

جامعة الفلوجة
كلية القانون



المجلد: ٣ العدد: ٢ / كانون الأول - السنة: ٢٠٢٢

مجلة الباحث للعلوم القانونية

مجلة علمية محكمة

ISSN: 2706-5960

E-ISSN: 2706-5979

رقم الايداع في دار الكتب و الوثائق

(2409)



جامعة الفلوجة

كلية القانون

مجلة الباحث للعلوم القانونية

المجلد الثالث/العدد الثاني/كانون الأول - السنة ٢٠٢٢

ISSN(PRINT) : 2706-5960

ISSN(ONLINE) : 2706-5979

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق الوطنية (٢٤٠٩) لسنة ٢٠٢٠

مجلة الباحث للعلوم القانونية

مجلة علمية محكمة، تنشر أبحاثاً متخصصة في علم القانون وفروعه، وتصدر بشكل نصف سنوي عن كلية القانون - جامعة الفلوجة، في شهر حزيران وشهر كانون الأول من كل عام.

ISSN(PRINT) : 2706-5960

ISSN(ONLINE) : 2706-5979

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق الوطنية (٢٤٠٩) لسنة ٢٠٢٠

العنوان:

جمهورية العراق، الأنبار، جامعة الفلوجة، كلية القانون، مجلة الباحث للعلوم القانونية

البريد الإلكتروني:

jrls@uofallujah.edu.iq

بريد المراسلة:

law.journal@uofallujah.edu.iq

بريد الدعم الفني:

<https://uofjls.net>

الموقع الإلكتروني للمجلة:

الاشتراك بالمجلة:

يحدد الاشتراك السنوي في المجلة لداخل العراق وخارجه على أساس (٥٠,٠٠٠) خمسون ألف دينار عراقي للمؤسسات والأشخاص داخل العراق، و(١٠٠\$) مئة دولار للمؤسسات والأشخاص خارج العراق.

هيئة تحرير المجلة

رئيس التحرير:

أ. د. رائد ناجي احمد

أعضاء هيئة التحرير:

اسم التدريسي	جهة الانتساب
أ. د. سعد حسين عبد الحلبوسي	كلية القانون جامعة الفلوجة- العراق
Pr.Jean-François Riffard	France / Ecole de droit UCA/droit privé
أ.د. محمد حسن علي القاسمي	كلية القانون / جامعة الإمارات/ الإمارات
أ. د. عادل ناصر حسين	كلية القانون / جامعة الفلوجة- العراق
أ.د. ميساء سعيد موسى	كلية القانون / جامعة ال البيت- الأردن
أ. د. سليمان براك دايع	كلية ألقانون جامعة الفلوجة- العراق
ا.د. خلفي عبد الرحمن	كلية القانون / جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية/ الجزائر
أ. د. صدام فيصل كوكز	كلية القانون جامعة الفلوجة- العراق
أ. د. خالد رشيد علي	كلية القانون / جامعة الفلوجة- العراق
أ.د. مصطفى المتولي قنديل	كلية القانون/جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا/ الإمارات
أ.د. احمد خلف الدخيل	كلية الحقوق/ جامعة تكريت - العراق
أ.د. وسن قاسم غني	كلية القانون جامعة بابل- العراق
أ.د. بشير جمعة عبد الجبار	كلية القانون والعلوم السياسية الجامعة العراقية - العراق
أ. د. محمد جواد زيدان	كلية القانون/ جامعة الفلوجة-العراق
أ.م. د. محمد خليل يوسف ابو بكر	كلية الحقوق/ جامعة الزيتونة /الأردن-
أ. م. د. نافع بحر سلطان	كلية القانون/ جامعة الفلوجة- العراق
أ.م.د. أسماعيل فاضل حلواص	كلية القانون/ جامعة الفلوجة- العراق
أ.م.د. عمر عبد الكريم جاسم	حوسبة سحابية / جامعة الفلوجة- العراق

مدير التحرير:

أ.د. زياد طارق جاسم

المدقق اللغوي:

أ.د. عمر علي محمد (مدقق لغة عربية)

أ.م.د. خالد حمد فياض (مدقق لغة انكليزية)

الإشراف والتدقيق الفني:

م.م. حسام الدين فيصل كوكز مدير موقع المجلة

م.م. تائر حامد عواد مسؤول فحص الاستلال الالكتروني

اهداف المجلة وضوابط النشر ودليل المؤلفين

اولاً: هدف المجلة:

- 1- نشر الأبحاث العلمية في مختلف التخصصات القانونية، والتعليق على القرارات القضائية والمقالات التي تهدف إلى نشر الثقافة القانونية.
- 2- مد جسور المعرفة العلمية وتعزيز التواصل المعرفي بين كليات القانون بمختلف في الجامعات المناظرة، في الداخل والخارج.
- 3- نشر الثقافة القانونية في المجتمع من خلال إتاحة المجلة بطبعتها الورقية والرقمية وتوزيعها مقابل مبالغ رمزية.

ثانياً: سياسة المجلة

(١) التقويم العلمي للأبحاث:

١. يتم النشر في هذه المجلة بعد تقويم البحث علمياً من قبل خبراء معتمدين مشهود لهم بالكفاءة العلمية في ميادين اختصاصاتهم الدقيقة.

٢. يخضع البحث المقدم للنشر في المجلة للتقويم العلمي من قبل محكمين اثنين (خبراء) تختارهم المجلة.
٣. وترفض المجلة نشر البحوث التي لا تتوفر فيها منهجية البحث العلمي المعروفة.
٤. يلتزم الباحث بالأخذ بالملاحظات التي ثبتها الخبراء بعد تقويم ابحاثهم.

(٢) نشر البحث:

- ١- لا تنشر المجلة سوى البحوث الأصلية التي لم يسبق نشرها، ولم تقدم للنشر في الوقت ذاته، إلى أي مجلة علمية أخرى أو مؤتمر علمي.
- ٢- يتم إعلام الباحث بقرار المجلة بقبول النشر خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ استلام البحث.
- ٣- في حالة قبول البحث للنشر، يزود الباحث بتأييد قبول النشر، وتلتزم المجلة بنشره في أقرب عدد مهياً للنشر إذا كان البحث مستوفياً للشروط المذكورة آنفاً.
- ٤- تحتفظ المجلة بحقها في نشر البحث على وفق خطة هيئة التحرير مع مراعاة الأولويات الفنية وتاريخ تقديم البحث.
- ٥- كل بحث ينشر في المجلة يكون ملكاً لها، ولا يجوز لأي جهة أخرى إعادة نشر البحث أو نشر ترجمة له في كتاب أو صحيفة أو دورية إلا بموافقة خطية من رئيس التحرير.
- ٦- يستوفى مبلغ (١٠٠,٠٠٠) ألف دينار عراقي عن كل بحث محلي و(١٠٠ دولار أمريكي) عن كل بحث أجنبي، إذا كان عدد صفحاته لا تزيد عن (٢٥) صفحة، ويزداد المبلغ بمقدار (٢٥٠٠) ألفان وخمسمائة دينار عن كل صفحة تزيد على الحد الأقصى المحدد، ويتم تحرير إيصال رسمي بالمبالغ المستلمة.
- ٧- تعتذر المجلة عن إعادة البحوث، سواء تم نشرها أم لا.

(٣) حقوق الباحث وواجباته:

١- تتعهد المجلة بالمحافظة على الحقوق الفكرية للباحثين بحسب ما تنص عليه القوانين النافذة في جمهورية العراق.

٢- يعبر البحث عن رأي الباحث، ولا يعبر عن رأي المجلة.

٣- يتحمل الباحث المسؤولية القانونية والأخلاقية الكاملة في حالة ظهور أي استلال أو اقتباس أو نقل من مواقع الإنترنت . من دون الحصر في أقواس الاقتباس أو من دون الإشارة الكاملة والصحيحة للمرجع في الهامش.

ثالثاً: ضوابط النشر

المتطلبات الشكلية في الأبحاث العربية (دليل المؤلفين):

١- عنوان البحث:

يثبت عنوان البحث على الصفحة الأولى بخط (Simplified Arabic) وبحجم (١٨)، ويكتب اسم الباحث الكامل ولقبه العلمي ومكان عمله. وفي حالة وجود أكثر من باحث اشترك في كتابة البحث فمن المناسب ذكر أسمائهم مع عنوان المراسلة، بغية تيسير الاتصال بهم.

عنوان البحث:

اسم الباحث / الباحثون . نوع الخط (Simplified Arabic) والحجم (١٨)
عنوان الباحث / الباحثون . نوع الخط (Simplified Arabic) والحجم (١٨)
(ملخص باللغة العربية وإحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية). وتكتب الكلمات المفتاحية تحت كل ملخص وبلغته.

٢- متن البحث:

يطبع البحث بخط (Simplified Arabic) على وجه واحد من كل ورقة ذات الحجم (A4)، كما يترك هامش فراغ مناسب في كل جهات الورقة المطبوعة، ويبوب البحث إلى مقدمة، ثم المتن الذي يوزع على (فصول أو مباحث ومطالب وفروع)، ثم الخاتمة، ثم قائمة المراجع.

• حاشية الورقة (٢ سم) من كل جهة.

• مساحة فارغة تترك خمسة أسطر مفردة كمساحة فارغة بعد الحاشية العليا للصفحة الأولى فقط.

• يكتب النص بحجم (١٤) ونوع الخط (Simplified Arabic)

• تكتب العناوين الرئيسية بحجم (١٦) بلون غامق وتوضع مباشرة بعد الحاشية اليمنى.

• تكتب العناوين الفرعية بحجم (١٦) وتوضع مباشرة بعد العناوين الرئيسية.

• تضبط المسافة بين الأسطر باستخدام النمط (المفرد) (Single)

• تكتب الهوامش بحجم (١٢)، وبشكل متسلسل ومستقل أسفل كل صفحة

• تستخدم الأرقام العربية (١٢٣٤٥٦٧٨٩٠)

• يجب ترك مساحة فارغة قدرها سطر واحد قبل كل عنوان رئيس أو فرعي

• بالنسبة للأشكال: يوضع عنوان الشكل تحت الشكل مباشرة وبأحرف غامقة بحجم

(١٤) ويترك سطر واحد فارغ قبل الشكل.

• الجداول: يوضع العنوان فوق الجدول مباشرة وبأحرف غامقة بحجم (١٤) ويترك

سطر واحد فارغ قبل عنوان الجدول

• تكتب المراجع بلون غامق بالأسلوب الآتي: اسم المؤلف، عنوان الكتاب أو البحث،

ج ١، ط ١، جهة النشر، مكان النشر، سنة النشر.

• تنظم المراجع في نهاية البحث، وتكتب بطريقة (المؤلف . العنوان) طبقاً لنظام

شيكاجو الخاص بالتوثيق Style Chicago

• يجب أن يبدأ البحث بملخص لا تزيد عن ٣٠٠ كلمة، تكتب باللغة العربية بحجم

(١٢)، ويجب أن تتناسب تماماً مع مضمون البحث ونتائجه وينظم ذلك بأسلوب مكثف

وواضح.

• يوضع عنوان البحث، وأسماء الباحثين، وملخص البحث باللغة الإنكليزية المطابقة

للخلاصة العربية، مباشرة بعد الملخص باللغة العربية، وتكتب بحجم (١٢).

البحوث الإنكليزية:

• حاشية الورقة ٢ سم من كل جهة.

• مساحة فارغة تترك خمسة أسطر مفردة كمساحة فارغة بعد الحاشية العليا للصفحة الأولى فقط.

• حجم الأحرف ١٤ نوع Times New Roman

• عنوان البحث ١٤ غامق نوع Times New Roman

• أسماء الباحثين ١٢ غامق نوع Times New Roman

• عناوين الباحثين ١٢ غامق نوع Times New Roman (تحت أسماء الباحثين)

• العناوين الرئيسية ١٤ غامق نوع Times New Roman وتكون مباشرة بعد الحاشية اليمنى.

• العناوين الفرعية ١٤ غامق نوع Times New Roman وتكون مباشرة بعد العناوين الرئيسية

• النص حجم الخط ١٤ نوع Times New Roman والمسافة بين الأسطر (مفردة).

• الهوامش حجم الخط ١٢ نوع Times New Roman والمسافة بين الأسطر (مفردة).

• مساحة فارقة يجب ترك سطر واحد فارغ قبل كل عنوان رئيسي أو فرعي

• الأشكال يوضع عنوان شكل تحت الشكل مباشرة وبأحرف حجم ١٢ غامق ويترك سطر واحد فارغ قبل الشكل.

