

الحماية التشريعية للمرأة في ظل قانون العمل الداخلي والاتفاقيات الدولية

د. ميسون علي عبد الهادي
م.م. سنان صلاح

المستخلص

حازت المرأة العاملة على اهتمام المجتمع قديماً وحديثاً كونها عاملة في نطاق أسرتها وفي نطاق المجتمع ككل، وبرز اهتمام المشرع بالمرأة العاملة منذ القدم في العصور القديمة والوسطى والحديثة بشكل عام وفي العراق بشكل خاص، إذ توالى صدور قوانين العمل المنظمة لحقوق المرأة العاملة وازدادت الحماية التشريعية لها في ظل تلك القوانين إلا إنه على الرغم من صدور القوانين المنظمة لعملها إلا أنها كانت تعاني من القصور في نصوصها التشريعية إلا أن هذه الحماية تجسدت بشكل بارز في ظل قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 إذا أضفى هذا القانون حماية مهمة تتعلق بإضافة الخدمة العمالية كخدمة مضمونة ومنع التحرش الجنسي ومنح الإجازات السنوية للمرأة العاملة بأجر تام ومنحها إجازة العدة البالغة (130) يوماً إسهواً بالمرأة الموظفة فضلاً عن العديد من الحقوق الأخرى المتوائمة مع الاتفاقيات الدولية الصادرة بشأن عمل المرأة وحمايتها من التمييز مع الرجل.

Abstract

The woman labor force has received the attention of the community in the past and present via being a factor within the scope of her family and in the society as a whole. The legislators concern in the woman labor force has been prominent since the ancient times in the ancient, middle and modern periods in general and in Iraq in particular, therefore, successive laws of the labor organization about working woman were promulgated and a legislative protection under these laws was increased. However, despite the promulgation of the laws regulating her works, yet, they suffered from shortcomings in their legislative texts, however, this protection is prominently embodied in the Iraqi Labor Law no.37 of 2015. This law added significant protection to the woman labor force included : adding the task of labor service as a guaranteed service, the prevention of sexual harassment as well as granting the annual leave with full pay and the 130 days mourning leave like the woman employed in addition to many other rights harmonized with the international conventions promulgated about woman's work and protecting her from discrimination with men.

المقدمة

حازت المرأة العاملة على اهتمام المجتمع لما لها من دور اجتماعي ونفسي من خلال عملها داخل نطاق الأسرة وخارجها إذ إنها فضلاً عن كونها أمّاً وربة بيت أصبحت عاملة في مشروع ماء، مما دفع المشرع إلى وضع خصوصية لها على النطاق الداخلي والدولي، وتشريع نصوص قانونية تجيد حماية فعلية لها، إذ إنها أصبحت قادرة على العمل جنباً إلى جنب مع الرجل وعلى مختلف المستويات، إذ أثبتت المرأة العاملة قدرتها على مشاركة الرجل في إدارة شؤون المجتمع، إذ شكل عملها قوة مضافة إلى العمل الجماعي بعد أن كانت هذه القوة معطلة أو غير مستغلة بالشكل الأفضل أو التام.

أهمية الموضوع :

تبرز أهمية الموضوع لصنوبر قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 إذ إنه أورد نصوباً قانونية لحماية المرأة العاملة اختلفت عن النصوص الواردة في قوانين العمل الملغاة، فإزداد حجم الحماية التشريعية للمرأة العاملة في العراق ويظهر بيان ذلك عند إجراء المقارنة بين تلك الحماية في ظل قانون العمل الملغى وقانون العمل النافذ.

مشكلة الموضوع :

على الرغم من زيادة الحماية التشريعية للمرأة العاملة في ظل القانون النافذ، إلا أننا نجد أن نصوص القانون النافذ جاءت قاصرة عن معالجة وضع المرأة العاملة وحمايتها بشكل تام، لذا ارتأينا في بحثنا هذا تسليط الضوء على أبرز تلك النقاط وإيجاد الحلول لها بما يضمن الحماية التشريعية التامة للمرأة العاملة.

لما تقدم سنناول موضوع البحث بتقسيمه إلى مبحثين سنتناول في المبحث الأول الحماية التشريعية للمرأة العاملة في ظل قانون العمل الداخلي، أما في المبحث الثاني سنتناول حماية المرأة العاملة في ظل الاتفاقيات الدولية.

المبحث الأول

الحماية التشريعية للمرأة العاملة في ظل قانون العمل الداخلي

إن الإحاطة التامة بموضوع الحماية التشريعية للمرأة العاملة في ظل قانون العمل الداخلي يحتم علينا البحث عن عمل المرأة تاريخياً والتطورات الحاصلة في عملها فضلاً عن بيان دور المشرع العراقي في تكريس تلك الحماية في ظل قانون العمل الداخلي.

