https://doi.org/10.26682/chjuod.2023.26.1.14
مجلة جامعة دهوك، المجلد: 26، العدد: 1 (العلوم الانسانية والاجتماعية)، ص 189-200، 2023 (عدد خاص)
المؤتمر العلمي الرابع الموسوم "دور القانون والعلوم الإنسانية في حماية المرأة وتمكينها 1444 هـ - 2023م "، جامعة دهوك 6 اذار 2023

حقوق المرأة العاملة في قانون العمل العراقي

دراسة مقارنة بالتشريع الأردني

محمدعلي عبدالحسين
وزارة الكهرباء الاتحادية–العراق

(تاريخ القبول بالنشر:27 تموز، 2023)

الخلاصة

كان العراق من بين الدول التي أصابها التطور منذ القرن الماضي، حيث شهد طفرة نوعية في مجال العمل الخاص، خاصة مع حلول عقد السبعينيات من القرن الماضي ودخولاً إلى عقد الثمانينيات من القرن ذاته، والذي تزامن فيه تشريع أول قانون عمل عراقي بالرقم (71 لسنة 1987 المعدل)، ثم أعقب إصدار هذا القانون بأكثر من ربع قرن صدور قانون عمل جديد بالرقم (37 لسنة 2015) وذلك لمواكبة التطور الحاصل في مجال عمل القطاع غير الحكومي.

إن التطور في القطاع غير الحكومي خلال العقود الأخيرة من الزمن من ناحية إنشاء المعامل والمصانع والورش الصغيرة، إضافة لتأسيس الشركات الكبيرة، ساهم باقتحام المرأة مجال العمل الخاص، ومنافسة الرجل في الأعمال كافة، وهذه المنافسة في مجال العمل بين الرجل والمرأة دفعت المشرعين الداخليين إلى التدخل وصيانة حقوق المرأة العاملة باعتبارها كائناً له أهمية ومنزله كبيرة في المجتمع.

وقد هدفت دراسة بحثنا لبيان مدى اهتمام المشرع العراقي والأردني المقارن بحقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص، وهل تناغمت النصوص القانونية المشرعة من ناحية الأجور ووقت العمل والإجازات الممنوحة للمرأة العاملة وغيرها من الحقوق المذكورة في القانونين العراقي والأردني في مواكبتها للتطور الحاصل بمجالات الأعمال كافة.

وحثت الدراسة المشرعين العراقي والأردني لضرورة إعادة النظر ببعض البنود الخاصة التي تتعلق بالمرأة العاملة في قانوني العمل لديهما.

الكلمات الدالة: حقوق المرأة العاملة ، الأجور ، الإجازات

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي لَا يَبْلُغُ مِدْحَتَهُ الْقَائِلُونَ وَلَا يُحْصِي نَعْمَاءَهُ الْعَادُّونَ وَلَا يُؤَدِّي حَقَّهُ الْمُجْتَهِدُينَ الَّذِي لَا يُدْرِكُهُ بُعْدُ الْهِمَمِ وَلَا يَنَالُهُ غَوْصُ الْفِطَنِ الَّذِي لَيْسَ لِصِفَتِهِ حَدٌّ مَحْدُودٌ وَلَا نَعْتٌ مَوْجُودٌ وَلَا وَقْتٌ مَعْدُودٌ وَلَا أَجَلٌ مَمْدُودٌ.. وبعد.

اقتحمت المرأة العراقية وقرينتها العربية سوق العمل بقوة خاصة مع دخول القرن الحادي والعشرين، وباتت تنافس الرجل على مكان عمله بل وتهدده بفقدان وظيفته في القطاع الخاص، حتى أمست المرأة تشكل قوة عمل ضاربة في السوق، فمرة نجدها في المصنع ومرة في المعمل، وتارة أخرى في الشركة وغيرها من أماكن بيئات العمل، ولقد استطاعت المرأة في مجتمعنا العربي والعراقي خاصة، إثبات جدارتها في القطاع الخاص، بل وإدارة إعمالها بمفردها في بعض الأحيان، وهذه النجاحات في ميدان العمل الخاص دفعت مشرعي القوانين الداخلية إلى العمل على الإسراع بتنظيم حق المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق القانونية الممنوحة لهما بمجال العمل ضمن تشريع قانوني يصون حق

الطرفين، باعتبار أن هذا الحق (المساواة) يشكل جزءً مهما من حقوق الإنسان.

لذا ومن منطلق أن المرأة أصبحت رقماً لا يستهان به في ميدان القطاع الخاص، أثرنا بيان بعضاً من الحقوق العامة والخاصة التي اقرها القانون العمالي العراقي لها مقارنة بالتشريع الأردني.

إشكالية البحث

تكمن إشكالية البحث في بيان مدى الحماية التي منحها المشرع العراقي مقارنة بالمشرع الأردني للمرأة العاملة، وهل كانت هذه الحماية بمستوى الطموح، خاصة وان التشريعات العمالية بحاجة لمراجعة دورية لصيانة حق العامل من التقلبات الاقتصادية في الحياة.

منهجية البحث

استخدم الباحث في بحثه المنهج التحليلي المقارن، حيث سنعمد على إيراد النصوص القانونية الخاصة بحقوق المرأة في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 وتحليلها مقارنة بالتشريع الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل.

خطة البحث

تم تقسيم خطة البحث إلى مطلبين: الأول: **يناقش الحقوق العامة للمرأة العاملة** ويتضمن ثلاثة فروع، والثاني: **يناقش الحقوق الخاصة للمرأة العاملة** وأيضاً يتضمن ثلاثة فروع في التشريعين العراقي والأردني.

المطلب الأول

الحقوق العامة للمرأة العاملة

يعرف مفهوم حقوق المرأة بأنها (الاستحقاقات المعترف بها للمرأة قانوناً والتي لا بد من توافرها والتي تختلف عن المفاهيم الواسعة لحقوق الإنسان للمرأة والتي من شأنها تعزيز دور المرأة وتمكينها وذلك بسبب خصوصية المرأة واختلاف طبيعتها من الرجل)[1], وحقوق المرأة في مجال العمل من الناحية العامة هي التي لا يمكن التمييز بينها وبين الرجل بسبب جنسهما، مثل الأجر ووقت العمل والإجازة في العمل وغيرها من الحقوق العامة، وسنعمد على تفصيل ما هو مهم من الحقوق العامة بثلاثة فروع وكالاتي:

الفرع الأول: حق المرأة في الأجر: يعرف بأنه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً أو لقاء عمل أياً كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي) [2]، وهو التعريف ذاته الذي أورده قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته[3].

