



المركز القانوني للمرأة العاملة.

The Legal Status of the Working Women Teaching Assist.

بحث مقدم من قبل

المدرس المساعد مرتجي داود سلمان

جامعة البصرة / كلية القانون

الخلاصة .

تسعى اغلب التشريعات الدولية والوطنية ان توفر الحماية للنساء العاملات، ومنحهن حقوق تتسجم مع مسؤولياتها الاسرية وبناء جيل صالح في المجتمع، ومن جانب اخر حاجتها للعمل كأقرانها من الرجال وعدم التمييز بين الجنسين من خلال المساواة بالأجر معهم، ومنع التحرش الجنسي في مكان العمل، ومنحها اجازة امومة، واجازة وضع عند الولادة؛ لتتمكن من التفريغ لتربية طفلها، ومراعاة طبيعة العمل الذي تمارسه ووقته، فتحضر اغلب التشريعات عمل النساء ليلاً حفاظاً على صحتها واخلاقيها. وبالمقابل هناك التزامات تفرض على المرأة العاملة كما تفرض على الرجال كإطاعة اوامر صاحب العمل، واداء العمل المتفق عليه، والمحافظة على اسرار العمل والاشياء المسلمة اليها وغيرها من الالتزامات.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، حقوق المرأة العاملة ، التزامات المرأة العاملة، عمل.

Abstract.

Most of the international and national legislations tried to provide protection for working women, granting them rights that are consistent with their family responsibilities and building a good generation, and on the other hand, their need to work as their male peers and non-discrimination between the sexes through equal pay with them, preventing sexual harassment in the workplace, and granting them maternity leave, maternity leave at birth; In order to be able to devote herself to raising her child, and taking into account the nature and time of the work she does, most legislations prepare women's work at night in order to preserve their health and morals. On the other hand, there are obligations imposed on the working woman as it is imposed on the men, such as obeying the orders of the employer, performing the work agreed upon, maintaining the secrets of work and the things handed over to her, and other obligations.

Keywords: working women, rights of working women, obligations of working women, work.



المقدمة.

اصبحت المرأة اليوم تتبوأ مكانة مهمة في المجتمع خاصة بعد الثورة الصناعية وتطور الحياة والانفتاح الذي حدث في المجتمعات، كلها اسباب دفعت المرأة للدخول في جميع مجالات الحياة ومنها العمل الى جنب الرجال ومزاولة لأغلب الاعمال التي يزاولها الرجال. لذا حظيت مسألة عمل المرأة باهتمام كبير على الصعيد الدولي او الوطني؛ لأن بيان حقوقها والمحافظة عليها مسألة تحقق الاستقرار على المستوى الدولي والوطني، فحرصت اغلب التشريعات على توفير الحماية للمرأة العاملة من خلال خلق توازن بين واجباتها الاسرية والعائلية وعملها داخل المجتمع، لذا نجد اغلب تشريعات العمل تتضمن فصلاً او باباً خاصاً بتنظيم عمل النساء. وعليه بدأت اغلب المنظمات والتشريعات على المستوى الدولي او الداخلي بإصدار الاحكام التي تنظم عمل النساء وتحاول ازالته ما يقف امامها من عقبات وتمييز وعدم مساواة، وابعادها عن الاعمال التي تعرضها للخطر وتضر بصحتها او لا تلائم بناءها الجسماني، والسماح لها بالموازنة بين عملها ومسؤوليتها في المنزل. لذا اهتمت منظمة العمل الدولية ومنظمة الامم المتحدة والهيئات المعنية بحقوق الانسان في هذه الامور بما يلائم المرأة والتزاماتها وطبيعتها الجسمانية والظروف الاجتماعية والصحية التي تعيشها. لذا يهدف هذا البحث للوقوف على الضمانات التي تمنحها مختلف التشريعات للمرأة العاملة، ومستوى الحماية التي توفرها تلك التشريعات، وما يقابل هذه الحقوق من التزامات، ومدى ملائمة النصوص القانونية المطبقة في العراق مع ما تضعه المنظمات والهيئات الدولية من نصوص وتشريعات في هذا الشأن. وعليه تنبع مشكلة هذا البحث من خلال التساؤل الاتي: هل وفرت النصوص التشريعية الدولية منها والداخلية الحماية الكاملة للمرأة العاملة ببيان مالها من حقوق وما عليها من التزامات؟ وهل ساوت بينها وبين الرجال من حيث الأجر وفرص العمل؟ وهل راعت طبيعة المرأة الجسمانية واحتياجاتها الاسرية والاجتماعية من خلال حظر ممارسة بعض الاعمال الخطرة والمضرة بالصحة والاعمال الليلية؟

للإجابة على التساؤلات اعلاه سنتبع في دراستنا المنهج التحليلي المقارن، من خلال الوقوف على الاتفاقيات الدولية الصادرة من منظمة العمل الدولية والقوانين الوطنية كقانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة (٢٠٠٣) ومقارنتها بقانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 النافذ، والقرارات ذات الصلة. وذلك بتقسيم الدراسة على مبحثين، نتناول في المبحث الاول: حقوق المرأة العاملة بتقسيمها الى حقوق عامة (مطلب اول)، وحقوق خاصة (مطلب ثان)، اما المبحث الثاني: فنبحث فيه التزامات المرأة العاملة سواء تلك التي تفرضها نصوص القانون (مطلب اول)، وما يفرضه مبدأ حسن النية من التزامات (مطلب ثان).

المبحث الاول/ حقوق المرأة العاملة.

لما كان عقد العمل يعد من العقود الملزمة للجانبين، يترتب على ذلك انه يمنح للعامل سواء اكان (ذكرا ام انثى) حقوق تقابل التزاماته التي يفرضها هذا العقد على العامل لمصلحة صاحب العمل، ومن ثم ما يكون حقا للعامل يكون التزاما على صاحب العمل والعكس صحيح. ولما كان موضوع بحثنا يتناول حقوق المرأة العاملة، فأنا سنركز دراستنا على بعض الحقوق التي تشترك فيها مع العاملين الرجال من جهة. والحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة بشكل خاص وتتناسب مع طبيعتها من جهة اخرى. لذا سنقسم هذا المبحث على مطلبين، نتناول في المطلب الاول: الحقوق العامة للمرأة العاملة، اما المطلب الثاني: فنتناول فيه الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة.

المطلب الاول/ الحقوق العامة للمرأة العاملة.

يقصد بالحقوق العامة هي الحقوق التي تشترك فيها المرأة العاملة مع غيرها من العاملين الرجال، فهي تتعلق بالأجر وضرورة المساواة مع الرجال دون تمييز بسبب الجنس، كذلك حقها بمنع التحرش الجنسي في مكان العمل، وغيرها من الحقوق، وجل تركيزنا سيكون على الحقين اعلاه لما لهما من اثار اقتصادية ونفسية واجتماعية على المرأة العاملة. لذا سنقسم هذا المطلب على فرعين، نتناول في الفرع الاول: حقها بالمساواة في الاجر، والفرع الثاني: حقها في منع التحرش الجنسي في اماكن العمل.



الفرع الاول/ حقها في المساواة بالأجر.

من غير المبالغ القول ان سوق العمل يعاني من الانتقائية والمزاجية والتي تكون في الغالب مبنية على معايير غير موضوعية في تحديد الطرف الاخر في العلاقة التعاقدية، وهذه المزاجية غالبا ما تحرم النساء من حقها في الحصول على اجر يتناسب وجهودها المبذولة⁽¹⁾. "ففي جميع المناطق، تتقاضى النساء أجورًا أقل من الرجال، وتقدر فجوة الأجور بين الجنسين بنسبة 23 في المائة على مستوى العالم. ولا تزال المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات يتراجعان بسبب استمرار علاقات القوة التاريخية والهيكلية غير المتكافئة بين النساء والرجال، والفقر وعدم المساواة والحرمان في الوصول إلى الموارد والفرص التي تحد من قدرات النساء والفتيات ومحاولات تضيق هذه الفجوة كان بطيئاً. في حين تم تأييد المساواة في الأجور بين الرجال والنساء على نطاق واسع، إلا أن تطبيقها في الممارسة العملية كان صعباً"⁽²⁾. وقد يكون سبب هذا الاختلاف اما التمييز بينهما على اساس الجنس، وقد يكون سبب الاختلاف هو اختلاف الخصائص الانتاجية والاعمال التي يقوم فيها الرجل وعدد ساعات العمل اذا كان الاجر يحسب على عدد ساعات العمل. ومن اجل ازالة الفروق بين الجنسين في الاجور لابد من اللجوء الى اجراءات تزيل تلك الفروق منها زيادة انتاج العاملات؛ لان بعض الفروق في الأجر سببه قلة ما تنتجه العاملات، ومنحهن علاوات متساوية مع العمال متى ما كان ما يؤديه كلا الجنسين من عمل ذا قيمة متساوية⁽³⁾. لذا حاولت منظمة العمل الدولية ازالة تلك الفوارق وذلك في المادة (3) من الاتفاقية رقم (100) لسنة 1951 بشأن المساواة في الاجور⁽⁴⁾، التي تستثني اعتبار الفروق الموجودة بين مقدار الاجور في الاعمال ذات القيمة المتساوية والذي يكون على اساس التقويم الموضوعي للوظائف، اي يكون تحديد الاجر على اساس المنصب او الوظيفة التي يقوم بها العامل او العاملة دون ان يكون النظر في تحديد ذلك على اساس من يشغل ذلك المنصب رجل كان ام امرأة، وهذه الطريقة مطبقة في اغلب الدول⁽⁵⁾. وجاء في التوصية رقم (90) لسنة 1991 بشأن مساواة العمال والعاملات في الاجر عن عمل ذي قيمة متساوية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بضرورة "تقليل الفوارق في الاجور بين الرجال والنساء في الاعمال ذات قيمة متساوية ومنحهم علاوات متساوية مع الرجال، واتخاذ الاجراءات المناسبة لزيادة انتاجية العاملات من خلال ضمان حصول كلا الجنسين على التوجيه المهني والمشورة بشأن الاستخدام وتقديم رعاية وخدمات اجتماعية من اجل تلبية احتياجات العاملات" اما على صعيد التشريعات الوطنية فنجد قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة (٢٠٠٣) "يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"⁽⁶⁾. اما في العراق فنجد المادة (14) من الدستور العراقي لسنة (2005) تنص على ان "العراقيون متساوون امام القانون دون تمييز بسبب الجنس او العرق او ... وهذا ما سار عليه قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 والذي اكد في المادة (53/خامسا) على "المساواة بين أجر المرأة و الرجل على عمل من ذي قيمة متساوية". وبذلك يكون المشرع العراقي جاء بنص ينسجم مع الاتفاقيات الدولية الصادر بهذا الشأن التي تركز على المساواة بين المرأة والرجل متى ما كان العمل ذي قيمة متساوية، وهذا توجه محمود يحسب للمشرع العراقي، ما دام العمل واحد فلا يوجد مبرر للتمييز في الأجر بين المرأة والرجل فقط لأنها امرأة وتحتاج للأجر.