• الجداول يوضع عنوان الجدول فوق الجدول مباشرة وبأحرف حجم ١٢ غامق ويترك سطر واحد فارغ قبل عنوان الجدول.

• المصادر: أسم المؤلف، عنوان الكتاب ج ١، ط ١، جهة النشر، مكان النشر، سنة النشر، وبخط غامق.

• المصادر في نهاية البحث تكتب بصيغة قانونية عالمية وفقا إلى شيكاغو ستايل .Style Chicago

- المراجع أسم المؤلف، عنوان الكتاب ج ١، ط ١، جهة النشر، مكان النشر، سنة النشر.
- الخلاصة باللغة العربية يوضع عنوان البحث وأسماء الباحثين وخلاصة البحث باللغة العربية مباشرة بعد الملخص باللغة الإنكليزية.
- الرموز: إذا أحتوى البحث على أية رموز فيجب أن ترتب أبجدياً ثم الأحرف اللاتينية والإغريقية وتوضع في نهاية البحث وقبل المصادر.
- تعنون البحوث والمراسلات إلى جامعة الفلوجة كلية القانون مجلة الباحث للعلوم القانونية.
- للمراسلة على إيميلات المجلة والموقع الإلكتروني:

EMAIL: jrls@uofallujah.edu.iq

EMAIL: law.journal@uofallujah.edu.iq

<https://uofjls.net>

كلمة العدد

مما لا مرأ فيه ان النتاج الفكري لاسيما الاكاديمي تتجلى اصداءه في كتاب او بحث ينشر في مجلة علمية متخصصة تحتكم الى ضوابط وشرائط تحفظ للنتاج حقوقه وملكيته الفكرية وفي هذه المجلة (مجلة الباحث للعلوم القانونية) وضعت فيها شروط وقواعد اتسمت بالموضوعية وكانت غايتها الاساسية ترصين البحث العلمي وفق اليات محددة مسبقا منها ضوابط التقييم والخبرة و قواعد النشر واجراءات المراسلات وتتبع البحث و متطلبات الاستلال الالكترونية حيث حرصت ادارة تحرير المجلة على تنفيذها بحذافيرها لكي تكون المجلة فعلا موثلا لنتاج علمي هادف لا يختلط به الشوائب ولا تتال منه شبهات السرقة العلمية فضلا عن اتباع اجراءات واضحة وموضوعية في ارسال البحوث و التقييم من خلال الركون الى اليات منضبطة وشفافة ومحايده وسرية غايتها منح الثقة لصاحب البحث الرصين الى ان فكرته المسطرة ستجد لها ادوات تقييم علمية بحتة بعيدة عن كل جوانب الود او الاعوجاج الفكري ، وفي الوقت ذاته بث الطمأنينة لدى الجهات العلمية والاكاديمية ذات العلاقة لاسيما لجان الترقيات العلمية المختصة في كليات القانون المختلفة (في الداخل والخارج) ان ما ينشر في المجلة هي بحوث رصينة وقيمة بحيث يتوافر فيها وصف مجلة محكمة بحقه وحقيقته. ولذلك يمكن ان نصرح ومن باب التأييد لما سلف ذكره ان العديد من البحوث المقدمة للمجلة رفضت بعد ان ارسلت الى خبراء مختصين اشاروا الى عدم صلاحيتها للنشر، كما انه ثمة بحوث كانت محل تقويم وتعديل بناء على الملاحظات التي ارسلت من الخبير العلمي فلم يكن لها نصيب ضمن مدخلات المجلة الا بعد اخذ الباحث بها واعادة النظر فيها لاسيما وان ادارة تحرير المجلة حرصت على ان تراجع الخبير العلمي المعني حتى يعطى اجازة النشر للبحث والتأكد من اخذ الباحث بجميع التعديلات والملاحظات التي سبق الإشارة إليها في تقريره العلمي كي يكتسب البحث شرائطه العلمية المطلوبة. وهذا كله ادراكا من قبل هيئة التحرير ومدير تحرير المجلة على ان التمييز بين الغث والسمين في البحث العلمي اساس اعتماد المجلة وارتقاء في نتاجها الفكري الرصين.

وعلى نسق الاعداد السابقة للمجلة وضمن مجلداتها الثلاث فان هذا العدد احتوى بين ثناياه بحوث علمية متنوعة ورصينة في مختلف فروع القانون الخاص والقانون العام. ففي القانون الخاص كان البحث الموسوم (سريان احكام الاجارة على قسمة المهايأة) وكذلك (أثر تغيير الجنس في مسائل

الاحوال الشخصية) فضلا عن البحث الموسوم (تعدد الزوجات في القانون الدولي الخاص صراع ثقافي تنازع في القوانين) و(نظرات في قانون الوكالة التجارية رقم (٧٩) لسنة ٢٠١٧) و(التصدي للكسب غير المشروع -دراسة مقارنة-). اما في القانون العام فكان البحث الموسوم (النظام القانوني لمحكمة القضاء الإداري -دراسة مقارنة بين العراق ومصر) وكذلك الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة - دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥-) و (انتهاكات الشركات العسكرية الأمنية الخاصة لقانوني الدولي الإنساني وحقوق الإنسان - العراق إنموذجاً) وكان للأحكام القضائية مؤثلاً في هذا العدد من خلال التعليق عليها وبيان الراي الفقهي فيها فكان موضوع القرار محل التعليق بعنوان (نفقة الزوجة غير الناشز).

الاستاذ الدكتور

رائد ناجي احمد

رئيس تحرير المجلة

كانون الأول ٢٠٢٢

قائمة المحتويات

العنوان	رقم الصفحة
سريان أحكام الإجارة على قسمة المهايأة الباحث: مصطفى تحرير محمد أ.د. سعد حسين عبد	٦٠-١٣
أثر تغيير الجنس في مسائل الأحوال الشخصية الباحث: حارث صلاح الدين محمود أ.د. عادل ناصر حسين	٩٩-٦١
تعدد الزوجات في القانون الدولي الخاص صراع ثقافي تنازع في القوانين أ.م.د. نافع بحر سلطان	٢٤٤-١٠١
نظرات في قانون الوكالة التجارية رقم (٧٩) لسنة ٢٠١٧ د. رسل عبد الستار عبد الجبار	٢٧٧-٢٤٥
النظام القانوني لمحكمة القضاء الإداري -دراسة مقارنة بين العراق ومصر أ.م.د. وليد حسن حميد	٣١٣-٢٧٩
التصدي للكسب غير المشروع -دراسة مقارنة- الباحثة: نيفين خضر أحمد د. زياد ناظم جاسم	٣٥٩-٣١٥
الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة -دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥- م.م. نور قطان خليل	٤٠٠-٣٦١
انتهاكات الشركات العسكرية الأمنية الخاصة لقانوني السوي الإنساني وحقوق الإنسان - العراق إنموذجاً الباحث: احمد عبد حسن	٤٤٣-٤٠١
نفقة الزوجة غير الناشز "تعليق على قرار قضائي" م.م. بارق يوسف محمد	٤٦١-٤٤٥

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

(دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥)

م.م. نور قحطان خليل

كلية القانون والعلوم السياسية- جامعة الانبار - العراق

Doi:<https://doi.org/10.37940/JRLS.2022.3.2.7>

المُلخَص

اهتم قانون العمل بالمرأة العاملة، إذ نظم عملها ومنحها حقوقاً تتلاءم مع طبيعتها وواجباتها الاجتماعية كأم. فأصبحت هذه الحقوق ضمانات للحفاظ على صحتها وقدرتها على الإنتاج ولممارسة عملها ببسر وسهولة، وأوجب على أصحاب العمل الالتزام بها والا تعرضوا للجزاءات الجنائية والمدنية عند مخالفتها. إن علاقة العمل التي تربط المرأة العاملة بأصحاب العمل تخضع إلى القواعد القانونية التي تسري على جميع العمال، فضلاً عن تخصيص المشرع قواعد خاصة تؤسس لحماية مميزة للمرأة العاملة، وتصنف هذه القواعد ما بين قواعد عامة تسري على جميع النساء العاملات، وقواعد تمس الأم العاملة فقط دون غيرها. ونظراً لإضفاء الجزاء الجنائي على هذه القواعد فإن مخالفتها يدخل ضمن الأعمال الإجرامية التي ترتكب ضد النساء في اطار قانون العمل، لذا ركزت الدراسة على تحليل ووصف أركان هذه الجرائم بغية توضيحها وإزالة ما يعتريها من غموض، وصولاً إلى تقديم بعض المقترحات التي تعمل على تدعيم عمل المرأة في العراق.

الكلمات المفتاحية: عمل المرأة، الجرائم الخاصة، الأم العاملة، قانون العمل، تمكين المرأة

Crimes against Women Workers

(Legal Study in the light of Iraqi Labor Law No. (37) of 2015

Noor Qahtan Khaleel

College of Law- University of Anbar- IRAQ

Abstract

The labor Law provides texts deal with women workers and their rights that fit the nature of females and their social duties as mothers, in the way that ensures providing protection for health and ability of females to work. The law obligated employers to implement these rights and put many penalties that impose on employers who violate this obligation. The relationship between women and employers is regulated through legal rules that apply on all workers, in addition to these rules that provide special protection for woman worker. These rules are classified to general rules that apply on all women workers, and rules that address only working mothers. As, these rules impose penalties, violations of them form crimes against female according to labor law. Therefore, this study focuses on analyzing the principles of these crimes and clarifies the misunderstanding to reach suggestions that support women work in Iraq.

Key words: Women work, Special Crimes, Working Mothers, Labor Law, Women Empowerment

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

(دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥)

المقدمة

واجهت المرأة العاملة مع رفيقها الرجل منذ القدم بؤس الفقر والحاجة، فضلاً عن تعسف وإذلال أصحاب العمل، وكان لضعف المرأة واستكانتها إلى الظلم عاملاً أساساً لتأخرها في المطالبة بحقوقها. فتم استغلال تشغيلها مقابل أجور زهيدة وظروف عمل تفتقر إلى ابسط مقومات الصحة والسلامة المهنية. فأدى إلى شيوع نظرة مزاحمتها عمل الرجال وتعريضهم إلى خطر البطالة، ناهيك عن سيطرة فكرة أن دور المرأة الوحيد هو البقاء في منزلها ورعاية بيت زوجها وما يصاحبه من أداء الأعمال المنزلية فقط. إلا أن التطور الذي أصاب مختلف نواحي الحياة في الدول أدى إلى تكاثف الجهود الدولية والوطنية للالتفاف إلى واقع عمل المرأة والسعي إلى النهوض به نظراً لتزايد أهمية مكانة المرأة في تطور المجتمع وازدهاره، وذلك بتنظيم عملها وفق قواعد تفرض على أصحاب العمل الالتزام بها، تراعي ضعف مقدرتها البدنية مقارنة بالرجل وطبيعة التكوين البيولوجي لجسمها الذي قد يعرضها للإصابة بالأمراض بنسبة تفوق الرجال عند اشتغالها في مهن وأعمال تصنف بكونها ضارة أو تهددها بخطر الإصابة بالضرر، مع التركيز على إبراز مشاكل المرأة العاملة بشكل عام والأم العاملة بشكل خاص إلا وهي ازدواجية دورها في المجتمع ما بين كونها عضواً فعالاً في صفوف الأيدي العاملة التي تساهم في تنمية المجتمع وتطوره اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً، وما بين وظيفتها الأساسية داخل أسرتها من كونها أمّاً تتحمل عبء رعاية زوجها وأولادها ومهام الأعمال المنزلية في داخل البيت، لأن المرأة مهما تعاضم دورها في مكان عملها فإن عقلها وقلدها يبقى معلقاً ببيتها وأولادها وأن اطمئنانها على أحوالهم له تأثيراً كبيراً على عطاء المرأة ومستوى إنتاجها. لذلك قام المشرع العراقي في قانون العمل الحالي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ - بالإضافة إلى وضعه القواعد التي تنظم العلاقة العمالية التي تربط صاحب العمل بجميع العمال - بتنظيم قواعد خاصة لحماية

المرأة العاملة واضفى عليها الجزاءات التي تعمل على ردع أصحاب العمل على مخالفتها والإخلال بها، مؤدياً إلى دخولها ضمن التكوين القانوني للجرائم التي تقع على المرأة العاملة. لذا سيقنصر نطاق الدراسة على الأعمال الإجرامية الخاصة بالمرأة العاملة والتي تقع ضحيتها المرأة العاملة بشكل عام، كحظر تشغيلها بالأعمال الليلية والاعتداء على ساعات عملها، أو تخص الأم العاملة دون غيرها تبعاً للقواعد المنظمة لعملها، التي اسبغ عليها المشرع صفة النظام العام وبالتالي لا يجوز الاعتداء عليها. مع ضرورة الإشارة إلى أن المشرع العراقي استبعد فئة النساء اللاتي يشتغلن في وسط عائلي وبشروط معينة من الخضوع إلى أحكام الفصل الخاص بتنظيم عمل النساء.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية دراسة البحث في إبراز الأفعال والانتهاكات التي تقع على المرأة العاملة في العراق، والتي واجهها قانون العمل العراقي الحالي وتقييمها لبيان مدى جدارتها في تحقيق سبل الحماية المستدامة للمرأة العاملة والنهوض بواقع ممارستها للعمل للحد اللائق الذي يتلاءم مع أهمية دورها في قطاع الإنتاج ومدى انعكاسه على قدرتها في التوفيق بينه وبين دورها داخل أسرتها باعتبارها أساس الخلية الأولى لإنشاء دولة متحضرة وسليمة قادرة على مواكبة التطور الذي يرافق مختلف مظاهر الحياة الاجتماعية والاقتصادية لجميع الدول. لاسيما أنه ونتيجة إلى آثار الحروب والأزمات التي يمر بها البلد ازدادت نسبة الأرملة والمطلقات فيه اللاتي يلجأن إلى الانخراط في سوق العمل لسد متطلبات العيش الكريم لأسرهن.