وناقش المشرع العراقي حق الأجر في الفصل السابع/ الفرع الأول من قانون العمل العراقي النافذ، فقد حدد العملة العراقية التي يدفع فيها الأجر للمرأة العاملة أو ما ينص عليه العقد بين الطرفين ويجوز أن تدفع عبارة صكوك أو حوالات مصرفية بشرط أن يكون اتفاقاً جماعياً أو قرار تحكيم أو بموافقة العامل المعني خطياً وليس شفوياً، وتدفع الأجور له عند نهاية كل أسبوع إذا كان الدفع أسبوعياً وعند نهاية الشهر إذا كان شهرياً ويكون أقصى حد لتأخير دفع الأجور مدة أقصاها (5) خمسة أيام، ولا تدفع أجور المرأة العاملة على شكل سندات أو قسائم أو وفق أي شكل أخر يحل محل العمل العراقية وما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل، ويعتمد مبدأ المساواة بين اجر المرأة العاملة والرجل على كل عمل ذي قيمة متساوية[4]، كما إن المشرع العراقي حث على دفع الأجور للمرأة العاملة مباشرة وصان حقوقها جميعاً عند الوفاة حيث تذهب حقوقها إلى خلفها وفقاً للقانون [5]، وحظر على صاحب العمل تقييد حريتها بأي شكل من الأشكال في التصرف باجرها أو إجبارها على شراء منتجات العمل أو المتاجر أو التي يستوردها[6]، وأبطل كل تنازل عن الأجور المقررة للمرأة العاملة ولا يجوز الحجز على أجرها إلا بموجب حكم قضائي[7]، كما لم يجوز القانون العراقي استقطاع أجرة العامل سواء ذكراً أم أنثى إلا في الأحوال التي ينص عليها القانون، وهي 3 حالات فقط (النفقة الشرعية – المبالغ التي بذمة العامل لحساب دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال – اشتراكات النقابة العمالية وفقا لأحكام قانون التنظيم

النقابي)، وان لا يزيد مجموعة الاستقطاعات عن 20% من الأجر إذا كان ما يتقاضاه اقل من 3 أضعاف الحد الأدنى للأجر و30% من اجر العامل إذا زاد أجره عن ذلك الحد ولا تخضع لأية فائدة الديون المترتبة لصاحب العمل في ذمة العامل [8]، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من دين الأجر إلا بتوقيع العامل في سجل الأجور اليومية ولا يعد توقيعه دون أي تحفظات تنازلاً منه عن أي حق من حقوقه [9]،كما اعتبر المشرع العراقي ديون العامل من الدرجة الممتازة التي تقدم على ديون الدولة في حال إفلاس صاحب المشروع أو تصفيته وفق قرار قضائي ويجب أن يحصل على أجور عن 3 أشهر سابقة لانتهاء خدمته، وأجور العطل الرسمية خلال السنة التي انتهت فيها خدمته والسنة التي سبقتها والمبالغ المستحقة له على الأنواع الأخرى من الإجازة قبل انتهاء العمل ومكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعمل[10].

أما بالنسبة إلى المشرع الأردني فقد نص على إن الأجر يحتسب وفقاً للعقد الموقع بين الطرفين (صاحب العمل والعامل) إما إذا لم ينص على ذلك فيقدر تقديراً بناءً على عمل نفس النوع في مكان أخر إن وجد، وإلا فالعرف يكون حاكماً بين الطرفين وإذا لم يحصل الاتفاق وفقاً للعرف فتتولى المحكمة تقديره بمقتضى أحكام القانون باعتباره نزاعاً عمالياً [11]، ولم يجوز المشرع الأردني حسم أي مبلغ من اجر العامل إلا وفق أوضاع معينة وردت على سبيل الحصر منها استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل على أن لا يزيد القسط المسترد 10% من الأجر، واسترداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه واشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل واشتراكات العامل في صندوق الادخار والحسم الخاص بتسهيلات الإسكان وكل دين يستوفى بموجب حكم قضائي والمبالغ التي تفرض على العامل نتيجة مخالفته أحكام النظام الداخلي [12]، كما اعتبر المشرع الأردني أجور العمل كذلك ديوناً ممتازة وتسدد له قبل تسديد أي مصروفات بما في ذلك المصروفات القضائية في حال تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل ويجب أن يدفع المصفي أو وكيل التفليسة للعامل أو ورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل اجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له[13] .

ويرى الباحث إن المشرع العراقي توسع كثيراً في حماية أجرة العامل ضمن نطاق قانون العمل النافذ، بخلاف المشرع الأردني الذي اقتصر على بنود محددة وهي لم تعد تتلائم والوضع الحالي للعامل في القطاع الخاص، وبالرغم من ذلك فإن التشريع الأردني لم يخلو من ميزة لم نجد لها اثر في قانون العمل العراقي تتمثل بطريقة تحديد أجرة العامل في حال عدم الإشارة إليها في العقد بين الطرفين صاحب العمل والعامل، فقد رسم المشرع الأردني طريقاً باصراً أمام الطرفين بالإمكان اللجوء إليه وتحديد أجرة العمل.

