

الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملأئم (دراسة في حقوق الإنسان)

م.م. خليل إبراهيم خلف

كلية القانون والعلوم السياسية/ جامعة ديالى

Khalilabraham@uodiyala.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2023/6/16 تاريخ ارجاع البحث 2023/7/12 تاريخ قبول البحث 2023/8/27

إنَّ حقوق الإنسان تمَّ الاعتراف بها لجميع الأشخاص، على أساس مبدأ المساواة بين الذكور والإناث من خلال الأديان السماوية والمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، لاسيما وأنَّ المرأة هي نصف المجتمع وتمارس دوراً مهماً في مختلف القطاعات التربوية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والصحية ، فاقصر البحث على مدى اهتمام التشريعات الدولية والوطنية ذات العلاقة في توفير الحماية القانونية لهذه الفئة معتمداً على المنهج الوصفي والتحليلي للنصوص القانونية المتعلقة بحمايتها والتي جاءت متوافقة إلى حد ما مع الاتفاقيات الدولية منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 والعهد الدولي الخاص للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 والتي أصبحت تشكل التزاماً أساسياً على الدول بضرورة توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة من خلال دساتيرها والقوانين ذات العلاقة بعمل المرأة ومنها قانون العمل العراقي النافذ رقم (37 لسنة 2015) من خلال توفير العمل الملأئم وتحديد ساعات العمل وأجورها ومنحها العلاوات والإجازات وحمايتها من الأعمال الضارة بظروفها الصحية والإنسانية.

Human rights have been recognized for all persons on the basis of the principle of equality between males and females through divine religions, international charters and national legislation, especially since women are half of society and play an important role in various educational, cultural, social, economic and health sectors, The research was limited to the extent of interest of relevant international and national legislations in providing legal protection to this category, relying on the descriptive and analytical approach of legal texts related to their protection, which came in line to some extent with international conventions, including the Universal Declaration of human rights of 1948 and the International Covenant on economic, social and cultural rights of 1966 Which has become a fundamental obligation on states to provide legal protection to working women through their constitutions and laws related to women's work, including the Iraqi labor law in force No. 37 of 2015, by providing appropriate work, determining working hours and wages, granting bonuses and vacations, and protecting them from work harmful to their health and human conditions.

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية، عمل المرأة، حقوق الانسان.

المقدمة

يعدُّ موضوعُ حق المرأة في العمل الملائم من الحقوق الاجتماعية التي كفلتها الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية ، مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة ، وكذلك التشريعات الوطنية في كل دولة منها الدساتير او القوانين الداخلية ذات الصلة بحق العمل ومنها قوانين العمل وذلك على اعتبار أنَّ تطور المجتمعات لا يكون بالاعتماد على جزء من المجتمع (الرجال) وتعطيل جزء آخر منه (المرأة) والتي تمثل نصف السكان في العام وتقوم بدور مهم في مختلف نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية كافة لاسيما في العصر الحديث والتقدم التكنولوجي والثورة المعلوماتية فقد ازدادت متطلبات الحياة المادية والاجتماعية مما أدى إلى خروج المرأة للعمل ومشاركتها للرجل في الأعمال وتحملها المسؤولية في إمام زوجها وأطفالها فهي تقوم إلى جانب عملها واجبها الأساسي في الأسرة لذا سنبين في هذه الدراسة الوسائل والإجراءات والآليات التي أقرتها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية لحماية المرأة في حقها للحصول على العمل الملائم الذي يتناسب مع ظروفها وحالتها الإنسانية والصحية .

أولاً : أهمية البحث :

تكمُن أهمية هذه الدراسة في إثراء مجال البحث العلمي من خلال بيان الوسائل القانونية المتمثلة بالاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية ذات العلاقة بحماية حق المرأة في العمل الملائم الذي يتناسب مع ظروفها الإنسانية والاجتماعية والصحية .

ثانياً : مشكلة البحث :

تنبع مشكلة البحث حول بيان الوسائل القانونية المتمثلة بالاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية (الدساتير ، القوانين) في حماية حق المرأة في العمل الملائم والتحقق من مدى مطابقة القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية مع نصوص الدستور ، وكذلك مدى مطابقة هذه التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمات العالمية والإقليمية المهتمة بمجال الدفاع عن حق المرأة في العمل الملائم .

