيان من حوله وتكون أما ذات طابع جنسي أو أن تكون ذات طابع نفسي أو لفظي، إذ قد تبدأ بالمضايقات والتلميحات البسيطة لتصل إلى مستوى أعلى من ذلك.^{٤٧}

ومن خلال الرجوع إلى قانون العمل العراقي لوحظ أنه حظر التحرش بشكل عام، والتحرش الجنسي على وجه الخصوص، ففي المادة (١٠) / أولاً) منه حظر التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء أكان ذلك على صعيد البحث عن العمل أو على صعيد التدريب المهني أو التشغيل أم على صعيد شروط وظروف العمل.

وقد أورد مفهوماً للتحرش الجنسي بقوله (يقصد بالتحرش الجنسي وفق أحكام هذا القانون أي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهيناً لمن يتلقاه، ويؤدي إلى رفض أي شخص أو

وألزم القانون صاحب العمل المساواة بين أجر المرأة وأجر الرجل عن عمل من ذي قيمة متساوية^{٤٨}، فإن لم يلتزم بذلك فإنه يعاقب بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً^{٤٩}.

مما تقدم يمكن القول أنه على الرغم من مساهمة المشرع العراقي للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقية سيداو، وإعلان القضاء على التمييز... الخ التي أقرت المبدأ العام المتمثل في المساواة في الوصول إلى المهنة، إلا أنه يعاب عليه أمرين: الأول كانت الأحكام المتعلقة بحظر التمييز ضد العمال متفرقة، كان الأجدر به جمعها وترتيبها ضمن فرع كامل كما فعل في (التشغيل، والتدريب المهني) لسهولة الرجوع إليها، كما أن الحماية الجزائية التي أوجدها لم تكن كافية فجريمة التمييز ضد العمال سواء رجلاً أو امرأة عدّها مخالفة عقوبتها قليلة غير متناسبة مع خطورة الجريمة.

والأمر الثاني لم يأت بألية تمنع التمييز ضد المرأة وتدعم المساواة بين الجنسين، وارى ان ينص على آلية ميدانية لمنع التمييز بأن تكون كالاتي) يحظر الإشارة في عروض العمل إلى جنس المرشح للعمل أو حالته العائلية، ويحظر رفض تشغيل شخص أو نقله أو تجديد عقد عمله على أساس الجنس، عدم اعتبار التدابير المؤقتة المتخذة لفائدة النساء تمييزاً على أساس الجنس وتحرير عروض العمل مع توضيح بأن المنصب مفتوح للجنسين معاً مع طلب رب العمل من المرشح البيانات المتعلقة بالمؤهلات المهنية فقط).

كان المجني عليها طفلاً أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، واقترح مضاعفة العقوبة عند تكرار ارتكاب هذه الجريمة كما فعلت بعض القوانين كقانون العقوبات الجزائري (المعدل) الذي جرّم التحرش الجنسي في بيئة العمل^{٥٣}.

الفرع الثالث

الأحكام المتعلقة بحظر العمل الجبري (الإلزامي)^{٥٤}
لقد حظرت المادة (٣٧/ثالثاً) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ (النافذ) العمل القسري " السخرة" والعبودية وتجارة العبيد "الرقيق"، وعرف المشرع العراقي العمل الجبري في المادة (١/ البند ثاني عشر) من قانون العمل النافذ على أنه (كل عمل أو خدمة تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لأدائه بإرادته)^{٥٥}.

وأكد المشرع العراقي على أن تنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الأساسية فيه سواء كان في القانون أو التطبيق منها القضاء على جميع أشكال العمل الجبري الإلزامي، وحدد أشكاله على سبيل المثال وهي العمل بالرق أو المديونية، العمل بالقيود المربوط بها الأشخاص، المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية^{٥٦}.

إلا أن المشرع العراقي - مسائراً للاتفاقية الدولية الخاصة بمنع السخرة - عدّ أعمالاً معينة ليست من الأعمال الجبرية وهي: أولاً- الأعمال أو الخدمات التي تغتصب من أي شخص بناء على إرادة من محكمة قانونية بشرطين هما أن تنفذ هذه

عدم خضوعه لهذا السلوك صراحةً أو ضمناً، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته)^{٥٨}.

وأعطى القانون للعامل الحق في اللجوء إلى محكمة العمل والتقدم بشكوى أمامها عند تعرضه للتحرش في الاستخدام والمهنة وبأي شكل من أشكاله^{٥٩}، وقرّر هذا القانون حماية المتحرش في بيئة العمل وحدّده بالتعرض لجريمة التحرش الجنسي بأن يعاقب الجاني بعقوبة الحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر مع الغرامة التي لا تزيد عن مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين^{٥٠}.

كما بيّن القانون تمتع العامل بمجموعة من الحقوق منها بيئة عمل خالية من التحرش وهنا جاء النص عاماً يشمل كل أنواع التحرش وحسناً فعل المشرع ، لأن التحرش الجنسي ليس وحده هو الذي يمكن أن يتعرض له العامل^{٥١}.

وجعل عقوبة صاحب العمل الذي لا يلتزم بتوفير بيئة عمل خالية من التحرش هي الحبس مدة لا تقل ٣ أشهر ولا تزيد عن سنة أو الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة ألف دينار ولا تزيد عن مليون دينار^{٥٢}.

أرى ان المشرع العراقي موقفاً كل التوفيق عندما مد حمايته الجزائية بتجريم التحرش الذي انتشر مؤخراً في بيئة العمل ولم يقتصر على الحماية الموضوعية، بل الحماية الإجرائية إلا أن حمايته الجزائية الموضوعية جاءت قاصرة لكون الجريمة عدّها جنحة، لذا اقترح أن تكون العقوبة هي السجن لمدة لا تزيد على (٧) سنوات، لأن تشديد العقوبة يحقق الردع العام والخاص ويحد من جرائم التحرش التي يمكن أن تطال العمال من الجنسين، كما إن قانون العمل لم يشدد العقوبة إذا



اقترح أن تكون الحبس لا تقل عن ٦ أشهر مع الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة ألف دينار.

المبحث الثاني

الحماية الجزائية الخاصة للمرأة العاملة

يراد بها الجزاء أو العقاب الذي تقرره القوانين عند انتهاك حقوق المرأة العاملة على وجه التحديد، وهذه الحماية أما أن تقرّر للمرأة العاملة بالنظر إلى ظروف تخص العمل أو أن تكون وفقاً للطبيعة الخاصة للمرأة العاملة. وللمبحث في هذا النوع من الحماية سيقسم المبحث إلى مطلبين الأول سيخصص للحماية الجزائية الخاصة للمرأة العاملة بالنظر إلى ظروف خاصة بالعمل، فيما سيفرد المطلب الثاني للحماية الجزائية الخاصة للمرأة العاملة بالنظر إلى الطبيعة الخاصة للمرأة:

المطلب الأول

الحماية الجزائية الخاصة للمرأة

العاملة بالنظر إلى ظروف خاصة بالعمل

سنقسم هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول سيفرد لمخالفة الأحكام المتعلقة بتحديد أوقات العمل، فيما سيكون الفرع الثاني للمبحث في مخالفة الأحكام المتعلقة بمراعاة طبيعة العمل، وكالاتي:

الفرع الأول

مخالفة الأحكام المتعلقة بتحديد أوقات العمل

يثار تساؤل هنا مفاده ما هي الأحكام المتعلقة بتحديد وقت العمل في القانون العراقي؟ وهل ما جاء به متوافقاً مع الاتفاقيات الدولية بهذا الصدد؟ وما هو الجزاء الذي فرضه عند مخالفة تلك الأحكام؟ من خلال الرجوع إلى القوانين لوحظ إن قانون العمل العراقي اتجه اتجاهاً واحداً فيما يتعلق بتحديد وقت العمل للمرأة العاملة وهو حظر

الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة السلطات العامة، وأن لا يكون هذا الشخص مؤجراً إلى أفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها. ثانياً- انجاز أي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية وفق أحكام قانون العمل. ثالثاً- أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ أو أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم^{٥٧}.