الفرع الثاني: حق المرأة العامل في تحديد وقت العمل: يتدخل المشرع لحماية العامل في أحيان عديدة لمنع وقوع الظلم من أصحاب العمل على العمال العاملين لديهم من خلال وضع محددات لأوقات عملهم اليومية والأسبوعية والسنوية منعاً لوقوع الظلم من ناحية تشغيلهم في بيئات عملهم، وهو بذلك يهدف لحماية العامل من كافة النواحي [14]، وقد عرف المشرع العراقي ساعات العمل بأنها (الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وانتهائه) [15]، ولا تزيد ساعات العمل وفقا للتشريع العراقي عن 8 ساعات يومياً وبمعدل 48 ساعة أسبوعياً [16]، ويستثنى بشكل دائم من ساعات العمل المحددة وفق القانون أفراد الأسرة العاملين بمشروعهم الخاص، والأشخاص المستخدمين بأمور عمل سرية والشاغلين لوظائف الإشراف والإدارة والعمال المختصين بأمور التحضير والتكميل التي تؤدى أعمالها خارج ساعات العمل وعمال الحراسة والموفدون للقيام بأعمال خارج مشاريعهم والعاملين بمجال الزراعة [17]، حيث يصدر الوزير المختص تعليمات خاصة بعملهم[18]، وكذلك يستثنى من ساعات العمل المحددة قانوناً إذا وقع حادث أو احتمال وقوعه أو إذا كان العمل من اجل الإصلاح الاضطراري للآليات أو المعدات أو في حالة القوة القاهرة على أن تكون الزيادة على قدر الضرورة

اللازمة لتجنب توقف العمل في وضعه الاعتيادي، وإذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة شرط أن لا يزيد مجموع ساعات العمل أسبوعياً على 56 ساعة وان لا يؤثر على حق العامل في منحه يوم راحة تعويضاً عن راحته الأسبوعية [19]، ويجب أن تتخلل ساعات فترة راحة أو أكثر لا يقل مجموعها عن 30 دقيقة ولا تزيد عن 60 دقيقة ، ويمنح كل عامل فترة راحة لا تقل عن 11 ساعة متواصل بين كل يومي عمل، بينما يمنح العامل في المشاريع التي لا يوجد فيها توقف لأسباب فنية أو نتيجة إنتاجها المتواصل فترة راحة أو لا يقل مجموعها عن 30 دقيقة ، فيما أوضح المشرع إن الأعمال ذات الدوامين لا يجوز أن تقل فترة الراحة بينهما عن 60 دقيقة ولا تزيد على 4 ساعات ويمكن ذلك تحديده في عقود العمل الجماعية، وكذلك العمال الذي يعملون بأكثر من دوام فيستحقون فترة راحة 11 ساعة متواصلة بين نهاية الدوام الأول وبداية الثاني، ولا يجوز مسك العامل بصفة سائق على قيادة العجلة لمدة تتجاوز 4 ساعات متواصلة[20]، وقد ميز المشرع العراقي بين ثلاثة أنواع من العمل، فقال: إن العمل النهاري يمتد من الـ 6 صباحا ولغاية الـ9 ليلاً، بينما العمل الليلي يمتد من الـ9 ليلاً لغاية الـ6 صباحاً ، والنوع الثالث هو العمل المختلط الذي يتصل فيه وقت العمل النهاري بالليلي وبالعكس على لا تزيد مدة العمل الليلي في هذه الحالة على 180 دقيقة ، وبكل الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الليلي عن 7 ساعات ، و7 ساعات و30 دقيقة في العمل المختلط، وكذلك لا يجوز أن تزيد ساعات العمل التي تجري بالتناوب بين النهار والليل لأكثر من 30 يوماً متواصلة في كل نوبة [21]، وقد ألزم المشرع العراقي صاحب العمل بإعطاء العامل راحة أسبوعية مدتها 24 ساعة متواصلة باجر تام ويكون يوم الجمعة العطلة الأسبوعية ويجوز تبديله بيوم أخر في الأسبوع على ان ينظم صاحب العمل مواعيد حصول العمال على راحتهم الأسبوعية ، ويمكن أن يشتغل العامل ضمن عطلته الأسبوعية بناء على اتفاق مع صاحب العمل مقابل أجور يتم احتسابها وفقاً لقواعد العمل الإضافي شرط أن يمنحهم راحة مدتها 24 ساعة في الأسبوع التالي [22]، واخضع المشرع العمل الإضافي الذي يعرف بأنه (أي عمل يجري في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية أو الساعات الزائدة على العمل اليومي أو أيام الأعياد والعطلات الرسمية المقرة قانوناً) [23] لعدة أمور منها انه لم يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي في الأعمال الصناعية التي تجري بالتناوب ساعة واحد يومياً وكذلك الأعمال التحضيرية والتكميلية للأعمال الصناعية أو في حالة مواجهة الأعمال غير الاعتيادية على 4 ساعات يوميا ، والأعمال غير الصناعية على 4 ساعات يومياً وساعات العمل في النقل على الطرق كامل وقت القيادة ، بما فيها ساعات العمل الإضافي على 9 ساعات يومياً في اليوم و48 ساعة أسبوعيا، حيث اشترط المشرع عدم تشغيل أي عامل أكثر من 40 ساعة عمل إضافي لمدة 90 يوماً و120 ساعة عملا إضافيا خلال السنة الواحدة [24]، وواصل المشرع العراقي حماية العامل من خلال بيان فيما إذا توقف العمل كلياً أو جزئياً بسبب ظروف قاهرة فعلى صاحب العمل دفع أجرة العامل لمدة لا تزيد على 30 يوماً وهنا يحق لصاحب العمل تكليف العامل بأعمال أخرى أو إضافية غير مدفوعة الأجر كتعويض عن الوقت الضائع بشرط أن يكون هذا العمل لا يتجاوز الـ2 ساعة يومياً و30 يوماً في السنة ، أما إذا كان توقف العمل بسبب صاحب العمل فعليه دفع أجور العمال كاملة عن فترة التوقف وله تشغيل العامل بعمل إضافي مدفوع الأجر ضمن الحدود المنصوص عليها قانوناً[25].