ثالثاً : أهداف البحث :

1. يهدف البحث إلى بيان مفهوم المرأة ومفهوم العمل وبيان الأسباب والعوامل التي تدفع المرأة الى العمل .
2. بيان الوسائل القانونية الكفيلة بحماية حق المرأة في العمل الملائم.
3. بيان موقف التشريعات الوطنية المتمثلة بالدستور والقوانين الداخلية ومدى مطابقتها للاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمات العالمية والإقليمية .

رابعاً : منهجية البحث :

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي لتحليل النصوص القانونية التي وردت في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية "دستور جمهورية العراق لسنة 2005"، والقوانين الداخلية (قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 ... الخ) .

خامساً : هيكلية البحث :

لغرض الامام الكافي بموضوع البحث، تم تقسيمه إلى مبحثين يُبين في المبحث الاول (ماهية الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم)، والذي يتضمن مطلبين، سيخصص المطلب الأول تحديد مفهوم الحماية القانونية لحق المرأة، بينما سيتم تخصيص المطلب الثاني البحث في مفهوم عمل المرأة لغة واصطلاحاً، بينما سيكون المبحث الثاني في موقف الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية من حق المرأة في العمل الملائم وذلك على مطلبين متناولين في المطلب الاول بيان موقف الاتفاقيات الدولية من هذا الحق المهم وفي المطلب الثاني سيتم البحث في بيان موقف التشريعات الوطنية من حق المرأة في العمل الملائم معتمدين بذلك على دستور جمهورية العراق لعام 2005، والقوانين ذات العلاقة المباشرة بحق المرأة العاملة ومنها قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015، وينتهي البحث بخاتمة تتضمن أهم النتائج والتوصيات التي تبلورت عن هذه الدراسة .

المبحث الأول : ماهية الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم

هنالك العديد من العوامل أو الأسباب تدفع المرأة إلى العمل، قد تكون عوامل اقتصادية، لاسيما بعد التغيرات السريعة التي يشهدها العالم في كافة مجالات الحياة أدى إلى زيادة متطلبات الأسرة مما استوجب إن يعمل أكثر من فرد واحد فيها من اجل تلبية تلك المتطلبات ومواجهة تحديات الحياة المعيشية لذا فان خروج المرأة للعمل أصبح يمثل قوة منتجة تسهم في عملية البناء الاقتصادي كذلك فان مشاركة المرأة العاملة للرجل في تحمل الأعباء المنزلية وما يمثله من دعم اقتصادي للرجل في تحقيق الرفاهية الاقتصادية، أو قد تكون عوامل صحية تدفع المرأة للعمل لكون العمل يساعد في زيادة الوعي الصحي (النفسي والجسدي) للنساء ويجولها من إنسانة منفعة إلى إنسانة متزنة وهذا يؤثر بشكل ايجابي على المحيطين بها من أفراد أسرتها وأطفالها وزوجها خاصة إذا كانت تعيش في بيئة غير مستقرة فالعمل يشعرها بإنسانيتها وقيمتها الاجتماعية ويمنحها الثقة بالنفس ويبعدها عن القلق نحو المستقبل، أو قد تكون العوامل ثقافية فالعمل يعد مصدراً لإثبات وجود الإنسان اجتماعياً خاصة المرأة التي لم تتمتع بأدنى مستوى من التعليم أصبحت ميادين التعليم والعمل مفتوحة أمامها نتيجة اكتسابها للآثار الثقافية الناتجة عن عملها مثل السلوكيات الايجابية المتمثلة بالنقاش واخذ الرأي داخل الأسرة فبعد إن كانت في العصور السابقة علاقة تسلطية وتبعية أصبحت علاقة تشاركية فالمرأة تتحمل جزء من الأعباء المنزلية، كذلك منحها العمل التفكير الأمثل لتنظيم حياتها فهي تتعلم استثمار الوقت والجهد والمرونة في

علاقتها الاجتماعية مع المحيطين بها⁽¹⁾ لذا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نبين في المطلب الأول (مفهوم الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم) ونبين في المطلب الثاني (مفهوم عمل المرأة لغة واصطلاحاً) .