وأعطى قانون العمل العراقي الحق للعامل في اللجوء إلى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه لأي شكل من أشكال العمل الجبري^{٥٨}، كما جعل عقوبة من يرتكب جريمة تشغيل العمال قسراً بأي شكل متى ما توافرت أركانها هي الحبس لمدة لا تزيد عن ٦ أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى العقوبتين^{٥٩}، أرى ان المشرع كان موفقاً في منح الاختصاص النوعي لمحاكم العمل، فهي تختص بالنظر في الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية^{٦٠}، والجزائية على حد سواء المنصوص عليها في قانون العمل وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتشريعات الأخرى^{٦١}، إلا أننا نؤيد تشكيلها الحالي من القضاة فقط بعد ان كانت وفقاً للمادة (١٦٥/أولاً، ثانياً) تشكل من قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف وعضوين أحدهما ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال والآخر ممثل عن اتحاد أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً، لكون النظر في الدعاوى هي مهمة القضاة فقط وفقاً للدستور والقانون^{٦٢}، كما أرى ان العقوبة المقررة للجريمة غير متناسبة مع خطورة وجسامة الجريمة، لذا

التي راعت الفصول المتعاقبة بتحديد فترة الليل ما بين غروب الشمس وشرقها لكون وقت الغروب والشروق يتغير أثناء الفصل الصيفي والشتوي^{٦٨}، لذا اقترح تعديل الفقرة (ثانياً) من المادة (٨٦) من قانون العمل العراقي بأن تكون كالاتي (الفترة الليلية هي المدة الواقعة ما بين غروب الشمس وشرقها)، من أجل توفير حماية حقيقية للمرأة بهذا الصدد.

وجعل العقوبة التي توقع على صاحب العمل عند مخالفة الأحكام المتعلقة بتحديد أوقات العمل هي الغرامة التي لا تقل عن مئة ألف دينار ولا تزيد عن خمسمائة ألف دينار^{٦٩}، غير ان العقوبة جاءت قليلة وغير متناسبة مع خطورة الجريمة وكان الأجدر أن تكون الحبس لمدة لا تزيد عن (٦) أشهر مع الغرامة التي لا تقل عن (٥٠٠) ألف دينار عراقي.

الفرع الثاني

مخالفة الأحكام المتعلقة بمراعاة طبيعة العمل

لما كان الهدف من تنظيم عمل المرأة هو الحفاظ على صحتها ورعاية بدورها كأم، وللحفاظ على طبيعتها الخاصة وللحفاظ على تكوينها البيولوجي، لذا فقد عملت قوانين العمل على مراعاة ذلك بأن حظرت تشغيل المرأة بأعمال ذات طبيعة شاقة أو خطرة من أجل أن تكون بمنأى عن كل ما يسبب لها ذلك من أذى ومرض وقهر الذي قد ينعكس على فاعليتها في الأسرة وتنشئتها والتي تعتمد في تنشئتها على رعاية وحنان الأم كلياً وتترعرع في كنفها طفولة سليمة^{٧٠}، وكذلك الاتفاقيات الدولية كالاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أوجبت حماية الفئات الضعيفة من القيام بأعمال شاقة أو خطرة^{٧١}.

تشغيلها ليلاً كقاعدة عامة، إذ نص على أن (لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي...)^{٦٣}، غير إن المشرع العراقي وكالتشريع التونسي والأردني نص على حالات استثناءها من القاعدة العامة (حظر تشغيل النساء ليلاً)^{٦٤}، وحددها بـ: أولاً- إذا كان العمل ضرورياً، ثانياً- بسبب قوة قاهرة، ثالثاً- المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف، رابعاً- إذا كان هناك قوة قاهرة أدت إلى توقف في المشروع توقفاً لم يكن متوقفاً من قبل بشرط أن لا يتكرر^{٦٥}.

كما انه استثنى بعض الفئات من العاملات من هذا الحظر وهم كل من العاملات في أعمال إدارية أو تجارية، العاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية، والعاملات في خدمة النقل والمواصلات^{٦٦}، وقد وضحت المادة (٦٩) البند أولاً، (ب) من قانون العمل العراقي العمل الليلي بقوله (يعد العمل: ب- عملاً ليلياً إذا تم بين الساعة (٩) التاسعة ليلاً و(٦) السادسة صباحاً)^{٦٧}.

مما تقدم يمكن القول ان المشرع العراقي كان مسائراً في تنظيمه للأحكام المتعلقة بتحديد أوقات العمل للمعايير الدولية كالاتفاقية رقم (٤) الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام ١٩١٩ المتعلقة بعمل النساء ليلاً، والاتفاقية المعدلة لها لعام ١٩٨٩ كما سايرت قوانين العمل العربية التي لم تتضمن إطلاق قاعدة حظر تشغيل المرأة ليلاً، إذ تضمنت استثناءات محددة.

أمّا بالنسبة للفترة الليلية فأرى كان الأفضل بالمشرع العراقي مراعاة الفرق بين ساعات العمل الليلي والنهاري فيما إذا كان في فصل الشتاء أو في فصل الصيف كما فعلت بعض قوانين العمل



وبالنسبة للمشرع العراقي اهتم بمسألتين: الأولى حماية المرأة العاملة في حالات معينة كالحمل والإرضاع، إذ حظر إرغام المرأة الحامل أو المرضعة على أداء أعمال إضافية أو أي عمل يضر بصحة الأم أو الطفل وفقاً لرأي الجهة الصحية المختصة أو إذا أثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الأم أو الطفل.

أما المسألة الثانية فهي حماية المرأة العاملة بصفة عامة ولم تقتصر على المرأة العاملة الحامل بل أي امرأة وهو حظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة، غير إن المشرع لم يعرّف هذه الأعمال، كما لم يحددها في صلب القانون فيما إذا كانت ضارة بالصحة فقط أم ضارة بالأخلاق أيضاً، وإنما أحال مسألة تنظيم تلك الأعمال إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية بموجب تعليمات بناءً على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية^{٧٢}.

ومن خلال الرجوع إلى تعليمات تحديد الأعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة والحد الأقصى لساعات العمل رقم (١) لسنة ٢٠١٩ لاحظ إن المادة (١) منها نصت على أن (تعدّ الأعمال المحددة في الجدول الملحق بهذه التعليمات أعمال خطرة ومرهقة أو ضارة بالصحة) وهي نصب وصيانة المنظومات الكهربائية وحفظ ونقل وتوزيع الطاقة، العمل في المناجم والمقالع والمحاجر والغوص والأماكن المغلقة والمحصورة، الحفر واستخراج وتكرير النفط، تقطيع المرمر والكرانيت والأحجار، تركيب الهياكل والجسور الحديدية وأعمال الارتفاعات الشاهقة، خلط وتحضير المواد الكيماوية والتعرض لها، الغلونة

وبالنسبة للمشرع العراقي اهتم بمسألتين: الأولى حماية المرأة العاملة في حالات معينة كالحمل والإرضاع، إذ حظر إرغام المرأة الحامل أو المرضعة على أداء أعمال إضافية أو أي عمل يضر بصحة الأم أو الطفل وفقاً لرأي الجهة الصحية المختصة أو إذا أثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الأم أو الطفل.