المطلب الأول

التطور التاريخي لعمل المرأة

إن التطور التاريخي لقانون العمل قد أثر بشكل كبير على عمل المرأة، فنجد أنه في العصور القديمة ظهرت نوعين من العلاقات تمثلت بمجتمع زراعي والرق، وكانت المرأة تعمل وفق نظام تعاون متبادل بين أفراد القبائل، فالجميع يعمل دون تمييز ويتم توزيع الموارد بينهم بالتساوي.^(ix)

أما في عوم أوربا فقد ساد نظام الرق، فكانت العلاقات تقوم على أساس الملكية المطلقة للجد، فهو مجرد من الشخصية القانونية، كما وجدت في تلك الفترة إلى جانب طبقة العبيد طبقة الأحرار الذين كانوا يتعاملون على أساس العقد الفردي.^(ix)

أما بعد ذلك ظهر نظام الإقطاع الذي يقضي بانتقال ملكية العامل بانتقال ملكية الأرض، ثم تلاه نظام الحرف والطوائف وانتهى تلك العصر بظهور علاقات عمل قائمة على أساس الحرية والمساواة في الحقوق والواجبات التي أتاحت للدولة التدخل

لحماية طبقة اجتماعية دون أخرى، إذ أصبح للعامل الحرية في اختيار صاحب العمل فضلاً عن سيادة مبدأ الحرية الاقتصادية القائم على مبدأ سلطان الإرادة والحرية القانونية التي تنص على أن العقد شريعة المتعاقدين.^(ix)

• إلا أن نظام الحرية في العمل قد أدى إلى استغلال كبير للعامل بشكل عام وللمرأة بشكل خاص، إذ إنها عملت ضمن النشاطات المهنية المختلفة لكسب قوتها سواء أكانت تلك المهن مناسبة لها أم لا، فضلاً عن أن أصحاب العمل يفضلون اشتغال النساء في المصانع لحرصهم على الحصول على اليد العاملة الرخيصة، وفي هذه المرحلة لم يتدخل المشرع لإقرار حماية فعالة للمرأة، إذ إنه لم يضع ساعات محددة للعمل، وبالتالي كان العامل عرضة للاستغلال من قبل رب العمل وفق الشروط التي يحددها.^(ix)

وإذا كان ما تقدم يبين لنا وضع المرأة العاملة في ظل العصور القديمة والوسطى وبعد قيام الثورة الصناعية، لابد لنا أن نتعرف على وضع المرأة العاملة في العراق في ظل حضارة وادي الرافدين، إذ نجد أنه في ظل الحضارة السومرية كان للمرأة قدر من الحقوق بضمنها حق العمل بالتجارة وهذا الحق جعل لها مركزاً اجتماعياً مرموقاً، إذ إنها شاركت الرجل في المجالات الاجتماعية والاقتصادية.^(ix)

أما في ظل الحضارة البابلية التي تجسدت بصنوبر شريعة حمورابي التي أقرت للمرأة حقوقاً عديدة في ظل العائلة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام، وقد أوضحت شريعة حمورابي الحماية للمرأة من خلال النص فيها على تمتع المرأة بمركز قانوني واجتماعي، فضلاً عن حقها في العمل وتقلد الوظائف القضائية والإدارية ولها شخصية قانونية مستقلة عن الرجل.^(ix) ولم يختلف وضع المرأة في ظل الحضارة الآشورية عن وضعها في الحضارات السابقة إذ أعطى الآشوريين الحرية للمرأة في ممارسة الأعمال التجارية في مدينتها فضلاً عن منحها حق التصرف في أموالها.^(ix)

المطلب الثاني

دور المشرع في حماية المرأة العاملة

بعد أن ازداد دور المرأة في العمل داخل المجتمع ازدادت المخاطر التي تعرضت لها مما دفع المشرع بالخروج من النطاق الضيق لقانون العمل إلى النطاق الواسع، إذ إنه لم يعد مقتصر على القواعد المنظمة لاستخدام العمال وتوفير بعض الضمانات بل تعدى ذلك إلى جميع الأمور المتعلقة بالعمل بشكل عام وعمل المرأة بشكل خاص،^(ix) مراعاة لتكوين المرأة النفسي والبيولوجي ودورها المزيج في البيت والعمل، مما دفع المشرع إلى أفراد نصوص قانونية تجسدت بمراعاة هذا الاختلاف المبني على ضعف بنيتها وكونها معرضة للإصابة بالأمراض عند اشتغالها بالأعمال الخطرة والشاقة ومرورها أيضاً بفترات حمل ووضع.^(ix) هذا ما دفع بالمشرع العراقي لإيجاد حماية تشريعية لها بإصدار قوانين تنظم عملها فضلاً عن إيجاد بيئة عمل مناسبة، وهذه الحماية تجسدت في ظل قوانين العمل السابقة في العراق وازدادت بشكل واضح في ظل قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الذي أدرج حماية تشريعية تجلت بالنصوص التشريعية الواردة في القانون المتمثلة بالآتي:

أولاً - الحماية التشريعية في الأجر :

الأجر هو كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أياً كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح من مخصصات للعامل مهما كان نوعها ويشمل أيضاً الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.^(ix) وطالما كانت المرأة تعمل فإن لها أجراً ويتم تحديده وفقاً لنوع العمل، فإذا كانت المرأة العاملة تقدم ذات العمل الذي يقدمه العامل وفي ذات الظروف فهي لها أجراً مساوياً لأجره، وسواء أكان الجهد الذي تقدمه إنساني أو فكري أو بشكل دائم أم عرضي، مؤقت أم جزئي أم موسمي. وطالما كانت تعمل بتوجيه وإشراف صاحب العمل وتحت إدارته ولا يختلف الأمر إن كان عقد العمل مكتوباً أم شفوياً.^(ix)

ثانياً - الحماية التشريعية في الخدمة وتعزيز حقوق العمل.

نصت المادة (5) من قانون العمل على أن ((يضمن القانون حق العامل في خدماته العمالية ومدة ممارسة المهنة وتحتسب خدمة العامل المضمون خدمة فعلية لأغراض تحديد الراتب والتقاعد للعامل العراقي عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة والقطاع العام)). إن هذا النص أقر حماية للعامل في ضمان الخدمة إذ إنها تضاف عند تعيين العامل في دوائر الدولة والقطاع العام وهو خطوة إيجابية لصالح العمال إذ لم يرد نص بصدد الخدمة المضمونة في قانون العمل الملغى فهذا النص يشكل دعماً للعمال عند تعيينهم بصفة موظفين إذ تحسب خدمتهم العمالية خدمة فعلية لأغراض تحديد الراتب والتقاعد الخاص بهم. كما أشار القانون إلى أن حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييدها أو إنكارها، وإن حقوق العمل الأساسية تشمل الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة إذ منع القانون أي تمييز بين العمال سواء بشكل مباشر أو غير مباشر كما أنه حظر العمل الجبري أو الإلزامي ومنه العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية^(ix) وهذا أيضاً لم يرد فيه نص في قانون العمل الملغى.

ثالثاً- الحماية التشريعية من التحرش الجنسي :

يُرد مصطلح التحرش الجنسي ضمن مفهوم الجرائم المخلة بالأخلاق العامة، إذ نص قانون العقوبات على تجريم الأفعال المندرجة ضمن تلك الجرائم والمتضمنة (الاغتصاب واللواط وهتك العرض والتحريض على الفسق والفجور والفعل القاضح المخل بالحياء)^(ix).

أما التحرش الجنسي الوارد في ظل قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 فإنه يعرف بأنه ((أي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب فيه وغير معقول ومهيناً لمن يتلقاه ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك صراحة أو ضمناً لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته))، كما حظر القانون التحرش الجنسي في الاستخدام فضلاً عن منع القانون أي سلوك يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة لمن يوجه إليه هذا السلوك^(ix).

ويكون للعامل الحق في اللجوء إلى محكمة العمل عند تعرضه إلى أي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة. وقد أورد عقوبة على من يقوم بتلك الأفعال وهي الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو إحدى هاتين العقوبتين^(ix).

ولنا على النصوص التي أوردها المشرع لحماية العامل من التحرش الجنسي نظرة قانونية بجانبين :

أولهما - إيجابي تمثل بأن المشرع أوجد من خلال النصوص السابقة حماية للعامل بشكل عام وللمرأة العاملة بشكل خاص من التحرش الجنسي وهذا التوجه يمثل خطوة تشريعية مهمة أفردت حماية للمرأة العاملة لم يرد لها مثيل في قانون العمل السابق، إذ لم يرد فيه أي نص يمنح حماية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي، كما أن المشرع ساوى في الحماية بين العامل والعاملة إذ إنه لمن يورد نص خاص بأحدهما بل شمل كلاهما وهو موقف محمود بحسب للمشرع.