المطلب الأول: مفهوم الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم

قصد بمفهوم الحماية القانونية مجموعة من التشريعات والوسائل والإجراءات الدولية والوطنية والبرامج الحكومية وغير الحكومية التي تهدف إلى حماية المرأة العاملة، والمتمثلة بالمنظمات العالمية والإقليمية والاتفاقيات الدولية الصادرة عنها وكذلك التشريعات الوطنية (الدستور ، القوانين الداخلية) ذات الصلة بحماية حق المرأة في العمل الملائم الذي يتناسب مع حالتها الإنسانية والصحية والاجتماعية⁽²⁾ ، كما يعني مفهوم الحماية القانونية للمرأة العاملة بأنه (توفير الأمان والاطمئنان والضمان للمرأة العاملة في ممارسة حقوقها ومصالحها ومكانتها القانونية في عملها بصورة تجعلها قادرة على الدفاع عن حقوقها ومصالحها ومكانتها من خلال وسائل وأدوات منحها لها القانون لمواجهة أي خطر أو تعرضها لضرر) أو قد يعني هذا المفهوم (مجموعة من الإجراءات والنصوص القانونية التي يسعى المشرع من خلالها مواجهة الشروط التعسفية في عقد العمل المبرم بين صاحب العمل من جهة والمرأة العاملة من جهة أخرى)⁽³⁾ ، وسنبين أوجه الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم في المبحث الثاني من هذه الدراسة .

المطلب الثاني: مفهوم عمل المرأة لغة واصطلاحاً

الفرع الأول: - مفهوم عمل المرأة لغة

أولاً :- النساء لغة : جمع امرأة من غير لفظها وتصغير نسوة (نسوة) بمعنى إستمرأ مَرْوَة ، والنساء هي نسي أي التأخر أو التخلف عن شيء ما وسميت النساء نساءً لتخلفهم عن الحروب⁽⁴⁾ .

ثانياً :- العمالة لغة : أجرة العامل وصرفته عمالة (عمل) من باب ضرب (أعملو ، أستعمله) أي طلب إليه العمل ويقال (عمله) على البصرة (العامل) من يعمل في مهنة أو صناعة والعمالة بالضم رزق العامل⁽⁵⁾ .

الفرع الثاني: - مفهوم عمل المرأة اصطلاحاً

يعني مفهوم المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على أجر مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة بيت ، ودور الموظفة ، وكذلك عرفت المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها سواء كانت موظفة في الشركات أو البنوك أو في سلك التعليم وتقوم في الوقت نفسه بدورها كزوجة وأم إلى جانب دورها كموظفة⁽⁶⁾ .

وأما مفهوم العمل فيعني : كل ما يبذل من جهد أنساني وفكري أو جسماني لقاء أجر سواء كان ذلك بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو يومي لذلك هنالك ثلاث أنواع من العمل :-

أولاً :- العمل العرضي : هو ذلك العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة أشهر .

ثانياً :- العمل المؤقت : وهو العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وإنجازه مدة محددة .
ثالثاً :- العمل الموسمي : وهو العمل الذي ينشأ وينفذ وينجز في مواسم محددة من كل سنة ولا تزيد مدة تنفيذه على ستة أشهر (7) .

وتمارس المرأة العمل في مختلف القطاعات سواء كان الحكومي منها أو غير الحكومي أو القطاع الخاص وكالاتي :-

أولاً :- القطاع الحكومي (الرسمي) : وهو ذلك الجزء من الاقتصاد القومي الذي تملكه وتديره الدولة مباشرة أو عن طريق سلطات عامة أخرى أو مؤسسات عامة أو وحدات اقتصادية تنشئها الدولة لتؤدي هذه المهام نيابة عنها .

ثانياً :- القطاع غير الحكومي (غير الرسمي) : هو مجموعة من الأنشطة الاقتصادية المتنوعة والمشاريع التجارية والعمال غير النظاميين أو الذين لا يستفيدون من حماية الدولة ويتألف من مشاريع تجارية خاصة غير منظمة بصورة قانونية وغير مسجلة وفقاً لأي شكل من الأشكال المحددة للتشريع الوطني .

ثالثاً :- القطاع الخاص : هو ذلك الجزء من الاقتصاد القومي الذي يملكه ويديره الأفراد أو شركات الأشخاص أو الشركات المساهمة (8) .

المبحث الثاني: موقف الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية من حق المرأة في العمل الملائم

تعد حقوق الإنسان للمرأة جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان العالمية، وأن مشاركة المرأة مشاركة كاملة على قدم المساواة في الحياة السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وعلى الصعيد الوطني والإقليمي والدولي من أهداف المجتمع الدولي ذات الأولوية وهذا يشكل التزام يقع على عاتق الحكومات والمؤسسات والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية تكثيف جهودها لحماية وتعزيز حقوق الإنسان للمرأة من خلال العمل الوطني والتعاون الدولي في مختلف الميادين مثل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتعليم والأمومة والرعاية الصحية والدعم الاجتماعي (9) لذا سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين وكالاتي :-

