

حقوق المرأة العاملة في الشريعة والقانون

م.م. زهراء عباس سوادي

كلية التربية /جامعة ميسان/ العراق

Emai: defona205235@gmail.com

The rights of working women in Sharia and law

Zahraa Abbas Sawadi

College of Education/University of Maysan

الملخص :

أن تقسيم العمل في المجتمع وفق احكام النظام الاسلامي يأخذ في الاعتبار التكوين البيولوجي للرجل والمرأة على حد سواء ، حيث يتميز هذا النظام بالمرونة ومراعاة للظروف ومنها الاقتصادية .ومن ثم فان قيام المرأة بجميع أعمال الرجل في الحياة العامة والخاصة امراً مبالغ فيه ، لان المرأة تختلف في الكفاية والقدرة عن الرجل في اداء بعض الاعمال الموكلة اليها .

لذا جاء الاسلام بأحكام ومبادئ بين من خلالها الحقوق والواجبات التي منحت للمرأة وخاصة في العمل ، حيث تتجلى هذه الحقوق والواجبات من خلال الآيات القرآنية والاحاديث النبوية الشريفة التي رسمت ورسخت تلك الحقوق والواجبات التي تتعلق بعمل المرأة. بالإضافة الى التشريعات الوضعية التي تناولتها بالتفصيل .

وعليه تناولنا في هذه الدراسة حقوق المرأة العاملة في الشريعة والقانون ، وذلك من خلال بيان حقوق المرأة العاملة في الشريعة الاسلامية ، حيث تناولت الدراسة حق المرأة العاملة في القرآن الكريم ، وذلك من خلال البحث في الدلالات القرآنية لعمل المرأة في القرآن الكريم وضوابط عملها ، بالإضافة الى بيان اثار هذا العمل من منظور شرعي من خلال الاثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة .

كما تناولت الدراسة حق المرأة في العمل في القانون ، وذلك من خلال الاحكام القانونية لعملها وفق احكام قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 والتي تناول الحقوق العامة والخاصة لعمل المرأة ، واخيرا تناولت الدراسة حق المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية ومنها اتفاقية عمل النساء ليلاً لعام 1919 واتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام 1979. ثم خلصت الدراسة الى اهم النتائج والتوصيات.

الكلمات المفتاحية : حقوق ، المرأة العاملة ، الشريعة الاسلامية، القرآن الكريم ، القانون

المقدمة :

يُعدّ عمل المرأة في العالم المعاصر ضرورة اقتصادية و اجتماعية وثقافية بحصول المرأة على قسط وافر من التعليم، وفر لها إمكانيات كبيرة للدخول الى سوق العمل في مختلف القطاعات بعدما كانت محصورة في القطاع الفلاحي كالزراعة وجني الثمار فقط، وهي في مرتبة متدنية من عمل الرجل التي سيطر فيها القيم التقليدية خاصة في المجتمعات العربية، ووسع الهوية في تقسيم العمل بين الجنسين لصالح الرجل وذلك رغم التطور الحضاري والثقافي، وحصول المرأة على حقوقها السياسية والمدنية التي لم تمنع في مجهوداتها وقدراتها امام الرجل، بحجة الفوارق الجسمية والبيولوجية التي تحد من إنتاجية المرأة العاملة كالحمل والرضاعة والمسؤوليات الاسرية الأخرى.

وعلى الرغم من القوانين الاجتماعية هي الأقوى في كيفية تطبيق القوانين وطريقة التفاعل معها ، إلا أن ذلك لا يمنع من أن تكون المرأة عنصر فعال في المجتمع، ويظهر ذلك من خلال نسبة مشاركتها في القوة العاملة مقارنة بالمشاركة الرجالية، إلا أن ذلك يكون في التركيز على قطاعات دون أخرى خاصة قطاع الخدمات كالتربية والصحة ويرجع ذلك الى أنواع الشهادات المحصل عليها التي تؤهلها للعمل في هذه القطاعات والدرجة القبول في المجتمع والاسرى¹.

وعليه، فإن أكثر القائلين بدعوة المرأة الى القيام بعمل الرجل هم جماعة مادييين الذين يردون كل قوة في الانسان الى قوة البنية المادية، فإذا قيل ان قوة الجسد هي مزية الرجل على المرأة، فليست هناك قوة أخرى تحسب في باب المفاضلة بين الجنسين².

أهمية البحث:

تدور أهمية البحث في مجال المرأة العاملة ، ولكون المرأة تتمتع بطبيعة خاصة جسمانية وفسولوجية ، فان عملها يجب ان يتناسب مع ذلك ، وان لا يتعارض مع اعمالها الاخرى في البيت كونها ام او زوجة ، وبالتالي لا بد من بيان التنظيم الديني والقانوني للمرأة في حال كونها عاملة، ومعرفة حالة الاتفاق والتباين بين الشريعة الاسلامية والتشريعات المقارنة ، سواء بالحقوق والواجبات او العمل المحضور عليها مزاولته.

مشكلة البحث:

ان عمل المرأة في بصورة عامة يثار العديد من التساؤلات على المستوى الديني والقانوني، ومن هذه التساؤلات : هل ان جميع الاعمال يمكن ان تؤديها المرأة في الحياة؟، هل هناك قيود دينية او قانونية على عمل المرأة؟ وما هي الآثار السلبية او الايجابية على عمل المرأة .

منهجية البحث:

سنتناول هذا البحث وفق منهجية معينة وهو المنهج التحليلي والمقارن بين الشريعة الاسلامية من جانب و القانون العراقي من جانب اخر وفق التشريعات السابقة والقانون العمل الحالي رقم 37 لسنة 2015 بالإضافة الى الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بموضوع الدراسة وذلك من خلال المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: حق المرأة في العمل في الشريعة الإسلامية.

المبحث الثاني: حق المرأة في العمل في القانون.

المبحث الأول

حق المرأة في العمل في الشريعة الإسلامية

كرم الاسلام المرأة تكريماً لا يوجد في أي نظام سواه، ورحم ضعفها ان تجبر على خوض غمار الحياة، تقديرًا لمهمتها ، فهي اذا مصدر للتنمية بأنواعها الاجتماعية والخلقية والاقتصادية ،لذلك لم يفرض عليها ان تعمل لكسب المال، بل الزم نفقتها على ابنيها ، او ابنها او زوجها، ممن تلزم نفقتها ، كما هو مفصل في باب النفقات في كتب الفقه، وبالتالي فانه لا يجوز للاب ان يمنع ابنته ان تعمل لكسب المال ،الا اذا كان فقيراً ، ولا يجوز للزوج ان يمنع امرأته ان تعمل لكسب المال. وهكذا تتمتع المرأة في الإسلام بحظ اكبر من حظ الرجل، كما ان الشرع الإسلامي كفل حماية المرأة ان تكون مهينة مبتذلة تحمل هم العيش والكد لكسب لقمة الغذاء³.

