

عدم فاعلية القواعد الخاصة بالمنظمة لحقوق المرأة العاملة (قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 النافذ - نموذجا)

سلمان كامل سلمان الجبوري* و زينة صاحب كوزان السيلوي**
*القانون الخاص، كلية الامام الكاظم (ع) للعلوم الاسلامية الجامعة - العراق
**القانون العام (الدستوري)، كلية الامام الكاظم (ع) للعلوم الاسلامية الجامعة - العراق

(تاريخ القبول بالنشر: 27 تموز، 2023)

الخلاصة

أن النهوض بواقع المرأة متجذر لكونه من القضايا الإنسانية والاجتماعية التي أولتها الدول والمنظمات جل اهتمامها لما لها من صلة وثيقة بمختلف قضايا المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لأن المرأة هي الجيل الجديد وهي الأسرة، واذا شكلت نصف المجتمع في جميع الدول فإن أهميتها في الدول النامية تزداد كثيرا لحاجة هذه الأخيرة الى الجهد والمثابرة من كل فرد من افراد المجتمع بكل طاقاته، بنية الإسراع في التطور والوصول الى ما وصلت له الدول المتقدمة في مجال الرقي بمختلف مجالات الحياة.

لذا فإن دخول المرأة الى واقع العمل في جميع المجالات لم يكن بعيداً عن اهتمام المشرع بل دفعة لإيجاد العديد من المقتضيات القانونية الخاصة بحماية حقوق المرأة في قانون العمل، لما لها من أهمية داخل المجتمع اذ هي الام وربة البيت، والمربية، والعاملة في الوقت ذاته، وهذا من غير الممكن إنكاره.

وان البحث يتطرق الى الفجوة بين القانون والواقع وذلك انه على الرغم من ضمان المساواة في مبادئ الدستور ونصوص القانون، إلا أنها لم تحقق بعد بصورة ملائمة او كافية على أرض الواقع.

وان احتواء قانون العمل العراقي الجديد لعام ٢٠١٥ على العديد من الأحكام الخاصة بالمرأة العراقية الا ان الممارسون القانونيون لهذه الأحكام بحاجة إلى التدريب والوصول إلى الموارد المتعلقة بهذه الاحكام.

كما ان ذلك يعتبر الحد الأدنى الواجب توافره من الحقوق للمرأة في التشريعات الدولية و التشريعات الداخلية الا ان ذلك لا يعني ان القانون يخلو من الاشكالية اذ تكمن الاشكالية ليس من جانب القصور التشريعي في بعض جوانبه فقط بل من جانب عدم فاعلية القواعد الخاصة بالمنظمة لحقوق المرأة العاملة في العراق ويرجع السبب في ذلك الى غياب بعض الاجهزة الرقابية في تطبيق الاحكام وكذلك النقابات العمالية و الهيئات المتخصصة بالرقابة وعدم ممارسة دورها بجدية و كذلك عدم مراعاة اصحاب العمل لحقوق الانسان عند التعامل مع المرأة العاملة فيما يخص بالحقوق المنصوص عليها قانونا وكذلك حرمان البعض من حقها في الضمان الاجتماعي من خلال تحرب اصحاب العمل من دفع المستحقات للمؤسسة الاجتماعية مما يساعد على خلق مجتمع عاجز، كما برزت ظاهرة في المجتمع وتكون اشكالية يجب مكافحتها الا وهي التمييز في الاجر و غيرها بين الرجل و المرأة من جانب بين النساء انفسهن من خلال تشغيل النساء غير المتزوجات واهمال المتزوجات، وغيرها من الاشكاليات.

الكلمات الدالة: حقوق المرأة العاملة، القواعد المنظمة لحقوق المرأة العاملة، المرأة في قانون العمل.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على محمد بن عبد الله وعلى اله الطيبين الطاهرين و سلم...

أولاً: موضوع البحث

أن النهوض بواقع المرأة متجذر لكونه من القضايا الإنسانية والاجتماعية التي أولتها الدول والمنظمات جل اهتماماتها لما لها من صلة وثيقة بمختلف قضايا المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لأن المرأة هي الجيل الجديد وهي الأسرة ، و اذا شكلت نصف المجتمع في جميع الدول فإن أهميتها في الدول النامية تزداد كثيرا لحاجة هذه الأخيرة الى الجهد والمثابرة من كل فرد من افراد المجتمع بكل طاقاته ، بنية الإسراع في التطور والوصول الى ما وصلت له الدول المتقدمة في مجال الرقي بمختلف مجالات الحياة .

لذا فإن دخول المرأة الى واقع العمل في جميع المجالات لم يكن بعيداً عن اهتمام المشرع بل دفعة لإيجاد العديد من المقتضيات القانونية الخاصة بحماية حقوق المرأة في قانون العمل، لما لها من اهمية داخل المجتمع اذ هي الام وربة البيت، والمرية، والعاملة في الوقت ذاته، وهذا من غير الممكن إنكاره. لذلك دعت الحاجة الى 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 للحقوق تجسدت بشكل بازر في ظل قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 إذ أضفى هذا القانون حماية مهمة تتعلق بإضافة الخدمة العمالية كخدمة مضمونة ، ومنح الاجازات السنوية لها بأجر تام وكذلك الاجازة في فترة الحمل ، وحتى الولادة ، والوضع ، فمنحت المرأة العاملة الحامل إجازة أمومة ، ضمن ضوابط وأسس معينة يجب توافرها، كما حددت مدة هذه الإجازة، ورتب على منحها هذه الإجازة مجموعة من الحقوق، والضمانات منها ما هو ذو طابع مالي ، ومنها ما يرتبط بصحة المرأة ، ومولدها والعناية به وتربيته، فضلا عن العديد من الحقوق الأخرى المتوائمة مع

الاتفاقيات الدولية الصادرة بشأن عمل المرأة من خلال عدم جواز تشغيلها في الاعمال الشاقة والضارة بالصحة وحمايتها من التمييز.

ثانياً: أهمية البحث:

1. بيان حرية المرأة ومدى تمتعها حقوقها الكاملة وبيان مكائنها إلى جانب الرجل.
2. بيان دور الاعلام في إبراز مهارة المرأة العاملة وتشجيعها عن طريق برامج بناء القدرات وتفعيل دورها في المجتمع واحترام حقوق المرأة العراقية.
3. الحرص على ضمان العمل لكل امرأة قادرة ومستعدة ومنع الفصل من العمل.
4. إن المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والحريات امر ثابت لا نقاش فيه والتي تتساوى فيه المرأة مع الرجل في الحق في العمل

ثالثاً: مشكلة البحث:

مشكلة البحث تكمن في الفجوة بين القانون والواقع وذلك انه على الرغم من ضمان المساواة في مبادئ الدستور ونصوص القانون، إلا أنها لم تحقق بعد بصورة ملائمة او كافية على أرض الواقع.

وان احتواء قانون العمل العراقي الجديد لعام ٢٠١٥ على العديد من الأحكام الخاصة بالمرأة العراقية الا ان الممارسون القانونيون لهذه الأحكام بحاجة إلى التدريب والوصول إلى الموارد المتعلقة بهذه الاحكام.

ان ذلك يعتبر الحد الادنى الواجب توافره من الحقوق للمرأة في التشريعات الدولية و التشريعات الداخلية الا ان ذلك لا يعني ان القانون يخلو من الاشكالية اذ تكمن الاشكالية ليس من جانب القصور التشريعي في بعض جوانبه فقط بل من جانب عدم فاعلية القواعد الخاصة المنظمة لحقوق المرأة العاملة في العراق ويرجع السبب في ذلك الى غياب بعض الاجهزة الرقابية في تطبيق الاحكام وكذلك النقابات العمالية و الهيئات المتخصصة بالرقابة وعدم ممارسة

المطلب الاول

الدستور العراقي

يعتبر سمو القواعد الدستورية هي الأبرز في مجتمع ما ، فهي عماد الحياة في اي دولة وضمانة أساسية لحماية حقوق المواطنين لمجتمع ديمقراطي يتمتع به جميع العراقيين وسوف نبين هنا الضمانات الدستورية للمرأة العاملة وتعزيز مكانة المرأة في العراق من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الاول

الضمانات الدستورية لحقوق المرأة العاملة

من الاسس الثابتة في الدول الاعتراف بحق المرأة العاملة في المساواة في الحقوق ضمن دساتيرها الوطنية بغرض حظر اي تمييز ضدها على اساس ان الدستور النظام الأساسي للدولة هو الاداة التي تختص بوضع الاطار العام للحقوق والحريات العامة للمواطنين رجالا ونساء في الدولة وهي تشكل ضمانة أساسية لعدم انتهاك هذه الحقوق لذلك نص الدستور على حق المساواة بين المرأة والرجل⁽¹⁾.

ويبين فيه بوضوح أن الدستور يوفر لجميع العراقيين ذات الحقوق دون تمييز بينهم لأي سبب كان وهو الأمر الذي يتفق مع المعايير الدولية لحقوق الانسان كما يضمن الدستور العراقي تكافؤ الفرص لجميع العراقيين ويجعل من الدولة رقيبا على تنفيذ ذلك بما لها من سلطة سن تشريعات تحافظ على حقوق كافة الاطراف في العمل⁽²⁾، فيجب تأمين حق المرأة في العمل كما يكفل الدستور للعراقيين الحق في العمل⁽³⁾ كونه واجب على كل عراقي تفرضه الكرامة ويستوجبه الخير العام ولكل عراقي الحق في العمل وفي حرية الاختيار في نوعه طبقاً للنظام العام والآداب العامة، و بهذا يكون قد القى على الدولة مسؤولية توفير فرص العمل وبشكل عادل ومتكافئ بين الأفراد وترك تفاصيل تنظيم علاقة العامل بصاحب العمل على إصدار قانون لاحق ولكن لزم الدستور القانون اللاحق بأن يراعي الأسس الاقتصادية في تنظيم العلاقة ومن ضمنها الضمان الاجتماعي وتعويض العامل عن اصابات العمل⁽⁴⁾، وكذلك أعطى حق للعمال بإنشاء نقابات ترعى مصالحهم⁽⁵⁾،

دورها بجدية و كذلك عدم مراعاة اصحاب العمل لحقوق الانسان عند التعامل مع المرأة العاملة فيما يخص بالحقوق المنصوص عليها قانونا و كذلك حرمان البعض من حقها في الضمان الاجتماعي من خلال تهرب اصحاب العمل من دفع المستحقات للمؤسسة الاجتماعية مما يساعد على خلق مجتمع عاجز، كما برزت ظاهرة في المجتمع وتكون اشكالية يجب مكافحتها الا وهي التمييز في الاجر و غيرها بين الرجل و المرأة من جانب بين النساء انفسهن من خلال تشغيل النساء غير المتزوجات واهمال المتزوجات، وغيرها من الاشكاليات سيتم التطرق اليها و معالجتها عند دراسة الموضوع بجوانبه التفصيلية.