الفرع الثاني/ منع التحرش في اماكن العمل.

عندما اصبحت المرأة تختلط بالرجال وتكون بتماس مباشر مع الرجال، الأمر الذي قد يعرضها للتحرش الجنسي، اذ تشير الدراسات الميدانية الى تعرض النساء في اماكن العمل الى التحرش الجنسي بأشكال متعددة، فقد يكون بنظرة العين ذات الالقاء الجنسي او اسماعها الفاظ وعبارات جنسية، وهذه التحرش قد يصدر من العاملين انفسهم او المشرفين او اصحاب العمل، اذ تقدر حالات التحرش في مصر بما يقارب (139) الف حالة في عام 2015⁽⁷⁾. والتحرش قد يكون رأسي او افقي، ويقصد بالتحرش الرأسي عندما يصدر من المسؤول الأعلى للعاملة، اما التحرش الافقي فهو ما يكون بين الزملاء بالعمل⁽⁸⁾. وقد اصدرت منظمة العمل الدولية حديثاً الاتفاقية الدولية رقم (190) لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش



في عالم العمل، والتي تضمنت تعريفا للعنف والتحرش في عالم العمل على انه "مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة او التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة او تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس". وقد سبق مشرع قانون العمل العراقي منظمة العمل الدولية واورد تعريفا للتحرش الجنسي وذلك في المادة (10/ثالثا) حين نص "يقصد بالتحرش الجنسي وفق احكام هذا القانون اي سلوك جسدي او شفهي ذو طبيعة جنسية او اي سلوك اخر يستند الى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب او غير معقول ومهيناً لمن يتلقاه. ويؤدي الى رفض اي شخص او عدم خضوعه لهذا السلوك صراحة او ضمناً، لإتخاذ قرار يؤثر على وظيفته". ونلاحظ ان التعريف الذي اورده المشرع العراقي اوضح واشمل لكل ما يدخل تحت مصطلح التحرش الجنسي. وتؤكد الاتفاقية الدولية اعلاه على ضرورة حظر قانوني للعنف والتحرش، واعتماد استراتيجية كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافحتها، ووضع الاليات لرصدها ودعم الضحايا والنص على العقوبات التي يستحقها مرتكبيها⁽⁹⁾.

وبالرجوع لإحكام قانون العمل المصري لا نجد بين طياته نصوصاً خاصة بالتحرش الجنسي في اماكن العمل بل يكون الرجوع في ذلك لقانون العقوبات والقوانين الجزائية الاخرى. اما قانون العمل العراقي فنجد في المادة (10) "اولاً: يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الاستخدام و المهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل او التدريب المهني او التشغيل او شروط و ظروف العمل". "ثانياً: يحظر هذا القانون أي سلوك اخر يؤدي الى انشاء بيئة عمل ترهيبية او معادية او مهينة لمن يوجه اليه هذا السلوك". ومتى تعرضت العاملة لهذا التحرش "يكون للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقديم بشكوى عند تعرضه الى شكل من اشكال العمل الجبري او التمييز او التحرش في الاستخدام والمهنة". ومن يرتكب فعل التحرش "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار او بأحد هاتين العقوبتين ..."⁽¹⁰⁾. ما يلاحظ على نصوص قانون العمل العراقي التي وضعت لحماية العاملين من التحرش الجنسي بانه: توجه محمود جدا ويمثل خطوة مهمة توفر الحماية للمرأة، اذ لم يسبقه في ذلك مشرع قوانين العمل السابقين، وهذه الحماية ليست قاصرة على النساء فقط، بل يستفيد منها اي عامل رجلا كان ام امرأة؛ لإمكانية ان يتعرضوا للتحرش الجنسي⁽¹¹⁾. لكن ما يمكن ان يؤخذ على نص مشرع قانون العمل العراقي ان عقوبة مرتكب فعل التحرش ليست عقوبة رادعة، فكان من الافضل ان تكون العقوبة اشد من العقوبة التي جاء بها لكي تكون رادعا قويا لكل من يتجرأ على القيام بفعل التحرش في بيئة العمل.

المطلب الثاني/ حقوق المرأة ذات الطابع الخاص.

حظيت المرأة العاملة بقواعد قانونية عديدة هدفها توفير الحماية لها ومنحها خصوصية ناتجة من كونها انثى، لذا خصت اغلب التشريعات المرأة بإحكام خاصة تتوافق وطبيعتها وتكوينها الجسماني ومسؤوليتها المتمثلة بإنجاب الاولاد وتربيتهم ليكونوا افراد صالحين في المجتمع. وهذه الحقوق تتعلق بالأمومة والحقوق المترتبة عليها من اجازة الامومة واجازة الوضع وكذلك اوقات العمل وطبيعة الاعمال التي يحق لها ممارستها. لذا سنقدم هذا المطلب على فرعين نتناول في الفرع الاول: الامومة والحقوق المترتبة عليها، اما الفرع الثاني: فنبين فيه اوقات العمل وطبيعة الاعمال المسموح لها ممارستها.

الفرع الاول/ الامومة والحقوق المترتبة عليها.

تعد الامومة الرسالة الاساسية التي كلفت المرأة بإنجازها، لذلك حاولت مختلف التشريعات مساعدة المرأة لاجتياز كل الظروف التي تُعيق انجاز هذه المهمة على اكمل وجه، لان تعرض المرأة للتعب والارهاق لا يرجع عليها فقط بل يصيب جنينها ويؤثر على طفلها⁽¹²⁾. ومن اجل الحفاظ على الاسرة وتكوينها الصحيح لا بد من الاهتمام بالأم ومنحها اكبر قدر من الأهمية واعانتها وتمكينها من تربية ابنائها، لذا كان من الضروري توفير الحماية للعاملات الحوامل قبل الوضع او بعده، ومن خلال النص على منحهن اجازة تكون مدفوعة الأجر. ويمكن تحديد الغاية من السماح للعاملة بالحصول على كامل اجرها خلال تمتعها



بإجازة الامومة هو ان لا يكون عدم حصولها على أجر خلال تلك الفترة دافعاً للعودة الى عملها قبل انقضاء فترة الاجازة متى ما كانت بحاجة للأجور لسد حاجاتها، الأمر الذي يضر بطفلها⁽¹³⁾. لذا تسعى اغلب التشريعات الدولية والداخلية الى اعطاء الاولوية للأم ومنحها رعاية خاصة حتى تستطيع الموازنة بين عملها ودورها الاسري كأم. ف سابقا لا يسمح للمرأة بالعمل الا اذا قدمت شهادة تثبت فيها انها عقيمة؛ لأن الامومة تعتبر سابقا من معوقات النشاط الاقتصادي⁽¹⁴⁾. الأمر الذي دفع منظمة العمل الدولية للسعي لتوفير الحماية للأم العاملة من خلال العديد من الاتفاقيات الدولية، وكان اول هذه الاتفاقيات، الاتفاقية رقم (3) لسنة 1919 بشأن تشغيل النساء قبل وبعد الوضع. الا ان الوضع لم يبق كذلك بل صدرت العديد من الاتفاقيات بشأن حماية الامومة وكان اخر هذه الاتفاقيات هي الاتفاقية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الامومة⁽¹⁵⁾، حيث جاء في المادة (4) وبفقرتها (1، 4، 5) ما نصه:

- 1- "من حق اي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على اجازة امومة لا تقل مدتها عن اربعة عشر اسبوعاً، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها، او اي شهادة ملائمة اخرى"
- 4- "مع المراعاة الواجبة لحماية صحة الام وصحة الطفل، تشمل اجازة الامومة فترة اجازة الزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة اسابيع."
- 5- "تمدد فترة اجازة ما قبل الولادة بفترة مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي، دون تخفيض فترة اي اجازة الزامية بعد الولادة".