أما المسألة الثانية فهي حماية المرأة العاملة بصفة عامة ولم تقتصر على المرأة العاملة الحامل بل أي امرأة وهو حظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة، غير إن المشرع لم يعرّف هذه الأعمال، كما لم يحددها في صلب القانون فيما إذا كانت ضارة بالصحة فقط أم ضارة بالأخلاق أيضاً، وإنما أحال مسألة تنظيم تلك الأعمال إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية بموجب تعليمات بناءً على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية^{٧٢}.

ومن خلال الرجوع إلى تعليمات تحديد الأعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة والحد الأقصى لساعات العمل رقم (١) لسنة ٢٠١٩ لاحظ إن المادة (١) منها نصت على أن (تعدّ الأعمال المحددة في الجدول الملحق بهذه التعليمات أعمال خطرة ومرهقة أو ضارة بالصحة) وهي نصب وصيانة المنظومات الكهربائية وحفظ ونقل وتوزيع الطاقة، العمل في المناجم والمقالع والمحاجر والغوص والأماكن المغلقة والمحصورة، الحفر واستخراج وتكرير النفط، تقطيع المرمر والكرانيت والأحجار، تركيب الهياكل والجسور الحديدية وأعمال الارتفاعات الشاهقة، خلط وتحضير المواد الكيماوية والتعرض لها، الغلونة

العاملة بأعمال مرهقة أو خطيرة أو ضارة بصحتها بعقوبة الحبس لمدة لا تقل عن سنة مع عقوبة الغرامة التي لا تقل عن مليون دينار).
ومن الجدير بالإشارة أنه من خلال الرجوع إلى الأحكام القضائية لم نجد أحكاماً أو قرارات بصدد مخالفة الأحكام المتعلقة بتحديد طبيعة العمل لعدم وجود دعاوى بهذا الخصوص وقد يكون السبب هو قلة عدد المصانع والمناجم والمعامل والمحاجر في العراق في الوقت الحاضر من جهة، ولكون المرأة كثيراً ما تفضل في الشركات والمصارف الخاصة التي تجدها متناسبة مع التزاماتها الأسرية.

المطلب الثاني

الحماية الجزائية الخاصة للمرأة

العاملة بالنظر إلى طبيعتها الخاصة

من أجل بيان الحماية الجزائية الخاصة للمرأة العاملة استناداً لطبيعتها ودورها الفيزيولوجي من حمل وولادة وأمومة وإرضاع لأبد من تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، إذ سأفرد الفرع الأول لبيان الحماية الجزائية المقررة عند مخالفة صاحب العمل للأحكام المتعلقة بحق المرأة العاملة في التمتع بإجازة الحمل والولادة والأمومة، فيما سيخصص الفرع الثاني للحماية الجزائية المقررة عند مخالفة صاحب العمل للأحكام المتعلقة بحق المرأة العاملة في إرضاع طفلها وكالاتي:

الفرع الأول

مخالفة الأحكام المتعلقة

بالإجازة الخاصة (الحمل والولادة والأمومة)

لقد اهتمت مواثيق حقوق الإنسان^{٧٥}، والقوانين الوطنية برعاية الأمومة والطفولة وأعطت للمرأة الحق بإجازة الأمومة مستقلة عن الإجازة السنوية والإجازة المرضية.
وبالنسبة للمشرع العراقي فقد نظم الأحكام المتعلقة بمنح المرأة العاملة إجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لا تقل عن (١٤) أسبوع في السنة، كما أن للمرأة العاملة الحامل الحق في التمتع بإجازة ما قبل الوضع وهي (٨) أسابيع قبل التاريخ المتوقع للوضع بمقتضى شهادة طبية صادرة من قبل الجهة المختصة.
وللجهة الطبية المختصة أن تقرر جعل مدة الإجازة بأن لا تزيد على (٩) أشهر في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل واحد أو عند ظهور مضاعفات قبل أو بعد الوضع.
وتستمر المرأة العاملة بعد الوضع بالتمتع بصورة إلزامية للمدة المتبقية من هذه الإجازة بشرط أن لا تقل هذه الإجازة عن (٦) أسابيع بعد الوضع، كما أعطى المشرع الحق في تمديد مدة إجازة ما قبل الوضع بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتأريخها الفعلي ولا تخفض فترة الإجازة الوجودية بعد الولادة.
وقد ضمن هذا القانون للأم العاملة العودة إلى عملها نفسه أو إلى عمل مساوي له وبالأجر نفسه عند انتهاء إجازة الحمل والوضع والأمومة^{٧٦}، إلا أنه حظر عليها الاشتغال بعمل مأجور لدى الغير أثناء تمتعها بتلك الإجازة^{٧٧}.
من الجدير بالإشارة ان المشرع العراقي جعل العقوبة التي تفرض على صاحب العمل عند مخالفته للأحكام أعلاه واحدة في كل الفصل المخصص لحماية المرأة العاملة ولم يفرد عقوبة لكل حكم.



صلاحيتها للعمل وبخلافه يعاقب صاحب العمل بالحبس لمدة لا تقل عن (٣) أشهر ولا تزيد على (٦) أشهر وبغرامة لا تقل عن مليون دينار).

الفرع الثاني

مخالفة الأحكام المتعلقة بحق الإرضاع

لقد اعترف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ بحق المرأة العاملة بإرضاع طفلها، إذ سمح لها بفترتي إرضاع أثناء يوم العمل لا تتجاوز ساعة واحدة وتعدّ هذه المرة (فترة الإرضاع) من وقت العمل^{٨٠}.

ويلاحظ أن معظم قوانين العمل منحت المرأة العاملة الفترة ذاتها لإرضاع طفلها وهي ساعة واحدة كالقانون السعودي^{٨١}، والبحريني^{٨٢}، والإماراتي^{٨٣}.

وتذهب بعض التشريعات إلى إعطاء الحق للمرأة العاملة بإرضاع طفلها لمدة ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم ابتداءً من تاريخ الولادة لغاية (٦) أشهر التالية، وساعة واحدة بالنسبة لـ (٦) أشهر الموالية^{٨٤}.

غير ان التشريعات أعلاه اختلفت في مدة استعمال حق الإرضاع بعد الوضع فهناك تشريعات جعلتها سنة واحدة كالأردن والمغرب، و(٩) أشهر كتونس، و(١٨) شهر كليبيا^{٨٥}، بينما لم ينص قانون العمل العراقي مدة استعمال حق الإرضاع، وكان الأوفق ان يورد في صلب القانون مدة استعمال حق الإرضاع بعد الوضع ويحددها بـ (٢٤) شهراً تماشياً مع ما أقرته الشريعة الإسلامية التي تعدّ مصدراً أساسياً للتشريع العراقي^{٨٦}.