وسجل لنا التاريخ مواقف رائعة لشخصيات نسائية برزت آنذاك في مجتمعاتها، وتميزت بمواصفاتها النبيلة، والتزاماتها الايمانية، وعطائها العلمي والعملی على قرائنها من الرجال، وامثال تلك النساء.

[illegible]

2- بلقيس ملكة سبأ : قدم القرآن (بلقيس) نموذجاً في إدارة السلطة والحكم هكذا كانت المرأة سبابة في ميادين المعرفة والعلم وثبتت مكانتها وتقدمها وتفوقها على الرجل⁵.

وعليه، لا بد لنا من بيان حق المرأة في العمل في القرآن الكريم، وبيان اثار عملها من منظور شرعي ، من خلال المطلبين الآتين:

المطلب الأول: حق المرأة في العمل في القرآن الكريم.

المطلب الثاني: اثار عمل المرأة من منظور شرعي.

المطلب الأول

حق المرأة في العمل في القرآن الكريم

لقد بات الحديث عن حق المرأة في العمل والتكسب امراً معلوماً فقد شهدت كثير من النصوص الشرعية على مشروعية ممارسة المرأة العمل، واستحقاقها الاجر على ما تقوم به من العمل وملكيته التامة له.

وقد تضافرت الشواهد في عصر النبي صل الله عليه وآله وسلم لتؤكد مشروعية ممارسة المرأة للعمل، واستحقاقها، الاجر على ما تقوم به من العمل ، فقد عملت المرأة في التمريض وسقاية الجرحى ، وخدمة الجيش ، وفي الزراعة، وفي الصناعة وغيرها من المهن⁶.

وبين القرآن الكريم حقوق المرأة في تأمين نفسها من الناحية المادية، وبين أنه من واجب الرجل سواء اب أو زوج، وان المرأة ليست مكلفة ان تقوم بتأمين احتياجاتها المالية وأيضا قد عمل على ان يحرر المرأة من التفكير بالمشاكل الاقتصادية للأسرة، الا أن القرآن الكريم اجاز للمرأة ان تعمل وتحصل على مدخول.

ومن خلال دراسة التاريخ، تبين لنا أن المرأة في صدر الإسلام لم تكن ممنوعة من العمل والقيام بالأنشطة الاقتصادية حتى في حضور النبي محمد صل الله عليه واله ،وأكبر دليل أن المرأة كانت تتباشر في مجال العمل هو قيام النبي محمد صل الله عليه واله بتقديم ارض زراعية ومعها عدد من العمال لابنته فاطمة الزهراء عليه السلام⁷

أن المرأة تحتاج الى أن تعمل لتحمي وتعف نفسها بالعمل الشريف، ولاسيما تحتاجه في غيبة ولي الامر أو عند استهتاره بالمسؤولية. لذلك فان المرأة تحتاج العمل لتخفف من متطلبات الحياة، وقد بينت السنة شواهد كثيرة حول عمل المرأة خاصة في عصر النبي وذلك من خلال اشتغالها بالحرف اليدوية كالنسيج وكذلك في الزراعة وهناك أحاديث ونصوص تكشف بجلاء ان المرأة دورها الكبير ومهمتها العظمى⁸

الفرع الأول

الدلالات القرآنية لعمل المرأة في القرآن الكريم

أن القرآن الكريم اعطى المرأة الحق الكامل في اتخاذ القرار في الاستقلال المادي الكامل والشخصي لانهما مترابطتين، وآيات القرآن كثيرة تبين هذا الحق والاستقلال الشخصي في العمل وفي السعي له، وقد بين القرآن الكريم ان الاستقلال المادي للمرأة ولا يحق للرجل التصرف بما هو ملك شخصي لها، الا في حالة الاجازة الشرعية وأيضاً أزال عنها سلطة الرجل في التصرف في مالها الشخصي الناتج من عملها، وأيضاً أزال عنها مسؤولية الإنفاق على الأسرة وعلى نفسها لأنها مسؤولة من رب الأسرة الزوج، حتى وان امتلكت المال كثرة شخصية لان القرآن الكريم أعطاها الحق في العمل واكتساب الثروة الشخصية لها كما تقتضي الغريزة وليس بالشكل الذي يسلبها ضرورات دورها الانساني⁹.

قال تعالى چں ط ٹ ظ ء ه ہ ہھ مے عے لٹ اٹ کٹ وؤ و و و

وؤ ژ ڈ 10 ج

¹¹ چچ چ ی د ت ث ڈ ٹ ز ژ ر رک ی چ

وقال تعالى : چ پ ن ن ن ن ت ش ت

ت ط ٹ ظ ف ق م ق ق ج ج ج ج ج ج ج

چ ج ج ج ج ۱۳

وهذا يعني عندما كانت امرأتان ابدتا لعذر لمرسى عليّة السلام عن حضورهما لسقي مع الرجال لوجود حاجة وليس لديهن رجل يسقي لهن وابوهن شيخ كبير عاجز عن السقاء¹⁴.

ومن خلال ما تقدم من الآيات ، فإنه لا يجوز منع المرأة من العمل اذا كانت بحاجة له مع وجود إيقاعها في حرج الدين.

كما بين القرآن الكريم ان مال المرأة هو حقها الشخصي ولا يحق للرجل ان يتصرف بمالها الا بموافقتها
واذنها وبين ذلك أيضاً من خلال الآيات القران الكريم چ آ ب ب ب ب پ پ پ پ پ پ پ پ ن ت ن ت

ن ت ت ت ت 15

چ چ چ چ ی ی ی ی ٹ ٹ ٹ ٹ گ گ گ گ

16

[illegible]

وقال تعالى ج ا ب ي پ چ ک گ د ذ ر ز س ش ت ث ن ف ق ط ل م ن ه و ز ح ط ظ ع غ ف ق

18

وخلاصة القول ، فان القرآن الكريم ومن خلال الآيات الكريمة التي ذكرناها يعد العمل الصالح يكون منبثق من الايمان الذي يمنح درجة التقدم للإنسان في الدنيا والاخرة، ولا يوثر الذكورة والانوثة في تقويم مستوى العمل، لان ليس هناك ساحة اشواط خاصة بالرجال ومحضورة عن النساء، لذلك اتاح القرآن الكريم مجالات عديدة امام المرأة لتحرز اكبر قدر من التفوق وتحقيق اعلى درجات التقدم في افاق العلم والعمل، لان كل جهد تقدمه المرأة يكون موضع الاحترام والتقدير وكل عمل تقوم بهه لأثبات حضورها واهليتها لاقتحام ميادين كافة وانجاز المهام المختلفة