فثانيهما - سلبي ذلك أن المشرع أورد مفهوماً واسعاً للتحرش الجنسي الذي يتعرض له العامل أو العاملة على حد سواء وكان الأجدر بالمشرع الإحالة فيما يخص ذلك الفعل إلى مفهوم التحرش الوارد في قانون العقوبات العراقي، إذ إن الفعل الواقع على العامل قد يتعدى لفظ التحرش ويقع ضمن مفهوم الجرائم الماسة بالأخلاق العامة، والتي وردت في ظل قانون العقوبات، إذ قد يتعرض المرأة العاملة إلى أفعال لا أخلاقية تتعدى لفظ التحرش، وقد تندرج تحت مفهوم جرائم (الاغتصاب، اللواط، هتك العرض). كما أن المشرع في ظل قانون العمل لم يحدد المعيار لتحديد السلوك الذي يندرج تحت مفهوم التحرش الذي قد لا يقتصر على السلوك الجسدي أو الشفوي فضلاً عن ذلك أن المشرع قد نص على اعتبار محكمة العمل هي المحكمة المختصة بنظر الشكاوى الخاصة بتلك الأفعال، في حين أن المحاكم المختصة هي محاكم الجناح والجنايات بحسب طبيعة الفعل ومدى جسامته، كما أن العقوبة الواردة في قانون العمل لا تتسجم مع الأفعال المرتكبة من قبل المتحرش والتي قد تتعدى مفهوم التحرش وتصل إلى جرائم عقوباتها واردة في ظل قانون العقوبات العراقي النافذ.

ولما تقدم نرى بأنه كان الأجدر بالمشرع أن يحيل مفهوم أي فعل مخل بالأخلاق العامة إلى الأحكام الواردة في قانون العقوبات من حيث المفهوم والعقوبة والمحكمة المختصة بنظر موضوع الشكوى.

رابعاً - الحماية التشريعية للمرأة العاملة في الإجازات وفترات الراحة.

إن دستور قانون العمل النافذ وضع الغطاء القانوني لحماية العمال في مختلف المهن والقطاعات والذين لم يشملهم قانون العمل السابق إذ أورد هذا القانون مميزات عديدة تمثلت بالإجازات والأعياد والعطل الرسمية، فالعامل يتمتع باستراحة بموجب القانون ويتقاضى عنها أجراً كاملاً كما أنه يتمتع براحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر كامل، ويستحق العامل أجراً مضاعفاً عند تشغيله في أيام الأعياد والعطلات الرسمية عدا الراحة الأسبوعية ويستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته إجازة بأجر تام لمدة (21) واحد وعشرين يوماً في الأقل عن كل سنة كما يستحق إجازة مرضية بأجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة (30) ثلاثين يوماً عن كل سنة^(ix)، وللمرأة العاملة المضمونة المتوفى عنها زوجها التمتع بإجازة لمدة (130) مائة وثلاثون يوماً بأجر تام للعدة التي تقضيها وفق القانون.^(ix)

كما نص المشرع على منح المرأة العاملة فترة راحة يومية ((تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (11) إحدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (7) سبع ساعات من الفترة الواقعة بين الساعة (9) التاسعة مساءً والساعة (6) السادسة صباحاً)).

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع استثنى العاملات في أعمال إدارية أو تجارية أو في الخدمة الصحية أو الترفيهية أو في خدمات النقل والاتصالات من هذه الميزة^(ix)، إذ أن تلك الأعمال تتطلب تواجد مستمر من قبل المرأة العاملة. إن تنظيم فترة راحة للمرأة العاملة تم بعد الأخذ بنظر الاعتبار ظروفها سواء أكانت متزوجة أو غير متزوجة، إذ إن المشرع يسعى إلى التوفيق بين المقتضيات الاجتماعية والإنسانية والمقتضيات الاقتصادية والإنتاجية.^(ix) ولم يقتصر موقف المشرع على تقرير فترات راحة للمرأة العاملة بل نص على إلزام رب العمل بتوفير أماكن لراحة المرأة العاملة وحسب متطلبات العمل، إذ نص القانون ((على صاحب العمل الذي يستخدم لساء توفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل)).^(ix)

إلا إننا نرى أن يتم تحديد مواصفات أماكن الراحة للمرأة العاملة بشكل يضمن سلامتهن وصحتهن وعلى أن تتناسب مع طبيعة كل عمل لكي يلزم رب العمل بتخصيصها وفقاً لما ورد في أحكام القانون.

خامساً - الحماية التشريعية للمرأة العاملة في إجازة الحمل والوضع والأمومة.

أورد المشرع العراقي حماية تشريعية للمرأة العاملة خلال فترة (الحمل والوضع والأمومة) وحسب النصوص القانونية الآتية :

أ- نصت المادة (87 - أولاً) من القانون على أن :

((أولاً- تستحق العاملة إجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (14) أربعة عشر أسبوعاً في السنة.

ثانياً- للعاملة الحامل التمتع بالإجازة قبل (8) ثمانية أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة.

ثالثاً- تستقر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع إلزاماً بما تبقى من هذه الإجازة على أن لا تقل مدة تلك الإجازة عن (6) ستة أسابيع بعد الوضع.

رابعاً- تمدد مدة إجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الإجازة الإلزامية بعد الولادة.