ويلاحظ ان قوانين العمل لم تحدّد نوع الرضاعة المقصود بها هل هي الرضاعة الطبيعية

وللأم العاملة الحق في التمتع بإجازة أمومة خاصة بلا أجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة بموافقة صاحب العمل واشترط هنا المشرع أن تتصرف الإجازة الخاصة لغرض رعاية طفلها الذي لم يكمل سنة واحدة من عمره، إذ لم يجيز لها الاستفادة من هذه الإجازة لغرض آخر، فإذا ثبت اشتغال الأم العاملة المتمتعة بإجازة الأمومة الخاصة بعمل مأجور لدى الغير عدّت هذه الإجازة ملغاة وجاز لصاحب العمل الطلب من العاملة العودة إلى مباشرة عملها لديه من التاريخ الذي يحدّده^{٧٨}.

لقد أغفل المشرع العراقي النص صراحة في قانون العمل (النافذ) على حظر قيام صاحب العمل بفصل العاملة من العمل أثناء تمتعها بأيّة إجازة كما فعلت بعض قوانين العمل على النص على ذلك صراحة، إذ حظرت فصل المرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الأمومة وتمديداتها المحتملة بسبب المرض الناتج عن الحمل أو الولادة لمنع لجوء بعض أصحاب العمل إلى فصل العاملة للتهرب من دفع الأجر لها^{٧٩}. أرى الأجدد بالمشرع العراقي إيراد هكذا نصوص وتقرير عقوبة على كل صاحب عمل يفصل عاملة أثناء تمتعها بالإجازة من أجل توفير حماية جزائية حقيقية وفاعلة لها، وأقترح إضافة فقرة (سابعاً) إلى المادة (٨٧) أن يكون النص كالاتي (يحظر على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الأمومة وتمديداتها المحتملة بسبب المرض الناتج عن الحمل أو الولادة وتكون العاملة في إجازة مرضية بدون أجر حتى تعرض خلال مدة معقولة على اللجنة الطبية لتقرر على وجه السرعة مدى

الرضاعة الطبيعية، كما إن العقوبة التي جاء بها
المشروع العراقي هي واحدة لكل مخالفة لأحكام
الفصل المخصص لحماية المرأة العاملة كان
الأجدر أن يخصص عقوبة مخالفة صاحب العمل
للأحكام المتعلقة بحق العاملة بإرضاع طفلها.

الخاتمة

من خلال البحث في موضوع (الحماية
الجزائية للمرأة العاملة دراسة في ضوء قانون العمل
العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥) توصلنا إلى العديد
من الاستنتاجات والتوصيات نذكر منها:

أولاً- الاستنتاجات:

١- لم يلزم القانون صاحب العمل بالتكوين
وتحسين المستوى لصالح العمال، وأن يجيز للعامل
مزاولة التكوين مع الاستفادة من تكييف وقت عمله
أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله -
كما فعلت بعض قوانين العمل.

٢- لم يوفر حماية جزائية للعامل والعاملة عند
مخالفة صاحب العمل للأحكام المتعلقة بالعتل
والأعياد والإجازات الرسمية، إذ اقتصر معالجته
على فرض جزاءات غير جنائية وهي عقوبات
إدارية متمثلة بالغرامة، كما كان مبلغ الغرامة
الإدارية قليلاً لا يتناسب مع أهمية وخطورة المخالفة
التي يرتكبها صاحب العمل كونها تمس حق من
حقوق العمال وهو التمتع بالعتل والأعياد
والإجازات الرسمية من ناحية، ولا يتناسب مع
حرمانه من حقوقه المالية (الأجر المضاعف
إضافة إلى أجره) في حالة تشغيله خلالها من
ناحية أخرى.

٣- عدّ المشروع العراقي مخالفة الأحكام المتعلقة
بالمساواة بين العمال جريمة من نوع المخالفات،

أم الرضاعة الاصطناعية أم النوعين؟، بينما
الاتفاقية رقم (١٨٣) بشأن مراجعة اتفاقية حماية
الأمومة (مراجعة) لسنة ١٩٥٢ حدّدت الرضاعة
المقصودة هي الرضاعة الطبيعية.

من الجدير بالإشارة ان إعطاء الحق للعاملة
بفترات الإرضاع للطفل وإلزام صاحب العمل بمنح
ذلك الحق لا يمكن أن يحقق الغاية منه ما لم يكن
مكان العمل قريب من محل سكنها لذلك عملت
القوانين المقارنة على إلزام صاحب العمل بإنشاء
دور حضانة أو التعاقد مع دور حضانة لتمكين
المرأة العاملة من التمتع بحقها في إرضاع طفلها،
وهذا ما ذهب إليه المشروع العراقي، إذ ألزم صاحب
العمل الذي يستخدم نساء ان يوفر لهن أماكن
لراحتهن حسب متطلبات العمل، كما ألزم صاحب
العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات القيام
بإنشاء دور للحضانة بمفرده أو الاشتراك مع
صاحب عمل آخر في مشروع أو مشاريع أخرى
بمقتضى تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون
الاجتماعية^{٨٧}.

وفي حالة مخالفة صاحب العمل للأحكام
المتعلقة بحق المرأة العاملة في إرضاع طفلها
فتكون العقوبة هي الغرامة التي لا تقل عن مئة
ألف دينار ولا تزيد على خمسمائة ألف دينار^{٨٨}.

مما تقدم يمكن القول ان ما جاء به المشروع
العراقي لم يكن تنظيمياً متكاملًا، والأجدر به أن
يعطي للمرأة العاملة الحق في إرضاع طفلها لمدة
ساعتين مدفوعتين الأجر يومياً تقسم إلى فترتين
متساويتين لمدة (٦) أشهر بعد إجازة الولادة،
وساعة واحدة بالنسبة لـ (٦) أشهر الموالية وأن يحدّد
نوع الرضاعة وأن تكون على وجه الخصوص



وأجاز للعامل الحق في اللجوء إلى محكمة العمل

للتقدم بشكوى عند تعرضه للتمييز.

٤- على الرغم من ان المشرع العراقي اقر المبدأ العام المتمثل في المساواة في الوصول إلى المهنة، إلا أنه يعاب عليه أمرين: الأول الأحكام المتعلقة بحظر التمييز ضد العمال متفرقة، كان الأجدر به جمعها وترتيبها ضمن فرع كامل لسهولة الرجوع إليها، كما أن الحماية الجزائية التي أوجدها لم تكن كافية فجريمة التمييز ضد العمال سواء رجلاً أو امرأة عدّها مخالفة عقوبتها قليلة غير متناسبة مع خطورة الجريمة. والأمر الثاني لم يأتي بألية تمنع التمييز ضد المرأة وتدعم المساواة بين الجنسين.

٥- قلة التطبيقات القضائية العراقية المتعلقة بموضوع البحث واقتصارها على المدنية دون الجزائية وهي الدعاوى الناشئة عن عقد العمل كتعويض عن فسخ عقد العمل من قبل صاحب العمل بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدة العقد، والتعويض عن مكافأة نهاية الخدمة.

٦- منح قانون العمل العراقي النافذ محكمة العمل اختصاصاً نوعياً من نمط خاص ينحصر بالدعاوى الناشئة عن تطبيق هذا القانون، إذ تختص بالنظر في الدعاوى العمالية المدنية والجزائية التي يكون أطرافها هم العمال في القطاع الخاص والتعاوني والمختلط من ناحية وأصحاب العمل من ناحية أخرى. وعدّ القانون الدعاوى التي تنظر فيها هذه المحكمة من الدعاوى المستعجلة وتصدر الأحكام من محكمة العمل بدرجة أخيرة فهي قابلة للطعن بها أمام محكمة التمييز خلال (٣٠) يوماً بإحدى طرق الطعن (إعادة المحاكمة، التمييز، الاعتراض على الحكم الغيابي).