مشكلة الدراسة: تظهر مشكلة الدراسة من خلال بيان حجم التباين الموجود في المعالجة القانونية لتنظيم عمل المرأة في العراق، وإبراز مواطن القصور والفراغ التشريعي للنصوص القانونية التي نظمت حقوق المرأة العاملة والتزامات صاحب العمل تجاهها التي أكساها القانون الطابع الجنائي، ومدى كفاءة الجزاء المفروض على مخالفتها في تحقيق الردع الكافي لعدم الأخلال والمساس بالأحكام المنظمة لعمل المرأة

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

في العراق. ومما يزيد من هوة المشكلة هو الإهمال الواسع لهذه النصوص الذي يعمل بمرور الوقت إلى تعطيلها فعلياً وهدم صلاحية تنفيذها في المجتمع. **منهجية الدراسة:** لبيان المشكلة التي تدور حولها موضوع دراستنا تم الاعتماد على المنهج الوصفي للتعرف على الأفعال الماسة بحقوق المرأة العاملة، إلى جانب المنهج التحليلي للنصوص القانونية الواردة في قانون العمل العراقي الحالي، بغية استنباط الجرائم الخاصة الواقعة على المرأة العاملة العراقية. **هيكلية الدراسة:** للإحاطة بجميع جوانب الدراسة تم تقسيمها على مبحثين، يدرس المبحث الأول حالات التجريم الخاصة بالمرأة العاملة، ويتناول المبحث الثاني حالات التجريم الخاصة بالأم العاملة.

المبحث الأول

حالات التجريم الخاصة بالمرأة العاملة

أكد قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، على تقرير مبدأ المساواة لجميع المواطنين في الحق بالعمل دون أي تمييز بسبب الجنس سواء كان تمييزاً مباشراً أم غير مباشر^(١)، كما أقر خضوع المرأة العاملة لذات الأحكام المنظمة لعلاقة العمل التي يخضع لها الرجل العامل، بيد أن ذلك لا يعني أن القانون أعلاه قد تجاهل التكوين الجسماني والمقدرة البدنية التي تتمتع بها المرأة بالإضافة إلى وظيفتها الاجتماعية التي تقوم بها تجاه كلاً من الأسرة والمجتمع، لذا افرد تنظيماً قانونياً خاصاً بها راعى فيه العديد من الاعتبارات الاجتماعية والبدنية والصحية^(٢)، فراضاً على صاحب العمل ضرورة الالتزام به. ويتجسد هذا التنظيم في التزامات تعبر عن حقوق

(١) المادة (٨) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) يوسف إلياس، الوجيز في قانون العمل، بلا مكان، سنة ١٩٨٨-١٩٨٩، ص ١٩١.

المرأة العاملة المتولدة عن العلاقة التي تربطها بصاحب العمل كحقها في التمتع بمدة راحة يومية في أماكن راحة يوفرها صاحب العمل حسب متطلبات العمل الذي تشتغل به المرأة، والتزامات تتناول الأحكام التنظيمية التي فرضها القانون على صاحب العمل التي تستهدف حسن سير عمل المشروع وفرض النظام فيه، ولضمان تمكين الجهات المختصة من مراقبة سلطات اصحاب العمل ومدى تطبيقهم للقانون بالشكل الذي يحقق الغرض من إصداره^(١)، كالالتزام المقرر على صاحب العمل بوضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات في موقع العمل لاطلاع العاملة عليها^(٢).

بناء على ذلك فإن أي إخلال أو مخالفة تصدر من صاحب العمل لهذه الالتزامات يعد سلوكاً إجرامياً يُكون الركن المادي للجرائم التي تقع على المرأة العاملة في نطاق قانون العمل، يسأل عليه قانوناً صاحب العمل حصراً لمخالفته الالتزامات المنصوص عليها في الفصل العاشر من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، الذي خصصه المشرع لحماية المرأة العاملة. إذ جاءت المادة (٩٤) من هذا القانون بالجزاء الجنائي المفروض على صاحب العمل لمخالفته هذه الالتزامات، فنصت على أن "يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠٠) مئة ألف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار". وتضاعف عليه العقوبة عند تكرار ارتكابه المخالفة بعدما تم الحكم عليه بالعقوبة أعلاه^(٣)، فضلاً عن الجزاء المدني الذي يقضي ببطلان كل شرط يرد في عقد أو اتفاق

(١) ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٦، ص ٢٤٢-٢٤٣.

(٢) المادة (٨٤) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) المادة (١٦٩) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

(دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥)

يتضمن تنازلاً للعاملة عن أي حق من حقوقها التي يقرها قانون العمل^(١). إلا أنه لا بد من التنويه قبل البدء في بيان جرائم العمل التي ترد على المرأة العاملة أن جميع هذه الجرائم تتطلب توافر ركن خاص فيها إلى جانب كل من الركن المادي والمعنوي، إلا أننا سنقوم بإبرازه عند تحليل أول هذه الجرائم على افتراض توافره في التكوين القانوني للجرائم الأخرى محل الدراسة. بهذا سنتناول في هذا المبحث جريمة الامتناع عن إعلان الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في المطلب الأول، وسنوضح جريمة تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة، ثم سنبحث في المطلب الثالث جريمة الاعتداء على ساعات عمل المرأة العاملة.

المطلب الأول

جريمة الامتناع عن إعلان الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة

صُنّف قانون العمل بأنه أحد القوانين الاجتماعية التي تهدف حماية الطبقة العاملة كونها الطبقة الأضعف في العلاقة العمالية مقارنة بسلطة وتعسف صاحب العمل الذي يلتزم بمجرد إبرامه العقد مع العامل بمجموعة من الالتزامات بعضها ناشئة عن العقد والبعض الآخر يلتزم بها بحكم القانون باعتباره صاحب عمل يملك سلطة إدارية في المشروع^(٢). وأن أهم ما يميز هذه الالتزامات هي تحولها لحقوق عمالية لصالح العامل لا يحق له التنازل عنها، كما يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق في عقد ينتقص منها، علماً أن هذه الالتزامات جاءت على درجات متفاوتة منها ما شدد

(١) ينظر: المادة (١٤/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) د. محمد علي الطائي، قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٢٠٩.

عليها المشرع ونص على مخالفتها عقوبة جزائية ومنها ما جاء على سبيل الإرشاد والاستيضاح^(١).

ومن باب الحرص على حماية المرأة العاملة والنهوض وتحسين ظروف عملها فقد نص المشرع في المادة (٨٤) من القانون العمل العراقي الحالي على أن "على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل". علماً إن المقصود بالأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة هو الحقوق الناشئة عن المواد المشرعة الواردة في الفصل المخصص لحماية المرأة العاملة والتي تبدأ بالمادة (٨٤) وتنتهي بالمادة (٩٤) فهذه الحقوق مقررة لمصلحتها تعمل على توفير ظروف عمل صالحة تناسب تكوين المرأة وحاجتها. ومن تحليل النص القانوني تبين أن أركان الجريمة تتمحور بثلاثة أركان أولها الركن الخاص ثم الركن المادي والمعنوي للجريمة والتي سنبحثها كما يأتي:

الفرع الأول: الركن الخاص (المفترض)

قد يتطلب البنيان القانوني لبعض الجرائم فضلاً عن أركان الجريمة العامة أن تقوم على أركان خاصة "مفترضة" تميزها عن غيرها من الجرائم، تتمثل بمراكز قانونية أو واقعية تسبق ارتكاب الجريمة، فهي ليست جزءاً من الجريمة إنما تعد أموراً سابقة لازمة لقيامها، لذا ينبغي التأكد من توافرها قبل البحث في أركان الجريمة الأخرى^(٢).

(١) غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، العاتك، بيروت، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٩، ص ٧٩.

(٢) محمد حسين عبد المنعم نور، دور المجني عليه في الدعوى الجنائية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الحقوق، القسم الجنائي مقدمة إلى كلية الحقوق - جامعة القاهرة، مصر، ٢٠٠٢، ص ٧. نقلاً عن سهيلية زهية، الحماية الجنائية للطفل العامل، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية/ قسم الحقوق - جامعة العربي التبسي، الجزائر، ٢٠١٦، ص ٤٤.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

ويتمثل الركن الخاص في الجرائم التي تتناولها دراستنا بصفة المجني عليها وصفة الجاني. تتمثل **صفة المجني عليها** بالمرأة العاملة التي نظم القانون هذه الأحكام الخاصة لحمايتها في مقر العمل، ويمكن تعريف المرأة بأنها "أنثى الإنسان البالغة، كما الرجل هو ذكر الإنسان، وتستخدم الكلمة لتمييز الفرق الحيوي (البيولوجي) بين أفراد الجنسين أو التمييز بين الدور الاجتماعي للمرأة والرجل في الثقافات المختلفة"^(١)، وهي على وفق ما نستنتجه من تعريف قانون العمل العراقي الحالي للعامل في المادة (١/سادساً) بأنه "كل شخص طبيعي سواء كان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون". عند فحص المادة (٨٤) من قانون العمل العراقي الحالي والمواد التي تليها الخاصة بالحماية المقررة للمرأة العاملة، يثار التساؤل حول مدى شمول هذه الأحكام العاملات الأحداث أم اقتصرها على المرأة العاملة البالغة؟ وعلى وفق ما جاء في بيان مفهوم العامل الحدث في القانون أعلاه هو "كل شخص ذكراً أم أنثى بلغ (١٥) الخامسة عشر من العمر ولم يتم (١٨) الثامنة عشرة"^(٢)، ولاسيما أن الكثير من العاملات الأحداث من تجبرهن ظروفهن المعيشية على اللجوء إلى العمل بسن صغير. نرى أن ظاهر هذه النصوص تشير إلى أن هذه الحماية مقررة للعاملة البالغة -فضلاً أن قانون العمل قد نظم أحكام الحماية الخاصة بالأحداث- إلا أن ذلك يؤدي إلى عدم إحاطة فئة الإناث العاملات بالحماية الشاملة ولاسيما ما يتعلق بتخصيص أماكن راحة خاصة بهن وغيرها من الأحكام.

(١) د. نبراس عدنان جلوب، مؤشرات التمييز ضد المرأة (دراسة ميدانية) في جامعة بغداد، بحث منشور في مجلة جامعة الآداب، عدد ٢١/حزيران، ٢٠١٧، ص ٥٧٥.