رابعاً: منهجية البحث

اعتمد الباحث في منهجيته على الاسلوب التحليلي لتحليل بعض النصوص القانونية من قانون العمل العراقي النافذ رقم(37) لسنة 2015.

وكذلك معالجة بعض الاشكاليات وعدم اقتصارها على ما هو موجود في النصوص القانونية بل ما وراء النصوص لافتقار تلك النصوص الى الجانب الفعلي التطبيقي.

المبحث الاول

الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في العراق

اعطى المشرع العراقي الحماية القانونية للمرأة العاملة من خلال الدستور العراقي الدائم 2005، وكذلك في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 النافذ اهمية للمرأة العاملة في الباب العاشر منه.

لذا سنين هذه الحماية القانونية من خلال مطلبين نتناول في المطلب الأول الحماية في الدستور العراقي في حين سنتناول في المطلب الثاني سنتطرق الى الحماية في التشريع العمالي من خلال قانون العمل العراقي النافذ.

في المجتمع وتعريف المرأة بكافة حقوقها وواجباتها طبق ما
لوائح حقوق الإنسان وكذلك المعاهدات الدولية الخاصة
بحقوق المرأة ومساواتها مع الرجل ومنع ممارسة التمييز العنصري
ضدها وتحررها .

الفرع الثاني

تعزيز مكانة المرأة العاملة

عند تحديد حاجات النساء العراقيات من المهم اعتبارهن
جزءاً من المجتمع عوضاً عن مجموعة مهمشة فعزلهن في مواقع
العمل يضعف من فكرة المساواة ويتجاهل واقع ان حقوق
المرأة العاملة هي جزء من حقوق الإنسان، أن تطبيق المساواة
والعدالة بين الجنسين في نظام العراق القانوني والخاص بقضايا
العمل لا يثمر عن فوائد إيجابية بالنسبة للنساء و الأطفال في
العراق وحسب، بل يعود بالفائدة على تطور البلاد أيضاً،
وتجدر الإشارة الى ان النمو الاقتصادي يحدث بشكل اسرع في
الدول حيث تكون التفاوتات قليلة بين النساء والرجال في
ميدان العمل فاذا خلت شروط القانون العراقي وتطبيقه من
الحماية ضد التمييز الجائر بناء على خصائص كالنوع "الجنس"
مثلا فان شريحة كبيرة من المجتمع ستصاب بالحرمان مما يضر
بالتطور المحتمل للعراق ككل⁽¹⁰⁾، من المهم الاعتراف انه لا
يمكن تحقيق التطور الاجتماعي الاقتصادي اذا كان الاطار
القانوني لا يعمل على تعزيز مكانة المرأة العاملة في المجتمع ،
وكذلك دعم المساواة بين جميع المواطنين العراقيين وخاصة فئة
العمال أمام القانون⁽¹¹⁾.

كما أن التأكيد على أن تشارك العراقيات العاملات
مشاركة فعالة ومتساوية في الحياة العمالية في بلدنهن ويتمتعن
بفرص متساوية في التوظيف وبالوصول المتساوي الى الرعاية
الاجتماعية والضمان الاجتماعي وغيرها من الحقوق⁽¹²⁾،
ولتعزيز مكانة المرأة العاملة العراقية يجب مراجعة القوانين
والتشريعات الخاصة بتنظيم العمل بعد التطرق الى الدستور
لضمان إنها تتفق مع نصوص الدستور التي تحث على حظر
التمييز غير العادل استنادا الى الجنس او خصائص اخرى
الضروري التشديد على الاهتمام بتشريعات البلاد وقوانينها لا

و يكفل أيضاً للعمال حق تكوين النقابات والاتحادات المهنية
والدولة تضمن انتقال الايدي العاملة ورؤوس الأموال داخل
البلاد⁽⁶⁾ وبهذا يكون قد أعطى الدستور ضمانة للعمل
والاستثمار في العراق بأكمله وكفل عدم وجود حواجز تعيق
انتقال الأيدي العاملة والبضائع ورؤوس الأموال بحجة اختلاف
الأقاليم والمحافظات، فقد كفل الدستور ان على الدولة واجب
تشجيع الاستثمارات في القطاعات كافة من دون أن يحدد
تلك الاستثمارات اجنبية كانت ام عراقية⁽⁷⁾ .

كما كفل الدستور حماية العامل و العمل فهو أيضاً كفل
المحافظة على الأسرة وحمى الأمومة⁽⁸⁾، ولذا يفترض على
القوانين واجب منح المرأة إجازات الولادة و إجازات الأمومة
و الإجازات التي من الممكن أن تساعد المرأة على أداء
واجباتها اتجاه أسرتها حيث ركز الدستور على مسألة التنظيم
الاجتماعي، فقد قدم حماية اجتماعية واقتصادية وصحية
للمرأة بما يضمن لها حياة كريمة⁽⁹⁾.

ومن الجدير بالذكر ان الدستور نص على الالتزام
بالاتفاقيات الدولية ولكن جعلها بمرتبة ادنى من الدستور لذا
فان وجود حقوق وحرريات في هذه الاتفاقيات لم يتطرق اليها
الدستور تعدد مكفولة وملزمة للدولة، اذن يؤمن الدستور للمرأة
الاستحقاقات الأسرية كالعلاوات والزيادات والمساواة في
الأجر، وكذلك يعطي الحق في اجازة الأمومة مدفوعة الأجر
لحماية الانجاب والحق في انتقاء العمل المناسب لها بما يضمن
سلامتها وشرفها .

ونستخلص مما سبق ان المساواة بين الرجل والمرأة في
الحقوق والحرريات العامة أمر ثابت لا نقاش فيه والتي تتساوى
فيها المرأة مع الرجل في الحق في العمل.

اذن من هنا تبرز أهمية الدستور الجديد في العراق والذي
يجب ان يقر بكافة حقوق المرأة العاملة واعطائها الضمانات
الدستورية اللازمة لها، لأنه يعتبر الضمان الوحيد لكي تستعيد
المرأة العاملة من خلاله كيانها وشخصيتها ودخولها لكافة
المجالات ليكون لها دور فاعل في بناء مجتمع عراقي جديد مبني
على مشاركة المرأة بكافة الأصعدة وتحقيق الديمقراطية والمساواة

المشروع 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⁽¹⁵⁾ هذا ما دفع بالمشروع 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.

لذا أدرج حماية تشريعية تجلت بالنصوص التشريعية الواردة في القانون، و الغاية التشريعية من ادراج هذه الحماية أي الهدف الذي يرموا إليه المشروع.

الفرع الاول

الحماية القانونية للمرأة العاملة

ووضع لحماية المرأة في العمل قواعد خاصة في المواد (84 - 94) من قانون العمل النافذ بما يلائم طبيعة تكوينها وقابليتها البدنية ومركزها الاجتماعي في الأسرة وعلى صاحب العمل الذي يستخدم عاملاً فاكثراً وضع نسخة من هذه الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات لائحة العمل بمقر العمل واستناداً لخصوصية وضع المرأة وظروف اشتغالها⁽¹⁶⁾، وتمثل الحماية بالآتي:

أولاً : الحماية في الأجر :

تستحق المرأة العاملة على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أياً كان نوعه، ويلحق به ويعد من ممتلكاته كل ما يمنح من مخصصات مهما كان نوعها ويشمل أيضاً الأجر المستحقة عن العمل الإضافي⁽¹⁷⁾.

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 شفويّاً⁽¹⁸⁾.

سيما القوانين الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي لضمان ما يروج له كمساواة في ميدان العمل لا يقتطع من ميدان آخر، ويجب ابطال القوانين الحالية التي تميز العمال بشكل غير قانوني أو تعديلها والا سيكون اضافة عامل الحماية الى الدستور غير ذي جدوى.

لمعرفة مكانة المرأة العاملة في المجتمع يجب ملاحظة المعايير التالية:

1- مدى تمتع المرأة بحريتها وحقوقها وبيان مكانتها الى جانب الرجل في المجتمع.

2- مستوى الحياة الديمقراطية ومدى سيادة دستور ديمقراطي لغرض معرفة مدى تمتع مواطنيها بصورة عامة والعاملين بصورة خاصة بحقوقهم طبقاً لمبادئ حقوق الإنسان.

3- طبيعة علاقات الإنتاج السائدة في البلد بما في ذلك مستوى تطور التدريب المهني والمهارة الفنية في مواقع العمل والتعليم المتواصل.

4- الاعلام و ممارسة دوره المحفز في بيان مهارة المرأة في العمل عن طريق برامج بناء القدرات وتفعيل دورها في المجتمع واحترام حقوق المرأة العراقية، فمما لا شك فيه أن المرأة العراقية طرقت اغلب جوانب الحياة العامة منذ وقت غير قصير واشتركت في نواح عديدة في مجالات العمل وقطعت شوطاً كبيراً بعيدة في طريق التحرر من قيود البيت والتقاليد والعادات البالية الموروثة فتجارب البلدان التي تجاوزت مهمة تحرير المرأة من هذه القيود جدية بالدراسة⁽¹³⁾.

المطلب الثاني

التشريع العمالي

بعد أن ازداد دور المرأة في العمل داخل المجتمع ازدادت المخاطر التي تعرضت لها مما دفع بالمشروع بالخروج من النطاق الضيق لقانون العمل إلى النطاق الواسع، إذ إنه لم يعد مقتصرًا على القواعد المنظمة لاستخدام العمال وتوفير بعض الضمانات بل تعدى ذلك إلى جميع الأمور المتعلقة بالعمل بشكل عام وعمل المرأة بشكل خاص⁽¹⁴⁾ مراعاة لتكوين المرأة النفسي والبيولوجي ودورها المزدوج في البيت والعمل، مما دفع

ثانياً : الحماية 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 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 قهريّة⁽¹⁹⁾.

ثالثاً: الحماية من التحرش الجنسي

يندرج التحرش الجنسي ضمن مفهوم الجرائم المخلة بالأخلاق العامة، إذ نص قانون العقوبات على تجريم الأفعال المندرجة ضمن تلك الجرائم والمتضمنة "الاغتصاب واللواط وهتك العرض والتحريرض على الفسق والفجور والفعل الفاضح المخل بالحياء"⁽²⁰⁾

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 يستمد 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"⁽²¹⁾، كما نص القانون "بحظر 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"⁽²²⁾

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.⁽²³⁾

ولنا على النصوص التي أوردتها المشرع لحماية العامل من التحرش الجنسي نظرة قانونية بجانين :

أولهما: إيجابي تمثل بأن المشرع أوجد من خلال النصوص السابقة حماية للعامل بشكل عام وللرأة 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 يحسب للمشرع.