وتظهر اهمية تحديد مدة الاجازة بان لا يترك تحديد تلك المدة لمزاج صاحب العمل واجتهاداته. واذا ترتب على الحمل حدوث مضاعفات او احتمال حدوث مضاعفات عن الحمل او الولادة، فتمنح الام اجازة قبل فترة اجازة الامومة او بعدها، بشرط ان تقدم اجازة طبية، ويكون تحديد مدة هذه الاجازة وطبيعتها وفقا للقوانين والممارسات الوطنية في البلدان الموقعة على هذه الاتفاقية⁽¹⁶⁾. وتستحق الام العاملة اعانات نقدية عن فترات تغيبهن عن العمل متى ما كان سبب التغيب هو حصولهن على اجازة امومة سواء قبل الوضع او بعده او بسبب حدوث مضاعفات للحمل، ويجب ان يبلغ مقدار هذه الاعانات مستوى يسمح لها بإعالة نفسها وطفلها بان يوفر لهما ظروف صحية مناسبة ومستوى معيشي لائق، وفي جميع الاحوال لا يقل مقدار هذه الاعانات عن ثلثي ما كانت تكسبه المرأة في السابق او ثلثي المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب تلك الاعانات، ومبالغ هذه الاعانات لا يتحملها صاحب العمل مباشرة، بل توفر هذه الاعانات من خلال التأمين الاجتماعي الالزامي او من الاموال العامة، او ما تقررها القوانين الوطنية من طرق، الا اذا وجد اتفاق سابق على ذلك مع صاحب العمل⁽¹⁷⁾. ولا يجوز لصاحب العمل ان ينهي عمل اي امرأة عند حملها او عند تمتعها بإجازة الحمل او عند عودتها للعمل بعد الحمل، الا اذا اثبت صاحب العمل ان سبب فصلها يرجع الى اسباب لا تمت للحمل او الولادة وما يترتب عليها من مضاعفات. وعند عودتها يكون لها الحق ان تمارس ذات العمل الذي كانت تمارسه قبل الحمل او عمل مشابه لعملها السابق وبذات الأجر⁽¹⁸⁾. ومن ثم تضع الاتفاقية على صاحب العمل عبء اثبات ان الفصل يرجع لأسباب لا علاقة لها بالحمل والوضع. اما التشريعات الوطنية، نجد قانون العمل المصري يحظر في المادة (92) "على صاحب العمل فصل العاملة او انتهاء خدماتها اثناء اجازة الوضع" وعليه يتضح ان القانون المصري يجعل هذا المنع ساري خلال فترة الوضع فقط، اما اجازة الحمل او ما ينشئ عن الحمل من امراض، فانه لا يمنع صاحب العمل من فصل العاملة. ونعتقد ان هذا تقييد في غير محله ولا مبرر واضح له فكان من الافضل لو سائر الاتفاقية الدولية في هذا الشأن. اما القانون العراقي في المادة (87) ينص: اولاً: "تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (14) اربعة عشر اسبوعاً في السنة".

ثانياً: "للعاملة الحامل بعد الوضع التمتع بالإجازة قبل (8) ثمانية اسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة".

ثالثاً: "تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع الزاماً بما تبقى من هذه الاجازة على ان لا تقل مدة تلك الاجازة عن (6) ستة اسابيع بعد الوضع".



رابعاً: "تمدد مدة اجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة و تاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الاجازة الالزامية بعد الولادة".
خامساً: "للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند (اولاً) من هذه المادة مدة لا تزيد على (9) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده و تكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند (ثانياً) من هذه المادة اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال".
سادساً: "يضمن للام العاملة في نهاية اجازة الحمل و الوضع و الامومة العودة الى نفس عملها او عمل مساوٍ له و بنفس الاجر".

وعليه نجد نصوص القانون العراقي الخاصة بإجازة الحمل وما يترتب عليها من حقوق تساير الاتفاقيات الدولية الصادرة في هذا الشأن، والتي تهدف الى مساعدة المرأة للموازنة بين عملها والمحافظة على عائلتها واطفالها.

اجازة الوضع.

هو استحقاق المرأة الحامل لإجازة عند انفصال الجنين عن امه في الوقت المعتاد لذلك (من سبعة الى تسعة اشهر من بدء الحمل) سواء انفصل الجنين حياً او ميتاً⁽¹⁹⁾. وعليه لا يشترط لاستحقاق هذه الاجازة ان يولد الطفل حياً بل تستحق بمجرد انفصال الجنين عن امه في الوقت المعتاد لذلك، وبغض النظر عن طريقة الوضع وسواء أكانت ولادة الجنين طبيعية ام قيصرية⁽²⁰⁾. على عكس اجازة الرضاعة التي تشترط ان يولد الجنين حياً فاذا ولد ميتاً حرمت من هذا الحق⁽²¹⁾. لذا ينص قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة (٢٠٠٣) في المادة (91) على أن "للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في اجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيّنة بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الخمسة والأربعين يوم التالية للوضع، ولا تستحق اجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها". ما يمكن ملاحظته على النص المصري انه يحدد مقدار اجازة الوضع التي تستحقها المرأة بصورة اجمالية، اما تاريخ بدايتها فتحدده المرأة العاملة نفسها دون تحديد الفترة السابقة للوضع والفترة اللاحقة⁽²²⁾. وما يلاحظ ان بعض القوانين تشترط لكي تتمتع العاملة بإجازة امومة بأجر كامل ان تكون قد امضت فترة محدد تعمل فيها لدى ذات صاحب العمل، كالقانون المصري الذي يشترط مضي عشرة اشهر، اما قانون العمل العراقي فلا يشترط ذلك، ونرى توجه المشرع العراقي يوفر الحماية للمرأة العاملة افضل من المشرع المصري، اذا لا نرى مبرراً لهذا الشرط، فالعمل واحد سواء اكان منذ شهر او سنة، ومن جانب اخر ان اجازة الامومة هي حق وضع لمصلحة الطفل؛ لان توفير الحماية والرعاية للأطفال مسؤولية مجتمعية وليس فردية خاصة بالأم وحدها. ومن ثم يجب ان لا توضع عقبات وشروط تمنع العاملات من رعاية اطفالهم. ويجب على المرأة خلال فترة الوضع ان تخلد الى الراحة والاهتمام بطفلها، فلا يجوز لها العمل عند صاحب عمل اخر خلال مدة الاجازة، الأمر الذي يؤدي الى حرمانها من الأجر وتعرضها للمسائلة التأديبية⁽²³⁾. واذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بهذه الاجازة بعمل مأجور لدى الغير اعتبرت الاجازة ملغاة و لصاحب العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك⁽²⁴⁾. وي طرح التساؤل عن مدى اعتبار حالة الاجهاض عملية ولادة، ومن ثم استحقاق المرأة لإجازة امومة؟

نذهب مع من يرى ان الاجهاض لا يعتبر حالة ولادة طبيعية بالمعنى الذي قصده المشرع، ومن جانب اخر ان الهدف من اجازة الامومة هو منح الام فرصة للمحافظة على مولدها الحي الذي يحتاجها في اول ايامه، كما لا يحتاج الاجهاض لهذه الفترة الطويلة من الراحة، ومن ثم كل ما تحتاج المرأة في حالة الاجهاض هو اجازة مرضية⁽²⁵⁾. ويحق للمرأة المرضعة ان يكون لها وقت او فترات تتوقف فيها عن العمل او تقلل ساعات العمل من اجل ارضاع طفلها رضاعة طبيعية، ويكون تحديد تلك الفترات من حيث



طولها وعددها راجع للقوانين والممارسات الوطنية، وفي جميع الاحوال تعتبر فترات التوقف او تخفيض ساعات العمل اليومية من اجل الرضاعة ساعات عمل ويدفع اجرها للمرأة المرضعة⁽²⁶⁾. ما نلاحظه على الاحكام المتعلقة بالرضاعة لا تشمل اي رضاعة بل الرضاعة الطبيعية فقط دون الرضاعة الاصطناعية. لذا تسير التشريعات العربية على ذات النهج الذي سارت عليه الاتفاقيات الدولية بمنح المرأة العاملة الحق في الحصول على فترة او فترات لإرضاع طفلها واحتساب هذه الفترات ضمن ساعات العمل الفعلية. اذ ينص قانون العمل المصري في المادة (93) منه على الاتي: "يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهر التالية لتاريخ الوضع- فضلا عن مدة الراحة المقررة- الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر". ما يلاحظ في هذا الشأن السبب في تحديد فترة الرضاعة بأربع وعشرين شهرا تصديقا لقوله تعالى: ("وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِيَ الرُّضَاعَةَ")⁽²⁷⁾، ودون ان تقيد هذا الحق بعدد معين من الاطفال بل يشمل جميع الاطفال مهما كان عددهم. وتنفيذا لذلك ينص القانون المصري في المادة (96) منه "على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً لحضانة أو يعهد إلى دار الحضانة برعاية أطفال العاملات، بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص". اما قانون العمل العراقي فتضمن نصوص تنظم عملية ارضاع الام لطفلها وذلك في المادة (91) التي جاء فيها: اولا: "يسمح للعاملة المرضع بفترتي ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة و تعد فترة الارضاع من وقت العمل".