المطلب الأول - موقف الاتفاقيات الدولية من حق المرأة في العمل الملائم

المطلب الثاني - موقف التشريعات الوطنية من حق المرأة في العمل الملائم

المطلب الأول: موقف الاتفاقيات الدولية من حق المرأة في العمل الملائم

بالنظر لأهمية حق المرأة في العمل ، والتي يجب أن تتمتع به النساء في كل أنحاء العالم فقد أشارت إليه المواثيق الدولية التي صدرت عن الجمعية العامة للأمم المتحدة أو من خلال توصيات المؤتمرات الدولية أو عن طريق قرارات المنظمات الدولية المتخصصة ذات الصلة في حق المرأة في العمل وضرورة مساواتها مع الرجل (10) إذ أكد دستور منظمة العمل الدولية على إن الجماعة الدولية ستبذل جهوداً معتبرة من أجل تطبيق المبادئ الواردة في الدستور ومنها يجب إن لا يكون العمل تجارة وتحديد ساعات العمل اليومي بثمان ساعات ، راحة أسبوعية

لمدة 24 ساعة ، إلغاء عمل الأطفال ، الأجر المتساو للرجال والنساء ، تقرير أجور متساوية للعمل الواحد وتطبيقه على جميع العاملين ، كذلك صدر ميثاق الأمم المتحدة الذي يعتبر نقطة بداية في مرحلة جديدة في إطار التنظيم الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والذي أشار إلى " تحقيق مستوى أعلى للمعيشة وتوفير أسباب الاستخدام المتصل بكل فرد والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي " (11) لذا سنقسم هذا المطلب إلى الفروع التالية :-

الفرع الأول :- موقف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 من حق المرأة في العمل الملائم
أشار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 1948 إلى حق المرأة في العمل الملائم إلى (1- لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة . 2- لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر متساو على العمل المتساوي . 3- لكل فرد يعمل حق مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية . 4- لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه) (12) ، جاءت هذه المادة لتؤكد بأنه للمرأة حق العمل وحرية اختيار العمل الملائم لها وان تتمتع بكافة الشروط التي يتمتع بها الرجال في هذا المجال والقضاء على بطالة النساء التي تعاني منها المرأة في أغلب الدول وكذلك حق المرأة في الراحة وتحديد ساعات العمل وحققها في الإجازات بالأجر وحققها في الاشتراك في النقابات (13) ، ولم يغفل هذا الإعلان عن طبيعة المرأة العاملة كونها أنثى تحمل وتلد وتقوم بإرضاع طفلها إذ أشار إلى (يكون للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين) (14) .

الفرع الثاني :- موقف العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من حق المرأة في العمل الملائم

تعتبر الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 من المعاهدات الدولية الجماعية الشارعة التي توجب على الدول الأعضاء فيها احترامها (15) ، وقد أشارت هذه الاتفاقية إلى حق المرأة في العمل الملائم (تعترف الدول الإطراق في هذا العهد بالحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص في ان تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق) (16) ، كما أشارت هذه الاتفاقية إلى (تعترف الدول الإطراق في هذا العهد لكل شخص حق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص أجر منصفاً ومكافأة متساوية لقيمة العمل دون أي تمييز على ان يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل) (17) ، إن الاتفاقية قد ساوت بين النساء والرجال في حق العمل بدأ من شروط اختيار العمل أو التساوي في الأجر بالنسبة للأعمال المتساوية في القيمة أو الترقية بالنسبة للمناصب الأعلى على أساس الكفاءة أو الأقدمية دون النظر لاختلاف الجنس بين المرأة والرجل ، كذلك أشارت هذه الاتفاقية إلى

(وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الولادة وبعدها ففي خلال هذه الفترة يجب منح الأمهات العاملات إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات الضمان الاجتماعي كافية)⁽¹⁸⁾ .

الفرع الثالث :- موقف الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 من حق المرأة في العمل الملائم

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها رقم 180 في الدورة رقم 34 الصادرة في 1979/12/18 باعتماد الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة والتي تعد من أهم الوثائق الدولية القانونية التي تساوي بين المرأة والرجل في جميع مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لذلك أطلق على هذه الاتفاقية بأنها (إعلان حقوق المرأة)⁽¹⁹⁾ إذ أشارت هذه الاتفاقية (إلزام الدول الأطراف فيها باتخاذ كافة التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل وتكفل لها نفس الحقوق على أساس المساواة مع الرجل في الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لكل البشر كذلك الحق في التمتع بنفس فرص العمل والحق في اختيار المهنة ونوع العمل)⁽²⁰⁾.