ثانيهما: 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 تتعرض 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 الجنح والجنايات بحسب طبيعة الفعل

تستوجب التواجد بصورة مستمر من قبل المرأة العاملة، كما إن ترتيب فترة الراحة 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⁽²⁷⁾.

ولم يقتصر موقف المشرع على بيان فترات الراحة للمرأة العاملة و إنما نص على إلزام رب العمل بوجود توفير أماكن لراحة المرأة العاملة وحسب متطلبات العمل، إذ نص القانون على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل⁽²⁸⁾.

خامساً: الحماية في إجازة الحمل والوضع والأمومة

أورد المشرع العراقي حماية تشريعية للمرأة العاملة خلال فترة الحمل والوضع والأمومة وحسب النصوص القانونية الآتية:
أ - نصت المادة (٨٧/أولاً) من القانون على أن :

"أولاً: تستحق العاملة إجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (١٤) أربعة عشر أسبوعاً في السنة.

ثانياً: للعاملة الحامل المتمتع بالإجازة قبل (٨) 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 (٦) 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 (٩) 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 تنطبق عليها أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي.

ومدى جسامته، كما أن العقوبة الواردة في قانون العمل لا تنسجم مع الأفعال المرتكبة من قبل المتحرش والتي قد تتعدى مفهوم التحرش وتصل إلى جرائم عقوباتها واردة في ظل قانون العقوبات العراقي النافذ.

و أخيراً نجد ان من الأجدر بالمشرع احالة مفهوم أي فعل مخل بالأخلاق العامة إلى الأحكام الواردة في قانون العقوبات من حيث المفهوم والعقوبة والمحكمة المختصة بنظر موضوع الشكوى.

رابعاً: الحماية في الإجازات وفترات الراحة

إن قانون العمل النافذ وضع الشرعية القانونية لحماية العمال في مختلف المهن والقطاعات غير المشمولين تحت غطاء التشريع العمالي السابق، إذ ادرج هذا القانون ميزات عديدة تمثلت بالإجازات والأعياد والعطل الرسمية، فالعامل يتمتع باستراحة وفقاً للقانون ويتقاضى عنها أجراً كاملاً كما أنه يتمتع براحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر كامل، كما يستحق أيضاً أجر مضاعف في حال تشغيله ضمن أيام الأعياد والعطلات الرسمية عدا الراحة الأسبوعية ويستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته إجازة بأجر تام لمدة (٢١) واحد وعشرين يوماً في الأقل عن كل سنة كما يستحق إجازة مرضية بأجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة (٣٠) ثلاثين يوماً عن كل سنة⁽²⁴⁾، كما يحق للمرأة العاملة الخاضعة للضمان الاجتماعي المتوفى عنها زوجها المتمتع بإجازة لمدة (١٣٠) مائة وثلاثون يوماً بأجر تام للعدة التي تقضيها وفق القانون⁽²⁵⁾.

كما نص المشرع على منح قانون العمل المرأة فترة راحة يومية تستحقها على أن لا تقل عن (١١) إحدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (٧) سبع ساعات ضمن الفترة الواقعة بين الساعة (٩) التاسعة مساءً والساعة (٦) السادسة صباحاً.

كما استثنى المشرع المرأة العاملة في الأعمال الإدارية أو التجارية أو في الخدمة الصحية أو الترفيهية أو في خدمات النقل والاتصالات من هذه الميزة⁽²⁶⁾، لكون هذه الأعمال

ونرى بانه كان على المشرع أن يعين الحد الأدنى لفترة او فترات الرضاع الذي ينبغي أن يلتزم به صاحب العمل وليس الحد الأعلى لها، لان وظيفة المشرع تعيين الحد الأدنى لحقوق العامل ويترك تعيين الحد الأعلى لهذه الحقوق لاتفاق طرفي العقد. ولتسهيل ارضاع الاطفال ورعايتهم فقد الزم المشرع صاحب العمل بتهيئة مكان ملائم في المؤسسة تحت اشراف مربية اطفال مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن اربع سنوات.

سادساً: تخصيص دور حضانة الأطفال 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"⁽³³⁾.

وبهذا النص أورد المشرع حماية تشريعية للمرأة العاملة تمتد لتشمل أطفالها وهذا النص يعتبر خطوة محمودة من المشرع إذ لم ينص قانون العمل الملغى على ذلك فمصلحة أسرة المرأة العاملة مهمة وتؤثر على مصلحة العمل، وان إنشاء دور حضانة وروضة لإيواء أطفال المرأة العاملة يبعث الاطمئنان النفسي في الأم ويقلل من حالات اضطرارها لترك العمل للانصراف لتربية أطفالها، كما يساعدها في مواجهة مسؤولياتها الأسرية واختزال مهماتها داخل البيت⁽³⁴⁾.

ونرى بانه كان يستحسن تحديد المشرع لعدد العاملين في المنشأة او تحديد عدد الاطفال بعدد معين لغرض تخصيص المكان الملائم لرعاية الاطفال او او انشاء دار للحضانة أو يعهد الى دار الحضانة برعاية اطفال العاملات بالشروط والاوزاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص ، فاذا لم يكتمل هذا العدد انقضى التزام صاحب العمل لانه من غير المجدي أن يخصص المكان لرعاية الأطفال ويعين مربية مؤهلة للعناية بطفلين او ثلاثة من أطفال العاملات. فالاعتبارات الحديثة الخاصة بالمرأة العاملة أدت الى اضافة تشريعات العمل على العاملة حماية متميزة وأوردت لها احكام خاصة حققت لها المساواة بالرجل في الاجور وحدها الأدنى والاجازة السنوية

سادساً: يضمن للأم العاملة في نهاية إجازة الحمل والوضع والأمومة العودة إلى نفس عملها أو عمل مساوي بها وينفس 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 ويعد عقد العمل موقوفاً خلال هذه المدة.

و يبدو لنا ان ما يترتب على هذه المخالفة هو عدم التزام صاحب العمل بدفع أجورها خلال مدة الاجازة وبحقوقها الاخرى المتعلقة بالاصابات والأمراض واجازاتها، اذا تعرضت صحتها للخطر من جراء هذه المخالفة لان النص القانوني المتعلق بإجازة الحمل والوضع متعلق بالنظام العام لا يجوز استبعاد تطبيقه.

وللام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع بإجازة أمومة خاصة بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره ولا يجوز للعاملة الاستفادة من هذه الاجازة في غير اغراضها⁽²⁹⁾، واذا اثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بأجازة الأمومة بعمل مأجور لدى الغير عدت الاجازة ملغاة وجاز لصاحب العمل أن يطلب من العاملة العودة الى مباشرة عملها لديه من التاريخ الذي يحدد لذلك⁽³⁰⁾.

كما نص المشرع على اعفائها من العمل اذا كان للعاملة طفل أو أكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج طفلها المريض الى رعايتها مدة لاتزيد على ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقها للأجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل⁽³¹⁾.

واستثناءً من القواعد المنظمة لأوقات العمل ، فان المرأة التي تباشر عملها بعد انتهاء إجازة الولادة التمتع بفترات مدفوعة الأجر لإرضاع وليدها لا تزيد في مجموعها على ساعة واحدة وتعتبر فترة الإرضاع من وقت العمل⁽³²⁾.

والاسبوعية والمرضية فضلا عن القيود المفروضة لمصلحتها في العمل وتوفير وسائل الراحة لها في المؤسسة⁽³⁵⁾.

الفرع الثاني

الغاية التشريعية من فرض الحماية القانونية

يضع المشرع عادة احكام خاصة بتشغيل النساء ومساواتها في العمل يهدف بذلك حماية المرأة العاملة من مخاطر بعض انواع الاعمال التي لا تلائم طبيعتها وقدرتها البدنية او لا تناسبها لاعتبارات فسيولوجية وصحية فضلا عن دورها الاجتماعي كزوجة وام وربة بيت⁽³⁶⁾. ومن ناحية اخرى الزم المشرع صاحب العمل بالقواعد المنظمة لعملها؟

اذا فهذه الاحكام الخاصة تراعي وتحمي وضع المرأة الخاص البدني والاجتماعي وفي ضوء ما تقدم نقسم هذا الفرع الى :

أولاً: مبدأ المساواة في النظام القانوني

يعد هذا المبدأ من اهم المبادئ الاساسية التي حرص الدستور على ضمانها وقد تأيد بالاحكام الواردة في قانون العمل ، حيث اخذ المشرع بالنهج الذي تتبعه غالبية تشريعات العمل والذي يقضي بسريان احكام التشريع على العمال ذكورا كانوا أو اناثاً ووفقاً لمبدأ المساواة بين الجنسين في كل شروط وظروف العمل غير ان تقرير قاعدة المساواة بين الجنسين في مجال العمل لم تمنع تدخل المشرع في الوقت نفسه لتنظيم عمل المرأة ووضع الضوابط التي تضمن حد ادنى من الشروط الإنسانية التي ينبغي توافرها لممارسته⁽³⁷⁾.

والمرأة كإنسان تشكل نصف الامة وياضطراد التقدم الصناعي أصبحت الحاجة الى الأيدي العاملة النسائية في بلادنا غير قابلة للجدل مما أوجب إعطائها الضمانات والمساواة التامة بالرجل وفي هذا المجال لم يفرق المشرع بين المرأة والرجل سواء كان ذلك بالنص صراحة على المساواة او من مفهوم مجموع الاحكام المنظمة للعمل من الجنسين⁽³⁸⁾، ويصاحب تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في الواقع العديد من القضايا والتساؤلات والاشكاليات التي تحيط به وتتصل في مجملها بالسياق الاجتماعي والثقافي الذي يشكل اطارا عاما ينبع منه المبدأ ويطبق من خلاله في ظل التباين في التوجهات

والمفاهيم اثرت في شكل ومضمون اعمال المبدأ في الواقع⁽³⁹⁾، فعمل المرأة هو عاملاً حاسماً ودافعاً في التنمية وينمي مهاراتها ويوسع مداركها ويثقل شخصيتها ويطورها باستمرار وبطبيعة الحال في ان العمل يمكن المرأة من الحصول على دخل خاص وهذا الدخل مفيد من ناحيتين فهو يعبر عن إضافة إنتاجية تخص المجتمع ككل من جانب، كما يترتب عليه تعديل في علاقات القوى داخل العائلة من جانب اخر.