19

ضوابط عمل المرأة في القرآن الكريم

اباح الإسلام للمرأة ان تخرج المرأة لقضاء حوائجها، فقد ورد حديث عن الرسول صل الله عليه وال وسلم
حيث قال (قد اذن الله لكن ان تخرجن لحوائجكن) الا أن ذلك الخروج يكون معلق على ضوابط معينة متعلقة
بالشكل والملبس وجميع بدننها قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِيُذْهِبْ غَيْبُكُمُ الْفُسْخُوسُ وَالْأَرْسَاسُ﴾²⁰

ويتضح لنا مما تقدم، انه على المرأة ستر جميع بدنها، وان يكون لباس المرأة واسعاً فضفاضاً وان لا يكون مبخراً مطيباً لقول الرسول (ايما امرأة استعطرت فمرت على قوم ليجدوا من ريحها فهي زانية)

وليس الضوابط متعلقة باللباس المرأة فقط، وإنما الضوابط تتعلق بسلوكها كأمراة مسلمة عند خروجها من المنزل، وفي حضرة الأجانب من الرجال يجب ان تغض بصرها من الرجال وقال تعالى ﴿كَلِمَاتٍ مُّطَهَّرَةٍ ۚ لَّعَلَّكُمْ تَعْلَمُونَ﴾

اضف الى ذلك ،فان لتجنب فتنة اللسان والصوت ولسد باب الفساد والفتن امر الإسلام المرأة في حضرة الرجال الأجانب ان تتقي اللين والرقه في الصوت وان تلتزم بالقول الجاد غير الهازل وان لا تتحدث لغير الحاجة قال تعالى ج ذ ت ث د ط **ط** ذ د ف ف م م ق ق ق ج ج ح ح ج ²²

وأيضاً عدم الاختلاط والخلو بالرجل الأجنبي، فقد نهى ديننا الإسلامي المرأة المسلمة من ان تكون في مكان تخلو برجل اجنبي او ان تخالط الرجل الأجنبي، وكذلك عدم السفر بدون محرم وكل مما ذكر من الضوابط المتعلقة بلباس المرأة المسلمة والمتعلقة بسلوكها الشرعى عند خروجها من المنزل للعمل او لقضاء حوائجها²³

وهناك مجالات عمل للمرأة كثيرة خارج البيت لكن يجب ان تراعي الضوابط ومن هذه المجالات وهي:
(مجال التدريس، الطب الخاص بالنساء، التمريض الخاص بالنساء، الخدمة الاجتماعية والعمل الخيري، العمل الادري المحيط بالنساء، شؤون الكنبات الخاص بالنساء)

وان يكون العمل لا يؤثر على مهمتها الأولى اتجاه زوجها واطفالها، وان يكون في العمل المباح ومما يناسبها كامرأة وبفس الوقت تكون بأذن وليها لقول د آ ب ب ب پ پ پ پ پ پ نث ذ ث ت ث ط ق ج ح ه خ ز ر ژ ک گ چ چ چ

والشريعة اقرت للزوج القوامة لكنها لا تبیح له الاعتساف فی استعمالها والاستغلال لها²⁵

المطلب الثاني

أثار عمل المرأة من منظور شرعي

ان الشريعة تجد ان عمل المرأة الاصلي ووظيفتها الحقيقية تكون في وظيفتين اساسيتان وهي: القيام بواجباتها امام الزوج وتوفير الاستقرار النفسي والاجتماعي له وللأسرة ، قال تعالى ﴿ قَدْ جَاءَكُمْ مِنْ رَبِّكُمْ آيَاتٌ فَاتَّقُوا اللَّهَ أَتُحِبُّونَ أَنْ تُخْرِجُوا مِنْ دَارِكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَتَّقُونَ اللَّهَ الَّذِي تَخْرُجُونَ مِنْ دَارِهِ فَمَا أَنْتُمْ بِمُعِيذِينَ فِي الْآثَامِ ﴾ [التوبة: 26] لأنها المؤنس الذي يأوي اليها زوجها وقال ﴿ تَرَى كَيْفَ أَتَى اللَّهُ الْكَافِرِينَ ﴾ [التوبة: 27]

اما الوظيفة الثانية فتكمن في تربية الأطفال ورعايتهم وتنشئتهم على الفضائل والأخلاق وقال تعالى ﴿ هَلْ يَسْتَوِي السُّعْيَةُ وَالْأَعْمَى ﴾ [التوبة: 28] ومن ثم أوصى الاب برعاية الام حتى تستطيع رعاية أطفالها فأمره برزقها وكسوتها بالمعروف²⁹.

ومن ثم فان دور المرأة كأم هو دور طبيعي لها بسبب خصائصها الجسمية والفسولوجية والروحية ، فقد اعدّها الله سبحانه وتعالى بتحمل هذه المسؤولية الكبيرة من اجل تحقيق هدف الانجاب وتربية الاولاد من خلال مشاعر الامومة والحب والعطف والمحبة الموجودة فيها³⁰.

ويشوب عمل المرأة ، خارج اطار المنزل ، في وقتنا الحاضر كثير من الآراء والرؤى المتباينة حول الجوانب السلبية والايجابية لهذا العمل ،ولكن الملاحظ ان الامام علي(ع) قد اشار الى حق المرأة بالعمل واكتساب قوتها بنفسها مع ان الأحوال الاجتماعية والسياسية والراي العام الذي ساد في البيئة آنذاك كانت غير مؤاتية للنهوض بهذه الدعوة وتفعيلها ايجابيا لخدمة الرسالة الاسلامية، وفتح مساحات جديدة للتأثير بواقع الحياة من خلال اسهام المرأة في العمل المهني.

أضف الى ذلك ان ما تم ذكره من حقوق للمرأة عند الامام علي(ع) تدفع الى عدم قبول ما نسب اليه من اقوال تقلل من شأن المرأة وقيمتها الانسانية ، او رفض تفسيرها كما فسرت به ، هذه القيمة العليا التي سعى الامام علي الى ترسيخها بالقول والفعل ايماناً منه بدور المرأة فاعل في المجتمع، ولاسيما انها الشريك الاساسي في حق تكوين الاسرة وتربية الأطفال وصيانة حقوقهم³¹، وعليه سوف نتناول الاثار الايجابية لعمل المرأة في (فرع اول) والسلبية في (فرع ثانٍ) وكما يأتي:

الفرع الأول

الاثار الإيجابية

يمكننا ان نقول ان العمل حاجة واستعداد في داخل الانسان ، في داخل الانسان وانه يرتبط بجوهر الحياة نفسها فالحياة لا تستقيم بدون العمل بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء .

والايجابيات والسلبيات بالنسبة للمرأة انها تحقق ذاتها وشخصيتها ووجودها من خلال العمل وهي تحسن بالإنتاج والاهمية، كما ان العمل يعطي صاحبة الاستقلال المادي ويساهم في تنمية قدرات الشخصية واغتنائها من النواحي العملية والفكرية والاجتماعية. والقيام بالعمل يشعر المرأة بالرضا والسرور والنجاح ،وفي ذلك مكافأة هامة وتدعم لقيمتها وثقتها بنفسها من النواحي النفسية .ومما لا شك فيه أن العمل يجعل المرأة أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية . والمرأة لا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذا القدرات المحدودة والذي لا حوله له و لا قوة . وبشكل عام فان العمل يساهم في تحسين الصحة النفسية للمرأة كما تدل معظم الدراسات العربية نظرا لإيجابيات العمل المتعلقة بالاستقلالية وتحقيق الذات وازدياد السيطرة على الحياة والمستقبل من النواحي الاقتصادية والشخصية³²

ومن الاثار الإيجابية لخروج المرأة للعمل، هو مساهمتها في زيادة الدخل حيث ان مشاركة المرأة بشكل واسع في جميع أنواع مجالات وقطاعات العمل أدى الى زيادة التنمية توجيهها نحو الأفضل كما ان المرأة من خلال عملها تساهم في زيادة الدخل للأسرة وذلك من خلال ظهور المرأة كقوة اقتصادية ومشاركتها في الأعباء المالية للزوج لان عمل المرأة اصبح في الوقت الحاضر دعما اقتصاديا قويا للأسرى في ضل غلاء المعيشة، وهو الدافع لخروجها للعمل وذلك لزيادة متطلبات الحياة بشكل يومي وبالتالي أجبرت على العمل واصبح عملها ضرورة ملحة الى جانب زوجها الغاية في توفير النفقات اليومية للأسرة على الرغم ان النفقات في الأصل تكليف شرعي يقع على عاتق الرجل وهو من يتحمل مسؤوليات النفقات المنزل كاملة الا ان الزوجة يمكنها ان تتحمل النفقات الإضافية من باب التطوع ومن باب اخر يزيد بينهم المودة والرفقة في كل الظروف والاحوال³³

اضف الى ذلك، ان العمل يعود على المرأة العاملة بدخل (راتب شهري) تستطيع به ان تعول نفسها حيث لا عائل لها، وتأمين على سلامتها في الحاضر والمستقبل وكذلك ان العمل يوقظ اهتمام المرأة بالعلم والمعرفة نتيجة احتكاكها بأصحاب المستويات العلمية العالية فتسعى لرفع مستواها العلمي أضاف الى ان نزول المرأة الى ميدان العمل وممارستها الاعمال يعود عليها وعلى اسرتها بالخير الوفير ومن خلال انشغالها بالعمل يدفع عنها وساوس الشيطان لأنها اذا تركت في بيتها بلا عمل يؤدي وساوس النفس والشيطان لان العمل في بعض الأحيان يكون

عصمة لها ولأولادها من الهلاك والضياع لأنه سوف يحسن من وضعهم الاقتصادي فيغدو عمل المرأة مصدر لسعادة الاسرة ويسهم في سد ثغرات عده تطراً على الاسرة³⁴.

الفرع الثاني

الاثار السلبية

لعمل المرأة خارج البيت بجانب الاثار الإيجابية هنالك اثار سلبية عديدة قد تفوق في خطورتها وأهمية الاهتمام بها الاثار الإيجابية

ومن الاثار السلبية العائدة على مكونات الاسرة الثلاثة الاب (الزوج) ، الام (المرأة) ، والأولاد ولذلك تم تقسيمها الى اثار على الأولاد ، واثار عائدة على المرأة ، واثار عائدة على الزوج

أولاً: اثر عمل المرأة على زوجها.

جاء تأكيد الإسلام على حقوق الزوج بصورة حاسمة واضحة غاية في التأكيد على وجوب طاعته وعدم اهمال حقه بحال من الأحوال من قبل المرأة فقد تعرض لها أسباب او تخدعها مغررات فتهمل في حقه او تقصر في طاعته.

والعمل يعتبر من الأسباب الرئيسة في انشغال المرأة عن أداء كل واجباتها تجاه زوجها واعطائه حقه كاملاً ، ان اهمال شؤون البيت واهمال المرأة نفسها في البيت بقدر ما تهتم بزینتها للخروج للعمل وحين يرى الزوج زوجته العاملة المرهقة تعباً من عملها تزيدها أعباء ومسؤوليات البيت ارهاقاً يدخل هو أيضاً في دوامة ، ففي خضم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما ويتحرج ان يبوح باحتياجاته النفسية وهذا يؤدي بدوره الى خطر الطلاق الذي ينتهي كيان مؤسسة الاسرة .

وهنالك عوامل داخلية وخارجية تؤثر على الزوجين ومن العوامل الداخلية هو الخصام المستر والقلق الذي يعيشه احد الزوجين والعوامل الخارجية هو عمل المرأة وان نسبة الطلاق اكثر ما يكون بين التزوجين هو عدم تقبل فكرة عمل المرأة خارج البيت وازافة الى اهمال شؤون المنزل واهمال المرأة نفسها مما يبعث في نفس الرجل الملل في الحياة الروتينية مع زوجة عاملة لا تهتم بنفسها في البيت بقدر ما تهتم بزینتها في العمل والخروج من البيت لذلك سوف يسود أجواء البيت القلق المستر والتشويش بحياتهم الاسرية والتي تعود بالسلبية على الأطفال خاصة³⁵

ثانياً: اثر عمل المرأة على أولادها .

ان الطفل لا يحتاج فقط الى من يوفر له أمور وحاجات من الاكل والنظافة والنوم فقط، وهو الدور الذي يمكن ان تؤدي اي خادمة او حاضنة، ولكن الطفل يحتاج ضمن الامور السابقة الذكر الى حنان وعاطفة الامومة التي لا يمكن للخادمة مهما اوتيت من ثقة وامان وحنان ان تعطيها له ، لان هذا الطفل اجبرها فقط والام في العائلة تدير شؤون بيتها من منطلق البنية التقليدية لهذه العائلة، واليوم أصبحت الام المتحضرة العصرية تدير شؤون داخل وخارج البيت بشكل مزدوج ، ولكن أصبحت هذه الام بين زوج ولأولاد تلبي زوجا من المتطلبات ناتجة من سياق الحياة التقليدية ومتطلبات أخرى تمخضت من البيئة العصرية الحديثة³⁶.