(٢) المادة (١/عشرون) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

أما **صفة الجاني** فتتمثل بصاحب العمل التي استنباطها من مضمون نص المادة (٩٤) من قانون العمل العراقي الحالي حين خصه بالعقاب عند مخالفته الالتزامات المذكورة في الفصل الخاص لحماية المرأة العاملة، أن صاحب العمل كما بينت مفهومه المادة (١/ثانياً) من القانون أعلاه فهو "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً، أو أكثر لقاء اجر أياً كان نوعه". يتضح من ذلك أن قانون العمل قد توسع في تحديد مفهوم صاحب العمل من حيث المسؤولية فهو لم يحصرها بالمتعاقد مع المرأة صاحب العمل المباشر بل شمل صاحب العمل الرئيس أيضاً فيما يعهده لصاحب العمل المباشر بعده من الباطن ، إذ أوجب القانون تضامن كليهما لأداء حقوق العمال^(١)، كما يمثل صاحب العمل وكيله والمفوض والمدير الذي يتولى ادارة ومسؤولية المشروع، والمشرف على موقع العمل والمقاول، بهذا فإن الدعوى ترفع على صاحب العمل وممثله عند مخالفة الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة، وإذا كان صاحب العمل احد الأشخاص المعنوية فان الدعوى ترفع على ممثله. لكن متى ما ارتكب المدير الذي يتولى إدارة المحل مخالفة بحق المرأة العاملة واثبت صاحب العمل جهله بها فبهذه الحالة يمكن تبرئته منها^(٢)، على اعتبار أن القانون الجنائي لا يأخذ بالمسؤولية عن فعل الغير التي يأخذ بها القانون المدني، فمسؤولية صاحب العمل تحكمها القواعد العامة التي تحدد المسؤولية الجنائية والتي تعدها مسؤولية شخصية^(٣).

الفرع الثاني: الركن المادي

(١) غالب حسن التميمي، المصدر السابق، ص ٣٩.

(٢) فاطمة بجرى، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ١٠٦.

(٣) د. علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات القسم العام (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٦٢٢-٦٢٦.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥

عُرف الركن المادي في وفقاً للمادة (٨) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) سنة ١٩٦٩ بأنه "سلوك إجرامي يرتكب فعل جرمه القانون أو الامتناع عن فعل امر به القانون". فهو وجه الظاهر للجريمة والذي يتمثل بواقعة مادية يصدرها الجاني تعبر عن ما بداخله من إرادة آثمة^(١)، عاقب عليها المشرع لانطباقها على النصوص القانونية التي تتولى التجريم والعقاب لمساسها بمصالح محمية أو تضعها في دائرة الخطر^(٢). يتضمن الركن المادي ثلاثة "عناصر هي: السلوك الإجرامي، والنتيجة الجرمية، والعلاقة السببية بين السلوك المجرم ونتيجته الجرمية"، ويعد السلوك الإجرامي اهم عناصر الركن المادي فهو الذي تشترك فيه جميع الجرائم سواء التي يترتب عليها نتيجة مادية أم تتحقق بمجرد ارتكابه وسواء وقعت الجريمة تامة أم توقفت عند حد الشروع استناداً للقاعدة "لا جريمة بغير سلوك"^(٣).

والسلوك الإجرامي على وفق نص القانون^(٤)، يظهر بصورتين فهو إما أن يكون إيجابياً عند ارتكاب الجاني فعل جرمه القانون، أو يتجسد سلبياً عند الامتناع عن فعل امر القانون بوجوب اتيانه. ويقع السلوك الإجرامي في هذه الجريمة بنشاط سلمي صادر عن الجاني يكشف نيته بالتملص عن واجبه المفروض عليه قانوناً بامتناعه الإعلان عن الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة بعدم وضعه نسخة من هذه الأحكام في لوحة الإعلانات في مكان العمل والذي يفترض أن يكون بشكل واضح

(١) د. أحمد فتحى سرور، الوسيط في قانون العقوبات (القسم العام)، ط٦، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٥، ص٤٩.

(٢) د. علي عبد القادر القهوجي، المصدر السابق، ص٤٩.

(٣) د. علي عبد القادر القهوجي، مصدر السابق، ص٥٠.

(٤) المادة (٤/١٩) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ التي تنص على انه "كل تصرفه جرمه القانون سواء كان إيجابياً أم سلبياً كالتزك والامتناع، مالم يرد نص على خلاف ذلك".

وبارز يحقق الغاية المرجوة منها وهي تمكين المرأة العاملة من الاطلاع عليها وعلمها بما أقره القانون لها من حقوق، بغية اخذ احتياطاتها فيما لو خالف صاحب العمل ماهية الالتزامات المفروضة عليه بحكم القانون.

علماً إن هذه الالتزامات خاضعة لرقابة لجان تفتيش العمل بشكل دوري والتي لها الحق في توجيه واتخاذ الإجراءات القانونية بحقه في حال تلمسه عنها^(١). أما فيما يخص النتيجة الجرمية التي تترتب على هذه الجريمة بعدها الأثر المترتب على السلوك الإجرامي والتي انقسم الفقه حولها على اتجاهين من حيث الاعتداد بالنتيجة بمعناها القانوني الذي يتمثل بالاعتداء على الحق المحمي قانوناً والنتيجة بمعناها المادي من كونها التغيير الذي تجلى للواقع كأثر ناتج من السلوك الذي ارتكبه الجاني، فقد تم تقسيم الجرائم على نوعين جرائم الضرر وهي الجرائم التي تتحقق فيها نتيجة الجريمة بمدلولها القانوني والمادي، إذ يفترض أن السلوك الإجرامي رتب آثاراً تظهر بشكل العدوان الفعلي على الحق الذي يحميه القانون، وجرائم الخطر وهي الجرائم التي تتحقق فيها النتيجة بمدلولها القانوني فقط، إذ يفترض فيه أن اثر السلوك الإجرامي يتمثل بالعدوان المحتمل على الحق المحمي قانوناً أي يمثل تهديداً له بالخطر^(٢).

وارتباطاً بالنتيجة الجرمية للجريمة محل الدراسة (كغيرها من جرائم العمل) فمن الملاحظ أن المشرع قد جرم امتناع صاحب العمل عن الإعلان عن الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة، دون أن يشترط في ذلك التضرر الفعلي للمرأة العاملة جراء امتناعه عن التزامه الذي فرضه القانون، يتضح من ذلك بأن الجريمة هي من جرائم الخطر التي تكفي بالنتيجة القانونية التي تتمثل بالاعتداء على الحقوق التي أقرها

(١) المادة (١٢٧) و(١٢٩) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم العام، ٧، دار النهضة العربية، القاهرة،

٢٠١٢، ص ٣١٤-٣١٧.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

(دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥)

القانون للمرأة العاملة ولا يتطلب لإتمام ركنها المادي توافر النتيجة المادية (الضارة). ومتى ما أصبح سلوك صاحب العمل صالحاً للعدوان أو التهديد بالإضرار بالمرأة العاملة وجدت العلاقة السببية بين سلوكه والنتيجة القانونية للجريمة. بيد أنه من الجدير الإشارة إلى أن القانون لم يلزم صاحب العمل بتحقيق العلم الفعلي للمرأة بهذه الأحكام إذ لم يفرض عليه تبليغها فردياً بمضمون هذه الأحكام وإنما اكتفى بوسيلة الإعلان من باب التبليغ الجماعي.

الفرع الثالث: الركن المعنوي

يتمحور الركن المعنوي في جوهره بالإرادة الإجرامية التي تتمثل بإرادة الجاني ارتكاب ماديات الجريمة، ويعرف الركن المعنوي بأنه العلاقة النفسية التي تربط الجاني بالركن المادي لجريمته، ويشترط فيه أن يكون معاصراً لوقت ارتكاب النشاط الإجرامي المحدث للنتيجة. وللركن المعنوي صورتان أولهما القصد الجرمي والثانية الخطأ غير العمدية، وتشترك الصورتان بأن لكل منهما إرادة آثمة جرمها القانون، إلا أنهما تختلفان من حيث دور هذه الإرادة في كل منهما ففي الصورة الأولى يكون (القصد الجرمي) نتيجة إرادة الجاني للفعل الصادر عنه ونتيجته، أما في الصورة الثانية (الخطأ غير العمدية) فإن الفاعل أراد الفعل غير أنه لم يرد النتيجة المترتبة عليه إلا أنه كان لابد له من توقع حدوثها، ولو بذل القدر الكافي من العناية لكان باستطاعته منع تحققها^(١). ومن تحليل ما ورد في المادة (٨٤) من القانون العمل العراقي الحالي نجد أنها من الجرائم العمدية التي تتطلب توافر القصد الجرمي العام بعنصريه، علماً إن القصد الجرمي على وفق ما عرفه المشرع بأنه "توجيه الفاعل إرادته إلى ارتكاب الفعل المكون للجريمة هادفاً إلى نتيجة الجريمة التي وقعت أو أي

(١) د. محمود حسني نجيب، المصدر السابق، ص ٦٤٤.

نتيجة جرمية أخرى^(١). وعناصر القصد الجرمي هي العلم والإرادة ويتحقق العلم متى ما أحاط الجاني علماً بحقيقة الواقعة التي تنصرف إرادته إلى سلوكها وعلى وفق النموذج القانوني الذي يجرمها، فيكون عالماً بموضوع الحق المعتدى عليه والنتيجة التي تترتب عن هذا الاعتداء. أما الإرادة فهي القوة أو النشاط النفسي الذي توجه جميع أعضاء الجسم أو بعضاً منها بغية تحقيق هدف غير مشروع يتمثل بالاعتداء على حق أو مصلحة يحميها القانون^(٢). إلا أنه يشترط في هذه الإرادة أن تكون حرة مختارة لم تولد أثراً لإكراه أو قوة قاهرة سلطت على الفاعل إذ لا يعتد بها لتحقيق القصد الجرمي^(٣).

وبالتطبيق على الجريمة محل الدراسة فإنه إذا انصرفت إرادة صاحب العمل إلى امتناعه وعدم القيام بما هو ملزم به قانوناً مع علمه بالصفة غير المشروعة لامتناعه يتحقق القصد الجرمي العام الذي يتطلبه قيام الجريمة وفي ذلك توسيع للحماية المقررة للعاملة فيما لو تطلب القانون لتحقيق الجريمة قصداً خاصاً^(٤)، يتمثل بنية صاحب العمل حرمان المرأة العاملة من الاطلاع ومعرفة ما تملكه من حقوق، لأن ذلك يضيق

(١) المادة (١/٣٣) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩.

(٢) د. فتوح عبد الله الشاذلي، قانون العقوبات القسم العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٨، ص ٤٤٨.

(٣) علي حسين خلف، سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مكتبة السنهوري، بغداد، بدون سنة طبع، ص ١٣٢.

(٤) يعرف القصد الخاص بأنه: "إنصراف نية الجاني إلى تحقيق غاية معينة أو باعث خاص بالإضافة إلى توافر القصد العام"، كما في إشتراط نية التملك لتحقيق جريمة السرقة فضلاً عن القصد العام المتمثل بتعمد الجاني إرتكابها". د. علي حسين خلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص ٣٤٣.

دائرة التجريم لصالح صاحب العمل مؤدياً الى تقليص الحماية المبتغاة للمرأة العاملة. واذ ما تحقق توافر أركان الجريمة على وفق ما ذكرناه فان صاحب العمل يعاقب بالعقوبة المقررة قانوناً في المادة (٩٤) من قانون العمل العراقي الحالي السالف ذكرها^(١).

المطلب الثاني

جريمة تشغيل المرأة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة

الأعمال المرهقة هي الأعمال الشاقة التي تتطلب جهداً جسدياً مرهقاً أو التي ينتج عنها أمراضاً مهنية كأعمال الحفريات التي يعمل فيها العمال في المقالع والتقيب عن الأثار والمناجم، وكذلك العمل في سوق المحركات الآلية والأعمال الثقيلة المضرة بالصحة والتي تعرض العمال فيها لبعض الحوادث والأمراض المهنية والأوضاع النفسية والأخلاقية السيئة^(٢). ونظراً لطبيعة هذه الأعمال حظر المشرع العراقي عمل المرأة في هذه الفئة من الأعمال، لذا متى ما خالف صاحب العمل هذه القاعدة عُده فعله جريمة تستوجب العقاب. وسوف نتناول ركني هذه الجريمة وفقاً لما يأتي:

الفرع الأول: الركن المادي

نصت المادة (٨٥/ثانياً) من قانون العمل العراقي الحالي على أن "يحظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة (٦٧/ثالثاً) من هذا القانون". يتضح من ذلك انه بالرغم من تنظيم المشرع لإجراءات السلامة والوقاية الصحية وجعلها واجبة بالنسبة لجميع العمال

(١) تم نكرها في صفحة رقم (٤).

(٢) د. عماد حسن سلمان، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة القانون

المقارن، بغداد، ٢٠١٩، ص ٢٠٨.

سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً، إلا أن هناك أسباباً اقتضت تجريم تشغيل النساء في أعمال معينة يجوز اشتغال الرجال فيها، بيد أن ذلك لا يفسر على أنه شكل من أشكال المحاباة للنساء أو الاستهانة بصحة وشأن الرجال وإنما وجدت هذه التفرقة نظراً لما تملكه المرأة من قوة عضلية أقل من الرجل، إذ تتطلب هذه الأعمال بذل مجهود عضلي كبيراً يضر بصحتها، فضلاً عن ما أثبتته الأبحاث الطبية بتأثر بعض أعضاء جسم المرأة بالسموم الصناعية والمواد الكيميائية أكثر من الرجل، الأمر الذي تطلب إبعادها عن العمل في هذا النوع من الأعمال^(١). لذا فإن الركن المادي للجريمة يتحقق بإتيان صاحب العمل (الجاني) سلوكاً إيجابياً يتمثل بتشغيل المرأة في أي من الأعمال التي منع القانون تشغيلها فيها، واستناداً إلى المادة (٦٧/ثالثاً) من قانون العمل العراقي الحالي يتوجب على وزير العمل والشؤون الاجتماعية وباقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية القيام بإصدار تعليمات تتحدد بموجبها هذه الأعمال المحظورة، وبالفعل أصدر الوزير أعلاه تعليمات رقم (١) لسنة ٢٠١٩ لتحديد الأعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة والحد الأقصى لساعات العمل اليومية^(٢). والتي أعدت جدولاً خاصاً ضمن (٢٦) نوعاً بهذه الأعمال نذكر بعضاً منها "١- نصب وصيانة المنظومات الكهربائية وخطوط النقل وتوزيع الطاقة. ٢- المناجم والمقالع والمحاجر والغوص والأماكن المغلقة والمحصورة. ٣- الحفر واستخراج وتكرير النفط. ٤- تقطيع المرمر والكرانيت والأحجار. ٥- تركيب الهياكل والجسور الحديدية وأعمال الارتفاعات الشاهقة. ٦- خلط وتحضير المواد الكيماوية والتعرض لها. ٧- الغلونة بالطريقة

(١) د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط ٢، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٥٣، ص ٤٣٠؛ د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، ٢٠١٩، ص ٧٦.

(٢) منشورة في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٥٣١ في ٤/٣/٢٠١٩.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

(دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥)

اليودية والصبغ بالرش والطلاء بالأحواض. ٨- الدباغة. ٩- طلاء المرايا بالمعامل بالطريقة غير الميكانيكية. ١٠- رش المبيدات...". وتعد هذه الجريمة من جرائم السلوك المجرد التي لا تحتاج إلى ترتب نتيجة مادية بل تتحقق بتوافر النتيجة القانونية عند قيام صاحب العمل بتشغيل المرأة أو استمرار تشغيلها في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة دون الحاجة لإصابتها بضرر مادي أو معنوي.

الفرع الثاني: الركن المعنوي

لا تقع جريمة تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة إلا عمدية، بتوافر القصد الجرمي بعنصره العلم والإرادة. ويتوافر علم صاحب العمل (الجاني) عندما يسبق ارتكابه سلوك التشغيل تحقق علمه بأركان الجريمة، أي بكونه يقوم بتشغيل المرأة خلافاً للقانون، فضلاً عن اتجاه إرادته الحرة المختارة (الخالية من العيوب التي تفقد الإرادة قيمتها القانونية كالإكراه أو القوة القاهرة) إلى مقارفة هذا الفعل المجرم قانوناً. ومتى ما توافر هذا القصد فلا عبرة ببواعث ارتكابه الجريمة فيما لو كانت شريفة أم دنيئة^(١)، إلا أنه لا يخفى ما لدور الباعث في توجيه المحكمة عند تحديد العقوبة على الجاني ضمن الحد الذي رسمه المشرع بموجب النصوص الصريحة، إذ قد تُشدد العقوبة ويُحكم بحدها الأعلى متى ما كان الباعث دنيئاً، أو قد يؤدي توافر الباعث الشريف الذي يعبر عن حاجة مشروعة أو قيمة اجتماعية إلى عذره عذراً مخففاً للعقوبة^(٢). بناءً على ذلك متى ما توافرت أركان الجريمة فإن صاحب

(١) وذلك استناداً إلى نص المادة (٣٨) من قانون العقوبات العراقي النافذ التي تنص على أن "لا يعتد بالباعث على الجريمة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".

(٢) الباعث: العامل النفسي الذي يدفع الشخص إلى مباشرة سلوك معين ويكون مصدره الجاني أو مصالحه. د. فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مطبعة الزمان، بغداد، ١٩٩٢، ص ٢٨٨-٢٩٠.

العمل يعاقب بالغرامة التي تتراوح ما بين المئة الف دينار والخمسمائة الف دينار، علماً أن العقوبة- فضلاً عن الجزاء المدني- قد تشدد متى ما قام بتكرار مخالفته للقانون بناء على نص المادة (١٦٩) من قانون العمل العراقي الحالي "على صاحب العمل إزالته أثار المخالفة التي حكم من أجلها خلال (٦٠) ستين يوماً من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات. وإذا كرر المحكوم عليه المخالفة فيعاقب بضعف العقوبة المفروضة عليه بموجب أحكام هذا القانون".

المطلب الثالث

جريمة الاعتداء على ساعات عمل المرأة العاملة

يقصد بساعات العمل "الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وانتهائه"^(١). بالتالي فهي ساعات العمل الفعلية التي تؤدي فيها المرأة التزاماتها أمام صاحب العمل، وقد ولى المشرع اهتماماً كبيراً لتحديد ساعات عمل المرأة جعل الاعتداء عليها سلوكاً مجرمًا من قبل صاحب العمل بعدها من قواعد النظام العام الذي يقابل مخالفتها جزاءً جنائياً، كما يعد كل اتفاق يخل منها عرضةً للبطلان. وسنبحث التكوين القانوني لهذه الجريمة في ركنيها المادي والمعنوي وفق الآتي:

الفرع الأول: الركن المادي

بالرغم من عدم وجود الفارق من الناحية النظرية والظاهرية على إمكانية إبرام عقد العمل بين المرأة والرجل سواء كانت كعاملة أم صاحبة عمل وكذلك من ناحية ممارستها لعملها، لان القانون اقر المساواة بين الرجل والمرأة في حق العمل، إلا أن

(١) المادة (٦٦) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة (٢٠١٥)

لاختلاف طبيعة كل منهما من حيث التكوين الجسماني وأيضاً كان لظروفها الطبيعية والتزاماتها الاجتماعية دوراً كبيراً في تقييد حريتها وقابليتها لأداء العمل، فهي وبالرغم من قدرتها وقابليتها الكبيرة على تحمل مصاعب الحياة ومسؤولية حياتها الأسرية، إلا أن تعلقها بأطفالها وبيتها وذويها بالإضافة إلى واجباتها الأسرية جعلها لا تحبذ الأعمال الليلية وساعات العمل الطويلة خارج منزلها إلا في بعض الحالات الاستثنائية، لأن العمل الليلي يعد مرهقاً للجسم ومتعب للأعصاب أكثر من العمل النهاري، ناهيك عما يتركه عليها من آثار بعدم قدرتها على متابعة رعايتها لبيتها وأطفالها في صبيحة اليوم التالي^(١). لذا حظر المشرع العراقي تشغيل المرأة في العمل الليلي كما حدد ساعات عملها ومنحها وقتاً من الراحة اليومية لتمكنها من رعاية أسرتها وبهدف المحافظة على صحتها وحمايتها في أخلاقها وتجنبيها الانحراف^(٢). إذ نصت المادة (٨٦) من قانون العمل العراقي الحالي على أن "أولاً: لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي إلا اذا كان العمل ضرورياً أو بسبب قوة قاهرة أو المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف أو اذا كان هناك قوة قاهرة أدت إلى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقفاً على أن لا يتكرر ذلك. ثانياً: تمنح العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (١١) احدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (٧) سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (٩) التاسعة ليلاً والساعة (٦) السادسة صباحاً. ثالثاً: لا يسري حكم البند (أولاً) من هذه المادة على الفئات الأتية: أ- العاملات في أعمال إدارية أو تجارية. ب- العاملات في الخدمات الصحية والترفيهية. ج- العاملات في خدمات النقل والاتصالات"، والمادة

(١) د. عماد حسن سلمان، المصدر السابق، ص ٢٠٦-٢٠٧.

(٢) د. محمد علي الطائي، المصدر السابق، ص ٨٠.

(٩٢/أولاً) منه "على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل".

مما سبق يتضح أن الركن المادي لهذه الجريمة يتمحور بنوعين من السلوك: أولهما سلوك إيجابي يتمثل بانتهاج الجاني (صاحب العمل) سلوكاً إيجابياً بتشغيل المرأة العاملة ليلاً خلافاً للقانون، علماً إن المقصود بالعمل الليلي وفق المفهوم الذي وضعه قانون العمل يتمثل بالعمل الذي يتم "بين الساعة (٩) التاسعة ليلاً و(٦) السادسة صباحاً"^(١). باستثناء ما إذا كان أداء العمل ضرورياً أو سببه قوة قاهرة أو كان كان أداءه بهدف المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف أو تشغيل ناتج عن قوة قاهرة سببت توقفاً غير متوقع في العمل على أن لا تتكرر هذه الحالة ثانية، فلا يعد تصرف صاحب العمل في هذه الحالة سلوكاً مجرمًا، كما انه لا يعد كذلك متى ما تم تكليف المرأة بالعمل ليلاً في الأعمال الإدارية أو التجارية وإذا ما تعلق الأمر بالعمل في الخدمات الصحية والترفيهية وأيضاً خدمات النقل والاتصالات. أما السلوك الثاني فهو سلوك سلبي يظهر بامتناع صاحب العمل منح المرأة العاملة فترات الراحة اليومية المقررة لها قانوناً مما يزيد ساعات عملها عن الحد الذي حدده المشرع وفترة الراحة هي مدة زمنية لا تقل عن (١١) احدى عشرة ساعة متواصلة أوجب أن يكون من بينها ما لا يقل عن سبع ساعات من فترة الليل التي تقع ما بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً^(٢). وكذلك امتناعه عن توفير أماكن للراحة وحسب ما يتطلبه العمل الذي تقوم به^(٣).

(١) المادة (٦٩/أولاً-ب) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) المادة (٨٦) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) نصت المادة (٩٢/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ على أن "على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل".

الفرع الثاني: الركن المعنوي

تعد جريمة الاعتداء على ساعات عمل المرأة العاملة من الجرائم العمدية تتحقق بتوافر القصد الجرمي لصاحب العمل، علماً أن هناك صور متعددة للقصد الجرمي، فمتى ما أراد الفاعل الفعل الذي نتج عنه والنتيجة المباشرة المترتبة عليه توافر القصد الجرمي المباشر، ومتى ما أراد الفاعل الفعل متوقفاً للنتيجة المترتبة عليه أو اصر على الأقدام عليها قابلاً بحصولها أو رضياً بمخاطرة تحققها سمي القصد الجرمي قصداً احتمالياً، غير أنه إذا ما وجه إرادته إلى الفعل بقصد تحقيق نتيجة جرمية أقل جسامة من النتيجة التي تحققت فعلاً توافرت صورة القصد المتعدي^(١). ومتى ما اتجهت إرادة الفاعل إلى الفعل ولم تتصرف إرادته إلى النتيجة التي وقعت كأثر له وتوافرت أي من حالات الخطأ التي نص عليها القانون خرجت هذه الحالة من صور القصد الجرمي ووقعت الجريمة غير عمدية^(٢).

ويتحقق القصد الجرمي في جريمة الاعتداء على ساعات عمل المرأة بانصراف إرادة صاحب العمل الآثمة (الخالية من العيوب) للسلوك المكون للجريمة المتمثل بتشغيل المرأة العاملة في العمل الليلي وبتتمديد مدة تشغيلها عمداً بقصد منعها من التمتع بوقت الراحة اليومية المقررة لها قانوناً بالرغم من علمه بأن سلوكه هذا مخالف للقواعد المنظمة لساعات عمل المرأة التي نظمها قانون العمل. ويتوافر العلم والإرادة

(١) د. كامل السعيد، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، بيروت، بدون تاريخ، ص ٢٨٧.