أما بالنسبة إلى المشرع الأردني فكان دوره في تحديد وقت العمل للمرأة العاملة من خلال فرضه على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فما أكثر بوضع نظام داخلي لهم لتنظيم عملهم في المؤسسة مع إعطائه الصلاحية الكاملة في بيان أوقات العمل في هذا النظام، بينما يبقى الحق في تنظيم أوقات العمل لصاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فما دون، كونه هو من يدير مشروعه ويجني أرباح نجاحه فيه ويتحمل خسارته[26]، وقد سار المشرع الأردني على ذات المنوال الذي سلكه المشرع العراقي، فقد ألزم صاحب العمل بتحديد ساعات العمل والتقيد بأوقات الراحة اليومية

والأسبوعية [27]، فقد منع تشغيل العامل أكثر من 8 ساعات يومياً و48 ساعة أسبوعية [28]، وبالتالي يرى الفقهاء أن المشرع الأردني وضع حظراً من شقين : الأول يتمثل في منع صاحب العمل من تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد والثاني منعه من تشغيل العامل أكثر من 48 ساعة في الأسبوع [29]، كما وضع المشرع الأردني استثناءات على قاعدة تحديد أوقات العمل بحالتين هما: الأولى حالة العمل الإضافي سواء كان وجوباً أو جوازاً، والثانية : العمال الذين يتولون مهام الإشراف العام على المؤسسة أو إدارتها وكذلك العمال الذين تطلب طبيعة عملهم السفر والتنقل داخل المملكة أو خارجها[30]، ويجوز تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومي أو الأسبوعي بشرط أن يتقاضى على ذلك أجراً لا يقل عن 25% من أجره المعتاد[31]، ومثلما وضع المشرع الأردني وقتاً لساعات العمل، جعل أيضاً هناك راحة يومية وأسبوعية للعامل، فنص على جعل يوم الجمعة عطلة العامل الأسبوعية الرسمية ويجوز بموافقة صاحب العمل قيام العامل بجمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على 30 يوماً وتكون هذه العطلة باجر كامل، إلا إذا كان العمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين اجر يوم العطلة الأسبوعية [32].

الفرع الثالث: حق المرأة العاملة في الإجازة: إن غاية المشرع من وضع الإجازة وجعلها حقاً مهماً من حقوق العامل، إنما يهدف بذلك رعاية شخص العامل، ومصلحة صاحب العمل في الحفاظ على نشاط عماله، ومصلحة المجتمع التي يعتبر العامل جزءً منها [33]، وتنبه المشرع العراقي إلى أهمية الإجازة في حياة العامل فوضع لها بنوداً وقسمها لأنواع متعددة ، فذهب في الفصل التاسع إلى إن العامل يتمتع باستراحة في أيام الأعياد والعطل الرسمية ، وكذلك يتمتع براحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد باجر كامل ، ويجوز تشغيل العامل خلال أيام الأعياد أو العطلات الرسمية عدا الراحة الأسبوعية لأحد الأسباب المنصوص عليها في البند الثالث من المادة (71) من هذا القانون باجر مضاعف إضافة إلى أجره، ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الأعياد والعطلات الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته، ويستحق العامل الذي يعمل بعقد عمل محدود المدة أو العامل المتدرب إجازة سنوية مدفوعة الأجر بكاملها بقدر استحقاقه عن مدة العقد وقبل انتهاؤه [34]، وكذلك ضمن المشرع العراقي للعامل الحصول على إجازة باجر تام لمدة (21) يوماً في الأقل عن كل سنة عمل بعد مضي سنة على خدمته، وزادها إلى (30) يوماً إذا كان العامل يعمل في الأماكن الخطرة أو المرهقة أو الضارة، وعمد المشرع إلى إضافة إجازات أخرى نسميها (**الإجازة الإضافية**) وهي تكون على يومين اثنين لـ(5) السنوات الأولى، ويومان لـ(5) سنوات الثانية، و(3) أيام لـ(5) السنوات اللاحقة خلال خدمته مع صاحب العمل ، وكذلك فرض استحقاقا للعامل يتمثل بإجازة عن جزء السنة يتناسب والجزء الأخر منها، واعتبر المشرع انقطاع العامل عن العمل لأسباب لا دخل له فيها مثل المرض أو الإصابة أو الوضع أو غيرها من الأمور العرضية ضمن مدة خدمته ويستحق عنها إجازة سنوية، إذ تعتبر أيام الإجازة أياما فعلية وفق أغراض هذا القانون [35]، كما إن العامل له بالتمتع بإجازته دفعة واحدة أو شكل دفعات، وتجزئة الإجازة السنوية جوزها القانون للعامل إذا تطلب أمر العمل أو مصلحة العامل، بشرط أن لا تقل إحدى المدد عن (14) يوماً متصلة ويتمتع بالباقي بالكيفية التي يتم الاتفاق بها بين العامل وصاحب العمل خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية[36] ، ويلتزم العامل بالنظام المحدد للتمتع بإجازاتهم السنوية وفي حال عدم وجود نظام مخصص بذلك فله حق التمتع بإجازته السنوية بالاتفاق مع صاحب العمل، وعلى صاحب العمل تمكين العامل من ذلك ، وفي حال عكف العامل على عدم اخذ إجازته السنوية خلال سنة العمل وانتهى عقد عمله مع صاحب العمل فالأخير ملزم بتعويض العامل بكامل أجره عن مدة الإجازة التي لم يتمتع بها إضافة إلى أجره عن العمل المؤدى خلال الفترة المقضية معه [37]، ومنع المشرع العراقي العامل من الاشتغال بأي عمل خلال فترة إجازته ، واعتبر كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق

العامل في الحد الأدنى من إجازته باطلاً سواء كان باجر أو التنازل عنها لقاء تعويض لأي سبب أخر[38]، كما منح المشرع العراقي إجازات متعددة أخرى للعامل، منها الإجازة المرضية باجر تام يدفعه صاحب العمل لمدة 30 يوماً عن كل سنة عمل، ويحق للعامل أن تتراكم إجازاته المرضية لغاية 180 يوماً، وفي حال استنفد العامل استحقاقه من الإجازات المرضية باجر واستمر المرض ملازماً فيتم تطبيق أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على وضعه ولصاحب العمل الرجوع على دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه للعامل المضمون من أجور إجازاته المرضية بما يزيد على 30 يوماً في السنة[39]، ورسم المشرع العراقي في قانون العمل طريق الإجازة المرضية إذ اشترط منحها للعامل طبقاً لتقرير صادر عن جهة رسمية أو يعتمدها صاحب العمل، كما انه اعتبر مدة التمتع بالإجازة خدمة فعلية لأغراض هذا القانون والقوانين الأخرى[40]، كما نص المشرع أيضاً على أنواع أخرى من الإجازات باجر تام وهي (إجازة زواج العامل ومدته 5 أيام فقط، وزواج ابن أو ابنة العامل ومدتها يوم واحد فقط، إجازة الوفاة ومدتها 5 أيام فقط، وإجازة العدة وهي خاصة بالمرأة العاملة المضمونة ومدتها 130 يوماً، كما منح العامل أيضاً إجازة الواجب من اجل ممارسة بعض الحقوق الرسمية أو العامة مثل حق الانتخاب أو الحضور أمام القضاء بصفة شاهد وغيرها من الحالات المنصوص عليها قانوناً وكذلك إجازة عقد العمل الجماعي، وإجازة الواجب النقابي وهي تمنح بناءً على الاتفاق الجماعي المطبق) [41]، أمام بالنسبة للإجازات التي دون اجر هي (إجازة الحج وتعطى مرة واحدة للعامل طوال خدمته ووفقاً لطلبه، وإجازة الضرورة وتمنح من صاحب العمل للعامل بناءً على طلبه) [42].