ثانياً - المقترحات:

١- لم يرتب قانون العمل جزاءً على مخالفة حظر تجاوز تكافؤ الفرص أو المساواة في كل ما يتعلق بالتشغيل أو شروطه وظروفه، وهذا يُعدّ نقصاً تشريعياً يجب تلافيه لتحقيق حماية حقيقية وفاعلة لكلا الجنسين من العمال.

٢- أرى ان المشرع العراقي كان موقفاً عندما مد حمايته الجزائية إلى جريمة التحرش التي أصبحت ظاهرة منتشرة في بيئة العمل ولم يقتصر على الحماية الموضوعية، بل الحماية الإجرائية إلا أن حمايته الجزائية الموضوعية جاءت قاصرة لكون الجريمة عدّها جنحة، لذا اقترح أن تكون العقوبة هي السجن، كما اقترح مضاعفة العقوبة عند تكرار ارتكاب هذه الجريمة كما فعلت بعض القوانين كقانون العقوبات الجزائي (المعدل) الذي جرّم التحرش الجنسي في بيئة العمل.

٣- كان الأفضل بالمشرع العراقي مراعاة الفرق بين ساعات العمل الليلي والنهاري فيما إذا كان في فصل الشتاء أو في فصل الصيف كما فعلت بعض قوانين العمل التي راعت الفصول المتعاقبة بتحديد فترة الليل ما بين غروب الشمس وشرقها لكون وقت الغروب والشرق يتغير أثناء الفصل الصيفي والشتوي، لذا اقترح تعديل الفقرة (ثانياً) من المادة (٨٦) من قانون العمل العراقي بأن تكون كالاتي (الفترة الليلية هي المدة الواقعة ما بين غروب الشمس وشرقها).

٤- أرى ان إيراد الأعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة حصراً قد يقيد السلطة القضائية في عدّ بعض الأعمال ضارة بصحة وسلامة المرأة العاملة من جهة ، كما كان الأفضل إيراد نص

يحدد الأحمال التي تكلف المرأة بنقلها كحد أقصى أقل وزناً من تلك التي يكلف الرجل بحملها وبدرجة ملموسة من جهة ثانية كما ذهب إلى ذلك المشرع الجزائري.

٥- أقتراح إضافة فقرة (سابعاً) إلى المادة (٨٧) أن يكون النص كالاتي (يحظر على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الأمومة (٦) أشهر وبغرامة لا تقل عن مليون دينار).

وتمديداتها المحتملة بسبب المرض الناتج عن الحمل أو الولادة وتكون العاملة في إجازة مرضية بدون أجر حتى تعرض خلال مدة معقولة على اللجنة الطبية لتقرر على وجه السرعة مدى صلاحيتها للعمل وبخلافه يعاقب صاحب العمل بالحبس لمدة لا تقل عن (٣) أشهر ولا تزيد على (٦) أشهر وبغرامة لا تقل عن مليون دينار).

الهوامش

(١) محمد علي الطائي: التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق (المشاكل والمعالجات)، مجلة القضاء، نقابة المحامين، العدد الثاني، مطبعة الشعب، ١٩٩٠، ص ٤٣، ناهد العجوز: الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٦، ص ٢٤٢ - ٢٤٣.

(٢) محمد حسين منصور: قانون العمل في مصر ولبنان، ط ٢، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٥، ص ٢٠، د. محمد حلمي مراد: قانون العمل، ط ٢، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٥٣، ص ٤٣٠.

(٣) يهدف التشغيل إلى توفير العمل للعامل الذي لا عمل له والبحث عن العمل وتوفيره للعمل الذي لا عامل له، وقد اهتمت منظمة العمل الدولية به فأصدرت الاتفاقية الدولية رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٨ الخاصة بتنظيم مصلحة الاستخدام وصادق العراق عليها بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٥١ وهي تنص على إلزام كل عضو تطبق عليه الاتفاقية أن يؤمن تنظيم مصلحة استخدام مجانية يكون واجبها تامين تنظيم شؤون التشغيل بالتعاون مع الهيئات العامة والخاصة التي يعينها الأمر فهي تساعد على توفير العمل للعمال وتوفير العمال لأصحاب العمل وتعمل على إلحاق العمال بدورات التدريب المهني عند الحاجة، ينظر عدنان عايد، يوسف الياس: قانون العمل، ط ١، بلا مكان طبع، ٢٠٠٥، ص ٥٣.

أما التدريب المهني هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات، التي تجعله قادراً على مزاوله عمل ما، بهدف الزيادة الإنتاجية له و للجهة التي يعمل بها أو نقل معارف أو مهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد، أو أداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها. ينظر محمد جاسم الشعبان، دار الرضوان للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٤، ص ٦٣، عبد الواحد كرم: شرح قانون العمل، منشورات مكتبة النهضة، بغداد، ١٩٧٢، ص ٧٣.

(٤) المادة (٢١) من القانون.

(٥) المادة (٢٤) من القانون.

(٦) المادة (٨) / البند أولاً من القانون.

(٧) المادة (٨) / البند ثانياً من القانون.

(٨) المادة (٢٥) / البند أولاً من القانون.

(٩) البند (أولاً) من المادة (٢٦) من القانون.



- (١٠) البند (خامساً) من المادة (٢٦) من القانون.
- (١١) البند (ثالثاً) من المادة (٢٧) من القانون.
- (١٢) المادة (٢٩) من القانون.
- (١٣) ينظر المادة (٥٧-٦٠) من قانون علاقات العمل الجزائري النافذ.
- (١٤) ينظر الاتفاقية رقم (١٠٠) بشأن المساواة في الأجر، والاتفاقية رقم (١١١) بشأن المساواة في الاستخدام والمهنة.
- (١٥) للمزيد ينظر د. أحمد حافظ نجم : القانون الإداري (دراسة قانونية لتنظيم نشاط الإدارة)، ج٢، ط٢، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٠، ص ١٩٢، د. ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧، ص ٢٥٥ .
- (١٦) المادة (٧٤) / البند أولاً ، ثانياً) من القانون.
- (١٧) المادة (٧٥) من القانون.
- (١٨) المادة (٧٧) / البند أولاً) من القانون.
- (١٩) المادة (٧٨) / البند أولاً، ثانياً) من القانون.
- (٢٠) المادة (٧٩) من القانون .
- (٢١) المادة (٨٠) / البند أولاً، ثانياً، ثالثاً) من القانون .
- (٢٢) المادة (٨٢) من القانون.
- (٢٣) المادة (٨٣) من القانون.
- (24) Bran et Henri Gallaud et Andrel "Droit de travail francais", 2eme edition, 1990, p63, Droit de travail "Droit syndical", edition force ouvriere, 1998, p24.
- (٢٥) محمد سليم محمد أمين، نوزاد أحمد ياسين: الاتجاهات القانونية حول إضراب الموظفين العمامين، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، العدد ١٧، المجلد ١٥، ٢٠١٥، ص ١٢٣-١٢٥، د. عدنان العابد، د. يوسف الياس: قانون العمل، ط٢، مطبعة العمال المركزية، بغداد، ١٩٨٩، ص ٢٠٩، سهيل الأحمد، علي أبو مارية: الإضراب عن العمل "دراسة مقارنة بين القانون والفقهاء الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد ٢٦، العدد ٦، ٢٠١٢، ١٣٠، عدنان العابد: مفهوم الإضراب وآثاره في تشريع العمل، مجلة الحقوق، العدد الأول، بغداد، ١٩٦٦، ص ١٦.
- (٢٦) المادة (٦) / البند أولاً) من القانون.
- (٢٧) المادة (٨) / البند ثانياً) من القانون.
- (٢٨) المادة (٤٢) / البند أولاً، ي، ك) من القانون.
- (٢٩) ينظر المادة (٣٣٠-٣٣١) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ (المعدل).
- (٣٠) المادة (٤٨) / البند أولاً، أ، ب) من القانون.
- (٣١) المادة (٤٨) / البند ثانياً، أ) من القانون.
- (٣٢) المادة (٤٨) / البند ثانياً، ب) من القانون.
- (٣٣) المادة (٥٢) من القانون.