لذا فقد اعترفت هذه الاتفاقية بأن العمل حق ثابت لكل البشر وإن العمل حق للنساء أيضاً مثل الرجال لأن كلمة البشر تنطبق على كليهما، وهدفت هذه الاتفاقية إلى حماية المرأة من الاستغلال الاقتصادي ومن منحها أجور عمالية منخفضة ونصت على وجوب توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها وتلتزم الدول باتخاذ تدابير ايجابية حماية لدورها هذا وتعزيزاً له⁽²¹⁾.

المطلب الثاني: موقف التشريعات الوطنية من حق المرأة في العمل الملائم

تبنت دساتير الدول الإشارة إلى حق المرأة في العمل الملائم من خلال النصوص والمواد القانونية الواردة في متن هذه الدساتير أو من خلال قوانين العمل التي صدرت تنفيذاً لبنود هذه الدساتير ، ولكون هذه الفئة من المجتمع ولسبب تكوينها النفسي والبيولوجي أو بسبب طبيعة دورها في البيت والعمل واختلافها عن الرجل من حيث الطول والوزن والجهاز العضلي وكذلك تعرضها للكثير من الأمراض إثناء قيامها بالإعمال الخطرة أو الشاقة مما دفع المشرع إلى الاهتمام بهذه الفئة ومنحها بعض الامتيازات عن الرجل العامل ، ولكن بالرغم من ذلك فإن مشاركة المرأة العاملة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي يشكل قوة إضافية في مجال الصناعة والزراعة والتجارة والإدارة لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين وكالاتي :

الفرع الأول :- موقف الدساتير من حق المرأة في العمل الملائم

أشارت الدساتير العراقية المتعاقبة إلى حق المرأة في العمل الملائم باعتباره من الحقوق الاجتماعية المهمة لزيادة دخل الأسرة ، أو قد تكون المرأة مطلقة أو أرملة ولا يوجد لديها مصدر رزق غير العمل إذ أشار دستور العراق لعام 1964 إلى (تكفل الدولة وفقاً للقانون دعم الأسرة وحماية الأمومة والطفولة)⁽²²⁾ ، كذلك أشار دستور العراق لعام 1970 إلى (الأسرة نواة المجتمع وتكفل الدولة حمايتها ودعمها وترعى الأمومة والطفولة)⁽²³⁾ أما

بالنسبة لدستور جمهورية العراق لعام (2005) فقد وردت فيه العديد من المواد تشير إلى مدى اهتمام هذا الدستور بحقوق المرأة ومنها حق العمل وما يتفرع عنه من حقوق إذ أشار إلى (العراقيين متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي)⁽²⁴⁾ وأشار إلى تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك⁽²⁵⁾، وأشار إلى (العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة)⁽²⁶⁾، وأشار إلى (ينظم القانون العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية)⁽²⁷⁾ وأشار إلى (تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها وينظم ذلك بقانون)⁽²⁸⁾، وأشار إلى (تكفل الدولة حرية الانتقال للأيدي العاملة والبضائع ورؤوس الأموال العراقية بين الأقاليم والمحافظات وينظم ذلك بقانون)⁽²⁹⁾، وأشار إلى (تكفل الدولة تشجيع الاستثمارات في القطاعات المختلفة وينظم ذلك بقانون)⁽³⁰⁾، وأشار إلى (تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة والشيخوخة وترعى النشئ والشباب وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم)⁽³¹⁾ وأشار إلى (تكفل الدولة للفرد والأسرة وبخاصة الطفل والمرأة الضمان الصحي والاجتماعي والمقومات الأساسية للعيش في حياة حرة كريمة تؤمن لهم الدخل المناسب والسكن الملائم)⁽³²⁾، فقد ألزمت هذه الدساتير سلطات الدولة كافة بتوفير مقومات العيش والحياة الكريمة للفرد والأسرة وخاصة المرأة من خلال حقها في العمل الملائم ومشاركتها للرجل في النشاط الاقتصادي .