كما انه يسهم في التغلب على مشكلات الفقر والعوز التي تعاني منها الطبقات الدنيا وشرائح من الطبقات المتوسطة في المجتمع⁽⁴⁰⁾، فمبدأ المساواة الخاص بقانون العمل يتضمن مجموعة من المصطلحات الدقيقة ذات المضامين المتكاملة ويمكن تلخيصها في عدم التمييز اي المساواة في الحقوق والمزايا وقد ساوى المشرع العراقي صراحة بين المرأة والرجل في كل الاحكام، الا ان التفرقة بين فئات العاملين المختلفة لا تسئ الى مبدأ المساواة في مجال العمل لان هدفها الرئيسي هو ضمان مساواة حقيقية فيما يخص العمل⁽⁴¹⁾.

وعلى ذلك فان قانون العمل امام اختلاف الظروف الاجتماعية يربط بين شكلين من أشكال مبدأ المساواة فعلى مستوى المساواة الشكلية فانه يفضل التعميم والتجريد وعلى مستوى المساواة الفعلية فانه يفضل تلائم القواعد القانونية مع اختلاف وتغير الحالات الاجتماعية ومن جهة أخرى يجب التحكم في كلا المستويين المساواة الشكلية والمساواة الفعلية حتى لا يهيمن احدهما على الآخر فيجب خلق نوع من الانسجام والتحكم في مختلف الروابط الاجتماعية، أن رفض الأخذ بعدم المساواة الفعلية، في الاعتبار يؤدي الى التنازل عن علاقات القانون امام علاقات القوة ومن ثم تغليب المساواة الشكلية . ومن شان ذلك أن يؤدي في النهاية الى ان يصبح قانون العمل بأكمله عرضة للزوال هذا القانون الذي نشأ وتطور ونشط بفضل التفاؤل الأيجابي والصلة الخلاقة التي تعرض مزيجاً من المساواة الشكلية والمساواة الفعلية وتتحقق بها الموضوعية والذاتية الخاصة التي تميز قانون العمل وتعطي له

الاجتماعي في الاسرة وعلى صاحب العمل الذي يستخدم عاملا فاكثر وضع نسخة من هذه الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات لائحة العمل بمقر العمل واستنادا لخصوصية وضع المرأة وظروف اشتغالها⁽⁴⁶⁾ يمكن تقديم ثلاثة اراء بهذا الخصوص:

الراي الأول يرى بعض الشراح⁽⁴⁷⁾ ان المرأة قد تبدو في حالة تحرر ومساواة في المجتمع الصناعي بعملها في مجالات عمل الرجل بينما في الحقيقة أن ذلك ليس الا حالة عدم مساواة مع الرجل طالما ينتظرها تدبير شؤون المنزل بعد عودتها الى دارها من العمل.

الراي الثاني : ويرى البعض⁽⁴⁸⁾ أن الجمع بين العمل المهني والمنزلي بالنسبة للمرأة ليس تحررا ومساواة بل تكبيلا لها باعباء اضافية مما يجب تدخل الدولة تشريعا من أجل حمايتها في حياتها المهنية والتخفيف من ثقل أعبائه المنزلية كالاكتفاء على الاقل باطفالها عن طريق الزام اصحاب الاعمال بتأسيس دور حضانة قرب المشرع وبناء مساكن للعمال والعاملات في منطقة العمل وتقليل ساعات عمل المرأة ومنع تكليفها بأشغال مرهقة .

الراي الثالث : ويدعو هذا الراي الى ان دور ان دور المرأة المتروجة على وجه الخصوص لا يظهر في المصنع او الدائرة، وانما في بث دفء امومتها وحنانها ما بين أطفالها وان عنايتها الخاصة بهم وتربيتها لهم لا يعوضها معوض في دور الحضانة او عند متطوع من اسرتها او اسرة زوجها او جيرانها هذا فضلا عن ان "عمل المرأة خارج دارها من شأنه اضعاف الروابط العائلية⁽⁴⁹⁾ .

اما بالنسبة لنوعية العمل فقد أوجب القانون على وزير العمل والشؤون الاجتماعية تحديد تلك الاعمال الشاقة أو الضارة بصحة المرأة العاملة بتعليمات يصدرها بناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية. وبذلك فانه تم اقرار قيود لمصلحة النساء العاملات بالنسبة للاعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها. فالمجتمع لا يقبل ارهاق المرأة العاملة بالاعمال الضارة بالنساء صحيا او اخلاقيا. حيث لا يجوز تشغيلها فيه

طابع له الخاص باعتباره فن الحدود الممكنة في علاقات العمل⁽⁴²⁾.

فاعمال مفهوم المساواة الفعلية هو حماية النساء العاملات وتوفير العوامل الآمنة لهم ومراعاة ظروفهن وتكوينهن، فقد تضمن قانون العمل الحالي أحكام الخاصة لتشغيلهن وتحتوي تدابير الحماية المقررة لصالح المرأة العاملة⁽⁴³⁾.

فمما لا شك فيه ان على الدولة ان تتيح الفرص المتكافئة والمتساوية امام جميع المواطنين في التاهيل والاعداد العلمي والمهني دون تفرقة او استثناء، وان تتيح كذلك سبل تولي الوظائف العامة امامهم لمن توافرت فيها الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف دون تفرقة او استثناء وان تكون القواعد المنظمة لتقلد تلك الوظائف قواعد عامة ومحددة ولا تهدف الا تحقيق الصالح العام، ولا يؤمن تطبيق هذا المبدأ حفظ المساواة بين المواطنين في الاستفادة بهذا الحق فقط بل ويحقق ايضا للدولة والوظيفة العامة مبدا الجدارة والكفاية في شاغلي هذه الوظائف، كم ما أن مدلول المبدأ لا يقتصر على تقرير المساواة في التعيين وانما يتضمن ايضا المساواة بين الجنسين في جميع الحقوق الوظيفية⁽⁴⁴⁾ .

ولقد ساعد فتح باب التعليم بجميع مستوياته أمام المرأة العراقية اقتحاما للكثير من وظائف الدولة في فترة زمنية وجيزة وابعاد متزايدة بحيث يمكن القول انها تمكنت من الالتحاق بالغالبية العظمى من الوظائف العامة وان العمل الحكومي يمثل المجال الرئيس والحيوي والمفضل للعمال النسائية، وان مسلك الحكومة كصاحب عمل كان في هذا الشأن نموذجيا ويجابيا وداعما ومعززا لمبدا مساواتها بالرجل في مجال العمل ولم تقف الادارة حائلا بين المرأة وبين تقلد الوظائف العامة الا في القليل من تلك الوظائف التي رات الادارة استبعاد المرأة منها لاسباب انفردت بتقديرها مستندة في ذلك الى حجج مختلفة ومتباينة⁽⁴⁵⁾.

فالمشرع العراقي تآثر بهذه الاعتبارات ووضع لحماية المرأة في العمل قواعد خاصة في المواد (84 - 94) من قانون العمل النافذ بما يلائم طبيعة تكوينها وقابليتها البدنية ومركزها

الانسجام مع التقلبات الاقتصادية التي تحد من فرص العمل في قطاعات الأعمال التقليدية اليدوية أو تلك التي لا تتطلب سوى تعليماً مهنيًا محدوداً وتتركز فيها العمالة النسائية.

2- قدرة النساء محددة بصورة عامة على الانتقال من عمل الى اخر والحصول على فرص عمل أخرى .

3- مشاركة الرجل في الوظائف التي كانت تشغلها النساء عادة وذلك لمواجهة الارتفاع المتوقع في تكاليف المعيشة نتيجة ارتفاع اسعار السلع والخدمات حيث ان المرأة لا يمكنها تعويض انخفاض اجرها الحقيقي بسبب ارتفاع الاسعار وذلك بممارسة وظيفة اضافية بسهولة لكونها موضع مسؤولية عن اعمال المنزل والاسرة (53).

4- تدني الاجور بالنسبة للمرأة العاملة اذ انها قد تصل الى نصف الاجور التي يتقاضاها العامل الرجل في بعض قطاعات العمل وان أكثر الأعمال التي تزاوها هي أعمال غير ماهرة او نصف ماهرة ونسبة قليلة من النساء تحظى بعمل ماهر وفي كما أن فرض التدريب المهني ورفع القدرات والنشاط الاجتماعي والفني وإشغال مراكز مهمة وقيادية في اللجان والهيئات المتخصصة والمنظمات المهنية والنقابية ما زالت ضيقة أمام المرأة العاملة (54).

اذن فالأصل في العمل بالنسبة للمرأة هو الإباحة وانها في هذا الاصل تتساوى مع الرجل في حق العمل فكثيرا ما تظفر المرأة ومن خلال عملها بفرص تكفل إيجابيتها وقدرتها على الابتكار فلا تكون حركتها في بيتها الا امتدادا لثقتها بنفسها ونحرا متدفقا باشكال من المودة والعون التي ترجوها لبيتها ولزوجها .

ويتضح في الآونة الأخيرة استقبال اليد العاملة من النساء في فروع جديدة من الصناعة والعمل المتم لها وولوج أبواب مراكز التدريب المهني والتعليم المستمر (55)، وهذه ظاهرة صحيحة طبعا وتدل على قابلية المرأة على مباشرة جميع فروع العمل الانتاجي والمجتمعي وامتلاك ناحية التكنيك والمهارة وجميع المستلزمات لتطوير وتنمية القابلية ووسائل الأبداع فالمهمة الضخمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكل

وذلك لاعتبارات مختلفة منها ان قوة المرأة العضلية أقل من قوة الرجل ولذا فان الاعمال الثقيلة التي تتطلب مجهودا عضليا كبيرا تضر بصحة النساء، واثبتت الابحاث ان المرأة تتاثر اكثر من الرجل ببعض السموم الصناعية، الأمر الذي يستوجب ابعادها عن الاشتغال في الاعمال التي تستخدم السموم الضارة بما (50). وكذلك لا يجوز تشغيل النساء باعمال اضافية يمكن أن يؤدي الى الاضرار بصحتها أو حملها (51).

وايضا لا يجوز تشغيلهم بعمل ليلي، لان العمل الليلي مرهق أكثر من العمل النهاري كما أن بقاء المرأة خارج الاسرة فيه اضرار لها ولاطفالها ورعاية شؤون الاسرة (خليفة المجتمع) حيث لا تستطيع ان تقوم بدورها اذا اشتغلت طيلة الليل وعادت الى المنزل مرهقة في الصباح ولهذا لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا ويستثنى من احكام عدم جواز تشغيل النساء ليلا ما يأتي :

1- اذا كان العمل متعلقا بمواد اولية او انتاج يكون عرضة للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل ضروريا للمحافظة عليها.