لذلك عندما تخرج المرأة للعمل وتاركة أولادها ، وشؤونها المنزلية، الامر الذي يتطلب منها تدبير ما خلفته وراءها، فهي اما ترسل أولادها الى دور الحضانة واما تجلب خادمة تساعدنا . لان المرأة الماكثة في البيت كل الوقت هي من تدير رعايته أبنائها والاهتمام بشؤونهم وتلبي حاجاتهم، على خلاف المرأة العاملة فهي لا تجد الوقت الكافي لتلبية حاجات أبنائها، وأيضا العمل يأخذ كل وقتها ويمر الوقت قد تلاشت هذه النظرة حول المرأة العاملة لأنها كيفت وضعها، وكذلك منحت أطفالها فرصة الاعتماد على الذات والاستقلال ليستطيعوا قادرين على تحمل المسؤولية في غياب الام اثناء العمل، ويبقى تأثير عمل المرأة على الأبناء حسب طبيعة العمل الذي تقوم به وعدد ساعات العمل ومدى بعد مقر العمل عن البيت لكن غياب الام عن الاطفال امر غير مستحب لمدة أطول لان الطفل بحاجة الى الحنان الذي لا يوجد عند غيرها لأنها فطرة من الله منحها خصوصا للمرأة³⁷.

ثالثا: اثر عمل المرأة على نفسها

ان المرأة العاملة وبسبب كثرة و تعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها فأنها تصاب بالإرهاق المؤدي الى الضغط النفسي، والسلبيات المرتبطة بعمل المرأة من الناحية النفسية يرتبط بمدى منابه العمل لشخصية المرأة وقدرتها ومهاراتها وأيضا بنوعية شروط أداء العمل وظروفه، وأيضا فان العمل الروتيني الممل او العمل القاسي الصعب يساهم بشكل سلبي على صحة المرأة النفسية .

ومن المتوقع في مجتمعاتنا ان الضغوط المتعددة التي تواجهها المرأة من النواحي الاجتماعية وتناقض النظرة الى عملها ان تسبب في زيادة القلق والتوتر والإحباط وسوء التكيف واضطرابات

إضافة الى هذا ،شعورها بانه يمكنها لاستغناء عن العمل في أي لحظة او ان تنعكس مشكلاتها الشخصية والاجتماعية على عملها³⁸.

المبحث الثاني

حق المرأة في العمل في القانون

تبين لنا مما سبق، أن العمل حق من حقوق المرأة ولا يوجد ما يبرر منعها من ذلك العمل لغرض كسب رزقها الحلال، وإن تستقيل مادياً عن اسرتها وزوجها الذي يساعد على أن تكون زوجته تتمتع بثقة بنفسها وتكون لها شخصية قوية، نتيجة مشاركة الرجل في جميع نواحي الحياة كالمصانع والمعامل وفي مسؤوليات ادارية وسياسية حتى في المجال العسكري³⁹.

وبعد اعلان بكين عام 1995 الذي عالج اوضاع المرأة في العالم من زوايا المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والتميز النوعي، سارعت الكثير من الدول العربية الى اتخاذ خطوات ايجابية باتجاه تحسين وضع المرأة وتمكينها اقتصاديا واجتماعيا⁴⁰. ومنها قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 . والاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

وعليه لابد لنا من بيان حق المرأة في العمل وفق احكام قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، وحققها في الاتفاقيات الدولية وذلك من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الاول : حق المرأة في العمل وفق احكام قانون العمل العراقي.

المطلب الثاني: حق المرأة في العمل في الاتفاقيات الدولية .

المطلب الاول

حق المرأة في العمل وفق احكام قانون العمل العراقي.

شهد العراق خلال العقدين الاخيرين تطور كبير في مجال التشريعات وعلى كافة المستويات ومنها التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية وقد تناولت تلك التشريعات اهتمام واسع للمرأة لا يقل عن الرجل، وهذا يعني أن للمرأة حقوق نظمها القانون واخرها قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

وهذه الحقوق قد تكون عامة تشترك بها مع الرجل بالتساوي دون تمييز، او قد تكون حقوق خاصة كونها امرأة، وعليه لا بد لنا من بيان الحقوق العامة للمرأة العاملة في قانون العمل العراقي في (فرع اول) والحقوق الخاصة في (فرع ثانٍ) وكما يأتي:

الفرع الاول

الحقوق العامة للمرأة العاملة في قانون العمل العراقي⁴¹

تتاول قانون العمل العراقي النافذ حقوق عامة للمرأة العاملة، تتساوي فيها مع الرجل العامل، وهذه الحقوق تتمثل في الحق في الاجر والحق الاجازات والحق في التعويض عن اصابات العمل والحق في المكافأة. وعليه لا بد لنا من بيان تلك الحقوق على التفصيل الاتي:

أولاً: الحق في الاجر.

يعرف قانون العمل العراقي الاجر على انه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً او عيناً لقاء عمل ايا كان نوعه، ويلحق به وبعد من متماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والاجور المستحقة عن العمل الاضافي)⁴².

وهذا يعني أن الاجر يعتبر عنصراً أساسياً من عناصر عقد العمل، الذي يرم بين العامل وصاحب العمل، وهذا الاجر يتمثل في المقابل الذي يستحقه العامل من صاحب العمل لقاء العمل المكلف به، ومن ثم فان الاجر الذي يستحق العامل هو ذات الاجر الذي تستحقه المرأة العاملة دون تمييز بينهما .

ثانياً: الحق في الاجازات:

تناول قانون العمل العراقي الاجازات التي يستحقها العامل خلال عقد العمل ، فقد نصت المادة(74/ ف4) حيث نصت على انه(يستحق العامل الذي يعمل بعقد عمل محدود المدة او العامل المتدرب اجازة سنوية مدفوعة الاجر بكاملها بقدر استحقاقه عن مدة العقد وقبل انتهائه).

ولم يكتمل المشرع العراقي عند هذا الحد ، فقد منح العامل بعد مضي مدة سنة على خدمته اجازة(21) يوم باجر تام عن كل سنة عمل .كما يستحق في الاعمال الخطرة او المرهقة او الضارة اجازة باجر تام لمدة (30) ثلاثين يوماً في الاقل عن كل سنة عمل⁴³.

كما تناول المشرع اجازات اخرى يتمتع بها العامل تضاف الى الاجازة السنوية وهي يومان للخمس السنوات الاولى، ويومان للخمس السنوات الثانية ، وثلاثة ايام لكل خمس سنوات خلال خدمته اللاحقة⁴⁴، كما يستحق العامل اجازة عن جزء السنة تتناسب مع ذلك الجزء⁴⁵.

ثانياً: الحق في المكافآت:

تستحق المرأة العاملة التي أنهيت خدمتها مكافأة نهاية خدمة تحسب على أساس أجر أسبوعين عن كل سنة خدمة أداها لصاحب العمل عند الحالات التي يفصل بها العامل لإخلاله بالتزامه، كما أن مكافأة نهاية الخدمة تضاعف عند إبطال لجنة إنهاء الخدمة ومحكمة العمل قرار الفصل⁴⁶. ولعدم التمكين من الإعادة أو إذا لم يطلب العامل إعادته إلى العمل، حيث يعرض العامل تعويضاً عادلاً لا يقل عن ضعف المبلغ المدفوع أساساً وهذا بمثابة عقوبة لصاحب العمل على الإنهاء غير المشروع⁴⁷.