ثانيا: "يعفى من العمل، العامل او العاملة من له او لها طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج الطفل المريض الى رعاية، مدة لا تزيد على (3) ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك، ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقهما للأجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل".

ولم يحدد المشرع العراقي طول الفترة المسموح للمرأة فيها بإرضاع طفلها والتمتع بهذا الحق، ولكن عند الرجوع لأحكام الشريعة الاسلامية نجد انها تحدد هذه المدة بسنتين. وفي الفقرة الثانية نجد المشرع العراقي يشير الى حالة تمكين المرأة من رعاية طفلها المريض، اذا النص يقرر حالة من حالات الوقف القانوني للعقد وليس وقف اتفاقي ومن ثم لا يحتاج لموافقة صاحب العمل ابتداءً او اقراره لاحقا، بشرط ان يكون سن الطفل اقل من ست سنوات واثبات واقعة المرض بشهادة طبية او اي دليل اخر⁽²⁸⁾. وي طرح التساؤل عن مدى امكانية منح الام الحق في الحصول على اجازة بدون راتب من اجل التفرغ لرعاية طفلها؟

قانون العمل المصري يمنح المرأة العاملة هذا الحق ويجعله وجوبياً لا يجوز لصاحب العمل رفضه، وذلك في المادة (94) التي تنص "يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على اجازة بدون أجر لمدة لا تجاوز سنتين وذلك رعاية طفلها، ولا تستحق هذه الاجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها". وان المقصود بالمادة (94) من القانون المصري ليس حصولها على سنتين في كل مرة، بل يجوز لها ان تحصل عليها دفعة واحدة، اي لمدة اربع سنوات عن طفل واحد، وعلى ان يكون ذلك مرة واحدة طوال مدة خدمتها، كما لا يشترط ان تتمتع بهذه الاجازة بعد الوضع مباشرة، فلها ان تحتفظ بها لمواجهة ما قد يطرأ عليها من مرض او عوارض تحتاج فيها لتقديم الرعاية لطفلها⁽²⁹⁾. وفي ذات الشأن ينص قانون العمل العراقي في المادة (89) على ان "للأم العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع بإجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره و يعد عقد العمل موقوفاً خلال هذه المدة". ومن ثم يكون هذا النص هو تنظيم لحالة من حالات الوقف الاتفاقي لعقد العمل، اذ من الممكن استنادا للقواعد العامة ان يتفق طرفي العقد على وقفه فترة من الزمن، بسبب ظروف قد تواجه احد الطرفين، لذا يكون من مصلحته ان يتوقف عن



تنفيذ التزاماته، ويتحلل من تلك الالتزامات خلال فترة الوقف، على ان يعود العقد الى النفاذ مجدداً، ولما كانت هذه الاجازة اتفاقية فلا حاجة لوضع شروط تقيدها، كاشتراط ان لا تزيد على سنة وان لا يكون عمر الطفل اكثر من سنة، بل الافضل ترك ذلك لاتفاق الطرفين، لان كل طرف اعلم بظروفه واعلم بمصلحته⁽³⁰⁾. وتلزم المادة (92) من قانون العمل العراقي صاحب العمل بتوفير اماكن لراحة النساء العاملات:

اولاً: "على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير اماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل". ثانياً: "يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات انشاء دور للحضانه بمفرده او بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع او مشاريع اخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير". وتورد المادة (94) من قانون العمل العراقي العقوبة التي يستحقها من يخالف الاحكام الخاصة بعمل النساء، اذ "يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار".

الفرع الثاني/ وقت عمل النساء وطبيعة الاعمال المسموح لها ممارستها.

من المعروف ان النساء تتمتع ببنية جسمانية اضعف من الرجال ولا تتحمل القيام بجميع الاعمال التي يستطيع الرجل القيام بها، ومن جانب اخر ان ممارستها للأعمال الليلية لا يناسبها؛ لأنه يحرمها من الاهتمام بأسرتها ويدفع عائلتها للتفكك، كما قد يؤدي العمل الليلي لتعرضها للتحرش الجنسي في اماكن العمل، لذا كان من الضروري الاهتمام بصحة المرأة العاملة وتوفير الحماية لها، بمنعها مزاولة الاعمال التي تضر بصحتها وتفسد اخلاقها⁽³¹⁾. فهناك اعمال ومهن وصناعات تكون فيها ظروف العمل فيها شاقة او ضارة⁽³²⁾. وتبعاً لذلك صدرت العديد من الاتفاقيات التي تنظم عمل النساء لئلا فكانت اول هذه الاتفاقيات هي الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919، والتي شملت جميع النساء العاملات حتى اللواتي يعملن اعمالاً يدوية، وجاء في تعريفها للمقصود بالليل هي "فترة من احدى عشرة ساعة متوالية على الاقل، يدخل فيها فاصل زمني ما بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحاً"⁽³³⁾. وهذا التحديد جعل اغلب الدول ترفض المصادقة على هذه الاتفاقية والاتفاقية المعدلة لها رقم (41) لسنة 1934، الى ان تم اعتماد الاتفاقية (89) لسنة 1948 والتي تركت تحديد الفاصل الزمني الذي يدخل تحديد المقصود بالليل الى الدول المصادقة على الاتفاقية واستثنت النساء العاملات باعمال ادارية او يشتغلن في مرافق الصحة والرفاهية ولا تحتاج عملاً يدوياً. ومع ذلك بعض الدول اعتبرت منع النساء من العمل ليلاً تمييزاً ضدهن، وعانقاً لهن في الحصول على وظائف عديدة في تلك الدول، خاصة في ظل حظر عملهن في المصانع والسماح لها باعمال اخرى قد تكون اكثر خطورة، لذا عد ذلك اجراءً تمييزي اكثر مما هو وقائي. لذلك صدرت الاتفاقية رقم (171) لسنة 1990 بشأن العمل الليلي، والتي حددت المقصود بالعمل الليلي بوجه عام دون النظر الى الجنس او النشاط والذي عرف على انه "العمل الذي يكون وقت تأديته خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة من منتصف الليل الى الساعة الخامسة صباحاً"⁽³⁴⁾. والتأكيد على اتخاذ التدابير التي توفر الحماية لصحة العمال الليليين ومساعدتهم على اداء اعمالهم والحماية الامومية لمن تؤدي اعمالاً ليلية⁽³⁵⁾. ومع ذلك هناك من يؤيد حظر النساء من العمل ليلاً ويقدم الحجج على ادعائه، فالمؤيدين للحظر يذهبون الى ان الابحاث العلمية تؤكد مخاطر العمل الليلي على صحة العاملين، كاضطرابات النوم والاجهاد وتأثير ذلك على العائلة، خاصة ان المرأة اضعف بدنياً من الرجل والعمل الليلي يعرضها للخطر عند ذهابها ورجوعها. اما المعارضين للحظر فيحتجون بان العمل الليلي مضر بالصحة سواء على الرجال ام النساء وان النساء تحتاج تلك الراحة متى ما كانت حاملاً او في الولادة، وان حظرها من العمل الليلي يمنعها من الحصول على اعمال معينة واجور اعلى او مكافآت، واعتبار ذلك عملاً تمييزياً⁽³⁶⁾.

وفي جميع الاحوال على الرغم من حظر الاتفاقية من الاعمال الليلية الا انها اوردت استثناءات وهي:

- 1- "حالة العمل في منشأة يكون العاملين فيها من افراد اسرة واحدة".
- 2- "حالة القوة القاهرة".