خامساً- للجهة الطبية المختصة أن تقرر جعل مدة الإجازة المنصوص عليها في البند أولاً من هذه المادة مدة لا تزيد على (9) تسعة أشهر في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده وتكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند ثانياً من هذه المادة إجازة مضمونة تطبيق عليها أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي.

سادساً- يضمن للأم العاملة في نهاية إجازة الحمل والوضع والأمومة العودة إلى نفس عملها أو عمل مساوي بها وبفس الأجر.

ب- لا يجوز للأم العاملة أثناء إجازة الحمل والوضع أن تشتغل بعمل مأجور لدى الغير.

ج- للأم العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع بإجازة أمومة خاصة لرعاية طفلها بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها إذا لم يكمل سنة واحدة من عمره وبعد عقد العمل موقفاً خلال هذه المدة)).

سادساً - تخصيص دور حضالة للأطفال المرأة العاملة.

نص القانون على أن ((يلزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات إنشاء دور للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع أو مشاريع أخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير)).^(ix) وبهذا النص أورد المشرع حماية تشريعية للمرأة العاملة تمتد لتشمل أطفالها وهذا النص يعتبر خطوة محدودة من المشرع إذ لم ينص قانون العمل الملغى على ذلك فمصلحة أسرة المرأة العاملة مهمة وتؤثر على مصلحة العمل، ولم يلزم القانون الملغى الجهات المسؤولة في أماكن العمل التي تستخدم النساء أن تنشئ روضة أو حضنة لإيواء أطفالهن مما يشكل عبئاً أسرياً ونفسياً لدى المرأة العاملة، أما القانون الحالي فقد أورد هذا النص إذ ألزم صاحب العمل بإنشاء دور حضنة وروضة لإيواء أطفال المرأة العاملة مما يبعث الاطمئنان النفسي في الأم ويقلل من حالات اضطرابها لتترك العمل للانصراف لتربية أطفالها، كما يساعدها في مواجهة مسؤولياتها الأسرية واقتزال مهاماتها داخل البيت.^(ix)

المبحث الثاني الحماية التشريعية للمرأة في ظل الاتفاقيات الدولية

إن البحث عن الحماية التشريعية للمرأة العاملة على المستوى الدولي يتطلب منا أن نتطرق للحماية التشريعية للمرأة دولياً وحرية.

المطلب الأول الحماية التشريعية للمرأة العاملة دولياً

أهم مظاهر اهتمام القانون الدولي بالمرأة العاملة تجسد بنشاط الأمم المتحدة ذاتها بهذا الشأن، إذ أعلنت عام 1975 عاماً دولياً للمرأة، وتبدو هذه المظاهر بصورة جلية في نشاط منظمة العمل الدولية باعتبارها الوكالة الدولية المعنية بمشاكل العمل والعمل.^(ix)

لقد كان للجنة المرأة التابعة للجمعية العامة للأمم المتحدة دوراً بارزاً في إصدار الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة الذي نص في المادة (1/10) منه على ((يراعى وجوب اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتأمين تمتع المرأة المتزوجة وغير المتزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية ومنها الحق دون أي تمييز بسبب المركز الزوجي أو بسبب آخر في تلقي التدريب المهني وفي العمل وفي حرية اختيار المهنة والعمل في تلقي الترفي وحق تقاضي مكافأة مساوية لمكافأة الرجل والتمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المتساوية وحق تقاضي أجر وما يستحق عن التقاعد والضمانات الاجتماعية ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة وغير ذلك من أسباب العجز عن العمل)).^(ix)

أما في ظل منظمة العمل الدولية فإنها أقرت قواعد قانونية تنظم عمل المرأة والزمّت هذه المنظمة الدول الموقعة عليها بالتزامات تقع على عاتقها عند التصديق عليها، وأقرت هذه المنظمة العديد من القواعد التي اتخذت شكل اتفاقيات دولية خاصة بحماية المرأة أثناء العمل أهمها برقم (3) لسنة 1919 الخاصة بحماية الأمومة أثناء الحمل والوضع المحلة بالاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 والاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 الخاصة بالعمل الليلي للنساء والاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 الخاصة بالمساواة في الأجور والتعويض، إذ وضعت هذه الاتفاقية المعايير الدولية بشأن معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على أساس الجنس.^(ix)

كما تأسست لجنة خاصة للقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة تشكلت استناداً لاتفاقية (سيداو) التي انضم العراق إليها عام 1986 وكرست هذه اللجنة اهتماماً كبيراً بالمادة (11) من اتفاقية سيداو التي تعهدت بالرعاية الخاصة بالنساء وحماية وظائفهن ومكان العمل والتزمت بتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء مدة الحمل من الأعمال التي تؤذي النساء الحوامل.^(ix) إذ شجعت اللجنة دول الأطراف على اعتماد أنظمة خاصة للتقسيم العملي المحايد على أساس الجنس وشجعت على إدخال مبدأ الأجر المتساوي للعمل.^(ix)