2- العاملات في اعمال ادارية .

3- العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية كالمستشفيات والمسارح والسينما (52).

4- العاملات في خدمات النقل والاتصالات كالمطارات والهاتف، وقد فرض المشرع عقوبات معينة تجاه كل من خالف الاحكام المذكورة والمتعلقة بحماية النساء والمنصوص عليها في القانون وذلك بعقوبة الحبس مدة لا تقل عن عشرة ايام ولا تزيد على ثلاثة اشهر او بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على ثلاثمائة دينار.

ومن ناحية أخرى لا تطبق الاحكام المتعلقة ب"حماية المرأة العاملة" الواردة في المواد (80-89) من القانون على العاملات في الوسط العائلي والتي لا يعمل فيه سوى افراد الاسرة تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ.

ومن السلبيات المؤثرة على المرأة العاملة:

1- ضعف امكانيات المرأة الأقل تعليماً و مهارة على

المراة العاملة الى اعدة اسباب افزرها الواقع العملي للمجتمع واستغلال الثغرات و الاهمال للنصوص القانونية المنظمة لذا من هذه الاسباب ما هو يرجع الى اسباب قانونية او اسباب اجتماعية فرضها الواقع الاجتماعي او اسباب اقتصادية يفرضها الواقع الاقتصادي للبلد كل هذه الاسباب القت بضلالها على الواقع للمرأة العاملة لذا سنبينها بإيجاز:

المطلب الاول

اسباب قانونية و التنفيذية

ان الدستور العراقي نص على الالتزام بالاتفاقيات الدولية وان الاتفاقيات بطبيعتها عند الانضمام لها تكون اما بمنزلة القانون او مساوية لها , في حين المشرع العراقي جعلها بمرتبة ادنى من الدستور, لذا فان وجود حقوق وحریات في هذه الاتفاقيات لم يتطرق اليها الدستور تعد مكفولة وملزمة للدولة. ينص قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم 140 لسنة 1964, على عقوبة بغرامة مالية أو السجن لصاحب العمل الذي لا يسجل جميع العاملين لديه في صندوق الضمان الاجتماعي لضمان حصولهم على التقاعد (58)، لكن رغم هذا يرى ممثلو نقابات العمال أن القوانين المرتبطة بالعمل هي قوانين غير منصفة ولا تلي احتياجات العامل العراقي ومتطلباته الحياتية، وأبرزها المساواة مع أقرانهم في القطاع العام.

كما أن هنالك إجحاف بحق العامل الخاضع الى قانون العمل و الضمان الاجتماعي ووجود فجوة بينه وبين الموظف الخاضع لقانون الخدمة المدنية أي الموظف الحكومي ، لكون أعلى حد لتقاعد العامل فهو يكون اقل من راتب الحد الأدنى لتقاعد موظف الحكومي, بالإضافة إلى ذلك أن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 لم يُعدل أو يُحدث بطريقة يُلائم الواقع الحالي، ولا يعالج الكثير من الإشكاليات أو يواكب التطورات الحياتية التي حصلت في مجال العمل، وهو حال قانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1987 الذي يحتوي هو الآخر نفس الإشكاليات ويحرم العمال في

مقتضيات التطور اللاحق والتحويلات الجذرية في نواحي حياة بلدنا، وان إنجاز هذه المهمة الكبيرة بحاجة إلى أقصى الجهود لتعبئة قدرات المراة العاملة ألى جانب الرجل والمساواة فيما بينهما وتحضير عوامل الخلق والإبداع فيها وهدم آخر حجر يعترض طريقها .

ثانياً: التزام صاحب العمل بالقواعد المنظمة لعمل المراة

الجهد البشري هو محل عقد العمل غالباً لذا تكون القوة الجسمانية للعامل ولياقته صحياً موضع اعتبار صاحب العمل عند التعاقد لكن ذلك لا يهدر حق المراة حيث اعترف لها المشرع بحقها في العمل واصبحت حماية العمال النساء من اهم موضوعات قانون العمل منذ نشأته حتى الوقت الحاضر(56), فلقد فرض القانون التزامات معينة على صاحب العمل الذي يتولى تشغيل النساء العاملات، فبالإضافة الى الاجازات الخاصة التي تتمتع بها المراة العاملة دون الرجل وهي اجازة الولادة حيث منحها الحق في اجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة (٧٢) يوماً (57). ويحق لها التمتع بالاجازة قبل (٣٠) يوماً من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة عن الجهة المختصة وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة ويجوز للهيئة الطبية المختصة أن تقرر جعل فترة الاجازة مدة لا تزيد على (٩) اشهر في حالة الولادة الصعبة وولادة أكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الولادة أو بعده .

وتكون المدة الزائدة عن مدة (٧٢) يوماً اجازة بدون اجر، الا اذا كانت العاملة مضمونة فيطبق بشانها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال. ولا يجوز لمن كانت مجازة باجازة الحمل والولادة ان تمارس عملاً ماجورا اذ أي عمل تعرض حالتها الصحية للضرر, ولكن القانون لم يتطرق الى ما يترتب على مخالفة المجازة في هذه الحالة.

المبحث الثاني

اسباب عدم فاعلية القواعد الخاصة المنظمة لحقوق المراة العاملة

ترجع اسباب عدم فاعلية القواعد الخاصة المنظمة لحقوق

القطاع العام من التنظيم النقابي.

لمعرفة الاسباب القانونية يمكن ارجاعها الى بعض الثغرات في النصوص القانونية او الى النواحي التطبيقية للنصوص القانونية من قبل الجهات المؤكدة اليها تطبيق حسن تنفيذ القانون، من خلال الفرع الاول سنتناول اهمال الجهات الرقابية ، في حين الثاني سيكون وزارة العمل الشؤون الاجتماعية .

الفرع الاول

إهمال الجهات الرقابية

"النقابات و الاتحادات العمالية و المؤسسات المتخصصة

في متابعة العاملين"

انخفاض اعداد العاملين المسجلين في صندوق الضمان الاجتماعي بسبب غياب الدور الرقابي للجان التفتيشية الرقابية التي كانت تقوم بزيارة أماكن العمل وتقوم بمحاسبة أصحاب العمل في حال عدم تسجيل العاملين لديهم في الضمان، لكن تلك اللجان تقلصت مع تراجع الدور الرقابي وفترات عدم الاستقرار الأمني التي مرت بالعراق، ويعترف المنضويين في تكوينها بضعفها وعدم تقديمها المطلوب⁽⁵⁹⁾.

كما أن المسؤولية في عمل تلك اللجان تقع على عاتق ثلاثة أطراف تضم كلا من ممثل وزارة العمل رئيساً وممثل عن نقابات العمال وممثل عن اتحاد الصناعات.

كما أن دور تلك اللجان ليس بالمستوى المطلوب بالرغم من بعض الجهود التي يقوم بها ممثلها الا أن وزارة العمل لم تحرك ساكن اتجاه ما تحتويه التقارير و الشكاوى.

إضافة الى أن الأوضاع الاقتصادية أثرت بشكل كبير على دور تلك اللجان وعددها، و أن الاتحاد، ونتيجة لقلة الميزانية المخصصة له وغياب الدعم الحكومي انعكس ذلك على الجهد و العمل الرقابي⁽⁶⁰⁾.

لذا على وزارة العمل تفعيل عمل لجان الرقابة والتفتيش، لزيادة أعداد العاملين المسجلين في صندوق الضمان لزيادة موارد و ضمان حقوق العاملين و لرفع مستوى المعيشة و التقاعد.

كما ان تعدد النقابات والاتحادات العمالية، ادت الى ضياع الغاية الاساسية التي تهدف اليها هذه الاتحادات او النقابات، وفاقم من مشكلات العامل العراقي المتراكمة مثل التمييز، وكذلك انشغال رؤساء تلك النقابات في الصراع في ما بينهم على المنافع الخاصة بهم وبنقاباتهم جعلهم يغفلون مشاكل العمال ومعاناتهم.

الفرع الثاني

وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية

لابد من التحرك الجدي من قبل وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية اذ عانى هذا الجانب منذ زمن طويل من الخمول في تطبيق القوانين واهمال واضح في إيجاد الفرص اللازمة لتشغيل العاملين بصورة عامة و النساء بصورة خاصة لذا من ابرز الاسباب المؤثرة في تفعيل القواعد الخاصة بحقوق المرأة العاملة هي :

أولاً: عدم التفعيل الجدي في احصاء و شمول العاملين

عزوف الكثير من الشركات من تسجيل العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي، كما يمتنع العديد من العمال عن التسجيل بسبب عدم قابليتهم من تحمل الاستقطاع المبلغ المفروض للضمان في ظل الأوضاع الاقتصادية من انخفاض الأجور و الوضع المالي الصعب في البلد، ونتيجة لذلك لا يجد كبار السن من العمال ومن يتعرضون للحوادث أثناء العمل أي ضمانات أو حقوق تساعدهم على تحمل مصاعب الحياة بعد فقدانهم القدرة على العمل.

لذا عدم وجود إحصاء رسمي لعدد العاملين في العراق نتيجة عدم تسجيلهم جميعاً ضمن قواعد بيانات الوزارات الحكومية أو صندوق الضمان الاجتماعي، وان المسجلين عدد قليل لو قارناه مع الفعليين من العمال، وان عملية التسجيل تسير بصورة ثابتة اذ تحتاج الى طريقة التسجيل التصاعدي لمواكبة التطور الحاصل في مجال العمل و خصوصاً بعد تنشيط دور الفرق واللجان التفتيشية التابعة للوزارة.

ولكن رغم تحركات الوزارة، ووفقاً للإحصائيات فان لا تتجاوز نسبة العمال المسجلين حتى اليوم 10% من مجموع

دور المرأة يقتصر على الحمل والولادة ورعاية الأطفال، أما المهام الأخرى فهي من حصة الرجل، كما أن تقسيم العمل بين الرجل والمرأة ركز على المعيار البيولوجي أي، حسب التكوين الجسمي لكلا منهما، على اعتبار أن المرأة تتميز ببنية ضعيفة مما يحتم عليها المكوث بالمنزل والقيام بأعبائه وأنها خلقت للحمل والولادة ولرعاية الأطفال.

في حين يرى البعض أن خروجها للعمل قد يضيع أنوثتها في الغالب و يؤكد هذه النظرية على أن المرأة خلقت لتزاول مهمتها داخل أسرتها وخروجها فيه ضرر كبير لها وآثار سلبية على أسرتها.