الفرع الثاني :- موقف القوانين الداخلية من حق المرأة في العمل الملائم

تنفيذاً لبنود هذه الدساتير صدرت القوانين التي تناولت هذا الحق بالتنظيم ومن هذه القوانين قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 الذي أشار إلى (العمل حق لكل مواطن قادر عليه وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز)⁽³³⁾، لذا سنقسم هذا الفرع إلى :-
أولاً :- العمل الليلي :

حددت قوانين العمل فترة الليل بالفترة الواقعة ما بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً⁽³⁴⁾ فقد حظر المشرع تشغيل النساء ليلاً لحماية للمرأة وإتاحة الفرصة لها لرعاية شؤون زوجها وأطفالها ولكون العمل الليلي أشدّ تعباً وأكثر جهاداً قياساً إلى العمل النهاري وهذا ما أشار إليه قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 (إلى) لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي إلا إذا كان العمل ضرورياً أو بسبب قوة القاهرة أو المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف أو إذا كان هناك قوة القاهرة أدت إلى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقعاً على إن لا يتم تكرار ذلك)⁽³⁵⁾، وقد ترد بعض الاستثناءات على هذا الحظر إذ يجوز تكليف المرأة بالعمل ليلاً في الوظائف الإدارية والفنية ودور العلاج والخدمات والنقل والاتصالات وإذا تعلق

العمل بمواد أولية أو إنتاج يكون عرضة للتلف السريع وكان استمرار العمل ليلاً ضرورياً للمحافظة عليه على إن لا يزيد التكليف عن سبع ساعات في هذه الأعمال⁽³⁶⁾.

ثانياً :- الأعمال المرهقة أو الخطرة

حظرت قوانين العمل تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة أو التي تتطلب جهداً كبيراً لاسيما وان قوة المرأة العضلية أقل من قوة الرجل كما إن المرأة تتأثر أكثر من الرجل ببعض السموم الصناعية مما يستوجب إبعادها عن الاشتغال في هذه الأعمال⁽³⁷⁾ هذا ويتم تحديد الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة بموجب تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناءً على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية⁽³⁸⁾ ، وقد أشار نظام تشغيل وتنظيم عمل النساء رقم (36) لسنة 1972 المقصود بالإعمال المرهقة بأنها

1- المناجم والمقالع

2- أعمال التنقيب عن الآثار القديمة والحفريات الأخرى

3- الأعمال التي يحتمل إن تنجم عنها إمرض مهنية أو تسممات خطرة طبقاً للتعليمات التي تصدرها المديرية العامة لهذا الغرض بعد استطلاع رأي الجهات المختصة ذات العلاقة .

4- كافة الأعمال الشاقة التي يغلب عليها طابع الجهد الجسماني المرهق⁽³⁹⁾ .

وقد استثنى القانون أعلاه النساء العاملات في وسط عائلي من الإحكام المتقدمة⁽⁴⁰⁾ . وقد تم إلغاء هذا النظام بموجب قانون العمل العراقي رقم (71 لسنة 1987) الملغى أيضاً بموجب قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 والذي أشار إلى (تخفيض ساعات العمل اليومية في الأعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة وتحدد هذه الأعمال والحد الأقصى لساعات العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير باقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية)⁽⁴¹⁾ .

ثالثاً :- رعاية المرأة العاملة خلال فترة الحمل والولادة

أوجبت قوانين العمل تقديم رعاية خاصة للمرأة العاملة في فترات الحمل والتي تجعلها في حالة مادية ونفسية غير اعتيادية لذلك منحها القوانين إجازة بأجر لمدة (72) يوماً تتمتع بمدة (30) يوماً قبل الوضع وتستمر مدة الإجازة المتبقية بعد الوضع بموجب شهادة طبية صادرة من جهة طبية مختصة⁽⁴²⁾ ، كما إن القانون خول اللجنة الطبية المختصة سلطة منح المرأة العاملة إجازة مرضية لاحقة لإجازة الحمل والولادة مدة لا تزيد على تسعة أشهر في حالات الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده ، وان الإجازة التي تزيد على (72) يوماً تعد إجازة بدون أجر ألا إذا كانت المرأة مضمونة وفي هذه الحالة تطبق عليها أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال⁽⁴³⁾ .

رابعاً :- رعاية المرأة العاملة خلال فترة الأمومة

منح المشرع المرأة العاملة الحق في رضاعة طفلها خلال يوم العمل لحاجة الطفل الى الرضاعة الطبيعية مدة لا تزيد على (ساعة واحدة) وتعد هذه الفترة من وقت العمل وهذا ما أشار إليه قانون العمل العراقي إلى () يسمح للعاملة المرضع بفتري إرضاع إثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة وتعد فترة الإرضاع من وقت العمل (44)، كما أجاز المشرع العراقي للمرأة العاملة طلب إجازة أمومة خاصة من صاحب العمل لمدة لا تزيد على سنة لرعاية طفلها الذي لم يكمل سنة واحدة من عمره وفي حالة موافقته تكون إجازة بدون أجر وتكون في هذه الحالة إجازة اتفاقية (45) .