كما ضمنت هذه المادة المساواة في النوع الاجتماعي وذلك بحماية المرأة العاملة من التمييز على أساس الزواج أو الأمومة، بما في ذلك منع الفصل على أساس الحمل أو إجازة الأمومة أو الحالة الاجتماعية، وألزامت المادة الحكومات الموقعة على الاتفاقية بضرورة اتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل وأن لها الحق في التمتع بفرص العمالة نفسها التي توفر للرجل. (ix)

المطلب الثاني الحماية التشريعية للمرأة العاملة عربياً

وضعت منظمة العمل العربية الحجر الأساس لعمل المرأة فهي تهدف من خلال بحوثها ودراساتها إلى بيان شروط العمل للمرأة والأحداث، إذ حلز موضوع المرأة العاملة على اهتمامها منذ بداية نشاطها في خدمة القوى العاملة العربية. واتضح هذا النشاط بإنشاء سبع لجان دائمة من بينها لجنة للمرأة العاملة وتولت هذه اللجنة دراسة مواضيع تخص المرأة العاملة أهمها الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة العربية ووضع المرأة العربية في ظل التشريعات العمالية العربية، ومدى إسهام منظمة العمل العربية في عام المرأة العالمي سنة 1975. فضلاً عن أنها أصدرت توصيات بوجوب التزام تشريعات العمل العربية بقواعد الحد الأدنى التي تقررها منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة وأن تشمل ممارسة المرأة العاملة في الزراعة مع وضع حماية خاصة للمرأة الأم. (ix)

إن النور الفعال الذي قامت به لجنة المرأة العاملة ومناقشتها العديدة خلال مؤتمر العمل العربي في دورته المنعقدة في آذار 1975 أدى إلى إقرار المؤتمر الاتفاقية العربية للمرأة العاملة التي نصت على العديد من المبادئ الأساسية لحماية المرأة العاملة العربية والنهوض بعملها وتوفير بيئة عمل مناسبة لها، إذ تناولت ظروف عملها وحمايتها وأكدت على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والسامة أو الضارة بالصحة والأخلاق، وحظر تشغيل النساء ليلاً أو تكليفهن بأعمال صعبة أو ساعات إضافية أثناء الحمل وتهيئة دور حضنة، وأكدت على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل الوضع وبعده لمدة لا تقل عن (10) عشرة أسابيع. (ix)

هذا وقد سبقته هذه الاتفاقية، الاتفاقية العربية لمستويات العمل برقم (1) لسنة 1966 وقد تضمنت عدة مواد بشأن المرأة العاملة وأشارت إلى حق حصولها على إجازة قبل الوضع وعدم جواز فصل المرأة العاملة خلال مدة التعمين في إجازة الأمومة فضلاً عن إقرارها بمنح فترات للرضاعة تحدد حسب تشريع كل دولة. كما حظرت تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والمهلكة وألزامت صاحب العمل توفير مساكن راحة للنساء العاملات وهذا ما أكدته اتفاقية 1966 سائلة الذكر. (ix)

وفضلاً عن تلك الاتفاقيتين فقد أقر المؤتمر الأول لمنظمة العمل العربية اتفاقية المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية تضمنت مزايا التأمين في حالة الأمومة وخصوصاً ما يتعلق بالخدمات الطبية قبل الوضع وعند الولادة وبعد الوضع والإقامة والعلاج في المستشفى عند الاقتضاء فضلاً عن صرف معونة مالية للمرأة العاملة عند الوضع لا تقل عن 45 % من الأجر خلال فترة الحمل والوضع. (ix)

مما تقدم يتضح لنا دور منظمة العمل العربية في اهتمامها بالمرأة العاملة بشأن إيجاد حقوق خاصة لها تضمن مكانتها الأسرية والاجتماعية من جانب وتؤدي إلى التطور في بيئة العمل والإنتاج. فهي حرصت على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في شتى مجالات العمل وعدم التفرقة بينهما إلا من خلال طبيعة العمل التي لا تتناسب مع تكوين المرأة البيولوجي والنفسي.