ان عمل المرأة في النظم الاجتماعية القديمة مقيد في الاتي:
1. اقتصرت أعمال المرأة - بالنظر الغالبة - داخل البيت، وبالتالي ظلت تمارس الأمور المنزلية التقليدية، من غسل وطبخ ورعاية أولاد.

2. استخدمت النساء في بعض المجتمعات وامتهنت للأعمال خارج البيت كما كان الحال في مصر مثلاً، وكانت إبان ذلك خاضعة للرجل، ومرتبطة به في تصرفاتها وأعمالها وانحصرت عملها في الزراعة وما إليها.

3. لم تشارك المرأة في تلك العصور في الأعمال العامة، وإن ظهر لها دور فكان على حساب أخلاقها وإنسانيتها، كالحال إبان الحضارة اليونانية.

4. إن المرأة في تلك الاحقاب عاشت عيشة الإنسان المستذل الذي تمرس على شريعة الغاب ثم لم يكن له من وراء ذلك حول ولا قوة

على أن سيطرة الرجل، والطقوس الدينية المختلفة، والخواء الروحي الذي ساد العالم آنذاك كل ذلك حبس المرأة عن أن تؤدي دورها في الحياة على الوجه الاكمل وحجر عليها التصرف في اغلب حقوقها التي لا تتم الحياة الراضية الا بها.

الفرع الثاني

الطبيعة العشائرية

تعتمد البنية التراتبية للسلطة داخل العشيرة وطريقة توزيعها على آليات تعمل على حمايتها واستمرار ديمومتها، لعل أهمها

العمال، نتيجة لعوامل عدة أبرزها هيمنة أصحاب العمل الذين لا يرغبون دفع 12% في المئة من أجور العامل لصندوق الضمان.

كما لا تولي السلطتان التنفيذية والتشريعية في البلاد مطالب العمال الاهتمام اللازم، وعدم وضوح رؤية لدى أصحاب القرار بشأن حل مشكلة الضمان للعمال بشكل يعينهم على مواجهة مصاعب الحياة وظروفها، ولا يمتلكون الرؤية الكافية⁽⁶¹⁾.

ثانياً: غياب الوعي الثقافي للتثقيف بحقوقهم

ولابد من الإشارة أن العاملين أنفسهم يتحملون جزءاً من المسؤولية بسبب غياب الوعي والثقافة لديهم حول إيجابيات وضمائم وأهمية صندوق الضمان الاجتماعي، وايضاً انعكاساته الإيجابية على مستقبل العامل وعائلته في حال تعرضه للإصابة.

كما ان الجزء الآخر من المسؤولية يقع على عاتق أصحاب العمل الذين لا يتعاونون فيما يتعلق بدفع مبالغ الضمان للعامل.

المطلب الثاني

اسباب اجتماعية

حرص النظام الاجتماعي في العشيرة العراقية على أبعاد النساء عن الأمكنة العامة لتصبح فضاءات مقتصرة على الرجال، اذ كانت في الازمنة السابقة تعاني المرأة من الحرمان في العمل بالرغم من حاجتها المادية والعملية لممارسة حقها في الدراسة والعمل وغيرها الا ان الوضع الاجتماعي بعد ان ادرك اهمية المرأة الخفض هذا الحرمان شيئاً فشيئاً لهذا سنبين الاسباب المؤثرة على فاعلية القواعد في الجانب الاجتماعي من خلال الفرعين التاليين هما:

الفرع الاول

النظرية البيولوجية

تعطي الخصائص البيولوجية التي يتمتع بها الفرد أهمية اذ تعتبر المقيد الأول لوظيفته في المجتمع وفكرتها الرئيسية هي أن

من قبل السلطة العشائرية وأنتج نوع من الصراع بين الرجل والمرأة والمقصود بالصراع هنا ليس صراع الأدوار كما يحصل في مجتمع المدينة الذي يمر بمرحلة تغير اجتماعي أو حراك اجتماعي إنما المقصود هو عدم قدرة النظام العشائري على تقبل احتلال المرأة مكانا مساوية للرجل في المناصب الإدارية أو أن يكون لها أثراً وسلطة مثل الرجل في المجالس المحلية وهو غير وارد أصلاً في الريف إلا أن الأمر يختلف في المدينة.

ومن خلال ما تقدم واجهت المرأة في السنوات الماضية منعاً تاماً من العمل بسبب العادات و الأعراف العشائرية التي حالت دون المشاركة جنباً لجنب مع الرجل ومما ولد فجوة كبيرة بينهما، وما طرأ من تطور في الجانب الاجتماعي و الاقتصادي و غيره ادى الى تدخل المرأة في مجالات عديدة في الحياة , وبذلك ادرك النظام العشائري الحديث دور المرأة العاملة و مكانتها وفسح لها المجال في العمل بفعل التطور التكنولوجي و العلمي الا انه لم يترك الامر مفتوحاً بل ضيق من نطاق ذلك, ولكن هذا لا يمنع من منح حرية أكبر ولكن بفعل الزمن و التقدم العلمي⁽⁶⁴⁾.

لهذا فان قانون العمل أمام اختلاف الظروف الاجتماعية يربط بين شكلين من أشكال مبدأ المساواة فعلى مستوى المساواة الشكلية فانه يفضل التعميم والتجريد وعلى مستوى المساواة الفعلية فانه يفضل تلائم القواعد القانونية مع اختلاف وتغير الحالات الاجتماعية ومن جهة أخرى يجب التحكم في كلا المستويين المساواة الشكلية والمساواة الفعلية حتى لا يهيمن احدهما على الآخر فيجب خلق نوع من الانسجام والتحكم في مختلف الروابط الاجتماعية، أن رفض الأخذ بعدم المساواة الفعلية، في الاعتبار يؤدي الى التنازل عن علاقات القانون امام علاقات القوة ومن ثم تغليب المساواة الشكلية . ومن شان ذلك أن يؤدي في النهاية الى ان يصبح قانون العمل بأكمله عرضة للزوال هذا القانون الذي نشأ وتطور ونشط بفضل التفاؤل الأيجابي والصلة الخلاقة التي تعرض مزيجاً من المساواة الشكلية والمساواة الفعلية وتتحقق بها الموضوعية

هو الفصل الصارم ما بين المجال العام والمجال الخاص وما يوجد بينهما من تراتب, فأن المجال العام مثل الامكنة العامة والاسواق والمجالس تمثل مجالات مهمة وتمارس فيها الافعال الاجتماعية المصنفة على أنها اعلى شأنأ وأعلى مرتبة⁽⁶²⁾.

حرص النظام الاجتماعي في العشيرة العراقية على أبعاد النساء عن الأمكنة العامة لتصبح فضاءات مقتصرة على الرجال, فوجود المرأة في السوق أمر غير معتاد ومعظم اللواتي يرتدن الأسواق هن من كبار السن وان وجدت المرأة لشراء حاجات تخصصها فان وجودها مشروط بوجود مرافق لها مثل أبيها أو زوجها أو أخيها, ومع ان لهذا الإقصاء علاقة بالعزل الجنسي والسيطرة على جنسانية المرأة إلا أنه في الوقت نفسه يعمل على إعادة توزيع السلطة بين الرجال والنساء فاحتكار الرجال المجال العام يمنحهم سلطة اعتبارية أكبر بوصفه المجال الأكثر أهمية و إقصاء المرأة داخل المجال الخاص خفضها الى دور التابع، وحتى بالنسبة للعشيرة الجنوبية التي تعتمد الكثير من عوائلها على عمل نساءها، فان إمكانية المرأة في التحرك داخل السوق محدودة جدا فهو مجال للرجال لا يسمح للمرأة باختراقه، فمثلا يمكن للمرأة ان تبيع في الأسواق الأسماك والخضروات، لكن عملية البيع تتم من خلال "بسطية" وليس في محل أو متجر، ويمكن لبعض النساء أن تفتح بسطية داخل البيت، وتوجد بقاليات نادرة جداً في الأحياء تعمل فيها نساء لكن وجود المرأة في محلات بيع داخل الاسواق هو نادر جدا⁽⁶³⁾.

بعد التحولات التي شهدتها العراق بعد عام ٢٠٠٣، وقد اثر هذا العزل على مشاركة المرأة في الشأن العام أو اهتمامها بهذا الشأن الذي يزداد كلما كانت المرأة جزءاً من الشارع، ويعد الديوان أو المجلس أو المضيف مجالاً أو فضاءاً خاصاً خالصاً للرجال لم يكن مسموحاً بالتغيير فيه ولا سبيل للمرأة باختراقه إلا أن ثمت تحولات بدأت تظهر في السنوات الماضية، فاليوم تحدياً كبيراً إزاء خروج بعض النساء للمشاركة في المجال العام نتيجة لما تشهده الساحة من أحداث شجعت المرأة على المشاركة في الانتخابات بصفة مرشحة، وهو ما بدا مرفوضاً

والذاتية الخاصة التي تميز قانون العمل وتعطي له طابع له الخاص باعتباره فن الحدود الممكنة في علاقات العمل⁽⁶⁵⁾.

فأعمال مفهوم المساواة الفعلية هو حماية النساء العاملات وتوفير العوامل الآمنة لهم ومراعاة ظروفهن وتكوينهن، فقد تضمن قانون العمل الحالي أحكام الخاصة لتشغيلهن وتحتوي تدابير الحماية المقررة لصالح المرأة العاملة⁽⁶⁶⁾.

المطلب الثالث

اسباب اقتصادية

قد ترجع الأسباب عدم فاعلية الأحكام المنظمة هو الحالة الاقتصادية للمرأة العاملة من المدعاة لحقوقها بسبب ضعف الحالة المادية او قد ترجع الى تفادي فقدان عملها وصعوبة الحصول على وظيفة اخرى، لهذا سنبين ذلك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الاول

ضعف الحالة المادية

إن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة وأطفالها تعتمد أساساً على نوعية المرأة ذاتها، ونوع العلاقة التي تقيمها معهم، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم، ومدى استمتاعها بعملها وفي هذا الجانب يقال إن عمل المرأة يقدم للأطفال فرصة للتعاون والتعلم في المنزل والاعتماد على النفس، أو تفرض عليهم اعباء ثقيلة لا يتحملها إلا البالغون.

وإذا حكمنا على المرأة العاملة والأم بالإدانة كما يفعل الكثيرون فنحن نتهم ظلماً عدداً من النساء اللاتي لا تقدم لهن الظروف بديلاً للعمل. والأمثلة على ذلك كثيرة ومتنوعة كالآرامل والمطلقات وهؤلاء اللاتي لا يكسب أزواجهن ما يكفي باحتياجات الأسرة والأطفال. لهذا يعتبر التحاق المرأة بالعمل في مثل هذه الحالات وغيرها عملاً ممتازاً بالنسبة للأسرة إذ تضحي المرأة براحتها من اجل أسرتها.