أما بالنسبة إلى المشرع الأردني فقد نظم أحكام الإجازة في ضمن حدود قانون العمل المرقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، إذ بدأت في المادة (61)، فقد أشار القانون إلى أن العامل له كل عام الحق بإجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة 14 يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك، وتصبح الأجازة السنوية 21 يوماً إذا بقي العامل لدى صاحب العمل مدة تتجاوز (5) سنوات، وهذه الإجازة لا يدخل ضمنها أيام العطل الرسمية أو الأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية، وفي حال لم تبلغ خدمة العامل لدى صاحب العمل سنة واحدة ، فيحق له الحصول على إجازة باجر توازي مدة العمل التي تواجد بها لدى صاحب العمل في السنة الواحدة، كما أباح المشرع الأردني أيضا بجواز تأجيل إجازة العامل بالاتفاق مع صاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة للسنة الأولى، وينتهي حقه في المطالبة بإجازته المؤجلة إذا انقضت السنة التي اجل إليها الإجازة ولم يطلبها العامل استعمالاً خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رد طلب العامل بالحصول على إجازته، كما إن صاحب العمل له إن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك وفقاً لمقتضيات مصلحة العمل[43]، كما يحق للعامل بحسب المشرع الأردني أن يحصل على إجازته السنوية مرة واحدة أو يحصل عليها مجزئة بشرط أن لا تقل عن يومين في كل مرة[44]، أما في حالة انتهت خدمة العامل دون أن يحصل على إجازته السنوية أو يستخدمها إطلاقاً وكان انتهاء الخدمة لأي سبب كان، فيكون العامل هنا له الحق في الحصول على أجرة بدل إجازته السنوية غير المستخدمة [45]، كذلك عد المشرع الأردني كل اتفاق يقضي بالتنازل عن الإجازة السنوية أو أي جزء منها باطلاً [46]، ومُنح العامل وفقا لقانون العمل الأردني إجازة مرضية مدتها 14 يوماً باجر كامل بناءً على تقرير طبي صادر من الطبيب المعتمد لدى مؤسسته في العمل، ويجوز تجديدها لمدة 14 يوماً أخرى باجر كامل كذلك بشرط أن يكون نزيلاً في احد المستشفيات بناءً على تقرير من الطبيب المعتمد من المؤسسات التي يقل عدد العاملين فيها عن عشرين عاملاً[47]، كما منح المشرع إجازات للعاملين بالقطاع الخاص الأردني ومدته 14 يوماً مدفوعة الآجر، وهذه الإجازات هي: الإجازة الثقافية العمالية، إجازة فريضة الحج (تمنح مرة واحدة وان يكون العامل مضى على عمله خمس سنوات لدى صاحب

العمل)، وكذلك منح العامل إجازة دراسية وتكون مدتها 4 أشهر بدون اجر[48]، وكذلك منح ما يعرف بالإجازة الزوجية للزوجين العاملين وتكون لمرة واحدة بدون اجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا قرر الانتقال إلى عمل أخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها احدهما داخل المملكة أو التي يقع خارجها[49].

المطلب الثاني

الحقوق الخاصة للمرأة العاملة

إن طبيعة المرأة وهيكلها الجسماني يختلف عن الرجل وهذا الأمر يعد من المسلمات في واقعنا الاجتماعي، وبالتالي هذا الواقع فرض على المشرعين العراقي والأردني مراعاة الوضع الخاص للمرأة من خلال إعطاءها المرأة تفصيلات خاصة تتميز بها عن الرجل العامل ضمن النصوص القانونية، وهذه التفصيلات تتمثل مرة في الجانب العملي من خلال منعها من العمل ليلاً إلا للضرورة الملجئة أو منحها إجازات خاصة بها تختلف عن الإجازات الممنوحة للعاملين لدى صاحب العمل بشكل عام.

ويمكن تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع رئيسية تتعلق بموضوعة الحقوق الخاصة للمرأة العاملة وكالاتي :

الفرع الأول: الإجازات الخاصة الممنوحة للمرأة العاملة فقط: نص المشرع العراقي على حصول المرأة العاملة إجازة خاصة بالحمل والوضع باجر تام لمدة لا تقل عن 14 أسبوعاً في السنة، ويحق للمرأة العاملة التمتع بالإجازة قبل 8 أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشرط إن يكون هذا التمتع بالإجازة مقرون بشهادة طبية من جهة مختصة، ويحق لها التمتع إلزاماً بما تبقى من الإجازة على أن لا تقل تلك المدة عن 6 أسابيع بعد الوضع [50]، ويجوز أن تمدد مدة إجازة ما قبل الوضع بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي دون تخفيض الفترة الإلزامية بعد الوضع، وكذلك للجهة الطبية المختصة أن تقرر جعل مدة الإجازة 9 أشهر بدلاً من 14 أسبوعاً، إذا كانت الولادة صعبة أو قامت المرأة العاملة بوضع أكثر من طفل واحد أو حصلت مضاعفات قبل الوضع أو بعده، وتكون المدة الزائدة في إجازة المرأة العاملة مضمونة تخضع لأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، ويحق للام العاملة في نهاية إجازة الحمل والوضع والأمومة العودة إلى ذات عملها الأساسي أو عمل مقارن له وبذات الأجر[51]، وكذلك منحت المرأة العاملة في القانون العراقي وبموافقة صاحب العمل إجازة أمومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة 12 شهراً ويحق لصاحب العمل إعادتها للعمل إذا تبين له اشتغالها بمجال أخر أثناء فترة الإجازة [52]، بينما اختلف المشرع الأردني عن العراقي، إذ جعل إجازة المرأة العاملة باجر تام قبل الوضع وبعده بمجموع مدته 10 أسابيع، على أن لا تقل هذه المدة من الأجازة بعد الوضع بـ6 أسابيع وهي إلزامية للمرأة العاملة، وقد خلا التشريع العمالي الأردني من الإشارة إلى الطريقة التي تبلغ بها المرأة العاملة صاحب العمل بأنها حامل أو على أبواب حصول الولادة، ويرى جانب من الفقه أن التقارير الطبية عنده تعتبر من شروط الاتفاق على عقد العمل، وبالتالي يكون على المرأة العاملة لزاماً استصدار تقرير طبي من جهة مختصة أو جهة طبية يحددها صاحب العمل لإثبات حملها أو ولادتها أو غيرها من الأمور الخاصة بالمرأة العاملة في وقت الحمل [5]، وكذلك منح المشرع الأردني الفرصة للمرأة العاملة في سبيل تربية طفلها الوليد حديثاً من خلال إعطائها إجازة بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة، على إن تعود لعملها بعد انتهاء إجازتها التربوية وتفقد الحق بالعودة إذا تبين لصاحب العمل أنها عملت بمؤسسة أخرى باجر أثناء فترة الإجازة [54].