- 3- "وحالة الظروف الاستثنائية لمواجهة حالة طارئة وخطيرة".
- 4- "في حالة وجود مواد سريعة التلف، متى ما كان تأدية العمل الليلي يحافظ عليها ويمنع خسارة محققة".
- 5- "حالة الاعمال البسيطة كالزراعة والادارة".
- وتحت الضغوط التي مارسها المعارضين للحظر بدأت الاتجاه برفع الحظر عن عمل النساء الليلي تدريجياً، حيث ذهب الاتفاقية رقم (171) لسنة 1990، لحظر عمل النساء ليلاً على فئة محددة من النساء، وهن العاملات في فترة الامومة، وذلك خلال (16) اسبوع قبل وضع الطفل وبعده، على ان تكون اقل فترة ثمان اسابيع قبل الوضع⁽³⁷⁾.
- اما مشروع قانون العمل العراقي فيحظر عمل النساء ليلاً الا في حالات استثنائية، كما جاء في المادة (86) منه: "اولاً: لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضرورياً او بسبب قوة القاهرة او المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة القاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقفاً على ان لا يتم تكرار ذلك".
- "ثانياً: تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (11) احدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (7) سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (9) التاسعة ليلاً والساعة (6) السادسة صباحاً"
- "ثالثاً: لا يسري حكم البند (اولاً) من هذه المادة على الفئات الاتية":
- أ - العاملات في اعمال ادارية او تجارية".
- ب - العاملات في الخدمات الصحية و الترفيهية".
- ج - العاملات في خدمات النقل و الاتصالات".
- وبذلك يكون اتجاه المشرع العراقي منسجماً مع ما ذهبت اليه التشريعات الدولية التي تحظر عمل النساء في بعض المهن والاعمال والصناعات الخطرة او الشاقة والضارة بصحتهن وصحة الجنين اذا كانت من النساء الحوامل؛ لان بعض الاعمال قد تؤثر على قدرة المرأة على الحمل والانجاب وضعف تكوينها الجسماني⁽³⁸⁾. واكد المشرع المصري في قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 في المادة (90) على ان "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الاعمال الضارة بالنساء صحياً واخلاقياً، وكذلك الاعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها". وبناءً على ذلك اصدر وزير العمل والهجرة القرار رقم (183) لسنة 2003، بتحديد الاعمال التي يحظر على النساء مزولتها ليلاً وهي العمل في المنشآت الصناعية. اما في العراق فينص قانون العمل العراقي في المادة (85) على: "اولاً: يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي او أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضراً بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل".
- "ثانياً: يحظر تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة 67 (ثالثاً) من هذا القانون".
- وصدرت في العراق تعليمات رقم (1) لسنة 2019⁽³⁹⁾، تحدد الاعمال الخطرة والمرهقة والضارة بالصحة والحد الاقصى لساعات العمل اليومية⁽⁴⁰⁾. يتضح مما سبق ان التشريعات الدولية تجعل الاصل هو اباحة عمل النساء ليلاً وتورد عليها استثناءات اما في القوانين العربية فاغلبها تجعل الحظر اصلاً وتورد استثناءات على هذا الحظر. وي طرح التساؤل هنا، ماذا لو خالف صاحب العمل هذا الحظر وقام بتشغيل النساء بإعمال خطرة او ليلية محظور على النساء القيام بها؟
- البعض من الفقهاء يذهب لمنح المرأة الحق بإنهاء عقد العمل استناداً للنصوص التي تمنح العامل الحق بإنهاء عقد العمل متى ما اخل صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية المنصوص عليها بالقانون، ولها الحق بالمطالبة عن الاضرار التي اصابها جراء قيامها بتلك الاعمال الخطرة او الضارة⁽⁴¹⁾. اما الاتجاه الاخر فيذهب الى ان مخالفة صاحب العمل لتلك النصوص يجعل العقد باطل بطلاناً مطلقاً، لان تلك النصوص المتعلقة بالحظر تعتبر من النصوص الامرة لتعلقها بالنظام العام⁽⁴²⁾. ونذهب الى ما ذهب اليه اصحاب



الاتجاه الثاني؛ لان الغاية من وضع المشرع لهذه النصوص انما كان يهدف الى توفير الحماية للمجتمع من خلال المحافظة على صحة المرأة واخلاقتها. اضافة لذلك هناك جزاء جنائي يوقع على صاحب العمل لمخالفة النصوص القانونية الخاصة بذلك. وتستبعد بعض التشريعات سريان الاحكام الخاصة بحظر عمل النساء او ممارسة بعض الاعمال كالمادة (4) من قانون العمل المصري منها عمال المنازل سواء اكان العاملين رجالاً ام نساءً. وستثنى المشرع العراقي في المادة (93) بعض الاعمال من الاحكام الخاص بعمل النساء وهن: "العاملات في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى افراد الاسرة تحت ادارة و اشراف الزوج او الاب او الام او الاخ". وعليه لا ينطبق هذا النص اذا اشترك شخص اجنبي او غريب في العمل او كان الاشراف لشخص غير الاشخاص الذين ذكرهم القانون حصراً والا خضعت النساء العاملات للأحكام الخاصة بعمل النساء متى ما دخل غريب مع افراد الاسرة الواحدة. السبب في هذا الاستثناء هو الاستناد الى قاعدة تشريعية قديمة مفادها ان المنازل لها حرمة وان تعرضها للتفتيش لكونها مكان عمل يزيل هذه الخصوصية، الامر الذي يترتب عليه حرمان العاملين في تلك المنازل من الحماية التي يوفرها القانون لأقرانهم. ولان اغلب العاملين في المنازل من النساء الامر الذي يعرضهن للاستغلال وضعف الحماية⁽⁴³⁾. وهذا ما اكدت عليه الاتفاقية الدولية رقم 177 لسنة 1996 اتفاقية العمل في المنزل بضرورة "المساواة في المعاملة بين العمال في المنازل وغيرهم من العمال في الاجر من خلال تعزيز المساواة بالمعاملة والحق في انشاء المنظمات والحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة والحماية في مجال السلامة والصحة المهنية والاجور والضمان الاجتماعي والحصول على تدريب"⁽⁴⁴⁾. كذلك العاملات في الزراعة وجني المحاصيل لا ينطبق عليهن الاحكام الخاصة بتشغيل النساء لان اعمالهن موسمية ولا تتصف بالاستمرارية طوال السنة ولا يرتبطن بصاحب العمل بعلاقات منتظمة واللواتي بحاجة لرعاية عند الحمل او الوضع. نستنتج مما سبق ان التشريعات المختلفة سواء اكانت على مستوى الاتفاقيات الصادرة من منظمة العمل الدولية او التشريعات الوطنية تهدف الى حماية المرأة ومنع التمييز بينها وبين العاملين معها من الرجال، ومنحها حقوق تهدف الى مراعاة طبيعتها باعتبارها أم عليها مهمة تربية اولادها، لذا تمنح اجازة امومة واجازة وضع، ومن جانب اخر مراعاة طبيعتها الجسدية المتمثل بعدم قدرتها على القيام بالاعمال الشاقة والمرهقة والاعمال الليلية. ولكن يطرح التساؤل الاتي: هل هذه الحقوق مطلقة ام يقابلها التزامات تفرض عليها عند اخلال بواجبتها العقدية او القانونية او ما يعارض مبدأ حسن النية في التعاقد؟

الاجابة على التساؤل اعلاه سيكون محل دراستنا في المبحث الثاني الذي نتناول فيه التزامات المرأة العاملة.

المبحث الثاني/ التزامات المرأة العاملة.

رأينا ان المرأة العاملة استنادا الى عقد العمل ونصوص القانون تتمتع بالعديد من الحقوق التي تميز العاملين (ذكورا ام اناث) عن غيرهم من المتعاقدين وتوفر الحماية لها في مواجهة سلطة رب العمل عندما تكون بحاجة للمال لتوفير حياة كريمة لها ولأسرتها، ولكن هذه الحقوق ليست مطلقة بل يقابلها التزامات تفرض عليهم ويترتب على الاخلال بتلك الالتزامات مسؤولية المرأة العاملة، ويعرضها للعقوبات الانضباطية التي يفرضها صاحب العمل استنادا الى سلطته التأديبية التي يمنحها له القانون. وعليه سنقسم هذا المبحث على مطلبين، نتناول في المطلب الاول: الالتزامات التي حددها القانون، اما المطلب الثاني: فنبين فيه الالتزامات التي يفرضها مبدأ حسن النية.

المطلب الاول/ الالتزامات التي حددها القانون.

ينص قانون العمل والقوانين ذات العلاقة على العديد من التزامات التي يجب على العامل الالتزام بها سواء اكان ذكراً ام انثى، وعليه سنوضح بشيء من الاختصار تلك الالتزامات. لذا سنقسم هذا المطلب الى ثلاث افرع، نتناول في الفرع الاول: التزامها بأداء العمل المتفق عليه بنفسها، اما الفرع الثاني: فنبحث فيه التزامها بإطاعة اوامر صاحب العمل، والفرع الثالث: نركز فيه على التزامها بالمحافظة على الاشياء المسلمة اليها لتأدية عملها.



الفرع الاول/ التزامها بإداء العمل المتفق عليه بنفسها.