كما أن وجود الأم في المنزل لا يضمن نجاح علاقتها بزوجها وأطفالها، وهنا يرى الكثيرون أن الوقت الطويل الذي تقضيه الأم مع أطفالها ليس دليلاً على "الأمومة الصالحة" لأنه إذا كانت لدى المرأة رغبة شديدة في الإلتحاق بالعمل وتشعر

الفرع الثاني

الحشية من خسارة العمل

قدرة النساء مقيدة بصورة عامة من الانتقال من عمل الى اخر لغرض الحصول على فرص عمل أخرى، في حال تعرضت الى التعنيف او الضغوطات وغيرها من الاعمال المخالفة للقانون التي يمارسها رب العمل اتجاه المرأة العاملة مما يؤدي الى عزوف الكثير من النساء على الابلاغ للحصول على حقوقهن او رجع رب العمل في ممارساته تضطر الى ترك العمل دون الحصول على حقوقها او تبقى تحت الضغوط تخشى فقدان عملها.

كما ينعكس ما تقدم على الاجور لاستغلال ضعف المرأة من خلال استغلالها وحاجتها الى العمل الى قلة الأجر حتى انها قد تصل الى نصف الاجور التي يتقاضاها الرجل في بعض قطاعات العمل وان اكثر الاعمال التي تزاوها هي اعمال غير ماهرة او نصف ماهرة ونسبة قليلة من العاملات تحظى بعمل ماهر وفي كما ان فرض التدريب المهني ورفع المهارة والنشاط الاجتماعي والفني واشغال مراكز مهمة وقيادية في اللجان والهيئات المتخصصة والمنظمات المهنية والنقابية ما زالت ضيقة امام المرأة العاملة⁽⁶⁸⁾.

الخاتمة

1- منح الدستور العراقي النافذ 2005 جملة من الحقوق السياسية والاجتماعية والمدنية ومنها ما يتعلق بالمرأة تماشياً مع المبادئ والاتفاقيات الدولية.

ومدى جسامته، كما أن العقوبة الواردة في قانون العمل لا تنسجم مع الأفعال المرتكبة من قبل المتحرش والتي قد تتعدى مفهوم التحرش وتصل إلى جرائم عقوباتها واردة في ظل قانون العقوبات العراقي النافذ.

لذا كان الأجدر بالمشرع أن يحيل مفهوم أي فعل محل بالأخلاق العامة إلى الأحكام الواردة في قانون العقوبات من حيث المفهوم والعقوبة والمحكمة المختصة بنظر موضوع الشكوى.

5- ان ما يفيد في تخطيط مستقبلنا بما في ذلك حل الإشكاليات المتعلقة بحقوق المرأة العاملة لكي تنهض بقسطها في البناء الاقتصادي والاجتماعي وتعزيز مكانتها بما يلي:
أ- عدم التمييز في البيئة العملية والتوظيفية وجعل الأجر بصورة متساوية.

ب- احتساب محضات أولاد المرأة العاملة و محضات لأفراد اسرتها العاجزين الذين لم يكن لهم معيل سواها.

ت- ضرورة ضم كافة أفراد عائلة المرأة العاملة بالضمان الصحي والوقاية الصحية.

ث- لا بد من منح المرأة العاملة إجازة الحمل والولادة مدفوعة الأجر بغض النظر عن مدة التحاقها بالعمل وحجم المشروع .

ج- منح المرأة العاملة إجازة بأجر في حالة دخول طفلها المستشفى .

ح- تعزيز وفتح المعاهد التدريبية المهنية للنساء شاملة جميع أصناف العمل لرفع مستوى المهارة المهنية إسوة بالرجل.

خ- إعادة فتح مراكز محو الأمية الوظيفية في مناطق العمل وأحياء السكن وتقديم المساعدات المادية والمعنوية عبر منظمات المجتمع المدني.

د- ضمان دور للمرأة في المشاركة في عضوية وانتخاب وقيادة اللجان والهيئات النقابية ذات النشاط الفني والاجتماعي والاختصاصي.

ذ- تعديل التشريعات والأنظمة من اجل توسيع حقوق العاملة و إلغاء النصوص التي تسمح التجاوز على هذه الحقوق من قبل الإدارات وأرباب العمل أثناء التطبيق والممارسة .

2- ان وجود ثغرات في التشريعات العراقية و الأنظمة والقرارات فيما يتعلق بقضايا المرأة العاملة منحب الفرصة للانتفاف على حقوقها إضافة إلى التقصير من قبل المنظمات و الأجهزة والدوائر الواجب عليها تنفيذ القوانين ومراقبة التجاوزات والخروقات للتصدي لها.

3- ان وسائل الحماية القانونية المتبعة اثبتت عدم جدواها اذا اصبحت على مقتصرة على الحماية فقط دون الزام لسيطرة فكرة السيادة المطلقة للدول.

4- ساوى قانون العمل والضمان الاجتماعي بين العامل والعاملة، الا انه ما يزال يشكل عائقاً في التطبيق، اذ لا بد من تفعيل الجانب التطبيقي للقانون وفرض فاعلية النصوص القانونية من خلال اللجان المختصة و مراقبتها لحسن تطبيق القانون.

التوصيات

1- ضرورة التثقيف الاعلامي لحقوق المرأة العاملة من خلال دورات و ندوات و بوسائل الاعلام ومن خلال المنظمات المتعلقة بحقوق المرأة لكون اغلب العاملات يجهلن حقوقهن.

2- على وزارة العمل و الضمان الاجتماعي و النقابات و الاتحادات و المنظمات تشكيل لجان توعوية وقانونية بالتنسيق مع نقابة المحامين مهمتها متابعة قضايا المرأة و الدفاع عنها لضمان حقوقها.

3- ضرورة تشكيل لجان تفتيش في وزارة العمل من العنصر النسوي مهمتها تفعيل الرقابة القانونية على عمل المرأة مزودة بالوسائل التقنية لمراقبة عملهن ومتابعتهن والتواصل مع المرأة العاملة.

4- 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 الجرح والجنايات بحسب طبيعة الفعل

- (11) وائل انور بندق، المرأة والطفل وحقوق الانسان، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٣٥ .
- (12) عدنان العابد، و يوسف الياس شرح قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨١، ص ١٢٧ .
- (13) وائل بندق، مرجع سابق، ص ٣٥
- (14) عبدالودود يحيى المصدر السابق، ص ١٩ .
- (15) محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق المشاكل والمعالجات، بحث منشور في مجلة القضاء تصدرها نقابة المحامين بالعدد الثاني مطبعة الشعب، ١٩٩٠، ص ٤٣ .
- (16) المادة (٨٤): "على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل" .
- (17) البند (الرابع عشر) من المادة (١) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٣٨٦ في ٩/١١/٢٠١٥ .
- (18) (الفقرتين خامساً وسادساً) من المادة (١) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.
- (19) المواد (٦ ، ٨ ، ٩) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ
- (20) الباب التاسع من الفصل الأول من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل أوردته القاضي نبيل عبد الرحمن حيوي، طه، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١١، ص ١٣٩ .
- (21) المادة (١٠/ثالثاً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- (22) المادة (١٠/ثانياً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- (23) المادة (١١) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- (24) المادة (٧٤) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (25) الفقرة (ثانياً) من المادة (٨٢) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (26) المادة (٨٦) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (27) محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق المشاكل والمعالجات، المصدر السابق، ص ٥١
- (28) المادة (٩٢/أولاً): "على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير اماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل" .
- (29) المادة (89) من قانون العمل العراقي النافذ
- (30) المادة (90) من قانون العمل العراقي النافذ
- (31) المادة (91/١) ثانياً () من قانون العمل العراقي النافذ
- (32) المادة (91/١) اولاً () من قانون العمل العراقي النافذ.
- (33) الفقرة (ثانياً) من المادة (٩٢) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

اذن فدرجة تحرير المرأة العاملة واحترام حقها في مشاركة الرجل في بناء الغد الافضل وبناء علاقات انسانية خالية من استغلال الجنس والاضطهاد الطبقي وتعزيز مكانتها كعامله في بناء العراق يكون في محصلتها مقياس لتطور المجتمع.

الهوامش

- (1) تنص المادة (١٦) من الدستور النافذ على ان " تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتكفل الدولة اتخاذ الاجراءات اللازمة لتحقيق ذلك " .
- (2) تنص المادة (٢٢/١) من الدستور النافذ على ان " العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة " .
- (3) تنص المادة (٢٢/٢) ثانياً من الدستور النافذ على ان : " ينظم القانون العلاقة بين العمال واصحاب العمل على اسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية" .
- (4) تنص المادة (٢٢/٣) ثالثاً من الدستور النافذ على ان " تكفل الدولة ح حق تأس النقابات والاتحادات المهنية او الانضمام اليها وينظم ذلك بقانون " .
- (5) تنص المادة (٢٤) من الدستور النافذ على ان : " تكفل الدولة حرية الانتقال للايدي العاملة والبضائع ورؤوس الأموال العراقية بين الأقاليم والمحافظات وينظم ذلك بقانون " .
- (6) تنص المادة (٢٦) من الدستور النافذ على ان " تكفل الدولة تشجيع الاستثمارات في القطاعات المختلفة وينظم ذلك بقانون " .
- (7) تنص المادة (٢٩/ب) من الدستور النافذ على ان " تكفل الدولة حماية الامومة والطفولة والشيخوخة وترعى النشيء والشباب وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم " .
- (8) تنص المادة (٣٠/١) من الدستور النافذ على ان " تكفل الدولة للفرد والاسرة وبخاصة الطفل والمرأة الضمان الاجتماعي والصحي والمقومات الأساسية للعيش في حياة كريمة تؤمن لهم الدخل المناسب والسكن اللائق" .
- (9) تنص المادة (٣٠/٢) ثانياً من الدستور النافذ على ان " تكفل الدولة الضمان الاجتماعي للعراقيين في حال الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل أو التشرذم أو اليتيم أو البطالة وتعمل على وقايتهم من الجهل والخوف والفاقة وتوفر لهم السكن والمناهج الخاصة لتأهيلهم والعناية بهم وينظم ذلك بقانون " .
- (10) عبد عبد الرؤوف ابو علم المرأة العاملة والمستويات الدولية ، بحث منشور ضمن مؤتمر المرأة العاملة في الوطن العربي، بغداد، مؤسسة الثقافة العمالية، ١٩٧٥، ص ٤٨

او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام أو الطفل.

ثانيا : يحظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة ٦٧ (ثالثا) من هذا القانون".