وتطرق المشرع العراقي في قانون العمل النافذ لأمور أخرى تخص المرأة العاملة تخضع ضمن إطار الإجازة الوقتية الممنوحة لها، فنص المشرع على منح المرأة العاملة راحة يومية لا تقل عن 11 ساعة متتالية شرط أن يكون بينها ما لا يقل عن 7 ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة الـ9 ليلا والـ6 صباحاً، مستثنياً من هذه القاعدة العاملات بالإدارة والتجارة والخدمات الصحية والترفيهية وكذلك في خدمات النقل والاتصالات[55]، وكذلك لا يجوز للمرأة العاملة الأم إثناء إجازة الحمل والولادة العمل بعمل أخر لدى الغير [56]، ويمكن

عد عقد العمل موقوفاً للمرأة العاملة إلام بمدة لا تزيد على سنة واحدة، شرط موافقة صاحب العمل وتنصرف فيه إلام العاملة لرعاية طفلها الذي لم يكمل سنة واحدة من عمره [57]، ويسمح للمرأة العاملة المرضعة بفترتي إرضاع أثناء العمل اليومي لا تزيد مدة الفترة الواحدة على ساعة واحدة وتعتبر من ضمن ساعات العمل اليومي، بينما المشرع الأردني كان مغايراً برأيه إذ ذهب لمنح المرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة مدة سنة من تاريخ الولادة للحصول على فترة أو فترات باجر تام لإرضاع طفلها الوليد حديثاً بما لا يزيد عن ساعة واحدة يومياً[58]، ويتضح هنا أن المشرع العراقي تفوق كثيراً على نظيره الأردني بما افرده من نص حديث يتناغم ورعاية المرأة العاملة لطفلها فقد جعل الوقت ساعتين يوميا ولم يحدده بفترة وقتية بعد الولادة كما فعل المشرع الأردني.

وأعفى المشرع العراقي العامل أو العاملة من العمل إذا كان لديهما طفل أو أكثر دون السادسة من عمره واحتاج لرعاية من المرض، فيعطى مدة لا تزيد على 3 أيام عن كل حالة تقتضي ذلك، ويترتب على ذلك الإعفاء عدم استحقاقهما للأجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل [59]، ويلتزم صاحب العمل الذي يستخدم نساء بتوفير أماكن لراحتهن وكما يتطلب عملهن لديه، وكذلك السعي لإنشاء دور حضانة بمفرده أو بالاشتراك مع أصحاب العمل الآخرين وفق تعليمات يصدرها الوزير المختص [60]، بينما المشرع الأردني حدد كيفية إنشاء الحضانة، فنص على ضرورة امتلاك صاحب العمل عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن 15 طفلاً لا تتجاوز أعمارهم الـ5 سنوات بتهيئة مكان مناسب يكون بعهدة مربية واحدة أو أكثر لرعايتهم ويحق للعاملين الاتفاق على مكان جغرافي محدد، وأجاز القانون الأردني تدخل الوزير لتحديد البديل المناسب إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب لأولاد العاملين لديه ضمن تعليمات يصدرها [61]، ويلاحظ إن المشرع الأردني امتاز بنقاط معينة في هذا الشأن على المشرع العراقي ، فحدد عدد الأطفال المطلوب فتح الحضانة لهم بخلاف المشرع العراقي الذي لم يحدد هذا الشيء، وأيضاً حدد عمر الأطفال المطلوب دخولهم في الحضانة وهو ما تركه المشرع العراقي مفتوحاً، كما نود الإشارة إلى إن المشرع العراقي أعفى في قانونه من الميزات الواردة في فصل حقوق المرأة العاملة تلك للمرأة التي تعمل في وسطها العائلي الذي لا يعمل فيه إلا أفراد أسرتها [62] .

الفرع الثاني: فصل المرأة العاملة : أشار المشرع العراقي في قانون العمل النافذ بصورة عامة إلى عقوبات انضباطية تطبق على العامل سواء كان ذكراً أو أنثى وكان من بين هذه العقوبات عقوبة الفصل من العمل التي قيدها المشرع بعدة قيود حين اللجوء لتطبيقها وفرض ضرورة حصول احدها لغرض فصل العامل من قبل صاحب العمل ومن بين هذه القيود ارتكاب العامل مخالفة جسيمة أو أفشى سراً يخص العمل ، أو خالف تعليمات العمل وسلامته الحكم بحبس العامل مدة تزيد على سنة واحدة أو جاء العامل بسلوك أكثر مرة لا يتلاءم وشرف العمل الموجود فيه على أن يكون صاحب العمل قد انذره مسبقاً على هذا السلوك، وإذا تغيب العامل عن العمل دون عذر لمدة (10) أيام متصلة أو (30) يوماً متقطعة خلال سنة العمل الواحدة، أو غيرها من القيود الأخرى التي نص عليها قانون العمل العراقي النافذ والتي تؤدي إلى فصل العامل عن عمله [63]، مع الإشارة إلى أن المشرع العراقي منع فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء انضباطي بحقه بعد مرور (15) يوماً من علم صاحب العمل أو احد ممثليه بالمخالفة التي ارتكبها العامل [64]، بينما المشرع الأردني فرض عدم فصل المرأة العاملة إذا كانت حامل ابتداءً من الشهر السادس لحملها أو خلال إجازة الأمومة وهذا المنع مقيد بشرط عدم انتظام المرأة العاملة الحامل بعمل لدى صاحب عمل أخر لان رئيسها الأول الأصلي يصبح في حل منها [65]، ويجوز لصاحب العمل وفقاً للتشريع الاردني فصل العامل دون اشعار اذا جاء باحدى الحالات المنصوص عليها في القانون ومنها (اذا انتحل العامل شخصية او هوية غيره او قدم شهادات او وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه او الاضرار بغيره، او ارتكب العامل خطأ

نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 5 ايام من تاريخ علمه بوقوعه، او تمت ادانة العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعة) [66].

الفرع الثالث: القيود الواردة على المرأة العاملة : نظم المشرع العراقي في الفصل العاشر من قانون العمل عدة قيود من اجل حماية المرأة العاملة ، فقد حظر إرغام المرأة الحامل أو المرضع على أداء عمل إضافي أو أي عمل تعتبره الجهات الصحية فيه ضرر على صحتها وجنينها ، وكذلك تم حظر القانون تشغيل المرأة العاملة في الأعمال التي فيها إرهاق وضرر على صحتها [67]، وكذلك لم يجوز القانون تشغيل المرأة العاملة في الأعمال الليلية إلا إذا كان العمل ضرورياً أو بسبب قوة قاهرة أو من اجل المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف على أن لا يتم تكرار ذلك [68]، بينما المشرع الأردني فنص على يحدد بقرار من الوزير الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها والأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة من ذلك [69]، واصدر حكومة الأردن لاحقاً قراراً خاصاً بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010 ، فقد حظر القرار تشغيل النساء بشكل من 11 عملاً منها حظر تشغيل النساء في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة وصناعة المواد المتفجرة والمفرقعات وتنظيف الورش وصناعة الزفت وشحن وتفريغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ [70]، وكذلك حظر القرار المذكور تشغيل النساء الحوامل والمرضعات من 4 أعمال منها الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية وأشعة اكس ، والأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة_تراتوجينية [71]، وأيضاً أن القرار انف الذكر لم يجوز تشغيل النساء بين الساعتين العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً ألا بعد موافقتها في 8 أعمال منها العمل في المطارات وشركات الطيران والعمل في مجال قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها والعمل في المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات[72]، ورغم أن المشرع الأردني توسع كثيراً في هذا المجال ألا انه في الحقيقة عاد وألغى (سنة 2010) بالقرار رقم (2 لسنة 2018) الذي نص على (بهدف وذلك بهدف زيادة فرص تمكين المرأة الأردنية ورفع نسبة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل الأردني وتفعيلاً لنظام العمل المرن الصادر وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني نافذ المفعول ..... أقرر وسنداً لأحكام المادة "69" من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته إلغاء القرار السابق والسماح للمرأة الأردنية بالعمل بالأوقات والمهن التي ترغب بالعمل بها أو أثناؤها وبناءً على موافقتها المسبقة مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص) [73]، بينما كان موقف المشرع العراقي ورغم حداثته وأفضليته على المشرع الأردني بكثير ألا انه غامض في عدد من بنوده تجاه عمل المرأة العاملة ولم يلبي الطموح تجاه عمل المرأة العاملة.

الخاتمة

في البدء، دعوني اعتذر إن قصرت بشيء في الحديث عن الموضوع، فكل إنسان باحث ينظر لبحثه بمنظاره الخاص، فمرة يصيب وأخرى يخطأ، فموضوعة (حقوق المرأة العاملة في قانون العمل العراقي: دراسة مقارنة بالتشريع الأردني) ذو أهمية كبيرة في الوقت الحالي، والمشرع ليس منزه عن الإخفاق في نصوصه التشريعية ، وعليه بعد دراستنا للموضوع أعلاه ندرج المقترحات الآتية للجهات المختصة :

1- ندعو المشرع الأردني إلى التوسع في قاعدة الأجر بما يتناسب والتطور الحاصل في القطاع الخاص ، كما ندعو المشرع العراقي إلى إضافة القاعدة العرفية كطريق من طرق الاتفاق على الأجر بين العامل وصاحب العمل.

2- ندعو المشرع العراقي إلى التوسع أكثر بمفهوم العمل الإضافي من خلال بيان قيمة الأجر الذي يتقاضاه العامل عن هذا العمل، كأن يقدم على جعله 20% من قيمة الأجر اليومي المعتاد.

3- ندعو المشرع العراقي لإضافة الإجازة الدراسية ضمن الإجازات الممنوحة للعامل وتحديد إطارها القانوني دعماً للعاملين في القطاع الخاص وتحريك العجلة العلمية لديهم، وكذلك ندعو المشرع الأردني إلى إعادة النظر بالإجازات الممنوحة للعامل والسعي لإضافة إجازة العدة للمرأة العاملة المضمونة ومدتها 130 يوماً طبقا للشريعة الإسلامية التي يعمل بها المشرع الأردني.

4- أدرج المشرع العراقي مجهوداً مميزاً في مجال منح الإجازة الخاصة للمرأة الحامل سواء قبل وضع حملها أو بعده، وندعو المشرع الأردني إلى الحذو بمثله ورفع سقف الإجازات الممنوحة للمرأة قبل وضع وليدها وبعده.

5- ندعو المشرع العراقي إلى تحديد عدد الأطفال المطلوب فتح الحضانة من قبل صاحب العمل، وأيضاً تحديد عمر هؤلاء الأطفال المطلوب دخولهم في الحضانة، حتى لا يكون الأمر مباحاً ويشكل عبئاً على صاحب العمل.

6- ندعو المشرع العراقي إلى ضرورة إدراج قيد استثنائي يتمثل بعدم فصل المرأة العاملة الحامل مهما كانت الظروف لديها.