ان هذا الالتزام يتضمن شقين اولها: ان تقوم العاملة بإداء العمل الذي اتفقت عليه مع صاحب العمل بموجب عقد العمل. وي طرح التساؤل هنا عن حكم القانون اذا لم يحدد في العقد نوع العمل الذي تلتزم العاملة بأدائه؟ هنا يجب ان نفرق بين حالتين اولها: اذا كان العمل قابلاً للتعيين التزمت العاملة بأدائه بعد التعيين، اما اذا لم يكن بالإمكان تعيينه، فهنا يكون محل عقد العمل معدوم ومن ثم يكون العقد باطلاً. وبالرجوع لأحكام قانون العمل المصري في المادة (76) وقانون العمل العراقي نجده يلزم في المادة (37/اولا) "ان يذكر في العقد طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدئه" لذا يعد تكليف المرأة العاملة بإداء عمل آخر غير العمل المتفق عليه، مخالفة للقواعد العامة التي تمنع اطراف العقد من تعديل العقد بإرادته المنفردة⁽⁴⁵⁾. اما الشق الثاني: من هذا الالتزام فيتمثل بالالتزام العاملة ان تؤدي العمل بنفسها؛ لان عقد العمل يعد من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي، ومن ثم لا يجوز لهذه العاملة ان تأتي بشخص آخر ليقوم بالأعمال نيابة عنها الا بموافقة صاحب العمل، الا اذا نص العقد على خلاف ذلك⁽⁴⁶⁾. ومع ذلك هناك حالات تفرض على العاملة ان تقوم بعمل آخر غير العمل المتفق عليه، وذلك في احوال الضرورة القصوى كنشوب حريق في مكان العمل او حدوث عطل في احد الآلات يستلزم تكاتف جميع الجهود للمساعدة من اجل اعادة الآلات للعمل والا تعرض مكان العمل للخطر او توقف سير العمل⁽⁴⁷⁾. وعلى العاملة من اجل اعتبارها قد ادت عملها على الوجه المطلوب، ان تبذل في تأديتها لعملها ما يبذله الشخص المعتاد من عناية، اي ان تحرص كما يحرص الشخص متوسط الحرص على انجاز مهمته فلا تهبط اقل من ذلك والا اعتبرت مخلة بالتزامها⁽⁴⁸⁾، مع ذلك يجوز ان يتفق اطراف العقد على عناية اكبر من عناية الشخص المعتاد او اقل من تلك العناية وسواء اكان الاتفاق صريح او ضمني، متى ما دلت الظروف ان العناية المطلوبة لإتمام العمل هي ليست عناية الشخص المعتاد. وهذا ما اكدته المادة (56/أ) من قانون العمل المصري والمادة (42/ثانياً) من قانون العمل العراقي بان يلتزم العامل بما يأتي "... وان يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد بما لا يتعارض مع احكام هذا القانون".

الفرع الثاني/ التزامها بإطاعة اوامر صاحب العمل.

لما كان مبدأ التبعية القانونية هو الذي يحكم العلاقة بين العاملة وصاحب العمل، ومن ثم يكون لهذا الاخير حق الاشراف والادارة على العاملة والتي تلتزم بتنفيذ ما تؤمر به، متى ما كانت هذه الاوامر لا تخالف ما اتفق عليه بالعقد، اي لا تعد مخالفة جوهريّة وان تتعلق بالعمل المتفق عليه، والا كان لها الحق بالامتناع عن تنفيذ تلك الاوامر، وكذلك لا تلتزم بتنفيذ تلك الاعمال متى ما كان تنفيذها يُشكل خطراً على العاملة ويعرض حياتها للخطر، كالعمل بأماكن مظلمة او تحت الارض بدون ادوات السلامة، ويكون من حق المرأة العاملة الامتناع عن اطاعة اوامر صاحب العمل اذا كانت تلك الاوامر مخالفة للقوانين والآداب العامة⁽⁴⁹⁾. وهذا ما اكدته المادة (56/ب) من قانون العمل المصري والمادة (42/ثانياً) من قانون العمل العراقي.

الفرع الثالث/ التزامها بالمحافظة على الاشياء المسلمة اليها لتأدية عملها.

ان اداء العمل على الوجه المطلوب قد يستلزم ان يُسلم للعاملة ادوات والآلات لإنجاز تلك المهمة، ومن ثم تكون العاملة ملزمة بالمحافظة عليها، وان تبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد من اجل المحافظة عليها، فاذا هلك او تضررت تحملت العاملة مسؤولية ذلك متى ما كان الضرر قد تحقق نتيجة اهمالها بالمحافظة عليها، اما اذا كان الهلاك لسبب خارج عن ارادة العاملة فلا تسال عن الهلاك. لذا نجد المادة (56/د) من قانون العمل المصري والمادة (42/ثانياً) من قانون العمل العراقي تلزم العاملة "بالمحافظة على ممتلكات صاحب العمل الموضوعة في عهده وعدم الاحتفاظ لنفسه بأي سجلات او سندات او اوراق تخص العمل".

المطلب الثاني/ الالتزامات التي يفرضها مبدأ حسن النية.



لما كانت جميع العقود تخضع في تنفيذها لمبدأ حسن النية، وإذا كان هذا واجب التطبيق في عموم العقود، إلا أنها في عقود العمل لها أهمية أكثر؛ نظراً للعلاقات الشخصية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل وتقوم على ثقة صاحب العمل بالعامل، والتي توجب على الأخير أن يقوم بأعماله بكل ما يفرضه عليه مبدأ حسن النية من التزامات في مواجهة صاحب العمل. ومن أبرز هذه الالتزامات، المحافظة على الأسرار التي تطلع عليها أثناء عملها وعدم منافسة صاحب العمل والتزامات أخرى سنبحثها بشيء من الاختصار. لذا سنقسم هذا المطلب على ثلاث أفرع، نتناول في الفرع الأول: التزامها بالمحافظة على أسرار العمل، والفرع الثاني: التزامها بعدم منافسة صاحب العمل، أما الفرع الثالث: بنشر فيه إلى التزامات أخرى.

الفرع الأول/ التزامها بالمحافظة على أسرار العمل.

لما كان توجد العاملة في مكان العمل ولأوقات طويلة يسمح لها بالاطلاع على بعض أسرار العمل وطرق الإنتاج وكيفية التعامل مع الزبائن، لذا قد يترتب على البوح بتلك الأسرار للغير أو المنافسين ضرراً لصاحب العمل ويجعل عمله على المحك. لذا يعد من أسرار العمل أية معلومات تصل إلى علم العامل أثناء عمله ولا تكون معلومة لدى الغير⁽⁵⁰⁾. ولم يتضمن القانون العراقي تعريفاً للأسرار التي يجب المحافظة عليها، مع ذلك نجد القضاء المصري يُرد تعريفاً للأسرار على أنها "كل المعلومات التي تتصل بالتجارة والصناعة ولو من بعيد ويكون من أثرها لو ذاع صيتها زعزعة الثقة بالتاجر أو الصانع، فالسعر يعتبر من الأسرار التجارية، فلا يجوز للعامل في محل تجاري أن يفهم العميل حقيقة الأسعار ولا أن يخبره أن عميلاً آخر اشترى بسعر أدنى من السعر المعروض عليه، فإن فعل هذا كان مفشياً للسعر، إذ بعمله هذا تنعدم الثقة في المحل ويقل الإقبال عليه"⁽⁵¹⁾. وهذا الالتزام يستمر حتى بعد انتهاء عقد العمل، لأن عدم إفشاء الأسرار له نفس الأهمية سواء أكانت الرابطة التعاقدية قائمة أم لا، مادام إفشاء هذه الأسرار يلحق ضرراً بصاحب العمل⁽⁵²⁾. واعتبار ما أفصح به العامل إفصاحاً لأسرار العمل من عدمه يخضع للسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع، لذا تؤكد المادة (56/ط) من قانون العمل المصري والمادة (42/ثانياً/ج) من قانون العمل العراقي على التزام العامل "بعدم إفشاء أي أسرار يطلع عليها بحكم عمله".

الفرع الثاني/ التزام العاملة بالابتعاد عن منافسة صاحب العمل.

إذا كان يسمح للعاملة بأن تؤدي عملاً آخر خارج نطاق عملها، فأنها تلتزم بأن لا يمثل العمل الآخر عملاً منافساً لصاحب العمل سواء أداه العامل بنفسه أو بواسطة شخص آخر، وهذا الالتزام يفرضه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وعليه لا يجوز للعاملة أن تتنافس صاحب العمل خلال مدة العقد، إذ تلزم المادة (56/ج) من قانون العمل المصري والمادة (42/ثانياً/ك) من قانون العمل العراقي أن "لا يؤدي العامل عملاً للغير في الساعات المخصصة للعمل".

الفرع الثالث/ التزامات أخرى تفرض على العاملة.