الفرع الثاني

الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في قانون العمل العراقي

بيننا فيما سبق، أن قانون العمل العراقي اورد تنظيمًا خاصاً لعمل النساء، مراعاة منه لضمان حقوقهن في قطاع العمل، كون طبيعة المرأة وهيكلها الجسماني يتخلف عن الرجل، وعليه فان القانون بين حقوقاً خاصة للمرأة العاملة تتمثل في حصولها على اجازات خاصة، بالإضافة الى قيود خاصة فرضت على عملها ومنها العمل الليلي.

اولاً: الاجازات الخاصة .

نصت المادة (87/ اولاً) من قانون العمل على انه (تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل و الوضع باجر تام لمدة لا تقل عن (14) اربعة عشر اسبوعاً في السنة)،

ومن خلال نص المادة اعلاه نجد أن المشرع العراقي اعطى للمرأة العامل الحامل اجازة خاصة بالحمل والوضع لمدة (14) اسبوع في السنة، ويحق لها العودة الى عملها بعد انتهاء الاجازة وبذات الاجر.

كما وأجاز القانون للجهة الطبية المختصة أن تمدد هذه الإجازة إلى ما لا يزيد عن (9 أشهر) في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل وبعد الوضع، وأن تكون المدة الزائدة عن (اجازة الحمل والوضع المأجورة) اجازة مضمونة فتطبق عليها أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، أي ان صاحب العمل لا يلتزم بدفع أجر العاملة بل يضمن القانون المعاملة العودة في نهاية اجازتها بالعودة إلى العمل نفسه أو عمل مساوي له وبالأجر نفسه⁴⁸.

ثانياً: . قيود اخرى .

تضمن قانون العمل العراقي عدة قيود من اجل حماية المرأة العاملة ،ومنها ما نصت عليه المادة(85/اولاً) من قانون العمل والتي نصت على انه(يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي او أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرّاً بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل).

كما حظر القانون تشغيل المراه العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة(67/ثالثاً) من قانون العمل⁴⁹.

اضف الى ذلك، هناك قيود اخرى تناولتها المادة (86) من قانون العمل تتضمن عدم تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان ضروريا او بسبب قوة قاهرة او المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان

هناك قوة قاهرة أدت الى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقفاً على أن لا يتم تكرار ذلك العمل⁵⁰. وهذا يعني أن هذا القيد جاء لحماية المرأة العاملة من الاعمال الليلية التي عادة تكون مرهقة للجسم ومتعبة اكثر من العمل في النهار⁵¹.

المطلب الثاني

حق المرأة في العمل في الاتفاقيات الدولية

لم تقف حقوق المرأة على المستوى الداخلي في التشريعات الوطنية ، وانما هذه الحقوق تم تناولها على المستوى الدولي ايضاً. حيث جاءت في بعض الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالمرأة ، الا اننا سوف نختار اتفاقيتين دولتين في زمنين مختلفين ، ومنها اتفاقية عمل النساء ليلاً لعام 1919 ، واتفاقية سيداو لعام 1979 والتي تسمى اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) ، وعليه سوف نتناول حق المرأة العاملة في اتفاقية عمل النساء ليلاً لعام 1919 في (فرع اول) و اتفاقية سيداو لعام 1979 في (فرع ثانٍ) وكما يأتي:

الفرع الاول: اتفاقية عمل النساء ليلاً لعام 1919⁵².

وهي الاتفاقية المعنية بعمل النساء ليلاً والتي وضعها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام 1919 والتي دخلت حيز النفاذ عام 1921، وقد نصت المادة (3) منها على انه (لا يجوز تشغيل النساء من أي سن اثناء الليل في أي منشأة صناعية او خاصة او في أي من فروعها ، باستثناء المنشأة التي لا يعمل فيها الا افراد من نفس الاسرة) .

وهذا يعني أن الدول الاعضاء في تلك الاتفاقية لا يجوز تشغيل النساء فيها في تلك الاعمال المنصوص عليها في المادة الثالثة ، ولكن يجوز استثناءً اذا كانت المنشأة يعمل فيها افراد اسرة واحدة .

كما ان الاتفاقية اجازت تشغيل النساء في الليل في حالات القاهرة القاهرة أي عندما يحدث او توقف في أي منشأة لم يكن في الامكان توقعها وليس له طابع التكرار ، بالإضافة الى الحالات التي يتناول فيها العمل مواد اولية او اخرى في طور التحضير تكون عرضة للتلف السريع ، وكان عمل النساء ضروري للحفاظ على تلك المواد من التلف⁵³.

الفرع الثاني: اتفاقية سيداو 1979⁽⁵⁴⁾.

تناولت اتفاقية سيداو المرأة العاملة واعطت عناية خاصة لها ، حيث نصت المادة (11) منها على انه (1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

أ -الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر .

ب -الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.

ت -الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر .

ث -الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

ج -الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر .

ح -الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

وخلاصة القول، أن هذه الاتفاقية جاءت لغرض ارساء المساواة والقضاء على اشكال التمييز ضد المرأة العاملة وعلى كافة المستويات⁵⁵

وان خطر العمل على نفسية المرأة ملحوظ بوضوح ان اشتراك المرأة في معركة العمل يؤثر تأثير شديدا في توازنها نفسيا وقد تحقق ان نسبة كبيرة من النساء العاملات يعانين من الإرهاق الجسمي وتوتر الاعصاب ، وقلق النفس ولاضطرابها، وذلك نتيجة المسؤوليات الكبيرة التي تكلف بها وتتضاعف عليها بين البيت والعمل ، والزوج والولد ، كما ان بحوثا طبية اثبتت حدوث تغيرات فيزيولوجية في جسم المرأة العاملة تجعلها تخسر انوثتها ونعومتها ،حتى تصبح جنسا مستقلا لا رجلا و لا امرأة اطلقوا عليه اسم الجنس الثالث⁵⁶.