(٣٤) ذهبت الاتفاقيات والإعلانات الدولية، وقوانين العمل إلى اعتناق مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال على أن يقوموا بأعمال مماثلة من أعمال مشروع واحد وتساوي مؤهلاتهم وظروف عملهم ومدة خدمتهم، فمبدأ المساواة في المعاملة لا تعني المساواة المطلقة بل المساواة النسبية لكون بعضها يتطلب أن يكون من يؤديها ذكراً أو أثنى أو يجيد لغة خاصة أو أن يكون بعمر معين.... الخ، د. أحمد زكي بدوي: تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٧٦، جلال العدوي، حمدي عبد الرحمن: قانون العمل (القواعد العامة بالعمل في القطاع العام)، ١٩٧٣، ص ٢٩٢.

(٣٥) المادة (١١) / البند أولاً) من القانون.

(٣٦) المادة (١١) / البند ثانياً) من القانون.

(٣٧) عطا الله تاج: مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٦، ص ٨٧-٨٩.

(٣٨) المادة (١) / البند الخامس وعشرون، البند السادس وعشرون) من القانون.

(٣٩) المادة (٦) / البند رابعاً) من القانون.

(٤٠) المادة (٨) / البند أولاً) من القانون.

(٤١) المادة (٨) / البند ثالثاً) من القانون.

(٤٢) المادة (١١) / البند أولاً) من القانون.

(٤٣) المادة (٤٢) / البند أولاً، ج) من القانون.

(٤٤) المادة (٥٢) من القانون.

(٤٥) المادة (٥٣) من القانون.

(٤٦) المادة (٦٤) من القانون.

(٤٧) حامد سيد محمد حامد: العنف الجنسي ضد المرأة في القانون الدولي إطلالة موجزة عن مكافحته طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، ط ١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٦، ص ٥٤، مجدي محمد جمعة: العنف ضد المرأة بين التجريم وآليات المواجهة (دراسة تطبيقية على الاغتصاب والتحرش الجنسي)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٢٠١.

(٤٨) البند (ثالثاً) من المادة (١٠) من القانون.

(٤٩) البند (أولاً) من المادة (١١) من القانون.

(٥٠) البند (ثانياً) من المادة (١١) من القانون.

(٥١) البند (أولاً، د) من المادة (٤٢) من القانون.

(٥٢) البند (أولاً، د) من المادة (٤٢) من القانون.

(٥٣) المادة (٣٤١ مكرر) من القانون.



(٥٤) لقد عرفت الاتفاقية الدولية الخاصة بمنع السخرة رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠ العمل القسري بأنه (جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض إرادته)، ينظر المادة (٢) من الاتفاقية.

(٥٥) جرم قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ (المعدل) السخرة في المادة (٣٢٥) منه .

(٥٦) البند (أولاً) من المادة (٩) من القانون.

(٥٧) البند (ثانياً) من المادة (٩) من القانون.

(٥٨) البند (أولاً) من المادة (١١) من القانون.

(٥٩) البند (ثانياً) من المادة (١١) من القانون.

(٦٠) (.. فقد ثبت للمحكمة ان المدعية كانت تعمل لدى المدعى عليه وقد تم إنهاء عقد عملها ..، وان المدعى عليه منحها إجازة مفتوحة دون سند من القانون لعدم التحاقها بالمكان الذي تم نقلها له اعتباراً من تأريخ صدور الأمر الإداري بنقلها على الرغم من استعدادها للعمل لما تقدم قررت المحكمة استحقاق المدعية مبلغ مكافأة نهاية الخدمة وإنهاء عقد العمل والتعويض عن الإجازة السنوية ...)، قرار محكمة عمل القادسية رقم ٢٣ / عمل / ٢٠١٧ في ١٣ / ١٢ / ٢٠١٧، قرار غير منشور .

(٦١) (حسب الاختصاص النوعي للمحكمة ... لاحظت ان الفعل المسند للمتهم (ط ك ع) ... وان الفعل المسند للمتهم وقع بتاريخ ٢٠١١ / ٩ / ٢٢ وحيث لا يوجد التزامات مالية بذمة المتهم ولكون المتهم غير مشمول بقانون العفو السابق رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٨ أو عفو خاص حسب مطالعة المحقق القضائي المختص في محكمة تحقيق الديوانية ولكون فعل المتهم ليس من الجرائم المستثناة من قانون العفو العام رقم ٢٧ لسنة ٢٠١٦ ولكون فعله مشمول بقانون العفو المذكور عليه قررت المحكمة شمول فعل المتهم (ط ك ع) بالعفو العام رقم ٢٧ لسنة ٢٠١٦ وإيقاف الإجراءات القانونية بحقه وفقاً نهائياً استناداً للمواد ١ و ٢ و ٥ و ١ / ٧ و ٨ من قانون العفو رقم ٢٧ لسنة ٢٠١٦ و المواد ٣٠٠ و ٣٠٥ الأصولية ويفهم المتهم بأن الإجراءات القانونية ستعاد بحقه إذا ارتكب جنائية عمدية خلال خمسة سنوات من تأريخ شموله بهذا العفو ...)، قرار محكمة عمل القادسية بالعدد ٨ / عمل / ٢٠١٧ في ٦ / ٦ / ٢٠١٧، قرار غير منشور .

(٦٢) (... استناداً لأحكام المادتين (٨٧ و ٨٨) من الدستور لا يجوز لغير القضاة تولي القضاء وإن هذا المبدأ هو الركيزة الأساسية لاستقلال السلطة القضائية واستقلال القضاة، استناداً لأحكام المادة (٣٧) أولاً) من قانون التنظيم القضائي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩ المعدل إضافة إلى ذلك فإن المادة (٣٦) أولاً) من القانون المذكور اشترطت فيمن يعين قاضياً أن يكون متخرجاً من المعهد القضائي ، لذا فإن تشكيل محكمة ما باشتراك غير القضاة فيها يكون مخالف لأحكام المواد (١٩) أولاً) و(٨٧) و(٨٩) و(٩٠) و(٩١) من الدستور مما يقتضي الحكم بعدم دستورية الفقرتين (ثانياً و ثالثاً) من المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وحيث ان قرار هذه المحكمة بالعدد (٥٦ / اتحادية / ٢٠١٦) في ٢٣ / ٦ / ٢٠١٦ تضمن (عدم وجود تعارض بين نص المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وبين المبادئ الدستورية) مما يقتضي العدول عما جاء في القرار آنف الذكر . ولكل ما تقدم قررت المحكمة الحكم بعدم دستورية الفقرتين (ثانياً و ثالثاً) من المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة

٢٠١٥ والعدول عما جاء في قرارها بالعدد (٥٦/اتحادية/٢٠١٦) في ٢٣/٦/٢٠١٦ ... حكماً باتاً وملزماً للسلطات كافة وصدر بالاتفاق استناداً لأحكام المواد (٤٧ و ٨٧ و ٨٨ و ٨٩ و ٩٠ و ٩١ و ٩٣ و ٩٤) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ والمادتين (٤ و ٥/ثانياً) من قانون المحكمة الاتحادية العليا رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٥ المعدل بالقانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠٢١ ..)، قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم (٦٧/اتحادية/٢٠٢١) في ٣١/٨/٢٠٢١ المنشور في الوقائع العراقية، العدد (٤٦٥٤) في ١٥/١١/٢٠٢١.