الخاتمة :

بعد إتمام البحث في موضوعنا توصلنا إلى النتائج والتوصيات الآتية :
أولاً : النتائج :

- 1- إن المشرع العراقي أورد حماية تشريعية للعامل والعاملة باحتساب خدمتهم العمالية خدمة مضمونة تضاف لهم عند تعيينهم كموظفين وتحتسب لأغراض الراتب والتقاعد.
- 2- إن المشرع العراقي أورد حماية تشريعية للعامل بالنص على تحريم التحرش الجنسي، سواء أكان ضد العامل أم العاملة ونص على عقوبة للفاعل.
- 3- منح المشرع العراقي العامل حق التمتع بإجازة الأعياد والمناسبات بأجر تام وبأجر مضاعف في حال تشغيلهم خلالها فضلاً عن استحقاق العامل لإجازة سنوية وبمدة (21) واحد وعشرين يوماً على أن يتمضي مدة سنة واحدة على التشغيل.
- 4- منح المشرع العراقي المرأة العاملة المضمونة حق التمتع بإجازة العدة لمدة (130) يوماً وهو بذلك ساوياً بين المرأة العاملة والمرأة الموظفة.
- 5- ألزم المشرع العراقي أرباب العمل بمنح المرأة العاملة فترات راحة وأن يتم توفير أماكن راحة لهن ودور حضانة وروضة لأولادهن.

ثانياً : التوصيات :

- 1- حسناً فعل المشرع العراقي عندما أورد نص قانوني لحماية العامل من التحرش الجنسي إلا إننا نوصي بتعديل المادة الخاصة بذلك بأن تتم الإحالة إلى النصوص القانونية الواردة في قانون العقوبات للحد من الأفعال اللاأخلاقية التي يتعرض لها العامل بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص، فقانون العقوبات هو القانون المختص بتحديد الأفعال اللاأخلاقية وفرض العقوبات اللازمة على مرتكبيها ونرى أن تكون محاكم التحقيق والجنائيات هي المحاكم المختصة بنظر تلك الأفعال إذ إن محكمة العمل تختص بقضايا العمل من حقوق العامل وإجازاته إلا أن الأفعال الجنائية والجرائم تختص بها المحاكم الجزائية.
- 2- إن نص المشرع على إلزام أرباب العمل بتوفير أماكن راحة للعاملات نراه نصاً يحتاج إلى إضافة تتعلق بتحديد مواصفات وأماكن الراحة للعاملات إذ يتطلب توافر شروط معينة تضمن سلامة العاملات الصحية والنفسية وتنعكس إيجاباً على العاملات وتؤدي إلى تحسين مستوى الإنتاج.

الهوامش

- (1) انظر : د. أحمد زكي بدري، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، دراسة مقارنة، من منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، 1983، ص13.
- (2) انظر : د. عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، 1987، ص16.
- (3) انظر : د. محمد علي الطائي، قانون العمل، بيروت، دار المحجة البيضاء، 2008، ص24، وانظر د. حسن كيره، أصول قانون العمل (عقد العمل)، ط3، مطبعة أطلس، القاهرة، 1979، ص32.
- (4) انظر : د. عبدالودود يحيى، المصدر السابق، ص14.
- (5) انظر ثلماً عقراوي، المرأة ودورها ومكانتها في حضارة وادي الرافدين، وزارة الثقافة والفنون، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1978، ص23. وانظر شعيب أحمد الحمداني، قانون حمورابي، الماتك لصناعة الكتاب، من دون سنة طبع، ص14-15.
- (6) انظر د. عبد المجيد الحفناوي، تاريخ النظم الاجتماعية والقانونية، مؤسسة شباب الجامعة، (من دون سنة طبع)، ص392.
- (7) انظر د. جمال محمد نقي الباجوري، المرأة في الفكر الإسلامي، الجزء الأول، مطبعة الأمانة العامة للثقافة والشباب، أربيل، 1986، ص21.
- (8) انظر : د. عبدالودود يحيى، المصدر السابق، ص19.
- (9) انظر د. محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق (المشاكل والمعالجات) بحث منشور في مجلة القضاء تصدرها نقابة المحامين بالعدد الثاني، مطبعة الشعب، 1990، ص43.