هناك العديد من التزامات الأخرى تفرض على العامل (ذكرنا أمثلة) في المادة (42/ثانياً) من قانون العمل العراقي منها:

- 1- "أن لا يحضر إلى مكان العمل في حالة سكر بَيِّن أو تحت تأثير المخدرات".
 - 2- "أن لا يحمل سلاحاً في مكان العمل إلا إذا كانت طبيعة عمله تقتضي ذلك ويكون مرخصاً له قانوناً".
 - 3- "عدم التمارض بقصد التخلص من العمل".
 - 4- "عدم استقبال أي شخص في مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل".
 - 5- "الامتناع عن قبول أية عمولة أو غيرها من الوكلاء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل إلا بعلمه وموافقه".
 - 6- "أن لا يعقد اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل والجهة النقابية المختصة لأموال نقابية بحتة".
- وفي نهاية بحثنا للالتزامات التي تفرض على المرأة العاملة نطرح التساؤل الآتي: هل هناك جزاء يفرض على العاملة عند مخالفتها للالتزامات أعلاه؟



الجواب: نعم، هناك جزاء يفرض على العاملة ويتمثل ذلك بالسلطة التأديبية التي منحها القانون لصاحب العمل، اذ يرتبط توقيع الجزاء أو العقوبة التأديبية بصدور خطأ من جانب العاملة ومخالفتها لالتزاماتها المهنية المفروضة عليها بموجب العقد المبرم بينها وبين صاحب العمل، لذا يُعرف الخطأ التأديبي بأنه: (كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل، سواء كان هذا السلوك إيجابياً أو سلبياً يرد مخالفاً للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية)⁽⁵³⁾. وعُرف كذلك بأنه: (عدم إطاعة الأوامر الفردية أو القواعد العامة المتعلقة بالعمل وحسن سيره في المنشأة)⁽⁵⁴⁾. أو هو: (انحراف أو تقصير يصدر من العامل نتيجة الإخلال بأحد الواجبات المناطة به ويؤدي إلى إحداث ضرر بالمنشأة التي يديرها صاحب العمل والتي يعمل فيها)⁽⁵⁵⁾. وعليه فإن الخطأ التأديبي يتحقق حين الامتناع عن واجب تقررته قوانين أو أعراف العمل وتؤدي إلى الإخلال بمصلحة العمل وانتظامه سواء أكان خطأ إيجابياً أم سلبياً⁽⁵⁶⁾ لَمَّا كانت العلاقة التي تربط العاملة بصاحب العمل أساسها عقد العمل، فهل يُعدُّ الفعل الذي ترتكبه العاملة خطأ عقدياً أم خطأ تأديبياً؟ وكيف يتسنى إسناده إلى أحدهما دون الآخر؟ هناك فوارق يمكن إجمالها على النحو الآتي⁽⁵⁷⁾:

- 1- الخطأ التأديبي، يكون في صورة تقصير من جانب العاملة فقط، أما الخطأ العقدي فهو إخلال بالالتزامات المتولدة عن العقد فيمكن أن يقع من أي طرف من طرفي العقد.
- 2- يترتب على الخطأ التأديبي قيام صاحب العمل بإيقاع الجزاء بقصد زجر العاملة المخطئة وردع غيرها، ولا يُشترط أن يلحق صاحب العمل ضرراً، أما الخطأ العقدي فيُلزم الطرف المخطئ بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي أصابه.
- وبالرجوع لقانون العمل العراقي النافذ في المادة (138/ثانياً) نجده يخول صاحب العمل فرض العقوبات الآتية:

- أ- "الإذار: ويجب أن يكون اشعار العاملة تحريراً بالمخالفة التي ارتكبتها".
- ب- "إيقافها عن العمل مدة لا تزيد على ثلاثة أيام".
- ت- "حجب الزيادة السنوية عن العاملة عن السنة التي ارتكبت فيها المخالفة التي استوجبت الاجراء الانضباطي لمدة لا تزيد عن (180) يوماً".
- ث- "تنزيل الدرجة ويستتبعه تنزيل أجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل".
- ج- "الفصل من العمل".

الخاتمة

من خلال تناولنا لبحث المركز القانوني للمرأة العاملة توصلنا الى نتائج وتوصيات سنعرض لها تباعاً:

اولاً/ النتائج.

ان المرأة العاملة اصبحت محل اهتمام كبير سواء على صعيد التشريعات الدولية متمثلة بمنظمة العمل الدولية وما اصدرته من اتفاقيات وتوصيات حاولت جميعها توفير الحماية للمرأة العاملة بهدف الموازنة بين عملها ومسؤوليتها العائلية وكذلك مراعاة بنيتها الجسدية. كما سارت اغلب التشريعات الوطنية على ما سارت عليه منظمة العمل بتنظيم عمل النساء تنظيم مستقلاً بفصل او باب مستقل في قوانين العمل في تلك الدول ومنها قانون العمل العراقي. وركزت اغلب التشريعات على ضرورة المساواة في الاجر بين العاملين دون النظر لجنس العامل ذكراً ام انثى مادام العمل ذو قيمة متساوية. وان تواجد النساء في امكان العمل مع الرجال قد يعرضهن للتحرش الجنسي بأي صورة كان، سواء اكان من المسؤول الاعلى او من زملاء العمل، الامر الذي يمنحهن الحق بحماية انفسهن من تلك الافعال وضرورة السماح لهن بممارسة اعمالهن ببيئة خالية من اي صورة من صور التحرش والعنف ومعاقبة مرتكب الفعل بعقوبات تتلاءم



وجسامة الفعل. ولما كانت مسؤولية المرأة تتركز بالأساس على تربية الابناء والاعتناء بهم؛ لانهم اساس المجتمع، لذا التفتت التشريعات الى ضرورة منح المرأة العاملة اجازة امومة تتمتع بها قبل الوضع وبعده، وبفترات ليست بالقصيرة، وتكون مدفوعة الاجر كاملا، ومنحها رعاية خاصة متى اصبحت بمضاعفات ناتجة عن الحمل او الولادة بأكثر من طفل، وضرورة السماح لها بإرضاع طفلها بمنحها فترات لإرضاع طفلها وتكون من ضمن ساعات العمل، كما يلزم صاحب العمل بتوفير اماكن لذلك. ولما كانت بنية المرأة وتكوينها الفسيولوجي لا يسمح لها في اغلب الاحيان ان تقوم بالاعمال الشاقة او الاعمال الليلية، لذا نجد التشريعات الدولية وبعد مراحل طويلة تمنع المرأة من ممارسة بعض الاعمال الخطرة والمرهقة والاعمال الليلية، اما التشريعات العربية ومنها مصر والعراق فتجعل الاصل هو منع النساء من العمل الليلي او الشاق والمرهق الا في بعض الاعمال الادارية او التجارية او الخدمات الصحية والترفيهية والعمل في خدمات النقل والاتصالات. وكل هذه الحقوق لا بد ان يقابلها التزامات سواء اكانت التزامات يفرضها القانون والعقد كالتزامها بتأدية العمل بنفسها وبذل العناية اللازمة لذلك، كما تلتزم بإطاعة اوامر صاحب العمل، وتلتزم كذلك بالمحافظة على الاشياء المسلمة اليها لتأدية عملها. وهناك التزامات يفرضها مبدأ حسن النية، كالتزامها بالمحافظة على اسرار العمل، والتزامها بعدم منافسة صاحب العمل، اضافة لالتزامات اخرى. وكل تلك الالتزامات تستوجب وجود عقوبات تفرض على المرأة العاملة متى ما خالفت تلك الالتزامات يوقعها صاحب العمل منها الانذار وإيقافها عن العمل وحجب الزيادة السنوية وتنزيل الدرجة واخيرا فصلها من العمل.

ثانيا/ التوصيات.

- 1- العمل على تغيير المفاهيم القديمة والنمطية التي تركز التقسيم غير العادل للأدوار بين الرجال والنساء والتي تؤدي الى تعرض النساء الاشكال متعددة من التمييز في اماكن العمل.
- 2- المراجعة الدورية لجميع قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية بما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية.
- 3- مراجعة العقوبات الموقعة على المخالفين لأحكام القوانين المتعلقة بحماية المرأة العاملة.
- 4- المصادقة على الاتفاقية الدولية التي توفر الحماية للمرأة العاملة.
- 5- ضرورة تعريف المرأة بما لها من حقوق وما عليها من التزامات ونشر الوعي القانوني لديهن من خلال الملتصقات وورشات عمل تقام لهن بين فترة واخرى.
- 6- توعية المرأة على ضرورة التحدث عما تتعرض له من تحرش في اماكن العمل وعدم الخوف من نظرات المجتمع لها.

الهوامش.

⁽¹⁾ احمد داود رقية، مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل، بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر، المجلد (4)، العدد (1)، 2019، ص10.

⁽²⁾ الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day> تاريخ الزيارة 2021/9/26.

⁽³⁾ طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والجزائري، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2020/2019، ص77.

⁽⁴⁾ التي انضم اليها العراق سنة 1963.

⁽⁵⁾ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص140.

⁽⁶⁾ المادة (35) من قانون العمل المصري النافذ.