(٦٣) البند (أولاً) من المادة (٨٦) من القانون.

(٦٤) استثنى المشرع التونسي حالات يتم تشغيل المرأة فيها ليلاً وهي القوة القاهرة، إذا كان العمل يتعلق بمواد أولية أو بمواد بصدد التحضير يمكن فسادها بسرعة، والمرأة التي تعمل بالمصالح الاجتماعية ولا تتم بعمل يدوي وفي حالة المؤسسات المرخص لها قانوناً بالعمل الليلي، وفي حال إذا كانت المرأة العاملة حامل أو خلال فترة ١٦ أسبوعاً قبل وبعد وضع الحمل، وكذلك أشار إلى إمكانية رفع حظر إذا تطلبت المصلحة ذلك لظروف خطيرة.

أما المشرع الأردني كأصل عام حظر تشغيل المرأة ليلاً وأحال تحديد المقصود بالليل والأعمال المستثناة من الحظر إلى النصوص التنظيمية، والقرار الوزاري حدّد الأعمال التي يجوز تشغيل النساء ليلاً وهي العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور السينما، العمل في المطارات والمكاتب السياحية العمل في المستشفيات والمصحات، العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية، العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها، العمل في أعمال الجرد وإعداد الميزانية والتصفية، أو لمنع وقوع خسارة في البضائع والمواد السريعة التلف بشرط أن لا تزيد عدد الأيام عن (٣٠) يوم في السنة، ينظر إسرائ أحمد سعد الصبيحات: الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني ، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية، ٢٠١٣، ص ٧٢.

(٦٥) البند (أولاً) من المادة (٨٨) من القانون.

(٦٦) البند (ثالثاً) من المادة (٨٦) من القانون.

(٦٧) نصت المادة (٨٦/ثانياً) من القانون ذاته على أن (... الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (٩) التاسعة ليلاً والساعة (٦) السادسة صباحاً).

(٦٨) المادة (١/البند ١٢) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، المادة (٥/البند ١٧) من قانون العمل الليبي رقم (١٢) لسنة ٢٠١٠.

(٦٩) المادة (٩٤) من القانون.

(٧٠) د. عماد حسن السلطان: قانون العمل الجديد، ط١، مكتبة السنهوري ، بغداد، ٢٠١٧، ص ٢٤٣.

(٧١) ينظر نص المادة (العاشرة) من الاتفاقية أعلاه.

(٧٢) ينظر نص المادة (الحادية عشرة) من الاتفاقية أعلاه.

(٧٣) المادة (٢٦) من المرسوم رقم ٩١/٠٥ لسنة ١٩٩١.

(٧٤) المادة (٩٤) من القانون.



- (٧٥) ينظر المادة (٢٥) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة (١١) من اتفاقية سيداو، المادة (١٠) من العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة (٣٣) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.
- (٧٦) المادة (٨٧) البند أولاً، ثانياً، ثالثاً، رابعاً، خامساً، سادساً) من القانون.
- (٧٧) المادة (٨٨) من القانون.
- (٧٨) المادة (٨٩ - ٩٠) من القانون.
- (٧٩) المادة (٣٧/أ) من قانون العمل اليمني رقم (٥) لسنة ١٩٩٥، المادة (٢٥) من قانون العمل السوداني لسنة ١٩٩٧.
- (٨٠) البند (أولاً) من المادة (٩١) من القانون.
- (٨١) المادة (١٦٥) من القانون.
- (٨٢) المادة (٦٢) من القانون.
- (٨٣) المادة (٣١) من القانون.
- (٨٤) المادة (٤٦) من المرسوم رقم (٨٢ / ٣٠٢) لسنة ١٩٨٢ المتضمن كليات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- (٨٥) الفصل (٦٤/ب) من القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٦٦ المتعلق بمجلة التشغيل التونسي، المادة (٢٥) من قانون علاقات العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٤ الليبي، المادة (١٦١) من القانون رقم (٩٩ / ٦٥) المتعلق بمدونة الشغل المغربية، المادة (٧١) من قانون العمل الأردني (النافذ).
- (٨٦) نصت المادة (٢/أولاً) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ على أن (الإسلام دين الدولة الرسمي، وهو مصدراً أساساً للتشريع).
- (٨٧) المادة (٩٢) من القانون.
- (٨٨) المادة (٩٤) من القانون.

المصادر

- ١- د. أحمد حافظ نجم: القانون الإداري (دراسة قانونية لتنظيم نشاط الإدارة)، ج٢، ط٢، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٠.
- ٢- د. أحمد زكي بدوي: تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الإسكندرية، ١٩٩٥.
- ٣- إسراء أحمد سعد الصبيحات: الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، ٢٠١٣.
- ٤- جلال العدوي، حمدي عبد الرحمن: قانون العمل (القواعد العامة بالعمل في القطاع العام)، ١٩٧٣.
- ٥- حامد سيد محمد حامد: العنف الجنسي ضد المرأة في القانون الدولي إطلالة موجزة عن مكافحته طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، ط١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٦.

- ٦- سهيل الأحمد، علي أبو مارية: الإضراب عن العمل "دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد ٢٦، العدد ٦، ٢٠١٢.
- ٧- د. عدنان العابد: مفهوم الإضراب وآثاره في تشريع العمل، مجلة الحقوق، العدد الأول، بغداد، ١٩٦٦.
- ٨- د. عدنان العابد، د. يوسف الياس: قانون العمل، ط٢، مطبعة العمال المركزية، بغداد، ١٩٨٩.
- ٩- د. عدنان عايد، يوسف الياس، قانون العمل، ط١، بلا مكن طبع، ٢٠٠٥.
- ١٠- عطا الله تاج: مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٦.
- ١١- د. عماد حسن السلطان: قانون العمل الجديد، ط١، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٧.
- ١٢- د. ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧.
- ١٣- محمد علي الطائي: التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق (المشاكل والمعالجات)، مجلة القضاء، نقابة المحامين، العدد الثاني، مطبعة الشعب، ١٩٩٠.
- ١٤- محمد حسين منصور: قانون العمل في مصر ولبنان، ط٢، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٥.
- ١٥- محمد سليم محمد أمين، نوزاد أحمد ياسين: الاتجاهات القانونية حول إضراب الموظفين العاميين، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، العدد ١٧، المجلد ١٥، ٢٠١٥.
- ١٦- مجدي محمد جمعة: العنف ضد المرأة بين التجريم وآليات المواجهة (دراسة تطبيقية على الاغتصاب والتحرش الجنسي)، دار الجامعة الجديدة، مصر، بلا سنة طبع.
- ١٧- يوسف الياس: الوجيز في قانون العمل، بلا مكان، ١٩٨٩.
- ١٨- ناهد العجوز: الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٦.
- ١٩- د. محمد حلمي مراد: قانون العمل، ط٢، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٥٣.
- ٢٠- عبد الواحد كرم: شرح قانون العمل، منشورات مكتبة النهضة، بغداد، ١٩٧٢.