كذلك اوجب القانون على صاحب العمل الذي يستخدم نساء إن يوفر لهن وسائل راحة خاصة حسب متطلبات العمل كمقاعد للاستراحة أو غرف للنوم أو إبدال الملابس وحفظها ، كما اوجب القانون منح النساء فترات راحة يومية لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً (46) . وبموجب هذه المواد الواردة في قانون العمل هنالك التزاماً على صاحب العمل باحترام وتطبيق هذه المواد تجاه النساء العاملات وفي حالة مخالفته لإحكام هذه المواد يعاقب كل صاحب عمل بغرامة لا تقل عن (100000) مئة ألف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة ألف دينار (47) .

الخاتمة

تتحقق الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم من خلال الوسائل أو الآليات والإجراءات سواء كانت في المجال الدولي المتمثلة بالاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 أو في المجال الوطني المتمثلة بالدساتير والقوانين ذات العلاقة بحماية حق المرأة في العمل ومنها قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 .

أولاً : الاستنتاجات

تعد التشريعات العراقية المهمة بمجال حماية حق المرأة في العمل والمتمثلة بالدستور العراقي لعام 2005 وقانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 متوافقة الى حد ما مع الاتفاقيات الدولية التي أشارت الى أنه لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة ، ولجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر متساو على العمل المتساوي . لكل فرد يعمل حق مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية ، كذلك لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي إلا إذا كان العمل ضرورياً أو بسبب قوة القاهرة أو المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف أو إذا كان هناك قوة القاهرة أدت إلى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقعاً على إن لا يتم تكرار ذلك، كذلك

منحتها القوانين إجازة بأجر لمدة (72) يوماً تتمتع بمدة (30) يوماً قبل الوضع وتستمر مدة الإجازة المتبقية بعد الوضع بموجب شهادة طبية صادرة من جهة طبية مختصة .

ثانياً : التوصيات

- 1- ضرورة قيام الجهات المختصة بدورها مثل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإقامة ندوات علمية لتعريف المرأة العاملة بحقوقها والعاملين بهذا القطاع كذلك فرض رقابة مباشرة على أصحاب العمل من خلال اللجان التفتيشية لأماكن العمل والاستماع لمشاكل النساء العاملات خاصة في القطاع غير الحكومي
- 2- ضرورة قيام الجهات الصحية بزيارات إلى مقرات العمل أو المعامل التي تتواجد فيها النساء العاملات للتأكد من إجراءات السلامة الصحية وتوفير المستلزمات الصحية في تلك المعامل .
- 3- إلزام المؤسسات التشريعية والتنفيذية في البلاد بسن القوانين وإصدار القرارات التي تخدم شريحة المرأة العاملة من خلال توفير فرص العمل الملائم مثل إنشاء مصانع الغزل والنسيج التي تستوعب أكبر عدد من النساء العاملات والتي تساهم في دعم الإنتاج الوطني .
- 4- ضرورة أعمال مبدأ المساواة بين العاملين في القطاع الحكومي وغير الحكومي في جميع الحقوق والامتيازات مثل الترفيعات والعلاوات والإجازات الدراسية وسنوات الخدمة وإجازة الولادة وغيرها من الحقوق .
- 5- ضرورة قيام منظمات المجتمع المدني بإقامة جولات ميدانية لمواقع العمل والوقوف على المشاكل وتشخيصها التي تعاني منها شريحة المرأة العاملة مثل قيام نقابة العمال بهذا الدور والمطالبة بمحاسبة أصحاب العمل في القطاع غير الحكومي في حالة مخالفتهم للقوانين النافذة .
- 6- ضرورة قيام وسائل الإعلام المختلفة بدورها في تسليط الضوء على أبرز القوانين والقرارات التي تصب في مصلحة المرأة العاملة أو ان تكون هنالك برامج توعية لمنع المرأة من العمل في النشاطات التي تحتاج إلى جهد عضلي لا يتناسب مع التكوين الإنساني او البايولوجي للمرأة .