الخاتمة:

على الرغم من أن الاسلام كفل حماية المرأة من كافة الجوانب ، وان اعطاها الحق في العمل لا يعني اخراجها من وظيفتها الرئيسية التي فطرها الله سبحانه وتعالى ، ومن ثم فان القرآن الكريم جاء بأحكام ومبادئ سامية تجلت من خلالها حقوق المرأة العاملة التي منحت لها . ومن هذا المنطلق فإننا في الخاتمة سوف نقدم أهم النتائج والتوصيات المتعلقة بموضوع البحث من خلال النقاط الآتية:

- أن القرآن الكريم اجاز للمرأة ان تعمل وتحصل على مدخول و اعطى المرأة الحق الكامل في اتخاذ القرار في الاستقلال المادي الكامل والشخصي لانهما مترابطتين، وآيات القرآن الكريم كثيرة تبين هذا الحق والاستقلال الشخصي في العمل وفي السعي له.
 - ان القرآن الكريم ومن خلال الآيات الكريمة يعد العمل الصالح منبثق من الايمان الذي يمنح درجة التقدم للإنسان في الدنيا والاخرة، ولا يؤثر الذكورة والانوثة في تقييم مستوى العمل.
 - جعل القرآن الكريم لعمل المرأة ضوابط خاصة به ، وهذه الضوابط ليست متعلقة باللباس المرأة فقط، وانما الضوابط تتعلق بسلوكها كامرأة مسلمة عند خروجها من المنزل، وفي حضرة الأجانب من الرجال يجب ان تغض بصرها من الرجال.
 - أن عمل المرأة قد يشوبه بعض الايجابيات والسلبيات، ومن الاثار الإيجابية لخروج المرأة للعمل، هو مساهمتها في زيادة الدخل حيث ان مشاركة المرأة بشكل واسع في جميع أنواع مجالات وقطاعات العمل أدى الى زيادة التنمية توجيهها. اما الاثار السلبية فيمكن تقسيمها الى اثار على الأولاد ، واثار عائدة على المرأة ، واثار عائدة على الزوج.
 - اما عمل المرأة في القانون؛ فقد تناول قانون العمل العراقي النافذ حقوق عامة للمرأة العاملة، تتساوي فيها مع الرجل العامل، وهذه الحقوق تتمثل في الحق في الاجر والحق الاجازات والحق في التعويض عن اصابات العمل والحق في المكافأة.
 - كما أن قانون العمل العراقي اورد تنظيمًا خاصاً لعمل النساء، مراعاة منه لضمان حقوقهن في قطاع العمل، كون طبيعة المرأة وهيكلها الجسماني يتخلف عن الرجل، وعليه فان القانون بين حقوقاً خاصة للمرأة العاملة تتمثل في حصولها على اجازات خاصة، بالإضافة الى قيود خاصة فرضت على عملها ومنها العمل الليلي.
 - اما على المستوى الدولي ،فقد تناولت التشريعات الدولية حقوق المرأة العاملة حيث جاءت في بعض الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالمرأة، ومنها اتفاقية عمل النساء ليلاً لعام 1919 ، واتفاقية سيداو لعام 1979 والتي تسمى اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) .
- ومن كل ما تقدم من نتائج نقترح ما يأتي:

- على مشرعي الدول العربية عند تشريعها للقوانين العمالية الرجوع الى احكام ومبادئ القران الكريم والشريعة السمحاء والرجوع اليها فيما يتعلق بعمل المرأة، سواء كانت هذه الاعمال خاصة او عامة .
- التأكيد على دور وسائل الاعلام لإبراز حقيقية المرأة في العمل ، من خلال قدرتها على ادارة عمليات الانتاج والبناء التي يحتاج اليها المجتمع.
- ضرورة تعديل قانون العمل العراقي ليساير المبادئ المنصوص عليها دوليا ومنها منح المرأة العاملة المتوفى عنها زوجها اجازة مدفوعة الاجر طيلة فترة العدة الشرعية وبالغة 4 اشهر و 10 ايام.
- العمل على ازالة الصورة النمطية للمرأة داخل المجتمع ورفع الوعي للمجتمع من خلال بيان اهمية مشاركة المرأة في عملية بناء الدولة .

المصادر:

اولاً: القرآن الكريم .

ثانياً: الكتب .

- 1 -د. بوبكر عائشة، العلاقة بين الصراع والادوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة ،جامعة منتوري قسنطينة، 2007
- 2 -د. حسين مدني، حقوق المرأة في القرآن الكريم بين العدل الإلهي وغبن المجتمع، الطبعة الأولى، المركز اللبناني للدعم العلمي والاجتماعي،بيروت،2015.
- 3 -د. غسان السعد، حقوق الانسان عند الامام علي عليه السلام، ط2 ، بغداد ، 2008.
- 4 -د.عباس محمود العقاد، المرأة في القرآن، مؤسسة الهنداوي للتعليم والثقافة، مصر ،2012.
- 5 -د.عبد الله بن وكيل الشيخ، عمل المرأة في الميزان، ط1، دار الوطن للنشر، الرياض، 1412.
- 6 -د. مازن إسماعيل هنية ، نفقة وانفاق الزوجة العاملة ، ، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية ،غزة. فلسطين ، دون سنة نشر.
- 7 -د. نور الدين عتر، دار البحوث للدراسات الاسلامية واحياء التراث ، عمل المرأة واختلاطها ودورها في بناء المجتمع، ط1، كلية الشريعة ، جامعة دمشق، 2002.
- 8 -د.هيلة بنت ابراهيم التويجري، عمل المرأة في الفقه الاسلامي، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، كلية الشريعة، قسم الفقه، سنة 1430.

ثالثاً: الرسائل والاطاريح :

- 1 جميلة زعنون ،تأثير عمل المرأة خارج البيت على العادات الغذائية للأسرة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، بوزريعة، 2011
 - 2 زيا عباس قادر، دور الموارد البشرية في اعادة تنظيم المجتمع (المرأة العاملة نموذجا) ،رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية، جامعة السليمانية، 2012.
 - 3 علي جابر حنزاب، دور التعليم في عمل المرأة القطرية ،أطروحة دكتوراه، جامعة ام القرى، كلية مكة المكرمة، 1989.
 - 4 فرحات عباس بسطيف، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة دراسة ميدانية، رسالة ماجستير دودو نعمة، الجزائر، 2011.
 - 5 دودو نعمة، تاثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2011
 - 6 هيساء طارق علي البخيت، عمل المرأة في الاقتصاد غير الرسمي، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الاردن، 2010.
 - 7 هند محمود الخولي، عمل المرأة ضوابطه واحكامه وثمراته دراسة فقهية مقارنة، رسالة ماجستير ، دار الفارابي للمعارف، ط1، 2001.
- ثالثاً: القوانين والاتفاقيات الدولية :
- 1 قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015
 - 2 اتفاقية تشغيل النساء ليلاً لعام 1919.
 - 3 اتفاقية سيدوا لعام 1979
- رابعاً: المواقع الالكترونية:

- 1 -النص الكامل لاتفاقية تشغيل النساء ليلا لعام 1919 على الموقع الالكتروني الاتي:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