21- Bran et Henri Gallaud et Andrei "Droit de travail francais", 2eme edition, 1990.

22- Droit de travail "Droit syndical", edition force ouvriere, 1998 .

القرارات القضائية:

- ١- قرار محكمة عمل القادسية رقم ٨ / عمل / ٢٠١٧ في ٦ / ٦ / ٢٠١٧، قرار غير منشور.
- ٢- قرار محكمة عمل القادسية رقم ٢٣ / عمل / ٢٠١٧ في ١٣ / ١٢ / ٢٠١٧، قرار غير منشور.
- ٣- قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم (٦٧ / اتحادية / ٢٠٢١) في ٣١ / ٨ / ٢٠٢١ المنشور في الوقائع العراقية، العدد (٤٦٥٤) في ١٥ / ١١ / ٢٠٢١.



التشريعات

- ١- الاتفاقية الدولية الخاصة بمنع السخرة رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠.
- ٢- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨.
- ٣- اتفاقية المساواة في الأجور رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١.
- ٤- اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨.
- ٥- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦.
- ٦- القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٦٦ المتعلق بمجلة التشغيل التونسي.
- ٧- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ (المعدل).
- ٨- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لسنة ١٩٧٩.
- ٩- القانون رقم (٥٦/٨٢) لسنة ١٩٨٢ المتعلق بعلاقات العمل الجزائري النافذ.
- ١٠- قانون العمل اليمني رقم (٥) لسنة ١٩٩٥ (المعدل).
- ١١- قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ (المعدل).
- ١٢- قانون العمل السوداني لسنة ١٩٩٧ (المعدل).
- ١٣- القانون رقم (٩٩ / ٦٥) لسنة ١٩٩٩ المتعلق بمدونة الشغل المغربي.
- ١٤- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النافذ.
- ١٥- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) لسنة ٢٠٠٣ (المعدل).
- ١٦- الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة ٢٠٠٤.
- ١٧- قانون علاقات العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٤ الليبي.
- ١٨- دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

Sources

- 1- Dr. Ahmed Hafez Negm: Administrative Law (A Legal Study to Regulate Administration Activity), 2nd ed., Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 1980.
- 2- Dr. Ahmed Zaki Badawi: Labor Legislation in Arab Countries and International Work Standards, Alexandria, 1995.
- 3- Israa Ahmed Saad Al-Subaihat: Legal protection for working women in international agreements and Jordanian labor law, Master's thesis, College of Graduate Studies, University of Jordan, 2013.
- 4- Jalal Al-Adawi, Hamdi Abdel-Rahman: Labor Law (General Rules for Work in the Public Sector), 1973.



- 5- Hamed Sayed Muhammad Hamed: Sexual violence against women in international law, a brief overview of combating it in accordance with the provisions of Islamic Sharia, 1st edition, National Center for Legal Publications, Cairo, 2016.
- 6- Suhail Al-Ahmad, Ali Abu Maria: The Work Strike “A Comparative Study between Law and Islamic Jurisprudence,” An-Najah University Journal for Research and Human Sciences, Volume 26, Issue 6, 2012.
- 7- Dr. Adnan Al-Abed: The concept of the strike and its effects on labor legislation, Law Journal, first issue, Baghdad, 1966.
- 8- Dr. Adnan Al-Abed, Dr. Youssef Elias: Labor Law, 2nd edition, Central Labor Press, Baghdad, 1989.
- 9- Dr. Adnan Ayed, Youssef Elias, Labor Law, 1st edition, out of print, 2005.
- 10- Atallah Taj: The status of women in Algerian labor legislation in light of international and Arab labor standards (a comparative study), Office of University Press, Algeria, 2016.
- 11- Dr. Imad Hassan Al-Salman: The New Labor Law, 1st edition, Al-Sanhouri Library, Baghdad, 2017.
- 12- Dr. Maged Ragheb Al-Helou: Administrative Law, University Press House, Alexandria, 1987.
- 13- Muhammad Ali Al-Ta'i: Legal regulation of the employment of working women in Iraq (problems and solutions), Judicial Journal, Bar Association, second issue, Al-Shaab Press, 1990.
- 14- Muhammad Hussein Mansour: Labor Law in Egypt and Lebanon, 2nd edition, Dar Al-Nahda Al-Arabiyya, Beirut, 1995.
- 15- Muhammad Salim Muhammad Amin, Nawzad Ahmad Yassin: Legal trends regarding the strike of public employees, Journal of the College of Law for Legal and Political Sciences, University of Kirkuk, Issue 17, Volume 15, 2015.
- 16- Magdy Muhammad Gomaa: Violence against women between criminalization and coping mechanisms (an applied study on rape and sexual harassment), New University House, Egypt, out of print.
- 17- Youssef Elias: Al-Wajeez fi Labor Law, Without a Place, 1989.
- 18- Nahid Al-Agouz: Criminal Protection of Labor Rights, Mansha'at Al-Maaref, Alexandria, 1996.
- 19- Dr. Muhammad Helmy Murad: Labor Law, 2nd edition, Nahdet Misr Press, Cairo, 1953.
- 20- Abdul Wahed Karam: Explanation of the Labor Law, Al-Nahda Library Publications, Baghdad, 1972.



21- Bran et Henri Gallaud et Andrel “Droit de travail francais”, 2nd edition, 1990.

22- Droit de travail “Droit syndical”, edition force ouvriere, 1998.

Judicial decisions:

1- Al-Qadisiyah Labor Court Decision No. 8 / Labor / 2017 dated 6/6/2017, unpublished decision.

2- Al-Qadisiyah Labor Court Decision No. 23/Labour/2017 dated 12/13/2017, unpublished decision.

3- Federal Supreme Court Decision No. (67/Federal/2021) on 8/31/2021 published in the Iraqi Gazette, Issue (4654) on 11/15/2021.

Legislation

1- International Convention on the Prevention of Forced Labor No. (29) of 1930.

2- The Universal Declaration of Human Rights of 1948.

3- Equal Wages Agreement No. (100) of 1951.

4- Discrimination in Employment and Occupation Convention No. (111) of 1958.

5- The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights of 1966.

6- Law No. (27) of 1966 relating to the Tunisian Employment Code.

7- Iraqi Penal Code No. (111) of 1969 (amended).

8- The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) of 1979.

9- Law No. (82/06) of 1982 relating to Algerian labor relations in force.

10- Yemeni Labor Law No. (5) of 1995 (amended).

11- Jordanian Labor Law No. (8) of 1996 (amended).

12- Sudanese Labor Law of 1997 (amended).

13- Law No. (99/65) of 1999 relating to the Moroccan Labor Code.

14- Egyptian Labor Law No. (12) of 2003 in force.

15- The Saudi Labor Law issued by Royal Decree No. (M/5) of 2003 (amended).

16- Arab Charter on Human Rights of 2004.

17- Libyan Labor Relations Law No. (12) of 2004.

18- The Constitution of the Republic of Iraq of 2005.