المصادر والمراجع:

- (1) زينب عبدالله محمد الشمري ، العوامل والآثار الاجتماعية لعمالة النساء في القطاع غير الحكومي ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الآداب ، جامعة بغداد ، 2015 ، ص 118 .
- (2) خليل إبراهيم خلف ، الحماية القانونية لعمل الطفل دراسة في حقوق الإنسان ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية ، المجلد الحادي عشر ، العدد الأول ، الجزء الأول ، 2022 .
- (3) خالد أنور لبن ، الحماية القانونية للمرأة الريفية العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري ، بحث منشور على شبكة المعلومات الانترنت على الرابط أدناه ، تاريخ الزيارة 2023/7/24
https://jsas.journals.ekb.eg/article_26290_951d60be7f754f0e4dc45e0eb2e10297.pdf
- (4) محمد بن أبي بكر الرازي ، مختار الصحاح ، دار الفكر للطباعة والنشر ، بيروت ، 1973 ، ص 658 .
- (5) محمد بن أبي بكر الرازي ، المصدر نفسه ، ص 658 .
- (6) زينب عبدالله محمد ، مصدر سابق ، ص 17 .
- (7) زينب عبدالله محمد ، المصدر نفسه ، ص 16 .
- (8) زينب عبدالله محمد ، المصدر نفسه ، ص 19 .
- (9) د. عبدالكريم علوان ، الوسيط في القانون الدولي العام حقوق الإنسان ، ط 1 ، دار الوثائق للنشر والتوزيع ، 2004 ، ص 185 .
- (10) د. منتصر سعيد حمودة ، الحماية الدولية لحقوق المرأة دراسة مقارنة بإحكام الشريعة الإسلامية ، دار الجامعة الجديدة ، 2007 ، ص 156 .
- (11) د. غازي حسن صباريني ، الوجيز في حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ، ط 2 ، دار الثقافة ، عمان ، 1997 ، ص 162 .
- (12) ينظر : المادة (4،3،2،1/23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 ، وللمزيد ينظر : د. لينا الطبال ، الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، طرابلس ، لبنان ، 2010 .
- (13) د. سيد إبراهيم الدسوقي ، الحماية الدولية لحقوق المرأة على ضوء اتفاقية منع التمييز الجنسي ، دار النهضة العربية ، بدون سنة نشر ، ص 130 .
- (14) ينظر : المادة (2/25) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .
- (15) د. منتصر سعيد حمودة ، مصدر سابق ، ص 158 .

- (16) ينظر : المادة (1/6) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 ، والذي صادق العراق عليه بقانون رقم (193) لسنة 1970 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (1926) في 1970/10/7 .
- (17) ينظر : المادة (7) من العهد نفسه .
- (18) ينظر : المادة (2/10) من العهد نفسه .
- (19) د. منتصر سعيد حمودة ، مصدر سابق ، ص165 .
- (20) ينظر : المادة (1/11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 ، وللمزيد ينظر : وسيم حسام الدين احمد ، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة ، ط1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2011 ، ص89 .
- (21) د. محمد يوسف علوان ، د. محمد خليل الموسى ، القانون الدولي لحقوق الإنسان " الحقوق المحمية " ، ط4 ، دار الوثائق ، 2014 ، ص510 .
- (22) ينظر : المادة (15) من دستور العراق لعام 1964 .
- (23) ينظر : المادة (11) من دستور العراق لعام 1970 .
- (24) ينظر : المادة (14) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.
- (25) ينظر : المادة (16) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.
- (26) ينظر : المادة (22/ أولاً) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.
- (27) ينظر : المادة (22/ ثانياً) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.
- (28) ينظر : المادة (22/ ثالثاً) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.
- (29) ينظر : المادة (24) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.
- (30) ينظر : المادة (26) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.
- (31) ينظر : المادة (29/ ب) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.
- (32) ينظر : المادة (30/ أولاً) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.
- (33) ينظر : المادة (4) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (4386) في 2015/11/9 .
- (34) د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون العمل ، بدون سنة نشر ، ص100 .
- (35) ينظر : المادة (86/ أولاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015
- (36) ينظر : المادة (86/ ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015
- (37) د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص101 .
- (38) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 دراسة مقارنة ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، 2018 ، ص81 .
- (39) ينظر : المادة (1) من نظام تشغيل وتنظيم عمل النساء في العراق رقم 36 لسنة 1972 المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (2200) في 1972/11/22 .

- (40) د. يوسف الياس ، قانون العمل العراقي ، علاقات العمل الفردية ، ط 1 ، بغداد ، 1980 ، ص 101 .
- (41) ينظر : المادة (67/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 .
- (42) د. محمد علي الطائي ، المصدر نفسه ، ص 82.
- (43) ينظر : المادة (87/ خامساً) من قانون العمل العراقي النافذ .
- (44) ينظر : المادة (91 / أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ .
- (45) ينظر : المادة (89) من قانون العمل العراقي النافذ .
- (46) د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 102 .
- (47) ينظر : المادة (94) من قانون العمل العراقي النافذ .