(52) المادة (٨٦/أولاً): "لايجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضروريا أو بسبب قوة قاهرة أو المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف اذا كان هناك قوة قاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقعا على ان لا يتم تكرار ذلك".

(53) عدنان التلاوي، الاتجاهات الدولية المعاصرة في تطبيقات مبادئ المساواة في الاجر بين المرأة و الرجل وتكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة بينهما، مجلة العمل العربية، العدد (54) القاهرة، 1996، ص ١٥٤ .

(54) عبد الحفيظ بلخيضر ، الائماء التعسفي لعقد العمل ، دار الحدائة للطبع والنشر لبنان، ط ١، ١٩٨٦ ص ٣٣٨

(55) محمد احمد اسماعيل تنظيم العمل للاحداث في تشريعات العمل العربية ،دار النهضة العربية القاهرة بلا سنة طبع ،ص ٢١

(56) رافت دسوقي ، مرجع سابق، ص ٢٨٩

(57) عدنان العابد و يوسف الياس، مرجع سابق ، ص ١٠٨.

(58) المادة (2/66) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم 140 لسنة 1964: "يعاقب صاحب العمل الذي يمتنحز بغير حق حصة الشخص المضمون من الاشتراك المستحق للمؤسسة بالحبس لمدة لا تزيد على الستين أو بغرامة لا تزيد على الثلاثمائة دينار أو بكلتا العقوبتين".

(59) مادة (64) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي على انه: "للمدير العام أو من يخوله من موظفي المؤسسة اتخاذ الإجراءات التالية:

1- دخول أي محل أو بناية عدا المساكن في أي وقت مناسب لغرض التفتيش إذا توافر لديه من المعلومات ما يحمله على الاعتقاد بوجود أشخاص أو مستخدمين مشمولين بالضمان . 2- الإطلاع على الحسابات والدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى الخاصة بخدمة الأشخاص ودفع أجورهم وفحصها واخذ المعلومات التي يراها ضرورية لأغراض تنفيذ هذا القانون وعلى أصحاب العمل إسداء كافة التسهيلات اللازمة لإنجاز ذلك . 3- استجواب أي شخص يجده في المحل أو البناية ويعتقد بأنه من الأشخاص المضمونين حول أي من القضايا المتعلقة بهذا القانون أو الأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه للحصول على المعلومات التي يراها ضرورية .

(60) اسعد زلزلي، العمال في العراق، تقرير منشور على شبكة الانترنت ، تاريخ الزيارة 2023/2/24.

<https://www.alhurra.com/iraq/>

(34) مازن ليلو راضي، التنظيم القانوني لإجازة الأمومة في قانون العمل ومشروع قانون الضمان الاجتماعي، بحث منشور في مجلة الحقوق كلية القانون الجامعة المستنصرية، العدد ٣١ السنة ٢٠١٧، ص ٥٤٤ .

(35) غالب الداودي شرح، قانون العمل وتعديلاته ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لاقليم كردستان العراق ، ط ١، ٢٠٠٨، ص ٨٠ .

(36) عبد الواحد كرم، قانون العمل في القانون الاردني، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، ط 1، 1998، ص ١٧٥ .

(37) وضع المرأة العربية في التشريعات العمالية العربية، دراسة مقدمة من مكتب العمل العربي في مؤتمر المرأة العاملة في الوطن العربي، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٥، ص ٨٤

(38) رافت دسوقي شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٢٨٩

(39) قدرى عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ١٣٨

(40) وضع المرأة العربية في التشريعات العمالية العربية، المرجع السابق، ص ١٠٧

(41) قدرى عبد الفتاح الشهاوي، مرجع سابق، ص ١٣٨

(42) احمد حسن البرعي، تنظيم عمل المرأة في اتفاقيات العمل الدولية و العربية، بحث منشور في مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 4، 1996، ص ٩٩

(43) غالب الداودي، مرجع سابق، ص ٨٠

(44) همام محمد محمود، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية ، ١٩٩٨، ص ٢٣١ .

(45) عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، شركة آسيا للطبع والنشر المحدودة، بغداد، ١٩٨٤، ص ١٥٨

(46) المادة (٨٤) من قانون العمل النافذ لسنة 2015: "على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل".

(47) غالب الداودي ، مرجع سابق ، ص ٨٠

(48) عدنان العابد و يوسف الياس ، مرجع سابق ص ١١١ .

(49) رافت دسوقي . مرجع السابق . ص ٢٩٩ .

(50) ومن الأمثلة على هذه الأعمال أعمال التنقيب عن الآثار القديمة والحفريات الاخرى واللحام بالأوكسجين وطلاء المرايا بالزئبق والعمل في المدابع التي فيها الاشعاعات الذرية والعمل في المحاجر والمقالع ، عدنان العابد و يوسف الياس ، مرجع سابق ، ص ١١١ .

(51) المادة (٨٥/أولاً): " يحظر ارغام المرأة الحامل أو المرضع على اداء عمل إضافي أو أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرا بصحة الام

عبد الحفيظ بلخيزر ، الانماء التعسفي لعقد العمل ، دار الحدائة للطبع والنشر لبنان، ط ١، ١٩٨٦ .

عبد الواحد كرم، قانون العمل في القانون الاردني، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، ط1، 1998.

عبد عبد الرؤوف ابو علم المرأة العاملة والمستويات الدولية ، بحث منشور ضمن مؤتمر المرأة العاملة في الوطن العربي، بغداد، مؤسسة الثقافة العمالية، ، ١٩٧٥ .

عدنان التلاوي، الاتجاهات الدولية المعاصرة في تطبيقات مبادئ المساواة في الاجر بين المرأة و الرجل وتكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة بينهما، مجلة العمل العربية، العدد (54) القاهرة، 1996.

عدنان العابد، و يوسف الياس شرح قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد، ١٩٨١ .

غالب الداودي شرح، قانون العمل وتعديلاته ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لاقليم كردستان العراق ، ط ١، ٢٠٠٨ .

مازن ليلو راضي، التنظيم القانوني لإجازة الأمومة في قانون العمل ومشروع قانون الضمان الاجتماعي، بحث منشور في مجلة الحقوق كلية القانون الجامعة المستنصرية، العدد ٣١ السنة ٢٠١٧ .

محمد احمد اسماعيل تنظيم العمل للاحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية القاهرة .

محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق المشاكل والمعالجات، بحث منشور في مجلة القضاء تصدرها نقابة المحامين بالعدد الثاني مطبعة الشعب، ١٩٩٠ .

همام محمد محمود، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٨ .

وائل انور بندق، المرأة والطفل وحقوق الانسان، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠٤ .

القوانين:

الدستور العراقي الدائم النافذ لسنة 2005.

قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل أورده القاضي نبيل عبد الرحمن حياوي، طه، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١١ .

قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٣٨٦ في 2015/11/9.

(61) اسعد زلزلي، العمال في العراق، تقرير منشور على شبكة الانترنت ، تاريخ الزيارة 2023/2/24.

<https://www.alhurra.com/iraq/>

(62) اسماء جميل رشيد، آليات حماية السلطة الذكورية في البناء العشائري، بحث منشور في مجلة التراث العلمي العربي، العدد 42، لسنة 2019، ص72.

(63) اسماء جميل رشيد، مرجع سابق، ص72-73.

(64) اسماء جميل رشيد، مرجع سابق، ص73-74.

(65) احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص٩٩.

(66) غالب الداودي، مرجع سابق، ص ٨٠.

(67) سناء الخولي، الاسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2006م، ص99-100.

(68) عبد الحفيظ بلخيزر ، مرجع سابق، ص ٣٣٨

المصادر و المراجع

اسعد زلزلي، العمال في العراق، تقرير منشور على شبكة الانترنت. <https://www.alhurra.com/iraq/>

اسماء جميل رشيد، آليات حماية السلطة الذكورية في البناء العشائري، بحث منشور في مجلة التراث العلمي العربي، العدد 42، لسنة 2019.

عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، شركة آسيا للطبع والنشر المحدودة، بغداد، ١٩٨٤ .

قدري عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف الاسكندرية، ٢٠٠٣ .

وضع المرأة العربية في التشريعات العمالية العربية، دراسة مقدمة من مكتب العمل العربي في مؤتمر المرأة العاملة في الوطن العربي، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٥ .

حمد حسن البرعي، تنظيم عمل المرأة في اتفاقيات العمل الدولية و العربية، بحث منشور في مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد4، 1996.

رافت دسوقي شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤ .

سناء الخولي، الاسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2006م.

**THE INEFFECTIVENESS OF THE SPECIAL RULES REGULATING THE
RIGHTS OF WORKING WOMEN
(IRAQI LABOR LAW NO. 37 OF 2015 IN FORCE - A MODEL)**

SALMAN KAMEL SALMAN ALJOBORY* and **ZINAH SAHIB KWAZZAN****

*Private law, Al-Imam Al-Kadhumi College of Islamic Sciences, University-Iraq

**Public Law (Constitutional), Al-Imam Al-Kadhumi College of Islamic Sciences, University-Iraq

ABSTRACT

The advancement of women's realities is rooted in the fact that it is a human and social issue that has been given the utmost attention by States and organizations because of its relevance to the various political, economic, social and cultural issues of society. Because women are the new generation and the family, and if they make up half of society in all nations, their importance in developing countries is greatly increased by the latter's need for effort and perseverance from every member of society in all its energies. s development ", with the intention of accelerating development and reaching what has been achieved by developed countries in the field of advancement in various spheres of life.

Women's entry into the realities of employment in all spheres was not beyond the attention of the legislature, but rather a push to create many legal requirements for the protection of women's rights in the Labour Code, since they were important within society, namely the mother, the housewife, the nanny and at the same time the worker, which was undeniable.

The research addresses the gap between the law and reality, since although equality is guaranteed in the principles of the Constitution and the law's texts, it has not yet been adequately or sufficiently achieved on the ground.

The new Iraqi Labour Code of 2015 contains many provisions specific to Iraqi women, but legal practitioners of these provisions need training and access to resources related to these provisions.

This is also considered to be the minimum rights for women in international and domestic legislation. However, this does not mean that the law is not problematic. The problem lies not only with the legislative deficiencies in some aspects, but also with the ineffectiveness of the special rules governing the rights of women workers in Iraq. This is due to the absence of certain supervisory bodies in the application of the provisions, as well as trade unions and supervisory bodies, and the failure to exercise their role seriously in the work incapacitated society, A phenomenon has also emerged in society and is problematic to combat, namely, discrimination in remuneration and between men and women on the part of women themselves through the employment of unmarried women.

KEYWORDS: rights of working women, rules regulating the rights of working women, women in the labor law.