7- ندعو المشرع العراقي لإعادة النظر بالمحظورات الواردة في الفصل العاشر الخاص بالمرأة العاملة وبيانها بشكل مفصل، حتى لا يثير اللبس على قارئها، كما ندعو المشرع الأردني إلى ضرورة التراجع عن إلغاء قرار سنة 2010 لأهميته للمرأة العاملة الأردنية في تحديد أماكن عملها والأوقات الخاصة بها، وكونه حاكماً رئيسياً في مواجهة أصحاب العمل وضمان حقيقي للمرأة العاملة في الاردن.

الهوامش

(1) ألاء رزق يونس الحاج ، ضمانات حقوق المرأة في التشريعات الأردنية والمواثيق الدولية ، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط، حزيران ، 2020، ص24

(2) المادة (1 / رابع عشر) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(3) المادة (2/ ثالث عشرة) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(4) المادة (53/ أولا – ثانيا – ثالثا – رابعاً – خامساً) من قانون العمل العراقي المرقم 37 لسنة 2015

(5) المادة (54) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(6) المادة (55) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(7) المادة (56) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(8) المادة (57) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(9) المادة (61) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(10) المادة (58) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2017

(11) المادة (45) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

(12) المادة (47) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

(13) المادة (51/ أ /ب) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

(14) محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم 37 لسنة 2015 ، دراسة مقارنة، دار السنهوري، بيروت ، سنة 2018 ، ص63

(15) المادة (66) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(16) المادة (67/اولاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(17) المادة (67/ رابعاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(18) المادة (67/خامساً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(19) المادة (71/أولاً/أ/ب) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(20) المادة (68/أولا/ ثانياً/ثالثاً/ رابعاً/ خامساً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(21) المادة (69/أولا/ ثانياً/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(22) المادة (70 / أولاً / ثانياً / ثالثاً) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

(23) المادة (71 / سادساً) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

(24) المادة (71 / خامساً) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

(25) المادة (72 / أولاً / ثانياً) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

(26) جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل ،دار الثقافة والتوزيع، عمان سنة 2016، ص154

(27) المادة (55) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

(28) المادة (56) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

(29) السيد عيد النايل، شرح أحكام قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة طبع، ص130

(30) المادة (58) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

(31) المادة (59) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

(32) المادة (60) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

(33) يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، سنة 1989، ص173

(34) المادة (74) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(35) المادة (75/ أولاً /ثانياً/ ثالثاً/ رابعاً/ خامساً/سادساً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(36) المادة (77) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(37) المادة (78) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(38) المادة (79) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(39) المادة (80) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(40) المادة (81) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(41) المادة (82/ أولاً / ثانياً/رابعاً/خامساً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(42) المادة (82/ ثالثاً/سادساً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(43) المادة (61) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(44) المادة (62) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(45) المادة (63) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(46) المادة (64) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(47) المادة (65) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(48) المادة (66) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(49) المادة (68) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(50) المادة (87/ أولاً /ثانياً/ ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(51) المادة (87/ رابعاً /خامساً/ سادساً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(52) المادة (90) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(53) هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1972، ص252

(54) المادة (67) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(55) المادة (86/ ثانياً /ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(56) المادة (88) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(57) المادة (89) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(58) المادة (71) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

(59) المادة (91/أولاً/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(60) المادة (92/أولاً/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(61) المادة (72) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

(62) المادة (93) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(63) المادتين (138/ثانيا و141) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(64) المادة (138/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(65) المادة (27/أ) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(66) للاطلاع حول المزيد من حالات الفصل دون إشعار ينظر للمادة (28) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(76) المادة (85 /أولاً/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(68) المادة (86/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

(69) المادة (69) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

(70) للمزيد ينظر إلى المادة (2) من القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010 الملغي في الأردن

(71) للمزيد ينظر إلى المادة (3) من القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010 الملغي في الأردن

(72) للمزيد ينظر إلى المادة (4) من القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010 الملغي في الأردن

(73) قرار رقم (2018/2) الصادر عن وزارة العمل الأردنية بتاريخ 2018/12/30

المصادر

ألاء رزق يونس الحاج ، ضمانات حقوق المرأة في التشريعات الأردنية والمواثيق الدولية ، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط، حزيران ، 2020

جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل ،دار الثقافة والتوزيع، عمان سنة 2016

السيد عيد النايل، شرح أحكام قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة طبع

محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم 37 لسنة 2015 ، دراسة مقارنة، دار السنهوري، بيروت ، سنة 2018

هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1972

يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، سنة 1989

القوانين والقرارات

قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل

القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010 الملغي في الأردن

قرار رقم (2018/2) الصادر عن وزارة العمل الأردنية بتاريخ 2018/12/30

THE RIGHTS OF WORKING WOMEN IN THE IRAQI LABOR LAW A COMPARATIVE STUDY OF JORDANIAN LEGISLATION

MUHAMMAD **A**LI **A**BDUL **H**USSAIN
Federal Ministry of Electricity-Iraq

ABSTRACT

Iraq was among the countries that have been affected by development since the last century, as it witnessed a qualitative leap in the field of private work, especially with the seventies of the last century and entering the decade of the eighties of the same century, in which the legislation of the first Iraqi labor law No. (71 of 1987 amended) coincied, then the issuance of this law was followed by more than a quarter of a century the issuance of a new labor law No. (37 of 2015) in order to keep pace with the development in the field of work of the non-sector Government.

The development in the non-governmental sector during the last decades in terms of the establishment of factories, factories and small workshops, in addition to the establishment of large companies, contributed to the entry of women into the field of private work, and the competition of men in all businesses, and this competition in the field of work between men and women prompted internal legislators to intervene and preserve the rights of working women as an important being and a great home in society.

The study of our research aimed to show the extent of the interest of the Iraqi and Jordanian comparative legislator in the rights of women working in the private sector, and whether the legal texts of the legislator in terms of wages, working time, vacations granted to working women and other rights mentioned in the Iraqi and Jordanian laws in keeping pace with the development in all fields of business.

The study urged Iraqi and Jordanian legislators to reconsider some special provisions related to working women in their labor laws.

KEYWORDS: working women's rights, wages, vacations