(٢) المادة (٣٥) من قانون العقوبات العراقي النافذ "تكون الجريمة غير عمدية إذا وقعت النتيجة الإجرامية بسبب خطأ الفاعل سواء كان هذا الخطأ إهمالاً، أو رعوناً، أو عدم انتباه، أو عدم احتياط، أو عدم مراعاة القوانين والأنظمة والأوامر".

يتحقق القصد الجرمي المكون للركن المعنوي للجريمة. و باتحاد ركني الجريمة يستحق الجاني الجزاء الذي وضعه المشرع لتحقيق الردع والزجر المناسب له ولغيره.

المبحث الثاني

حالات التجريم الخاصة بالأم العاملة

شاركت المرأة العاملة الرجل منذ قديم الأزل، بؤسه وفاقتة، وتقاسمت معه التعسف والإذلال من الطبقات الحاكمة، إلا انه لضعفها واستكانتها عل الظلم، تأخرت عن رفيقها الرجل كثيراً في المطالبة بحريتها لمدة طويلة، فقد بقيت رقيقاً، تباع وتشتري من قبل أهل المال والجاه، ويتم التداول بها كسلعة لهم، بيد انه بتغير العلاقات الاقتصادية ولاسيما المدة التي أعقبت الثورة الصناعية والتي انتشر فيها استخدام الآلة في الإنتاج، اتجهت الأنظار نحو تشغيل المرأة في جميع ميادين العمل، لكن نظراً لضعف مساومتها ورضاها بأجور اقل من التي يأخذها الرجل، أدى إلى الصراع بين المطالب بعدم تشغيلها وتحجيم دورها ببقائها في بيتها لتربية أطفالها- علما انه بالفعل أخذت بعض الدول في زمن من الأزمان بالحد من تشغيل النساء كفرنسا وألمانيا وبلجيكا وإيطاليا- بحجة المحاولة في تخفيف حدة الأزمات الاقتصادية التي تمر بها، وكذا الحال في الدول النامية إذ ظهرت فيها آراء تعد المرأة إنساناً غير جدير بالعمل خارج البيت وان المرأة تواجه ظروفاً تضطرها إلى الراحة على حساب العمل وزملائها من العمال الذكور، وبين من ينادي بأهمية دورها في الإنتاج باعتبارها جزءاً لا يستهان به من طاقات المجتمع ويؤكد أصحاب هذا الرأي إلى أن عمل المرأة في بيتها ورعايتها أطفالها لا يشكل عائقاً عن أداء واجبها تجاه المجتمع، وانخراطها في جميع مجالات النشاط الاقتصادي. وما لا يمكن نكرانه أن ظاهرة التسبب والإهمال وعدم الإخلاص في أداء واجب العمل تعد من الصفات المجتمعات المتخلفة، ويتساوى في القيام بها

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

(دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥)

كل من الرجال النساء على حد سواء، وما يؤيد هذا الرأي هو مدى الجدية التي تتصف فيها المرأة في نشاطها في الدول التي تحترم العمل وتعهده من اسمى الواجبات على جميع المواطنين^(١). وبازدياد قوة الطبقة العاملة، التفتت الدول الصناعية، منذ أوائل القرن العشرين إلى حال المرأة العاملة وظروف وطبيعة عملها سواء على الصعيد الدولي بتبني منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات التي تعني بتنظيم عمل المرأة وحماية وتحديد أجورها وحماية الأمومة، كاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩، والاتفاقية رقم (٤١) المتعلقة بتشغيل النساء ليلاً^(٢)، وكذلك على الصعيد الوطني بموجب قوانين العمل التي نظمت عمل المرأة وضمنت حقوقها وبما يتلاءم مع طبيعتها ووظيفتها كام^(٣). لذا سنتناول في هذا المبحث حالات التجريم التي تقع على الأم العاملة وفق ثلاث مطالب ولكل جريمة على حدة، مع عدم الأغفال على توافر الركن المفترض (الأم العاملة) - كما بيناه في المبحث الأول في جميع هذه الجرائم بالإضافة إلى أركانها العامة. إذ سنبحث في المطلب الأول جريمة تشغيل الأم العاملة في الأعمال الإضافية، بينما نتناول في المطلب الثاني جريمة الامتناع عن منح الإجازة المقررة للأم العاملة، ثم جريمة منع الأم العاملة من حقها في إرضاع طفلها في المطلب الثالث.

(١) عبد الواحد كرم، شرح قانون العمل، منشورات مكتبة النهضة، بغداد، بيروت، ١٩٧٢، ص ٧٣.

(٢) صادق عليها العراق بقانون رقم (١١) لسنة ١٩٣٧.

(٣) عبد الواحد كرم، المصدر السابق، ص ٧٣-٧٧.

المطلب الأول

جريمة إرغام تشغيل الأم العاملة في الأعمال الإضافية والضارة

يقصد بالعمل الإضافي "العمل الذي يجري في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية أو في الساعات الزائدة عن العمل اليومي ويعتبر العمل الإضافي استثناء من قاعدة تحديد ساعات العمل للعمال، تفرضه ظروف خاصة يمر بها المشروع وعلى ذلك يجب إلا يلتجأ إليه إلا عند الضرورة في الأحوال التي نص عليها القانون"^(١). قد كان لدواعي المحافظة على صحة المرأة العاملة عند قيام حالة الأمومة لديها تجنيبها الإجهاد والإرهاق في هذه المدة الشاقة عليها بالتحاقها بالعمل لساعات إضافية عن معدل عملها اليومي الذي قد تضطر إليه لحاجتها إلى الأجر وخوفاً من بطش واستغلال صاحب العمل، أن راعى المشرع عند تنظيمه قواعد عملها على منع إرغامها بالقيام بأية أعمال إضافية أو ضارة على صحتها أو صحة طفلها. وعند تفحص النموذج القانوني لهذه الجريمة يقتضي بيان ركنيها المادي والمعنوي.

الفرع الأول: الركن المادي

جاءت المادة (٨٥/أولاً) من قانون العمل العراقي الحالي بان "يحظر إرغام المرأة الحامل أو المرضع على أداء عمل إضافي أو عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرراً بصحة الأم أو الطفل أو اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الأم أو الطفل". أن رغبة الأم العاملة في الحصول على الأجر يعد من الدوافع الرئيسية لانخراطها في ميادين العمل، من اجل تأمين متطلبات العيش الكريم لها ولعائلتها. مما قد يعرضها هذا الشيء إلى الوقوع فريسة لاستغلال أصحاب العمل ودون الاكتراث إلى ما تعانيه من متاعب أثناء ذلك، وعند تحليل النص القانوني يتضح أن الركن المادي

(١) عبد الواحد كرم، مصدر سابق، ص ٢٨.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥

لهذه الجريمة يتحقق متى ما اقدم صاحب العمل على إرغام المرأة الحامل أو المرضع بأي شكل من الأشكال على القيام بأية أعمال إضافية أو أعمالاً تصنفها الجهة الصحية على إنها أعمال مضرّة بصحة الأم العاملة أو طفلها أو تم إثبات خطرها الكبير عليها بناء على الفحص الطبي الذي تجريه الجهات المعنية مكوناً بذلك سلوكاً إيجابياً تتم به الجريمة بمجرد ارتكابه، كونها من الجرائم ذات السلوك المحض، محققاً النتيجة القانونية التي توخاها المشرع العراقي من دون الحاجة إلى وقوع ضرر يصيب الحامل أو المرضع أو طفلها، إذ أن مجرد التهديد بتعرض مصالحهما للخطر يعد كافياً لإنتاج السلوك الإجرامي أثاره.

بيد انه ما يؤخذ على المعالجة القانونية التي اخذ بها المشرع عدم تأكيده على منع تشغيلها في الأعمال الإضافية والضارة والخطرة على صحتها أو صحة طفلها وإنما اكتفى فقط بتجريمه إرغامها على أداء هذه الأعمال ، بمعنى انه متى ما عرض صاحب العمل على الحامل أو المرضع العمل في الأعمال التي أشار إليها نص المادة (٨٥/أولاً) وقبلت على أداء العمل فان سلوك صاحب العمل لا يدخل نطاق التجريم^(١). لذا حبذا لو قام المشرع العراقي بالنص صراحة وبشكل واضح على حظر تشغيل المرأة الحامل أو المرضع في الأعمال المشار إليها أعلاه.

الفرع الثاني: الركن المعنوي

إرغام تشغيل الأم العاملة في الأعمال الإضافية أو الضارة أو الخطرة جريمة عمدية، وذلك تطبيقاً للقاعدة التي تقرر بأن الأصل في الجرائم بصورتها المعتادة وقوعها عمدية واستثناء على ذلك تقع الجريمة بصورة شاذة غير عمدية. وتطبق هذه القاعدة كلما جاء النص القانوني خالياً من تحديده لركن الجريمة المعنوي، بذلك نستنتج

(١) غالب حسن التميمي، مصدر سابق، ص ١٧٦.

ضرورة توافر القصد الجرمي فلا يكتفي بالخطأ، تأكيداً على ذلك تعد كل مخالفة من عداد الجرائم العمدية ما لم يدل النص القانوني على عدها غير عمدية بالنص على أن الجاني ارتكبها خطأ بإحدى صور الخطأ المنصوص عليها قانوناً^(١). وتطبيقاً على ذلك يتحقق الركن المعنوي لهذه الجريمة متى ما قام القصد الجرمي لدى صاحب العمل بعنصريه العلم والإرادة، بافتراض علم الجاني (صاحب العمل) علماً منافياً للجهالة بأحكام وقواعد قانون العمل التي تجرم إرغام الأم العاملة (الحامل أو المرضع) على أداء الأعمال الإضافية أو الأعمال المضرة أو الخطرة على صحتها وصحة طفلها، مع اتجاه إرادته إلى إرغامها على أداء هذه الأعمال بإرادة حرة مختارة. ويتحقق عناصر الجريمة فان صاحب العمل يخضع إلى الجزاء المقرر في المادة (٩٤) من قانون العمل العراقي الحالي المتمثل بالغرامة المحصورة بين المئة الف دينار والخمسمائة الف دينار، فضلاً عن الجزاء المدني المتمثل بالبطلان المطلق لأي شرط يرد في عقد أو اتفاق يناقض ما أقره القانون أعلاه من حقوق تمنح للمرأة العاملة. كما أن العقوبة تشدد بتكرار ارتكابه المخالفة^(٢).

المطلب الثاني

جريمة الامتناع عن منح الإجازات المقررة للأم العاملة

إن مقتضيات مصلحة الاقتصاد الوطني حدت بالمشروع إلى تنظيم إجازات العامل بأنواعها المختلفة، ذلك أن العامل بحاجة إلى تفريغ شحنات ضغط أوقات العمل الذي يؤديه بصورة مستمرة والا انعكس سلباً على محيطه سواء في علاقته مع أسرته أم مع المجتمع ككل والتي تترد أثارها على محيط عمله داخل المشروع، وعند

(١) د. محمود نجيب حسني، مصدر سابق ص ٧٥٠.

(٢) المادة (١٤/ثانياً) و (١٦٩) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥

تصور حدوث ذلك لدى العمال داخل المشروع الواحد وتكرر في بقية المشاريع عندئذ وصلنا إلى مرحلة التأثير السلبي على الاقتصاد الوطني^(١)، كما أن المشرع لم يغفل طبيعة المرأة ووظيفتها الاجتماعية داخل أسرتها باعتبارها أمّاً، إذ خصها بمعالجة متميزة عن الرجل من جانب منحها إجازات في أوقات خاصة في حياتها متمثلة بإجازة الحمل والوضع وصولاً إلى إجازة الأمومة. ولبيان أركان هذه الجريمة سنبحث في الفرع الأول ركنها المادي وفي الفرع الثاني ركنها المعنوي.

الفرع الأول: الركن المادي

تمر المرأة العاملة في مدة الحمل والولادة بحالة جسدية ومادية ونفسية غير اعتيادية ولكونها سبيل المجتمع في الإنجاب وزيادة النسل وتهيئة جيل قوي سليم من الناحية الصحية يقود شؤون البلاد ويحقق مصلحتها^(٢). تنبه المشرع إلى إحاطتها برعاية خاصة حفاظاً على صحتها وسلامتها من بقائها في العمل رغم ضعف جسدها وإجهادها في أثناء مراحل حملها الأخيرة وأثناء وضعها لطفلها لمواكبة حصولها على الأجر سداً لاحتياجاتها. لذا نظم المشرع إجازات المرأة في مرحلة الحمل والوضع^(٣)، مقررّاً إعطاها إجازة لأغراضهما بأجر تام لمدة أربعة عشر أسبوعاً في السنة، لها

(١) غالب حسن التميمي، مصدر سابق، ص ١٥٥.