- (10) انظر البند (الرابع عشر) من المادة (1) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4386 في 2015/11/9.
- (11) انظر (الفقرتين خامساً وسادساً) من المادة (1) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 النافذ.
- (12) انظر المواد (6 ، 8 ، 9) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 النافذ.
- (13) انظر الباب التاسع من الفصل الأول من قانون الحريات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل أوردته القاضي نبيل عبدالرحمن حيوي، ط5، المكتبة القانونية، بغداد، 2011، ص139.
- (14) انظر المادة (10) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.
- (15) انظر المادة (11) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.
- (16) انظر المادة (74) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.
- (17) انظر الفقرة (ثانياً) من المادة (82) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.
- (18) انظر المادة (86) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.
- (19) انظر د. محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق المشاكل والمعالجات، المصدر السابق، ص51.
- (20) انظر الفقرة (أولاً) من المادة (92) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 النافذ.
- (21) انظر الفقرة (ثانياً) من المادة (92) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 النافذ.
- (22) انظر د. مازن ليلو راضي، التنظيم القانوني لإجازة الأمومة في قانون العمل ومشروع قانون الضمان الاجتماعي، بحث منشور في مجلة الحقوق، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العدد 31، السنة 2017، ص544.
- (23) انظر سوسن عبدالجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المركز القومي للاصدارات القانونية، 2015، ص27، وانظر دراسة وضع المرأة في العراق تحديث لتقييم امتثال العراق القانوني والواقعي للمعايير القانونية الدولية مشروع تطوير القانون في العراق، المعهد الوطني للديمقراطية والوكالة الأمريكية للأنماء الدولي، الطبعة الثانية، 2006، ص2.
- (24) انظر سوسن عبدالجبار، المصدر السابق، ص29.
- (25) انظر سوسن عبدالجبار، المصدر السابق، ص29.
- (26) انظر سوسن عبدالجبار، المصدر السابق، ص32-40.
- (27) تقييم وضع المرأة، دليل خاص بإعداد التقارير عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو cedaw)، طبع وزارة حقوق الإنسان، بغداد، 2005، ص35.
- (28) انظر المادة (11) من اتفاقية سيداو، أوردتها المجلة الثقافية لحقوق الإنسان الصادرة عن وزارة الثقافة في إقليم كردستان، العدد/2، شباط 2007، ص77.
- (29) انظر سامي احمد خليل، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية (من دون سنة طبع)، ص103.
- (30) انظر د. محمد مسعد، مظاهر اهتمام القانون الدولي بالمرأة العاملة، (من دون سنة طبع)، ص112.
- (31) انظر د. عائشة راتب، دور المنظمة العربية في مجال حماية ورعاية المرأة العاملة، بحث منشور في مجلة العمل العربية، العدد الثاني، السنة الأولى، 1974، ص7.
- (32) انظر سوسن سعد عبدالجبار، المصدر السابق، ص(55 و56).

المصادر

أولاً - الكتب :

- [1] أحمد زكي بدري، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، دراسة مقارنة، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، 1983.
- [2] ثلما عقراوي، المرأة ودورها ومكانتها في حضارة وادي الرافدين، وزارة الثقافة والفنون، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1978.

- [3] جمال محمد نقي الباجوري، المرأة في الفكر الإسلامي، الجزء الأول، مطبعة الأمانة العامة للثقافة والشباب، أربيل، 1986.
- [4] حسن كير، أصول قانون العمل (عقد العمل) ط3، مطبعة أطلس، القاهرة، 1979.
- [5] سامي أحمد خليل، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية (من دون سنة طبع).
- [6] سومن عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2015.
- [7] شعيب أحمد الحمداني، قانون حمورابي، العاتك لصناعة الكتاب، من دون سنة طبع.
- [8] عبد المجيد الحفناوي، تاريخ النظم الاجتماعية والقانونية، مؤسسة شباب الجامعة، (من دون سنة طبع).
- [9] عبد الوود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، 1987.
- [10] محمد سعد، مظاهر اهتمام القانون الدولي بالمرأة العاملة، (من دون سنة طبع).
- [11] د. محمد علي الطائي، قانون العمل، بيروت، دار المحجة البيضاء، 2008.
- [12] القاضي نبيل عبد الرحمن حياوي، قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969، ط5، المكتبة القانونية، بغداد، 2011.

ثانياً : البحوث والدراسات والمحاضرات :

- 1- عائشة راتب، دور المنظمة العربية في مجال حماية ورعاية المرأة العاملة، بحث منشور في مجلة العمل العربية، العدد الثاني، السنة الأولى، 1974.
- 2- مازن ليلو راضي، التنظيم القانوني لإجازة الأمومة في قانون العمل ومشروع قانون الضمان الاجتماعي، بحث منشور في مجلة الحقوق، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العدد 31، السنة 2017.
- 3- محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق (المشاكل والمعالجات) بحث منشور في مجلة القضاء تصدرها نقابة المحامين بالعدد الثاني، مطبعة الشعب، 1990.
- 4- دراسة وضع المرأة في العراق تحديث لتقييم امتثال العراق القانوني والواقعي للمعايير القانونية الدولية مشروع تطوير القانون في العراق، المعهد الوطني للديمقراطية والوكالة الأمريكية للأنماء الدولي، الطبعة الثانية، 2006.

ثالثاً : القوانين والاتفاقيات :

- 1- قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 الملغى.
- 2- قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 النافذ.
- 3- دليل التقارير عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو CEDAW)، طبع وزارة حقوق الإنسان، بغداد، 2005.
- 4- إتفاقية سيداو، أوردتها المجلة الثقافية لحقوق الإنسان الصادرة عن وزارة الثقافة في إقليم كردستان، العدد/2، شباط 2007.