- 2 موقع قناة السومرية الفضائية

<https://www.alsumaria.tv/news>

الهوامش

- ¹-جميلة زعنون ،تأثير عمل المرأة خارج البيت على العادات الغذائية للأسرة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، بوزريعة، 2011، ص79.
- ²عباس محمود العقاد، المرأة في القرآن، مؤسسة الهنداوي للتعليم والثقافة، مصر ، 2012، ص9
- ³، نور الدين عتر، دار البحوث للدراسات الاسلامية واحياء التراث ، عمل المرأة واختلاطها ودورها في بناء المجتمع، ط1، كلية الشريعة ، جامعة دمشق، 2002، ص 42
- ⁴ سورة التحريم : الآية (11).
- ⁵حسين مدني، حقوق المرأة في القرآن الكريم بين العدل الإلهي وغبن المجتمع، الطبعة الأولى، المركز اللبناني للدعم العلمي والاجتماعي،بيروت، 2015، ص202
- ⁶- د مازن إسماعيل هنية ، نفقة وانفاق الزوجة العاملة ، ، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية ، غزة، ص13
- ⁷حسين مدني، حقوق المرأة في القرآن الكريم بين العدل الإلهي وغبن المجتمع، مصدر سابق، ص130
- ⁸ عبد الله بن وكيل الشيخ، عمل المرأة في الميزان، ط1، دار الوطن للنشر، الرياض، 1412ص18
- ⁹ حسين مدني، مصدر سابق، ص135.
- ¹⁰ سورة النساء، الآية 124.
- ¹¹ سورة النساء الآية 32.
- ¹² سورة النساء، الآية 19
- ¹³ سورة القصص، الآية 23
- ¹⁴ هيلة بنت ابراهيم التويجري، عمل المرأة في الفقه الاسلامي، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، كلية الشريعة، قسم الفقه، سنة 1430، ص69.
- ¹⁵ سورة النساء، الآية 7
- ¹⁶ سورة الاحزاب، الآية 35
- ¹⁷ سورة النحل، الآية 97
- ¹⁸ سورة ال عمران، الآية 195
- ¹⁹ حسين مدني، مصدر سابق، ص193
- ²⁰ سورة الأحزاب اية 59
- ²¹ سورة النور اية 31
- ²² سورة الأحزاب اية 32
- ²³ علي جابر حنزاب، دور التعليم في عمل المرأة القطرية ، أطروحة دكتوراه، جامعة ام القرى، كلية مكة المكرمة، 1989، ص15
- ²⁴ سورة النساء: اية 34-35
- ²⁵ عبد الله بن وكيل الشيخ، عمل المرأة في الميزان ، ط1، دار الوطن للنشر، 1412، ص 44

²⁶ -سورة النساء: آية 34-35

²⁷ -سورة الروم: آية 21

²⁸ -سورة البقرة: آية 233

²⁹ هيلة بنت إبراهيم التويجري، عمل المرأة في الفقه الإسلامي، مصدر سابق، ص16

³⁰ زيا عباس قادر، دور الموارد البشرية في إعادة تنظيم المجتمع (المرأة العاملة نموذجاً)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية،

جامعة السليمانية، 2012، ص47

³¹ د. غسان السعد، حقوق الانسان عند الامام علي عيه السلام، ط2 ، بغداد ، 2008 ، ص257

³² بوبكر عائشة، العلاقة بين الصراع والادوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، جامعة منتوري قسنطينة، 2007، ص22

³³ فرحات عباس بسطيف، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة دراسة ميدانية، رسالة ماجستير دودو نعمة، الجزائر، 2011، ص

52

³⁴ د. هند محمود الخولي، عمل المرأة ضوابطه واحكامه وثمراته دراسة فقهية مقارنة، رسالة ماجستير ، دار الفارابي للمعارف، ط1،

2001، ص303

³⁵ ، - دودو نعمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2011، ص53

³⁶ دودو نعمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة دراسة ميدانية مصدر سابق، ص24،

³⁷ دودو نعمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة مصدر سابق، ص24

³⁸ مصدر سابق ص23 ،

³⁹ زيا عباس قادر، دور الموارد البشرية في إعادة تنظيم المجتمع (المرأة العاملة نموذجاً)، مصدر سابق، ص49

⁴⁰ ميساء طارق علي البخيت، عمل المرأة في الاقتصاد غير الرسمي، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الاردن، 2010، ص40.

⁴¹ تناول المشرع العراقي في قانون العمل العراقي مصطلح (النساء) في بيان الحقوق والواجبات، وهو لا يختلف عن مصطلح (المرأة)

وبالتالي فان المعنى واحد.

⁴² انظر: نص المادة (الاولى/14) من قانون العمل العراقي.

⁴³ انظر: نص المادة (75/ اولاً ، ثانياً) من قانون العمل العراقي.

⁴⁴ انظر: نص المادة (75/ ثالثاً) من قانون العمل العراقي.

⁴⁵ انظر: نص المادة (75/ رابعاً) من قانون العمل العراقي.

⁴⁶ انظر: نص المادة (45) من قانون العمل العراقي.

⁴⁷ انظر: نص المادة (48/ثانياً/ب) من قانون العمل العراقي.

⁴⁸ انظر: نص المادة (87/خامساً) من قانون العمل العراقي.

⁴⁹ انظر: نص المادة (85/ثانياً) من قانون العمل العراقي.

⁵⁰ انظر: نص المادة (86/اولاً) من قانون العمل العراقي.

⁵¹ ان نسبة مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل تبلغ (10.6 %) أي ما يقارب نحو مليون و 400 عاملة في سوق العمل ، وان 70 % منهن يعملن في القطاع العام، هذا ما اشارت اليه منظمة العمل الدولية والتي قالت أن مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل هي الأدنى على مستوى العالم من خلال الموقع الالكتروني الاتي :

تاريخ الدخول : 2024/3/24

<https://www.alsumaria.tv/news>

⁵² انظر النص الكامل من الاتفاقية على الموقع الالكتروني الاتي :

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

⁵³ انظر : نص المادة (4/ اولاً_ ثانياً) من اتفاقية تشغيل النساء ليلاً لعام 1919

(⁵⁴) وهي الاتفاقية المعنية القضاء على جميع انواع التمييز ضد المرأة والتي اقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها المرقم(180/24) بتاريخ 18/ كانون الاول عام 1979 والتي اصبحت نافذة المفعول بتاريخ 3/ايلول عام 1981، والتي انضم اليها العراق في 13/8/1986 ، الا انه ابدى تحفظه على (4) مواد منها ما يتعلق بالمادة(16) المتعلقة بالزواج والعلاقات الاسرية ، ويكون هذا التحفظ بتطبيق نص المادة دون أن يكون هناك اجحاف بأحكام الشريعة الاسلامية التي تعطي النساء حقوقاً متساوية لحقوق ازواجهن لضمان وجود توازن عادل بينهم.

⁵⁵ اما الفقرة (2) من المادة (11) نصت على انه (توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

أ - لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين

ب - لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.

ت - لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

ث - لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

⁵⁶ - نور الدين عتر، عمل المرأة واختلاطها ودورها في بناء المجتمع، ط1،، جامعة دمشق، كلية الشريعة، 2001ص53