(٢) محمد الطائي، مصدر سابق، ص ٨١.

(٣) علماً إن المقصور بالوضع هو انفصال الجنين عن الأم بوجه عام ولا يلزم أن يكون حياً أو كامل التكوين. فالنساء بحاجة إلى الراحة سواء نزل الجنين حياً أو ميتاً، ولذا فإن القواعد الخاصة بإجازات الوضع تسري على حالات الولادة و حالات الإجهاض. محمد حلمي، مصدر سابق،

التمتع بثمانية أسابيع قبل الموعد المتوقع للوضع وستة أسابيع ألزم المشرع على الحامل استمرار تمتعها بها بعد الوضع^(١).

كما نص قانون العمل العراقي الحالي على جواز قيام الجهة الطبية المختصة بجعل مدة إجازة الحمل والولادة مدة لا تزيد على تسعة اشهر وفق حالات حددها نص المادة (٨٧/خامساً) من القانون أعلاه وهي "في حالة الولادة الصعبة أو ولادة اكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده وتكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند (ثانياً) من هذه المادة إجازة مضمونة تطبق عليها أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمل". وضماناً لحقوق الأم العاملة وردعاً لتسلط وجشع أصحاب العمل الزم القانون عند انتهاء إجازة الحمل والوضع عودة الأم العاملة إلى عملها السابق أو عمل موازي له وبنفس الأجر^(٢). ولأعباء الجسيمة التي تقع على الأم العاملة بعد الولادة أجاز القانون (لكن بموافقة صاحب العمل) للأم العاملة التمتع بإجازة أمومة خاصة بدون اجر ترعى فيها طفلها اذا لم يكمل سنة وحدة من عمره لمدة لا تزيد عن سنة واحدة ويعد عقد عملها في هذه المدة عقداً موقوفاً^(٣).

ومن الجدير بالإشارة أن المشرع العراقي لم يغفل من الجانب آخر مصلحة أصحاب العمل وما يعكسه غياب الأم العاملة عن المشروع وحتى لا يتخوف أصحاب العمل من تشغيل الأم العاملة فقد قيد تمتعها بإجازة الحمل والوضع وأيضاً إجازة الأمومة بقبدين وهما: أولاً: عدم جواز قيام الأم العاملة أثناء تمتعها بإجازة الحمل والوضع بالاشتغال بعمل آخر مأجور لدى الغير^(٤). غير أن القانون لم يحدد الجزاء

(١) المادة (٨٧/أولاً/ثانياً/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) المادة (٨٧/سادساً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) المادة (٨٨) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٤) المادة (٩٠) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

(دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥)

الذي يفرض على العاملة في حال مخالفتها هذا القيد، إلا انه ووفقا للقواعد العامة التي وضعها القانون فان لصاحب العمل ممارسة سلطته التأديبية في فرض الجزاء التأديبي المناسب لهذه المخالفة^(١). ثانيا: لا يحق للأم العاملة الاستفادة من وقتها في إجازة الأمومة الخاصة برعاية طفلها لغير الأغراض المخصصة لها. وفي حالة ثبوت اشتغالها أثناءها بعمل مأجور لدى غيره فان إجازتها تعد ملغاة ولصاحب العمل في هذه الحالة طلبها للعودة إلى العمل في التاريخ الذي يقوم بتحديد^(٢). استنادا لما تقدم يتحقق الركن المادي لهذه الجريمة متى ما امتنع صاحب العمل، بنشاطه السلبي، عن منح الأم العاملة الإجازات الخاصة بالحمل والوضع الممنوحة قانونا لها، وبغض النظر عما اذا أصابها ضرر فعلي نتيجة امتناعه أم لا. كون الجريمة من جرائم السلوك المجرد التي تقع بالامتناع الصادر من الجاني عن الالتزام الذي فرضه عليه قانون العمل. كما وتعد الجريمة من الجرائم مستمرة السلوك^(٣)، التي تستلزم تدخل إرادة الجاني فيها بصورة متجددة لبقاء حالة الاستمرار. فطالما واصل صاحب العمل واستمر امتناعه عن عدم منح الأم العاملة الإجازات التي الزمه قانون العمل بمنحها فإن الجريمة تعد مازالت قائمة.

(١) يوسف الياس، مصدر سابق، ص ١٩٥.

(٢) المادة (٩١/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) الجريمة المستمرة هي الجريمة التي يكون ركنها المعنوي مستمرا لمدة من الزمن بعد لحظة إتمام سلوكها الإجرامي، أي توجد وتستمر بقيام حالة الاستمرار وتنتهي الجريمة متى ما انقطعت هذه الحالة المستمرة. د. جاسم خريبط، شرح قانون العقوبات القسم العام، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط ٣، منشورات زين الحقوقية، بيروت؛ ٢٠٢٠، ص ١٠١.

الفرع الثاني: الركن المعنوي

تقع جريمة الامتناع عن منح الإجازات المقررة للأم العاملة عمدية، يلزمها القصد الجرمي الذي يتحقق بمجرد إرادة الجاني مقارفة سلوكه الإجرامي المتمثل بالامتناع عن منح الإجازات المقررة للأم العاملة إرادة حرة سليمة خالية من العيوب التي قد تعدمها أو تنقصها، واتحاد الإرادة الآثمة بعلم الجاني وفقاً للتكوين القانوني للجريمة التي اقدم عليها. إلا انه عند انتفاء احد عنصري القصد الجرمي (العلم والإرادة) تنعدم الجريمة لعدم كفاية توافر احدهما لقيام ركنها المعنوي. وباقتران الركن المادي للجريمة بركنها المعنوي يخضع من خالف النص القانوني للمسالة الجنائية والعقوبة المترتبة عليها^(١).

ومن الجدير بالإشارة إلى أن المشرع لم يمنح المرأة العاملة إجازة العدة الشرعية للمتوفى عنها زوجها، أو ينظم إجازات وأوقات عمل العاملة من ذوي الإعاقة أو الاحتياجات الخاصة كما عالجها غيره من المشرعين كالمشرع البحريني^(٢)، لاسيما أن قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ قد سكت أيضاً عن تنظيم ذلك.

(١) د. ناجي علي محمد الدلوي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص في التشريع العراقي "دراسة مقارنة"، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٢٣٣.

(٢) قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢. المادة (٥) من قانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٦ بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين. للمزيد ينظر: الهيثم عمر سليم، الحماية التشريعية للمرأة العاملة والحدث العامل في ضوء قوانين العمل المقارنة، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية والسياسية، كلية القانون جامعة السليمانية، السنة السادسة، العدد(١٢) أب ٢٠١٨، ص ١٨٣ وما بعدها.

المطلب الثالث

جريمة منع الأم العاملة إرضاع طفلها

إن من ابرز المشاكل التي تواجه المرأة العاملة بشكل عام والأم العاملة بشكل خاص هو ازدواجية دورها في المجتمع ما بين كونها عضواً فعالاً في صفوف الأيدي العاملة وبين وظيفتها الأساسية في داخل أسرتها ومسؤوليتها من كونها أمّاً تتحمل أعباء رعاية زوجها وأولادها فضلاً عن مهامها المنزلية في داخل البيت. ومما يلاحظ أن الأم العاملة مهما تعاطم دورها في مكان عملها فإن عقلها وقلبها يبقى معلقاً بأولادها وبيتها وان اطمئناتها على أحوالهم له تأثير كبير على عطاء المرأة ومستوى إنتاجها. وقد تنبه المشرع العراقي لذلك فقرّر في سبيل تمكين الأم العاملة من التوفيق بين عملها ومتطلباتها الأسرية، السماح لها برعاية طفلها في سنوات عمره الأولى^(١)، نظراً لحاجة الطفل إلى البقاء قريباً تحت رقابة والدته المستمرة. لذا منح المشرع الأم العاملة مدة زمنية خلال وقت العمل لإرضاع طفلها، وعد الاعتداء على هذا الحق جريمة تنطبق عليها القواعد الجنائية الخاصة بقانون العمل.

الفرع الأول: الركن المادي

جاءت المادة (٩١/أولاً) من قانون العمل العراقي الحالي بالنص على أن "يسمح للعاملّة المرضع بفترتي إرضاع أثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة وتعد مدة الإرضاع من وقت العمل". كما ألزم القانون أعلاه صاحب العمل الذي يعمل في مشروعه نساء عاملات على إنشاء دور للحضانة سواء قام بإنشائها بمفرده أم اشترك في ذلك مع أصحاب عمل لمشاريع أخرى على أن تخضع في إنشائها للتعليمات التي

(١) يوسف الياس، مصدر سابق، ص ١٩٧.

يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية^(١). يتضح من ذلك أن قانون العمل منح الأم العاملة الحق بمدتين زمنيتين لإرضاع طفلها أثناء قيامها بعملها وبما لا يزيد على الساعة الواحدة لكلتيهما وعد هذه المدة ضمن وقت العمل، على أن تراعي العاملة لتمتعها بهذا الحق أن تقوم بإرضاع طفلها فعلاً، علماً أن المشرع لم يحدد في النص القانوني مكان الرضاعة، إلا أنه لكي تتمكن العاملة من الاستفادة من المدة المحددة للإرضاع لابد من تواجد رضيعها بمكان قريب منها وهذا لا يمكن أن يتحقق إلا إذا كان سكنها قريباً لمكان عملها أو كان الطفل موجوداً في دار حضانة قريبة من محل العمل.

ومن الجدير بالإشارة أن المدة المخصصة للرضاعة تعد من وقت العمل وهي تختلف عن وقت الراحة الممنوحة للعاملة أثناء يوم العمل، بهذا فلا يحق لصاحب العمل أن يطالب العاملة بالعمل وقتاً إضافياً لتعويض المدة التي قضتها في إرضاع صغيرها. كما أن المشرع لم يحدد المدة الزمنية التي يحق للأم العاملة التمتع بهذا الحق، مما يدفعنا إلى الرجوع إلى القواعد العامة في هذا الشأن. وعند الرجوع إلى قانون الأحوال الشخصية رقم (١٨٨) لسنة ١٩٥٩ المعدل نجد خلوه أيضاً من تحديد المدة اللازمة لذلك، إلا أنه عند الأخذ بما هو مقرر شرعاً نجد تقرير حق الأم كقاعدة عامة بإرضاع طفلها لمدة سنتين^(٢). ومما يتوجب الإشارة إليه أن المشرع العراقي لم ينص صراحة كما فعل غيره^(٣)، على أن تكون رضاعة العاملة لطفلها رضاعة طبيعية حتى تستطيع الاستفادة من هذا الحق مما يتطلب قيام العاملة بإثبات إرضاعها لطفلها

(١) المادة (٩٢/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) للمزيد يُنظر: يوسف الياس، مصدر سابق، ص ١٩٧.

(٣) المشرع الجزائري المادة (٢١٤) من قانون الوظيفة العامة الأمر (٠٣/٠٦)؛ المادة (٩٣) من

قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣؛ الفصل (٦٤) من قانون العمل التونسي.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥

رضاعة طبيعية، ولم يتخذ أيضاً مسلك المشرع السعودي^(١)، بالنص صراحة على عدم تمييزه بين الرضاعة الطبيعية والاصطناعية في منحه حق الإرضاع للأم العاملة^(٢)، إلا انه ولتوسيع دائرة الحماية المقررة للأم العاملة نرى وجوب منح الأم العاملة المدة المحددة للإرضاع سواء كانت رضاعتها لطفلها رضاعة طبيعية أم اصطناعية وذلك لان الواقع يثبت أن احتياجات الرضيع لا تقتصر على الرضاعة، كما انه يحتاج إلى قرب وحنان أمه التي تحاول جاهدة التوفيق بين التزاماتها المهنية وواجباتها الأسرية. يتضح من ذلك أن هذه الجريمة تقع سلبية بانتهاج صاحب العمل سلوكاً سلبياً يتمثل بتملصه عن منح الأم العاملة حقها في المدة التي حددها المشرع للإرضاع كما يتحقق بامتناعه عن تنفيذ الالتزام الذي فرضه عليه قانون العمل الحالي بإنشاء دور للحضانة لرعاية أطفال العاملات في المشروع الخاضع لإدارته.