⁽⁷⁾ د. سامي عوادي و منى عزت، ومنى عباس فاضل، تحولات سوق العمل وانعكاساته على حقوق المرأة العاملة، 2019، ص38. دراسة منشورة على الانترنت على الرابط: http://defafblog.blogspot.com/2019/01/blog-post_19.html?m=1



- ⁽⁸⁾ د. معاشو لخضر، د. بوربابة صورية، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريع الجزائري والتشريعات العربية، بحث منشور في مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، الجزائر، العدد (10)، 2018، ص345.
- ⁽⁹⁾ المادة (4) من الاتفاقية رقم (190) لسنة 2019.
- ⁽¹⁰⁾ المادة (11/ ثانيا) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ⁽¹¹⁾ د. ميسون علي عبد الهادي وسنان صلاح، الحماية التشريعية للمرأة في ظل قانون العمل الداخلي والاتفاقيات الدولية، بحث منشور في مجلة كلية التراث الجامعة، العدد (26)، 2018، ص328.
- ⁽¹²⁾ د. زيد محمود العقائلي، حقوق المرأة العامل: دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية، بحث منشور في مجلة المفكر، العدد (الثامن)، 2018، ص422؛ محمودي سماح، بوحميده عبد الكريم، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، بحث منشور في مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد (7)، العدد (2)، 2020، ص194.
- ⁽¹³⁾ د. زيد محمود العقائلي، مصدر سابق، ص424.
- ⁽¹⁴⁾ طاوسي فاطنة، مصدر سابق، ص85.
- ⁽¹⁵⁾ انضم اليها العراق بموجب القانون رقم (23) لسنة 2019.
- ⁽¹⁶⁾ المادة (5) من الاتفاقية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الامومة.
- ⁽¹⁷⁾ المادة (6) من الاتفاقية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الامومة.
- ⁽¹⁸⁾ المادة (8) من الاتفاقية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الامومة.
- ⁽¹⁹⁾ السيد عيد نائل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص340.
- ⁽²⁰⁾ د. صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لعمل المرأة (دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والمستويات الدولية، بحث منشور في مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية - مصر، العدد (30)، 2014، ص251؛ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي، لبنان، 2010، ص363.
- ⁽²¹⁾ د. بلعبدون عواد، حق المرأة العاملة في الرضاعة بين القانون والممارسة، بحث منشور في مجلة كلية القانون، جامعة النهريين، المجلد (23)، العدد (1)، 2021، ص223.
- ⁽²²⁾ د. صلاح علي علي حسن، مصدر سابق، ص263؛ د. احمد شوقي عبدالرحمن ود. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون مكان ودار نشر، 2009، ص93.
- ⁽²³⁾ المادة (88) من قانون العمل العراقي النافذ؛ المادة (92/ 2) من قانون العمل المصري لسنة 2003.
- ⁽²⁴⁾ المادة (90) من قانون العمل العراقي.
- ⁽²⁵⁾ مراد شاهر عبدالله، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2013، ص77.
- ⁽²⁶⁾ المادة (10) من الاتفاقية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الامومة.
- ⁽²⁷⁾ الاية (233) من سورة البقرة.
- ⁽²⁸⁾ يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق، 1988-1989، ص198.
- ⁽²⁹⁾ د. احمد حسن البرعي ود. رامي احمد البرعي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013، ص385.
- ⁽³⁰⁾ د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص196.
- ⁽³¹⁾ طاوسي فاطنة، مصدر سابق، ص25؛ د. احمد السعيد الزقرد، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، جامعة المنصورة، كلية الحثوث، بدون سنة نشر، ص133.
- ⁽³²⁾ د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، مكتبة السنهوري، بيروت، 2018، ص256.
- ⁽³³⁾ المادة (2) من الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919 بشأن عمل النساء ليلاً.
- ⁽³⁴⁾ المادة (1) من الاتفاقية رقم (171) لسنة 1990.
- ⁽³⁵⁾ المادة (3) من الاتفاقية رقم (171) لسنة 1990.
- ⁽³⁶⁾ طاوسي فاطنة، مصدر سابق، ص25.
- ⁽³⁷⁾ المادة (7) من الاتفاقية رقم (171) لسنة 1990.
- ⁽³⁸⁾ د. صلاح علي علي حسن، مصدر سابق، ص220.
- ⁽³⁹⁾ نشر في الوقائع العراقية بالعدد (4531) في (2019/04/03).
- ⁽⁴⁰⁾ الأعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة 1. نصب وصيانة المنظومات الكهربائية وخطوط نقل وتوزيع الطاقة. 2. المناجم والمقالع والمحاجر والغوص والأماكن المغلقة والمحصورة. 3. الحفر واستخراج وتكرير النفط. 4. تقطيع المرمم والكرانيت والأحجار. 5. تركيب الهياكل والجسور الحديدية وإعمال الارتفاعات الشاهقة. 6. خلط وتحضير المواد



الكيميائية والتعرض لها.7. الغلونة بالطريقة اليدوية والصبغ بالرش والطلاء بالأحواض.8. الدباغة.9. طلاء المرايا بالمعامل بالطريقة غير الميكانيكية.10. رش المبيدات.11. المجاري ومحطات الصرف الصحي.12. تقسية ونقل قطع المعادن من الفرن الى أحواض الزيوت.13. عزل النفايات والطمر الصحي والمحاق.14. العتالة وحمل الأوزان الثقيلة.15. الوقادون في معامل الطابوق.16. السباكة والصهر.17. النجارة.18. اللحام.19. تقطيع التبغ لإنتاج السكاكر.20. التعدين.21. التعبئة في السابلات.22. الطحن.23. إزالة الاسبست من المنظومات القديمة.24. التعرض للإشعاعات المؤينة.25. الأعمال المسببة للعدوى الفايروسية والبكتيرية والفطرية.26. الطباعة واستخدام الأحبار ومواد الطباعة.

(41) د. احمد رشاد امين، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري، رسالة دكتور، كلية الحقوق جامعة القاهرة، مصر، 2005، ص290، مشار اليه لدى د. صلاح علي علي حسن، مصدر سابق، ص227-228.

(42) القاضي حسين عبداللطيف حمدان، ط1، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص332. د.احمد السعيد الزقرد، مصدر سابق، ص133.

(43) د. سامي عوادي و منى عزت، ومنى عباس فاضل، مصدر سابق، ص38.

(44) المادة (4) من الاتفاقية رقم 177 لسنة 1996.

(45) د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي (علاقات العمل الفردية)، ج1، ط1، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980، ص56.

(46) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص123.

(47) د. محمد حسين منصور، مصدر سابق، ص279؛ خليل حسن جميل حامد، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين، 2012، ص26.

(48) د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص57.

(49) د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص60.

(50) د. د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، شرح احكام قانون العمل العراقي، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989، ص252.

(51) قرار محكمة شمال القاهرة الابتدائية رقم (46) لسنة 1945، نقلا عن د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص128-129.

(52) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص252.

(53) بشير هدي، مصدر سابق، ص88.

(54) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، ط2، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989، ص139.

(55) فادية أحمد حسن الطائي، السلطة التأديبية لصاحب العمل في عقد العمل الفردي في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، المجلد (14)، العدد (4)، 2012، ص199.

(56) مصدق عادل طالب، النظام القانوني لتأديب العمال، بحث منشور في مجلة الحقوق، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، المجلد(4)، العدد(13، 14)، 2011، ص327.

(57) د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص166؛ د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2012، ص33-35؛ د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2009، ص101-103.

المصادر.

- 1- د.احمد السعيد الزقرد، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، بدون سنة نشر.
- 2- د. احمد حسن البرعي ود. رامي احمد البرعي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013.
- 3- د. احمد رشاد امين، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري، رسالة دكتور، كلية الحقوق جامعة القاهرة، مصر، 2005.
- 4- احمد داود رقية، مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل، بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر، المجلد (4)، العدد(1)، 2019.
- 5- د. احمد شوقي عبدالرحمن ود. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون مكان ودار نشر، 2009.
- 6- د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2009.



- 7- السيد عيد نائل، قانون العمل ، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.
- 8- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 9- د. بلعبدون عواد، حق المرأة العاملة في الرضاة بين القانون والممارسة، بحث منشور في مجلة كلية القانون، جامعة النهريين، المجلد (23)، العدد (1)، 2021.
- 10- القاضي حسين عبداللطيف حمدان، ط1، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
- 11- خليل حسن جميل حامد، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين، 2012.
- 12- د. زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية، بحث منشور في مجلة المفكر، العدد (الثامن)، 2018.
- 13- د. سامي عوادى و منى عزت، ومنى عباس فاضل، تحولات سوق العمل وانعكاساته على حقوق المرأة العاملة، 2019.
- 14- د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2012.
- 15- د. صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لعمل المرأة (دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والمستويات الدولية)، بحث منشور في مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية ، مصر، العدد (30)، 2014.
- 16- طابوسي فاطنة، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والجزائري، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، 2020/2019.
- 17- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، شرح احكام قانون العمل العراقي، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989.
- 18- د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، مكتبة السنهوري، بيروت، 2018.
- 19- فادية أحمد حسن الطائي، السلطة التأديبية لصاحب العمل في عقد العمل الفردي في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة النهريين، المجلد (14)، العدد (4)، 2012.
- 20- د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي، لبنان، 2010.
- 21- محمودي سماح، بوحميده عبد الكريم، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، بحث منشور في مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة خنشلة، المجلد (7)، العدد (2)، 2020.
- 22- د. محمد علي الطائي، قانون العمل، ط2، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989.
- 23- مراد شاهر عبدالله، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي(دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2013.
- 24- مصدق عادل طالب، النظام القانوني لتأديب العمال، بحث منشور في مجلة الحقوق، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، المجلد(4)، العدد(13، 14)، 2011.
- 25- د. معاشو لخضر، د. بوروبة صورية، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريع الجزائري والتشريعات العربية، بحث منشور في مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جانعة عباس لغرور، الجزائر، العدد(10)، 2018.
- 26- د. ميسون علي عبدالهادي و سنان صلاح، الحماية التشريعية للمرأة في ظل قانون العمل الداخلي والاتفاقيات الدولية، بحث منشور في مجلة كلية التراث الجامعة، العدد(26)، 2018.
- 27- د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي (علاقات العمل الفردية)، ج1، ط1، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980.
- 28- يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق، 1989-1988.