الفرع الثاني: الركن المعنوي

يتمثل الركن المعنوي لجريمة منع الأم العاملة إرضاع طفلها بكونها جريمة عمدية، يقع سلوك الامتناع فيها مصحوباً بالقصد الجرمي. ويتطلب الركن المعنوي بشكل عام صدور نشاط الجاني عن إرادة آثمة، أي عده نتيجة للخطأ المسند لمرتكبه، بيد أن إسناد الخطأ لمن ارتكبه يستدعي أن يكون الجاني من الذين يسمح بتوجيه أحكام القانون اليهم، أي عده أهلاً لتحمل المسؤولية الجنائية عما صدر عنه من أعمال^(٣). كما يتطلب توافر علم الجاني بعناصر الجريمة والصفة غير المشروعة

(١) المادة (١٥٤) و(٢٤٣) من قانون نظام العمل السعودي رقم (٥١/م) لسنة ٢٠٠٥.

(٢) للمزيد ينظر: د. بلعبدون عواد، حق المرأة العاملة في الرضاعة بين القانون والممارسة (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق جامعة النهدين، المجلد (٢٣)، العدد (١)، سنة ٢٠٢١، ص ٢٢٤.

(٣) ناهد العجوز، مصدر سابق، ص ٤١١.

لامتناعه. فمتى ما اتجهت إرادة صاحب العمل الحرة المختارة بالامتناع عما التزم به قانونا ولم يمنح العاملة الحق في إرضاع صغيرها وكذا عدم إنشائه دورا مخصصة لحضانة أطفال العاملات لديه مع علمه بان امتناعه يمس حقا محميا جنائيا، تحقق الركن المعنوي للجريمة. قد عاقب المشرع العراقي في قانون العمل العراقي الحالي كل من يمس بالفصل المخصص لحماية المرأة العاملة بغرامة لا تقل عن مئة الف دينار ولا تزيد عن خمسمائة الف دينار، تضاعف بصورة مشددة للعقوبة اذا ما كرر صاحب العمل المخالفة، كما عدّ باطلا كل شرط في عقد أو اتفاق يمثل تنازلاً من العاملة عن أي حق من حقوقها التي أقرها قانون العمل.

بقي أن نبين على أن هذه الجرائم لا تقع على النساء العاملات في وسط عائلي يمارس العمل فيه أفراد الأسرة فقط على أن يكون المشروع تحت إدارة و إشراف أياً من الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ^(١). بحجة المحافظة على رابطة القرابة فضلا عن صعوبة تطبيق أحكام القانون الخاصة بالفصل المخصص لحماية المرأة العاملة على هذا النوع من العلاقات كما يرى احد الفقهاء أن في خضوعهم إلى قانون العمل ما يؤدي إلى إفساد الروابط العائلية ولنظام الأسرة الخاص بهم والذي يوفر لهم معاملة سخية^(٢)، بيد أننا نرى أنه لا ضير من سريان القواعد الخاصة بحماية المرأة العاملة على هذا النوع من العلاقات خصوصا فيما يتعلق بتنظيم أوقات عملهن والراحة وكذلك حظر ممارستهن بعض الأعمال والعمل الليلي لما توفره هذه القواعد من مزايا وحماية جديرة بالأخذ بها.

(١) المادة (٩٣) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط٣، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة،

١٩٨٣، ص٧٦.

الخاتمة

اجتمعت العديد من الاعتبارات فارضة على المشرع العراقي تدعيم عمل المرأة وحمايتها جنائياً ومدنياً، من خلال إقراره مجموعة من القواعد والأحكام التي تختص بتنظيم عملها. وبعد الانتهاء من سرد الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. توصلنا إلى جملة من الاستنتاجات والمقترحات والتوصيات نجل أهمها بما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات:

- ١- حدد المشرع في القانون أعلاه لصالح المرأة العاملة مجموعة من الالتزامات على صاحب العمل، جاعلاً ارتكابها أو الامتناع عن أدائها أفعالاً تدخل في التكوين القانوني للسلوك الإجرامي تستوجب فرض العقاب عليها لتحقيق متطلبات الردع الخاص والعام للجريمة.
- ٢- اكتفى المشرع بالزام صاحب العمل بالإعلان الجماعي عن طريق الإعلان عن الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات في مكان العمل تاركاً وسيلة التبليغ الفردي بهذه الأحكام لكل عاملة على حدة.
- ٣- استثنى المشرع العراقي في قانون العمل العاملات في مشاريع الوسط العائلي المدار من قبل الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ المخصص للإنتاج المحلي الذي لا يشارك فيه عمالاً بأجر من القواعد الخاصة بتوفير الحماية القانونية للمرأة العاملة المنظمة في الفصل الخاص بحماية المرأة العاملة.
- ٤- جرم المشرع العراقي إرغام العاملة المرضع أو الحامل على القيام بأية أعمال إضافية فقط، مقررًا مشروعية الاتفاق الاختياري على العمل الإضافي.
- ٥- لم ينظم قانون العمل العراقي الحالي أية امتيازات تخص المرأة العاملة من ذوي الإعاقة و الاحتياجات الخاصة.

- ٦- منح القانون الأم العاملة الحق بإجازة بأجر تام تسبق الولادة وبعدها، إلا انه جعل إجازة الأمومة (بدون اجر) ضمن صلاحية صاحب العمل وسلطته التقديرية، كما انه لم يمنح العاملة الحق في إجازة (العدة الشرعية) للعاملة المتوفى عنها زوجها كما فعل غيره. أيضا سكت عن حظر فصل أو إنهاء خدمات المرأة العاملة في أثناء مدة الحمل.
- ٧- منحت الأم العاملة الحق في إرضاع طفلها، بيد أن القانون لم يحدد صراحة كل من نوع ومكان الرضاعة والمدة التي تستحقها العاملة لذلك، مما يعرض حقها للتأويل والتهميش.
- ٨- حصر قانون العمل العراقي الحالي الجزاء الجنائي على الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة بعقوبة الغرامة فقط، مخالفاً قانون العمل السابق رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الذي فرض عقوبتي الحبس أو الغرامة على أصحاب العمل المخالفين للأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة. كما فرض تشديد العقوبة عند تكرار المخالفة، فضلا عن الجزاء المدني المتمثل بالبطلان لكل شرط وارد في اتفاق أو عقد يشير إلى تنازل العاملة عن حقوقها التي وردت في بنود هذا القانون.

ثانياً: المقترحات:

- ١- نقترح الزام أصحاب العمل- فضلا عن الإعلان الجماعي- تفهيم المرأة العاملة بالأحكام المنظمة لعملها الواردة في القانون عن طريق التبليغ الفردي قبل البدء بالعمل.
- ٢- نوصي المشرع بضم العاملات في مشاريع الوسط العائلي (المستثناة من الفصل الخاص بحماية المرأة العاملة) إلى الحماية الخاصة بالمرأة العاملة أو على الأقل حمايتها فيما يتعلق بالقواعد المنظمة لأوقات ساعات عمل المرأة ومواقيت راحتها وحظر تشغيلها في الأعمال المحظورة والخطرة.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

(دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥)

- ٣- نقترح وضع تنظيم خاص للعاملة من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة.
- ٤- نقترح على المشرع حظر تشغيل المرأة الحامل أو المرضع في الأعمال الإضافية مطلقاً، خوفاً من رضوخ المرأة لهذا النوع من الأعمال لخوفها من صاحب العمل وسد حاجتها من المال بالرغم من خطورته على صحتها وصحة طفلها.
- ٥- النص على الحق في إجازة الأمومة غير المأجورة في حالات محددة بصرف النظر عن موقف أو رأي صاحب العمل كحالات ولادة أكثر من طفل أو ولادة طفل من ذوي الاحتياجات الخاصة ولا نرى في ذلك إضراراً بمصلحة صاحب العمل مادامت الإجازة بدون اجر. كما نوصي بتنظيم حق المرأة العاملة المتوفى عنها زوجها في إجازة العدة الشرعية وفق تنظيم خاص.
- ٦- نوصي المشرع النص على حظر فصل أو إنهاء خدمات المرأة الحامل ابتداء من ثبوت حملها أسوة ببعض القوانين التي تنص على ذلك لمواجهة تسلط وتعسف أصحاب العمل ومراعاة حاجة المرأة في هذا المدة إلى العمل للاستعداد إلى الزيادة التي ستصيب احتياجاتها بعد ولادة طفلها.
- ٧- العودة بضم عقوبات الحبس والغرامة وفق حدود معينة كجزاء جنائي على مخالفة صاحب العمل الأحكام الخاصة بعمل المرأة، نظراً لأهمية المصلحة المرجوة في المحافظة على صحة وسلامة المرأة بعدها نصف المجتمع ومدرسة بناء أجيال البلد وقادته، لذلك يتوجب توفير القدر الكافي من الردع لكل من تسول له نفسه في تهديد أمنها وصحتها وسلامتها.

المصادر:

- ١- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات العام، ط٦، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٥.

- ٢- د. الهيثم عمر سليم، الحماية التشريعية للمرأة العاملة والحدث العامل في ضوء قوانين العمل المقارنة (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية والسياسية، كلية القانون جامعة السليمانية، السنة السادسة، العدد (١٢) أ ب ٢٠١٨.
- ٣- د. بلعبدون عواد، حق المرأة العاملة في الرضاة بين القانون والممارسة (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق جامعة النهريين، المجلد (٢٣)، العدد (١)، سنة ٢٠٢١.
- ٤- د. جاسم خريبط خلف، شرح قانون العقوبات القسم العام، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٣، منشورات زين الحقوقية، بيروت؛ ٢٠٢٠.
- ٥- د. جاسم خريبط خلف، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٣، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٢٠.
- ٦- سهيلية زهية، الحماية الجنائية للطفل العامل، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية/ قسم الحقوق - جامعة العربي التبسي، الجزائر، ٢٠١٦.
- ٧- د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، ٢٠١٩.
- ٨- عبد الواحد كرم، شرح قانون العمل، منشورات مكتبة النهضة، بغداد، بيروت، ١٩٧٢.
- ٩- د. عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، بدون سنة طبع.
- ١٠- علي حسن خلف، سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مكتبة السنهوري، بغداد، بدون سنة طبع.

الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة

(دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥)

- ١١- د. علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات القسم العام (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨.
- ١٢- د. عماد حسن سلمان، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠١٩.
- ١٣- غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، العاتك، بيروت، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٩.
- ١٤- فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- ١٥- د. فتوح عبد الله الشاذلي، قانون العقوبات القسم العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٨.
- ١٦- د. فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مطبعة الزمان، بغداد، ١٩٩٢.
- ١٧- د. كامل السعيد، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، بيروت، بدون تاريخ.
- ١٨- محمد حسين عبد المنعم نور، دور المجني عليه في الدعوى الجنائية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الحقوق، القسم الجنائي مقدمة إلى كلية الحقوق- جامعة القاهرة، مصر، ٢٠٠٢.
- ١٩- د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط ٢، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٥٣.
- ٢٠- د. محمد علي الطائي، قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨.

- ٢١- د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط٣، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، ١٩٨٣.
- ٢٢- محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٧، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢.
- ٢٣- د. ناجي علي محمد الدلوي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص في التشريع العراقي "دراسة مقارنة"، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٢٠.
- ٢٤- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٦.
- ٢٥- يوسف إلياس، الوجيز في قانون العمل، بلا مكان، سنة ١٩٨٨-١٩٨٩.

القوانين والاتفاقيات الدولية:

- ١- قانون الأحوال الشخصية رقم (١٨٨) لسنة ١٩٥٩ المعدل.
- ٢- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩.
- ٣- قانون العمل العراقي رقم (٧٢) لسنة ١٩٨٧.
- ٤- قانون الشغل التونسي رقم (٦٢) لسنة ١٩٩٦.
- ٥- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- ٦- قانون نظام العمل السعودي رقم (م/٥١) لسنة ٢٠٠٥.
- ٧- قانون الوظيفة العامة الجزائري رقم (ج ٤٦) لسنة ٢٠٠٦.
- ٨- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- ٩- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٣) لسنة ١٩١٩.
- ١٠- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٤١) المتعلقة بتشغيل النساء ليلاً.

University of Fallujah
Collage of Law



Journal of Researcher for Legal Sciences

Volume: 3 Issue: 2 / December - Year: 2022

ISSN: 2706-5960

E-ISSN: 2706-5979

Deposit Number (2409)